



Magíster En Educación Mención Gestión De Calidad

Trabajo De Grado II

Diagnóstico Institucional y Plan De Mejoramiento Educativo

“Colegio Las Herraduras de Castro”

Profesor guía:

Pedro Rosales Villarroel

Alumno (s):

Jenny Ahumada Villarroel

Santiago - Chile, abril 2019

Índice

➤ Abstract	<u>3</u>
➤ Introducción	<u>5</u>
➤ Marco Teórico	<u>6</u>
➤ Dimensionamiento del Establecimiento	<u>25</u>
➤ Análisis del Diagnóstico Situacional	<u>30</u>
➤ Desarrollo de los Descriptores	<u>34</u>
➤ Análisis de los resultados.	<u>38</u>
➤ Plan de Mejoramiento.	<u>40</u>
➤ Bibliografías.	<u>109</u>

1. ABSTRACT

El Colegio “Las Herraduras de Castro” elabora el siguiente Proyecto donde se plantea como un instrumento de planificación y gestión que tiene por objetivo orientar todo el quehacer educacional de la institución. Se sustenta en un enunciado de visiones, de una misión y de los principios y valores consensuados de todo el grupo comunitario involucrado, cuyo compromiso permitirá a lo largo del tiempo, ir plasmando en sus alumnos la Misión del Colegio.

La mayoría de las familias con que cuenta nuestro establecimiento son de un segmento económico medio a medio bajo, con espíritu de superación y donde su mayor interés es entregar a sus hijos la mejor educación y formación valórica posible en su convicción de que ésta es la herramienta más eficaz para superar la pobreza y para integrarse a la sociedad del Siglo XXI, llena de desafíos y de exigencias.

Nuestra Institución Educacional, junto con perseguir y perseverar en la calidad y equidad de la educación (Políticas educacionales a nivel del Gobierno de Chile), se hace parte en entregar una educación igualitaria y de calidad, para todos los integrantes de esta comunidad educativa, proyectando a la sociedad personas preparadas para colaborar en los valores del país y en su desarrollo, con un alto grado de compromiso social, afectivo y cognitivo.

Siendo de esta manera el instrumento orientador de la gestión de nuestro colegio, y su ideario es el “sello” que esta institución busca imprimir en sus estudiantes y en la comunidad en general. Para lograrlo, se requiere que los diferentes actores de la comunidad educativa se pregunten permanentemente por el sentido de este Proyecto, su vigencia y adecuación al contexto y vayamos, entre todos, construyendo nuestra identidad como Institución Educacional capaz de

entregar una educación de calidad basada en los valores fundamentales de respeto, tolerancia, solidaridad e igualdad de oportunidades que se plasma en un enunciado de visión y misión y principios formativos consensuados por toda la comunidad escolar.

Cabe mencionar que nuestro colegio se encuentra adscrito a la Ley SEP con el propósito de mejorar la calidad de la educación y ofrecer igualdad de oportunidades a todos los niños y las niñas del país y de nuestra unidad educativa.

2. INTRODUCCIÓN

Este proyecto es una invitación a descubrir un camino de desarrollo institucional, el cual deberá constituirse en un instrumento de planificación que permita direccionar, orientar y articular los objetivos estratégicos, las estrategias y acciones en función de la Visión y Misión del establecimiento. Para la actualización del Proyecto Educativo Institucional, se han realizado talleres, reuniones, reflexiones, análisis de documentos, intercambio de experiencias, con la participación de todos los estamentos de la comunidad educativa. El desarrollo de las actividades realizadas permitió la participación e integración de los actores de la comunidad, en un espacio común que brinda ambientes de comunicación y de aprendizaje, convirtiéndose en una posibilidad de cambio que estimula el desarrollo social y afectivo de la comunidad educativa.

La puesta en práctica de este proyecto de mejoramiento educativo relaciona a quienes participan del proceso, logrando de este modo estructurar una comunidad educativa que comparte vivencias y criterios comunes, alcanzando de esta forma contactos no solo en lo inmediato, sino que quienes interactúan, se reconozcan formando parte de un conjunto que produzca sinergia en la búsqueda de mejorar la calidad de la educación que reciben los estudiantes nuestra escuela. Para la implementación se contará con un plan de gestión estratégico con definición de responsabilidades y con seguimiento por parte del equipo directivo que permita realizar los ajustes necesarios para la toma de decisiones de manera oportuna.

3. MARCO TEÓRICO

En la siguiente sección se entrega una revisión bibliográfica centrada en los conceptos necesarios para comprender tanto la problemática del Colegio, las reflexiones pedagógicas y los lineamientos de mejora. Considerando estos conceptos, se realiza una profundización respecto del ciclo de mejora y la importancia de un diagnóstico exhaustivo, con información conocida por todas y todos los integrantes de la comunidad. Se considera, además, una conceptualización adecuada de liderazgo educacional, sus tipos y características, con foco en el liderazgo distribuido.

Al mismo tiempo, se desarrollan los conceptos claves de la gestión del cambio, estableciendo al mismo tiempo cómo es posible aplicar el concepto de adaptabilidad al contexto escolar, como medio para promover y optimizar las prácticas de mejora.

3.1. Ciclos de mejora y la importancia del diagnóstico

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 cambio, que deben ser constantemente revisados y adaptados a la realidad actual de un Colegio. 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). De esta forma, es posible desarrollar un diagnóstico y, a partir de sus resultados, diseñar e implementar un plan de mejoramiento orientado a optimizar el nivel de gestión escolar. Es posible evidenciar la importancia de este proceso en la institución analizada, puesto que, en este caso, no existe registro de alguna evaluación anterior ni de un proceso de

diagnóstico institucional que fundamente los cambios o algunas de las decisiones implementadas. En efecto, la ausencia de esta evaluación muestra que la Institución no reconoce esta como una necesidad de la comunidad, sino como una cuestión de responsabilidad y decisión externa.

El primer paso para el mejoramiento institucional consiste en levantar y recopilar información relevante para comprender la historia y la situación actual de una escuela (Fundación Chile, 2011). Ello implica la realización de un diagnóstico para reunir y sistematizar la información en relación con diversos aspectos. El diagnóstico es, de hecho, un proceso participativo en el que todos los actores de la comunidad analizan y evalúan el estado de las prácticas institucionales y pedagógicas, vinculándolas con los resultados educativos, de aprendizaje y de eficiencia interna. Este paso considera la tendencia y las evidencias existentes, las cuales permiten establecer una línea de base desde donde se deben planificar las diferentes etapas de un proyecto de mejora (Mineduc, 2013). Por otra parte, el diagnóstico institucional busca establecer cómo impactan las prácticas asociadas a las áreas de proceso del modelo de calidad de la gestión escolar, por ejemplo, en los resultados educativos. Una vez que la escuela establece los planes de mejora, se da paso a la institucionalización de políticas y procesos, no operativos sino estratégicos, que apuntan a alcanzar las metas y los objetivos declarados en el PEI.

3.2. Gestión del cambio

Pensar, gestionar, implementar y liderar personas en procesos de cambio se ha transformado en una responsabilidad clave y distintiva del liderazgo actual, por varios motivos. El primero es que la centralidad de los “clientes” obliga a innovar constantemente. Ello implica crear nuevos productos, servicios o experiencias de uso, como adecuar la organización a dichas ofertas. El segundo motivo dice relación con el entorno altamente competitivo y globalizado, que

impone un rediseño de la institución para facilitar los procesos de producción que se incorporan para mantener la competitividad. En tercer lugar, las organizaciones tienen como expectativa asumir los cambios y la implementación de nuevos procesos, pero estos son acelerados y muchas veces provocan una baja inicial en la productividad, a causa de la pérdida de familiaridad con las formas de trabajar y relacionarse.

Se entiende la gestión del cambio, asociada al liderazgo, como el proceso de liderar y gestionar el cambio organizacional a nivel de personas y de equipos, con el fin de transitar desde una situación actual, caracterizada por un desalineamiento, a una situación deseada, que implique una mayor efectividad, un buen clima de trabajo y el fortalecimiento de la identidad de la organización. De esta forma, la gestión del cambio permite alinear al conjunto de las personas con la situación deseada, disminuyendo así la sensación de incertidumbre.

La metodología de gestión del cambio es certera al plantear que con el entorno altamente competitivo y globalizado, que impone a las organizaciones compatibilizar un rediseño constante de sus procesos estructuras y formas de trabajar, con la necesidad de optimizar costos y calidad del trabajo; es incluso, con la necesidad de incorporar nuevas tecnologías, que facilitan los procesos de producción, con el propósito de mantener la competitividad (Sandoval, 2010). Esto se puede observar en la nueva dirección y en la sensación de los profesores en relación a “extrañar” a la anterior jefatura, puesto que el hecho de considerar, dentro del plan de mejora y del diagnóstico, el factor del cambio, permite redefinir las estructuras, las formas de trabajo y los roles desempeñados dentro de la institución.

Al mismo tiempo, muchos de los cambios en los que se ve involucrada una organización deben ser asumidos por los líderes de esta, quienes son los

responsables de implementar los nuevos procesos, en función de los roles y las metas. Sin embargo, no corresponde a estos líderes el diseño de tales procesos, puesto que el liderazgo tradicional ha evolucionado hacia formas participativas, de tal manera que su rol se orienta ahora a la gestión del cambio y transformación de personas (Sandoval, 2014). Así, la nueva dirección debe empoderarse de ese rol y convocar a la comunidad educativa, a quien le corresponde, en efecto, rediseñar el proceso de cambio, así como también hacer visible al sostenedor los problemas que enfrentan durante este período de transformación, de manera de institucionalizar dicho proceso al interior de la institución.

La gestión del cambio se hace relevante en este caso, porque los procesos de implementación se acompañan de grados de incertidumbre y provocan, como ya hemos señalado, una baja inicial en la productividad debido a la pérdida de familiaridad con las formas de trabajo y de relación entre las personas que participan del proceso. En este escenario, se espera que el líder pueda alinear a las personas y acelerar los procesos de cambio, reduciendo al máximo los costos emocionales y productivos que se ponen en juego (Sandoval, 2010).

En definitiva, la gestión del cambio permite alinear al conjunto de las personas con el propósito y la situación deseada; identificar qué palancas o variables es necesario intervenir para lograr que el cambio buscado se realice en forma efectiva y sustentable; anticipar mecanismos de información y comunicación que orienten a la acción y disminuyan la sensación de incertidumbre (Sandoval, 2014). También permite crear planes de acción específicos para personas o grupos clave de las empresas, de los cuales se requiere un alto nivel de compromiso para garantizar el éxito del proceso. Es así como el plan de mejora propuesto en este proyecto estará enmarcado en el modelo de Greiner, publicado en la Harvard Business Review, en 1972, bajo el título “Evolución y revolución conforme las empresas crecen”. Este modelo tiene en cuenta cinco factores: (1) edad de la empresa; (2) tamaño de la organización

(medido en número de empleados y nivel de ventas); (3) fases de evolución (entendidas como prolongados períodos de tiempo en los cuales no ocurren transformaciones importantes en las prácticas de las empresas); (4) fases de revolución (períodos de tiempo en los cuales sí ocurren cambios significativos en las prácticas empresariales); y (5) tasa de crecimiento de la organización (en general, el contexto competitivo en el cual se involucra).

Una vez definidas las palancas de acción necesarias para el desarrollo de un proceso efectivo (Sandoval, 2014), debemos considerar la variable fundamental para que el liderazgo resulte eficaz: junto con el nuevo estilo directivo, se requiere la adhesión de las y los seguidores, determinada por la “madurez”. Se define esta como la habilidad y disposición de las personas para aceptar la responsabilidad de dirigir su propio comportamiento en una tarea concreta. En la madurez influye tanto la capacidad del grupo (conocimientos, habilidades o experiencia), como la voluntad (motivación, compromiso o confianza) para llevar a cabo la actividad. En función de la combinación de esas dos variables, los autores del modelo establecen el “estilo” del director. Según Murillo (2013):

- Si el grupo no tiene ni capacidades ni voluntad, el directivo debe, en efecto, “dirigir”, establecer los objetivos, dar las instrucciones, etc. El director es, por lo tanto, quien proporciona los qué, cuándo, dónde y cómo.
- Si el grupo no tiene capacidad, pero sí voluntad, el directivo ha de persuadir, explicar sus objetivos e intentar convencer a las personas involucradas para que los acepten y se impliquen en la tarea. Él es quien proporciona dirección y guía.
- Si el grupo tiene competencia, pero no voluntad, el directivo fomenta la participación. De este modo, traslada la responsabilidad a la comunidad, los alienta a tomar decisiones y facilita su colaboración y compromiso.
- Por último, si el grupo tiene capacidad y voluntad, el directivo debe delegar.

Los integrantes del grupo serán quienes tomen las decisiones y lleven a cabo la realización de las tareas.

3.3. Alineamiento operacional

Si no existiera un problema, la adaptación no sería necesaria. Las personas y las organizaciones progresan cuando enfrentan los problemas de manera exitosa. Y cuando los evaden, pueden llegar a no sobrevivir (Eichholz, 2015).

Si desean ser capaces de mantenerse en el tiempo, las organizaciones deben formular estrategias acertadas que les aseguren su viabilidad y proyección de futuro. Una vez realizado esto, puede revisar el alineamiento, la coherencia y la correspondencia de los objetivos específicos de cada unidad interna, con los objetivos globales de la organización.

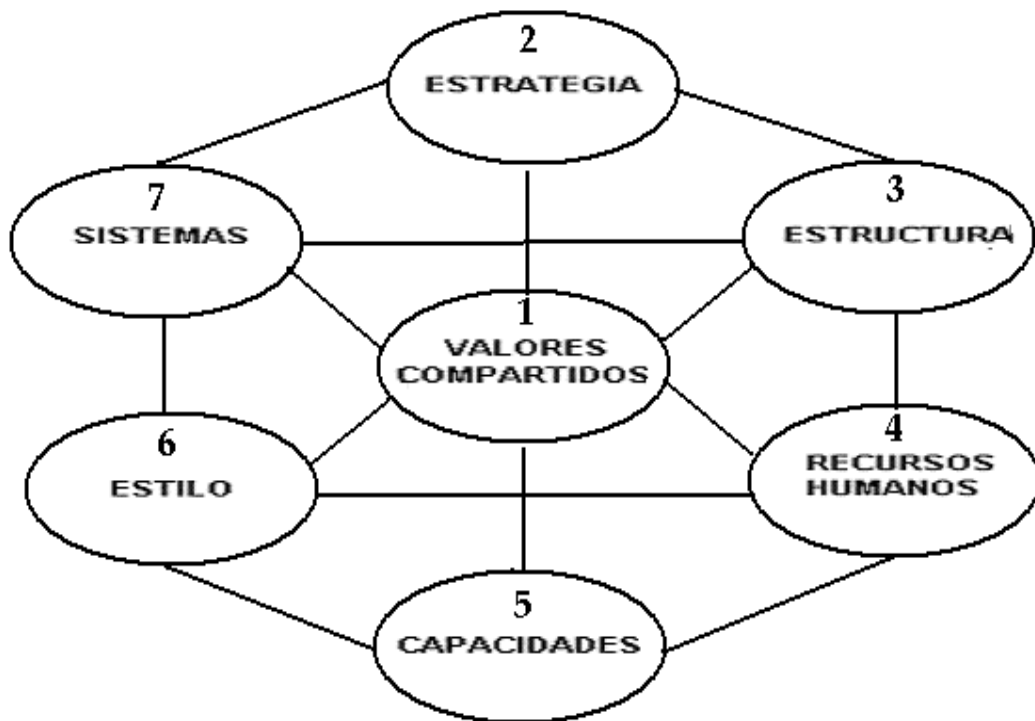
El alineamiento operacional se logra cuando los objetivos locales de cada una de sus unidades internas son coherentes con los objetivos estratégicos de la organización; es decir, cuando las personas comprenden, adhieren y ejecutan acciones para el logro de los objetivos de la estrategia planeada (Volante, 2005). Este proceso consta de cuatro etapas: Planificación Estratégica, Estructuración de la Organización, Control del Desempeño y Gestión del Mejoramiento. Esta última supone una retroalimentación constante entre cada etapa. En términos específicos, las diferentes etapas se refieren a lo siguiente:

- La Planificación Estratégica consiste en el estudio de la empresa y de su entorno actual y previsión futura, con el propósito de definir los objetivos prioritarios para la organización.
- La Estructuración de la Organización considera el diseño de la red de compromisos internos que permiten conseguir esos objetivos estratégicos.

- El Control del Desempeño tiene por finalidad detectar las instancias en donde se está perdiendo el alineamiento deseado.
- La Gestión del Mejoramiento se concentra en establecer mecanismos para superar los problemas o desalineamientos detectados.

3.3.1. Orígenes del desalineamiento

Uno de los principales inconvenientes de la estructura funcional tradicional es que cada unidad optimiza su operación según ciertas variables de control que pueden no ser las más adecuadas o relevantes desde su punto de vista. Si bien estas actitudes pueden parecer razonables desde el punto de vista de la función propia de cada una de las unidades, algunas de ellas conspiran contra la efectividad de las unidades relacionadas.



(Modelo McKinsey./S)

El desalineamiento operacional en educación puede presentarse cuando los docentes, coordinadores y directivos pierden de vista los objetivos globales de la institución, optimizando solo las variables de su propio estamento, sin colaborar con el resto de la institución. Así, en la imagen anterior es posible observar que los distintos estamentos pueden dejar de compartir valores, estilos, recursos, y por ende, la estrategia no logra imponerse como propósito común y sistemático, puesto que las capacidades individuales y grupales no logran alinearse.

3.4. Estrategia

La estrategia tiene la finalidad de otorgar claridad y definiciones duraderas. No obstante, tratándose en este caso de una nueva dirección, al mismo tiempo debe ser capaz de lidiar con sucesos desconocidos y redistribuir recursos a medida que surgen nuevas necesidades y oportunidades. Así también, debe abrir espacios para la iniciativa de las y los docentes, de manera que estos adopten y realicen las innovaciones.

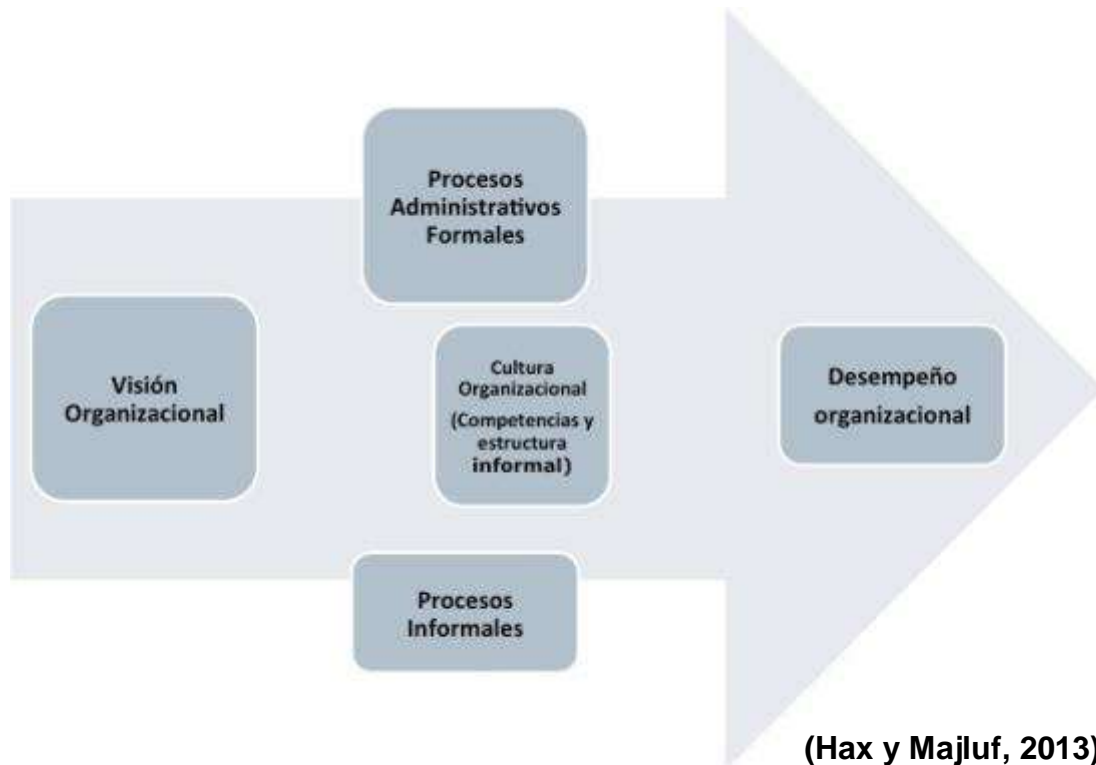
Para diseñar una estrategia se debe considerar, según Eichholz (2015), cinco variables clave: la conciencia, la reflexión, el involucramiento, la experimentación y la simplicidad. Estas se deben medir y considerar para alcanzar una mayor capacidad adaptativa:

- La conciencia del entorno, cuyas circunstancias cambiantes pueden afectar a la organización, como por ejemplo, la reforma que busca la gratuidad en Educación, la cual ha experimentado diversas modificaciones, provocando en la comunidad un estado de incertidumbre, por el hecho de no saber cómo y bajo qué condiciones seguirá funcionando el colegio.
- La reflexión acerca de dicho entorno y de las opciones de respuestas disponibles. Frente al contexto y los nuevos cargos en la institución, se deben programar espacios de reflexión que permitan definir el pensamiento estratégico para escoger entre eventuales opciones de mayor complejidad.
- El involucramiento de un amplio grupo de personas en el desarrollo y el ensayo de

ideas para la implementación de la estrategia.

- La experimentación continúa de nuevas orientaciones estratégicas. Esto no implica cambios drásticos “entre cuatro paredes”, sino relacionados con el involucramiento y la reflexión constante de las personas involucradas en el proceso. Esto ayudará a incrementar la capacidad adaptativa de la organización y al fortalecimiento de un ambiente contenedor.
- La simplicidad, que hace que la estrategia sea fácil de comunicar, entender y seguir. Esto tiene como propósito que las personas sean capaces de relacionar lo que hacen, con un contexto más amplio, sintiéndose parte significativa de la comunidad (Eichholz, 2015).

Como se observa en el esquema anterior, Según Hax y Majluf, el desempeño organizacional mejora si el clima de trabajo se encuentra alineado tras una visión compartida entre los procesos y la cultura organizacional. Lo



anterior apunta a la gestión estratégica que debe buscar un desarrollo permanente de los equipos, lo que implica un aprendizaje organizacional, capacitación y desarrollo para los miembros de la organización. Esta última debe

ser capaz de integrar a todos sus miembros e impartirles una visión estratégica compartida, basada en valores consensuados.

Así, por ejemplo, (Hax, Majluf, 2013) plantea que las estructuras que envejecen pueden carecer de la suficiente flexibilidad para responder adecuadamente a nuevas demandas y a los objetivos estratégicos, tal como ha ocurrido con los cambios experimentados por el colegio El Manzano.

3.5. Planificación Estratégica

La planificación estratégica consiste en el estudio de la empresa y de su entorno, con el objeto de determinar sus principales oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades, y los desafíos que de ellas se desprenden.

Se dice que una organización está operacionalmente alineada cuando cada una de sus partes está efectivamente sintonizada respecto de los objetivos estratégicos verticales y horizontales. Según Flores (1994), la estructuración de la organización se basa en los compromisos que se establecen entre sus miembros. Estos compromisos son formalizados a través instrumentos tales como contratos o convenios, los que pueden eventualmente ligarse a incentivos, premios y penalizaciones. De esta manera, la organización no solo cuenta con una herramienta para el control, sino, además, con un instrumento para la orientación del comportamiento y la motivación del personal.

En la organización basada en procesos, como señala Michael Hammer (1996), no solo cambia el énfasis de las perspectivas (de centralizada a clientes), sino también los roles. Así, algunos gerentes se transforman en dueños de procesos, con responsabilidad sobre el trabajo; y otros, en entrenadores, con responsabilidad sobre la excelencia del personal y otros recursos que permiten realizar dichos procesos. De esta forma, el organigrama tradicional desaparece y

da paso a un conjunto de procesos y “centros de excelencia” interrelacionados.

3.6. Gestión del Mejoramiento

La gestión del mejoramiento, en el enfoque del presente artículo, tiene por objeto corregir los desalineamientos detectados en la etapa de control del desempeño. En términos muy simplificados, las técnicas de corrección del desalineamiento vertical actúan desplegando la autoridad y generando capacidades para realizar mejoras en los niveles inferiores del organigrama de la empresa, o incentivándolos directamente para que logren los objetivos deseados. Las técnicas de corrección del desalineamiento horizontal, por su parte, modifican la organización o la forma de realizar el trabajo, para ajustarse mejor a los requerimientos de los clientes o a las intenciones del dueño.

Una de las principales fuentes de desalineamiento vertical es el distanciamiento o descoordinación entre los distintos niveles jerárquicos de la empresa, particularmente en términos del ejercicio de la autoridad y de la forma en que se asumen las responsabilidades.

El Mejoramiento Continuo plantea que es necesario crear una “cultura de la calidad y la productividad” en la organización, para lograr mejorarla, considerando para ello, en forma destacada, la participación de los niveles operativos de la misma (ver, por ejemplo: Crosby (1979); Deming (1982); Juran (1989); Harrington (1995)). Su principal objeto es generar habilidades de mejoramiento en los operarios, incrementando sus niveles de autoridad y su capacidad para tomar decisiones. Se busca descentralizar la organización en términos no estructurales, involucrando a los trabajadores en la tarea de alineamiento respecto de los objetivos estratégicos previstos. Se postula que los expertos son los que hacen las cosas; ellos son los que tienen el conocimiento detallado sobre cómo realizar y cómo mejorar los procedimientos productivos.

Así, en mayo del año 2010, el panel de expertos para una Educación de Calidad indicó que los directivos cumplen un rol clave en los procesos educativos, principalmente teniendo claridad en cuanto a los propósitos y las metas, para lograr un alineamiento de los recursos con los propósitos educativos.

Para ejercer el liderazgo y ser efectivo en la gestión se pueden considerar modelos que simplifican y optimizan la complejidad organizacional. Un modelo básico de gestión contempla lo siguiente:

- la estrategia, que refiere a misión, visión, objetivos y metas de la organización y de sus miembros; responde a qué es lo que se quiere lograr.
- La organización, que guarda relación con las estructuras y las personas que asumen las responsabilidades sobre los desafíos planteados por las estrategias, entendiéndose que las escuelas efectivas disponen de una estructura que asume responsabilidades y compromisos por los aspectos claves de la gestión y la enseñanza.
- Los sistemas de apoyo, que consideran que cada colegio o escuela, fuera de tener sistemas básicos que funcionan (asistencia, remuneraciones, etc.), disponen de un conjunto alineado de sistemas de soporte a la gestión (por ejemplo: control de gestión, evaluaciones de desempeño).
- Y el mejoramiento, que remite a cómo optimizar el trabajo realizado, y muy especialmente al mejoramiento focalizado, es decir, a cómo avanzar en lo que se espera de las y los docentes.

MODELO BASICO DE GESTION



FUENTE: Patricia Donoso, Diplomado en Gestión Directiva de Organizaciones Escolares, 2011.

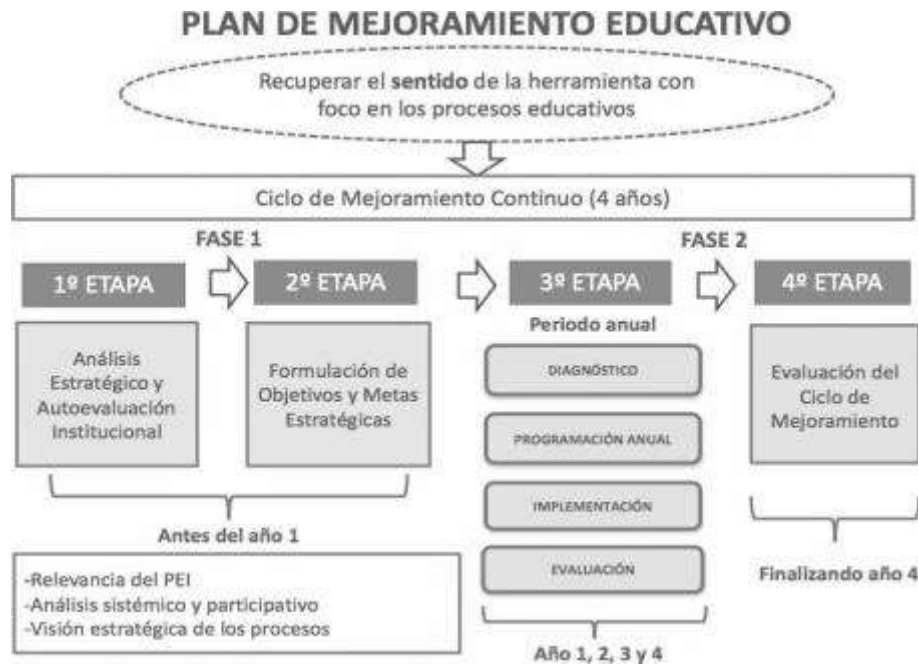
Este concepto parece apropiado para esta comunidad educativa, ya que es el medio por la cual es posible analizar sus problemáticas, desafíos y metas, para planificar y proyectar sus objetivos estratégicos y sus procesos, con miras a alcanzar lo declarado en el Proyecto Educativo. De hecho, contiene, en forma explícita, principios y objetivos que enmarcan la acción educativa otorgándole carácter, dirección, sentido e integración.

3.7. Plan de Mejoramiento Educativo (PME): instrumento de planificación estratégica de los establecimientos educacionales, que guía la mejora de sus procesos institucionales y pedagógicos, y favorece tomándola toma de decisiones, en conjunto con el sostenedor, para contribuir a la formación integral de los estudiantes.

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.

De esta manera, para enfrentar la brecha entre lo declarado en el Proyecto Educativo y el diagnóstico realizado en este proyecto de magíster se necesita formular objetivos y metas estratégicas a partir del siguiente modelo de plan de mejoramiento:



(Mineduc, 2014)

En el esquema anterior se observa la importancia de considerar y establecer procesos, y definir, a partir del análisis y planteamiento de los objetivos, una implementación y evaluación adecuadas.

Fases de Plan de Mejoramiento Educativo

3.7.1. Fase estratégica (a 4 años):

Los componentes de las etapas que estructuran el levantamiento estratégico son los siguientes:

- Análisis estratégico: incluye la reflexión del horizonte formativo y educativo del establecimiento educacional, expresado en su análisis del PEI.
- Autoevaluación institucional: se pretende que cada comunidad educativa, en conjunto con el sostenedor, analice diferentes ámbitos de la gestión institucional y pedagógica que impactan en el aprendizaje de sus estudiantes.
- Formulación de la Planificación estratégica: compuesta por objetivos, metas y estrategias a cuatro años, que debieran plantearse para cada una de las cuatro áreas del proceso (Gestión del Currículum, Liderazgo, Convivencia y

Gestión de recursos), y para el área de resultados (de aprendizaje) del ciclo de mejoramiento en el que se basa el PME.

3.7.2. Fase anual.

Las etapas que estructuran cada período son las siguientes:

Realizar un diagnóstico, planificación, implementación y evaluación, que se sustente en objetivos y acciones coherentes con la fase estratégica, en función de generar procesos que posibiliten el logro de los objetivos y las metas estratégicas. 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.

De esta forma, el PME y el PEI son instrumentos que orientan la gestión institucional y pedagógica, ya que contienen en forma explícita, principios y objetivos que enmarcan la acción educativa dándole sentido e integración. Si bien el PEI expresa el horizonte educativo y formativo, establece una visión de futuro a través de ciertos elementos identitarios, entendidos como sellos de la comunidad educativa. Estos se expresan en la misión, visión y el perfil del estudiante que se espera formar, permitiéndole a la escuela o liceo proyectar estrategias específicas de cambio y desarrollo organizacional. En cambio, el PME tiene como propósito enmarcar las acciones de mejora comprometiéndose con los objetivos y las metas. En este caso, toda la comunidad deberá determinar su nivel de participación y la forma en que, por medio de estos dos instrumentos, se fortalece la propuesta formativa y educativa.

3.8. Metodología

La metodología ocupada para desarrollar este proyecto de investigación es el estudio de casos, ya que ello implica un proceso de indagación caracterizado por el análisis profundo de entidades sociales o entidades educativas únicas. Para Stake (1998), se trata del estudio de la particularidad y de la complejidad de un caso singular, para llegar a comprender su actividad es circunstancias concretas. Sin embargo, es importante enfatizar el hecho de que este proceso de indagación permitirá analizar un contexto determinado para generar conocimiento a partir de esa realidad.

El campo privilegiado de un estudio de casos es el análisis en profundidad de los fenómenos educativos, para levantar hipótesis sobre las causas y los efectos del proceso dado. De esta forma podemos entender que se trata de un método de investigación cualitativa, utilizado ampliamente para comprender en profundidad la realidad social y educativa (Yin, 1989).

Shaw (1999) indica, por su parte, que la epistemología subjetiva del paradigma de la investigación cualitativa ve la realidad social como algo construido por las personas, puesto que el investigador no puede permanecer distante del fenómeno social investigado. No obstante, para la presente investigación será un “instrumento para la recolección de datos” que permita mantener la distancia y la capacidad de acercarse a dicho fenómeno para descubrir, comprender e interpretar la perspectiva de los participantes en esta realidad social.

Para el desarrollo de esta investigación se justifica la utilización de la metodología señalada, en la medida en que su objetivo principal es comprender las causas y efectos del problema, entender cómo funcionan las variables involucradas y cómo se relacionan los actores en un contexto determinado. Tal

como señalan Muñoz y Serván (2011), su propósito fundamental es comprender la particularidad del caso, en el intento de conocer cómo funcionan todas las partes que lo componen y las relaciones que se establecen entre ellas para formar un todo.

Latorre et al (1996) señalan las siguientes ventajas del uso socioeducativo del estudio de casos:

- Pueden ser una manera de profundizar en un proceso de investigación, a partir de los primeros datos analizados.
- Es apropiado para investigaciones a pequeña escala, en un marco limitado de tiempo, espacio y recursos.
- Es un método abierto a retomar otras condiciones personales o instituciones diferentes.
- Es de gran utilidad para el profesorado que participa en la investigación. Favorece el trabajo cooperativo y la incorporación de distintas ópticas profesionales a través del trabajo interdisciplinar; además, contribuye al desarrollo profesional.

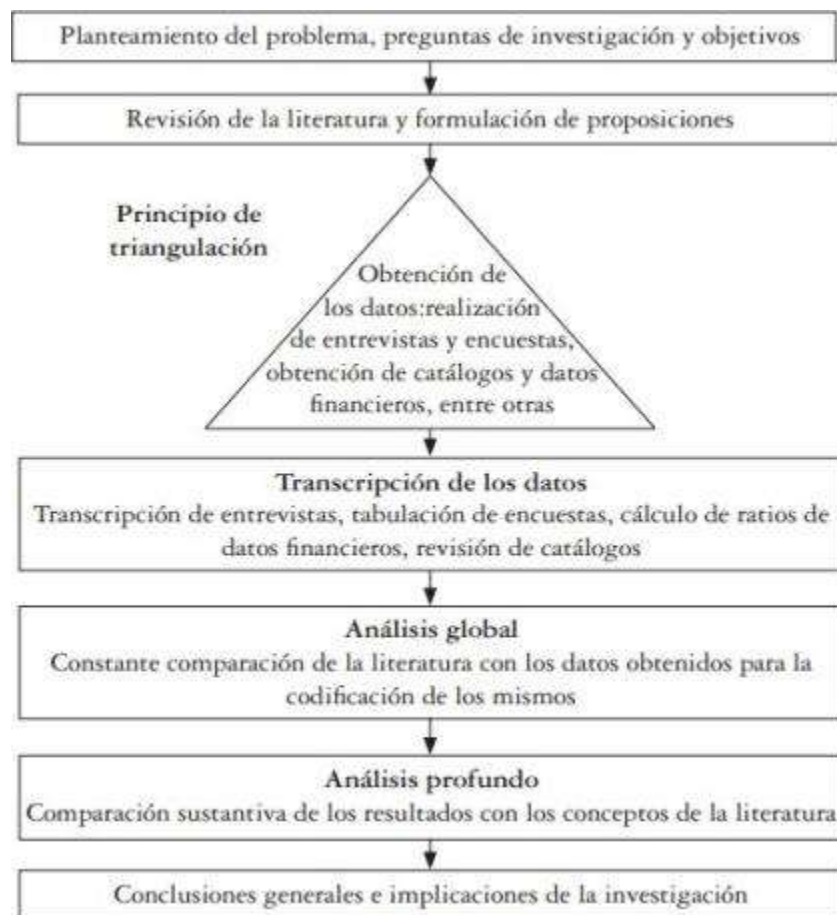
(Stake, 1998) señala que el proceso de investigación de un estudio de casos, debido a sus características, es difícil de estructurar en pasos delimitados. La propuesta de Montero y León (2002), en cambio, desarrolla este método en cinco fases:

3.8.1. La selección y definición del caso: se describe el contexto del colegio y se identifican los ámbitos en los que es relevante el estudio y los actores que pueden ser fuente de información; se diseña el árbol del problema y se presentan los objetivos de la investigación.

3.8.2. Elaboración de una lista de preguntas: después de identificar el problema, se realiza una lista de pregunta para aplicar a diferentes

actores y guiar el análisis.

3.8.3. Localización de las fuentes de datos: en este apartado se seleccionan las estrategias para la obtención de los datos; es decir, los sujetos que se quiere examinar, las entrevistas, el estudio de documentos personales y la observación, entre otras variables. Todo ello desde la perspectiva del investigador y del caso, para lo cual Yin (1989:29) recomienda la utilización de múltiples fuentes y el cumplimiento del principio de triangulación para garantizar la validez interna de la investigación. Esto permitirá verificar si los datos obtenidos de las diferentes fuentes de información guardan relación entre sí.



Fuente: elaboración propia, basada en Shaw (1999:65).

3.8.4. El análisis e interpretación:

Tras establecer una correlación entre las entrevistas y los instrumentos de gestión con los que cuenta el Colegio como el Proyecto Educativo-, se realizó un análisis con el propósito de evidenciar el problema.

Para precisar el esquema del estudio de caso que se desea desarrollar, se puede considerar el siguiente cuadro sugerido por Shaw (1999:65):

3.8.5. La elaboración del informe:

Se exponen los resultados del diagnóstico detallando los principales focos de acción, o bien de reflexión que se deberían considerar.

Dado lo anterior se observa una tensión entre el clima organizacional y los objetivos planteados por el equipo de Gestión, ya que, debido al crecimiento explosivo de la organización, se han potenciado los procesos técnicos dejando de lado los objetivos y la posibilidad de plantearse nuevos desafíos acorde a las demandas actuales. A partir de lo anterior, es posible dividir la trayectoria del Colegio en dos etapas: la primera comprende la formación del colegio y las personas que cumplen múltiples funciones; los principales temas se refieren a la metodología y la infraestructura. La segunda etapa está asociada al crecimiento explosivo y la constante rotación de personas. Al respecto, no se consideró una planificación estratégica ni un plan de gestión para convocar a nuevas personas o indicar a las antiguas lo que debían hacer.

4. DIMENSIONAMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO

Para analizar el problema se hace necesario dividir la trayectoria del Colegio en dos etapas, lo que permitirá comprender el desalineamiento y los constantes cambios vividos por la comunidad educativa.

4.1. DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL

4.1.1. RECURSOS HUMANOS

Matrícula General

Año	Cantidad
2014	911
2015	959
2016	1010
2017	1009
2018	1005
2019	1015

Matricula Integración:

Alumnos Transitorios 2019

Curso	1NT	2NT	1º	2º	3º	4º	5º	6º	7º	8º	Total
	4	10	15	15	15	15	15	15	15	15	119

Alumnos Permanentes 2019

Curso	1NT	2NT	1º	2º	3º	4º	5º	6º	7º	8º	Total
	4	2	0	4	4	1	4	3	2	2	26

4.1.2. PLANTA PERSONAL

PROFESIONALES	CANTIDAD
EDUCADORAS DE PARVULO	4
DOCENTES BASICA	43
DOCENTE INTEGRACIÓN	10
PSICOLOGO	2
ASISTENTE SOCIAL	2
FONOALUDIOLOGO	2
KINESIOLOGO	1

4.1.3. PERSONAL ASISTENTE TECNICO Y SERVICIOS

ASISTENTE TECNICO	CANTIDAD
ASISTENTE PRE-ESCOLAR	4
ASISTENTE EDUCACIÓN DE 1° A 4° BASICO	12
ASISTENTE INTEGRACIÓN	10
ENCARGADO CRA	1
PARADOCENTES- INSPECTORES	8
ENCARGADO COMPUTACIÓN	1
ASISTENTES ADMINISTRATIVOS	45
AUXILIARES DE SERVICIOS MENORES	8
MANIPULADORAS	6

4.1.4. INFRAESTRUCTURA DEL ESTABLECIMIENTO

- Patio cubierto básico.
- Patio cubierto pre- básico.
- Circulaciones cubiertas.
- Hall acceso.
- Circulaciones exteriores.
- Estacionamiento subterráneo para 12 vehículos.

- Comedor de alumnos/as.

Área de Administración:

- Oficina Directivos.
- Oficina de Inspectores.
- Oficina de atención padres y apoderados.
- Oficina departamento Sico-social.
- Oficina de Secretaría.

Área Gestión Docente:

- 24 Aulas
- 2 Salas de actividades Educación parvularia.
- 2 Sala de Computación: laboratorio de informática, laboratorio inglés
- Oficina Unidad Técnico Pedagógica UTP
- Sala de profesores.
- Sala Archivo.
- Depósito de material didáctico.
- Portería.
- 1 Oficina profesionales
- 1 Aula de grupo Diferencial.
- 1 Sala Psicomotricidad.
- Biblioteca.

4.1.5. ANTECEDENTES SOCIALES DE LOS ALUMNOS

Tomando como referencia los antecedentes socioeconómicos de los niños y niñas, el establecimiento en el Programa de Alimentación proporciona: 886 desayunos y almuerzos.

4.1.6. ESTRATOS SOCIOECONÓMICOS DE LOS ALUMNOS

Los niños y niñas provienen del sector céntrico, periférico y rural de la Comuna de Curicó y de otras Comunas aledañas (Rauco, Molina, Lontué, Teno y Sagrada Familia).

4.1.7. RECURSOS FINANCIEROS:

- Aportes de Ley de Subvenciones administradas por el Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM).
- Recursos financieros que provienen.

4.2. INFORMACIÓN CUANTITATIVA

4.2.1. EFICIENCIA INTERNA

Promoción y Repitencia

Año	Promoción	Repitencia
2014	97.9	2.1
2015	98.1	1.9
2016	98.3	1.7
2017	97.7	2.3
2018	98.2	1.8

4.2.2. RESULTADOS ACADÉMICOS

Cuartos Años:

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Leng. y Comunicación	284	281	277	264	270	
Matemática	282	266	259	264	242	
Comprensión del Medio	282	291	----			

Sextos Años:

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Leng. y Comunicación	271	253	234	259	248	
Matemática	274	270	253	270	255	
Comprensión de la Naturaleza	279	-----	-----	252		
Comprensión de la Sociedad	277	-----	-----		248	

Octavos Años:

	2014	2015	2016	2017	2018
Leng. y Comunicación	271	254	222	211	
Matemática	274	265	256	260	
Comprensión de la Naturaleza	277	275	-----	252	
Comprensión de la Sociedad	279	-----	-----	-----	

De acuerdo a los resultados presentados, se puede señalar que en el año 2012 el establecimiento obtuvo puntajes significativos aumentando los niveles de logro avanzado y disminuyendo los iniciales.

5. INFORMACIÓN CUALITATIVA DE LA UNIDAD EDUCATIVA (F.O.D.A.)

Fortalezas Internas:

- Planta Docente Completa; Directivo 2; Docentes 30; Educadoras de Párvulos 4; Educadoras Diferencial 6; Kinesiólogo 1; Fonoaudiólogos 2; Asistentes de Educación (paradocentes y asistentes de servicios menores) y 6 manipuladoras de alimentos.
- Equipo de Gestión.
- Consejo escolar; conformado por representantes de todos los estamentos del establecimiento.
- Alto porcentaje de profesores preocupados de perfeccionarse y actualizarse en el marco de la Reforma Educacional y la Ley SEP.
- Buen porcentaje de asistencia de los alumnos(as), el que llega a un 97%.
- Buen rendimiento en las evaluaciones SIMCE.
- Escuela preocupada del desarrollo integral de los alumnos(as), para lo cual funcionan diferentes talleres en JEC.
- Alimentación para el 95% de los alumnos.
- Programa de Convivencia Escolar.
- Dotación de especialistas para niños y niñas con necesidades educativas especiales.
- Proyecto de Integración de niños y niñas con necesidades permanentes y transitorias.
- Equipo Técnico Pedagógico
- Inspectoría General.
- Sala Biblioteca
- Biblioteca CRA.
- Equipo de Radio.
- Laboratorio de Inglés.
- Coordinadores de Enlaces, sala de informática, Internet banda ancha.

- Aulas TIC's.
- Laboratorio móvil (Netbooks)
- Notebook docente.
- Ley 19532 mantención escolar
- Programa de Vida Saludable Escolar (ex EGO)
- Atención de alumnos desde edad pre-escolar hasta básica.
- Material didáctico.
- Programa de salud.
- Coordinación con redes de apoyo Comunal.

Debilidades Internas:

- Falta de compromiso y competencias de algunos docentes.
- Falta de compromiso de los asistentes de Educación.
- Espacio físico reducido para las actividades recreativas y deportivas.
- Falta salón para actividades artísticas culturales y deportivas.
- Falta sala taller para actividades manuales.
- Falta laboratorio de Ciencias
- Falta patio cubierto.
- Falta sala de clases para incorporar la Educación Pre- Básica a JEC.
- Falta espacio físico para atención de apoderados/as.
- Falta lugar determinado para guardar útiles de aseo de los auxiliares.

Oportunidades Externas:

- Ubicación privilegiada de la Unidad Educativa, respecto a Instituciones, Servicios (Hospital, Clínica Curicó, Bomberos, Municipalidad, JUNAEB, entre otros) lugares recreativos y culturales.

- Excelente locomoción y acceso a servicios de emergencia y públicos.
- Asistencialidad para los alumnos (as) en salud auditiva, dental, traumatológica y visual; mediante el Programa de salud Escolar (PSE); el 95% de los alumnos(as) reciben alimentación programa PAE, 57 denominadas terceras raciones para niños de familias adscritas a “Chile Solidario”.
- Atención de urgencias en forma expedita a
- 3 cuadras del establecimiento: Hospital Base.
- Oficinas del DAEM y DEPROE relativamente cercanas a la Unidad Educativa, lo que facilita una expedita comunicación.
- Instancias de perfeccionamiento para los profesores.
- Incentivo para los alumnos de parte de la Colonia española.
- Práctica profesionales de alumnos/as.
- de distintas Universidades y Carreras relacionadas con Educación.
- Comunicación constante con redes de apoyo: Carabineros de Chile, OPD, CESFAM entre otras.
- Diversas invitaciones de participación en eventos artísticos, culturales y deportivos organizados por DAEM y otras instituciones.

Por otro lado, la situación socioeconómica cultural se subdivide en:

- Familias de escasos recursos.
- Familias de clase media baja.
- Familias con jefa de hogar soltera.
- Familia con situación irregular.
- Familias bien constituidas.

ALUMNOS PRIORITARIOS:

Año	Cantidad de
2015	533
2016	488
2017	544
2018	535

6. ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

➤ ANÁLISIS FODA POR ÁREA DE GESTIÓN.

ÁREA LIDERAZGO Y GESTIÓN PEDAGÓGICA	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none">• Apoyo constante y oportuno por parte de la Dirección y Equipo Directivo en general. Calificado profesionalmente para tales funciones.• Docentes comprometidos con los cambios metodológicos propuestos por el colegio.• Niveles de exigencia adecuados.• Docentes con especialización en la mayoría de las asignaturas.• Incorporación de profesor especialista en Educación Diferencial.• Fomento del trabajo grupal a nivel de alumnos.• Existencia de un Reglamento Interno y Manual de Convivencia socializado y conocido por los miembros de la comunidad educativa.• Planes y Programas provenientes del Mineduc.	<ul style="list-style-type: none">• Desigualdad de nivel académico de los alumnos y alumnas que ingresan al establecimiento.• Un porcentaje importante de los Padres y Apoderados adoptan una actitud pasiva e indiferente frente al proceso educativo de sus hijos. Falta de apoyo en la casa en el aspecto educativo.• Débil comprensión lectora y capacidad de análisis en un número importante de alumnos y alumnas.• Escaso manejo de vocabulario.• Dificultades importantes en el ámbito de la resolución de problemas.• Insuficiente material didáctico para uso en sala de clases que permitan clases más motivadoras y desafiantes.• Tiempos de trabajo insuficientes para promover el trabajo colaborativo de articulación curricular entre docentes por departamentos y niveles de enseñanza.• Insuficiente perfeccionamiento docente

<ul style="list-style-type: none"> • Programas propios de Inglés para 3º y 4º Básico. • Talleres de Inglés para 1º y 2º Básico, talleres de refuerzo educativo para alumnos con dificultades. • Existencia de espacios de reflexión e intercambio de experiencias a nivel docente. • Unidad Técnico Pedagógica en constante apoyo a los docentes y otros estamentos de la Unidad Educativa. • Enlaces con la comunidad circundante (vecinos u otros). • Comunicación clara y efectiva con los apoderados respecto a rendimiento y conducta de los estudiantes. • Personal auxiliar suficiente. • Incorporación de asistentes de aula de 1º a 4º básico. • Plan de Mejoramiento Educativo que permite un adecuado apoyo y seguimiento a las prácticas docentes. 	<p>que se traduce en prácticas pedagógicas poco innovadoras.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Altísima rotación de alumnos y docentes. • Pérdida de matrícula de alumnos antiguos por problemas internos de infraestructura. • Falta de gimnasio deportivo. • Resultados SIMCE tendientes a la baja. • Recursos biblioteca CRA insuficientes. Falta implementar biblioteca para E. Media.
---	--

ÁREA CONVIVENCIA ESCOLAR Y GESTIÓN DE RECURSOS

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none">• Plan de Gestión de Convivencia Escolar socializado y conocido por los miembros de la comunidad educativa.• Plan de Gestión que fomenta los sellos del colegio, valores y habilidades propios.• Disponibilidad del establecimiento para generar actividades a nivel apoderado o extracurricular.• Apoyo de redes colaboradoras externas.• Buen clima escolar dentro del establecimiento.• Incorporación de inspectoras de patio que colaboran con el buen clima escolar.• Recursos SEP.	<ul style="list-style-type: none">• Poco desarrollo de valores tales como tolerancia y responsabilidad en algunos Padres y Apoderados.• Aumento de casos especiales de alumnos que requieren de seguimiento y apoyo psicológico.• Falta de dupla psico-social que atienda las necesidades de este tipo.• Horarios de profesores diferenciales insuficientes para atender todas las necesidades del establecimiento.• Medios audiovisuales que necesitan de recambio y/o buen mantenimiento.• Insuficiente material didáctico para uso en sala de clases que permitan clases más motivadoras y desafiantes.• Recepción tardía de insumos para fotocopiado de material pedagógico.• Deficiencias en infraestructura.• Sala de Informática que requiere de renovación de equipos.• Mal acceso a Internet principalmente en salas de clases.• Implementación adecuada para funcionamiento de laboratorio de ciencias.

ÁREA LIDERAZGO Y GESTIÓN PEDAGÓGICA

Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none">• Los Padres y Apoderados en su mayoría, valoran los aportes y el trabajo realizado por nuestra Unidad Educativa.• Oportunidades para realizar actividades educativas fuera del Establecimiento.• Elementos distintivos que subrayan la identidad del colegio.• Oportunidad de aportar en lo cultural, educativo y social del sector poblacional en que está inserta la Unidad Educativa.• Posibilidad de adquirir recursos con fondos SEP.• Disposición a contratar al personal de apoyo necesario y adecuado.	<ul style="list-style-type: none">• Nivel socio cultural Medio y Bajo.• Población con condiciones socio- económicas limitadas.• Vías de acceso al establecimiento poco resguardadas por señales del tránsito.• Sostenedor con domicilio fuera de la ciudad de Puerto Varas.• Incremento de profesionales afines sin formación pedagógica para cubrir ausencia de profesores titulados.• Aparición de síntomas de estrés laboral en el personal docente.

ÁREA DE CONVIVENCIA ESCOLAR Y GESTIÓN DE RECURSOS

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Equipo docente y directivo con buena disposición a colaborar con actividades del Plan de Gestión. • Plan de Gestión que incorpora el fomento e involucramiento de padres y apoderados frente al trabajo escolar. • Mejorar la comunicación entre los diferentes estamentos que componen la comunidad escolar. | <ul style="list-style-type: none"> • Orientador también cumple doble funcionalidad de Encargado de Convivencia Escolar no habiendo un Equipo completo encargado de esto. • Docentes con alta carga horaria que dificulta la delegación de otras responsabilidades. • Retraso en la recepción de los recursos materiales solicitados. |
|---|---|

CONCLUSIONES AUTOEVALUACIÓN: PME

PREGUNTAS	RESPUESTAS
<p>¿Cuáles son las principales conclusiones a las que llegó la comunidad educativa fruto del análisis de la dimensión de Gestión Pedagógica?</p>	<p>Contar con un sistema de planificación clase a clase, pero entregado via plataforma u otra modalidad que permita un seguimiento mas adecuado del trabajo docente.</p> <p>Apoyar con capacitaciones y/o talleres a los docentes en las metodologías de diseñar su trabajo docente en habilidades de aprendizaje en alumnos y alumnas. Crear talleres de auto- aprendizaje docente, mediante la implementación talleres preparados por los propios docentes o clínicas de aprendizaje académico.</p>
<p>¿Cuáles son las principales conclusiones a las que llegó la comunidad educativa fruto del análisis de resultados de la</p>	<p>Profundizar el trabajo y monitoreo del trabajo docente, mediante retroalimentaciones semanales en consejos de coordinación tanto de ciclos como de departamentos.</p> <p>Apoyo al equipo de gestión para profundizar el entendimiento y consecución de objetivos comunes e institucionales.</p>

<p>dimensión de Liderazgo?</p>	<p>Búsqueda de nuevas formas y acciones que permitan configurar metodologías y procesos de integración de alumnos y alumnas que no poseen las herramientas para solucionar sus conflictos sin llegar a las agresiones físicas y verbales. Crear clínicas y metodologías continuas de apoyo en la mejora de la autoestima de niños(as) y adolescentes. Realizar actividades extra-programáticas que apunten al desarrollo de habilidades sociales que vayan en apoyo al trabajo del profesor de aula y jefaturas de curso.</p>
<p>¿Cuáles son las principales conclusiones a las que llegó la comunidad educativa fruto del análisis de resultados de la dimensión de Gestión de recursos?</p>	<p>Buscar la forma que los recursos financieros y económicos generados por la propia escuela tengan una mayor rapidez en su uso y focalizados en las necesidades emergentes y habituales de la comunidad escolar. Ir paulatinamente, creando salas de clases temáticas, que permitan la inserción total en los aprendizajes de los alumnos y alumnas al poseer un ambiente de estudio y experimentación de sus aprendizajes por descubrimiento y significativos.</p>
<p>¿Cuáles son las principales conclusiones a las que llegó la comunidad educativa fruto del análisis del área de Resultados?</p>	<p>El cambio del Equipo Directivo trajo nuevas formas de hacer gestión y que pretende lograr un alza en los resultados académicos y de desenvolvimiento psico-social de sus alumnos y alumnas. Lo anterior ha implicado un periodo de ajustes y contradicciones necesarias para provocar cambios en la forma de gestionar los recursos humanos y materiales. Potenciar el crecimiento profesional de sus funcionarios para lograr un clima de colaboración y sentido de pertenencia institucional.</p>

7. MEJORAMIENTO

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL ESTABLECIMIENTO DE ACUERDO AL PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.

- **Liderazgo:** Favorecer los procesos de cambio y mejora continúa a través de acciones concretas como: incorporación en el aula de nuevas estrategias pedagógicas que propicien el mejoramiento de las trayectorias escolares de todos los estudiantes, sus procesos de aprendizaje y su formación integral – y ejecución sistemática de reuniones de planificación y gestión de resultados académicos.
- **Gestión Pedagógica:** Desarrollar prácticas y procesos institucionales sistemáticos, para:
 - Apoyar a los docentes en sus tareas educativas y perfeccionar prácticas.
 - Generar ambientes educativos propicios y desafiantes que favorezcan el logro de aprendizajes de calidad de todos los alumnos.
 - Elaborar estrategias sistemáticas que permitan fortalecer y asegurar las trayectorias educativas y mejorar significativamente los aprendizajes de los estudiantes de 1º a 8º básico en las asignaturas de Lenguaje y matemática.
- **Convivencia Escolar:** Desarrollar actividades, estrategias y procedimientos institucionales sistemáticos , a través del Plan de Gestión de la Convivencia Escolar, que permita generar un ambiente educativo apropiado para el aprendizaje, la convivencia, la participación y la integración de toda la comunidad educativa.
- **Gestión de Recursos:** Desarrollar acciones y procedimientos sistemáticos que permitan mejorar la gestión y la dotación de recursos humanos y materiales, pedagógicos y tecnológicos del colegio, requeridos para realizar clases más motivadoras, y apoyar así los procesos de aprendizaje de todos los estudiantes en los distintos niveles de formación. A la vez de generar y disponer de recursos necesarios para implementar una política de reconocimiento a las prácticas de excelencia en docentes, directivos y personal administrativo.

- **Gestión Resultados:** Implementar un Plan Remedial de Trabajo en Aula tendiente a mejorar paulatinamente los resultados SIMCE, enfocado en las asignaturas de Lenguaje y Comunicación y Matemática, que abarque, en una primera etapa, a los cursos que rinden la medición y, en forma paulatina, ampliar el trabajo a otros cursos y niveles.

7.1. PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA

DIMENSIÓN: Gestión Pedagógica				
Objetivo Estratégico			Planes Requeridos por normativa	
<p>Implementar acciones en todos los estamentos, que permitan mejorar el trabajo colaborativo, promoviendo la cultura de equipo, especialmente en los G.P.T, y Consejo de profesores Jefes, Promover el desarrollo profesional docente, la inclusión en todos los procesos institucionales, la Formación Ciudadana y la participación de los docentes en el desarrollo y evaluación del PME.</p> <p>Realizar diagnósticos que permitan visualizar los aprendizajes de los estudiantes y de generar la retroalimentación oportuna.</p>			<ul style="list-style-type: none"> ○ Plan de Gestión de la Convivencia Escolar ○ Plan de Formación Ciudadana ○ Plan de Apoyo a la Inclusión ○ Plan de Afectividad, Sexualidad y Género ○ Plan de Desarrollo Profesional Docente ○ Plan Integral de Seguridad Escolar 	
ESTRATEGIAS				
1° Periodo Anual	2° Periodo Anual	3° Periodo Anual	4° Periodo Anual	Subdimensión
<ul style="list-style-type: none"> • Análisis del trabajo • realizado y los aprendizajes • obtenidos 	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis del trabajo realizado • y los aprendizajes • obtenidos a 	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidar el trabajo • colaborativo e inclusivo de la • comunidad 		<ul style="list-style-type: none"> ○ Gestión del Currículo ○ Enseñanza y Aprendizaje en el Aula

	<ul style="list-style-type: none"> • trabajar • interdisciplinaria • mente en los • distintos niveles. 	<p>educativa.</p> <p>- Trabajo en GPT y profesores jefes con las</p> <ul style="list-style-type: none"> • nuevas Bases Curriculares y metodologías. • Diagnósticos a los estudiantes que permita visualizar los aprendizajes, generando una retroalimentación oportuna. 		<p>○ Apoyo al desarrollo de los estudiantes.</p>
--	--	---	--	--

DIMENSIÓN: Gestión Pedagógica	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	META ESTRATÉGICA
1. Implementar acciones en todos los estamentos, que permitan mejorar el trabajo colaborativo, promoviendo la cultura de equipo. Promover el desarrollo profesional docente, la inclusión en todos los procesos institucionales, la Formación Ciudadana y la participación de los docentes en el desarrollo y evaluación del PME.	1. Lograr que el 90% de profesores(as) trabajen colaborativamente en comunidades de aprendizajes, implementando metodologías en favor de esta práctica. El 90% de los docentes sube al sistema sus planificaciones durante la primera semana de cada mes.
2. Realizar diagnósticos que permitan visualizar los aprendizajes de los estudiantes y de generar la retroalimentación oportuna.	2. Realizar al 80 % de los estudiantes evaluaciones diagnósticas 3 veces al año.

Estrategias diseñadas para esta dimensión	<ul style="list-style-type: none"> -Consolidar el trabajo colaborativo e inclusivo e inclusivo de la comunidad educativa. -Apropiación de las nuevas tecnologías. -Capacitaciones internas y/o externas -Retroalimentación oportuna. -Diagnósticos 3 veces al año para medir logros de aprendizaje. - Coordinación, en conjunto con la jefatura correspondiente de todo el proceso de graduación.
Subdimensión	GESTIÓN DEL CURRÍCULUM
Indicador de Seguimiento 1	90% de los docentes trabajan colaborativamente, en comunidades de aprendizaje.
Indicador de Seguimiento 2	80% de los estudiantes son diagnosticados 3 veces al año para medir logros de

	aprendizaje.
Indicador de Seguimiento 3	70% de los docentes retroalimenta oportunamente a los estudiantes.

Acción 1	ORGANIZACIÓN DEL CURRÍCULUM	
	<p>Coordinar, orientar y supervisar el proceso de planificación de los docentes acorde al marco curricular vigente, los programas de estudio, PEI, otros instrumentos de gestión institucional orientados a la articulación interdisciplinaria necesidades del sector empresarial, fortaleciendo los aprendizajes y el perfil de egreso de nuestros estudiantes, contratando para ello, un profesional que refuerce el equipo Técnico Pedagógico en el ámbito curricular.</p>	
Responsable	Cargo:	Curriculista– Unidad Técnica Pedagógica.
Fechas	Inicio:	Abril
	Término:	Diciembre
Recursos para la implementación de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Una profesional con 44 horas para Curriculista por estatuto docente - 30 cajas de papel tamaño oficio. - 30 cajas de papel tamaño carta - 1 Cámara fotográfica. - Tarjetas de memoria - 10 tóner para fotocopidora. - Tinta colores. 	
Plan(es)	<ul style="list-style-type: none"> -Plan de Gestión de la Convivencia Escolar -Plan de Formación Ciudadana -Plan de Apoyo a la Inclusión -fotocopidora. -Plan de Afectividad, Sexualidad y Género -Plan de Desarrollo Profesional Docente - Plan Integral de Seguridad Escolar 	

Programa	SEP
----------	------------

Medios de Verificación:	- Acta de reuniones
	- Registro planificaciones en plataforma.
	- Bitácora de la Curriculista.

Acción 2	TALLERES DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	
	Se realizaran capacitaciones internas dirigidas a los docentes con el propósito de fortalecer y unificar criterios en relación a los instrumentos de evaluación.	
Fechas	Inicio:	Abril
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	Evaluador
Recursos para la implementación de la acción	-Separadores de oficio , -Tintas colores. -Tóner para multicopiadora. -archivadores y material de oficina	
Plan(es)	-Plan de Formación Ciudadana -Plan de Apoyo a la Inclusión -Plan de Desarrollo Profesional Docente - Plan Integral de Seguridad Escolar	
Programa	SEP	

Medios de Verificación:	-Acta de reuniones de retroalimentación del Evaluador.
	- Asistencia a capacitaciones interna de instrumentos de evaluación
	- Banco con archivo de formato de instrumentos de evaluación.

Acción 3	BUENAS PRACTICAS DOCENTES	
	Promover la articulación interna del trabajo entre la Formación General y la Coordinación, acorde a los lineamientos y necesidades emanados de la UTP y otros estamentos dependientes de esta unidad, con el fin de mejorar los aprendizajes, lograr el perfil de nuestros estudiantes.	
Fechas	Inicio:	Abril
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	Coordinadoras de nivel
Recursos para la implementación de la acción	-Profesionales expertos o ATE., para capacitación o charla relativas a competencias laborales y socioemocionales. - Contratación de Coordinadoras de ciclo para el Plan General, estatuto Docente.	
Plan(es)	- Plan de Gestión de la Convivencia Escolar -Plan de Formación Ciudadana -Plan de Apoyo a la Inclusión -Plan de Afectividad, Sexualidad y Género -Plan de Desarrollo Profesional Docente - Plan Integral de Seguridad Escolar	
Programa	SEP	

Medios de Verificación:	-Bitácora de las coordinadoras.
	-Informes semestrales con proceso.
	-Programa de capacitación o charla.

Acción 4	CAPACITACIONES DOCENTES Y ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN	
	Se realizarán capacitaciones internas y/o por ATE al personal de la Institución en diversas temáticas atinentes a las necesidades pedagógicas, de autocuidado, convivencia escolar y en otras necesidades que la comunidad educativa estime necesarias.	
Fechas	Inicio:	Abril
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	Director
Recursos para la implementación de la acción	-Profesionales expertos o ATE.	
Plan(es)	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de Gestión de la Convivencia Escolar - Plan de Formación Ciudadana - Plan de Apoyo a la Inclusión - Plan de Afectividad, Sexualidad y Género - Plan de Desarrollo Profesional Docente - Plan Integral de Seguridad Escolar 	
Programa	SEP	

Medios de Verificación:	Programa de Capacitaciones
	Cronograma de actividades
	Lista de asistencia de capacitaciones.
	Fotografías.

Acción 5	OPTIMIZAR LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS
-----------------	--

	Fortalecer la utilización de los recursos tecnológicos, a través de capacitaciones internas a los docentes, para que integren las Tics existentes en el establecimiento con el fin de generar aprendizajes con metodología motivadora a los estudiantes.	
Fechas	Inicio:	Marzo
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	Coordinador ENLACES
Recursos para la implementación de la acción	-80 Pendrive 6 gb. -Material de oficina. -Docente Coordinador ENLACES. -1 Filmadora. -1 Cámara digital Tarjetas de memoria para cámara y video 1 disco duro de 2 tera	
Plan(es)	-Plan de Gestión de la Convivencia Escolar -Plan de Formación Ciudadana -Plan de Apoyo a la Inclusión -Plan de Afectividad, Sexualidad y Género -Plan de Desarrollo Profesional Docente - Plan Integral de Seguridad Escolar	
Programa	SEP	

Medios de Verificación:	-Registro de asistencia a capacitaciones.
	- Calendarización de uso de laboratorios.
	- Registro audiovisual

Estrategias diseñadas para esta dimensión	-Capacitaciones a los profesores(a) jefes en la detección temprana de posibles conflictos en el Aula.
	-Consejo de profesores jefes con los estamentos que forman la UTP. - Coordinaciones estamentos.
Subdimensión	Enseñanza y Aprendizaje en el Aula.

Indicador de Seguimiento 1	El 90% de profesores jefes asisten a reuniones mensuales.
Indicador de Seguimiento 2	El 50% de los conflictos al interior del aula se solucionan pacíficamente.
Indicador de Seguimiento 3	Al 100% de las salas se les instala un diario mural y deberá mantener información relevante para el curso.

Acción 1	POTENCIAR CLIMA DE AULA	
	Consolidar el clima de aula para promover un ambiente propicio para el aprendizaje mediante diagnósticos que permitan generar intervenciones y mejorar las relaciones interpersonales entre profesores y estudiantes.	
Fechas	Inicio:	Abril
	Término:	Noviembre
Responsable	Cargo:	Profesores Jefes – Convivencia Escolar- y equipo Técnico Pedagógico
Recursos para la implementación de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - 50 Pendrive de 16 gb - Impresora a color y tintas. - tóner para impresora(NEGRO Y COLORES) 	
Plan(es)	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Afectividad, Sexualidad y Género Plan de Desarrollo Profesional Docente Plan Integral de Seguridad Escolar	
Programa	SEP	

Medios de Verificación:	-Acta de reuniones de profesores Jefes.
	Registro de la encargada de Convivencia Escolar de atenciones de estudiantes y/o docentes en relación a temas de convivencia.
	- Diario mural instalado en cada sala.

Acción 2	ACOMPañAMIENTO EN EL AULA	
	Acompañamiento en el Aula a los docentes en el contexto de los 3 momentos de la clase y de esta forma detectar fortalezas y debilidades que permitan realizar mejoras en el proceso de enseñanza aprendizaje.	
Fechas	Inicio:	Abril
	Término:	Noviembre
Responsable	Cargo:	UTP-Evaluador-Curriculista
Recursos para la implementación de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - 30 cajas tamaño carta y 30 cajas tamaño oficio - 10 tóner para copiadora. - 5 tintas negro impresora (UTP) - 5 tintas colores (UTP) 	
Plan(es)	<p>Plan de Gestión de la Convivencia Escolar</p> <p>Plan de Formación Ciudadana</p> <p>Plan de Apoyo a la Inclusión</p> <p>Plan de Afectividad, Sexualidad y Género</p> <p>Plan de Desarrollo Profesional Docente</p> <p>Plan Integral de Seguridad Escolar</p>	
Programa	SEP	

Medios de Verificación:	-Pauta de acompañamiento
	-Firma de docentes acompañados

Acción 3	REUNIONES DE COORDINACION EQUIPO TÉCNICO PEDAGÓGICO.	
	Se realizarán reuniones de coordinación con todos los estamentos que forman parte de UTP, para mantener una vinculación permanente, información oportuna y eficiente para la toma de decisiones y el trabajo colaborativo, como insumo esencial para el apoyo de los aprendizajes de los estudiantes.	
Fechas	Inicio:	Marzo
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	UTP
Recursos para la implementación de la acción	<ul style="list-style-type: none"> -3Tablet -Tintas impresora color. -Tintas Impresora Blanco y negro. - 50 Croqueras. - cajas Lápiz pasta azul. - cajas Lápiz Pasta negro. - cajas Plumón Pizarra distintos colores. 	
Plan(es)	<p>Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Formación Ciudadana</p> <p>Plan de Apoyo a la Inclusión</p> <p>Plan de Afectividad, Sexualidad y Género Plan de Desarrollo Profesional Docente</p> <p>Plan Integral de Seguridad Escolar</p>	
Programa	SEP	

Medios de Verificación:	- Acta de reuniones
	- Calendario de reuniones
	- Lista de asistencia

Estrategias diseñadas para esta dimensión	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicar evaluaciones para medir los niveles de aprendizajes de los estudiantes Contratación de docentes para desarrollar talleres artísticos, deportivos y culturales en general. - Participación activa en concursos científicos dentro y fuera del establecimiento. - Incrementar el trabajo experimental en área de Ciencias Naturales - Reunión de coordinación PIE con docentes a los que apoyan en aula para establecer horarios de trabajo colaborativo. - Reforzamiento Educativo. - Contextualización de aprendizajes en terreno- salidas culturales y pedagógicas. - Actividades de información y sensibilización en orientación Vocacional y Laboral. - Concientizar con temáticas medioambientales.
Subdimensión	APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES
Indicador de Seguimiento 1	- 85% de estudiantes evaluados
Indicador de Seguimiento 2	- 100% de cursos evaluados
Indicador de Seguimiento 3	- 80% de docentes retroalimentan procesos en forma oportuna.

Acción 1	APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE APOYO AL APRENDIZAJE
	Realizar por medio de ATE y/o en forma interna monitoreo de avances de los estudiantes con evaluaciones diagnósticas,

	proceso y final. Todo ello acompañado de análisis y sugerencias remediales para contribuir a mejoras académicas y para ingreso a plataforma PME.	
Fechas	Inicio:	Abril
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	Evaluador-Curriculista-UTP
Recursos para la implementación de la acción	-Contratación ATE	
Plan(es)	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Afectividad, Sexualidad y Género Plan de Desarrollo Profesional Docente Plan Integral de Seguridad Escolar	
Programa	SEP	

Medios de Verificación:	- Asistencia de estudiantes.
	- Calendarización de pruebas.
	- Pruebas en plataforma

Acción 2	TALLER REFORZAMIENTO
	Se contratarán profesores del plan general y/o de los módulos durante el año, para realizar reforzamiento educativo en los estudiantes que lo requieran y/ o proyectos de apoyo de formación

	a las especialidades.	
Fechas	Inicio:	Mayo
	Término:	Noviembre
Responsable	Cargo:	UTP-Profesores (as) jefes
Recursos para la implementación de la acción	-Docentes contratados para apoyo pedagógico -30 cajasde papel tamaño oficio -160 cuadernos de 100 hojas tipo universitario -06 tintas de cada color (negro, amarillo, cyan, cyanclaro,magenta, magenta claro) -05 corcheteras -50 cajas de corchetes -05 perforadoras de papel -20 cajas de plumones para pizarra diferentes colores -30 cajas de lápices grafito -30 cajas de gomas de borrar	
Plan(es)	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Afectividad, Sexualidad y Género Plan de Desarrollo Profesional Docente Plan Integral de Seguridad Escolar	
Programa	SEP	

Medios de Verificación:	-Lista de asistencia a reforzamiento educativo.
	-Plan de trabajo

Acción 3	DEPORTE, ARTE Y CULTURA	
	Realizar talleres orientados al desarrollo integral de los estudiantes para fortalecer valores, habilidades y destrezas artísticas y conocimientos culturales y deportivos.	
Fechas	Inicio:	Marzo
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	Coordinador PME-UTP
Recursos para la implementación de la acción	<p>- Se requiere Contratar monitores o profesores de :</p> <p>-Banda de Guerra instrumental (2 profesionales) ,Educación física (4 profesores talleres deportivos), folklore, educación musical (coro, instrumental), inglés, teatro, arte, taller audiovisual (1 monitor y 1 asistente), Yoga, Danza Árabe, taller de oratoria. Atletismo.</p> <p>-se requiere comprar materiales para talleres. 3 Taca tacas grupales para 8 jugadores</p> <p>Fútbol:, balones, instrumentos deportivos variados. .</p> <p>-Voleibol balones, instrumentos deportivos variados atletismo. Colchonetas deportivo y de yoga.</p> <p>Instrumentos para taller audiovisual como cámaras de video y fotografía gama profesional o intermedia, trípodes, flash, tarjetas de memoria, iluminación, papel fotográfico, telas, maquillajes, atuendos para danzas árabes, linóleo engomado para teatro o alfombras, bastidores, atriles, pinturas acrílicas y oleos, acuarelas, pinceles mezcladores, instrumentos musicales variados , de viento, de cuerda, percusión.</p> <p>Parlantes portátiles para disciplinas de danza árabe, teatro, audiovisual y folclore.</p> <p>Varios implementos para las disciplinas de: folklore, yoga, teatro, danza árabe, oratoria.</p>	

Plan(es)	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Afectividad, Sexualidad y Género Plan de Desarrollo Profesional Docente Plan Integral de Seguridad Escolar
Programa	SEP

Medios de Verificación:	Registro de asistencia
	Registros visual
	Registro de actividades en Bitácora de Monitor / Instructor

Acción 4	LABORATORIO DE CIENCIAS	
	Realizar actividades prácticas en esta disciplina, que permitan a los estudiantes experimentar, indagar y crear proyectos en base a las ciencias, tecnología y medio ambiente, fortaleciendo los aprendizajes y haciéndolos más significativos y participando en concursos que les permita relacionarse con otras instituciones y pares.	
Fechas	Inicio:	Marzo
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	Profesores de Ciencias

Recursos para la implementación de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - 2 profesores de ciencias con 16 horas cada uno. - Profesor encargado de laboratorio con 30 horas. . - Petróleo, colaciones. - Giro global para salidas (papeleras, tratamiento de aguas, museo) - Microscopios digitales y monoculares de 3 objetivos. - Muestras de laboratorio. - kit de muestras de cobre. - kit de muestras químicas. - kit de muestras mitosis Telescopio terrestre. - Notebook y parlantes Artículos de oficina
Plan(es)	<p style="text-align: center;"> Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Afectividad, Sexualidad y Género Plan de Desarrollo Profesional Docente Plan Integral de Seguridad Escolar </p>
Programa	SEP

Medios de Verificación:	Registro de asistencia-Registro en página web
	Plan de trabajo de docentes encargados
	Registros audiovisuales y/o gráficos de participación en concursos científicos.

Acción 5	GRUPO ECOLÓGICO EN ACCIÓN	
	Formar un grupo ecológico con la finalidad de concientizar en temáticas medioambientales en la comunidad educativa para propiciar un ambiente grato, saludable y con proyección de futuro.	
Fechas	Inicio:	junio
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	Profesora de Ciencias.
Recursos para la implementación de la acción	<p>Extensión horaria (4 horas) para profesor.</p> <p>Tierra de hojas, arboles, flores, hierbas medicinales, palos impregnados, macetas de plástico, clavos, alambre, palas, picota, regaderas, manguera, nylon, maderas- distintivos (pañolín- chapitas y otros) porta credenciales, Petróleo, colaciones.</p> <p>-Giro global para salidas (Parques- reservas ecológicas etc.)</p>	
Plan(es)	<p>Plan de Gestión de la Convivencia Escolar</p> <p>Plan de Formación Ciudadana</p> <p>Plan de Apoyo a la Inclusión</p> <p>Plan de Afectividad, Sexualidad y Género</p> <p>Plan de Desarrollo Profesional Docente</p> <p>Plan Integral de Seguridad Escolar</p>	
Programa	SEP	

Medios de Verificación:	Registro de asistencia
	Plan de trabajo de docentes encargados
	Registros audiovisuales y/o gráficos de participación de las actividades del grupo.

Acción 6	CAMBIO DE ESCENARIOS PEDAGÓGICOS	
	Se realizarán cambios de escenarios pedagógicos y / o visitas culturales por grupos de estudiantes con el fin de contextualizar los aprendizajes y obtener mejores resultados académicos.	
Fechas	Inicio:	Marzo
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	Director, Inspector General, UTP.
Recursos para la implementación de la acción	Ticket de Alimentación. Combustible. Peajes. Estacionamiento. Entradas.	
Plan(es)	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Afectividad, Sexualidad y Género Plan de Desarrollo Profesional Docente Plan Integral de Seguridad Escolar	
Programa	SEP	

Medios de Verificación:	Autorizaciones de Salidas Pedagógicas
	Oficios Petitorios
	Programación de Salidas pedagógicas
	Guías de trabajo asociadas

Acción 7	FORTALECIMIENTO DEL PLAN DE ORIENTACION VOCACIONAL.
-----------------	--

	Fortalecer el plan de acción de orientación vocacional y laboral, desde séptimo a octavo básico con la finalidad de orientar la toma de decisiones efectivas para su futuro profesional.	
Fechas	Inicio:	Marzo
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	Equipo de psicólogos de Convivencia Escolar.
Recursos para la implementación de la acción	20 cartuchos de tinta diferentes colores para impresora multifuncional 30 cajas papel oficio. 30 cajas papel carta Carpetas Archivadores Hojas de color	
Plan(es)	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Afectividad, Sexualidad y Género Plan de Desarrollo Profesional Docente Plan Integral de Seguridad Escolar	
Programa	SEP	

Medios de Verificación:	Plan de trabajo de trabajo del equipo a cargo de esta acción.
	Registro de asistencia a los talleres
	Registro estadístico de preferencias de los estudiantes por especialidad.
	Registro visual

Acción 8	ADECUACIONES CURRICULARES INDIVIDUALIZADAS (PACI)	
	Los docentes con horas asignadas para trabajo con estudiantes N.E.E elaboran adecuaciones curriculares en conjunto con las profesoras PIE, con la finalidad de abordar la diversidad de los estudiantes. Este trabajo colaborativo se realizará en el aula de recurso en horario previamente acordado por los docentes y registrado en libro de asistencia establecido para ello.	
Fechas	Inicio:	Marzo
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	Coordinadora PIE-UTP
Recursos para la implementación de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Materiales educativos fungibles y didácticos de apoyo al aprendizaje. - 30 cajas de oficio y carta. - tinta de Impresora. 	
Plan(es)	<p>Plan de Gestión de la Convivencia Escolar</p> <p>Plan de Formación Ciudadana</p> <p>Plan de Apoyo a la Inclusión</p> <p>Plan de Afectividad, Sexualidad y Género</p> <p>Plan de Desarrollo Profesional Docente</p> <p>Plan Integral de Seguridad Escolar</p>	
Programa	SEP	

Medios de Verificación:	Nómina de estudiantes adscritos al PIE.
	Planificaciones de los docentes que atienden a estudiantes NEE, tienen las adecuaciones curriculares pertinentes.

Registro de asistencia de docentes que asisten a trabajo colaborativo de adecuaciones curriculares y preparación de material en aula de recursos.

Acción 9	APOYO A LOS ESTUDIANTES NO ADSCRITOS AL PROGRAMA DE INTEGRACIÓN ESCOLAR	
	Se mejorará las instancias de apoyo escolar, para lograr que aquellos estudiantes no adscritos al PIE y que presentan necesidades educativas especiales, puedan fortalecer sus aprendizajes a través del apoyo en el aula común y aula de recursos, de manera paralela a los estudiantes PIE y en los mismos subsectores.	
Fechas	Inicio:	Marzo
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	DPTO PIE-PROFESOR JEFE-PROFESORES DE LAS ASIGNATURAS INVOLUCRADAS.
Recursos para la implementación de la acción	<ul style="list-style-type: none"> -Contratación de profesor de Educación Especial/ Diferencial 44 horas. O Psicopedagoga con 44 horas. -Contratación de Kinesiólogo por 15 horas -5 cajas resmas tamaño oficio. -20 cartuchos de tintas de todos los colores que utiliza la impresora -10 caja de lápices pasta, azul, negra y roja -30 cajas de lápices grafitos. -160 cuadernos universitarios de 100 hojas. 	
Plan(es)	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Afectividad, Sexualidad y	

	Género Plan de Desarrollo Profesional Docente Plan Integral de Seguridad Escolar
Programa	SEP

Medios de Verificación:	- Informe de resultados académicos, conductuales y de asistencia de los estudiantes derivados por profesor (a) jefe.
	- Pauta de seguimiento
	- Material visual o gráfico de trabajo en aula de recursos.
	- Asistencia de alumnos (as) atendidos en aula de recursos.

Acción 10	APOYO A LA INCLUSION DE ESTUDIANTES EXTRANJEROS.	
	Se instalará un sistema de apoyo a estudiantes de otras nacionalidades en ámbitos culturales y académicos.	
Fechas	Inicio:	Mayo2017
	Término:	Diciembre 2017
Responsable	Cargo:	UTP – CURRICULISTA Y EVALUADOR
Recursos para la implementación de la acción	- Extensión horaria de 4 horas a docentes según necesidades del establecimiento.	
Plan(es)	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Afectividad, Sexualidad y Género Plan de	

	Desarrollo Profesional Docente Plan Integral de Seguridad Escolar
Programa	SEP

Medios de Verificación:	Listado de estudiantes extranjeros
	Plan de clases.
	Lista de asistencia.

DIMENSIÓN: Liderazgo				
Objetivo Estratégico			Planes Requeridos por normativa	
<p>Liderar la gestión institucional, articulando y conduciendo los procesos para el logro de mejores aprendizajes, mayor inclusión y vinculación con el mundo empresarial, además de fortalecer la optimización de los recursos existentes, gestionando la implementación de otros necesarios y promoviendo la capacitación del personal para tener una comunidad educativa a la vanguardia de las nuevas exigencias curriculares, sociales culturales y emocionalmente preparados para llevar a cabo los principios y valores del PEI.</p> <p>Objetivo del Sostenedor : “Fortalecer la gestión de los recursos comprometidos en el PME que asegure una adecuada organización pedagógica y administración a nivel de escuelas, liceos y sostenedor”.</p>			<ul style="list-style-type: none"> ○ Plan de Gestión de la Convivencia Escolar ○ Plan de Formación Ciudadana ○ Plan de Apoyo a la Inclusión ○ Plan de Afectividad, Sexualidad y Género ○ Plan de Desarrollo Profesional Docente ○ Plan Integral de Seguridad Escolar 	
ESTRATEGIAS				
1° Periodo Anual	2° Periodo Anual	3°Periodo Anual	4° Periodo Anual	Subdimensión
realizar acciones que contribuyan a la participación de más apoderados en	Involucrar a los padres y apoderados en el diseño de propuesta que afiancen el	Consolidar la dinámica del trabajo colaborativo y de reflexión de la comunidad	Evaluar los logros alcanzados a través de las estrategias	<ul style="list-style-type: none"> ○ Liderazgo del Sostenedor ○ Liderazgo

<p>las propuestas que ofrece el establecimiento</p>	<p>compromiso con el proceso de enseñanza aprendizaje de sus hijos.</p>	<p>educativa, fortalecimiento a la inclusión y al liderazgo en razón de generar la vinculación de los distintos Planes, con los diferentes estamentos, especialmente con el mundo empresarial y los padres y apoderados para que se involucren en el proceso Enseñanza-Aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p>el trabajo colaborativo y reflexivo del liceo en el fortalecimiento a la inclusión, del liderazgo en todos los ámbitos, de la vinculación de los distintos Planes y también con el mundo empresarial, a través de reuniones permanentes y con metas bien definidas y con una comunicación efectiva que nos permita a todos, especialmente los padres y apoderados involucrarse en el proceso Enseñanza-Aprendizaje.</p>	<p>Formativo y Académico del Director</p> <p>○ Planificación y Gestión de Resultados</p>
---	---	--	--	--

DIMENSIÓN: Liderazgo	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	META ESTRATÉGICA
Liderar la gestión institucional, articulando y conduciendo los procesos para el logro de mejores aprendizajes, mayor inclusión y vinculación con el mundo empresarial, además de fortalecer la optimización de los recursos existentes, gestionando la implementación de otros necesarios y promoviendo la capacitación del personal para tener una comunidad educativa a la vanguardia de las nuevas exigencias curriculares, sociales culturales y emocionalmente preparados para llevar a cabo los principios y valores del PEI.	<p>-El 85% de los docentes y estudiantes trabajan colaborativamente.</p> <p>- El 80% del tiempo destinado a consejos de profesores, se utiliza en actividades orientadas a generar reflexión pedagógica en torno a temas atingentes.</p> <p>-Se realizan trimestralmente reuniones con el Consejo.</p>

Estrategias diseñadas para esta dimensión	El director (a) establece un canal fluido de comunicaciones, con el sostenedoren beneficio de una buena gestión técnico administrativo.
	- El director establece una comunicación oportuna con el sostenedor.
Subdimensión	Liderazgo del Sostenedor
Indicador de Seguimiento 1	Número de beneficiados según actividades comunales
Indicador de Seguimiento 2	:Monto gastado versus monto asignado según planificación PME.
Indicador de Seguimiento 3	: Número de establecimientos monitoreados por DAEM.

Acción 1	GESTIÓN DE RECURSOS SEP	
	El sostenedor acompaña y orienta en la ejecución del plan anual de gestión de recursos (proyección de gastos según rubros del año), para garantizar una optimización y buen uso de estos.	
Fechas	Inicio:	1 Enero
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	Director - Equipo DAEM.
Recursos para la implementación de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Profesionales de apoyo, recursos financieros y de administración, recursos tecnológicos e insumos computacionales, artículos de oficina. 	
Plan(es)	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Afectividad, Sexualidad y Género Plan de Desarrollo Profesional Docente Plan Integral de Seguridad Escolar	
Programa	SEP	

Medios de Verificación:	<ul style="list-style-type: none"> -Oficios con Formato de Petición de Requerimientos - Plan de gestión de recursos SEP (formato de proyección de gastos por rubro). - Proyección de ingresos SEP. - Instructivos de Compras/RRHH.
--------------------------------	--

Acción 2	MONITOREO DE ACCIONES	
	Equipo Profesional monitorea durante el transcurso del año desde DAEM la efectividad de la implementación de acciones registradas en los PME, verificando el buen uso, mantenimiento y custodia de los recursos adquiridos y cumplimiento de acciones a los establecimientos adscritos en convenio de igualdad de oportunidades.	
Fechas	Inicio:	Enero
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	Director - Equipo DAEM.
Recursos para la implementación de la acción	- Profesionales de apoyo, recursos financieros y de administración, recursos tecnológicos e insumos computacionales, artículos de oficina y otros	
Plan(es)	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Afectividad, Sexualidad y Género Plan de Desarrollo Profesional Docente Plan Integral de Seguridad Escolar	
Programa	SEP	

Medios de Verificación:	Registro de PME en plataforma e impreso Registros de monitoreo a establecimientos. Plantilla informativa con retroalimentación Inventarios recursos SEP
--------------------------------	---

Acción 3	MEJORANDO LA GESTIÓN INTERNA	
	Promover una gestión eficiente según necesidades comunes de los establecimientos: capacitaciones, cursos, seminarios, soportes tecnológicos recursos gestión administrativos, visitas de delegaciones a distintas organizaciones a nivel país, dirigidos a todos los estamentos y organizaciones internas, con finalidad de apoyar la gestión técnico-administrativa desde la elaboración del PME a la ejecución de las acciones	
Fechas	Inicio:	Enero
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	Director - Sostenedor
Recursos para la implementación de la acción	RRHH diverso, ATE, soporte servicio técnico y de plataforma de gestión educacional (NAPSIS, reloj biométrico, transporte, combustible y otros análogos, contratación de servicios para la organización y ejecución de eventos con participación de las comunidades educativas.	
Plan(es)	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Afectividad, Sexualidad y Género Plan de Desarrollo Profesional Docente Plan Integral de Seguridad Escolar	
Programa	SEP	

Medios de Verificación:	Registro de inscripción Registros de asistencias Acta de conformidad de servicios
--------------------------------	--

Estrategias diseñadas para esta dimensión	- Elaboración de diagnóstico de apreciación de brecha de competencia de la comunidad educativa a cargo de ATE.
	<ul style="list-style-type: none"> - Confección de perfiles de cargos por competencias integrados para la planta educativa. - Incorporar en la planificación, la utilización de sala Multitaller. - Reuniones con el Consejo Asesor Empresarial. - Crear Base de datos de Egresados y titulados.
Subdimensión	Liderazgo del Director
Indicador de Seguimiento 1	Diagnósticos de brecha de competencias de la institución.
Indicador de Seguimiento 2	Perfiles de competencias de cargos.
Indicador de Seguimiento 3	Actas de reuniones del Equipo Directivo con profesionales de la ATE.

Acción 1	LEVANTAMIENTO DE PERFILES DE COMPETENCIA.	
	Implementar un sistema de apoyo y acompañamiento a través del levantamiento de perfiles asociados al que hacer docente y al personal con el objetivo de fortalecer y mejorar el proceso educativo, respondiendo de esta manera a las metas institucionales.	
Fechas	Inicio:	Mayo
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	DIRECTOR-UTP-EVALUADOR Y CURRICULISTA
Recursos para la implementación de la acción	- Contratación ATE	

Plan(es)	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Afectividad, Sexualidad y Género Plan de Desarrollo Profesional Docente Plan Integral de Seguridad Escolar
Programa	SEP

Medios de Verificación:	<ul style="list-style-type: none"> - Lista de Asistencia de reuniones. - Programa de Trabajo. - Listado de competencias por Rol.
--------------------------------	---

Acción 2	SALA MULTITALLER	
	Mejorar la implementación de la sala Multitaller para llevar a la práctica la teoría de los diferentes módulos con el fin de realizar un acercamiento al mundo laboral y así seleccionar el liceo técnico profesional de acuerdo a sus intereses.	
Fechas	Inicio:	Mayo
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	Coordinadora de Especialidades.

Recursos para la implementación de la acción	Separadores de ambiente Dispensador de números, con pantalla Mesón de atención de público. Mesón de reunión de gerencia Cubre piso, Cortinas, Aire acondicionado. <ul style="list-style-type: none"> - Material didáctico Especializado (textos o Diccionarios técnicos) - Códigos del trabajo - 5 cajas hojas tamaño carta - 5 cajas hojas tamaño oficio - Tinta para impresora (sala de taller).
Plan(es)	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Afectividad, Sexualidad y Género Plan de Desarrollo Profesional Docente Plan Integral de Seguridad Escolar
Programa	SEP

Medios de Verificación:	Plan de trabajo.
	Registro de asistencia de estudiantes y de grupo empresarial.
	Registro audiovisual.
	Registro en página web.

Estrategias diseñadas para esta dimensión	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoreo, de las acciones PME. - Implementación y optimización de los recursos de los diferentes departamentos asociados con esta Dimensión.
Subdimensión	PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RESULTADOS
Indicador de Seguimiento 1	% de acciones que no presentan ningún grado de avance (requiere justificación)
Indicador de Seguimiento 2	% de acciones que su ejecución ha sido parcial, pero sigue el curso adecuado en relación a fechas programadas o no ha podido avanzar en su ejecución.
Indicador de Seguimiento 3	% de acciones que se encuentran en un estado avanzado de implantación de acuerdo a las fechas programadas y sin obstáculos.
Indicador de Seguimiento 4	% de acciones completamente implementadas y están todos los medios de verificación señalados por el establecimiento educacional.
Indicador de Seguimiento 5	% de usabilidad de la página web.
Indicador de Seguimiento 6	% de bitácora con registros al día.
Indicador de Seguimiento 7	% de satisfacción del usuario.

Acción 1	MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL PME	
Fechas	Inicio:	Mayo
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	COORDINADOR SEP- UTP
Recursos para la implementación de la acción	<ul style="list-style-type: none"> -Contratación de un docente para cumplir funciones de Encargado SEP 44 horas - Contratación de un apoyo administrativo SEP. 44 horas - Recursos tecnológicos notebook, - 1 Disco duro 2 tera .carpetas - Material de oficina como hojas, Lápices, scotch , banderillas de colores ,etc. - Libros de actas para bitácoras. - 40 cajas Tinta colores(6 colores) Epson L850. 	
Plan(es)	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Afectividad, Sexualidad y Género	

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Plan Integral de Seguridad Escolar
Programa	SEP

Medios de Verificación:	Registro de monitoreo de bitácoras.
	Bitácora de registro de actividades.
	Carpetas de Evidencias PME.

Acción 2	MEJORAR LA PÁGINA WEB INSTITUCIONAL	
	Se fortalecerá la utilización de la página web con la finalidad de optimizar los canales de comunicación al interior y exterior de la comunidad educativa. También se fomentará la utilización y asesoría Técnica de los recursos TIC´S a los docentes.	
Fechas	Inicio:	Marzo
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	COORDINADOR DEL AREA INFORMATICA
Recursos para la implementación de la acción	Contratación de un Ingeniero en Informática por 44 horas. Software quickcheck 1 Notebook interl core i7 1 Estante 1 Escritorio 1Disco duro externo 1Pizarra interactiva 1 caja de plumones color negro Software administrativo. Tintas de impresora	

Plan(es)	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Afectividad, Sexualidad y Género Plan de Desarrollo Profesional Docente Plan Integral de Seguridad Escolar
Programa	SEP

Medios de Verificación:	Bitácora de Actividades Diarias.
	Registro audiovisual de actividades Institucionales
	Página Web Operativa
	Registro de Asesoría técnica en el uso de recursos Tics

Acción 3	REPARACIÓN DE LABORATORIOS	
	Se realizará mantención a los laboratorios de computación, inglés, sala multitaler y redes cableadas e inalámbricas al interior del establecimiento para facilitar la enseñanza- aprendizaje de los estudiantes y generar la mantención de redes inalámbricas y recambio de equipos, materiales de mantención y reposición, cables de red, switches, Router, Access point, implementación de mejora y ampliación telefónica con el fin del funcionamiento efectivo y eficaz de los mismos.	
Fechas	Inicio:	Marzo
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	Departamento de Informática.

Recursos para la implementación de la acción	Contratación 2 Técnico en Informática por 44 horas c/u. 30 Parlantes para computador USB 10 Teléfonos VoiP CISCO 80 Audífonos con micrófono 10 access point 10 cajas de 305metros cable utp cat 5e 3 cajas de 305mt cable utp cat6 notebook intel core i7 2 Estante Escritorio 1 Archivadores Loquet de madera abierto sin puerta 1 Disco duro externo Aire acondicionado laboratorios y sala de taller 30 Mouse USB 30 Teclado USB Herramientas y materiales para reparación de los laboratorios. Implementación de un sistema inalámbrico general.
Plan(es)	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Afectividad, Sexualidad y Género Plan de Desarrollo Profesional Docente Plan Integral de Seguridad Escolar
Programa	SEP

Medios de Verificación:	Registro de mantenciones realizadas
	Bitácora de registro
	Registro audiovisual

Acción 4	IMPLEMENTACION DE CENTRO DE FOTOCOPIADO Y FUNCIONES BÁSICAS DE IMPRENTA.	
	Implementar sala para fotocopiar, material didáctico para los estudiantes y realización de funciones básicas de imprenta como : encuadernación, anillado, plastificado, laminado, plotteo, etc..	
Fechas	Inicio:	Marzo
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	Inspección General, Dirección.
Recursos para la implementación de la acción	Contratación personal x 44 hrs Maquinas multicopiadora. Anilladoras. Laminadoras. Tintas impresoras Tintas multicopiadoras Insumos plotter. Materiales de oficina Hojas de oficio y carta Bandejas para soportar impresoras	
Plan(es)	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Afectividad, Sexualidad y Género Plan de Desarrollo Profesional Docente Plan Integral de Seguridad Escolar	
Programa	SEP	

Medios de Verificación:	Bitácora de actividades diarias
	Registro de insumos de centro de fotocopiado.
	Registro de Impresiones o copias de alumnos y profesores

Acción 5	ATENCIÓN DE PRIMEROS AUXILIOS	
	El profesional responsable prestará atención de primeros auxilios a los alumnos (as) que así lo requieran, con la finalidad de tratar los accidentes ocasionados en el establecimiento y su posterior derivación a los servicios de urgencia más cercanos, cuando sea necesario.	
Fechas	Inicio:	Marzo
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	Inspectoría General.
Recursos para la implementación de la acción	<p>Contratación de 1 Técnico en Enfermería de Nivel Superior por 35 horas semanales turno mañana y 15 horas turno tarde.</p> <p>Tanque pequeño de oxígeno.</p> <p>1 bomba de ventilación manual (ambu) .</p> <p>2 termómetros digitales. 1 toma presión digital.</p> <p>1 tabla inmovilizadora. Con inmovilizador de cuello y chaleco de extricación. 1 ferula inmovilizadora de pie, de muñeca, brazo.</p> <p>3 cuellos ortopédicos</p> <p>10 de cánulas de O2 nasal adulto (bigoterías) 2 guateros</p> <p>2 gel frío calor.</p> <p>4 vendas elasticadas, muñequeras, rodilleras, tobilleras 1 saturómetro</p> <p>1HGT mas 2 cajas de cintas reactivas y 2 cajas de lancetas. 1 biombo</p>	

	<p>1 escabel.</p> <p>10 botiquines (vendas elásticas, almohadillas, algodón, etc).</p>
Plan(es)	<p>Plan de Gestión de la Convivencia Escolar</p> <p>Plan de Formación Ciudadana</p> <p>Plan de Apoyo a la Inclusión</p> <p>Plan de Afectividad, Sexualidad y Género</p> <p>Plan de Desarrollo Profesional Docente</p> <p>Plan Integral de Seguridad Escolar</p>
Programa	SEP

Medios de Verificación:	- bitácora de atenciones diarias.
	- Registro de atenciones de alumnos.
	- Registro de derivaciones a hospital.

DIMENSIÓN: Convivencia				
Objetivo Estratégico			Planes Requeridos por normativa	
<p>Consolidar el trabajo colaborativo y de la convivencia escolar en todos los estamentos, especialmente en el aula, generando un proceso de apoyo permanente a estudiantes y docentes, entregando herramientas para resolver situaciones de conflicto de manera asertiva, a través del diálogo, del buen trato y de entender los nuevos contextos culturales y sociales de los estudiantes, lo que permite estar en sintonía con los principios y valores declarado en el PEI.</p>			<ul style="list-style-type: none"> ○ Plan de Gestión de la Convivencia Escolar ○ Plan de Formación Ciudadana ○ Plan de Apoyo a la Inclusión ○ Plan de Afectividad, Sexualidad y Género ○ Plan de Desarrollo Profesional Docente ○ Plan Integral de Seguridad Escolar 	
1° Periodo Anual	2° Periodo Anual	3° Periodo Anual	4° Periodo Anual	Subdimensión

<p>Mejorar el trabajo en equipo de los docentes, la participación de los alumnos en las actividades curriculares, detectando los riesgos escolares.</p>	<p>Fortalecer el trabajo en equipo entre los docentes a partir de retroalimentación permanente.</p>	<p>Evaluar el grado de consolidación que ha generado el trabajo en equipo en los procesos pedagógicos vinculados a esta dimensión. Articulación con los diferentes programas y sus correspondientes estrategias para llevar a cabo estos planes. Fortalecer el trabajo de Convivencia escolar al interior del aula y de la Institución.</p>	<p>Evaluar la vinculación que se ha generado en el trabajo en equipo en los procesos pedagógicos, la vinculación con los diferentes programas y sus correspondientes estrategias para llevar a cabo estos planes, así como también fortalecer el trabajo de Convivencia escolar al interior de la institución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formación ○ Convivencia ○ Participación y Vida Democrática
---	---	---	--	---

DIMENSIÓN: CONVIVENCIA ESCOLAR	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	META ESTRATÉGICA
<p>Consolidar el trabajo colaborativo y de la convivencia escolar, especialmente en el aula, generando un proceso de apoyo permanente a estudiantes y también en caso que se requiera, el apoyo psicosocial ; apoyo los docentes, especialmente a los profesores jefes, entregando herramientas para resolver situaciones de conflicto de manera asertiva , a través del diálogo, del buen trato y de entender los nuevos contextos culturales y sociales de los estudiantes , lo que permite estar en sintonía con los principios y valores declarado en el PEI.</p>	<p>Lograr una participación del 50% de los estudiantes involucrados en situaciones de conductas disruptivas en jornadas y /o talleres de resolución de conflicto y el 90% de los profesores (as) que han solicitado el apoyo de Convivencia, sean orientados con estrategias de contención y derivación interna.</p>
<p>Estrategias diseñadas para esta dimensión</p>	<p>-implementación de jornadas de trabajo dentro y fuera del establecimiento con temáticas de resolución de conflicto y formación ciudadana</p> <p>- Elección y preparación de encargados de convivencia por cursos, para que sean ellos (as) quienes trabajen directamente con sus compañeros y profesor(a) jefe.</p>
	<p>-Talleres y campañas con temáticas protectoras y preventivas.</p> <p>- Implementación de un sistema de resolución pacífica de conflictos al interior de la Institución</p>
<p>Subdimensión</p>	<p>FORMACIÓN</p>
<p>Indicador de Seguimiento 1</p>	<p>50% de los estudiantes involucrados en situaciones de conductas disruptivas participan en jornadas de trabajo</p>

	con temáticas de resolución de conflicto.
Indicador de Seguimiento 2	El 90% de los profesores (as) que han solicitado el apoyo de Convivencia, son orientados con estrategias de contención y derivación interna.
Indicador de Seguimiento 3	El 90% de los docentes conocen el Plan de Convivencia Escolar.

Acción 1	TALLERES DE RESOLUCION DE CONFLICTO	
	Fortalecer el plan de trabajo de resolución de conflictos para los estudiantes con el objetivo de generar buenas relaciones interpersonales, promoviendo el buen trato y las dinámicas de resolución de conflictos de manera asertiva, implementando para ello: jornadas de trabajo fuera del establecimiento, talleres internosa nivel de cursos o grupos de estudiantes y la elección y preparación de encargados de convivencia por curso.	
Fechas	Inicio:	Marzo
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	Encargada de convivencia escolar y UTP
Recursos para la implementación de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - 15 rollos papel craft. -30 toner para impresora ricoh e impresora a color. -cajas papel carta -cajas papel oficio. -tintas impresoras epson l850 6 colores, 20 set. - 1000 cartulinas diferentes colores - 10 lanas -2 cajas de plumones negros. -2 cajas de plumones azules. -arriendo de salón de eventos externos para realizar capacitación. -200 bolsas reutilizables de género con estampado del colegio. -100 carpetas de color amarillo. -100 carpetas de color azul. 	

	- bus de DAEM para movilizar a estudiantes a salón de eventos externos (petróleo). - 100 poleras estampadas para encargados de convivencia.
Plan(es)	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Afectividad, Sexualidad y Género Plan de Desarrollo Profesional Docente Plan Integral de Seguridad Escolar
Programa	SEP

Medios de Verificación:	Asistencia de los estudiantes a jornadas de trabajo.
	Plan de trabajo
	Acta de reuniones de coordinación.

Acción 2	TALLERES DE FORMACIÓN CONDUCTUAL	
	Se realizarán talleres semestralmente dirigidos a estudiantes de diversos ciclos, que estén condicionales, mediante la creación de un Programa focalizado el cual contemple la participación activa de: apoderados y estudiantes, con la finalidad de entregar herramientas formativas sobre conducta positiva, educación emocional, autorregulación y autoestima para evitar situaciones disruptivas al interior del establecimiento.	
Fechas	Inicio:	Marzo
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	DPTO. CONVIVENCIA ESCOLAR

Recursos para la implementación de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Cajas de lápices negro y azul tóner para impresoras papel fotográfico - Goma Eva, papel craf papel entretenido, entre otros. - Salidas culturales, en el proceso de afianzamiento de conductas positivas. Bus de DAEM para visitas culturales.
Plan(es)	<p>Plan de Gestión de la Convivencia Escolar</p> <p>Plan de Formación Ciudadana</p> <p>Plan de Apoyo a la Inclusión</p> <p>Plan de Afectividad, Sexualidad y Género</p> <p>Plan de Desarrollo Profesional Docente</p> <p>Plan Integral de Seguridad Escolar</p>
Programa	SEP

Medios de Verificación:	-Registro de asistencia
	-programación de talleres
	- Registro visual

Acción 3	CAMPAÑAS DE VIDA SALUDABLE Y FACTORES PROTECTORES.	
	Fortalecer y entregar herramientas sobre vida sana y factores protectores en la adolescencia para el trabajo con estudiantes de la institución, mediante actividades de carácter masivo y talleres preventivos, tales como: ferias, corridas, talleres dictados por equipos externos de salud, entre otros, para promover bienestar y autocuidado en los alumnos, con temáticas como por ejemplo: prevención del consumo de drogas, pasatiempo y alimentación saludable, lectura como fuente de motivación personal, autoestima y motivación al cambio, entre otros. Además de la creación de recreos entretenidos con el objetivo de promover estilos de vida saludable y el uso positivo de los tiempos de ocio.	
Fechas	Inicio:	Marzo
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	EDUCACIÓN FÍSICA- CONVIVENCIA ESCOLAR
Recursos para la implementación de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Colaciones para corrida masiva. Papel de volantín. - Metros Banderines de género para adornar. 30 Toldos de 3x3 - Recursos para artistas callejeros, pasacalles, carnaval, malabarismo. Contratación de un profesional de Ed. Física 20 horas mensuales Atriles para exposición - Bastidores para pintura Óleos distinto color - Pintura en spray colores varios. - Papel fotográfico. 	
Plan(es)	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Afectividad, Sexualidad y Género Plan de Desarrollo	

	Profesional Docente Plan Integral de Seguridad Escolar
Programa	SEP

Medios de Verificación:	Registros visuales
	Plan de trabajo de los profesionales.
	Afiche o díptico promocional

Acción 4	FORTALECER LA FORMACIÓN CIUDADANA	
	Promover en los estudiantes instancias de reflexión en espacios pedagógicos, en torno a las temáticas relacionadas a la educación pública, afectividad, sexualidad e igualdad de género, deberes y derechos de los ciudadanos e interculturalidad, a través de encuentros comunales, conversatorios y/o salidas pedagógicas, con el fin de reforzar los aprendizajes adquiridos en las diversas asignaturas vinculadas a FORMACION CIUDADANA.	
Fechas	Inicio:	Marzo
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	formación Ciudadana.
Recursos para la implementación de la acción	Extensión horaria para docente para coordinar la Formación Ciudadana, con 5 hrs. Movilización, combustible, ticket de alimentación, giro global para entradas peajes y estacionamiento.	
Plan(es)	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Afectividad, Sexualidad y Género Plan de Desarrollo Profesional Docente	

	Plan Integral de Seguridad Escolar
Programa	SEP

Medios de Verificación:	Registro visual de actividades
	Registro en planificaciones de componentes de la Formación Ciudadana.
	Calendario de actividades desarrolladas por parte del GPT de Formación Ciudadana.

Acción 5	Comité de Seguridad Escolar	
	Implementar Brigada de Seguridad Escolar que permita apoyar en las actividades de prevención y de reacción frente a catástrofes y emergencias que puedan ocurrir al interior del establecimiento, generando un plan de simulacros de catástrofe y evacuación.	
Fechas	Inicio:	Marzo
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	Encargado de Seguridad Escolar
Recursos para la implementación de la acción	<ul style="list-style-type: none"> -Profesional del área de prevención con 5 horas -10 Linternas grandes de mano- 10 cajas de pilas grandes -20 lámparas de emergencias. -5 megáfonos con sirena. -6 galones de pintura luminiscente de color: verde, blanco y amarillo -200 metros de goma antideslizante para escaleras -30 petos o chalecos reflectantes con logo de seguridad 	
Plan(es)	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Formación	

	Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Afectividad, Sexualidad y Género Plan de Desarrollo Profesional Docente Plan Integral de Seguridad Escolar
Programa	SEP

Medios de Verificación:	-Asistencia de reuniones del Brigada Escolar.
	-Plan de trabajo de seguridad escolar.
	-Mapas de zonas de seguridad Escolar

Estrategias diseñadas para esta dimensión	<p>Atenciones individuales a estudiantes y a sus familias en casos que lo requieran.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Atención de casos con riesgo de deserción y de conductas disruptivas. - socialización de reglamento interno.
Subdimensión	CONVIVENCIA ESCOLAR
Indicador de Seguimiento 1	Porcentaje de participación de los miembros de la Comunidad Escolar en actividades programadas
Indicador de Seguimiento 2	Número de acciones programadas versus las acciones concretadas por el Coordinador de Convivencia Escolar
Indicador de Seguimiento 3	Número de acciones ejecutadas para abordar la problemática presentada.
Indicador de Seguimiento 4	Número de redes de apoyo que se han concretado.
Indicador de Seguimiento 5	Porcentaje de estudiantes y familias que han sido apoyadas.

Acción 1	DUPLA PSICOSOCIAL Y ENCARGADO DE CONVIVENCIA ESCOLAR	
	Entregar apoyo psicológico, social y de convivencia escolar mediante atenciones individuales, familiares, y de resolución de conflicto y riesgo de deserción escolar, con la finalidad de orientar a los estudiantes en el proceso formativo y de enseñanza aprendizaje favoreciendo su adherencia al proceso escolar.	
Fechas	Inicio:	Marzo
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	EQUIPO DE CONVIVENCIA ESCOLAR
Recursos para la implementación de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Contratación de Trabajadora Social por 44 horas Contratación de Psicóloga por 44 horas. - Contratación de Encargada de Convivencia Escolar por 44 horas. - Contratación de Trabajadora social de apoyo a Dupla 44 horas - Contratación de psicóloga de apoyo con 44 horas. - Contratación de psicólogo de apoyo con 44 horas. 10 cajas porta credenciales - guillotina. - escritorios - notebook para escritorio. 100 forros para archivadores. - 50 archivadores. 	
Plan(es)	<ul style="list-style-type: none"> Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Afectividad, Sexualidad y Género Plan de Desarrollo Profesional Docente Plan Integral de Seguridad Escolar 	

Programa	SEP
----------	-----

Medios de Verificación:	Registro de atención de estudiantes por parte de psicólogos del Departamento y dupla psicosocial.
	Registro de visitas domiciliarias.
	Registro de actividades en Bitácora personal de cada profesional.
	Registro de cursos intervenidos por encargada de convivencia.
	Registro de redes articuladas y monitoreo de estudiantes pertenecientes a programas externos por parte de trabajadoras sociales.
	Registro de estudiantes atendidos con problemas de asistencia y posible deserción escolar.

Acción 2	INTERVENCIONES PARA UNA SANA CONVIVENCIA ESCOLAR	
	Se realizarán intervenciones de carácter preventivo en todos los primeros medios de la institución (15 cursos), mediante un plan formativo con el objetivo de promover la sana convivencia al interior de los cursos, fomentando la prevención del bullying, violencia en general, y fortaleciendo la cohesión grupal, los valores asociados a la sana convivencia y los buenos tratos.	
Fechas	Inicio:	Marzo
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	ENCARGADO DE CONVIVENCIA ESCOLAR.
Recursos para la implementación de la acción	10 Lanas de diversos colores. 10 cajas de plumones de pizarra. Bus de DAEM para cada salida por curso (petróleo). Contratación de salón de eventos externos con el objetivo de sacar a los cursos a un trabajo fuera del aula.	
Plan(es)	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Afectividad, Sexualidad y Género Plan de Desarrollo Profesional Docente Plan Integral de Seguridad Escolar	
Programa	SEP	

Medios de Verificación:	Plan Formativo propuesto por la Encargada de Convivencia Escolar sobre prevención de violencia escolar.
	Bitácora de Encargada de Convivencia Escolar.
	Registro de cursos intervenidos.

Acción 3	PLAN DE GESTIÓN DE CONVIVENCIA ESCOLAR	
	Consolidar y monitorear un plan de gestión de Convivencia Escolar que involucre e integre a toda la comunidad educativa, mediante actividades que fomenten la participación, formación y trabajo en temáticas sobre convivencia escolar al interior de la Institución, según sugerencias del Consejo Escolar, como por ejemplo: Conversatorio sobre convivencia; recreos entretenidos para el uso de los tiempos de ocio; celebraciones de fechas conmemorativas del calendario académico, entre otros.	
Fechas	Inicio:	Marzo
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	ENCARGADO DE CONVIVENCIA ESCOLAR- EQUIPO DE GESTIÓN DE CONVIVENCIA ESCOLAR.
Recursos para la implementación de la acción	4 resmas de hoja carta. 4 resmas de hoja oficio.	
Plan(es)	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Afectividad, Sexualidad y Género Plan de Desarrollo Profesional Docente Plan Integral de Seguridad Escolar	
Programa	SEP	

Medios de Verificación:	Registro en Bitácora de encargada de convivencia.
	Plan de Gestión de Convivencia Escolar.

Acción 4	CAMPAÑA DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA.	
	Se realizará una campaña de prevención de violencia y discriminación, con el objetivo de crear consciencia y disminuir los actos de acoso, descalificaciones por redes sociales, violencia física, psicológica y bullying, entre otros, mediante apoyo visual y gráfico, actividades recreativas, charlas y talleres asociadas a la temática.	
Fechas	Inicio:	Marzo
	Término:	Octubre
Responsable	Cargo:	ENCARGADA DE CONVIVENCIA ESCOLAR- DUPLA PSICOSOCIAL- DISEÑADOR GRÁFICO- PROFESOR DE TEATRO.
Recursos para la implementación de la acción	Contratación de un diseñador gráfico para la preparación, desarrollo y finalización de la campaña, además de que será apoyo en todo lo gráfico asociado al área. Papel fotográfico. Papel cuche Tinta a color 5Cartón piedra. 5 bolsas de palos de maqueta.	
Plan(es)	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Afectividad, Sexualidad y Género Plan de Desarrollo Profesional Docente Plan Integral de Seguridad Escolar	
Programa	SEP	

Medios de Verificación:	Registro visual de afiches
	Registro de participación en reflexiones por curso.

Estrategias diseñadas para esta dimensión	- Realización de actividades culturales, de convivencia y de reconocimiento a los docentes, asistentes de la educación y apoderados para el aniversario, día del profesor u otra fecha importante.
	-Reuniones para planificar acciones conjuntas que permitan la realización de talleres de formación de líderes con temáticas que aporten a la convivencia escolar y a la formación ciudadana. - Escuela para padres a cargo de la orientadora. -Reuniones con grupos de apoderados para orientarlos en: cómo apoyar a sus hijos en el proceso de formación.
Subdimensión	PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA
Indicador de Seguimiento 1	El 70% del personal, participa de actividades culturales y de convivencia en fechas claves para la institución.
Indicador de Seguimiento 2	El 30% de los apoderados participa en actividades de integración en fechas claves.

<p>Estrategias diseñadas para esta dimensión</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de actividades culturales, de convivencia y de reconocimiento a los docentes, asistentes de la educación y apoderados para el aniversario, día del profesor u otra fecha importante. - Creación de carpeta donde se guarden los documentos que den cuenta de su recorrido por el colegio. - Reuniones para planificar acciones conjuntas que permitan la realización de talleres de formación de líderes con temáticas que aporten a la convivencia escolar y a la formación ciudadana. <ul style="list-style-type: none"> - Escuela para padres a cargo de la orientadora. - Reuniones con grupos de apoderados para orientarlos en :cómo apoyar a sus hijos en el proceso de formación.
<p>Subdimensión</p>	<p>PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA</p>
<p>Indicador de Seguimiento 1</p>	<p>El 70% del personal del liceo, participa de actividades culturales y de convivencia en fechas claves para la institución.</p>
<p>Indicador de Seguimiento 2</p>	<p>Al 100% de los estudiantes se les prepara su carpeta de trayectoria.</p>
<p>Indicador de Seguimiento 3</p>	<p>El 30% de los apoderados participa en actividades de integración en fechas claves.</p>

Acción 1	ESCUELA DE LIDERAZGOS PARA ESTUDIANTES	
	Se realizarán talleres en forma periódica con líderes de curso, desarrollando competencias y habilidades sociales, ejerciendo un liderazgo efectivo en pos del aprendizaje y convivencia escolar de su curso.	
Fechas	Inicio:	Marzo
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	DPTO. DE ORIENTACIÓN
Recursos para la implementación de la acción	Secretaria apoyo de orientación 44 horas 5 cajas de lápices pasta negro 5 cajas de lápices pasta azul 100 carpetas con archivadores Pendrive para cada líder (50 pendrive) 10 tóner para impresora	
Plan(es)	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Afectividad, Sexualidad y Género Plan de Desarrollo Profesional Docente Plan Integral de Seguridad Escolar	
Programa	SEP	

Medios de Verificación:	Registro de asistencia.
	Registros visuales.
	Plan de trabajo.

Acción 2	ESCUELAS PARA PADRES	
	Se desarrollarán talleres trimestralmente a padres y apoderados para orientarlos cómo apoyar a sus hijos en el proceso de formación, fomentando identidad, pertenencia y responsabilidad con la educación en cada uno de ellos	
Fechas	Inicio:	Marzo
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	DPTO. DE ORIENTACIÓN- PROFESORES JEFES
Recursos para la implementación de la acción	200 sobres americanos 30 cajas de lápices azules 10 tóner para impresoras Croqueras con logo Institucional (2000 unidades)	
Plan(es)	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Afectividad, Sexualidad y Género Plan de Desarrollo Profesional Docente Plan Integral de Seguridad Escolar	
Programa	SEP	

Medios de Verificación:	Registro de asistencia a escuela para padres.
	Registros audiovisuales y en página web.
	Encuesta de satisfacción de las actividades de la escuela para padres.

DIMENSIÓN: GESTIÓN DE RECURSOS	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	META ESTRATÉGICA
Implementar procesos de reconocimiento por años de servicio y/o por otras variables que se determinen en conjunto con la comunidad educativa, así como también a los estudiantes destacados.	Reconocimiento a un 80% de los docentes del establecimiento por años de servicios, acorde a parámetros definidos previamente.
Generar instancias que permitan facilitar el aprendizaje de los estudiantes a través del uso de recursos didácticos disponibles en biblioteca CRA, especialmente para fomentar el hábito lector.	Lograr que al menos un 30 % de los estudiantes logren desarrollar el hábito lector y fortalezcan la habilidad de comprensión lectora.

Estrategias diseñadas para esta dimensión	- Reconocimiento a docentes y estudiantes acorde a parámetros establecidos por la institución.
	- Instalación de rituales a favor de nuestra identidad, carpeta para el profesor jefe con contextualización de cada uno de sus alumnos y otros)
GESTIÓN DEL PERSONAL	
Indicador de Seguimiento 1	- Porcentaje de funcionarios (as) destacados
Indicador de Seguimiento 2	- Porcentaje de Estudiantes Destacados.
Indicador de Seguimiento 3	- Al 100 % de los estudiantes, se le crea una carpeta del recorrido pedagógico en la institución.
Indicador de Seguimiento 4	- 100% de carpetas entregadas a profesores jefes.

Acción 1	IDENTIDAD	
	Desarrollar prácticas tendientes a instalar procesos que fomenten la identidad de la comunidad educativa, generando espacios donde se reconozcan los talentos, las habilidades y la trayectoria de los estudiantes, profesores y personal en general así como también instalar rituales que fortalezcan nuestra identidad.	
Fechas	Inicio:	Marzo
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	Inspección General, Coordinadoras de Nivel .
Recursos para la implementación de la acción	-04 tóner -10 cartuchos de tinta diferentes colores para impresora multifuncional DCP 1512 -400 medallas con la insignia institucional -400 trofeos -1000 carpetas institucionales. -Papel fotográfico	
Plan(es)	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Afectividad, Sexualidad y Género Plan de Desarrollo Profesional Docente Plan Integral de Seguridad Escolar	
Programa	SEP	

Medios de Verificación:	- Listado de alumnos (as) destacados
	- Carpetas institucionales para alumnos d
	- Registro en página web - Registro de entrega de carpetas a profesores Jefes con contextualización de cada uno de sus alumnos.

Estrategias diseñadas para esta dimensión	- Extensión horaria para administrar .
	- Levantamiento de necesidades pedagógicas y administrativas de cada uno de los ciclos.
Subdimensión	GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS.
Indicador de Seguimiento 1	-100 % de los ciclos representado por un encargado con extensión horaria.
Indicador de Seguimiento 2	- Calendarización de reuniones del Encargado.
Indicador de Seguimiento 3	- Solicitudes emanadas a UTP.

Acción 1	FORTALECER EL TRABAJO DE LOS COORDINADORES	
	Potenciar las actividades de los grupos profesionales de trabajo mediante la asignación de horas a un docente del grupo para que administre y propicie la coordinación, articulación y contextualización de los contenidos de acuerdo a las bases curriculares vigentes y PEI de la institución al interior del colegio y se coordine directamente con la Curriculista y Evaluador	
Fechas	Inicio:	Mayo
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	Curriculista y Evaluador.
Recursos para la implementación de la	Extensión horaria de 2 horas para docentes a cargo de los ciclos.	

acción	
Plan(es)	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de Gestión de la Convivencia Escolar -Plan de Formación Ciudadana -Plan de Apoyo a la Inclusión -Plan de Afectividad, Sexualidad y Género -Plan de Desarrollo Profesional Docente - Plan Integral de Seguridad Escolar
Programa	SEP

Medios de Verificación:	-Registro de asistencia de los profesores.
	-Registro de actividades realizadas.
	-Acta de reuniones.

Estrategias diseñadas para esta dimensión	- Lectura diaria.
	- Rescate del patrimonio Material.
	- Implementación con recursos didácticos apropiados.
Subdimensión	GESTIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS
Indicador de Seguimiento 1	-Porcentaje de funcionarios (as) destacados -Registro audiovisual
Indicador de Seguimiento 2	-Número de cursos que realizan Lecturas diarias
Indicador de Seguimiento 3	-Registro de recursos didácticos que llegan a CRA

Acción 1	RECURSOS DIDÁCTICOS ADECUADOS PARA LAS DISCIPLINAS Y MÓDULOS.	
	Adquisición de recursos didácticos a través del CRA, con la finalidad de fortalecer cada especialidad y disciplina de la formación general, favoreciendo el aprendizaje de todos los alumnos (as) en su trayectoria escolar.	
Fechas	Inicio:	Marzo
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	COORDINADORA CRA
Recursos para la implementación de la acción	Coordinadora CRA 30 resmas de papel tamaño oficio 30 resmas papel tamaño carta 10 tintas de impresora 15 cajas de plumones Recursos bibliográficos actualizados según necesidades. Recursos didácticos (libros, diccionarios de términos económicos, cámaras de video, diccionarios de lenguaje, revistas, otros) Juego de mesa Juego de agilidad mental. Ajedrez, ludo. Juego mesa de madera.	
Plan(es)	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión	

	Plan de Afectividad, Sexualidad y Género Plan de Desarrollo Profesional Docente Plan Integral de Seguridad Escolar
Programa	SEP

Medios de Verificación:	Registro de asistencia a reuniones de coordinación.
	% de recursos didácticos disponibles.
	Registro audiovisual de las actividades.
	Bitácora de uso de los recursos.

Acción 2	FORTALECIMIENTO DE COMPRENSIÓN LECTORA	
	Potenciar plan de fomento lector en, calidad y comprensión según nivel escolar aplicando diversas estrategias para mejorar los resultados.	
Fechas	Inicio:	Marzo
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	COORDINADORA CRA
Recursos para la implementación de la acción	Biblioteca CRA Cajas de traslados para libros 2 Sofás modulares 1 mesa de centro (con la finalidad de una acogida más amigable del contexto para el estudiante) Textos de lectura acorde a especialidad y nivel.	
Plan(es)	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión	

	Plan de Afectividad, Sexualidad y Género Plan de Desarrollo Profesional Docente Plan Integral de Seguridad Escolar
Programa	SEP

Medios de Verificación:	Registro de material solicitado por los alumnos y profesores para lecturas diarias.
	Plan de trabajo CRA
	Registro de cursos que realizan lecturas diarias.

Acción 3	TALLER LITERARIO PARA ESTUDIANTES, PADRES Y APODERADOS(A)	
	Se realizará taller literario para estudiantes, Padres y Apoderados, dirigido por Coordinadora CRA y apoyado por profesores poetas del establecimiento, con el objetivo de integrar a los Padres y Apoderados en el proceso lector de sus hijos.	
Fechas	Inicio:	Marzo
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	COORDINADORA CRA - PROFESORES TALLERISTAS
Recursos para la implementación de la acción	3 horas de extensión horaria para profesores talleristas. 30 Cuadernos 100 h. 1 caja de lápices. Impresión de poemario de estudiantes y apoderados. Asesoría o charla de de profesionales externos (escritores, poetas , cuenta cuentos, pasacalles etc.)	

Plan(es)	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Afectividad, Sexualidad y Género Plan de Desarrollo Profesional Docente Plan Integral de Seguridad Escolar
Programa	SEP

Medios de Verificación:	Registro de asistencia a talleres.
	Cronograma de actividades.
	Registro audiovisual de las actividades. Bitácora de uso.
	Muestra Literaria (material audiovisual)

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ <https://www.mineduc.cl/>
- ✓ <https://fch.cl/>
- ✓ https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-22362014000200007&lng=es&nrm=iso

- ✓ <https://hbr.org/1998/05/evolution-and-revolution-as-organizations-grow>
- ✓ https://www.icare.cl/contenido-digital/capacidad-de-adaptacion-claves-empresa/20150624092446_s1e3-jceichholz-liderazgo-y-capacidad-adaptativa-24-06-15pdf/
- ✓ https://es.wikipedia.org/wiki/Modelo_de_las_7_S_de_McKinsey
- ✓ <https://www.uc.cl/la-universidad/noticias/17515-arnoldo-hax-y-nicolas-majluf-comparten-sus-lecciones-en-estrategia>