

Informe de gestión de calidad

Marzo de 2026

AMI International School

Km. 222.3 Ruta a Chisec, Cobán, Alta Verapaz, Guatemala

Correo electrónico: info@amiiscoban.com

Sitio web: amiiscoban.com

Teléfono: +502 4877 4101





Informe de Gestión de la Calidad: Desempeño Institucional y Hoja de Ruta Estratégica para el Crecimiento y la Mejora

Este Informe de Gestión de Calidad sirve como hoja de ruta estratégica para el crecimiento continuo de nuestra escuela, impulsado por las perspectivas sinceras de nuestros dos pilares más importantes: nuestros educadores y nuestras familias. Al sintetizar datos de grupos focales de docentes y encuestas exhaustivas a padres, superamos las conjeturas para identificar con precisión dónde nuestros procesos están prosperando y dónde se necesitan mejoras. El siguiente análisis refleja nuestro compromiso con la excelencia operativa, garantizando que nuestro sistema administrativo funcione en sintonía con las necesidades cambiantes de nuestras aulas y la comunidad.

Interno

Resumen ejecutivo: PERSONAL

Este informe sintetiza datos de un grupo de discusión docente (2026), evaluados según el marco ICE (Impacto, Confianza, Facilidad), así como de una encuesta docente anual (febrero de 2026), con respuestas tanto cuantitativas como cualitativas, con el fin de evaluar la salud general actual de **AMI International School**. Los datos indican una escuela con una **sólida reputación académica**, una **misión religiosa** profundamente valorada y **excelentes instalaciones**. Sin embargo, existen deficiencias significativas en **la comunicación administrativa**, **la coherencia disciplinaria** y el **bienestar docente** que requieren una intervención estratégica.

Sección 1: Fortalezas institucionales (áreas de excelencia)

Las siguientes áreas recibieron altos índices de satisfacción (más del 90 %) y fueron citadas frecuentemente como los mayores activos de la escuela en la retroalimentación cualitativa.

Área	Evidencia
Excelencia académica	Los docentes reportan una alta satisfacción con el currículo (89,5% adecuado/muy adecuado) y orgullo por los resultados bilingües de la escuela. El 70% informó que las evaluaciones están adecuadamente



	alineadas con los objetivos de aprendizaje y que el progreso de los estudiantes es monitoreado de manera suficiente.
Valores y Misión	Considerada como la fortaleza número uno, la integración de los principios cristianos se considera auténtica y eficaz.
Instalaciones y recursos	El 95% del personal está satisfecho con el entorno físico; el 80% está satisfecho con los recursos y materiales didácticos; el 95% del personal califica la integración de la tecnología como "siempre/casi siempre". El 65% del personal cree que "siempre/casi siempre" hay suficientes oportunidades y apoyo para el desarrollo profesional.
Aprendizaje inclusivo	El 100% de los docentes considera que la escuela apoya adecuadamente el aprendizaje diferenciado para diversas necesidades.

Sección 2: Áreas críticas para la mejora

Estas áreas representan los "puntos críticos" con mayor puntuación en el grupo focal y las quejas más frecuentes en los datos de la encuesta cualitativa.

1. Estandarización y formalización disciplinaria

- **Punto de datos:** "Manuales de disciplina escritos claros" fue la prioridad con mayor puntuación (686).
- **Perspectiva:** Se percibe una falta de coherencia entre los grados. Los docentes se sienten frustrados porque lo que se tolera en un aula se castiga en otra, lo que genera confusión en los estudiantes y una menor autoridad docente.
- **Brecha:** Falta de retroalimentación por parte del departamento de Psicología/VP cuando los estudiantes son enviados a la oficina (Puntuación: 437,7).

2. Comunicación y transparencia

- **Punto de datos:** El 30% del personal considera que la comunicación es sólo "algo adecuada" y el 30% la considera adecuada.
- **Perspectiva:** La retroalimentación cualitativa destaca cambios de última hora en los horarios y la falta de comunicación asertiva por parte de la administración. Los docentes sienten que a veces son los últimos en enterarse de las actualizaciones de políticas o de las intervenciones específicas para los estudiantes.



3. Bienestar docente y cultura comunitaria

- **Punto de datos:** "Tiempo de bienestar" (539,0) y "Reuniones de oración matutina" (667,8) obtuvieron puntuaciones muy altas.
- **Perspectiva:** Existe una creciente sensación de agotamiento. El profesorado solicita más espacios de convivencia y reconocimiento del esfuerzo. El clima laboral actual se describe como "ingenioso" pero "socialmente limitado".

4. Admisiones y transiciones a mitad de año

- **Punto de datos:** La retroalimentación cualitativa señaló que las admisiones a mitad de año fueron un factor disruptivo importante.
- **Visión:** Incorporar a los estudiantes a mitad del semestre sin un "período de transición" o una evaluación del comportamiento retrasa el progreso del grupo existente y abruma a los docentes.

Sección 3: Plan de acción recomendado

El objetivo para el próximo año es igualar nuestros altos estándares académicos con estándares operativos y comunicativos igualmente altos.

Objetivos inmediatos (próximos 120 días)

- **Publicar un Manual de Disciplina Unificado:** Crear un plan de acción para aulas con dificultades y consecuencias estandarizadas para infracciones comunes (por ejemplo, faltas a las tareas, registros de lectura). Un manual de disciplina estandarizado por escrito reducirá la sensación de inconsistencia e impotencia entre los docentes.
- **Formalizar los ciclos de retroalimentación:** Implementar un "Informe de Estado" obligatorio del vicepresidente/oficina al docente cada vez que un estudiante sea derivado por motivos disciplinarios o psicológicos. Esto mejora la comunicación entre la administración y los docentes y les permite mantener y continuar las estrategias de comportamiento implementadas por la administración.
- **Centralizar la información:** Utilizar una única plataforma (p. ej., Google Calendar) para todos los anuncios del personal y así evitar sorpresas de última hora en las reuniones. Esto ya se está implementando.

Objetivos estratégicos a largo plazo

- **Vías de Desarrollo Docente:** Establecer un Programa de Seguimiento para docentes veteranos (Puntuación: 520.5) para apoyar al personal más nuevo. Esto también puede incluir la formación de "equipos docentes" (483.1), lo que ofrecerá más oportunidades para apoyarse mutuamente y colaborar. (El 55% del personal afirmó que solo hay oportunidades ocasionales o nunca para la colaboración entre docentes).



- **Bienestar estratégico:** incorporar un "Encuentro mensual de docentes" opcional y un "Tiempo de bienestar" dedicado al calendario académico para reducir la rotación y fomentar un entorno de trabajo conjunto y apoyo mutuo.
- **Refinar la política de admisiones:** exigir una sesión de observación en el aula para todos los solicitantes de mitad de año para garantizar un ajuste adecuado y una dinámica de clase manejable.

Externo

Resumen ejecutivo: PADRES

Basado en el reciente grupo de discusión de padres (febrero de 2026), utilizando el **Marco ICE**, y una encuesta de padres (septiembre de 2025) que arrojó datos cuantitativos, este informe describe la situación actual de AMI International School y la trayectoria para futuras mejoras.

En general, la percepción de los padres es excepcionalmente positiva respecto a la impartición y los estándares académicos básicos, así como a la eficiencia administrativa. Sin embargo, existe un mandato claro para mejoras operativas específicas y el deseo de un seguimiento académico más transparente.

Sección 1: Fortalezas institucionales (áreas de excelencia)

Nuestros "pilares fundamentales" están funcionando a un alto nivel, proporcionando una base estable para la reputación de la escuela.

- **Excelencia académica:** Inglés (**89,1%**) y Matemáticas (**82,8%**) se consideran las mejores ofertas de la escuela. La calidad docente mantiene un **índice de satisfacción del 100%** (78,1% muy satisfecho; 21,9% satisfecho).
- **Eficiencia administrativa:** Los procesos de registro y pago son un "estándar de oro" para la escuela, y el **90,6%** de los padres los encuentran consistentemente claros y eficientes.
- **Valor percibido:** A pesar de ser una inversión financiera, **el 100%** de los padres está de acuerdo en que los servicios justifican el costo y **el 98,4%** está satisfecho con la relación costo/beneficio.
- **Entorno seguro:** casi **el 94%** de los estudiantes se sienten seguros en la escuela, lo que es fundamental para un ambiente de aprendizaje productivo.



Sección 2: Áreas críticas para la mejora

Con base en las puntuaciones **ICE (Impacto, Confianza y Facilidad)** del grupo focal, hemos identificado deficiencias que podrían mejorar el retorno de la inversión (ROI). Estas áreas pueden mejorarse de forma inmediata y sencilla.

Transparencia y apoyo académico

Si bien la enseñanza es excelente, **el 25,4 %** de los padres solo "a veces" considera tener suficiente información sobre el rendimiento académico. Existe una gran demanda de **planificadores estudiantiles (ICE 821.5)** y **programas de estudio generales (ICE 745)** para facilitar la comunicación entre el aula y el hogar.

Mantenimiento de instalaciones e infraestructura

La máxima prioridad para los padres (ICE 883.3) no es académica, sino la higiene. **La limpieza de alfombras, la filtración de agua y el mantenimiento de los baños** son las principales preocupaciones. Si bien la satisfacción con las instalaciones es alta (79.7%), estos puntos de contacto específicos se consideran áreas de gran impacto para la mejora.

Bienestar estudiantil y clima social

El "Respeto entre estudiantes" obtuvo una puntuación inferior a la de otras categorías (**45,3 % "Muy bueno"**). Esto coincide con la solicitud del grupo focal de **servicios de psicología (ICE 540)** y más **tiempo dedicado a la nutrición (ICE 545)** para reducir el estrés.

Sección 3: Plan de acción recomendado

Categoría	Cambios a corto plazo (0-6 meses)	Metas a largo plazo (1-3 años)
Operaciones	Limpieza profunda de alfombras; reemplazo/actualización de filtros de agua/realización de auditorías para limpieza regular; auditoría de limpieza de baños.	Instalar cámaras de seguridad en áreas comunes y aulas (ICE 555.7).
Académica	Estandarizar las agendas estudiantiles en todos los grados; distribuir los programas de estudio semestrales. Esto mejorará la comunicación y la organización entre	Establecer un programa de Olimpiadas de Ciencias; integrar actividades académicas competitivas



	docentes y padres.	entre escuelas.
Apoyo al estudiante	Implementar periodos de "Sala de Estudio" para apoyar las tareas en clase. Esta es una solución sencilla a la abrumadora cantidad de tareas que algunos profesores asignan. Esto permite un equilibrio más saludable entre trabajo y vida personal, ya que los estudiantes pueden dedicar mejor su tiempo después de clase a la familia.	Contratar/ampliar servicios de psicología; lanzar un programa de tutoría/mentoría entre pares.
Bienestar/Educación Física	Ajuste el horario para separar la hora de comer del recreo. Los estudiantes a menudo se saltan las comidas para tener más tiempo de juego. Los horarios separados garantizarán que los estudiantes reciban una nutrición adecuada. Ofrecer refrigerios más nutritivos y saludables en la tienda también es una solución rápida.	Rediseñar el plan de estudios de Educación Física para incluir rotaciones de "Deporte del mes".

Conclusión

En definitiva, este informe confirma que AMI es una institución con una profunda experiencia y un motor de alto rendimiento. Sin embargo, incluso los mejores motores requieren una alineación precisa para evitar fricciones innecesarias. La retroalimentación de nuestros docentes y padres es una clara señal: si bien nuestra visión y excelencia académica son innegables, se necesitan mejoras en los sistemas formales: **manuales estandarizados y canales de comunicación transparentes**. Al transformar estos conocimientos en hábitos institucionales inmediatos y consistentes, garantizamos que nuestro apoyo administrativo sea tan excepcional como la educación que brindamos. Nuestro objetivo no es solo resolver estos problemas de crecimiento, sino construir una base profesional que honre la dedicación de nuestro personal y la confianza de nuestras familias.