



# PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

GRUPO EDUCACIONAL  
DE ADMINISTRACIÓN Y COMERCIO

*Formando personas, construyendo futuros*

**Versión 2012**

## INDICE

INTRODUCCIÓN .....	03
1.- MARCO FILOSÓFICO-CURRICULAR .....	04
VISIÓN .....	04
VALORES .....	04
MISIÓN .....	05
POLÍTICAS DE CALIDAD .....	05
IDENTIDAD CRISTIANA .....	06
JESÚS MODELO DE HUMANIDAD .....	06
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS .....	07
PERFIL DEL ALUMNO, ALUMNA .....	08
PERFIL DE FAMILIA A&C .....	10
PERFIL DEL EDUCADOR .....	12
PERFIL DEL EQUIPO DIRECTIVO .....	16
2.- ASPECTOS ANALÍTICOS-SITUACIONALES .....	19
RESEÑA HISTÓRICA .....	19
ENTORNO SOCIAL DE LA ESCUELA .....	20
ÁMBITO CURRICULAR Y PEDAGÓGICO .....	21
PROYECTO CURRICULAR GENERAL .....	21
PROYECTO CURRICULAR DE AULA .....	27
A) ¿Qué enseñar? .....	30
B) ¿Cómo enseñar? .....	33
ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE .....	34
C) La evaluación en el centro educativo .....	34
INFORMATIVO DE EVALUACIÓN .....	37
D) Énfasis educativos .....	39
1. Fomentar en nuestro alumnado la afición por los idiomas .....	39
2. Fomentar la afición a la informática .....	40
3. Fomentar la afición por los deportes .....	40
3.- ASPECTOS OPERATIVOS .....	41
DESCRIPTORES DE CALIDAD .....	41
ESTRUCTURA ORGANIZATIVA .....	49
Descripción de la estructura organizacional enseñanza media .....	50
Descripción de la estructura organizacional enseñanza básica .....	55
Descripción de la estructura organizacional enseñanza científico-humanista .....	57
Descripción de la estructura organizacional de la Casa Central .....	59
FASE DE ACCIÓN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	61
GENERALIDADES .....	61
SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN .....	61
Satisfacción del cliente .....	62
Auditoría Interna .....	62

## INTRODUCCIÓN

*El Proyecto Educativo Institucional (PEI)* de la Escuela de Administración y Comercio es un instrumento que orienta todos los procesos que ocurren en nuestra Escuela, clarifica a los actores las metas de mejoramiento, da sentido y racionalidad a la gestión para el mediano o largo plazo, permite la toma de decisiones pedagógicas y curriculares, articula los proyectos y acciones innovadoras en torno al aprendizaje y la formación de los alumnos, en resumen, ordena las grandes tareas en torno a objetivos compartidos.

Este Proyecto Educativo es fruto de un trabajo de reflexión de parte de todas las personas que componen la comunidad educativa, el cual a lo largo de estos años ha sufrido modificaciones, a medida que ha ido haciendo sentido en los miembros que la componen, proyectándolo para un mediano plazo.

Nuestro Proyecto Educativo se desarrolla en tres aspectos:

*Un marco Filosófico-curricular*, que contiene los principios y valores que orientan la gestión educativa, traducidos en nuestra visión, identidad cristiana, misión y objetivos.

*Un aspecto analítico-situacional*, el que desarrolla las características relevantes del entorno socio económico y cultural de la comunidad escolar. Contiene una reseña histórica y la síntesis de las definiciones curriculares, los antecedentes pedagógicos del alumnado, sus rendimientos académicos históricos y proyectados. Los recursos con que se cuenta: humanos, financieros, materiales y tecnológicos, las prioridades y proyecciones del establecimiento para el mediano y largo plazo.

*Un aspecto operativo*, que contempla la construcción del Plan Operativo Anual para el mediano plazo, formulando metas a partir de los objetivos propuestos, estructurado en áreas de gestión como son Orientación al cliente, Liderazgo directivo-docente, Competencias profesionales, Planificación, Gestión de Procesos y Gestión de Resultados. Contiene los proyectos específicos o de desarrollo articulados entre sí, en los que se organizan las iniciativas de apoyo e innovaciones, plasmados por la misión y visión, y que contribuyen en el logro de los objetivos propuestos. El seguimiento o monitoreo se ejecuta a través de la verificación de indicadores. Esto permite retroalimentar permanentemente los procesos y áreas de mejoramiento. La evaluación se plantea periódicamente explicitando los instrumentos, procedimientos y quiénes la realizarán.

## 1.- MARCO FILOSÓFICO-CURRICULAR

### VISIÓN

“Ser una institución de educación, reconocida por la excelencia y su contribución valórica en la formación integral de personas, y que aporta en crear oportunidades para el desarrollo de todos quienes la conforman”.

### VALORES

- **COMPROMISO**

Capacidad de comprometerse con la realidad social de nuestros alumnos, apropiándose del rol transformador, tomando conciencia de que las herramientas depositadas en ellos los ayudarán a mejorar su calidad de vida.

Involucrarse con la consecución de los objetivos transmitiendo, practicando y promoviendo los valores institucionales.

- **RESPONSABILIDAD**

Asumir las responsabilidades en situaciones de alta exigencia, logrando un trabajo eficiente y oportuno a pesar del factor tiempo, comprometiéndose con las tareas encomendadas.

- **EXCELENCIA**

Búsqueda sistemática y constante por conseguir los más altos estándares de calidad en la gestión organizacional combinando la inversión de tiempo y recursos en función del aporte de éstos a los resultados de la Institución.

- **RESPECTO**

Generar un ambiente de servicio y trato amable, confiable, respetuoso y cooperativo con todas las personas, velando por los intereses de nuestros principales clientes alumnos, alumnas, padres, apoderados y todas las partes de la organización, manteniendo adecuadas relaciones laborales eficientes y eficaces.

## MISIÓN

“Somos una institución educacional inclusiva y de excelencia, que mediante el desarrollo integral de todos sus miembros, habilita a sus estudiantes en competencias técnicas, sociales y actitudinales, con énfasis en la formación valórica y espiritual, para generar emprendimiento, actualización permanente y empleabilidad”

## POLÍTICAS DE CALIDAD

La escuela posee el compromiso de asegurar la calidad en todos los procesos que ejecuta, buscando la satisfacción de los clientes tanto internos como externos. La Gerencia y Dirección consideran esta política como parte integral de los proyectos que emprenda y por ello prioritaria en toda la línea gerencial, asegurando su difusión, comprensión y cumplimiento en todos los niveles de la organización.

Esta política se fundamenta en los siguientes principios básicos:

1. Cumplir con los requisitos acordados con los clientes y con la legislación vigente.
2. Asegurar la mejora continua, mediante la participación activa de toda la comunidad educativa y el desarrollo permanente de sus competencias y habilidades.
3. Asegurar la rentabilidad, a través de la mejora en la eficacia y eficiencia de los procesos, reduciendo los costos de producción y mejorando los ingresos.
4. Cumplir con los objetivos establecidos para cada una de las actividades en términos de costos, plazos y calidad.
5. Promover la calidad de vida de los empleados, facilitado un ambiente y condiciones de trabajo satisfactorios.
6. Asegurar que todos los empleados sean competentes para cumplir con sus obligaciones y responsabilidades y reciban la capacitación adecuada.
7. Seleccionar y evaluar a proveedores que cumplan con los requisitos de nuestro sistema de calidad.
8. Proveer los recursos necesarios para el cumplimiento de esta Política y de los Objetivos establecidos.

## IDENTIDAD CRISTIANA

Como comunidad de aprendizaje, la Escuela de Administración y Comercio, plantea de manera expresa la inspiración Cristiana, y se propone educar siguiendo el Modelo de Cristo, nace aquí la reflexión del alto sentido y alcance, que tiene para la familia A&C esta declaración. El desafío de llevar al papel lo que se piensa y vive en el ámbito creyente, la invitación a la calidad y humanidad en el proceso educativo de los estudiantes y de todos quienes intervienen en el mismo: padres, apoderados, auxiliares, administrativos, docentes, asesores, directivos, entre otros y el sentido que tiene para la familia declararse cristiano, en el desafío de educar con calidad, vivir los valores institucionales que mueven la comunidad de aprendizaje y las consecuencias pedagógicas, metodológicas, éticas, organizativas y de gestión en un horizonte cristiano.

## JESÚS MODELO DE HUMANIDAD

La institución reconoce en Jesús modelo de humanidad, es por eso que decimos que: *Jesús, es Camino, Verdad y Vida* (Jn.15). En una mirada general a los evangelios, encontramos a un Jesús misericordioso (Jn.10), acogedor y cercano (Lc.14), solidario y liberador (Lc.4, 14-21), servidor y comprensivo (Mc.14), en síntesis un Jesús que amó profundamente, hasta dar la vida por toda la humanidad donde los excluidos, los más pobres tienen un lugar de privilegio mostrando así “las entrañas de misericordia de nuestro Dios” (Lc.1, 78). La Escuela de Administración y Comercio reconoce este amor de Dios al hombre en su Hijo Jesús y lo expresa concretamente en un compromiso con los estudiantes que acoge, apuntando a su desarrollo y crecimiento personal como una oportunidad para contribuir a la superación de la pobreza.

Desde la descripción anterior se desprende una invitación a todo hombre y mujer a vivir la vida en un horizonte de su vocación primera: *ser hombre en plenitud*. La divinidad de Jesús está expresada en su humanidad, precisamente a través de la encarnación del Hijo, siendo un “Dios Con Nosotros, el Emmanuel” (Mt.1,23), que habla el profeta Isaías. Aquí nadie se queda excluido, por el contrario, todos somos invitados a participar de este proyecto: *la humanización del hombre*, este será el criterio que orienta nuestro quehacer escolar.

*La vida es un regalo que debe ser donado a quienes son nuestro eje central en Educación, los estudiantes y sus familias, que buscan en la Escuela de Administración y Comercio una oportunidad desde donde surge un compromiso de justicia y equidad.*

El espíritu de la Escuela de Administración y Comercio, se basa en la doctrina de Jesús, que privilegia o prioriza el valor de ser persona. “El sábado fue hecho por causa del hombre, y no el hombre por causa del sábado” (Mc.2, 27). Ésta concepción promueve la humanización integral del ser humano, entregándoles sentido a su vida.

“Es cristiano quien es profundamente humano y es humano quien es profundamente cristiano”.

La formación de la Escuela de Administración y Comercio emplaza su tarea ética ayudando desde todos los ámbitos a formar a hombres y mujeres: desarrollando la conciencia de si mismos: de su historia, su familia, su identidad personal y social, que es capaz de asumirse, de valorarse, de quererse, de reconciliarse con sus dolores y sufrimientos y de tomar sus propias decisiones, que le permiten ir aprendiendo a ser libre. Ciudadano de un país, al cual aporta para su desarrollo, mejorando así la calidad de vida propia y de los demás que le rodean.

## **OBJETIVOS ESTRATEGICOS**

Estos objetivos se han formulado desde la base del modelo propuesto por Fundación Chile, para una gestión escolar de calidad, los cuales se encuentran desarrollados en seis áreas de la gestión institucional:

### **AREA: ORIENTACIÓN HACIA LOS ALUMNOS, SUS FAMILIAS Y LA COMUNIDAD**

1. Implementar un sistema de evaluación permanente de características, necesidades de los alumnos y sus familias.
2. Aumentar la participación y satisfacción de los padres y apoderados en las actividades realizadas.
3. Realizar programa de intervención con énfasis en el desarrollo de competencias interpersonales, instrumentales y valórico - actitudinales en los estudiantes y su familia.

### **AREA: LIDERAZGO**

1. Instalar capacidades de liderazgo y autonomía en los equipos directivos, que generen estándares de desempeño y climas organizacionales sanos.

### **AREA: GESTIÓN DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL DE LOS DOCENTES**

1. Implementar un sistema de aseguramiento de la calidad de la docencia
2. Profesionalizar los procesos de la Gestión de Personas en todos los niveles de la organización

### **AREA: PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL**

1. Cumplir con los indicadores, metas y estándares del POA en todas las áreas de gestión escolar.

### **AREA: GESTIÓN DE PROCESOS**

1. Implementar un sistema de evaluación de resultados de aprendizaje, mediante el diagnóstico, intervención y seguimiento.
2. Instalar procedimientos y mecanismos de apoyo a la gestión educativa
3. Posicionar la identidad de la Escuela AC en el mercado
4. Asegurar la sustentabilidad financiera de AC mediante una administración eficiente y eficaz

### **AREA: GESTIÓN DE RESULTADOS**

1. Elevar los resultados de la calidad de los aprendizajes en las mediciones estandarizadas existentes.
2. Elevar la calidad de los procesos administrativos de acuerdo a normas de certificación internacionales (ISO) y la calidad de los recursos educativos de la Escuela en beneficio de una mejora continua.

### **PERFIL DEL ALUMNO, ALUMNA**

La finalidad fundamental de la educación en nuestra Escuela es desarrollar la persona del joven teniendo como modelo de vida a Jesucristo. Se concibe el perfil como el conjunto de rasgos esenciales a desarrollar, con estilo EA&C en la persona del alumno, “teniendo a Cristo como referencia en el plano de la mentalidad y la vida”.

El alumno egresado de la Escuela de Administración y Comercio, es una persona encaminada hacia el aprender a vivir en felicidad en armonía con el mismo y con los demás. Con una plena formación valórica, cultural y metacognitiva; sobre la base de una Educación moderna, solidaria, humanista y creativa, destinada a desarrollar el respeto de sí mismo y del entorno, conciencia crítica, asertivo socialmente, tolerante y comprometido con su proyecto de vida.

El Alumno y Alumna que egresa, deben poseer rasgos fundamentales en la **FORMACIÓN VALÓRICA**, en el marco de la **FILOSOFÍA CRISTIANA**, esforzándose por desarrollar y demostrar:



Ser una persona perseverante.

Alto nivel académico en su desarrollo intelectual.

Empoderado de su tarea educativa y con capacidad de autocontrol y dominio de sí mismo.

Autogestor de su educación, valorando el diálogo como fuente permanente de humanización.

Su sensibilidad con actitud de respeto y con alto sentido de responsabilidad.

Actitud positiva hacia el trabajo, valorándolo como autorrealización.

Autoexigencia, autonomía y capacidad de autocrítica.

Autocuidado de su integridad física y psicológica,

A través de los valores universalmente aceptados.

Ser integro, sujeto de su propio destino y autorrealización.

Conocimiento de sí mismo de sí mismo, auténtico y conforme su nivel de madurez.

Iniciativa y liderazgo en las distintas actividades de la Escuela.

Convicción personal; pero tolerante con la convicción de los demás.

Disposición de servicio y solidaridad hacia el otro, con alto sentido de justicia y respeto.

Amor a la Patria, respetando la tradición, legado histórico y cultura.

Su **ACTUAR ACADÉMICO** debe basarse en el desarrollo de las **CAPACIDADES, DESTREZAS Y COMPETENCIAS** que le permitan:

Desarrollar habilidades sociales, cognitivas, artísticas, técnicas y físicas, para trascender su propia existencia.

Asumir los desafíos con un pensamiento reflexivo, flexible y metódico.

Analizar e integrar diversos conocimientos, comunicación y expresión.

A transformar la realidad a partir de su observación.

Adaptarse a los cambios tecnológicos que le presente la sociedad, entregando soluciones creativas a problemas contingentes.

Con razonamiento lógico y resolución de problemas.

Argumentar hechos y sucesos en forma coherente

A proyectarse en estudio y actualización permanente

Diagnosticar, Planificar y llevar a cabo proyectos sujeto a metas.

Tomar de decisiones adecuadas a sus objetivos.

Prevenir riesgos acordes con las normas relativas a Seguridad, Orden y Disciplina.

El Dominio de Herramientas Tecnológicas en Informática y Lenguaje Digital.

Gestión microempresarial y una cultura emprendedora.

## PERFIL DE FAMILIA A&C

La finalidad fundamental de la educación es desarrollar la persona del joven teniendo como modelo de vida a Jesucristo. Esta tarea no es posible sin la familia, a la que se concibe como la primera y principal responsable de la educación.

La participación de los padres en la vida escolar de sus hijos tiene efectos importantes como una mayor autoestima de los niños, un mejor rendimiento escolar, mejores relaciones padres-hijos y actitudes más positivas de los padres hacia la escuela. Los efectos se repercuten incluso en los mismos profesores, ya que los mismos padres consideran que los más competentes son aquellos que trabajan con la familia (Pineault, 2001). (Pineault, C. (2001). El desarrollo de la competencia de los padres. En Gervilla Castillo, A. y Otros (Coords.). *Familia y Educación. Educación Familiar*. Grupo de Investigación “Educación Infantil y Formación de Educadores” Universidad de Andalucía.)

Los primeros años de vida, junto a otras instancias socializadoras, la familia es la principal. Pero si se parte de la idea de que el ambiente familiar y escolar son los que más influyen en el desarrollo del individuo y su proceso educativo, es fundamental la colaboración entre todos aquellos que intervienen en el desarrollo y formación del niño. Entre escuela y familia debe existir una estrecha comunicación para lograr una visión globalizada y completa del alumno(a), eliminando en la medida de lo posible discrepancias y antagonismos a favor de la unificación de criterios de actuación y apoyo mutuo, ya que por derecho y por deber tienen fuertes competencias educativas y necesariamente han de estar coordinados, siendo objeto, meta y responsabilidad de ambas instituciones construir una intencionalidad educativa común. Por lo tanto es muy importante que familia y escuela se relacionen. Veci y Jorganes (1988, p.36), (Veci, P. y Jorganes, M. (1988). Los padres van a la escuela. *Rev. Cuadernos de Pedagogía*, n ° 159, pp. 36-38.) estiman que existen gran diversidad de motivos que lo justifican, uno de ellos es el siguiente:

*“Los padres tienen esa sensibilidad innata, necesaria para vivir con niños, para escuchar la mayor insignificancia, para hablar con ese trato y cariño que nosotros, los maestros, perdemos a veces, en aras de una excesiva profesionalización. Por otra parte, el padre que participa puede cubrir mejor que los que no lo hacen su necesidad y su derecho a ser más conscientes de su papel de educador, de responsable último del despegue de su hijo. Los maestros seremos los expertos que les ayuden, pero ellos han de preocuparse de lo que yo, maestro, haga con su hijo”.*

Para que la educación del niño se realice bien, esos contactos vienen a hacerse necesarios. Familia y colegio son dos mundos que, desde ángulos distintos, ven a su manera el niño e influyen sobre él; ambos deben completarse mutuamente, tienen cosas que decirse y, deben estar muy interesados en hacerlo.

La Comunidad Educativa, haciéndose corresponsable de la misión que han recibido los padres de familia, se propone desarrollar en la persona del niño y joven, los más altos valores humanos.

La escuela se propone como Comunidad Educativa, acompañar y formar a las familias favoreciendo en ellas el desarrollo de las siguientes características:

1.-Un tiempo y lugar donde estudiar

Corresponde a los padres y apoderados instaurar ciertas reglas y hacerlas cumplir, estudiar con eficiencia exige un horario, un método, un rito, buscar un rincón silencioso para estudiar es deber del padre, madre o apoderado. Comprometerse con el proceso educativo.

Como primera educadora de sus hijos e hijas, la familia es formadora de hábitos, valores y sobre todo de buenas costumbres.

2.- Comprometerse y Creer en sus hijos

Estimular permanentemente el desarrollo integral de sus hijos e hijas.

3.- No hablar mal del colegio ni menos de sus profesores

Comprometido, colaborador, positivo y propositivo de ideas y acciones en beneficio de la Escuela. Que conozca, comprenda y valore el Proyecto educativo, ser corresponsable y apoyar las actividades convocadas y participar en ellas.

4.-Expandir el horizonte cultural

Con criterios comunes frente a la formación y educación de sus hijos e hijas, abrir el mundo del niño y del joven mediante actividades culturales, que refuercen la curiosidad intelectual, y sienten bases espirituales.

5.-Tomar responsabilidades

Formar ética y moralmente a sus hijos e hijas, estarán permanentemente atentos a su desarrollo educativo. Asistir regularmente a reunión de padres y apoderados, o cuando se les cite a través del: Profesor Jefe, Inspector General, Orientador y/o la Dirección. Los padres, organizadamente, propondrán y ejecutarán iniciativas y acciones en beneficio de sus pupilos, acordes con las normas del establecimiento.

6.- Compromiso con el desarrollo del Estudiante

Dar oportunidades de elección a sus hijos, respetando su decisión vocacional. Cuidar los tiempos y espacios para el encuentro, para el descanso y para la celebración de los acontecimientos significativos.

7.- Estar informado del Proceso Académico

Los padres, madres y apoderados asistirán regularmente a informarse de la situación académica y conductual de su pupilo.

8.-Capacidad de diálogo, tolerancia y respeto

Compartirán la Educación de sus hijos, dialogando con ellos y apoyándolos permanentemente, con apertura, desarrollando actitudes de tolerancia y de respeto mutuo.

9.-Incentivar la lectura y escritura

Desarrollar en sus hijos todos los valores y recursos humanos, educándolos en forma integral, incentivando el hábito de la lectura ya que ésta es la puerta de entrada para el aprendizaje.

10.-Sentirse socio-colaborador y Adherir al Proyecto Educativo Institucional

Asumir corresponsablemente el Proyecto Educativo Institucional y participar en todas las acciones que tienen como fin la educación de sus hijos. Conocer y practicar los valores institucionales.

## **PERFIL DEL EDUCADOR**

El docente de la Escuela de Administración y Comercio es un profesional que se debe entregar en la tarea de asistir al estudiante en el conocimiento de si mismo y en el desarrollo de sus capacidades. Para lograr esta meta educativa el docente debe ser poseedor de una serie de competencias profesionales que se describen a continuación.

## **COMPETENCIAS FUNCIONALES**

### **1. TRABAJO EN EQUIPO**

Capacidad para trabajar efectiva e interrelacionadamente para alcanzar los objetivos de la organización escolar.

- Se compromete con los objetivos de trabajos o proyectos.
- Promueve un ambiente armónico y coordinado de trabajo
- Provee apoyo, supervisión y se responsabiliza por las tareas delegadas.

- Asume responsabilidad por los errores cometidos por su equipo de trabajo.
- Fomenta el diálogo, el ejercicio crítico y la reflexión pedagógica.

## 2. ORIENTACION A LA CALIDAD

Capacidad de mantener una orientación y un desempeño profesional que refleje el esfuerzo por hacer sus tareas con eficiencia y calidad.

- Realiza un trabajo de calidad de acuerdo a las normas establecidas.
- Se orienta al mejoramiento continuo
- Asegura resultados de alta calidad
- Alinea su trabajo con la Visión Institucional
- Entrega los resultados a tiempo

## 3. GESTIONAR PROYECTOS DE INNOVACION

Capacidad para diseñar, coordinar, implementar y evaluar proyectos de innovación educativa, los cuales articulan eficientemente los recursos humanos y materiales para transformar y mejorar la práctica pedagógica.

## 4. ESTRUCTURAR EL PROCESO EDUCATIVO UN AMBIENTE ORGANIZADO Y ESTIMULADOR PARA LA GENERACIÓN DE APRENDIZAJES EFECTIVOS

Capacidad para diseñar, planificar, implementar y evaluar el proceso educativo de calidad en un buen clima de trabajo y administrar tanto el espacio como las relaciones interpersonales con el objetivo de que los estudiantes se sientan motivados e interesados en aprender.

Las competencias fundamentales del trabajo docente son:

- Diseño de proyectos curriculares aplicando el modelo institucional de planificación. Esto comprende los siguientes aspectos:
  - **DIAGNOSTICAR:** Capacidad para detectar necesidades de aprendizaje en los distintos niveles y sectores de enseñanza, con el fin de facilitar la planificación y orientar la metodología de enseñanza y el proceso de evaluación.
  - **PLANIFICAR LA ASIGNATURA:** Capacidad para diseñar la enseñanza ordenando las actividades en un plazo determinado, con el fin de alcanzar los objetivos del programa de la asignatura, de acuerdo al nivel en el que trabaja.

- **PLANIFICAR LA CLASE Y METODOLOGÍAS DE APRENDIZAJE:** Capacidad para organizar y programar las actividades de la clase de acuerdo a los objetivos de la asignatura.
- **REALIZAR CLASES EFECTIVAS:** Capacidad de utilizar el tiempo disponible para lograr los el desarrollo de las competencias y valores propuestos para el aprendizaje.
- **ADECUAR ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE:** Capacidad para reformular constantemente la metodología de trabajo con el fin de lograr que todos los estudiantes aprendan.
- **EVALUAR LOS APRENDIZAJES:** Capacidad para determinar el nivel de logro de los aprendizajes con el fin de tomar decisiones que permitan instalar aprendizajes significativos.
- **MEJORAR LAS ESTRATEGIAS DE ACUERDO A LOS RESULTADOS:** Capacidad de analizar la información y tomar decisiones con el fin de mejorar los procesos y los resultados, haciéndose responsable de estos.
- **REPORTAR Y REGISTRAR LA EVOLUCIÓN ACADÉMICA DE LOS ESTUDIANTES:** Capacidad para mantener actualizada la información académica de los estudiantes e informado al Equipo Directivo del estado de avance del proceso, tomando decisiones para mejorar los aprendizajes.
- **REALIZAR LABORES ADMINISTRATIVAS DOCENTES:** Capacidad para realizar las tareas de registro, ingreso, organización, actualización y entrega de la información necesaria y pertinente para el buen desarrollo del proceso curricular.

## COMPETENCIAS CONDUCTUALES

### 1. RESPONSABILIDAD

Capacidad para comprometerse con el cumplimiento de las tareas encomendadas.

### 2. COMPROMISO ETICO SOCIAL

Capacidad de influir en la cultura del establecimiento actuando en forma coherente tanto con los valores como con los principios declarados en el Proyecto Educativo Institucional.

- Transmite, promueve y practica los valores del Proyecto Educativo Institucional.
- Se compromete con la Institución.
- Se compromete con el entorno social y cultural del establecimiento. Principios éticos sólidos expresados en una auténtica vivencia de valores.

### **3. LIDERAZGO PEDAGÓGICO**

Capacidad de motivar y comprometer activamente a los estudiantes con su proceso de aprendizaje y las actividades de la institución.

- Desarrolla la capacidad de compromiso en sus estudiantes.
- Desarrolla motivación de logro
- Desarrolla autocontrol y autodisciplina en los estudiantes.
- Promueve la participación.
- Incentiva la innovación.

### **4. AUTOAPRENDIZAJE Y DESARROLLO PROFESIONAL**

Debe tener una sólida formación pedagógica y académica. Habilidad para buscar, asimilar y compartir nuevos conocimientos potenciando su desarrollo personal y profesional.

- Se mantiene actualizado en los nuevos desarrollos de su área.
- Se compromete con su propia formación.
- Profundiza en temas de su especialidad y hace transferencia a su trabajo de aula.
- Desarrolla su autoestima profesional.

### **5. INICIATIVA E INNOVACIÓN**

Capacidad para formular activamente nuevos planteamientos que se adelanten a los cambios del entorno, tomando decisiones oportunas con criterio propio.

- Capacidad de proactividad
- Aporta alternativas innovadoras a la solución de los problemas.
- Actúa con creatividad
- Anticipa los cambios del contexto.

## 6. ACTUALIZACIÓN ACORDE A LOS CAMBIOS DE NUESTRA SOCIEDAD

-Actitud democrática, convicción de libertad, responsabilidad, respeto por todas las personas y grupos humanos.

-Autonomía personal y profesional.

-Amplia formación cultural con una real comprensión de su tiempo y de su medio que le permita enfrentar con acierto y seguridad los diversos desafíos culturales.

### PERFIL DEL EQUIPO DIRECTIVO DE LA ESCUELA

El equipo directivo de la Escuela de Administración y Comercio debe ser capaz de estimular, comprometer y movilizar a los profesores, con un foco centrado en lo pedagógico y altas expectativas para el logro de metas y resultados, generando identidad de los docentes con la Visión y Misión del Proyecto Educativo. Además lidera y conduce los procesos pedagógicos y formativos de este establecimiento, desarrollando acciones efectivas que apunten al desarrollo espiritual, humano y social de nuestros estudiantes. Ser capaces de planificar, coordinar, supervisar y evaluar la calidad de los procesos de gestión administrativa y pedagógica.

Los equipos directivos se responsabilizan por los resultados de su gestión, organizando, supervisando, controlando el plan de trabajo definido en la institución, en concordancia con el PEI. Los resultados obtenidos son utilizados para la toma de decisiones que permitan mejorar la gestión del establecimiento.

Los directivos asignan metas individuales a cada uno de los profesionales de la institución, de acuerdo al Plan Anual, y utilizan los resultados de los procesos de evaluación institucional e individual en oportunidades para el aprendizaje organizacional, promoviendo una cultura basada en la retroalimentación formativa, el aprovechamiento del tiempo y el uso de incentivos.

Debe ser preocupación constante de los equipos directivos el monitoreo del clima de trabajo que permita una sana convivencia entre los distintos miembros de la escuela, que facilitará enfocarse en el tema central de una institución educativa, que es el aprendizaje de los estudiantes.

Ser capaces de dirigir y motivar a los miembros de la comunidad educativa ir en pro de las metas institucionales, en un trabajo mancomunado, que contribuya a que todos den lo mejor de sí.



Ser reconocido y valorado por su compromiso ético-social en su pensar, sentir y actuar dentro de la comunidad educativa y fuera de ella.

Mantener una constante preocupación por su autoaprendizaje y desarrollo profesional, reflejándose en la promoción de los otros miembros de la escuela.

**(Fuente de consulta; Fundación Chile)**

#### **PERFIL AXIOLOGICO EQUIPO DIRECTIVO AC**

El perfil de un equipo directivo se concreta, en un carisma caracterizado por un liderazgo conducente a una respuesta real de la visión y misión del proyecto Educativo Institucional de la Escuela de Administración y Comercio.

Su desempeño tiene su base al ejercer un liderazgo que, desarrolla actitudes y valores (saber ser), cualifica el logro de competencias de trabajo en equipo, potenciando el optimismo, la solidaridad, el pluralismo y la ética profesional.

- Ser constructores de buenas prácticas, en un discernimiento y una espiritualidad que construye y optimiza un clima organizacional comunitario. Testimonia un proyecto de vida inherente a la educación de personas.
- Promover al interior del equipo, actividades motivadoras, innovadoras, cualitativas.
- Se perfecciona permanentemente en aras de un quehacer personal y profesional, como ejemplo motivador de su vida y palabra.
- Propicia las condiciones de transformación a nivel personal y social, aportando una actitud crítico-reflexiva en torno a sus logros y limitaciones personales y profesionales.
- Favorecer el diálogo constante, transparente, enriquecedor y orientador, para buscar las respuestas más urgentes a las necesidades del joven.
- Desarrollar la empatía como una parte importante de la habilidad para comprender y convivir con otros.
- Desarrollar la necesidad de combinar amor con autoridad.

- Reflexionar sobre el tipo de modelo que somos o queremos ser para los jóvenes.
- Vincular el significado de la solidaridad y la responsabilidad con su comunidad.
- Motivar la búsqueda en la excelencia personal en términos amplios, con una visión generosa y comprometida.
- Reflexionar sobre las estrategias para la educación de los valores, así como en ejercicios para la clarificación de su propia escala de los mismos.
- Crear la capacidad de ver las dimensiones éticas de las situaciones vitales, comprendiendo objetivamente los valores para aplicarlos a situaciones concretas.
- Ser capaces de razonar moralmente considerando las alternativas, consecuencias y valores en juego.
- Desarrollar el autoconocimiento y la capacidad de autocrítica.

Para crear “sintonía fina” entre padres y maestros, necesitamos tener claro que existen valores objetivamente positivos y universalmente aceptados en una sociedad pluralista y que, además de enseñarlos, es necesario ayudar a los jóvenes a entenderlos, interiorizarlos y actuar en base a ellos.

- Demostrar que los valores tienen aplicación real y objetiva en la vida; que convienen al individuo y a la comunidad, y resisten las pruebas de la reversibilidad.
- Reforzar el desempeño profesional, pasando necesariamente por una educación moral sólida que permita una adaptación y convivencia armónica con los demás.

Aportar significativamente, desde el aula, al desarrollo moral de nuestros jóvenes, a través de una preparación, perfeccionamiento, descubrimientos y redescubrimientos de estrategias y metodologías que permitan hacer realidad esta importante, enorme e impostergable tarea: aportar significativamente, desde el aula, al desarrollo moral de nuestros jóvenes, hoy.

(Fuente de consulta: Marco Doctrinal Congregación Católica.)

## 2.- ASPECTOS ANALÍTICOS-SITUACIONALES

### RESEÑA HISTÒRICA

La Escuela de Administración y Comercio nace en el año 2004 después de un acucioso estudio y preparación de su Sostenedora y Directora de ese entonces.

Este proyecto se emplazó en un local arrendado, iniciando su funcionamiento en el mes de marzo de 2004, con un total de 4 salas y un número de 161 alumnos de primero medio; al otro año fue tal la demanda que dicha matrícula se triplicó, pasando de 4 cursos por nivel a 8 para primero medio. Esta demanda nos hizo analizar la posibilidad de adquirir un terreno junto al Centro de Padres del establecimiento, quienes a través de una votación acordaron instalar las actuales dependencias en la localidad de Sarmiento.

Para el año 2006 se inició el año escolar en las dos dependencias trasladando los niveles técnicos a las nuevas instalaciones, manteniéndose los niveles de formación general por ese año en el antiguo establecimiento.

El año 2007 fue un año de cambios, el establecimiento completó su traslado a las nuevas instalaciones, funcionando desde ese año con todos sus niveles en el nuevo local, este fue un año de muchos logros y satisfacciones para la institución producto de contar con la primera generación de egresados, presentarnos para la autoevaluación del modelo propuesto por la Fundación Chile y estar en casa nueva.

Este mismo año se abre una nueva sede en la localidad de Sarmiento, que nace como respuesta a la inquietud de atender alumnos de prebásica de este mismo sector, incluyendo el apoyo de especialistas en lenguaje. Nace “Los Peques del AC”, incorporando niños y niñas para la enseñanza regular y de lenguaje.

Desde el año 2008 hacia adelante hemos ido mejorando los procesos e instalando procedimientos en el quehacer educativo, a través de la implementación de un Plan de Mejoramiento, lo que ha permitido realizar un seguimiento serio y sistemático de nuestros resultados, también durante este año se realizó el inicio de un nuevo colegio del grupo educacional, que vino a satisfacer la necesidad de educación de calidad para el sector de Sarmiento, en los niveles pre escolares y básicos de la comunidad en la que hoy se encuentra inserta.

El mismo año 2008, “Los Peques del AC” crecen, incorporando la enseñanza básica, bajo el nombre “Escuela Básica de Administración y Comercio”.

Durante 2009, comienza el trabajo para una nueva Sede en el área Humanística Científica, en el sector Poniente de la ciudad de Curicó, camino a Tutuquén. Esta nueva Casa de estudios se forma para un sector socioeconómico medio, con niveles de lenguaje, pre-básicos, básicos y medios a partir del año 2010.

Para el año 2012 la Escuela Media de Administración y Comercio inicia una nueva carrera de Formación Técnico Profesional, las nuevas egresadas serán técnicos de Nivel Superior en Atención de Párvulos y Estudiantes de Primer Ciclo Básico con Mención en NEE Transitorias, capacitada para complementar y apoya las actividades del proceso de enseñanza y aprendizaje en las áreas cognitivas, recreativas y asistenciales en la educación parvularia y en los niveles NB1 y NB2 de la enseñanza básica, coordinando, programando y ejecutando actividades de apoyo al educador de Párvulos y/o el Profesor de educación básica, a fin de lograr el desarrollo de habilidades y destrezas de los niños y niñas que se inician en la educación formal, en un marco de tolerancia y respeto a la diversidad.

Por otro lado la Escuela de Administración y Comercio en su constante labor educativa de calidad, propone formar estudiantes de Educación Media Técnico Profesional para la región y reconociendo el acelerado cambio del contexto productivo; reconoce que la Especialidad Agropecuaria tiene el desafío de formar futuros Técnicos Profesionales con competencias que permitan desarrollar satisfactoriamente tareas en empresas que forman parte de una actividad productiva representativa de la Región, la cual en los últimos 20 años ha incorporado tecnología para cumplir con las exigencias del mercado nacional e internacional. Es en este sentido que incorpora a partir del año 2012 a esta especialidad a la Formación Profesional Dual que considera a la empresa como lugar de formación que permite a los jóvenes formarse alternadamente en la escuela y la empresa, en un proceso de adquisición de experiencias sistemáticas y pedagógicamente intencionadas.

- La Formación Profesional Dual mediante el aprendizaje en la empresa asegura el dominio de los procedimientos laborales bajo condiciones reales, asegurando la adquisición de competencias de empleabilidad, posibilitando de esta forma una vinculación y efectiva inserción laboral.

## **ENTORNO SOCIAL DE LA ESCUELA**

La Escuela de Administración y Comercio surge en un entorno social, al cual se quiere responder y desde donde surgen los sueños para construir un mañana nuevo. No se puede dejar de mirar lo que acontece en rededor, población eminentemente rural en el caso del sector de Sarmiento, con contextos urbanos bien determinados de marginación, de exclusión y de pobreza.

Con un número importante de trabajadores temporeros, donde trabajan ambos padres, configurando un tipo de familia y de alumno.

No todos alcanzan los beneficios del desarrollo económico que ha ido alcanzando nuestro país, en este sentido, se parte de una imagen de Chile, un país con crecimiento económico sostenido pero profundamente desigual.

El fenómeno de la pobreza tiene relación directa con la escolaridad, esto significa que cuanto más pobres, menos escolaridad, lo que representa un gran desafío puesto que existe menos “capital humano” y menos “clima educativo” y esto tiene directa relación con el ingreso en el hogar, que va a condicionar las oportunidades educativas de los hijos. Sucede frecuentemente en la Escuela que el nivel educativo de los padres es inferior al de nuestros estudiantes.

El desafío que presenta el Proyecto Educativo es que a través de una gestión de calidad escolar se contribuya a la movilidad social de los estudiantes estableciendo un espacio en la provincia para niños y jóvenes donde la equidad y la no exclusión sean criterios de discernimiento de quienes llegan buscando una oportunidad para superarse a través de la formación personal y la obtención de un título profesional de nivel medio, o bien, alcanzar estudios superiores que permitan continuar su desarrollo.

## **ÁMBITO CURRICULAR Y PEDAGÓGICO**

### **PROYECTO CURRICULAR GENERAL**

A cada sociedad, a cada pueblo en su momento histórico le corresponde vivir un determinado humanismo, entendiéndolo como una determinada manera de pensarse y de vivirse el hombre a sí mismo. Para que ese humanismo se ponga en práctica y se transmita en el tiempo, se requiere educación, una educación capaz de procurar el aprendizaje: los conocimientos, habilidades y actitudes; las competencias, los principios y valores, los gustos y sensibilidades que requiere ese humanismo. Es decir, una formación integral. Cuando pensamos en el cambio, en una sociedad más justa y solidaria, estamos educando a un tipo de hombre, para una nueva sociedad. Significa educar para vivir y participar en la sociedad de la información y la comunicación, de la globalización y del inglés como idioma universal que nos permitirá entrar en una comunicación global. Educar para el cambio, es educar para una sociedad más justa que la actual. Preparamos a nuestros estudiantes para vivir y convivir con esta realidad del siglo XXI, para participar activamente en los cambios económicos y sociales que es preciso realizar para que todos los hombres puedan disponer de los bienes que necesitan para vivir dignamente y para

participar de los beneficios de esa información y globalización. Lo humano, el aprender y la calidad serán el horizonte, la dirección, la orientación y el sentido del Proyecto Educativo Institucional.

Aprender, es el desafío fundamental de la educación, la escuela existe para generar aprendizajes en sus estudiantes, en palabras sencillas podemos decir que aprender es: un proceso mediante el cual el joven interactúa con el medio externo, disponiéndose a nuevas experiencias de aprendizaje; selecciona aquella información que evalúa como significativa y, posteriormente, la organiza conforme a sus propios modelos mentales, acción que le permite integrar nuevos conocimientos y modificar sus conducta. En síntesis, se puede decir que el aprendizaje no está sólo en los contenidos que se entregan, sino también en la persona que aprende. Sólo se aprende lo que se quiere aprender, y lo que es significativo para cada cual. En definitiva se aprende para ser más hombres, más personas, más humanos, para ser más felices.

En este sentido se asume y hace propio los cuatro pilares de la educación del siglo XXI de Jacques Delors, que se expresa en:

**Aprender a conocer:** dominar los instrumentos del conocimiento, vivir dignamente y hacer su propio aporte a la sociedad. Se hace énfasis en los métodos que se deben utilizar para conocer y asegurar que en el fondo, debe haber el placer de conocer, comprender y descubrir.

**Aprender a hacer:** aprender para hacer cosas y prepararse para hacer una aportación a la sociedad. Las personas se forman para hacer un trabajo. En lugar de conseguir una cualificación personal (habilidades) cada vez más se hace necesario adquirir competencias personales, como trabajar en equipo, tomar decisiones, relacionarse, crear sinergias, etc. Siendo importante el grado de creatividad que se aporta.

**Aprender a convivir y a trabajar en proyectos comunes:** éste es uno de los retos más importantes del siglo XXI. Nunca en la historia de la humanidad se había llegado a tener tanto poder destructivo como actualmente. Se debe aprender a descubrir progresivamente al otro; ver que se tienen diferencias con otros, pero sobre todo interdependencias, la dependencia es, los unos de los otros. Para descubrir al otro, es necesario conocerse a sí mismo: al saber esto, sabrá plantearse la cuestión de la empatía, entender que otro piense diferente de a sí mismo y que tienen razones tan justas como las propias para discrepar.

Se propone favorecer los trabajos en común, prestar atención al individualismo, que no está en contra de la individualidad, y que destaque la diversidad, como elemento necesario y

creador. Cuando se habla de atención a la diversidad, se refiere a tratarla adecuadamente para igualar a todos y así evitar conflictos.

**Aprender a Ser:** es el desarrollo total y máximo posible de cada persona. El sistema educativo ha dado prioridad a las dimensiones cognitivas, a las que están relacionadas con el conocimiento, y ha olvidado las dimensiones afectivas; esta es una palabra que paulatinamente ha ido desapareciendo del ámbito escolar desde finales del siglo XIX e inicios del siglo XX. Incluso, si nos detenemos a pensar, vemos que la escuela acoge muy bien a los niños y niñas más pequeños y los satisface emocionalmente, se acompaña a los alumnos y alumnas para que aprendan a leer y escribir y los empezamos a preparar para los conocimientos de la educación media, dando por hecho que la madurez emocional ya se ha consolidado cuando tienen ocho y nueve años; cuando la verdad es que ninguno de los adultos ha acabado su educación afectivo-emocional. En un mundo marcado por el deseo de lo superficial y efímero es necesario enseñar a desear la espiritualidad; en una sociedad marcada por el egoísmo es preciso desarrollar el mundo de los sentimientos y emociones como medio de empatía y solidaridad con el que sufre. Es menester introducir especialmente en la infancia un aprendizaje emocional-afectivo que lleve al niño y adolescente a aprender a sentir y a desear.

Éste aprendizaje cuando el alumno, como constructor de su propio conocimiento, relaciona los conceptos a aprender y les da un sentido a partir de la estructura conceptual que ya posee. Dicho de otro modo, construye nuevos conocimientos a partir de los conocimientos que ha adquirido anteriormente. Este puede ser por descubrimiento o receptivo y construye su propio conocimiento porque quiere y está interesado en ello. El aprendizaje significativo a veces se construye al relacionar los conceptos nuevos con los conceptos que ya posee y otras al relacionar los conceptos nuevos con la experiencia que ya se tiene.

El aprendizaje significativo se da cuando las tareas están relacionadas de manera congruente y el sujeto decide aprenderlas.

Pero la respuesta de la escuela debe llevar el sello propio que le viene de su carácter cristiano: “Formando personas, construyendo futuros”.

Calidad Total, es la teoría de la administración empresarial centrada en la satisfacción de las expectativas del cliente (estudiantes, apoderados), satisfacer tanto al cliente externo como interno; ser altamente competitivo.

La calidad, la entendemos en el marco del desarrollo integral de toda la persona y de todas las personas. Cuando la calidad redunde sólo en beneficio de unos y excluye a otros, se puede dudar del sentido humano de semejante calidad.

La calidad, calidad total, exige centros educativos al ritmo del tiempo, actualizados en cuanto a sus objetivos, sus contenidos, sus metodologías, su equipamiento, su estilo de gestión.

La excelencia es desde hace siglos uno de los temas más acentuados en la pedagogía cristiana. Pero no es solamente la excelencia académica, sino la excelencia humana.-

La competencia, característica típica del modelo en vigencia, es también una exigencia de la educación cristiana. La ciencia, la tecnología y el mundo de los medios, son terrenos nuevos en los que toda escuela que se precie tiene necesariamente que incursionar.

“El conocimiento no tiene límites, es evidente que “saber es poder”. Sin embargo, no es “el mucho saber” lo que importa, es también el sentir, el saber con y el saber para, el compartir, el servir. Es preciso recuperar el discurso del ser para los demás, el saber y el poder como servicio, la solidaridad, la compasión en el sentido más pleno de la palabra”<sup>1</sup>.

El ser cristiano se traduce en un compromiso radical de todas las personas de la Escuela de Administración y Comercio con los estudiantes que son a quienes tenemos que servir. Por tanto, el amor tiene que mover nuestra práctica pedagógica y la innovación en el aula para alcanzar aprendizajes de calidad, expresados en SIMCE, PSU y competencias de empleabilidad. Formar personas integrales, ciudadanos que aportan a la transformación de la sociedad.

La dimensión cristiana tiene un sentido para la vida, desde esta mirada hay que destacar que el perfil institucional nos viene dado por el compromiso, como esta “capacidad de comprometerse con la realidad social de nuestros alumnos y alumnas, apropiándose del rol transformador, tomando conciencia de que las herramientas depositadas en ellos los ayudarán a mejorar su calidad de vida...” Por la responsabilidad como “asumir las responsabilidades en situaciones de alta exigencia, logrando un trabajo eficiente y oportuno a pesar del factor tiempo, comprometiéndose con las tareas encomendadas”. La excelencia, es la “búsqueda sistemática y constante por conseguir los más altos estándares de calidad en la gestión organizacional combinando la inversión de tiempo y recursos en función del aporte de estos a los resultados de la institución”. Finalmente, el respeto, que es “generar un ambiente de servicio, amable, confiable, respetuoso y cooperativo con todas las personas; velando por los intereses de nuestros

---

<sup>1</sup> *Peter-Häns Kolvenbach, S. J.*



principales clientes, alumnos, alumnas, padres, apoderados y todas las partes de la organización manteniendo adecuadas relaciones laborales eficientes y eficaces”.

Camino, es salir al encuentro del hermano. El proceso educativo es precisamente camino. Es salir al encuentro del conocimiento que se expresa en: saber, saber hacer y saber ser y estar en la sociedad de hoy, donde la informática, el emprendimiento, la tecnología, lo deportivo - recreativo y el inglés juegan un lugar central en nuestra formación.

El modelo educativo de la Escuela de Administración y Comercio tienen como fundamento de su propuesta educativa al Modelo Constructivista, que se entiende básicamente como una idea, donde el individuo -tanto en los aspectos cognitivos y sociales del comportamiento como en los afectivos- no es un mero producto del ambiente ni un simple resultado de sus disposiciones internas, sino una construcción propia que se va produciendo día a día como resultado de la interacción entre esos dos factores. En consecuencia, según la posición constructivista, el conocimiento no es una copia de la realidad, sino una construcción del ser humano. ¿Con qué instrumentos realiza la persona dicha construcción? Fundamentalmente con los esquemas que ya posee, es decir, con lo que ya construyó en su relación con el medio que le rodea.

El Proyecto Curricular se sustenta en dos dimensiones: un currículum como selección cultural y un currículum como modelo de enseñanza - aprendizaje. El currículum como selección cultural se sustenta en dos núcleos: el perfil del alumno y los marcos de Valores -Actitudes y Capacidades - Destrezas. Estos núcleos son referencia para el diseño, articulación e implementación de todo el currículum, tanto en sus aspectos sistemáticos y formales, como en sus aspectos informales y emergentes. Esto significa que todas las acciones realizadas en la comunidad educativo pastoral deben ser curriculares, es decir, tener intención formativa y estar en referencia a los núcleos fundamentales.

El currículum considerado como modelo de enseñanza- aprendizaje se transforma en herramienta de aprendizaje escolar donde el profesor actúa como mediador del aprendizaje. Desde esta perspectiva esta concepción del currículum recoge los aportes de las teorías de aprendizaje con base psicológica convertidas en herramientas pedagógicas.

En los procesos evaluativos del Currículum, las Prácticas Pedagógicas y la Gestión, los instrumentos utilizados deben medir esencialmente el cumplimiento de objetivos y tareas asignadas.

La Escuela ya educa “a través de la actitud de los profesores, de los valores por los que se orientan las decisiones de la escuela, los Consejos de Profesores, a través del ‘currículum oculto’, que impregna la vida escolar y familiar”<sup>2</sup>.

Contemplando la praxis de Jesús podemos darnos cuenta, que todas sus acciones, brotan de un profundo amor al hombre y a la mujer. El desafío para el docente está en una labor pedagógica que surge desde el amor. Desde esa experiencia vital surge la creatividad, la imaginación para seducir y conseguir aprendizajes en nuestros estudiantes. Amor que se traduce en confianza y valoración positiva de cambio en los alumnos y alumnas. La pedagogía de Jesús siempre apuesta por el cambio y transformación positiva de la persona. Siempre es posible avanzar, cambiar, los evangelios están llenos de relatos al respecto. Hay una mirada esperanzadora de la persona humana, el cambio siempre es posible. Docentes, administrativos, auxiliares, directivos, padres y apoderados comunican esta humanidad de Jesús, teniendo presente que el alumno y alumna está primero.

Para lograr aprendizajes significativos en el horizonte de la pedagogía de Jesús, necesariamente se debe amar profundamente al otro, en un ambiente de aprendizaje cargado de afectividad, la emoción y no solo la razón logran el aprendizaje. Nadie aprende de quien no ama, será precisamente el amor lo que puede ir venciendo esos mecanismos de defensa que solo buscan llamar la atención para ser reconocidos, queridos, valorados.

La "Escuela de Administración y Comercio", a través de su proyecto curricular apunta a ser una alternativa educativa de calidad para los estudiantes de la región, en la formación Técnico Profesional y en la Formación Humanística-Científica.

La formación académica y profesional integral busca en el alumno: "el desarrollo moral, intelectual, artístico, espiritual y físico, mediante la transmisión y el cultivo de valores, conocimientos y destrezas enmarcados en nuestra identidad nacional, formando para convivir y participar en forma responsable y activa en la comunidad". El horizonte es que en la Escuela los alumnos y alumnas aprendan el arte del vivir y convivir con otros.

La formación profesional se entrega con profesores que están directamente relacionados con el campo ocupacional de manera tal que exista un vínculo estrecho y directo con lo que la empresa requiere. El horizonte es que el alumno de la Enseñanza Técnico Profesional que egresa de la Escuela alcance aquellas competencias que le permitan insertarse con éxito en la realidad laboral. En la formación general del primer y segundo nivel existen instalados en el currículum

---

<sup>2</sup> *Peter-Häns Kolvenbach, S. J.*

cuatro talleres que buscan responder a este desafío: taller de Inglés, Agropecuaria, Desarrollo de Habilidades de Emprendimiento e Informática.

En la relación Escuela - Empresa se consideran los cambios que se han ido provocando en los distintos sectores productivos, que aseguren calidad en la formación y en la gestión. Esto se traduce en diversos profesionales que ejercen liderazgo en el aula y fuera de ella, fomentan el trabajo en equipo y desarrollan capacidad emprendedora.

La formación Humanística-Científica, cuenta con docentes especialistas en cada área de formación general, que incorporan en nuestros jóvenes competencias necesarias para el mundo de la Educación Superior. Inglés, informática, trabajo en equipo y emprendimiento son también énfasis en este tipo de enseñanza.

La Escuela mantiene su centro y eje fundamental, en: “*que todos y todas las personas del EA&C aprendan*”. La escuela; un lugar para aprender con calidad y humanidad, donde formemos personas con un futuro sólido en valores.

El desafío del cómo integrar la inspiración cristiana en el currículum, plantea un sin número de interrogantes; ¿Cómo el profesor de matemática enseña su disciplina integrando esta ciencia en un horizonte cristiano? ¿Cómo ayuda desde las matemáticas a interpretar la realidad, desarrollando un pensamiento complejo y crítico?, ¿Cómo educar en tiempos de globalización, de neoliberalismo económico? ¿Cómo una escuela de inspiración cristiana, puede hacer frente a esta realidad?”<sup>3</sup>

## PROYECTO CURRICULAR DE AULA

La Comunidad Educativa de la Escuela de Administración y Comercio asume la propuesta de Reforma Curricular del MINEDUC y la implementa a través del Proyecto Curricular de Aula. En este se definen los fundamentos técnicos pedagógicos de la praxis educativa en el aula y los criterios generales para integrar en el currículum sistemático la propuesta antropológica de nuestro Proyecto Educativo a través de los Marcos Valórico-Actitudinal y de Capacidades-Destrezas.

En este nivel de aplicación del currículo en el aula es donde se realiza la diferenciación de las modalidades de enseñanza de nuestra comunidad educativa: la formación Técnico Profesional y Humanística-Científica, sus diferencias radican fundamentalmente en la finalidad educativa de cada ciclo formativo.

---

3 *Peter-Häns Kolvenbach, S. J.*

Los elementos fundamentales del modelo curricular de aula se sustentan en las teorías de aprendizaje socio histórico y social de Vygotsky, el aprendizaje constructivo de Piaget, el aprendizaje significativo de Ausubel y Novak, el aprendizaje por descubrimiento de Bruner y el aprendizaje mediado de Feuerstein y sus características son las siguientes:

**Proyecto psicopedagógico:** Aprender a aprender como desarrollo de capacidades, por medio de actividades entendidas como estrategias cognitivas. Capacidades y valores como objetivos y los contenidos y los métodos/procedimientos como medios.

**Modelo de aprendizaje:** Este descansa en una concepción constructivista y significativa del aprendizaje, que supone la participación activa del que aprende en su propio proceso de aprendizaje. En este modelo, el alumno construye, modifica, diversifica y coordina sus esquemas, estableciendo redes de significados que enriquecen su conocimiento del mundo físico y social y potencian su crecimiento personal.

**Modelo de profesor como mediador del aprendizaje:** Supone la actuación del educador como mediador, más que como trasmisor de conocimiento. Es él quién selecciona adecuadamente los procesos básicos del aprendizaje en cada materia y subordina la mediación a su desarrollo, por medio de estrategias cognitivas y metacognitivas. Realiza la identificación adecuada de las capacidades y destrezas propias de su sector de aprendizaje. Es capaz de formular buenas preguntas a sus alumnos.

**Organización de contenidos:** Criterios de globalización, interdisciplinariedad e interrelación, potenciando un modelo de memoria constructiva. Organización inductivo-deductiva y significativa.

**Modelo de diseño curricular de aula:** Programaciones y planificaciones común a todos los profesores, coherente y potenciador de los objetivos de la reforma y orientado al desarrollo de valores y capacidades, a través de una planificación diaria por unidad de aprendizaje.

**Modelo de orientación escolar y tutoría:** Se integra en el mismo modelo teórico y es complementaria del desarrollo de capacidades y valores. Centrado en la intervención educativa para desarrollar el potencial de aprendizaje de los alumnos y sus capacidades y destrezas potenciales, se centra especialmente en alumnos con dificultades de aprendizaje.

**Modelo de evaluación: Formativo y criterial.** Criterios de evaluación en función de los objetivos que identifican capacidades-destrezas y valores-actitudes y se orientan a la formación integral

del alumno. Se debe evaluar todo el acto educativo, las formas de saber “el contenido”, las formas de hacer “la metodología” expresadas en capacidades y destrezas, valores y actitudes.

**Atención a la diversidad:** Diversidad de capacidades en los jóvenes para aprender (fracaso escolar, intereses diferentes). Apoyadas en una gama de estrategias de aprendizaje y de procedimientos evaluativos. Con programaciones individualizadas y de desarrollo personal.

**Modelo de hombre:** En su propuesta educativa establece un tipo de hombre y de mujer que quiere formar para un tipo de sociedad. La educación busca un desarrollo integral de los estudiantes abarcando todos aquellos aspectos que son claves en el desarrollo humano desde un horizonte cristiano, sociológico y antropológico.

Desde una mirada cristiana *la Escuela reconoce a Dios como centro* y desde ahí acoge a todos sin distinción de ningún credo. Ser cristiano implica reconocer el rostro de Dios a través de Jesucristo, que nos ama primero y nos invita a amar y reconocer a los otros como nuestros hermanos. Es decir, acogemos la invitación de Jesús de que todas y todos nuestros estudiantes puedan realizar su vocación primera, que es ser realmente hombre y mujer.

La educación la comprendemos como una cuestión de amor, se traduce en que nuestra misión es lograr aprendizajes de calidad en todas y todos los alumnos.

El Contexto de nuestros estudiantes es diverso. Proviene de distintos lugares de la provincia de Curicó, con un componente mayoritariamente rural, provienen de familias de mucho esfuerzo y trabajo, que ven en la Escuela de Administración y Comercio una posibilidad para conseguir mayores oportunidades en el ámbito laboral y de la educación superior.

El desafío está precisamente en provocar en los estudiantes un proceso cognitivo que pasa por desarrollar en ellos autoaprendizaje, protagonismo, la búsqueda y construcción del conocimiento. Reconociendo que no se trata sólo de Saber, sino además, de Saber Hacer y Saber ser/estar. La Escuela tiene como centro el desarrollo de sus estudiantes, a través de una educación que busca una formación profesional de alto nivel, en ese horizonte la concepción de la educación busca provocar el cambio en donde toca vivir. Educamos para la transformación en la convivencia humana.

La educación de la Escuela de Administración y Comercio, pretende educar para la solidaridad, esto significa que existe un claro compromiso con entregar una formación profesional, humana y cristiana que permita a nuestros estudiantes incorporarse al campo ocupacional y de educación superior con éxito.

## A) ¿QUÉ ENSEÑAR?

Queremos como institución formar un tipo de hombre y de mujer marcado por valores humanos y cristianos, que permitan contribuir a construir una sociedad más justa y solidaria, con mayor igualdad de oportunidades para todos, basados en una formación de calidad, que les permita a nuestros alumnos y alumnas alcanzar las competencias necesarias para lograr un desempeño destacado en un futuro cercano.

El currículum de la Escuela Administración y Comercio se plantea desde lo que ocurre hoy en la sociedad chilena actual y en el marco de la globalización como fenómeno cultural de nuestro tiempo, que marcará las nuevas políticas de empleo y desarrollo económico. El cambio como lo único permanente, en una llamada sociedad del conocimiento y de la información; queremos que nuestros estudiantes en su nivel incorporen estos elementos que van marcando y configurando a nuestra sociedad chilena, regional, provincial y local.

Para la escuela, la educación es un camino que permite la superación de las distancias culturales, de las discriminaciones ideológicas, religiosas, étnicas, sociales y que permite, a fin de cuentas, la dignificación como personas. Formamos ciudadanos para que con una educación de calidad tengan mayores oportunidades aportando así desde nuestra particular mirada a la movilidad social y a la superación de la pobreza, puesto que nuestros alumnos y alumnas pertenecen al grupo socio económico medio bajo.

Desde el punto de vista de la Formación Técnico Profesional, la Escuela de Administración y Comercio se propone formar técnicos de nivel medio en Agropecuaria, Contabilidad, Administración, Secretariado y Atención de Párvulo. Donde los énfasis vienen dados por el inglés, la informática, el emprendimiento, tributaria, la agropecuaria en Formación Dual y atención de Estudiantes de Primer Ciclo Básico con Mención en NEE Transitorias. Los alumnos y alumnas que cursen 3° medio y que alcancen un nivel de excelencia realizarán una experiencia de pasantía de 40 horas, en el segundo semestre, excepto en la especialidad de Agropecuaria. Son los profesores liderados por su jefe de especialidad, quienes definen qué alumnos realizarán esta experiencia.

Terminado el tercer nivel de Enseñanza Técnico Profesional, los estudiantes realizarán una pre-práctica de 180 horas, que busca precisamente una experiencia que permita a los estudiantes conocer su campo ocupacional, lo que está ocurriendo en la empresa, además, de poner en juego sus propios aprendizajes y competencias adquiridas, además, de reconocer aquellos que falta aún profundizar y que deberán ser adquiridos en el cuarto nivel de la formación diferenciada. Sin duda, que este acercamiento pedagógico a la empresa enriquecerá el perfil profesional de nuestros estudiantes. El aprendizaje en la empresa nos asegura la

pertinencia de los programas de estudios y que el educando esté al día con lo que acontece en el sector productivo. El desafío curricular de la Escuela es desarrollar un “estilo educativo propio”.

## 1. Formación Diferenciada Humanístico-Científica

### 1.1. Formación Diferenciada Humanístico-Científica en el currículum vigente

La formación diferenciada se realiza en 3° y 4° medio, y tiene por propósito ofrecer a los estudiantes, distintas opciones de formación que les permitan profundizar o ampliar su aprendizaje en aquellas áreas de su interés. Constituye un espacio de formación que contribuye tanto a la determinación de los planes de diferenciación o especialización con el apoyo efectivo de alumnos y alumnas en el proceso de definir sus opciones de *Formación Diferenciada*, a los cuales los estudiantes pueden optar.

En el caso de la Formación Diferenciada Humanista Científico, el currículum de la Escuela de Administración y Comercio define OF-CMO para cursos que son complementarios a la formación general en todos los sectores curriculares. Estos cursos amplían o profundizan los contenidos trabajados en la formación general.

### 1.2 Propuesta de la formación diferenciada H-C

Pretende cumplir tres objetivos:

- Ofrecer a los estudiantes opciones relevantes que puedan ser implementadas en todas sus opciones de desarrollo de estudios superiores.
- Ofrecer canales de formación diferenciada que, respetando cierta diversidad de intereses, estén orientados a profundizar en los sectores curriculares que se relacionan con la PSU.
- Ofrecer opciones que reduzcan el número de cursos obligatorios.

Considerando estos objetivos la propuesta de formación diferenciada consiste en:

- Reconocer **dos canales de diferenciación**: uno **humanista** y otro **científico-matemático**, que consisten en dedicar 15 horas a los sectores incluidos en el canal, y realizar los OF-CMO de formación avanzada, que amplían o profundizan los OF-CMO de la formación general y tienen el doble de horas.

Para un alumno optar por el canal humanista significa tener 15 horas de su plan en asignaturas del área humanista (lengua castellana, filosofía, historia y ciencias sociales), 9 en

las asignaturas del área de ciencias y matemática, y 12 horas en artes, educación física, inglés, religión y consejo de curso.

A la inversa para un alumno optar por el canal científico, significa dedicar 15 horas a las ciencias y matemática, 9 al área humanista, y 12 a artes, educación física, inglés, religión y consejo de curso.

### Matriz temporal de la Formación Diferenciada

	Sector	Canal Humanista	Canal Científico Matemático
Sectores humanistas	Lenguaje	15	9
	Ciencias sociales		
	Filosofía		
Sectores científico-matemáticos	Matemática	9	15
	Biología		
	Química		
	Física		
	Arte Visuales o Arte Musicales	12	12
	Educación Física		
	Inglés		
	Religión		
	Consejo de curso		
<b>Total a distribuir en sectores obligatorios</b>		<b>36</b>	<b>36</b>
Libre disposición en establecimientos con JEC		6	6
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>42</b>

Esta propuesta contempla definir OF-CMO para los  *cursos de formación general*  y OF-CMO para los  *cursos de formación diferenciada o de nivel avanzado* . La diferencia con el currículum actual, es que los y las estudiantes no deberán asistir a dos cursos de una misma asignatura (uno de formación general y uno diferenciado), sino que a un único curso más profundo y demandante que el que toman los que no son del canal.



Así, por ejemplo, los alumnos y alumnas que opten por un plan humanista, tendrán que realizar ***cursos de nivel avanzado*** en al menos dos sectores del área humanista. Los sectores son: Lengua Castellana y Comunicación, Estudios de la Sociedad y Filosofía. Y cursarán matemática general y dos ciencias. Aquellos que opten por un plan científico-matemático tendrán ***cursos de nivel avanzado*** en al menos dos asignaturas del área científico-matemática: Matemática, Biología, Física y Química, además deberán **cursar las 3 ciencias**. Los alumnos de este canal realizarán los cursos generales del área humanista.

La escuela ofrece al menos una alternativa de un canal científico y una de canal humanista, pudiendo ofrecer distintas combinatorias dentro de estos canales. Los alumnos y alumnas optarán al inicio del tercero medio por una de estas opciones. Todos los estudiantes deberán realizar un curso de artes, educación física, inglés y consejo de curso. Opcionalmente, podrán cursar religión.

## **B) ¿CÓMO ENSEÑAR?**

El rol que ha asumido la unidad educativa es entregar una educación de calidad. Desde esta perspectiva, hay que precisar que tenemos una visión integradora de los hitos programáticos del currículum escolar, es decir, los saberes (saber, saber hacer y saber ser/estar), que necesita aprender el educando están en la aula, en los laboratorios y talleres, pero también en la empresa. Es decir, el ejercicio docente debe propiciar estrategias educativas que den cuenta de prácticas reales que vayan desarrollando en los alumnos aquellas competencias que al cabo de 4 años constituyan referentes objetivos de su perfil de egreso, competencias cognoscitivas básicas a desarrollar en nuestros estudiantes, tales como: aprender a pensar y a sentir, aprender a solucionar problemas, desarrollar la creatividad, desarrollar habilidades metacognitivas, autonomía en el aprendizaje, aplicar lo aprendido en situaciones reales, desarrollo de habilidades de emprendimiento, trabajo en equipo y habilidades comunicativas.

La enseñanza - aprendizaje es por medio de lo concreto, de lo práctico, de lo útil, de lo que resuelve un problema o cubre una necesidad, haciendo un ejercicio de pertinencia permanente desde todos los subsectores, talleres y módulos de aprendizaje, en un esfuerzo permanente por enseñar al joven aquello que realmente tenga significado. Práctica y simulación son dos polos de tensión permanente en la labor docente de nuestra institución, en un justo equilibrio que permite el logro de nuestro perfil de egresado. Nuestra práctica pedagógica docente, de todos modos, queremos que esté centrada más que en la enseñanza, en el aprendizaje de todos nuestros estudiantes.

## ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Sabedores que la educación y formación de los alumnos están delimitadas por la manera que han tomado los conocimientos, se hace una especial mención de las estrategias por las que se enseña y gracias a las cuales los jóvenes aprenden.

Se trabajarán las estrategias de:

- Inducción, como método para generalizar desde lo particular.
- La deducción, para poder predecir el comportamiento futuro de los objetos.
- La observación como paso previo a la obtención de una conclusión.
- El análisis desde una o varias hipótesis como estrategia para construir una argumentación sólida.
- El descubrimiento como medio de construcción del propio conocimiento.
- La búsqueda de los argumentos para realizar la arquitectura básica de lo aprendido.
- La motivación como ayuda en el proceso autónomo del aprendizaje.
- El análisis de la actitud en el aprendizaje como vía de reflexión ante los errores en la enseñanza.
- El diseño de materiales propios como mecanismo de la adaptación de los conocimientos a desarrollar para el grupo.

Estos procedimientos para alcanzar el aprendizaje no excluyen otros que dentro de la creatividad del profesor colaboren a enriquecer el panorama de las estrategias presentadas a los alumnos a lo largo de su proceso escolar. Es importante que estos métodos sean significativos para el alumno.

Estas destrezas metodológicas estarán encaminadas a conseguir que el alumno adquiera una autonomía suficiente en el aprendizaje, y pueda alcanzar nuevos conocimientos en un horizonte constructivista. Los procedimientos, estrategias o métodos aprendidos durante la permanencia en la Escuela deberán colaborar a una mejor, más amplia y rápida adquisición de conceptos y competencias de las carreras técnicas.

### C) LA EVALUACIÓN EN EL CENTRO EDUCATIVO

La evaluación se ha visto siempre como algo exclusivo del profesor. Sin embargo, desde hace más de cuarenta años en las universidades de prestigio se observó la necesidad de conocer la opinión de los alumnos con respecto a sus profesores.

Establecemos dos niveles de evaluación, uno que implica al alumno y otro que implica a la Escuela como institución educativa y al propio profesor como agente activo de la enseñanza.

#### **La evaluación del alumno:**

La evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje ha de ser lo suficientemente honrada como para que el principio de autoridad, que todo juicio posee, no quede trastocado o alterado. Los criterios de evaluación serán siempre conocidos previamente de manera escrita por los alumnos. Deberán ser criterios racionales y comprensibles.

La evaluación será determinada por medio de una escala numérica, alfabética o descriptiva, pero siempre común para el grupo.

Los criterios de evaluación para las mismas asignaturas serán iguales y para currículos de las mismas áreas serán semejantes. Nunca se deberá entrar en la comparación con otros evaluados.

La Escuela utilizará los instrumentos adecuados para poder evaluar la actuación educativa.

Los profesores deberán evaluar su actuación por medio de encuestas. Se tendrán en cuenta las opiniones de los alumnos pero siempre considerando su edad y su desarrollo madurativo.

Fortalecer y potenciar la implementación del nuevo currículo en nuestra Escuela de Administración y Comercio implica llevar a la sala de clases la Reforma Educacional Chilena, es decir, procurar como institución educativa, que todos los alumnos aprendan y que este aprendizaje sea significativo y pertinente, respondiendo por tanto a los requerimientos de la sociedad actual.

En este contexto las prácticas evaluativas docentes, a considerar en el Reglamento Interno de Evaluación deberán ser:

#### **Primero:**

Tomar siempre en consideración las características particulares de la PERSONA QUE APRENDE, tales como conocimientos previos, lenguaje, estilos de aprendizaje, motivación, perseverancia entre muchos otros.

Partir de la premisa básica de que toda situación de aprendizaje debe llevar consigo la vivencia de valores que den significado y sentido a la persona estudiante y lo sitúen permanentemente en su condición de ser trascendente, co-constructor de la sociedad que deseamos, más libre, más igualitaria y más justa; por tanto el quehacer evaluativo docente debe dar respuesta a esta necesidad institucional.

Disponer de ambiente de aprendizaje dialogal, creativo, movido por el interés de los alumnos, donde esté presente la vinculación con la familia para llevar a cabo la tarea de aprender. Donde se organicen sesiones flexibles y con opciones dentro de un marco adecuado que permitan que el alumno ejercite su libertad.

### **Segundo:**

Desarrollar en nuestra institución la cultura de la excelencia, orientando una gestión educativa-pedagógica hacia la calidad, transformando a nuestra organización en un verdadero Centro de Formación y Capacitación Humana, es decir, una Comunidad de Aprendizaje.

Es así como las prácticas docentes evaluativas deberán:

Propiciar que los juicios se construyan en la interacción del docente y el estudiante, asumiendo que en contacto con el otro se construye, donde tanto el docente como el profesor pongan de manifiesto su dimensión de persona.

Los procedimientos pueden ser contruidos y reconstruidos en el curso del proceso de enseñanza- aprendizaje, dando respuesta a las necesidades emergentes en lo pedagógico; replantear los procedimientos en función del nivel de avance sus estudiantes, así como las orientaciones especiales que el grupo curso mismo logre tomar.

Tomar como base en la puesta en práctica del currículo escolar, que el eje central de la institución es: el APRENDIZAJE de los estudiantes, y que este aprendizaje debe servir para la vida.

### **Tercero:**

Promover una convivencia democrática y participativa, partiendo por el respeto a cada uno de los miembros que integran nuestra comunidad, donde se consideran las diferencias individuales como una fortaleza, donde se incorpore la riqueza natural del medio y las expresiones de los jóvenes; donde el conflicto sea asumido como una posibilidad de crecimiento, como un espacio para ejercitar el diálogo y la resolución pacífica que nos enaltezca.

Considerar el trabajo cooperativo/ colaborativo en la institución como esencial en el proceso de enriquecimiento de nuestra institución, es aquí donde los saberes edifican partiendo de lo que cada alumno conoce, de las experiencias previas, conocimiento de aprendizajes futuros.

La educación está destinada a una obra creativa que traduce estos valores concretamente en acciones y comportamientos que lleven al sujeto en la construcción de su ser y su proyecto de vida; será el educador quien vaya evaluando los contextos para guiar ese cambio, esto se dará sólo en el encuentro con las personas que lo encarnan y cuya conducta orienta.

La educación del carácter es, sin lugar a duda, una de las tareas que el educador no puede dejar de asumir, ya que éste no solamente indica lo que la persona es, sino también lo que le falta, por lo tanto esto cae obviamente en el campo de lo pedagógico y sus prácticas.

## **INFORMATIVO DE EVALUACIÓN**

Si consideramos la evaluación como una dimensión propia del acto de enseñar, situándose en el continuo instruccional y de formación del ser, diremos que ésta se aplica sobre un conjunto de la institución escolar y no sólo sobre los aprendizajes de los alumnos.

La evaluación tendrá para todos los miembros de la organización escolar el rol de orientación del aprendizaje.

La evaluación deberá ser tomada como algo natural a la organización educativa.

La evaluación estará referida al logro individual del alumno, al ritmo personal.

La evaluación debe ser entendida como un proceso de participación activa, abierta y creativa en el contexto de enseñanza de aprendizaje.

La evaluación será utilizada para seleccionar estrategias que garanticen el dominio requerido para los alumnos.

La evaluación ha de ser funcional a las diferentes necesidades del proceso de Enseñanza - Aprendizaje del estudiante.

La funcionalidad de la evaluación tendrá que ver en primer lugar con las necesidades del alumno, en cuanto a persona involucrada activamente en el proceso de crecimiento y desarrollo del ser.

La evaluación proporcionará oportunamente información apropiada para que se puedan tomar decisiones que lleven al estudiante lo más cerca posible de las metas buscadas.

La evaluación tiene que ver con la acción pedagógica, en cuanto proporciona pistas claras al educado acerca de los logros y fallos y vías por las cuales remediar y fortalecer los procesos.

La evaluación será consistente con los modelos de aprendizaje que la institución utiliza en la práctica de la enseñanza.

La institución llevará a la práctica la utilización de procedimientos evaluativos que tengan que ver con un modelo socio constructivista.

La evaluación será una acción que por su naturaleza requiere ser comunicativa, formando parte de un proceso interactivo en que intervienen en forma especial el profesor y el alumno.

El propósito de la evaluación es colaborar en la educación o progreso del ser y en saber y que hacer del educando.

Los resultados de las evaluaciones deberán ser utilizados como fuente de APRENDIZAJE.

Se utilizarán múltiples y variadas técnicas para recoger información.

Desde que el joven ingrese a la Escuela de Administración y Comercio es invitado a vivir y hacer suyos los valores, que son fundamentales en el desarrollo del proyecto curricular, que no camina en paralelo a las otras dimensiones de la persona humana sino como un todo unitario y que impactarán en los aprendizajes de los estudiantes.

La convivencia debe fundarse en el principio democrático de la libertad de expresión, siempre respetando la dignidad del otro.

La toma de conciencia y aceptación de la sociedad plural en la lengua, raza, religión y cultura. Con especial énfasis en la lengua, vehículo entre pueblos.

La Escuela ayudará a que cada miembro de la comunidad, incorpore su individualidad positiva en el grupo.

La responsabilidad como elemento de apoyo para transformar sus propias pautas de comportamiento.

El trabajo, por ser el único medio para transformar el desorden en orden, lo negativo en positivo, la pobreza en riqueza.

La justicia frente a la injusticia y la solidaridad frente al egoísmo como elementos imprescindibles para la construcción de la paz.

El principio de autoridad desde el cual la organización social puede tener éxito, y discriminación del autoritarismo.

Ser conscientes de que somos seres sexuados. Educamos para evitar la instrumentalización del cuerpo (propio y de otros) en la pornografía etc., haciendo conocer a los alumnos que la sexualidad es un lenguaje no verbal al servicio del amor.

Reconocimiento y valorando los valores espirituales, morales y religiosos que todas las sociedades han desarrollado.

El valor del fracaso, del error, que posibilita el aprendizaje, como caminos hacia la madurez psicológica. El reconocimiento de la limitación humana como paso terapéutico para escapar de la depresión.

## **D) ÉNFASIS EDUCATIVOS**

### **1. Fomentar en nuestro alumnado la afición por los idiomas**

Debido a la importancia que está tomando hoy en día la comunicación con personas de diferentes culturas, nacionalidades, etc. así como la relación de determinados idiomas con otros ámbitos de conocimiento como pueden ser la informática, la medicina, la biología, etc., desde la escuela pretendemos inculcar en nuestro alumnado el gusto por aprender otras lenguas y comunicarse con alumnos y alumnas de otros países.

La Escuela asimismo, trabajará también en la enseñanza del idioma Inglés, como segundo idioma, al mayor nivel, con el objetivo de que sus alumnos dispongan de las herramientas más adecuadas para integrarse en el ámbito de la comunidad social y profesionalmente cada vez más internacionalizada. Todo lo anterior no limitará el desarrollo de cualquier otro idioma que pueda convenir para la mejor formación de los alumnos.

Para ello hemos decidido introducir la lengua inglesa en el currículo de Educación Media a partir del primer año.

## **2. Fomentar la afición a la informática**

Herramienta tremendamente necesaria en la vida actual, considerando que en cualquier labor de hoy se requiere la aplicación de la computación a un nivel usuario lo que hace necesaria la familiarización de los alumnos respecto a los conceptos de Informática y sus aplicaciones.

## **3. Fomentar la afición por los deportes**

Consideramos el deporte imprescindible para la formación integral del alumnado así como para aprender a llevar una vida sana y activa. El trabajo en equipo les enseñará a compartir, a ser más tolerantes con otras personas y a valorar positivamente el esfuerzo y el trabajo de los demás.

La Escuela buscará el mayor grado de desarrollo posible de cada uno de sus alumnos en todas las órdenes.



### **3.- ASPECTOS OPERATIVOS**

Nuestra Escuela acoge como modelo de gestión de calidad de los procesos, el propuesto por Fundación Chile, basado en una serie de descriptores para las 6 áreas de la gestión. Éste constituye nuestras bases y pilares fundamentales para el desarrollo y creación de nuestros planes operativos anuales, los cuales son modificados año a año dependiendo del análisis y evaluación permanente del funcionamiento institucional.

#### **DESCRIPTORES DE CALIDAD**

Los descriptores bases del modelo de gestión escolar de calidad se encuentran organizadas de acuerdo a las áreas de gestión:

##### **Área 1: Orientación hacia los alumnos, sus familias y la comunidad**

Esta área se refiere a la forma en que el establecimiento conoce a los usuarios, sus expectativas y el nivel de satisfacción de los mismos. Analiza la forma en que el establecimiento promueve y organiza la participación de los alumnos, las familias y la comunidad en la gestión escolar.

- 1.1. El establecimiento utiliza procedimientos sistemáticos para conocer a los padres y apoderados.
- 1.2. El establecimiento utiliza la información de los padres y apoderados en la planificación institucional.
- 1.3. Se dispone de sistemas y procedimientos que permiten conocer el grado de satisfacción de los padres y apoderados.
- 1.4. El establecimiento dispone de políticas y mecanismos para la participación de los padres y apoderados.
- 1.5. El establecimiento utiliza sistemáticamente procedimientos para conocer a los alumnos.
- 1.6. El establecimiento utiliza la información que recopila de sus alumnos en la planificación institucional.
- 1.7. Se dispone de sistemas y procedimientos que permiten conocer el grado de satisfacción de los alumnos respecto de la institución.

1.8. El establecimiento dispone de políticas y mecanismos para la participación de los alumnos.

1.9. Existen políticas y procedimientos sistemáticos utilizados por la institución para conocer las necesidades de la comunidad (externa) y generar espacios de contacto y/o trabajo con ésta.

## **Área 2: Liderazgo Directivo**

Esta área aborda la forma en que los Directivos orientan y conducen -a través de sistemas y procedimientos institucionalizados- la gestión de la planificación de Procesos (pedagógico-curriculares, administrativos y financieros) y de los resultados institucionales, asociados a los objetivos y metas organizacionales.

Asimismo, incluye la implementación de mecanismos de participación de la comunidad en la misión y metas institucionales.

Aborda la forma en que los Directivos conducen la gestión hacia la satisfacción de los usuarios, la resolución de los conflictos y el incremento del desempeño organizacional, en función de un mejoramiento continuo de los procesos y resultados.

También considera la forma en que la Dirección lidera y mantiene los sistemas de comunicación con todos los actores del establecimiento y con la comunidad a la que pertenece.

Considera la forma en que los Directivos rinden cuentas y asumen la responsabilidad pública por los resultados de establecimiento.

2.1 La Dirección estimula, compromete y moviliza a los miembros de la institución, con un foco centrado en lo pedagógico y altas expectativas para el logro de metas y resultados.

2.2. La Dirección promueve una cultura con una visión compartida, claridad de propósitos y cooperación docente.

2.3. La Dirección promueve una cultura basada en la retroalimentación formativa, el aprovechamiento del tiempo y el uso de incentivos.

2.4. La Dirección diseña el plan anual de la organización escolar, en concordancia con el PEI en sus ámbitos administrativo, pedagógico y financiero.

2.5. Existen procedimientos intencionados desde la Dirección del establecimiento, que permiten a los diferentes estamentos conocer y actuar coherentemente en torno a la misión institucional contenida en el Proyecto Educativo.

- 2.6. Existen procedimientos e instancias de coordinación, supervisión y evaluación, ejercidos por la Dirección, que velan por la calidad de los procesos pedagógicos.
- 2.7. La Dirección desarrolla acciones efectivas de comunicación con el sostenedor, para facilitar la adecuada gestión del establecimiento.
- 2.8. La Dirección del establecimiento utiliza los resultados de los procesos de evaluación institucional e individual en oportunidades para el aprendizaje organizacional.
- 2.9. La Dirección vela por el clima institucional promoviendo acciones de mejora y resolviendo oportuna y adecuadamente las situaciones que afectan la convivencia entre los docentes, el personal del establecimiento, los padres y los alumnos.
- 2.10. Existen instancias de trabajo y comunicación efectiva entre el sostenedor y la Dirección, para formular, supervisar y evaluar el presupuesto con el fin de velar por la calidad de los procesos de gestión administrativa y financiera.
- 2.11. La Dirección desarrolla acciones efectivas de comunicación con los docentes, alumnos, padres y apoderados.
- 2.12. Existen sistemas y procedimientos a través de los cuales la Dirección y el equipo directivo mide y se responsabiliza por los resultados institucionales.
- 2.13. La Dirección asigna metas individuales a cada uno de los profesionales de la institución, de acuerdo al plan anual.
- 2.14. La Dirección evalúa las metas individuales con instrumentos y procedimientos conocidos por toda la comunidad educativa.
- 2.15. Existen sistemas de rendiciones de cuenta anuales, efectuadas por la dirección del establecimiento, a los diversos estamentos de la comunidad escolar, para dar a conocer los resultados de aprendizaje y de las demás áreas del plan anual.

### **Área 3.- Gestión de las Competencias Profesionales Docentes**

Esta área comprende la existencia de perfiles de competencias docentes para la gestión de los procesos de selección, capacitación, evaluación del desempeño, promoción y desvinculación de los profesionales de la institución.

Asimismo, considera la existencia y funcionamiento de sistemas institucionalizados para el desarrollo y seguimiento de los aspectos propios del liderazgo pedagógico del docente, el dominio de contenidos disciplinarios, pedagógicos, de recursos didácticos y el trabajo en equipo.

- 3.1. El establecimiento dispone de un perfil de competencias docentes por ciclos, subsectores y/o especialidad, según corresponda, orientado al logro de aprendizajes y alineado con el PEI.
- 3.2 En el establecimiento se utilizan los perfiles de competencia para la contratación e inducción

de los docentes, de acuerdo a los requerimientos del Proyecto Educativo Institucional.

3.3. Los programas de capacitación y formación profesional, se diseñan y ejecutan en base a la existencia de procedimientos, que consideran el diagnóstico de las necesidades y las competencias a desarrollar por los docentes, en función de los objetivos y planes del establecimiento.

3.4. Existen sistemas de seguimiento y evaluación del personal docente, en función del perfil de competencias definido por la institución.

3.5 Existen y son conocidos sistemas de incentivos al desempeño de los docentes, asociados al logro de metas, a las buenas prácticas docentes, a los resultados escolares y/o a la innovación curricular.

3.6 El establecimiento dispone de un sistema que hace seguimiento a los docentes en la dimensión de su liderazgo pedagógico, en aspectos tales como: el conocimiento de su disciplina y respectiva metodología de enseñanza; el conocimiento y apoyo a los alumnos y sus familias; y la promoción de altas expectativas de logro en los alumnos.

3.7. El establecimiento dispone de un sistema que hace seguimiento a los docentes para desarrollar la capacidad de integrar equipos de trabajo, colaborar con sus pares, en función de la optimización y el mejoramiento de la calidad del trabajo personal y colectivo.

3.8. El establecimiento dispone de un sistema que provee información del grado de competencia de los docentes respecto de los contenidos de las disciplinas, en el nivel, subsector y/o especialidad que imparte.

3.9. El establecimiento dispone de un sistema que provee información del grado de competencia de los docentes respecto de las técnicas pedagógicas y uso de recursos didácticos, en el nivel, subsector y/o especialidad que imparte.

3.10. La institución cuenta con sistemas y procedimientos de desvinculación del personal docente, asociado a los resultados de los procesos de seguimiento y evaluación de los mismos

#### **Área 4.- Planificación**

Se refiere a los sistemas y procedimientos utilizados por el establecimiento para abordar los procesos de Planificación Institucional, que comprende el Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos Estratégicos (en el ámbito Directivo, de Gestión Pedagógica-Curricular; Administrativa y Financiera) y el Plan Anual. Incluye el diseño del seguimiento y la evaluación de los procesos y resultados de lo planificado.

4.1. Existe un PEI que contiene explícitamente las definiciones fundamentales de la organización que sirve de orientación y principio articulador de la gestión institucional y es coherente con la

normativa oficial.

4.2. Existen procedimientos para comunicar, socializar y lograr adhesión e identificación de los integrantes de la comunidad educativa con el PEI del establecimiento.

4.3. Existen sistemas y procedimientos institucionalizados para formular los objetivos estratégicos y metas institucionales en los tres ámbitos de la gestión institucional: pedagógico, administrativo y financiero.

4.4. Existen sistemas y procedimientos institucionalizados para la revisión y actualización periódica del PEI y los Objetivos Estratégicos.

4.5. Existen sistemas y procedimientos institucionalizados para la formulación del Plan Anual, en función del PEI y los Objetivos Estratégicos.

4.6. Existe un plan anual que aborda los desafíos institucionales en el ámbito de la gestión pedagógico-curricular (oferta curricular) que es coherente con el PEI, los objetivos estratégicos, las metas institucionales y los resultados de la evaluación del año anterior.

4.7. Existe un plan anual que aborda los desafíos institucionales en el ámbito de la gestión administrativa que es coherente con el PEI, los objetivos estratégicos, las metas institucionales y los resultados de la evaluación del año anterior.

4.8. Existe un plan anual que aborda los desafíos institucionales en el ámbito de la gestión financiera (inversiones, mantención infraestructura, proyectos pedagógicos, etc.) que es coherente con el PEI, los objetivos estratégicos, las metas institucionales y los resultados de la evaluación del año anterior.

4.9. Existe una programación, incorporada en el plan anual, que considera la aplicación de procedimientos de evaluación externa (a las aplicadas por los docentes) de los niveles de aprendizaje de cada alumno y curso.

4.10. Existen procesos formalizados y conocidos para supervisar el cumplimiento del Plan Anual y modificarlo si es necesario ante situaciones emergentes y/o no contempladas.

4.11. Existen instrumentos que permiten evaluar el nivel de avance de cada una de las metas del Plan Anual.

## **Área 5.- Gestión de Procesos**

Esta área aborda el desarrollo sistemático de los procesos institucionales en el ámbito curricular y pedagógico, administrativo y financiero. La Dimensión Curricular - Pedagógica, se refiere a los procedimientos y mecanismos que aseguran la adecuación y mejoramiento de la oferta curricular, su adecuada programación, implementación, seguimiento y evaluación en el aula, asegurando la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje de los alumnos. Incorpora elementos de innovación y proyectos desarrollados al servicio de los aprendizajes. La Dimensión

Administrativa se refiere a la instalación de los procedimientos de apoyo a la gestión educativa. La Dimensión Financiera incluye los controles presupuestarios, sistemas de adquisiciones, obtención y asignación de recursos a proyectos institucionales, etc.

5.1. Existen sistemas y procedimientos que garantizan la comunicación y socialización de la oferta curricular a los alumnos, padres y profesores del establecimiento escolar.

5.2. Existen mecanismos que garantizan la aplicación de la oferta curricular y del programa de estudios en la sala de clase y en las diversas actividades del establecimiento.

5.3. Se aplican sistemas y procedimientos que velan por la adecuada articulación curricular entre niveles y ciclos de enseñanza.

5.4. Se utilizan los procedimientos diseñados para evaluar el avance de los procesos pedagógico-curriculares, relacionados con el cumplimiento de los objetivos estratégicos y el plan anual.

5.5. Se aplican sistemas de asesoría y supervisión docente que permita realizar una evaluación de las prácticas de enseñanza en el aula, orientada al mejoramiento de éstas.

5.6. Operan procedimientos de seguimiento al personal docente e incentivos, en función de las metas planteadas y los resultados de desempeño en el aula.

5.7. Existen instancias y mecanismos para que los profesores analicen y evalúen las prácticas de enseñanza en el aula, orientadas a su mejoramiento.

5.8. Se aplican sistemas y mecanismos de evaluación externa (por nivel, departamentos, ciclos, comunales u otras) para determinar los niveles de aprendizaje de cada alumno y curso.

5.9. Se aplican sistemas de seguimiento y acompañamiento de los alumnos, tanto en el plano de los aprendizajes académicos, como en el área de desarrollo personal y social, con el fin de atender a las diferencias individuales.

5.10. El establecimiento implementa mecanismos de participación y comunicación para que los apoderados y los alumnos estén permanentemente informados del estado del progreso escolar, y además se entregan las herramientas para hacer comprensible esos resultados.

5.11. Existen mecanismos y procedimientos que aseguran la información, solicitud y uso oportuno de los recursos bibliográficos, didácticos, computacionales y audiovisuales, por parte de profesores y alumnos.

5.12. Existe y opera un Reglamento Interno de convivencia escolar, conocido por toda la comunidad, que se cumple y regula el funcionamiento y la convivencia de toda la Institución.

5.13. Existe y es conocido por la comunidad, los roles y funciones del personal en concordancia con un Organigrama actualizado de la institución.

5.14. Existe y opera un Reglamento de Normas de Seguridad e Higiene conocido por toda la comunidad, que se cumple y regula el funcionamiento de estos aspectos en la institución.

5.15. Se aplican sistemas de evaluación de desempeño del personal que garanticen el cumplimiento de las metas individuales y el plan institucional.

5.16. Se aplica un plan de formación del personal que permita mejorar o adquirir las competencias profesionales necesarias para el desempeño óptimo de cada profesional.

5.17. Se aplican mecanismos de desvinculación cuyos procedimientos son conocidos e informados, a través de una normativa de evaluación de desempeño formalizada en la institución.

5.18. Existe un sistema de elaboración del presupuesto anual que considera los objetivos estratégicos, el plan anual y la información obtenida de los resultados obtenidos por la institución.

5.19. Existe y opera un sistema de control presupuestario que cautela el uso de los recursos del establecimiento en coherencia con lo aprobado en el Presupuesto anual.

5.20. Existen procedimientos para gestionar recursos para proyectos de innovación pedagógico-curricular, en función del mejoramiento de la calidad de los aprendizajes de los alumnos.

5.21. Existen y operan sistemas de control de uso de los recursos asignados en los ámbitos pedagógico- curricular.

5.22. Existen sistemas de mantención periódica de la infraestructura y de las instalaciones del establecimiento, como también registro sistemático del uso y aprovechamiento de los espacios utilizados y de la infraestructura.

## **Área 6.- Gestión de Resultados**

Se refiere a la operación de un sistema y procedimientos de medición y evaluación del desempeño de la organización, en todos los niveles y ámbitos de ésta a corto, mediano o largo plazo, en función de los objetivos planteados por el sistema educativo, el PEI, los objetivos estratégicos y las metas establecidas por la institución.

Incluye el análisis de los resultados en los ámbitos de gestión pedagógico-curricular, administrativo y financiero con el fin de implementar decisiones de gestión y mejorar el desempeño organizacional.

6.1. Se utilizan sistemas de análisis y evaluación de las metas incluidas en el Plan Anual, que son consideradas en la toma de decisiones para el mejoramiento institucional.

6.2. Se utilizan sistemas de información y análisis de resultados (en el año en curso e históricos) respecto del nivel de logro de los alumnos en relación, a los aprendizajes esperados, por nivel, ciclo, subsector y/o especialidad y se considera para la toma de decisiones para el mejoramiento institucional.

6.3. Se utilizan sistemas de análisis de los resultados académicos obtenidos en el año en relación, a los resultados de años anteriores y en referencia a los establecimientos similares para efectos

de ser considerados en el proceso de toma de decisiones para el mejoramiento institucional.

6.4. Existen procedimientos sistemáticos para evaluar el grado de coherencia entre los programas de estudio existentes las metas planteadas y los resultados obtenidos.

6.5. Se utilizan sistemas de medición de la satisfacción de todos los usuarios en relación a los resultados de aprendizajes de los alumnos.

6.6. Se utilizan sistemas de información y análisis de resultados de eficiencia interna del establecimiento (costo-efectividad).

6.7. Operan sistemas de análisis para medir resultados no académicos obtenidos por los alumnos, (tales como participación en ferias, concursos, actividades deportivas u otras) en el respectivo período, en referencia a las estadísticas históricas y a las metas anuales establecidas.

6.8. Se utiliza un sistema para medir la satisfacción de los directivos, profesores y sostenedores, respecto al logro de las metas contempladas en el Plan Anual.

6.9. Se utilizan sistemas de análisis de los resultados de los procesos de gestión de competencias profesionales docentes en sus etapas de selección, capacitación, formación y evaluación del desempeño y son considerados en el proceso de toma de decisiones.

6.10. Se utilizan sistemas y procedimientos institucionalizados para evaluar la efectividad de la planificación en el ámbito administrativo, considerando los resultados y metas institucionales.

6.11. Se aplican sistemas y procedimientos para evaluar las metas financieras institucionales, considerando la eficiencia, costos y cobertura.

6.12. Se aplican sistemas para evaluar los resultados del plan de mantención y uso de los espacios físicos e infraestructura de la institución.

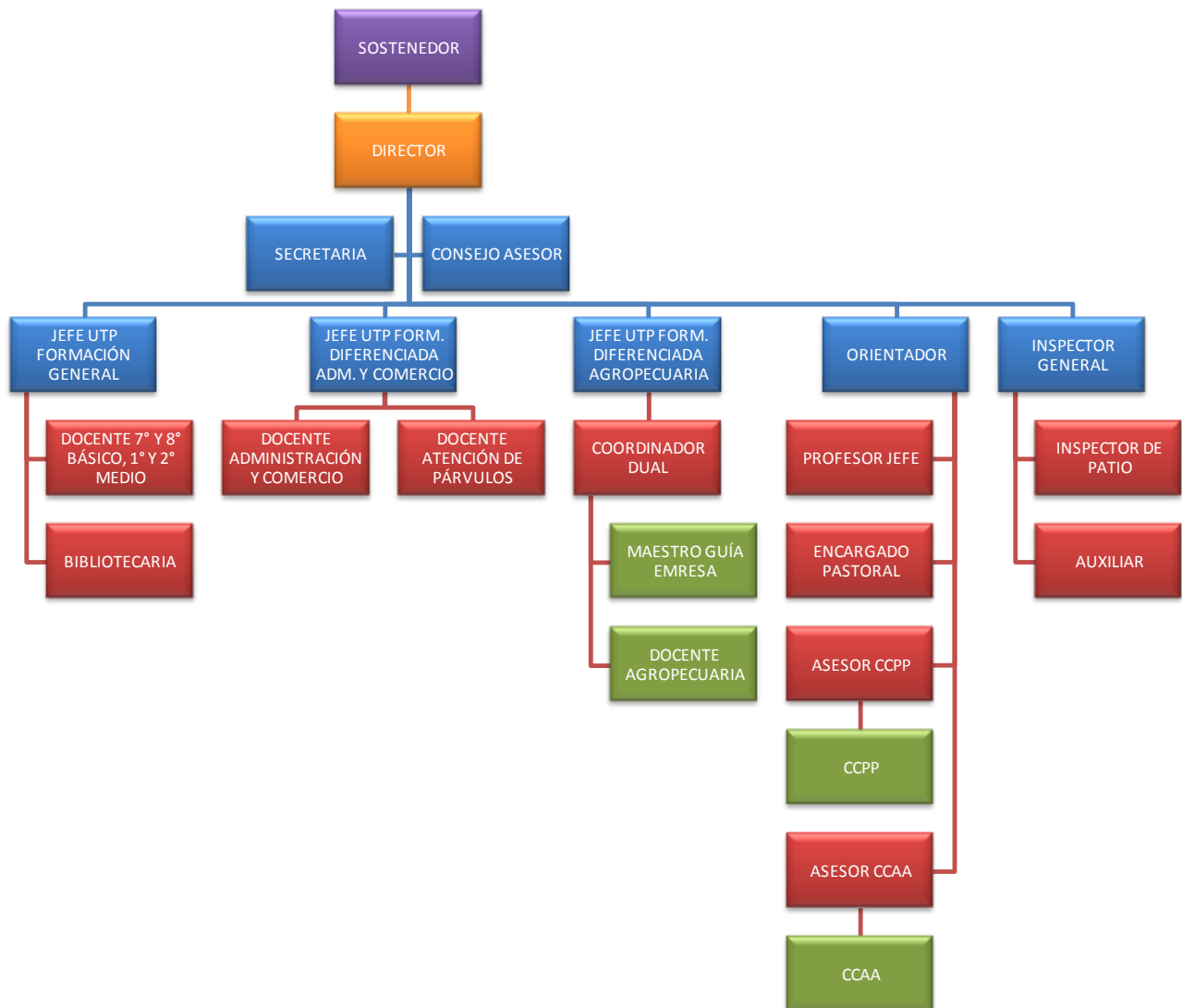


## ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Nuestra comunidad educativa se encuentra organizada bajo un Modelo de Organigrama relacionado con la línea de dependencia para la toma de decisiones, cuyos objetivos son:

- Organizar entrega de reportes
- Fijar responsabilidades
- Controlar Norma de desempeño
- Establecer funciones
- Tomar decisiones

### ORGANIGRAMA ENSEÑANZA MEDIA



## DESCRIPCIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA MEDIA TÉCNICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y COMERCIO.

La Escuela se encuentra organizada teniendo a la cabeza a su sostenedor, agente activo en la generación de los lineamientos generales de la institución. A cargo de la Escuela, se encuentra el Director(a), quien cuenta con un grupo asesor conformado por:

- Redes de Orientación
- Red Vitivinícola
- Red Hortofrutícola
- FIDE
- INET
- OMIL
- COMITÉ PARITARIO
- COMITÉ BIPARTITO
- CASA DE CULTURA CURICO
- UNIVERSIDAD DE TALCA
- EXPLORA CONICYT REGIONAL
- FACULTAD DE INGENIERIA. CARRERA DE MECATRONICA. UNIVERSIDAD DE TALCA
- RED SOCIAL DE CURICO
- UNIVERSIDAD DEL MAR
- CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA LA ARAUCANA
- JUNTAS DE VECINOS SECTOR DE TUTUQUEN
- CENTRO CULTURAL REGIONAL DEL MAULE
- UNIVERSIDAD CATÓLICA NUESTRA SRA. DEL CARMEN
- UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL SUR
- UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS
- CARABINEROS DE CHILE
- CESFAM SARMIENTO
- CEPECH
- CRATE
- OPD
- INSTITUTO PROFESIONAL SANTO TOMAS
- TRIBUNAL DE LA FAMILIA
- PASTORAL DE CURICO
- FUNDACION CHILE
- RED ENLACES MINEDUC

- EMPRESAS Y CENTROS DE PRÁCTICA TÉCNICO PROFESIONALES
- INACAP
- CECOF SARMIENTO
- JUNTAS DE VECINOS SARMIENTO
- PARROQUIA SARMIENTO

La dirección de la Escuela de Administración y Comercio se encuentra conformada por un equipo directivo dirigido por el Director, dos profesionales a cargo de las unidades técnico-pedagógicas para las áreas de formación general y diferenciada, dos orientadores y un Inspector General. Este equipo se encarga de gestionar, coordinar, articular y velar por que los procesos pedagógicos se lleven a cabo de acuerdo a la línea educacional de la Escuela.

#### UNIDAD TÉCNICO-PEDAGÓGICA ÁREA DIFERENCIADA ADMINISTRACIÓN Y COMERCIO:

El Jefe de UTP Formación diferenciada del área de Administración y Comercio, se encarga de la programación, organización, supervisión y evaluación del desarrollo de las actividades curriculares y funcionamiento del área Técnico Profesional de la Escuela, respecto a las carreras de Administración y Comercio (Contabilidad y Administración) y de Programas y Proyectos Sociales (Atención de Párvulos). Se encuentran a cargo de él, los docentes de las especialidades de Administración, Contabilidad y Atención de Párvulos.

#### UNIDAD TÉCNICO-PEDAGÓGICA ÁREA DIFERENCIADA AGROPECUARIA:

El Jefe de UTP de esta área se encarga de la programación, organización, supervisión y evaluación del desarrollo de las actividades curriculares y funcionamiento del área de Agropecuaria. De dependencia directa del Jefe de UTP Formación Diferenciada de Agropecuaria, se encuentra el Coordinador Dual, quien a su vez organiza el trabajo de los Maestros guías y los docentes de agropecuaria.

#### UNIDAD TÉCNICO-PEDAGÓGICA ÁREA GENERAL:

Con el Jefe de UTP de Formación General a la cabeza de este departamento, se coordina, articula y gestionan temas y programas específicos para el área de formación general. A esta área pertenecen los Jefes de Departamento de cada subsector, todos los docentes que se desempeñan en las asignaturas de formación general y las bibliotecarias de la Escuela. El departamento se responsabiliza de asesorar al Director y de la programación, organización, supervisión y evaluación del desarrollo de las actividades curriculares del área formación general.

## ORIENTACIÓN:

En esta línea se encuentran organizados los colaboradores que atienden directamente el área transversal de nuestros alumnos y alumnas. Desde este departamento, se planifica, coordina, supervisa y evalúa las actividades de orientación educacional, vocacional y profesional, a nivel grupal e individual. Cuenta con dos Orientadores, relacionados cada uno directamente con dos áreas de focalización: 1) atención vocacional y personal del alumnado y 2) coordinación y gestión del departamento. Lo integran: Docente Asesor del Centro de Padres, Docente Asesor del Centro de Alumnos, integrantes de ambos Estamentos, alumnos y apoderados, Profesores Jefes y Delegado de Pastoral.

Este departamento articula la dimensión comunitaria de la Escuela a través de los distintos consejos asesores:

**Pastoral**, área responsable de gestionar el proceso evangelizador de la Escuela. Aquí se concentran la animación y asesoría de las diversas expresiones de la misión relacionadas con la educación formal y no formal, el asociacionismo, el tiempo libre, el ambiente, lo vocacional y sacramental y la pastoral familiar.

**El Centro General de Padres**, organismo autónomo representativo de todos los apoderados de la comunidad educativa frente a Dirección. Recoge sus inquietudes y las canaliza hacia las instancias que corresponda. Su presidente forma parte del Consejo Escolar. La directiva es elegida anualmente en votación universal.

**El Centro General de Alumnos**, organismo representativo de los alumnos, elegido universalmente una vez al año. Su presidente representa a sus miembros en el Consejo Escolar.

## CONSEJO ESCOLAR

La ley 19.979 de Jornada Escolar Completa Diurna crea los Consejos Escolares para todos los establecimientos subvencionados del país. La escuela de Administración y Comercio para dar cumplimiento a esta exigencia forma el Consejo Escolar de acuerdo a los lineamientos Ministeriales, y se asume, como una instancia en la cual se reúnen y participan representantes de los distintos actores que componen la comunidad educativa, dentro de un espacio de formación ciudadana, que acoge la diversidad e integra las opiniones y necesidades de todos sus miembros, enriqueciendo así nuestro proyecto educativo y obedeciendo a la necesidad de hacer de la educación una tarea de todos.

En esta instancia, padres madres y apoderados, estudiantes y docentes podrán, a través de sus representantes, informarse, proponer y opinar sobre materias relevantes para el mejoramiento de la calidad de la educación en la Escuela.

El Consejo Escolar estará compuesto, al menos, por los siguientes integrantes: el/la director/a, el/la sostenedor/a o su representante, un/a docente elegido por sus pares, el/la presidente/a del Centro de Alumnos y el/la presidente/a del Centro de Padres.

### Atribuciones del Consejo Escolar

El consejo tendrá atribuciones de tipo consultivo, informativo, propositivo. Específicamente deben ser informados y consultados sobre las siguientes materias:

Deben ser informados sobre:	Deben ser consultados sobre:
<p>Informes de las visitas inspectivas del Ministerio de Educación.</p> <p>El informe de ingresos efectivamente percibidos y gastos efectuados (cada 4 meses).</p>	<p>El programa anual y las actividades extracurriculares.</p> <p>Las metas del establecimiento y sus proyectos de mejoramiento.</p> <p>El informe anual de la gestión educativa del establecimiento, antes de ser presentado por el/la director/a a la comunidad educativa.</p> <p>La elaboración y modificaciones al Reglamento Interno y la aprobación del mismo si se le hubiese otorgado esta atribución</p>

Es importante señalar que el Consejo Escolar no tiene atribuciones sobre materias técnico pedagógico, las que son responsabilidad del equipo directivo de la escuela.

### **Organización y funcionamiento del Consejo Escolar:**

En el Reglamento de los Consejos Escolares están definidos aspectos del funcionamiento y organización, tales como:

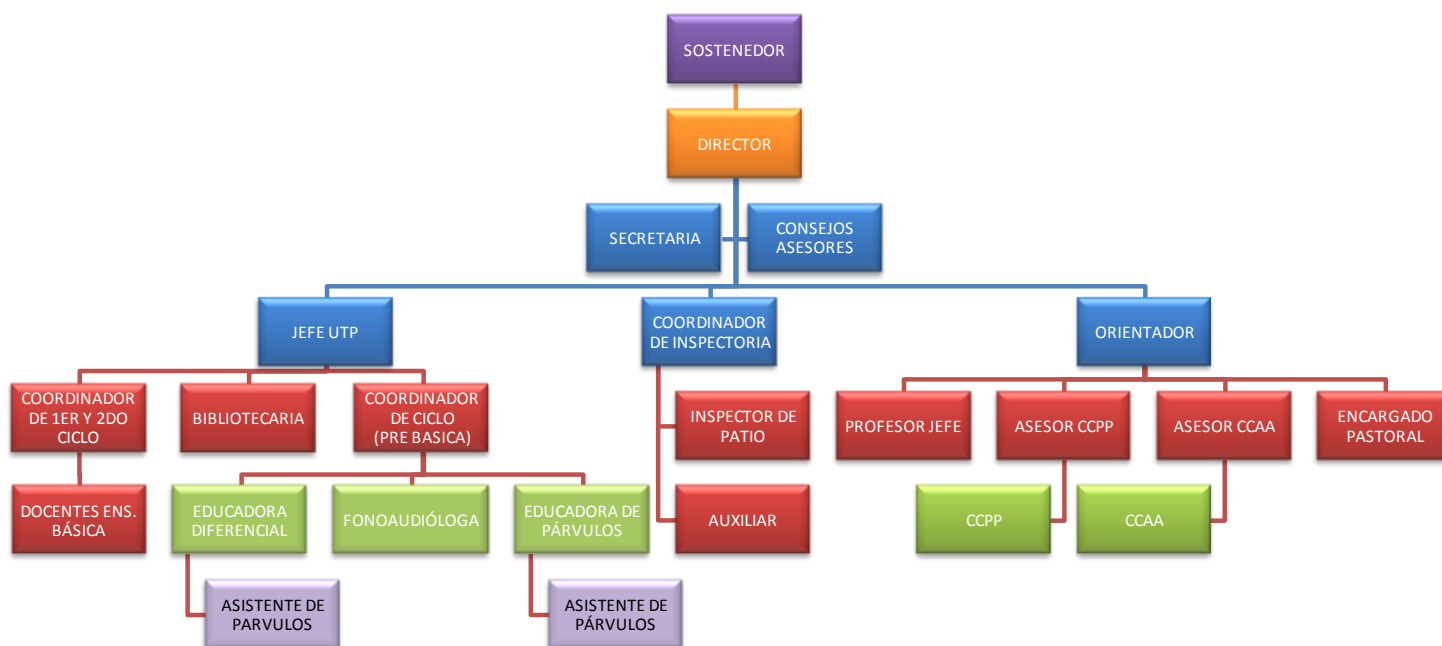
- a) Incorporación de nuevos miembros: Considerando las diversas realidades de los establecimientos, la ley deja abierta la posibilidad para integrar nuevos miembros a petición de cualquier integrante del consejo o por iniciativa del/la director/a, para lo cual la Escuela deberá definir un procedimiento.
- b) Sesiones ordinarias: Mínimo se deben realizar 4 sesiones ordinarias durante el año. Se pueden establecer más sesiones ordinarias, de acuerdo a los objetivos, temas y tareas que asuma el Consejo Escolar.
- c) Reuniones extraordinarias: Las citaciones a reuniones extraordinarias deben ser realizadas por el/la Director/a del establecimiento, a petición de una mayoría simple de los miembros del Consejo Escolar.
- d) Información a la comunidad: Se debe definir un mecanismo para informar a la comunidad escolar lo discutido y acordado en las sesiones del Consejo (Ej. Circulares, publicación del acta en diario mural de la Escuela, reuniones de delegados de cursos, boletines, entre otras).
- e) Toma de decisiones: En el caso que el sostenedor le otorgue al Consejo Escolar facultades resolutivas, será necesario definir la forma en que se tomarán los acuerdos, estableciendo un quórum mínimo.

La organización interna del Consejo debe ser el resultado del acuerdo y participación conjunta y activa de todos sus integrantes:

### **INSPECTORÍA:**

A este departamento le corresponde responsabilizarse de las funciones organizativas necesarias para el cumplimiento del Reglamento Interno de Convivencia Escolar de la Institución. Se encuentra a cargo del Inspector General, quien se desempeña en sus labores con el apoyo de un Coordinador de Inspectoría y los inspectores de patio.

## ORGANIGRAMA ENSEÑANZA BÁSICA- SARMIENTO



### DESCRIPCIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL ESCUELA BÁSICA DE ADMINISTRACIÓN Y COMERCIO

Al igual que la Enseñanza Media Técnico Profesional, lidera la institución su Sostenedor, quien se relaciona y pide cuentas de la gestión institucional directamente al Director de la Escuela. Posee como apoyo a los procesos interno un Comité Asesor conformado por:

- Comité Paritario
- Comité Bipartito

Forman parte del equipo directivo, el Director, Jefe de Unidad Técnico Pedagógica, Orientador e Inspector General. Este equipo se encarga de gestionar, coordinar, articular y velar por que los procesos pedagógicos se lleven a cabo de acuerdo a la línea educacional de la Escuela.

#### UNIDAD TÉCNICO-PEDAGÓGICA:

A cargo del Jefe de UTP, se encarga de la programación, organización, supervisión y evaluación del desarrollo de las actividades curriculares de la Escuela. Este departamento cuenta con un equipo formado por los Jefes de cada Ciclo Básico. Depende directamente del Jefe de UTP, la Bibliotecaria del Establecimiento.

## ORIENTACIÓN:

En esta línea se encuentran organizados los colaboradores que atienden directamente el área transversal de nuestros alumnos y alumnas. Desde este departamento, se planifica, coordina, supervisa y evalúa las actividades de orientación educacional, a nivel grupal e individual. Cuenta con un Orientador, a cargo del cual se encuentran: Docente Asesor del Centro de Padres, Docente Asesor del Centro de Alumnos, integrantes de ambos Estamentos, alumnos y apoderados, Profesores Jefes.

Este departamento articula la dimensión comunitaria de la Escuela a través de los distintos consejos asesores:

**Pastoral**, área responsable de gestionar el proceso evangelizador de la Escuela. Aquí se concentran la animación y asesoría de las diversas expresiones de la misión relacionadas con la educación formal y no formal, el asociacionismo, el tiempo libre, el ambiente, lo vocacional y sacramental y la pastoral familiar.

**El Centro General de Padres**, organismo autónomo representativo de todos los apoderados de la comunidad educativa frente a Dirección. Recoge sus inquietudes y las canaliza hacia las instancias que corresponda. Su presidente forma parte del Consejo Escolar. La directiva es elegida anualmente en votación universal.

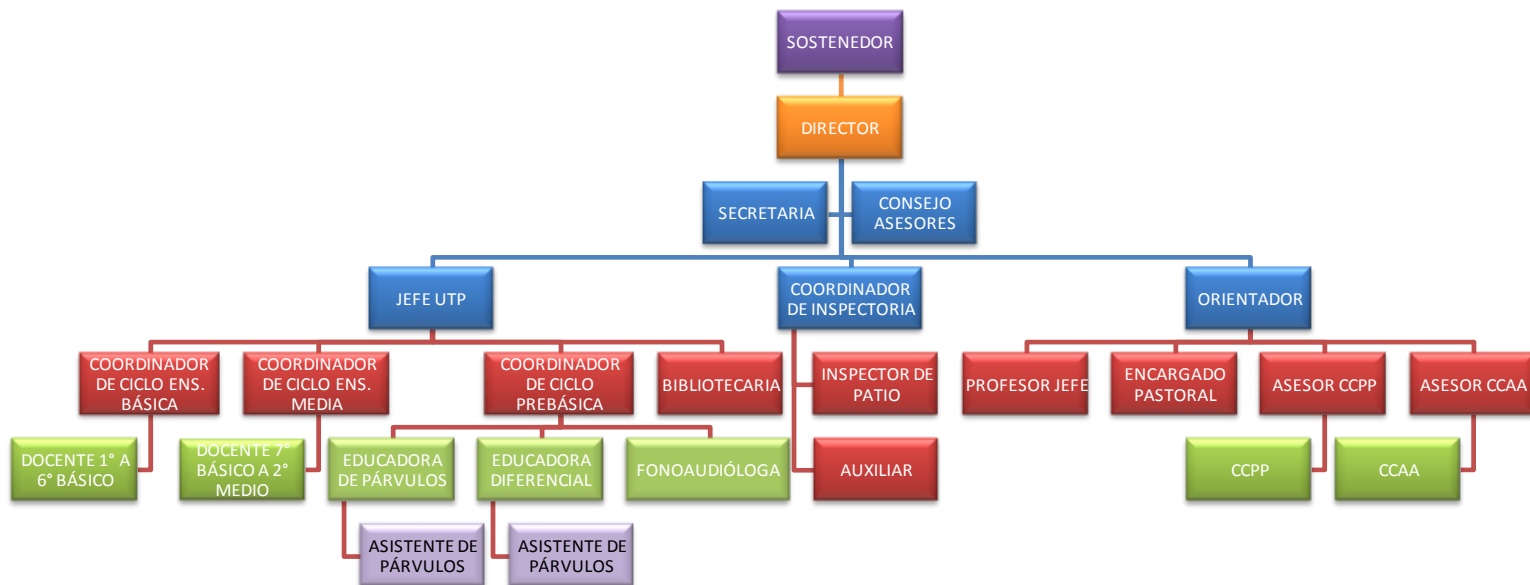
**El Centro General de Alumnos**, organismo representativo de los alumnos, elegido universalmente una vez al año. Su presidente representa a sus miembros en el Consejo Escolar.

## INSPECTORÍA:

A este departamento le corresponde responsabilizarse de las funciones organizativas necesarias para el cumplimiento del Reglamento Interno de Convivencia Escolar de la Institución. Se encuentra a cargo del Inspector General, quien se desempeña en sus labores con el apoyo de los inspectores de patio.



## ORGANIGRAMA ENSEÑANZA CIENTÍFICO-HUMANISTA



### DESCRIPCIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL ESCUELA CIENTÍFICO-HUMANISTA

Al igual que la Enseñanza Básica, lidera la institución su Sostenedor, quien se relaciona y pide cuentas de la gestión institucional directamente al Director de la Escuela. Posee como apoyo a los procesos interno un Comité Asesor conformado por:

- Comité Paritario
- Comité Bipartito

Forman parte del equipo directivo, el Director, Jefe de Unidad Técnico Pedagógica, Orientador e Inspector General. Este equipo se encarga de gestionar, coordinar, articular y velar por que los procesos pedagógicos se lleven a cabo de acuerdo a la línea educacional de la Escuela.

#### UNIDAD TÉCNICO-PEDAGÓGICA:

A cargo del Jefe de UTP, se encarga de la programación, organización, supervisión y evaluación del desarrollo de las actividades curriculares de la Escuela. Este departamento cuenta con un equipo formado por los Jefes de cada Ciclo Básico. Depende directamente del Jefe de UTP, la Bibliotecaria del Establecimiento.

## ORIENTACIÓN:

En esta línea se encuentran organizados los colaboradores que atienden directamente el área transversal de nuestros alumnos y alumnas. Desde este departamento, se planifica, coordina, supervisa y evalúa las actividades de orientación educacional, a nivel grupal e individual. Cuenta con un Orientador, a cargo del cual se encuentran: Docente Asesor del Centro de Padres, Docente Asesor del Centro de Alumnos, integrantes de ambos Estamentos, alumnos y apoderados, Profesores Jefes.

Este departamento articula la dimensión comunitaria de la Escuela a través de los distintos consejos asesores:

**Pastoral**, área responsable de gestionar el proceso evangelizador de la Escuela. Aquí se concentran la animación y asesoría de las diversas expresiones de la misión relacionadas con la educación formal y no formal, el asociacionismo, el tiempo libre, el ambiente, lo vocacional y sacramental y la pastoral familiar.

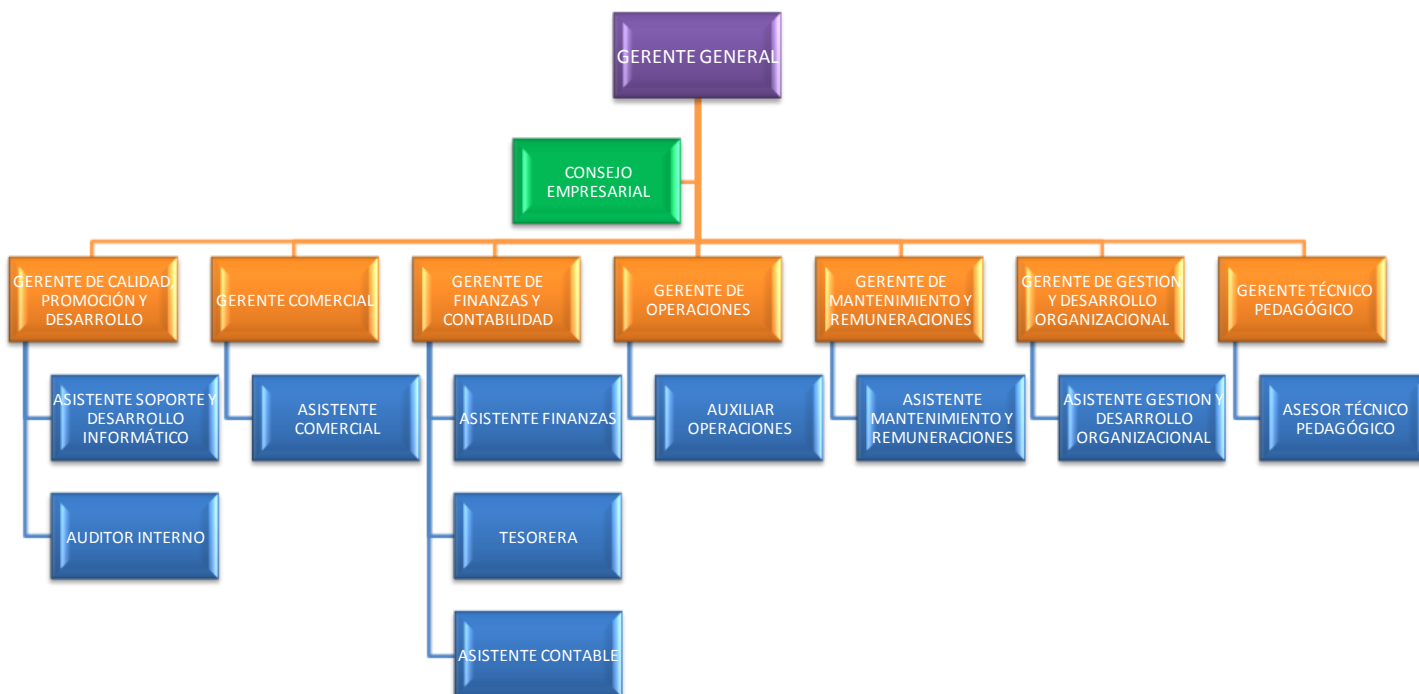
**El Centro General de Padres**, organismo autónomo representativo de todos los apoderados de la comunidad educativa frente a Dirección. Recoge sus inquietudes y las canaliza hacia las instancias que corresponda. Su presidente forma parte del Consejo Escolar. La directiva es elegida anualmente en votación universal.

**El Centro General de Alumnos**, organismo representativo de los alumnos, elegido universalmente una vez al año. Su presidente representa a sus miembros en el Consejo Escolar.

## INSPECTORÍA:

A este departamento le corresponde responsabilizarse de las funciones organizativas necesarias para el cumplimiento del Reglamento Interno de Convivencia Escolar de la Institución. Se encuentra a cargo del Inspector General, quien se desempeña en sus labores con el apoyo de los inspectores de patio.

### ORGANIGRAMA CASA CENTRAL



### DESCRIPCIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA CASA CENTRAL

La Casa Central de la Escuela corresponde a un área de servicios a la comunidad escolar, conformada principalmente por las áreas propiamente administrativas y un área pedagógica de apoyo directo a la gestión de las Unidades Técnico Pedagógicas de las Escuelas.

El área administrativa se encuentra descentralizada y funciona con sus departamentos en forma autónoma. Esto con el fin de centrar los procesos de la Escuela en el ámbito pedagógico y no desviar la atención en aspectos administrativo-financieros a cargo de nuestra Casa Central.

El área pedagógica está conformada por un equipo de especialistas que dictan los lineamientos pedagógicos para el funcionamiento de la Escuela.

La dirección administrativa se encuentra liderada por la Sostenedora de la Escuela, quien se desempeña como Gerente General de la organización. Como apoyo a su gestión, se encuentran el Consejo Empresarial; éste último, conformado por un equipo multidisciplinario de profesionales.

De dependencia directa del Gerente General, encontramos: Gerente Comercial, Gerente de calidad, Promoción y Desarrollo, Gerente de Finanzas y Contabilidad, Gerente de Operaciones, Gerente de Mantenimiento y Remuneraciones, Gerente de Gestión y Desarrollo Organizacional, Gerente Técnico Pedagógico.

**Departamento de Finanzas y Contabilidad**, responsable de controlar y gestionar los recursos de la empresa para que estos operen de manera eficiente, asegurando mantener la estabilidad económica. Se encarga tanto de la preparación de presupuestos y su control, como de recaudar, custodiar y depositar los fondos, valores e ingresos en general, de todos los servicios. A la cabeza se encuentra el Gerente de Finanzas y Contabilidad. Encargado de controlar, contabilizar las operaciones de las empresas asociadas a las Escuelas, con el fin de lograr un uso eficiente de los recursos materiales financieros y humanos, así como el adecuado control contable de los mismos.

**Departamento de Operaciones**, es responsable del abastecimiento de materiales y servicios necesarios para el óptimo funcionamiento de la Escuela y Casa Central, de acuerdo al presupuesto de esta misma, así como de velar por las mantenciones de infraestructura de los establecimientos. El área se encuentra a cargo del Gerente de Operaciones.

**Departamento de Soporte y Desarrollo Informático**, encargado de asesorar en el diseño e implementación de sistemas informáticos eficientes para el apoyo a los procesos administrativos y pedagógicos, además de velar por el correcto funcionamiento de los equipos computacionales de la Escuela y Casa Central. Desde este departamento se coordinan procesos de comunicación al interior y exterior de la escuela, a través de la publicación bimensual del Boletín institucional, de la actualización periódica de la página web de la escuela y mediante la utilización y administración masiva y eficiente del correo electrónico institucional y de listas de correo establecidas para ello.

**Departamento Gestión y Desarrollo Organizacional**, responsable de colaborar para garantizar el empleo, el desarrollo y la retención de los recursos humanos necesarios, en el marco de la estrategia de la empresa y de acuerdo con esas necesidades mantener el conflicto a nivel más bajo posible. También encargado de velar por la prevención de riesgos en la Escuela. Desde este departamento se desarrolla todo el proceso de selección del personal, se definen los roles y funciones de cada cargo, junto a sus competencias laborales.

**Departamento de Mantenimiento y Remuneraciones**, responsable de la mantención de todo el sistema de remuneraciones de los trabajadores, gestión de contrataciones, levantamiento y

control presupuestario del área y velar por el pago oportuno y correcto de las horas de trabajo de todo el personal.

**Departamento de UTP Central**, unidad responsable de orientar, supervisar y evaluar los procesos formativos, estrategias metodológicas y evaluación de los aprendizajes, velando por los resultados académicos de las Escuelas.

## **FASE DE ACCION SEGUIMIENTO Y EVALUACION**

### **GENERALIDADES**

La escuela planifica y gestiona los procesos necesarios para la mejora continua del sistema de gestión de calidad. Ello se logra a través de los análisis del cumplimiento de la política de calidad, cumplimiento de objetivos, tendencia de los indicadores de gestión, resultados de auditorías, análisis de datos, acciones correctivas y preventivas y revisión por la gerencia y la dirección.

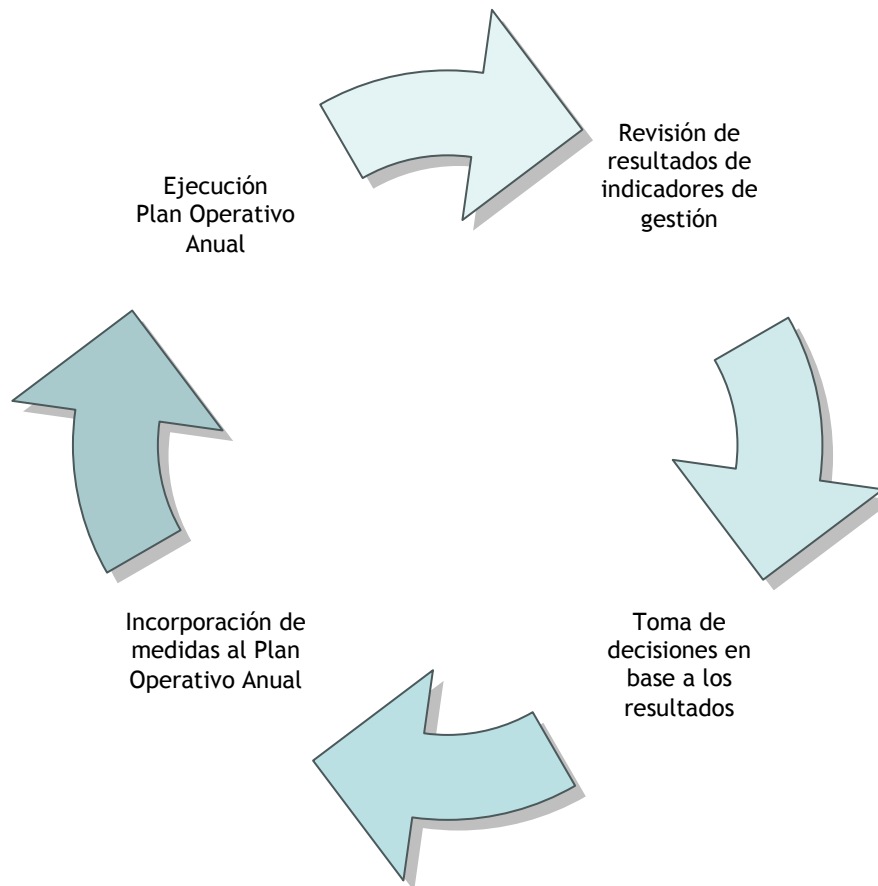
La Escuela de Administración y Comercio define, planifica e implanta los procesos de seguimiento, medición, análisis y mejora necesarios para:

- a) Asegurar la conformidad del servicio con los requisitos propios y del cliente (incluyendo los legales y regulatorios),
- b) Obtener la mejora continua

Esto incluye la determinación de la necesidad y la utilización de los métodos aplicables y técnicas estadísticas de análisis, y el alcance de su utilización.

### **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN**

La Escuela cuenta con un completo sistema de gestión de seguimiento de su quehacer. Desde la mirada lógica del modelo de gestión de calidad de Fundación Chile, se trabaja monitoreando mes a mes las actividades del Plan Operativo Anual y de los indicadores de gestión asociados a éste, utilizando la siguiente metodología:



### Satisfacción del cliente

La escuela monitorea y realiza seguimiento en forma continua acerca de cómo percibe el cliente el cumplimiento de los requisitos (su grado de satisfacción), a través de datos obtenidos en forma:

- Interna: a partir de los resultados de sus propias operaciones,
- Externa: tomando la realimentación del propio cliente (quejas, reclamos, encuestas periódicas, grupos de discusión, evaluaciones de empresas que reciben a nuestros alumnos, etc.)

Los resultados de este monitoreo son analizados por el equipo directivo y se utilizan para alimentar el proceso de mejora continua.

### Auditoría interna

Nuestra escuela programa e implementa la ejecución de auditorías internas de la calidad en forma periódica, a fin de verificar que todas las actividades y los resultados relativos a la calidad cumplan con las disposiciones y los requisitos perseguidos por el departamento de educación, a través de su personal de subvenciones.

Las auditorías se programan en función de la importancia y criticidad de los procesos involucrados, y los resultados de auditorías previas y son realizadas de acuerdo a una calendarización anual.

La programación anual de auditorías internas puede ser modificada ante la ocurrencia de situaciones como: cambios significativos en la organización o en la documentación; sospechas respecto de la calidad de algún proceso o deficiencias en los requisitos especificados; verificación de acciones correctivas o preventivas.

Dichas auditorías son llevadas a cabo por un auditor interno del establecimiento.

Los resultados de las auditorías internas son registrados y presentados para su análisis a dirección, quien se encarga de informar a los responsables de cada área auditada, a fin de que éstos propongan e implementen las acciones correctivas y preventivas necesarias para solucionar las deficiencias puestas de manifiesto durante la auditoría, en tiempos acordes a su magnitud.

Asimismo, el auditor interno realiza el seguimiento del cumplimiento de plazo, el registro de la implementación de las acciones definidas, y la verificación de su eficacia, como máximo antes de la siguiente auditoría.



---

Sostenedor(a)

Claudia Paola Cabello Caroca

Curicó, 2012.