PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

COLEGIO

ALTAZOL DEL MAIPO

2021 - 2025

Tercera parte GESTIÓN Y ESTRATEGIAS

INSTITUCIONALES

# 3.1.- GESTIÓN INSTITUCIONAL

Los resultados educativos dependen de una amplia y compleja gama de factores. Algunos no son modificables directamente por el trabajo que realizamos en la institución escolar, y se expresan en el contexto y su complejidad, en los recursos disponibles en el corto plazo y en las características más permanentes de las personas. Pero están también los procesos propios de la institución escolar, que sí podemos intervenir y mejorar continuamente, y que además son la forma que tenemos de relacionarnos e incidir sobre los otros factores, y sobre los resultados.

Entre los procesos propios de los establecimientos educacionales, destacamos los procesos pedagógicos, los de administración y gestión, los de participación y formación de ciudadanía, y los de relación con el entorno. No son paralelos o contiguos, sino que se entrecruzan e influyen recíprocamente, facilitados por una conducción que considera relacionalmente los ámbitos de gestión de personas y equipos, de procesos y resultados, de recursos, gestión del ambiente comunitario y de las relaciones institucionales.

En este contexto, nuestro Modelo de Gestión define primero lo que aspiramos como Cultura Organizacional y Estilo de Gestión, describiendo los valores y principios organizacionales, y el tipo de liderazgo que buscamos desarrollar y practicar. Luego define los Ámbitos de Gestión, es decir, aquellas áreas que requieren de observación, estudio e intervención permanente, y para cada uno de ellos sugiere enfoques y acciones posibles y necesarias.

Buscamos crear en nuestro Centros Educativo un estilo eficiente y cordial de trabajo y relaciones. En este espíritu, se espera que cada persona se esfuerce por ejercer una influencia positiva en el ambiente escolar, trabajando en armonía con las demás personas, escuchando y valorando los puntos de vista ajenos, con apertura y disposición para encontrar soluciones, buscando superar los obstáculos y dificultades, y respetando la función propia de cada cual.

Aunque el ideario de nuestro Colegio comprende propósitos que son formulados en forma exigente y aspirando al máximo, la comunidad entera entiende que sus integrantes son personas concretas y distintas, con necesidades emocionales, afectivas y materiales, con una postura frente a la vida y a la educación, con unas formas particulares de relacionarse con las demás personas. Por lo tanto, su concreción es un continuo en el tiempo, al que se avanza por aproximaciones sucesivas, que pueden implicar ajustes, pero siempre en la lógica de considerar el crecimiento del colegio, donde cada uno de sus integrantes va desarrollando actitudes y asumiendo compromisos cada vez mayores como fruto de opciones libres y personales que va tomando en su vida.

# CULTURA ORGANIZACIONAL Y ESTILO DE GESTIÓN

El colegio orienta su gestión en función de los requerimientos de este Proyecto Educativo, permitiendo que su ideario y modelo educativo que postula lleguen a todos los miembros de la comunidad y se materialicen progresivamente en estructuras, procesos organizacionales, acciones y resultados educativos. Consecuentemente, el colegio se esfuerza por crear un ambiente de comunidad en el que todos los actores se sientan convocados, acogidos y potenciados en torno a una propuesta de educación humanista y constructivista, y en el que se viva un estilo eficiente y cordial de trabajo y de relaciones humanas para aprender unos de otros y construir juntos una red de relaciones, de recursos, de trabajo y de construcción colectiva de conocimiento en constante crecimiento.

Aspiramos a que nuestra institución, sea expresión y testimonio de la nueva sociedad que anhelamos, en un clima institucional de solidaridad, alegría, mutuo aprecio y respeto. Promovemos la mixtura e integración social.

Nos esforzamos al máximo por acoger necesidades educativas especiales y valoramos las diferencias individuales, con la convicción de que no sólo prestamos un servicio a personas y familias concretas que lo necesitan, sino que nos enriquecemos como comunidad al ser más plurales y acogedores.

Por eso, recurrimos también en nuestro diseño, discernimiento y planificación institucional a las dimensiones de “contexto – experiencia – reflexión – acción – evaluación”, tan propias de nuestro modo de proceder.

Promovemos mediante el estilo de formación y de gestión un fuerte sentido de identidad compartida, de compromiso con la misión institucional y de participación en la comunidad. Buscamos aprovechar la fuerza de la participación y el compromiso de quienes se educan, trabajan o participan en nuestra institución, garantizando sus derechos y creando condiciones favorables para que cada persona crezca en el ejercicio responsable de su libertad, y se comprometa activamente con la comunidad entera.

Estamos conscientes que la tecnología y las distintas formas de comunicación contemporánea crean un clima mental, afectivo y de comportamiento diferente del que han vivido las generaciones precedentes, y que abren nuevas posibilidades de comunicarnos, de organizarnos, de pensar y de aprender, de construir conocimiento, monitorear los procesos y generar interacciones. Estas nuevas posibilidades son un reto para los procesos de enseñanza–aprendizaje, y lo son también para nuestras organizaciones.

# MODELO DE GESTIÓN

Consecuentemente con el desarrollo de las políticas educacionales desde la instalación del “Sistema de Aseguramiento de la Calidad de Educación” (Ley SAC Nº 20.529) se han configurado según un modelo de la gestión escolar que distingue cuatro áreas, las cuales ha asumido en su modelo de gestión el Colegio Altazol del Maipo y que corresponden a:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ÁREA** | **LIDERAZGO ESCOLAR** | **GESTIÓN PEDAGÓGICA** | **FORMACIÓN Y CONVIVENCIA** | **GESTIÓN DE RECURSOS** |
| **DIMENSIONES** | Liderazgo del sostenedor | Gestión curricular | Formación | Gestión del personal |
| Liderazgo del director | Enseñanza y aprendizaje en el aula | Convivencia | Gestión de recursos financieros |
| Planificación y gestión de resultados | Apoyo al desarrollo de los estudiantes | Participación y vida democrática | Gestión de recursos educativos |

**Liderazgo Escolar**

El servicio de dirigir y organizar, y el ejercicio de un liderazgo inspirador y creativo, son claves para que las instituciones funcionen bien en lo cotidiano y no pierdan de vista su misión y las grandes orientaciones y principios. Hay una rica tradición altazolina de liderazgo, que se enriquece con las teorías modernas sobre el tema. En esta línea, se procura que en nuestro establecimiento haya personas bien formadas en lo técnico, en lo humano con un claro sentido de misión y gran celo por ponerla en práctica. Practicando un estilo de colaboración y corresponsabilidad, aprovechando los talentos de cada uno, se conforman así los equipos directivos de nuestro establecimiento y se reconocen y promueven otras formas de liderazgo no asociadas a funciones directivas, sino que vinculadas al acompañamiento, la consejería o la animación de equipos y personas en distintos niveles de la organización.

Corporación Sostenedora

Dirección

Equipo Directivo

## De la Corporación Sostenedora

El organismo sostenedor es una corporación educacional, que garantiza la sostenibilidad financiera y la estabilidad en el tiempo de las obras educativas, más allá de las personas individuales. Son responsables de cautelar que sus obras o instituciones mantengan el sentido de Misión, para lo que intervienen en la fijación de los lineamientos estratégicos del colegio, de sus grandes políticas u orientaciones, y la supervisión para su adecuado logro, en función de la responsabilidad del ente sostenedor con el cumplimiento efectivo de los propósitos institucionales, actuando a través de instancias superiores de dirección y acompañamiento.

## Acerca de la dirección y el equipo directivo

El Equipo directivo es dirigido por la persona nombrada por el sostenedor del establecimiento. Incluye otras personas en funciones de coordinación seleccionadas por su idoneidad profesional, experiencia y adhesión a este Proyecto Educativo.

El Equipo Directivo, coordinado por el director, es responsable de animar y dirigir a la comunidad en vista a la puesta en práctica del Proyecto Educativo. Una de sus tareas es comunicar inspiración, fomentar el desarrollo de una visión común y de un común sentido de cuerpo, preservando la unidad al interior de la Comunidad Educativa. Se busca que los miembros de estos equipos directivos sean idóneos humana y profesionalmente dentro del ámbito en que se desempeñan, y que además de los requisitos académicos tengan un buen sentido pedagógico y administrativo, y un buen manejo de las relaciones interpersonales.

El Equipo Directivo está integrado por quien ejerce la función de director, y otras personas que colaboran directamente en la conducción del Establecimiento en distintos cargos de responsabilidad. Este equipo, asesorado técnicamente por otras instancias, planifica, organiza, ejecuta y evalúa las decisiones oportunas, necesarias y pertinentes para el mejor cumplimiento de los compromisos pedagógicos, económicos, administrativos y organizacionales.

Particularmente importante es una buena capacidad de realizar análisis y tomar decisiones para incorporar las prácticas y los cambios que demandan las exigencias de calidad de la educación y de los requerimientos administrativos del Colegio. Los miembros del Equipo Directivo reciben su nombramiento del director del establecimiento, quien a su vez recibe el suyo de parte de la autoridad competente del organismo sostenedor del establecimiento, de acuerdo con sus estatutos y modos de proceder.

## Acerca de la Gestión de procesos y resultados

Los procesos propios de la institución son permanentemente monitoreados, analizados y perfeccionados en los niveles directivo y docente. Los resultados que producen también son recogidos, analizados, informados y proyectados. Esta gestión de procesos y resultados tiene que ver con muchas acciones y decisiones.

Para ello es necesario crear una cultura de evaluación de la calidad, aplicable a las personas que ocupan cargos directivos y a las que ejercen la docencia u otras funciones de apoyo, a los recursos, a los procesos y actividades educativas, también a los resultados formativos. La evaluación será focalizada sobre la gestión del desempeño, los resultados y los procesos previstos en los objetivos y el desarrollo de este Proyecto Educativo y de los Planes de Desarrollo Institucional.

El colegio Altazol del Maipo a través de su estructura central y sus grupos de trabajo, fomenta estas prácticas evaluativas por medio de distintas acciones: proveer de instrumentos comunes para la evaluación, coordinar tiempos y contenidos de ciertas aplicaciones, manejar con fines de aprendizaje algunos resultados y procesos comparados, retroalimentar a los equipos directivos y otras posibilidades.

Mejoramiento Continuo a partir de la evaluación de la gestión institucional:

Las evidencias y valoraciones aportadas por la evaluación permiten el análisis de los resultados educativos y la toma de decisiones que orienta los procesos de planificación de los que se desprenden los Planes de Mejora o de Desarrollo institucional en la lógica del mejoramiento continuo.

Oportunidades de Mejora

Evaluación de Resultados

Planificación Institucional

Desarrollo de la Gestión

|  |
| --- |
| **EQUIPO DIRECTIVO** |
| **Director: Sebastián Lastra Peñaloza** |
| Profesor de Enseñanza media en Historia y Geografía, titulado en la Universidad Católica Silva Henríquez, el año 1999. En roles directivos, en el año 2008 a 2010 se desempeña como jefe del departamento de Historia y Filosofía del Colegio San Nicolás Diacono de Chicureo. El año 2011 asume la Dirección del Colegio Altazol del Maipo, en el inicio del funcionamiento del Establecimiento. En cuanto a la formación continua el año 2013 obtiene la Beca Directores de excelencia, Mineduc, CPEIP, para cursar el Diplomado en Gestión y liderazgo educacional. Posteriormente, se especializa en programación por bloques y aprendizaje basado en proyectos y en equidad de género y convivencia democrática escolar. |  |
| **Coordinadora Académica y Curricular: Claudia Alejandra Cornejo Ruiz** |
| Profesora de Educación General Básica, con mención en Lenguaje y Comunicación, Licenciada en Educación de la Universidad Arturo Prat en el año 2009.Magister en Educación, mención Gestión pedagógica y Curricular para jefes de Unidad Técnico-Pedagógica de la Universidad Miguel de Cervantes.Se desempeña desde el 2017 como docente de la carrera de Pedagogía Básica en la Universidad Andrés Bello, Santiago.Desde hace 10 años forma parte de la planta educativa del colegio Altazol del Maipo, donde actualmente asume el cargo de Coordinadora Académica y Curricular. |  |
| **Inspector General: Patricio Orizola Serantoni** |
| Profesor de Estado en Educación Física en los niveles de educación básica, media y universitaria, titulado en la Pontificia Universidad Católica de Chile, en el año 1983.Ha ejercido como docente en la Universidad Católica, Departamento de Deporte y Recreación, Campus San Joaquín (año 1984) y Colegio Santa María de los Ángeles, donde se desempeñó como Profesor de Educación Física, Profesor Jefe e Inspector General (año 1985 a 2008). Desde 2013 a la fecha se desempeña como Inspector General en el Colegio Altazol del Maipo. El año 2012 obtiene la beca de Director de Excelencia, CPEIP, especializándose en un Diplomado en Gestión y Liderazgo Educacional. |  |

# GESTIÓN PEDAGÓGICA

En este contexto, la estructura organizacional contempla unidades y/o roles con foco en las variables críticas para la gestión curricular, enseñanza y aprendizaje en el aula y el apoyo al desarrollo de los estudiantes, entre las que se cuenta:

|  |  |
| --- | --- |
| **Coordinación Curricular y Pedagógica** | La gestión curricular y pedagógica tiene que ver directamente con los métodos y la calidad de la enseñanza, con la intervención de las variables que influyen en el aprendizaje, y con el trabajo docente en la planificación, conducción, seguimiento y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje.Se responsabiliza del currículo escolar desde la perspectiva de la metodología, la didáctica específica y la evaluación de los aprendizajes comprometidos en cada uno de ellos. |
| **Inspectoría General** | El Inspector General tiene como principal función velar y promover el Reglamento de Convivencia Escolar, difundirlo y dirigir las actualizaciones necesarias, liderando el equipo de convivencia escolar para lo cual debe promover dentro de la comunidad procesos de prevención relacionadas a la sana convivencia escolar.Además, se responsabiliza por mantener el cuidado de lainfraestructura mobiliaria del colegio. |
| **Equipo PIE** | Comprende profesionales del área psicopedagógica necesarios para liderar el programa de integración escolar. Sus funciones son generar estrategias de aprendizaje y evaluación de procesos de enseñanza considerando la diversidad de estilos de aprendizaje y orientado a los estudiantes que tienen Necesidades EducativasEspeciales, ya sean permanentes o transitorias. |
| **Profesores Jefes** | El Profesor Jefe o Profesora Jefa se responsabiliza del acompañamiento más directo de un grupo de estudiantes o de un curso, en estrecha comunicación con padres, madres y apoderados(as), con el grupo de docentes que enseñan en el curso, con los equipos de Formación, y con la Coordinación del ciclo respectivo. Es el principal vínculo entre las familias y el Establecimiento. Es también quien facilita el normalfuncionamiento de la vida escolar de su curso o grupo de estudiantes a su cargo. |

# FORMACIÓN Y CONVIVENCIA

En cuanto a las regulaciones internas, para la prevención y manejo de conflictos, se cuenta con un reglamento interno que establece normas de convivencia, de seguridad, de funcionamiento interno y otras necesarias regulaciones que definen, entre otros aspectos, los derechos y deberes, el régimen disciplinario y las formas de participación de estudiantes, docentes y asistentes de la educación.

A menudo estos reglamentos van enriqueciéndose a partir de la experiencia, y pueden ser entonces una colección bien organizada de documentos breves sobre distintos temas, que se van agregando explícitamente al Reglamento Interno. Son bien difundidos y conocidos, buscando que no sólo se conozcan las normas, sino que se profundice en los problemas que las hacen necesarias, en los mecanismos de prevención y en el fortalecimiento de las personas. Son, además, debidamente depositados en los organismos pertinentes para que tengan validez moral y formal.

Se busca dar al personal en general una capacitación oportuna e incisiva, en el marco de la formación continua, en temas relativos a las relaciones laborales, las relaciones interpersonales, la autoayuda y crecimiento personal, la comprensión y mediación de conflictos, entre otros.

También en los programas de formación de los grupos de estudiantes y sus familias se incluyen estos temas, de manera que todos los miembros de la comunidad tengan un buen nivel de análisis y comprensión de las dificultades, junto con algunas técnicas y habilidades para prevenirlas y para enfrentarlas cuando se producen.

El colegio Altazol del Maipo procura que haya presencia diaria de personas que ejerzan funciones de control, de consejo, de seguimiento de los casos y temas difíciles, de manera que todas las personas tengan a quien recurrir y sientan un ambiente protegido, libre y sano.

Entre todos los problemas que pudieren ocurrir, puesto que en nuestra institución conviven diariamente personas adultas con niños, niñas, adolescentes y jóvenes de ambos sexos, se incorpora en el Reglamento Interno un módulo que trata específicamente sobre la creación de ambientes educativos sanos, con especial cuidado en temas de buen trato, prevención de la violencia escolar, de los abusos de poder que pueden adquirir formas de abusos deshonestos, acosos o abusos sexuales.

Estos temas se incorporan también en los programas de formación en todos los niveles. Así, la Comunidad Educativa busca desarrollar una capacidad de manejo de las diferencias, los conflictos y transgresiones, con una mirada compasiva y lúcida, con la responsabilidad que

les cabe por tratarse de asuntos provocados o que afectan a sus propios miembros, y con un sentido de responsabilidad social que evite simplemente deshacerse de los problemas.

No obstante, el manejo de casos extremos se hace siempre con discernimiento, con apego a la ley, la jurisprudencia y los reglamentos, buscando la reparación de los daños causados, la ayuda a las personas involucradas y la seguridad de todas, y el resguardo del bien común.

En cuanto a la participación y vida democrática en el colegio, se procura que haya protagonismo de todos y cada uno de los estamentos de la Comunidad. Las asociaciones de estudiantes, del personal, de padres y madres de familia, de ex–alumnos y ex–alumnas, son fomentadas como medios para canalizar el aporte de todas las personas hacia la Comunidad, y como una forma de practicar la sociabilidad y el sentido comunitario.

Estas pueden tomar distintas formas, pero reflejarán siempre los principales valores de nuestro proyecto educativo. A través de sus representantes, tienen acceso fácil y una relación cordial y fluida con la Dirección y los distintos órganos del establecimiento. Así se facilita el servicio que prestan a sus miembros y se fomenta la participación de todos.

## Familias

El éxito del proceso formativo, el colegio lo representa como un binomio, cuyo resultado se compone de la acción mancomunada, entre el establecimiento y familias.

Como se ha dicho anteriormente, para el colegio Altazol del Maipo, el concepto de inclusión se manifiesta en su más amplio sentido e incluye a las familias como actores protagónicos de la educación. Asimismo, entiende como familia a aquel grupo de personas que da acoge y da amparo a nuestros estudiantes, más allá de los lazos formales existentes.

Consecuentemente, se busca que las familias, especialmente las más necesitadas en distintas áreas, se sientan apoyadas y potenciadas, y al mismo tiempo estimuladas a apoyar y potenciar nuestra propuesta educativa desde el seno de la familia.

Por ello, se tienen en cuenta los distintos tipos de familia y las dificultades que suelen enfrentar, tales como largos horarios de trabajo, desempleo, precarias condiciones sociales, de vivienda o de salud, y otras tales como multiplicidad de exigencias provenientes de diversas instituciones o comunidades, que tienden a restringir los tiempos y espacios familiares.

Para muchas familias, nuestra institución escolar serán su principal apoyo y su gran activo cuando piensan en sus hijos e hijas. Otras familias, en cambio, tienen grandes fortalezas y necesitan de menos apoyos, que marca una relación distinta con la institución escolar, En los casos de mayor dificultad, la relación familia–escuela buscará ser al mismo tiempo más fuerte, más dúctil y adecuada a la realidad.

# GESTIÓN DE RECURSOS

## Gestión de personas

La gran riqueza de nuestras instituciones está en las personas que trabajan en ellas, las que al comprometerse con profesionalismo y generosidad con las grandes metas y valores crean un ambiente de trabajo y una tradición educativa que se traspasa de unas a otras y va produciendo los frutos esperados.

Ante las características de la misión institucional, al momento de integrar personas para que se desempeñen en el colegio se evalúan las competencias técnicas requeridas, el equilibrio o madurez personal, y la afinidad de la persona con los principios y valores institucionales.

La institución cuenta con normas de convivencia y reglamentos internos en los que se definen, entre otros aspectos, los derechos y deberes de sus trabajadores, normas sobre disciplina laboral, seguridad, y régimen interno. Estas normas y reglamentos son divulgados ampliamente, de manera que sean conocidos por quienes trabajan en nuestro colegio.

|  |  |
| --- | --- |
| **Acerca de las y los educadores** | **Acerca de los asistentes de la educación** |
| Las y los docentes son quienes lideran el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes del colegio. En este contexto son los encargados de entregar competencias y conocimientos que permitan la formación de las y los estudiantes y orientar procesos de cambio en cada una de las etapas formativas. En nuestro colegio se identifican por la cercanía con los estudiantes, el compromiso con su formación, entendiendo por esto la superación constante de cada persona. Son las educadoras y educadores los encargados de convocar a las familias de nuestra institución para que participen en la tarea formativa, según los sellos e identidad del colegio. Las y los docentes desarrollan un ejercicio docente basados en la ética ycompromiso por formar estudiantes bajo la | Las personas que cumplen funciones Administrativas o de Servicio, también llamadas “Asistentes de la Educación”, aunque no siempre tengan directo contacto con los niños, niñas y jóvenes, se asocian a la labor educativa de toda la Comunidad. Se identifican con los ideales, los valores fundamentales y los objetivos del Colegio, y comparten la misión educadora desde sus particulares funciones, por su forma y estilo de relación y de servicio, por el testimonio y la acogida. Muchas de estas personas son potentes referentes para quienes se educan en nuestro establecimiento y pueden llegar a ser verdaderas formadoras. Por lo tanto, de acuerdo con las materias a tratar y a cada situación particular, participan también de algunas experiencias de formación juntocon grupos de docentes, mientras que |

|  |  |
| --- | --- |
| inspiración del proyecto educativo institucional del colegio Altazol del Maipo. | otras son diseñadas especialmente para ellas. |

## Gestión de Recursos Financieros

Para desarrollar una adecuada gestión de los recursos financieros el Colegio Altazol del Maipo define algunos procesos que fundamentales para asegurar una sana un uso eficiente de los recursos disponibles. Estos se definen en:

* El colegio elabora un presupuesto en función de las necesidades detectadas por el proceso de planificación, controla los gastos y coopera con la sustentabilidad de la institución.
* El colegio lleva un registro ordenado de los ingresos y gastos, y rinde cuenta de ellos de acuerdo con la normativa vigente.
* El colegio cumple con sus compromisos y obligaciones de forma íntegra y oportuna.
* El colegio cuenta con un procedimiento de todos los procesos que son fiscalizados y deben cumplir con la normativa vigente relacionado a la gestión de recursos financieros.
* El colegio cuenta con un plan de mejoramiento educativo anual relacionado a la gestión de recursos de acuerdo con las distintas dimensiones que tiene este procedimiento.

## Gestión de Recursos Educativos

La gestión de Recursos Educativos se centra en los siguientes principios que son fundamentales para cumplir con la normativa vigente:

* El colegio cuenta con una infraestructura y el equipamiento exigido por las normativas, encontrándose estos, en condiciones tales que faciliten el proceso de enseñanza-aprendizaje.
* El colegio cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.
* El colegio cuenta con una biblioteca escolar CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes.
* El colegio cuenta con recursos TIC en funcionamiento para el uso del aprendizaje de los estudiantes.
* El colegio cuenta con un inventario actualizado del equipamiento y material educativo para gestionar su mantenimiento, adquisición y reposición

# 3.2.- MARCO LEGAL Y NORMATIVO

El Colegio Altazol del Maipo, para el desarrollo de su labor, se adscribe al marco legal nacional que regula a educación, salud y seguridad de los estudiantes, así como de normativa interna que regula el accionar del establecimiento.

## Marco Legal Nacional

* Constitución Política de la República de Chile.
* Ley General de Educación Nº 20.370/2009
* Ley de Inclusión N° 20.825/2015
* Ley Nº 20.529/2011 sobre aseguramiento de la calidad de la educación
* Ley Sobre violencia escolar Ley N° 20.536
* Decreto Ley N° 3.166 sobre Sistema de Administración Delegada
* Ley N° 20.201. Modifica el Decreto con Fuerza de Ley N° 2 de 1998, Ministerio de Educación, respecto de Subvención Estatal
* Decreto n° 510/2014, que modifica decreto N° 459, sobre Rendición en Cuenta Pública del uso de los recursos estatales
* Decreto Supremo Nº 73/2014 sobre Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educacionales y sus Sostenedores
* Ley Formación Ciudadana N° 20.911/2016, Ministerio de Educación
* Decreto de Evaluación y Promoción Escolar Nº 83/2001, Ministerio de Educación
* Decreto N° 924/ 1983, Ministerio de Educación. Sobre Clases de Religión en establecimientos educacionales
* Decreto Nº 524/1990 y N° 50/2006. Organización y funcionamiento de los centros de alumnos de los establecimientos educacionales de educación media
* Decreto N° 828/1996, modifica Decreto N° 565/1990, Ministerio de Educación. Organización y funcionamiento de los Centros de Padres y Apoderados
* Decreto Nº 24 de 2005 Ministerio de Educación, con modificación de 2016. Reglamenta los Consejos Escolares
* Decreto N° 79, de 2005, Ministerio de Educación. Reglamenta inciso tercero del artículo 2º Ley Nº 18.962. Estatuto de las alumnas en situación de embarazo y maternidad.
* Decreto N° 215, de 2009, Ministerio de Educación Reglamenta uso de uniforme escolar
* Decreto N° 313, de 1973, Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Incluye a escolares en seguro de accidentes de acuerdo con la Ley N° 16.744.
* Decretos vigentes relativos a Bases Curriculares, Objetivos Fundamentales y Contenidos Mínimos, Planes y programas de estudio

## Estructura y roles del Sistema Escolar Chileno1

* Ministerio de Educación: Establece las políticas públicas educacionales y entrega apoyo pedagógico. Coordinará el funcionamiento de las demás instituciones que si bien son autónomas, deben funcionar en la lógica de un sistema. El Ministerio deberá presentar un plan cuatrienal de aseguramiento de la calidad, por el cual deberá rendir cuentas de manera anual. Elabora bases curriculares, planes de estudio, planes de evaluación, estándares de aprendizajes, entre otros.
* Agencia de la Calidad: Evalúa el aprendizaje de los alumnos y clasifica a los establecimientos según su logro en la enseñanza, con el fin de focalizar el apoyo del Ministerio en aquellos de menor rendimiento e informar a la comunidad sobre los resultados que obtienen.
* Superintendencia: Tiene como fin fiscalizar la ley y normativa educacional, como también la rendición de cuentas de todos los recursos que realizarán los sostenedores públicos y privados. Atenderá consultas y reclamos y aplicará las sanciones según lo dispone la normativa educacional, con el cierre de establecimientos de baja calidad.

## Normativa Interna

La normativa interna está compuesta de reglamentos, procedimientos, protocolos de acción, que permiten a nuestra comunidad asegurar procedimientos estandarizados en los distintos ámbitos de la organización educacional.

Esta normativa consta de:

* Proyecto Educativo Institucional
* Reglamento Interno de Convivencia Escolar (Contiene PISE)
* Reglamento de Evaluación y Promoción.
* Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (para funcionarios)
* Plan de Formación ciudadana.

1 <http://realidadeducacionalchilena.blogspot.com/2011/04/el-congreso-finalmente-aprobo-el.html>

* Plan de sexualidad, afectividad y género.
* Plan de Inclusión
* Protocolos de acción frente al acoso escolar.
* Protocolo de acción frente al consumo de alcohol y/o sustancias al interior del colegio.
* Protocolo de acción frente a accidentes escolares.
* Reglamento de centro de Padres Mineduc.

# 3.3.- ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES 2021 - 2015

## Área Liderazgo Escolar

|  |  |
| --- | --- |
| DIMENSIÓN | LIDERAZGO DEL SOSTENEDER |
| OBJETIVO GENERAL | DESCRIPCIÓN | INDICADORES | RESPONSABILIDAD |
| La sostenedora planifica la gestión institucional del basado en la promoción del PEI, implementando los programas y planes que favorezcan el aprendizaje de los estudiantes. | La sostenedora se orienta a promover el PEI en su conjunto, generando los programas y planes que aseguren elfuncionamiento y proyección del colegio en todas sus dimensiones, asegurando los recursos fundamentales para laejecución del PEI. | El 100% de la comunidad conoce el PEI en sus fundamentos, sellos e identidad, misión y visión y modelo pedagógico.El 100% de los recursos fundamentales para el funcionamiento del colegio responden a la planificación estratégica. | Sostenedor |
| DIMENSIÓN | LIDERAZGO DEL DIRECTOR |
| OBJETIVO GENERAL | DESCRIPCIÓN | INDICADORES | RESPONSABILIDAD |
| El director hace seguimiento a los objetivos y metas institucionales, instalando mecanismos de evaluación y retroalimentación oportunas. | El director debe realizar el seguimiento a cada objetivo y cada meta que este en la planificación y orientación del Plan de mejoramiento, para medir estados de avance y realizar remediales e intervenciones oportunas. | El 100% de las metas y objetivos institucionales son medidos y evaluados.El 100% de las metas y objetivos son dados a conocer a la comunidad. El 100% de las metas y objetivos institucionales son dados a conocer de acuerdo con el resultadoque estos tengan. | Director |
| DIMENSIÓN | PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RESULTADOS |
| OBJETIVO GENERAL | DESCRIPCIÓN | INDICADORES | RESPONSABILIDAD |
| El colegio elabora unpresupuesto anual en función de las | El sostenedor planificalos recursos financieros en base a las | El 100% de los recursosfinancieros cuenta con presupuesto anual | Sostenedor. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| necesidades detectadas y planificación del Plan de Mejoramiento educativo. | necesidades del colegio y planificación del Plan de Mejoramiento educativo institucionalanual. | mensualizado en el cual se detallan ingresos y gastos. |  |

**Área Gestión Pedagógica**

|  |  |
| --- | --- |
| DIMENSIÓN | GESTIÓN CURRICULAR |
| OBJETIVO GENERAL | DESCRIPCIÓN | INDICADORES | RESPONSABILIDAD |
| FORMACIÓN INTEGRAL | Desarrollar un compromiso en base al respeto y promoción por la persona, su dignidad y desarrollo, excluyendo cualquier tipo de discriminación, abuso, injusticia o maltrato, potenciando además un modo pedagógico que estimule una pedagogía desafiante, dialogantecon las competencias del siglo XXI. | El 100% de las planificaciones curriculares incluyen el fortalecimiento de la persona humana que promueva competencias y habilidades que permitan el desarrollo integral: esto es promover la dignidad humana y su desarrollo. | Dirección Coordinación Académica y Curricular |
| DIMENSIÓN | ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA |
| OBJETIVO GENERAL | DESCRIPCIÓN | INDICADORES | RESPONSABILIDAD |
| TRANSFORMACIÓN DIGITAL | Dar respuesta a los requerimientos de la transformación digital, con la incorporación de la tecnología como componente esencial del proceso enseñanza aprendizaje para el desarrollo decompetencias y habilidades que contribuyan al logro de la excelencia en el des-empeño laboral y profesional. | El 100% de las asignaturas en todos los niveles produce una unidad al menos al año utilizando tecnología digital. | Dirección Coordinación Académica y Curricular |
| DIMENSIÓN | APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES |
| OBJETIVO GENERAL | DESCRIPCIÓN | INDICADORES | RESPONSABILIDAD |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| FORMACIÓN EN LAS HABILIDADES PARA EL SIGLO 21 Y EN LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL | Profundizar la práctica de la mejora continua en los procesos de acompañamiento de estudiantes como así también la permanente actualización de las prácticas pedagógicas, para responder con eficacia a los desafíos de logro de aprendizajes significativos, propiosdel Siglo XXI. | El 100% de los estudiantes ponen en práctica la habilidad de metodología de proyectos (APV) una vez por semestre como habilidad prioritaria para enfrentar la era digital. | Dirección Coordinación Académica y Curricular |

**Área Formación y Convivencia**

|  |  |
| --- | --- |
| DIMENSIÓN | FORMACIÓN |
| OBJETIVO GENERAL | DESCRIPCIÓN | INDICADORES | RESPONSABILIDAD |
| Promover un ambiente de respeto y buen trato, previniendo cualquier tipo de discriminación. | Aplicar talleres sobre percepción de formación, clima y sana convivencia escolar en alumnos de 1° Básico a4° Medio. | 100% de los alumnos participan en taller sobre percepción del clima y la sana convivencia. Se aplicaencuesta. | Encargado de Convivencia Escolar, Inspectoría General. |
| DIMENSIÓN | CONVIVENCIA |
| OBJETIVO GENERAL | DESCRIPCIÓN | INDICADORES | RESPONSABILIDAD |
| Promover la sana Convivencia escolar entre los integrantes de la comunidad educativa. | Aplicación de Programa de Formación Valórica, con enfoque en el Desarrollo Personal de los Integrantes de la comunidad. | 100% de los integrantes de la comunidad educativa, participan de desarrollo de taller y de charlas de Clima Escolar y de Resolución deconflictos. | Encargado de Convivencia Escolar. |
| DIMENSIÓN | PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA |
| OBJETIVO GENERAL | DESCRIPCIÓN | INDICADORES | RESPONSABILIDAD |
| Fomentar laParticipación de la Comunidad Educativa en la revisión del Plan de Gestión de la Convivencia Escolar, Reglamentos y Protocolos. | Revisión de las acciones establecidas en el Plan de Gestión de la Convivencia, Reglamento Interno y Protocolos delestablecimiento por parte del estamento de docentes, de los padres y/o apoderados y parte de los estudiantes del establecimiento. | El 100% del contenido del plan de gestión de la convivencia escolar, los reglamentos yprotocolos son revisados en el consejo escolar, consejos de curso y reuniones de apoderados. | Equipo Directivo Encargado de Convivencia Escolar. |

**Área Gestión de Recursos**

|  |  |
| --- | --- |
| DIMENSIÓN | GESTIÓN DEL PERSONAL |
| OBJETIVO GENERAL | DESCRIPCIÓN | INDICADORES | RESPONSABILIDAD |
| La Corporación educacional formula un programa definanciamiento y entrega de recursos que cumpla con la normativa vigente. | La administración elabora un presupuesto anual de recursos que exige la normativa vigente y cumpla con las necesidades que establece el Ministerio de Educación y permite el desarrollo del funcionamiento y extensión del Proyecto educativo, y plan de Mejoramientoeducativo. | El 100% de los recursos educativos y humanos son planificados de acuerdo con lasnecesidades que establezca el Plan de mejoramiento educativo. | Representante legal y Director |
| DIMENSIÓN | GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS |
| OBJETIVO GENERAL | DESCRIPCIÓN | INDICADORES | RESPONSABILIDAD |
| Diseñar un plan que permita crear un inventario, reparación o reposición de recursos didácticos, tecnológicos e infraestructura del colegio. | Ante la necesidad de proteger y renovar oportunamente, surge la necesidad de crear un plan que permite evaluar y reponer oportunamente los recursos que tenga el colegio orientado a tres grandes áreas: Recursos didácticos de aula y de Biblioteca, Recursos tecnológicos como data, PC, y finalmente,Infraestructura en | 100% de los recursos inventariados son revisados de manera quincenal con un check- list e informe de estado y reparación, otorgando prioridad por su impacto. | Director, Inspector general, Encargado de Mantención, Encargado de CRA. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | general, chapas, puertas, baños, zonas de riesgo de los miembrosde la comunidad. |  |  |
| DIMENSIÓN | GESTIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS |
| OBJETIVO GENERAL | DESCRIPCIÓN | INDICADORES | RESPONSABILIDAD |
| Generar un plan de evaluación yautoevaluación de recursos humanos que se aplique anualmente. | Generar un sistema anual de evaluación y autoevaluación de los recursos humanos para medir el logro de avance en los roles, metas y objetivos anuales. | El 100% de los recursos humanos son evaluados anualmente de acuerdo con plan de evaluación conocido y difundido por todos los funcionarios. | Representante legal y Director. |