

Diagnóstico de Centro Educativo con su Plan de Mejora.

Autor: Alicia Contreras Mu - 12-02-2014

<https://vinculando.org/educacion/diagnostico-de-centro-educativo-con-su-plan-de-mejora.html>

Resumen Ejecutivo

Todas las organizaciones intentan alcanzar un fin, al igual que el colegio que protagoniza nuestro trabajo, el ser los mejores en su área.

Comenzamos con un diagnóstico del funcionamiento interno de la unidad educativa, donde encontramos situaciones favorables y otras que perjudican el quehacer diario, nos enfocaremos en las que deben mejorar para ser eficientes, en el mayor porcentaje posible.

Algunos de los problemas importantes a resolver son:

1. Los insatisfactorios resultados en la Prueba de Selección Universitaria (PSU).
2. El desequilibrio entre trabajo y vida familiar.
3. La carga de trabajo que se asigna a cada persona.

El trabajo de un colegio es necesario organizarlo, para asegurar el éxito.

Nuestra unidad educativa también debe implementar proyectos de calidad de vida laboral, en los que destacaremos las retribuciones para mantener un estándar social de vida satisfactorio.

Palabras claves: Centro Educativo, Desarrollo Educativo, Plan de acción.

Introducción

Los organismos educacionales de la región Metropolitana de Chile, no están exentos de poseer carencias a nivel académico y/o administrativos, los cuales se reflejan en los resultados obtenidos cada año por sus alumnos en las distintas áreas.

El Desarrollo Organizacional tiene como objetivo alcanzar la excelencia corporativa de las entidades, necesitando para ello la colaboración de todos los agentes involucrados.

Este esfuerzo requiere una visión global y real del establecimiento educacional, por lo que es indispensable que la transparencia sea prioridad.

En este proceso realizamos un diagnóstico, determinando un plan de acción a ejecutar y su correspondiente evaluación, para conocer los resultados obtenidos y confirmar la efectividad de lo implementado o modificar lo necesario para mejorarlo.

Diagnóstico

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la organización en cuestión, está lleno de buenas intenciones, las características de la jornada escolar completa que realizan y la especificación del proyecto casa, que han implementado desde párvulo hasta tercero básico. El PEI del Colegio carece de detalles referente a las aspiraciones

académicas, deportivas, situaciones de los padres, apoderados, alumnos, docentes, administrativos y personal en general.

En sus relaciones, se manifiesta el perfil del personal, pero no especifica los derechos y deberes que ellos poseen.

Es conocido que hoy en día son muy pocas las personas que pueden darse el lujo de trabajar sólo por vocación. Por esto es el gran flujo de personal dentro de los establecimientos educacionales.

Cuando un docente está satisfecho con su trabajo, lo realiza en forma grata y eficiente.

La satisfacción en el trabajo y en esta entidad educativa no existe de forma absoluta, ya que los incentivos que se entregan a su personal son de palabras de aceptación y edificación, ya que la parte económica es escasa.

Se expresa verbalmente por los directivos que el dinero recaudado es para cubrir los sueldos de los profesores, que a pesar de ser un colegio particular pagado, los sueldos de los docentes están dentro del promedio de los colegios subvencionados y municipales, sin la incorporación de los bonos e incentivos de estas entidades.

Los agentes del Colegio son pocos, debido a que este establecimiento se encuentra en crecimiento, obteniendo el 2007 su reconocimiento Ministerial.

Los organigramas no existen en el PEI, los que son de gran importancia.

Debido a motivos financieros no se pueden contar con todo el personal necesario para un establecimiento educacional completo.

La ausencia de Inspectores, coordinadores, secretarias, para-docentes, personal responsable de los materiales didácticos, etc., impiden el funcionamiento eficaz de todos los involucrados. El Desarrollo del Colegio ha sido un constante suplir de necesidades, en la medida que estas van apareciendo.

Antes de obtener su reconocimiento del Ministerio de Educación chileno en el año 2007, el Colegio funcionó con lo mínimo y la promoción de sus alumnos era a través de exámenes libres, modalidad que permitió no cerrar el establecimiento sin reconocimiento y funcionar como si lo tuviera. Para esto fue imprescindible el apoyo incondicional de los padres y apoderados que mantuvieron a sus hijos en este Colegio arriesgándose a que no fueran promovidos, si reprobaban los exámenes de fin de año, pagando una cantidad considerable de dinero, correspondiente a la mensualidad de los alumnos.

La actuación de los distintos agentes es multifuncional, debido a la ausencia de cargos necesarios dentro del establecimiento.

Dentro del funcionamiento interno del Colegio, el Director Académico, cumple su rol y el de inspector, secretario, auxiliar y muchas veces de chófer, algo que perjudica la efectividad de su cargo.

La encargada de la Unidad Técnica Pedagógica (UTP), es inspectora, profesora, secretaria, incluso al igual que todos los que trabajan allí, cumple tareas de auxiliar.

Los profesores cumplen con turnos en los que deben estar en la puerta del Colegio al inicio y término de la jornada escolar, cumpliendo su rol como porteros, previniendo que los alumnos tengan un accidente en los estacionamientos del Colegio, este turno también incluye los recreos, donde los profesores, deben estar revisando la presentación personal, la conducta de los alumnos y evitando accidentes dentro del establecimiento, con esta descripción del turno de los profesores, es innegable la función como inspector, sin mencionar que son chóferes,

secretarios, auxiliares, incluso paramédicos.

Con esto queda en evidencia la insuficiencia de personal que posee.

A pesar de que la eficiencia es algo que se anhela alcanzar en lo académico, no ha sido reflejado en los resultados de la PSU del año 2007.

Problemas Detectados en la Unidad Educativa

1. El cargo de Directora General no posee horarios, funciones, deberes ni responsabilidades definidas y su sueldo sobrepasa el promedio del resto de los empleados del centro educativo.
2. Deficiente trabajo en aula, priorizando puntos no académicos que perjudica la excelencia.
3. Descoordinación entre dirección, UTP y profesores.
4. Falta de recursos (físicos y materiales).
5. Falta de tiempo de los docentes para preparar los distintos requerimientos de UTP y Dirección, lo que provoca en los docentes que deben quedarse hasta altas horas de la noche, ocupando tiempo de su vida familiar y personal, para realizar lo requerido, algo que no es irresponsabilidad, sino falta de tiempo o exceso de responsabilidades.
6. Inseguridad laboral para todos los puestos con excepción del cargo de Directora General.
7. Realizar actividades fuera de la jornada de trabajo, obligando a los docentes a cumplirlo, sin compensación. Como es asistir a las reuniones de padres y apoderados o los eventos realizados los fines de semana con diversos motivos entre ellos las fiestas patrias entre otros.
8. Excesiva familiaridad con los apoderados, lo que estos mal interpretan involucrándose al punto de perjudicar la labor docente.
9. Falta de oportunidades de perfeccionamiento para los docentes, debido a que no existe apoyo financiero ni flexibilidad en los horarios para asistir a cursos o seminarios.
10. Falta de oportunidades de crecimiento continuo y ascensos.
11. Escaso tiempo del Director Académico para dedicarlo a los distintos departamentos, incluso atendiendo algunos en el patio, sin orden, ni seriedad, solo por la exigencia del profesor que necesita informar sobre sus actividades.

Plan de Acción.

Debido a las muchas exigencias requeridas por los directivos del establecimiento hacia los docentes lo que perjudica la entrega de contenidos en los plazos y formas adecuadas a los alumnos y la poca concordancia con los tiempos y las remuneraciones otorgadas, se presenta el siguiente plan de acción, con el fin de solucionar y mejorar las problemáticas mencionadas.

Objetivos

1. Los educandos recibirán la totalidad de los contenidos correspondiente a su año escolar.
2. Cada trabajador cumplirán con la función y rol para lo cual fue contratado.
3. Los padres y apoderados no deberán interferir en la labor docente.
4. Establecer los derechos y deberes de los empleados y de los empleadores, en forma escrita.
5. Estipular claramente en el contrato las causales de despido y de bonificaciones.
6. El trabajo dentro del establecimiento será diligente, eficiente y pacífico.
7. El clima laboral dentro del establecimiento será más grato, respetuoso y responsable.
8. Eliminar el trabajo fuera del horario de clases y fuera del recinto destinado para ello (Colegio).
9. Aumentar la vida familiar.

10. Establecer las responsabilidades de los docentes en forma clara y por escrito.
11. Establecer los plazos y la forma de entrega de lo solicitado a los docentes, en forma escrita.
12. Establecer los horarios para las clases en aula y las horas administrativas de cada docente.
13. Establecer el valor de las horas trabajadas.
14. Establecer los valores de las horas extras exigidas por el establecimiento y cancelarlo cuando corresponda.
15. El pago de las remuneraciones (sueldos y horas extras) se realizarán en las fechas acordadas en los contratos.

Actividades

1. Informar a los padres, apoderados y alumnos el reglamento interno del establecimiento, donde se especifican los deberes y derechos de todos los involucrados.
2. Los docentes deben conocer la situación académica y conductual de los alumnos, esta información debe ser entregada por los coordinadores de cada nivel a los profesores jefes y ellos a sus profesores de asignatura, dependiendo el caso.
3. Aplicar el reglamento interno del colegio en forma igualitaria para todos los alumnos.
4. Realizar una reunión con las autoridades del establecimiento para establecer en forma clara y por escrito lo que se espera del docente.
5. Acordar y dejar por escrito los plazos de entrega de los deberes de los docentes.
6. Organizar el horario de cada docente, considerando las horas frente a curso, las horas de planificación, horas de colaboración, etc.
7. Fijar reuniones periódicas con cada departamento, respetando el tiempo programado.
8. Definir los valores de las horas (horas frente a curso, de permanencia, extras, etc.) en forma clara y por escrito, eliminando cualquier ambigüedad dando la información correcta al empleado.
9. Reunión entre todos los involucrados, informando las necesidades y decisiones.
10. Evaluaciones semestrales de contenidos a los alumnos de todos los curso, para conocer su rendimiento, esta evaluación debe ser aplicada por un agente externo al colegio. Los resultados de estas mediciones serán evaluaciones para los docentes, considerando a lo menos un 50% de aprobación por los alumnos. De lo contrario será causa de despido si los resultados son menores del 50% en dos evaluaciones consecutivas. De lo contrario, si obtiene una aprobación del 80% o más, recibirá un incentivo en dinero.
11. Redactar un contrato fidedigno a lo acordado con el docente y administrativos.
12. Reuniones de las autoridades del establecimiento para evaluar la productividad y satisfacción de las partes.
13. Cumplir con lo acordado entre empleado y empleador.
14. Evaluar las funciones del cargo de Directora General, para decidir la necesidad de mantener dicho puesto en el establecimiento.

Evaluación

Se evaluará con:

1. Reuniones mensuales entre las autoridades del establecimiento.
2. Reuniones trimestrales de las autoridades del Colegio con los docentes.
3. Reuniones trimestrales de las autoridades del Colegio con los administrativos.
4. Reuniones trimestrales de las autoridades del Colegio con los estudiantes.
5. Evaluaciones de contenidos a los alumnos por un ente externo.
6. Resultados de Sistema de Medición de la Calidad de la Educación (SIMCE).
7. Resultados de PSU.

Responsables

Son considerados responsables todas las partes involucradas en este organismo, principalmente los Directores, coordinadores, profesores, padres, apoderados, alumnos, etc.

Necesidad de Implementar

1. Un Inspector
2. Un Portero
3. Una Secretaria
4. Dos Coordinadores Académicos
5. Dos Auxiliares

Reflexión

El área educativa se caracteriza por sus innumerables conflictos entre las distintas partes y por diversos motivos, tanto académicos, valóricos como económicos.

Este Plan de Acción a implementar en el Colegio, provoca un gran mover en la planta Directiva como en el Departamento Financiero.

La dirección del Colegio, depende de la Directora General, quien decide las líneas de trabajo, el equipo con el que trabaja y cuanto le paga a cada empleado. Es importante mencionar que este puesto lo ocupa la esposa del Pastor de la fundación a la que pertenece el colegio.

Del punto de vista financiero, los cambios son gigantescos, por el gran costo que implica la contratación de personas, al igual que la adquisición de materiales.

Referente a los alumnos, su desenvolvimiento en el Colegio es segura emocionalmente, pues conoce el rol de cada persona que labore en el establecimiento, lo que favorece su proceso de enseñanza aprendizaje.

Los profesores tienen clara su responsabilidad y lo que se espera de ellos.

El Director Académico cumple su rol con más efectividad.

Referente al ambiente laboral es grato, debido a que todos los trabajadores mantienen una buena actitud frente a lo que va pasando diariamente.

La mayoría de ellos asisten a iglesias evangélicas, lo que favorece la relación.

La Unidad Educativa es beneficiada en todas sus áreas.

En forma personal, creo que para Dios los niños son muy importantes, por lo que al igual que en una familia que cree en Dios y trata de agradarlo, nunca le faltará el pan, creo que en un organismo donde la prioridad es formar niños y tampoco faltarán los recursos para beneficiar a sus protagonistas.

Justificación

Todas las actividades planificadas son de beneficio para la Unidad Educativa, mientras más comunicación exista entre los involucrados, el trabajo en equipo se afianza y se dirigen a la misma meta.

Cuando se sabe lo que se espera de cada uno, la estabilidad emocional se fortalece, favoreciendo la calidad de vida.

El recurso humano es indispensable, al igual que las buenas relaciones, para aumentar la eficacia y salud de la organización, lo que conlleva al éxito.

Conclusiones

Nuestro Desarrollo Organizacional es realizado con el firme propósito de lograr el éxito de la Unidad Educativa.

Por lo que se compara la realidad con los objetivos propuestos a fin de determinar los cambios que ayudan a mejorar el funcionamiento del organismo. Debemos dejar en claro que la distribución del trabajo entre las personas que laboran en un organismo es de preocupación del que dirige. El director será siempre responsable de todo, al delegar responsabilidad, el director solo comparte con otros su responsabilidad, sin liberarse de ella.

Si todas las partes están dispuestas a interactuar involucrándose en el Desarrollo Organizacional de su establecimiento, la calidad de la educación debe ir cada día superando los contratiempos que la perjudican.

Fuentes consultadas

1. Colegio Internacional Sek – Chile (1998). Organismo Escolar. Chile.
2. Herrera, R. (1981). Planificación, Conducción y Evaluación del Proceso enseñanza-aprendizaje. Chile.
3. Recarte, H. (1982). Planificación y Organización Educativa. Chile.
4. Rojo, B. (1998). Planificación y Organización Educativa. Chile.
5. Rosales, P. Desarrollo Organizacional. Chile.
6. Ruz, J. (2006). Convivencia y Calidad de la Educación. Chile.
7. www.mineduc.cl