

COLEGIO
SALESIANO
DON BOSCO
IQUIQUE

PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO 2009-2012

EQUIPO DE COORDINACION OCTUBRE DEL 2009

1. Área del Modelo: Orientación hacia los alumnos, familia y la comunidad

1.1. Ámbito Crítico: Bajo grado de satisfacción de los apoderados en la participación e información en la Institución Educativa.

1.2 Objetivo Estratégico: Promover un alto compromiso Educativo Pastoral con los alumnos y su familia, a través de mecanismos de información y participación.

Líneas de acción	Actividades	Indicador	metas	Plazos – Años			Responsable(s)	Recursos	Costos
				2010	2011	2012			
A Diciembre de l 2010 disponer de procedimientos de elaboración de base de datos para conocer a los alumnos, sus padres y a apoderados.	Mejorar y actualizar la base de datos que se tiene por alumno.	Ficha actualizada de datos.	Contar con una nueva Ficha de datos.	X			Secretaria Orientación Pastoral Informática	Hojas de Oficio Mantención de la pagina	210.000
	Crear archivos digitales de los datos de los alumnos.	Digitalización de datos por alumno.	Digitalización del 100% de los datos de los alumnos.	X					
	Poner a disposición de los profesores la base de datos	Base de datos.	Disponer del 100% de la base de datos	X					
2.- En junio del 2011, los profesores contarán con una base de datos de sus	Establecer criterios de categorización de los datos de los alumnos y	Listado de Criterios de categorización consensuada con los profesores, a	El 100% de los profesores jefes participará de esta categorización		X		UTP Orientación Secretaria Informática	Hojas de oficio Mantención	210.000

<p>alumnos relacionados con: su realidad familiar, afectiva, social y económica; todo esto en vistas a implementar acciones educativas que respondan a sus intereses y necesidades</p>	<p><i>sus familias</i></p>	<p><i>través de reuniones programadas con profesores jefes.</i></p>	<p><i>de criterios.</i></p>					<p><i>de la pagina</i></p>	
	<p><i>Implementar acciones educativas que respondan a intereses y necesidades de los alumnos.</i></p>	<p><i>Categorización de intereses y necesidades de los alumnos a través de reuniones de análisis.</i></p>	<p><i>Se categorizara el 100% de los intereses y necesidades de los alumnos.</i></p>		X		<p><i>Orientación</i></p>		
	<p><i>Aplicación de inventario de intereses a los alumnos para la implementación de actividades de libre elección.</i></p>	<p><i>Propuesta de Actividades educativas de libre elección.</i></p>	<p><i>Se implementara actividades de libre elección que respondan a las necesidades e intereses de los alumnos.</i></p>		X		<p><i>Orientación Consejo de coordinación</i></p>	<p><i>Hojas de oficio</i></p>	<p><i>150.000</i></p>

3.- A diciembre de cada año los apoderados y alumnos conocerán el PEP y cual es su inserción dentro de el, además tendrán una encuesta de evaluación	<i>Reunión general</i>	<i>Asistencia a reunión</i>	<i>100% de los apoderados</i>	X	X	X	<i>Secretaría Orientación Inspectoría</i>	<i>Hojas Lápiz</i>	210.000
	<i>Jornada de apoderados y alumnos</i>	<i>asistencia</i>	<i>100% de apoderados y alumnos</i>	X	X	X	<i>Secretaría Orientación Inspectoría</i>		
	<i>Llenar encuesta de evaluación</i>	<i>Digitalizar en la base de datos las opiniones de cada uno</i>	<i>Incluir el 100% de las encuesta</i>	X	X	X	<i>Secretaría Orientación Informática</i>		

1. **Área del Modelo:** Liderazgo Directivo

2. **Ámbito Crítico:** Desarrollo de una cultura basada en una visión compartida y claridad de propósitos.

3. **Objetivo Estratégico:** Desarrollar un liderazgo Directivo que promueva una visión compartida y claridad de metas basada en la cultura de la retroalimentación formativa.

Líneas de acción	Actividades	Indicador	metas	Plazos – Años			Responsable(s)	Recursos	Costos
				2010	2011	2012			
A Diciembre del año 2009 se habrá reorganizado la estructura interna del establecimiento	1. Reestructuración del organigrama institucional.	1. Organigrama institucional actualizado	Creación e Implementación en un 100 %	Marzo (Dic. 2009)			Equipo de gestión directiva		
	2. Asignación de Roles, funciones y tareas.	2. Manual de “Roles y funciones”	Creación e Implementación en un 100 %	Marzo (Dic. 2009)			Equipo de gestión directiva		
	3. Establecer canales de comunicación de la gestión educativo-pastoral.	3. Manual o instructivo de conductos regulares	Socialización en 100%	Abril			Equipo de gestión directiva		

Líneas de acción	Actividades	Indicador	metas	Plazos – Años			Responsable(s)	Recursos	Costos
				2010	2011	2012			
<p>2.- Entre el 2009 y el 2012, se desarrollara sistemas y procedimientos de identificación institucional que promuevan un mayor compromiso con lo pedagógico y el desarrollo de altas expectativas para el logro de metas y resultados, a través de jornadas, charlas y propuestas educativas para alumnos, padres y apoderados y para los profesores.</p>	<p>1. Actualizar y socializar el manual de roles y funciones a nivel institucional, en donde se distribuyen con claridad los tiempos y tareas a desarrollar a principio de cada año.</p>	<p>Actualización del manual de roles y funciones.</p>	<p>El 100% de los actores educativos, conocerá y manejará el manual de roles y funciones,</p>	X	X	X	<p>Director</p> <p>Administrador</p> <p>Equipo de Coordinación</p>	<p>Hojas de Oficios</p> <p>Multicopiadora</p> <p>Registro De entrevistas.</p>	
		<p>Registro de reuniones personales y grupales con unidades correspondientes e al equipo de coordinación, para distribuir, socializar y aclarar las metas y funciones de cada actor de la CEPS.</p>	<p>100% de los directivos y profesores conocerán con claridad sus tareas y metas al comienzo del año.</p>					<p>Computador</p>	

		<p>Registro de reuniones personales con Director y administrador, en la cual se les da a conocer, las metas y tareas que deben cumplir cada miembro del equipo directivo.</p>		X	X	X			
		<p>Resumen anual de Conversaciones trimestrales Docentes Directivos, docentes, asistentes de la Educación, alumnos, padres y apoderados.</p>	<p>100% de los actores de la CEPS ,entrevistados.</p>						
	<p>Realizar jornadas, charlas y reuniones, en que se analice el sentido de</p>	<p>Registro de charlas, reuniones y jornadas</p>	<p>Participación del 100% de los actores que componen la CEP.</p>	X	X	X	<p>Director Equipo de Coordinación</p>	<p>Hojas de Oficios Multicopia-</p>	

	identidad con la Institución educativo, de acuerdo a la Misión y Visión del PEPS.	programadas y desarrolladas, de acuerdo al tipo de actor, padres, alumnos, profesores.						dora Registro De entrevistas. Data Computador Salón de Conferencias	
--	---	--	--	--	--	--	--	---	--

Líneas de acción	Actividades	Indicador	metas	Plazos – Años			Responsable(s)	Recursos	Costos
				2010	2011	2012			
3.- A Marzo del año 2012 se abra perfeccionado el equipo de gestión en el área de liderazgo Directivo , proceso que se realiza en 2 etapas (1.- Gestión y liderazgo y 2.- Gestión de los recursos)	1. Realizar primer proceso de capacitación de los directivos en el ámbito de Gestión y liderazgo	1. Curso de perfeccionamiento. 2. Lista de asistencia de perfeccionamiento	Realización en 100 %	Marzo a Dic.			Director	Profesional de las Áreas Post Grados Universidades Locales..	
	2. Realizar segundo proceso de capacitación de los directivos en el ámbito de gestión de los recursos	1. Curso de perfeccionamiento. 2. Lista de asistencia de perfeccionamiento	Realización en 100 %		Marzo a Dic.		Director	Profesional de las Áreas Post Grados Universidades Locales..	

3.- Área del Modelo: Gestión de las Competencias Profesionales Docentes.

3.1.- Ámbito Crítico: Políticas de evaluación y acompañamiento en el desempeño de las competencias profesionales docentes.

3.2. Objetivos Estratégicos: Desarrollar políticas de evaluación y acompañamiento del desempeño de las competencias profesionales, a través de capacitaciones e incentivos programados de acuerdo a las necesidades educativas de la institución.

Líneas de acción	Actividades	Indicador	Metas	Plazos - Años			Responsable	Recursos	Costos
				2010	2011-	2012			
1) A Octubre del 2009 y Marzo del 2010 al 2012, los docentes conocerán el perfil de competencias del Docentes Salesiano.	Realizar un proceso de socialización y Apropriación del perfil docente salesiano en dos etapas.	Asistencia de los docentes a la actividad de: <ul style="list-style-type: none"> • Conocer y vivenciar la Misión y Visión del establecimiento. • Reconocimiento del perfil docente salesiano. 	100%	x	x	x	Belinda Jofré, Mitzi De la Fuente.(2009) Dirección UTP	Dependencia de consejo de Profesores.	_____
		Asistencia de los docentes a un foro – plenario , en la cual se: <ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar a sobre las competencias profesionales, bajo el perfil del docente salesiano. • Reconocer aquellas 						Manual del Perfil del docente Salesiano.	\$ 4000
								Hojas de Oficio.	\$ 800
								Notebook por Grupo (Área)	_____
								Data	_____

		<i>competencias más débiles (En forma General), dar la remedial, para convertirla en fortalezas.</i>							
<p>2.1 A Diciembre del año 2009, se habrá creado y socializado una evaluación de desempeño docente basado en los perfiles del docente salesiano y el marco de la Buena Enseñanza, para ser aplicado a partir del 2010.</p>	<p>Realizar un proceso de socialización y apropiación del marco de la buena enseñanza.</p>	<p><i>Creación documento Mártir.</i></p>	<p>100%</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p><i>Dirección</i> <i>UTP</i></p>	<p><i>Dependencia de consejo de Profesores.</i> <i>Profesores</i> <i>Hojas de Oficio.</i> <i>Data</i> <i>Notebook</i></p>	
		<p><i>Foro- plenario sobre documento mártir</i></p>							
	<p><i>A partir de los análisis de los documentos anteriormente Mencionados, crear un instrumento de evaluación del desempeño Docente.</i></p>	<p><i>Aplicación de Evaluación y autoevaluación, creado a partir de los instrumentos analizados anteriormente.</i></p>					<p><i>UTP</i> <i>Equipo de Evaluación</i></p>	<p><i>Dependencia de sala de computación.</i> <i>Profesores</i> <i>Alumnos</i> <i>Computadores</i> <i>Encargado de computación</i></p>	

Líneas de acción	Actividades	Indicador	Metas	Plazos - Años			Responsable	Recursos	Costos
				2010	2011	2012			
<p>2.2 A diciembre del 2010 se crearan políticas de incentivo docente basados en su desempeño y efectos logrados en el aprendizaje de los alumno, para ser aplicados en los años 2010,2011 y 2012.</p>	<p>Analizar documentos basados en los incentivos docente.</p>	<p>Exponer resumen de documentos que mencionan forma de incentivo para los docentes .</p>	<p>Participación del profesorado.</p>	X	X	X	<p>Directivos Administrador</p>	<p>Docentes motivados. Permisos respectivos según procesos Ítem para participación</p>	

	<i>Crear reglas de Incentivos junto a los docentes.</i>	<i>Documento final Basado en el trabajo realizado en equipo junto al profesorado</i>	<i>Significativo Porcentaje de profesores motivados a la innovación en el Aula.</i>	X	X	X	<i>Directivos Administrador</i>	<i>Ítem para incentivo</i>	<i>\$50.00 0</i>
								<i>Sala de computación</i>	<i>\$100.0 00</i>
								<i>Software de Encuesta en línea</i>	<i>\$100.0 00</i>
								<i>Encargado del Sistema.</i>	<i>\$200.0 00</i>
								<i>Ítem para incentivo</i>	<i>Bono mitad de su sueldo.</i>
<i>3)A Diciembre del año 2012, se habrá culminado el proceso de capacitación docente sobre la propuesta curricular, la que permitirá analizar la propuesta ministerial de planes y programas de estudio de 1° a 4° medio, evaluar su ejecución durante tres años y complementarla con los</i>	<i>Realizar un proceso de capacitación docente en el ámbito pedagógico curricular en tres etapas, en aquellos ámbitos más deficitarios de la evaluación, docente colectiva</i>	<i>Presentación de los indicadores mas débiles, referente a la Evaluación docente. (General e individuales), en forma estadística.</i>	<i>100%</i>	X	X	X	<i>Dirección UTP</i>	<i>Dependencia de consejo de Profesores.</i>	<i>\$ 1000.0 00</i>
								<i>Profesores</i>	
								<i>Docente experto en la materia.</i>	<i>\$ 1600</i>
								<i>Hojas de Oficio.</i>	

<i>aportes de nuestro Proyecto Educativo Salesiano</i>	e individual.	<i>Capacitación docente con expertos en aquellos aspectos pedagógicos débiles arrojados por la evaluación.</i>						<i>Data</i>		
		<i>Seguimiento trimestral sobre la puesta en marcha de la capacitación docente.</i>								
	<i>Analizar la propuesta Ministerial de los planes y programas de estudios de Pre-Escolar a 4º Medio, Evaluando su ejecución y complementarlas con los aportes del PEPS.</i>	<i>Constitución de un Equipo de Análisis e innovación Curricular.</i>							<i>Dependencia de consejo de Profesores.</i>	
		<i>Informe de Análisis de la propuesta ministerial.</i>							<i>Profesores</i>	
		<i>Informe de Complementación de la Propuesta del Mineduc, con los aportes del PEPS.</i>					<i>UTP</i> <i>Equipo de Análisis</i>	<i>Data</i>		

4.- Área de Gestión: Planificación

4.1.- **Ámbito Crítico:** Falta de aplicación de Instrumentos de evaluación Externa.

4. 2. **Objetivos Estratégico:** Establecer procedimientos de planificación en los distintos ámbitos de la gestión Educativo – Pastoral, que permitan un diseño, seguimiento y evaluación permanente.

Líneas de acción	Actividades	Indicador	Metas	Plazos			Responsable	Recursos	Costos
				2010	2011	2012			
A fines del 2009, la CEP habrá analizado el PEI, con el propósito de corregir y enmendar el Proyecto que nos regirá desde el 2010 al 2012.	Lectura, análisis y corrección del documento junto a los integrantes de la CEP.	Ocho sesiones.	Un Proyecto Educativo Institucional mejorado.	X	X	X	Vicente Lemus M.	Resma de Papel. Fotocopias. Equipo de Calidad.	\$1.500.000 .=
	Realizar reuniones con el Equipo de Calidad, para socializar los resultados obtenidos.	Cinco reuniones.	Que se cumpla la confección del nuevo PEI en las reuniones establecidas y la socialización del mismo.	Nov.- Dic. 2009.			Gladys Pastén P.	Tiempo empleado. Hojas de Oficio. Fotocopias. Equipo de Calidad.	\$13.000.=
Elaboración del Plan Anual entre los meses de Noviembre y Diciembre 2009. Y de cada año, durante el período (2010-2012)	Lectura, análisis y cambios de algunos aspectos del documento.	Plan anual revisado a Diciembre 2009.	Elaborar el Plan Anual para el próximo trienio.	Oct, Nov y Dic 2009 X			Julio Morales D.	Resma de Hojas. Computador. Personal. Tiempo de trabajo.	\$13.000.=
	Crear un cronograma de	Cien por ciento el logro de las actividades	Informar a la CEP.	x	x		Belinda Jofré F.	Resma de Hojas. Computador.	\$13.000.=

	<i>actividades mensuales.</i>	<i>consideradas en el Plan Anual.</i>			X			<i>Personal. Tiempo de trabajo.</i>	
	<i>Consensuar el documento con la CEP</i>	<i>4 reuniones de Apoderados 10 reuniones de alumnos.</i>	<i>La aprobación del documento por la CEP.</i>	<i>2º Sem. 2009 y Mayo – Abril 2010.</i>	<i>Olga Díaz B.</i>			<i>Carpetas. Fotocopias. Hojas.</i>	<i>\$15.000.=</i>
<i>Análisis de la situación financiera del Colegio, en forma anual, desde el año 2009 al año 2012.</i>	<i>Conocer el flujo de gastos Semestrales y analizar aspectos a mejorar.</i>	<i>3 reuniones entre Equipo de Gestión y Equipo de Administración.</i>	<i>100% de asistencia.</i>	<i>X X X</i>	<i>Héctor Marambio E.</i>			<i>Fotocopias. Hojas.</i>	<i>\$5.000.=</i>
	<i>Socializar con la CEP.</i>	<i>2 cuentas anuales.</i>	<i>Conocer y transparentar la gestión financiera de la Institución.</i>	<i>X X X</i>	<i>P. Director, Julio Orrego I.</i>			<i>Fotocopias. Carpetas. Hojas.</i>	<i>\$5.000.=</i>

5.- Área: Gestión de Procesos

5.1. Ámbito Crítico: Seguimiento, evaluación y monitoreo del uso de los tiempos, los espacios y recursos para mejorar la oferta educativa-pastoral

5.2. Objetivos Estratégicos: Intensificar los procesos institucionales en la planificación, seguimiento y evaluación de la gestión educativo-pastoral, en función de mejorar la oferta educativa.

líneas de acción	Actividades	Indicadores	Metas	Plazos - años			Responsable	Recursos	Costos
				2010	2011	2012			
Durante el período 2010-2012, se desarrollarán políticas y procedimientos que permitan una adecuada planificación del proceso educativo-pastoral	Diseño de una propuesta de planificación educativo-pastoral.	Constitución de equipo de trabajo, bajo una nueva estructura organizativa	Propuesta de una de una nueva forma de gestión educativo - Pastoral	X			Equipo de UTP	Material impreso	
	Elaboración de un organigrama Institucional.	Organigrama Institucional	Contar con un organigrama 100% renovado	X			Equipo Directivo	Material Impreso.	

	Elaboración de un cronograma de trabajo por áreas de gestión.	Calendarización de metas por ciclos para la articulación.	Contar con la totalidad del cronograma de actividades.				Equipo de Coordinación		
	Realizar 3 Jornadas de análisis de articulación curricular por ciclos y de todos los niveles de enseñanza.	Participación en las jornadas de análisis.	Participación al 100% de las jornadas programadas.	X	X	X	Equipo de UTP. Profesores de ciclos.	Material impreso. Especialistas en el tema.	Por definir.
Durante los años 2009-al 2012 se desarrollarán procedimientos y mecanismos para que los profesores analicen y evalúen las prácticas de enseñanza en el aula, para	Perefeccionamiento por departamentos de asignatura de acuerdo a necesidades y nuevos requerimientos. Por ejemplo : Curriculum evangelizador, planificación educativa, evaluación y	Mecanismos de perfeccionamiento por necesidades y requerimientos por departamento elaborados.	100% de participación en perfeccionamiento de los profesores que participan en los departamentos de asignatura.	X	X	X	Jefes de departamento de Asignatura y equipo de UTP.	Material impreso.	Por definir

su mejoramiento, a través de perfeccionamiento por departamentos de asignaturas, jornadas de formación relacionadas con nuevas metodologías, elaboración de instrumentos de evaluación y la implementación de técnicas de trabajo colaborativo y otras actividades.	otros								
	Capacitar en nuevas metodologías educativas de trabajo con alumnos.	Capacitaciones realizadas.	100% de de todos los profesores que participan en las capacitaciones.	X	X	X	Equipo de UTP.	Profesores especialistas del tema.	Por definir.
	Capacitar en metodología y técnicas de trabajo en equipo.	Capacitaciones realizadas	100% de participación de los profesores en las capacitaciones.	X	X	X	Equipo de UTP.	Profesores especialistas del tema.	Por definir.
Supervisar periódicamente las planificaciones de los profesores jefes y de	Cada jefe de departamento, revisa: planificaciones, libros de clases e	Al menos 4 veces durante el año escolar.	100 %	X	X	X	UTP - y Jefes de departamento	Espacio Materiales Fungibles Jefes de departamento	300.000 X 10 meses

asignatura	instrumentos de evaluación								
Desde al año 2009 al 2012 se instalarán procedimientos administrativos para dar un mayor apoyo a la gestión educativa pastoral.	Realizará un análisis de los tiempos reales para el trabajo educativo pastoral, a partir de una análisis de la distribución horaria de los profesores.	Realización de Jornadas de análisis, al inicio y término del año escolar.	100% de la Jornadas	X	X	X	Administrador, UTP y Coordinador de Ambiente Educativo.	Recursos pedagógicos	
	Desarrollar una propuesta de optimización y utilización de los espacios educativos existentes , la implementación con que cuenta la escuela y los recursos didácticos, etc.	Desarrollo de al menos 3 talleres para la optimización y utilización de espacios educativos, recursos pedagógicos y otros.	100% de talleres	X	X	X	Administrador, UTP y Coordinador de Ambiente Educativo.	Recursos pedagógicos	

Durante el Período 2009-2012, se implementarán jornadas de análisis presupuestario con el equipo de gestión de la Comunidad Educativa.	Desarrollo de sesiones de trabajo en función de la elaboración del presupuesto anual para asignar recursos a proyectos institucionales.	Sesiones de trabajo dos al año	100%	X	X	X	Equipo de gestión de la Comunidad Educativa-Pastoral	Ecónomo	
	Desarrollo de sesiones de trabajo para el análisis presupuestario .	Cuatro sesiones de trabajo al año	100%	X	X	X	Equipo de gestión de la Comunidad Educativa-Pastoral.	Ecónomo	
	Dar cuenta del uso y utilización de los recursos educativos.	Dos sesiones de cuenta anual.	100%	X	X	X	Administrador Ecónomo	Administrador Ecónomo	

6.- Área : Gestión de Resultados

6.1.- Ámbito Crítico: Optimización de la gestión de resultados en función de los logros obtenidos por los alumnos

6.2. Objetivos Estratégicos: *Establecer procedimientos y mecanismos de medición y evaluación, en los distintos ámbitos de la gestión Educativo-Pastoral, en función de la mejora continua de la institución.*

Líneas de acción	Actividades	Indicador	metas	Plazos – Años			Responsable(s)	Recursos	Costos
				2010	2011	2012			
De Marzo a Diciembre de 2010, evaluar y analizar la gestión realizada por cada área de gestión, en función del logro de metas y objetivos	1. Diseñar y validar pautas de evaluaciones	Existencia de instrumentos de evaluación y medición	60%	Marzo o Diciembre			Director 4 profesores 3 administrativos	Pautas de evaluación de la Congregación	\$1.000.000
	2. Aplicación, en forma sistemática, de instrumentos de evaluación	Registro de resultados			Marzo 2011			Materiales de fotocopiado	
	3. Análisis y entrega de resultados	Tabulación y socialización de resultados obtenidos							

<i>Líneas de acción</i>	<i>Actividades</i>	<i>Indicador</i>	<i>metas</i>	<i>Plazos – Años</i>			<i>Responsable(s)</i>	<i>Recursos</i>	<i>Costos</i>
				2010	2011	2012			
Establecer procedimientos para mejorar los resultados del Simce, Psu ya en las Áreas de Gestión de Pastoral y Acle, en forma anual, desde el año 2009 al año 2012.	Establecer 3 reuniones semestrales, para dar a conocer los resultados	Resultados de las evaluaciones. Tabulación y análisis	60%	X		X	UTP Jefes de Departamentos	Pautas de evaluación	Bono trimestral \$50.000
	Reestructurar las planificaciones, considerando las debilidades de los resultados en cada área de gestión, considerando los aspectos más relevantes y en el Simce y Psu	Planificaciones reestructuradas			X	X		Hojas de fotocopiado	
	Aplicar una evaluación para retroalimentar lo anterior	Evaluación y estadísticas			X	X		Pautas de evaluación	

Líneas de acción	Actividades	Indicador	metas	Plazos – Años			Responsable(s)	Recursos	Costos
				2010	2011	2012			
Establecer procedimientos, políticas y mecanismos de evaluación en la gestión del Equipo Directivo, en forma anual, desde el año 2010 al año 2012.	Auditoría Educativa	Verificar el trabajo de cada proceso	100%	X			Dirección Profesores	Consultora	\$3.500.000
	Gestión de trabajo por 3 años	Mejora en los procesos	100%	Marzo a Diciembre	Marzo a Diciembre	Marzo a Diciembre	Dirección Profesores		
	Evaluación semestral de acuerdo a los resultados	Estrategias de mejora de los procesos	100%				Dirección Profesores		

Líneas de acción	Actividades	Indicador	metas	Plazos – Años			Responsable(s)	Recursos	Costos
				2010	2011	2012			
Evaluación de resultados de la gestión del proceso Financiero y Administrativo, en forma anual, desde el año 2009 al año 2012.	Autoría anual	Existencia de instrumentos de evaluación y medición	Organizar y ordenar los documentos y datos existentes	Marzo			Director Administración	Requerimiento empresa externa	\$2.500.000
	Diseñar y aplicar en forma sistemática instrumentos de evaluación	Registro de evaluación y resultados	Evaluación de gestión en un 60%	Marzo a Diciembre			Director Coordinador de proceso		\$1.500.000

	dos veces por semestre	Socialización de resultados obtenidos en la tabulación						Secretaría	Material de fotocopiado	
	Rendición de cuenta 3 veces al año para el equipo directivo									