Trabajo Final para obtener el Grado de Magíster Profesional en Educación, mención Currículum y Evaluación Basado en Competencias

DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS ÁREAS DE LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS, EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO, LA GESTIÓN CURRICULAR Y LA GESTIÓN DE RECURSOS DE LA ESCUELA BÁSICA Y ESPECIAL CHRIST SCHOOL, DE LA COMUNA PUDAHUEL, REGIÓN METROPOLITANA

Nombre del candidato/a a magíster: Loreto Suazo Díaz

Nombre del tutor guía: Rocío Riffo San Martín
Nombre del tutor metodológico: Rocío Riffo San Martín

Enero 2023

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Índice

Índice 2
Resumen 3
Introducción 4
Marco Teórico 5
Formación basada en competencias en el ámbito académico 5
Liderazgo Pedagógico 7
La Gestión Curricular 9
Gestión de Recursos 10
Marco Contextual 12
Historia del establecimiento 12
Elaboración de los instrumentos de evaluación 18
Validación del Instrumento 19
Descripción de la aplicación del instrumento de evaluación 19
Población y Muestra 19
Presentación del Instrumento de Evaluación 20
Análisis de los resultados 36
Propuestas de mejora 75
Conclusión 81
Bibliografía 83
Anexos 84
Revisión del instrumento 85
Carta de Autorización 87

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Resumen

El trabajo de investigación nace a raíz de poder evidenciar las prácticas que ocurren en la Escuela Básica y Especial Christ School de la comuna de Pudahuel. Este trabajo presentará un marco teórico de las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos, luego se presentará la contextualización del establecimiento donde se describe desde su creación hasta la actualidad.

El establecimiento Christ School Pudahuel fue escogido para aplicar el instrumento de evaluación diagnóstica, el cual fue aplicado a docentes y asistentes de la educación del establecimiento, mediante un cuestionario de google, en el cual se entregó un plazo para que pudiesen responder, el cual facilitó que los participantes pudieran responder en sus propios tiempos y en un lugar cómodo para ellos.

Posteriormente se analizaron las respuestas de cada uno de los participantes y se establecieron las áreas más descendidas para generar propuestas de mejora, con la finalidad de corregir las dimensiones que se encontraban mayores debilidades, mediante un plan de trabajo en el cual se establecen el objetivo, las acciones y el responsable de llevar a cabo dicha acción.

De esta manera al implementar las acciones propuestas pretende mejorar el quehacer pedagógico del establecimiento.

Palabras claves: áreas de la formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos.

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Introducción

Mucho se ha hablado respecto de las prácticas pedagógicas que se llevan a cabo en los diversos establecimientos de nuestro país. A raíz de esto se realizó un instrumento de evaluación que fue aplicado a docentes y asistentes de la educación en la escuela Básica y Especial Christ School de Pudahuel, con el fin de saber cuál es la realidad que se observa en dicho establecimiento en las diversas dimensiones.

Para esto se debió realizar una investigación mediante literatura acorde a los temas abordados, luego de esto se realizó un marco teórico en el cual se desarrollaron las dimensiones de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos, cada una de ellas se desarrolló por área por lo cual se puede comprender a que corresponde cada una.

Además es fundamental presentar la realidad del establecimiento, se realizó el marco contextual donde se explica cómo nació el establecimiento y cuál es la realidad socioeconómica del lugar donde se encuentra ubicado que corresponde a la comuna de Pudahuel.

Al realizar la aplicación del instrumento se dieron a conocer diversas acciones que no se están realizando de manera eficiente o no existen, debido a esto se genera un plan de acción con las mejoras en las dimensiones que se encuentran débiles.

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Marco Teórico

Formación basada en competencias en el ámbito académico

La formación por competencia es entendida como un proceso de enseñanza y aprendizaje que está orientado a que las personas adquieran habilidades, conocimientos y destrezas empleando procedimientos o actitudes necesarias para mejorar su desempeño y alcanzar los fines de la institución. (Cejas & Chirinos, 2017).
El uso del término “competencia” es una consecuencia de la necesidad de superar una enseñanza que, en la mayoría de los casos, se ha reducido al aprendizaje memorístico de conocimientos, hecho que conlleva la dificultad para que éstos puedan ser aplicados en la vida real. (Antoni Zabala, 2007).

Respecto a lo mencionado por los autores Zabala y Arnau, nos dan a conocer que es necesario que los aprendizajes deben ser significativos y acordes a la realidad escolar, siempre se debe relacionar el aprendizaje con situaciones que los estudiantes puedan reconocer dentro de su diario vivir. No es necesario que los contenidos sean memorizados sólo para una evaluación ya que al pasar el tiempo ese contenido no será recordado, por lo cual no se puede decir que se logró un aprendizaje.

Las competencias y conocimientos no son antagónicos, ya que cualquier actuación competente siempre implica el uso de conocimientos interrelacionados con habilidades y actitudes. (Antoni Zabala, 2007).

La formación basada en competencias en el ámbito académico establece una propuesta que parte del aprendizaje significativo, se orienta de manera integral en la formación del individuo, como condición esencial de todo proyecto educativo.

Las competencias son un enfoque para la educación y no un modelo pedagógico, es decir ellas constituyen una base fundamental para orientar el currículo.
Las competencias no pueden observarse directamente, es la condición de un desempeño, la cual depende directamente de las acciones, circunstancias, el apoyo de los participantes, el acceso a herramientas y tecnología.

El autor (Perrenoud.P, 2012) habla sobre las reformas curriculares enfocadas en el desarrollo de competencias parten desfasadas, entre lo que la escuela pretende en la escolarización y lo que se implementa como enfoque. Esto se ve reflejado cuando se intenta fomentar un aprendizaje mediante la memorización y se deja de lado el aprendizaje a través de la experimentación, es decir se intenta aplicar el conductismo respecto al contexto escolar, en el cual no se permite desarrollar las habilidades que cada estudiante pueda poseer ya que cada uno aprende de distinta manera, de acuerdo a las habilidades que posee.

En el informe DeSeCo (2005) la OCDE clasifica las competencias en tres amplias categorías:

- Uso de herramientas físicas y socioculturales interactivamente.
- Actuación de forma autónoma.
- Interacción en grupos heterogéneos.

De acuerdo a la clasificación de la OCDE, todos los establecimientos deberían utilizar siempre las tres categorías, ya que es de suma importancia que los estudiantes se relacionen en grupos heterogéneos, es decir que sean diversos respecto a sus ritmos, estilos de aprendizaje, características físicas, personales, sociales y familiares.

Es necesario brindar herramientas y estrategias para que los estudiantes puedan actuar de manera autónoma, en un comienzo guiarlos hasta que logren realizarlo sin apoyo, esto favorece que cada uno trabaje a su propio ritmo y entrega seguridad al momento de abordar un aprendizaje nuevo.

El uso de herramientas también es fundamental para fomentar el aprendizaje, ya que se puede usar la tecnología para motivar a los estudiantes, además brindar situaciones con propósitos pedagógicos de interacciones con diversas personas que pueden brindar un conocimiento de acuerdo a su propia experiencia.

Actualmente la educación basada en competencias en la educación básica, es algo que se intenta instaurar de manera paulatina, pero a veces los mismos docentes son las personas que obstaculizan este proceso, ya que al no ser supervisados respecto a su práctica pedagógica continúan con la misma dinámica de siempre, es decir entregar un contenido solamente para ser evaluado en una prueba. De esta manera no permiten que los estudiantes consoliden su aprendizaje a partir de sus propias habilidades e intereses que puedan poseer. Es necesario que cada vez más establecimientos instauren la educación basada en competencias, la cual es fundamental para consolidar los aprendizajes mediante la propia experiencia.

Liderazgo Pedagógico

El liderazgo pedagógico son el conjunto de prácticas que deben emplear los líderes escolares, las cuales permiten obtener resultados positivos respecto a los aprendizajes, Es necesario que el establecimiento focalice tareas de acuerdo a sus necesidades, establezca propósitos y metas que se puedan cumplir en un corto período.

Es necesario que un líder pedagógico fomente la observación y retroalimentación constante, con el fin de mejorar el quehacer pedagógico del docente. Sin embargo, según la encuesta TALIS 2013 (Ministerio de Educación, 2017), un gran porcentaje de los docentes asocia los procesos de observación de clases con fines administrativos (70%) o como una amenaza para la continuidad en el establecimiento donde se desempeña (59,6%), creando un sesgo el cual no permite que el líder pedagógico pueda ejercer su labor de manera correcta.

Es muy relevante que los docentes cambien este estigma respecto a la observación de sus quehaceres, ya que siempre se debería ver lo positivo respecto a esta observación, ya que muchas veces los docentes tienden a repetir sus dinámicas de aprendizaje de la misma forma, sin importar las características de sus estudiantes y los diversos niveles. Es por eso que las observaciones directas de clases son fundamentales, ya que obligan de manera implícita al docente a mejorar su quehacer y esto favorece directamente a los estudiantes, que recibirán una mejor enseñanza puesto que el docente deberá ir aplicando las sugerencias que el líder pedagógico le pueda brindar.

Las habilidades de un líder debe ser una persona equilibrada en todas las dimensiones de su vida. Debe ser objetivo, sensato, lograr que se cumplan las metas establecidas con su grupo de trabajo, brindar motivación mediante la validación del trabajo del otro.

Los autores Bolívar, López y Murillo (Bolivar, 2013) señalan que por mucho tiempo la dirección escolar no fue vista como la responsable de los resultados de aprendizaje de los alumnos, siendo esta una responsabilidad individual del profesor. De

acuerdo a lo expuesto por los autores se daba por hecho que el fracaso escolar estaba relacionado directamente por la labor del docente, dejando de lado la labor que debe cumplir el director el cual es responsable de ejercer coordinación con los docentes, con el fin de poder brindar aprendizajes esperados para cada uno de sus estudiantes.

Kenneth Leithwood (Leithwood, 2009) define el liderazgo escolar, exponiendo el rol del director y de la directora como “la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas en la escuela”. Esto quiere decir que el liderazgo primeramente es ejercido por directores, profesores para luego ser expuesto con la comunidad educativa que aún no participa en el proceso.

De acuerdo al autor (Anderson, 2010) el proceso de acompañamiento debe ser sistemático y elaborar planes de mejora en conjunto con el profesorado. De tal manera que puedan guiar el levantamiento de metas que apunten a la mejora de la institución educativa. Esto se debe implementar en todos los establecimientos educacionales del país, ya que en varias instituciones los directores no se relacionan con los docentes, es decir no hay comunicación con la comunidad educativa, lo que conlleva a no lograr los objetivos que se han propuesto como comunidad, ya que uno de los participantes jamás se involucra en el proceso.

La Gestión Curricular

Para que las instituciones educacionales puedan alcanzar el logro y desarrollo integral de sus estudiantes, es necesario que todos los actores que intervienen estén en constante comunicación. Toda gestión tiene que ver con la construcción relacionada al establecimiento, es decir administración, currículum, profesores, comunidad educativa. Se trata de vincular la dimensión pedagógica y didáctica. Esto involucra a la escuela en relación a la enseñanza aprendizaje.

La gestión del currículum se relaciona claramente con la toma de decisiones en relación a qué, cómo y cuándo enseñar. De acuerdo al autor Popkewitz la gestión curricular está dentro del marco estructural de la escuela, por lo que será como cualquier cambio, innovación y modificación de las rutinas o hábitos de la escuela.

En términos generales, se entiende la gestión pedagógica curricular como el conjunto de procedimientos que permiten llevar a cabo el currículum desde la objetivación (currículum prescrito), considerando su adaptación hasta la realidad educativa y lo que sucede en la sala de clases de acuerdo a lo expuesto por el autor (Zabalza, 2000).

La intervención pedagógica que pueda implementar el director es fundamental ya que es quien dirige la gestión curricular, él debe supervisar que se lleven a cabo las acciones estipuladas en el establecimiento, de esta manera se puede lograr a cabalidad los objetivos propuestos en el plan de mejoramiento educativo del establecimiento.

Gestión de Recursos

El empleo de recursos de un establecimiento es fundamental ya que a partir de ellos podemos facilitar el acceso a los aprendizajes de los estudiantes, logrando una educación de calidad. Cuando nos referimos a recursos muchas veces son recursos básicos que no tienen los establecimientos, como por ejemplo tener habilitado una biblioteca, sala de enlaces, muchas veces se da por hecho que todos los establecimientos cuentan con estos recursos, pero no siempre es así, de hecho muchas veces la infraestructura del colegio se encuentra en pésimas condiciones, no existen salas con temperaturas adecuadas en invierno y verano, lo cual dificulta el aprendizaje de los estudiantes ya que es un factor distractor.

Para cumplir con una correcta gestión de recursos es necesario cumplir con ciertos aspectos relevantes, debe existir trabajo coordinado de los docentes, distribución de responsabilidades de la organización, gestión de espacio y tiempo, profesores motivados con su labor educativa, usos de recursos que garanticen la atención a la diversidad, es fundamental que los dineros entregados como subvención de los estudiantes del programa de integración sean utilizados en recursos para ellos. Es cosa de averiguar en diversos establecimientos y los programas de integración no cuentan con los materiales mínimos para trabajar con los estudiantes, muchas veces cuentan con sólo una sala para el trabajo con los diversos especialistas por lo cual los estudiantes deben hacer un esfuerzo extra para focalizar su atención en su apoyo y no en el resto de las personas que se encuentran a su alrededor.

A nivel país se debería fiscalizar el uso de recursos ya que sólo se fiscaliza documentación de los estudiantes, lo cual muchas veces es demasiada burocracia ya que lamentablemente muy pocas familias leen la información entregada en los informes que se deben entregar.

Existen diversos tipos de recursos los cuales se pueden distinguir en dimensiones. Si nos referimos a gestión del personal, nos referimos a los procedimientos y prácticas para encontrar un equipo idóneo y motivado para favorecer el aprendizaje. Si hablamos de gestión financiera nos referimos a la organización y distribución de dineros de manera eficiente la cual permite controlar la economía de la institución educativa. Para finalizar nos referiremos a gestión de materiales la cual es fundamental en una institución, ya que abarca desde la infraestructura del establecimiento hasta los recursos didácticos para trabajar con los estudiantes.

Marco Contextual

La Escuela Básica y Especial Christ School de Pudahuel está ubicada en la comuna de Pudahuel, la cual es una de las cincuenta y dos comunas que conforman la Región Metropolitana de Santiago. Se localiza al poniente de la región, formando parte de la aglomeración urbana de Santiago, siendo parte de la capital del país.

La comuna de Pudahuel se ha convertido en la puerta de entrada del Gran Santiago, tanto a nivel nacional como internacional, por la presencia dentro de sus límites administrativos del Aeropuerto Arturo Merino Benítez y la Ruta 68 a Valparaíso.

Respecto a la población en situación de pobreza y vulnerabilidad social, la comuna de Pudahuel presenta un 9,3 % de población en situación de pobreza en el año 2013, según la encuesta CASEN, lo que implica que hay más de 20 mil personas en situación de pobreza. También cuenta con más del 75 % de la población comunal encuestada por la ficha de protección social (FPS), es decir, se trata de familias que son potenciales o efectivos beneficiarios de programas y ayudas sociales debido a su nivel de vulnerabilidad social.

Historia del establecimiento

El establecimiento es fundado el 18 de agosto del 2006, fecha en que recibe su reconocimiento oficial por el Ministerio de Educación, para impartir Educación Pre-Escolar y escuela de Lenguaje. Bajo la dirección de la educadora diferencial Paola Rodríguez Godoy inicia sus funciones con una capacidad de 90 estudiantes por jornada en Educación Especial Trastornos del lenguaje oral y 60 estudiantes en Pre-Básica.

En 2007 se inicia un proceso de transformación de la Escuela. En infraestructura se construyen las salas necesarias para dar continuidad en educación básica de 1° a 4°año básico aprobándose además el ingreso a JEC desde 3° año básico en adelante. La Dirección de la escuela sigue a cargo de la profesora Paola Rodríguez y la jefatura técnica es asumida por Alejandra Quezada. Los años siguientes se aumenta nuevamente en salas y se completa la educación básica hasta 8° año.

En el año 2013, la Escuela se adscribe a la Ley de Subvención Escolar Preferencial y también inicia sus funciones el Programa de Integración Escolar. En 2018, con la entrada en vigencia de la Ley de Inclusión Escolar, la administración de la Escuela pasa a la Corporación Educacional Domingo Parra Corvalán, iniciándose una nueva etapa de cambios en infraestructura, gestión administrativa y procesos de aprendizaje. Al iniciar 2022 la Escuela Básica y Especial Christ School de Pudahuel está formada por 36 docentes, 38 asistentes de la educación y 3 docentes directivos.

La matrícula actual es de 99 estudiantes en nivel preescolar, 111 estudiantes en escuela del Lenguaje y distribuidos en jornada de mañana y de tarde, 148 estudiantes de primeros y segundos jornada de tarde y 285 estudiantes de tercero a octavo básico en jornada escolar completa, JEC.

La educación basada en la afectividad y la sana convivencia escolar es el espíritu del establecimiento, lo que junto a valorar los logros académicos, personales y sociales de sus estudiantes son los sellos institucionales. En cuanto a su visión, la Escuela Básica y Especial Christ School se proyecta como una institución educativa que forma estudiantes autónomos, creativos y con altas expectativas que conocen y valoran sus capacidades para construir su proyecto de vida actual y futuro. La misión del establecimiento consiste en impartir educación de calidad a estudiantes desde Pre-Escolar hasta octavo año básico de la comuna de Pudahuel y comunas cercanas, con el

fin de formar estudiantes comprometidos con su aprendizaje en un ambiente afectivo, respetuoso y acogedor y potenciar su desarrollo cultural, artístico y deportivo.

La Escuela Básica y Especial Christ School, cuenta con un reglamento de convivencia actualizado que tiene por objetivo asegurar el normal desarrollo de las actividades estudiantiles dentro de los recintos y lugares en que estas se realicen. Pretende crear conciencia de los derechos y deberes de los integrantes de la comunidad escolar, favoreciendo un clima organizacional adecuado que permita la práctica de una sana convivencia, enmarcada en los valores del respeto, la solidaridad, la responsabilidad, la autonomía y la autoestima positiva.

Dentro del reglamento de convivencia se incluyen planes, programas y acciones establecidas según las exigencias del Ministerio de Educación, para complementar la formación de los estudiantes, proteger su integridad física, psicológica y procurar una educación inclusiva de calidad, considerando los cambios que vive la sociedad con el pasar del tiempo. Estos planes son:

- Plan de formación ciudadana.
- Plan integral de seguridad escolar.
- Plan de sexualidad, afectividad y género.
- Plan de desarrollo profesional docente.
- Plan de apoyo a la inclusión.

En cuanto a la visión que la Corporación Educacional Domingo Parra Corvalán, tiene para el establecimiento, como promotora de cambios en el modelo de gestión de los aprendizajes, desde el año 2018 se han realizado innovaciones que buscan mejorar el nivel de desarrollo de habilidades cognitivas superiores, que como consecuencia

mejore el nivel de los aprendizajes y que esto se vea reflejado en los resultados de las evaluaciones externas.

Elaboración y aplicación del instrumento de evaluación

Toda investigación científica requiere de una recolección de datos a partir de una muestra la cual debe ser analizada. Para el proceso cuantitativo, la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población.

El método que se realiza para la elaboración del instrumento y recolección de datos suelen ser instrumentos de evaluación o medición cuyas características son: ser confiables, válidos y objetivos. Para lograrlo se debe disponer de una gran variedad de instrumentos o técnicas cualitativa, cuantitativa, y mixtas. (Baptista, 2014). Una vez escogido el instrumento se debe determinar el momento y tiempo para la aplicación, todo depende de los recursos que posee el investigador, ya sea de apoyo de la institución, económico y tiempo para llevarlo a cabo.

De acuerdo al libro de “Metodología de la investigación Cuantitativa- Cualitativa y Redacción de Tesis” del año 2018 lo define como

Relación de las técnicas e instrumentos de evaluación

Técnicas	Enfoque	Instrumentos
Observación directa no participante	Cuantitativo	➢ Lista de cotejo (check list). ➢ Guía de observación ➢ Grabadoras ➢ Videograbadoras ➢ Cámaras fotográficas ➢ USB
Observación participante	Cualitativo	➢ Libretas de campo
Cuestionario	Cuantitativo	➢ Cédula de cuestionario
Entrevista estructurada	Cuantitativo	➢ Guía de entrevista
Entrevista no estructurada	Cualitativo	➢ Guía de entrevista relación de preguntas
Análisis de documentos	Cualitativo	➢ Fichas de localización ➢ Fichas de investigación
Análisis de contenidos	Cuantitativo	➢ Hojas de codificación
Pruebas o test	Cuantitativo	➢ Cédula del test
Escala de actitudes y opiniones	Cualitativos	➢ Escala de Likert
Focus Group	Cualitativos	➢ Plan de trabajo

Fuente: (Ñaupas, Valdivia, Palacios, Romero, 2018)

Se debe recalcar que todo instrumento de evaluación debe poseer una estructura, Los autores Ñaupas, Valdivia, Palacios, Romero en el libro Metodología de la Investigación Cuantitativa-Cualitativa y Mixtas del año 2018, mencionan que la estructura debe ser sistemática, ordenada y secuencial. Los indicadores de las pregunta de investigación y/o hipótesis. Para que esto se logre es necesario tener presente los siguientes elementos:

- Logo de la institución para la cual se realiza la investigación (logo de la universidad)
- Denominación del instrumento (cédula de cuestionario, guía de entrevista, lista de cotejo).
- Presentación y/o solicitud de colaboración.
- Instrucciones del instrumento.
- Datos demográficos a quienes se aplicará el instrumento.
- Ítems o preguntas del instrumento.

De acuerdo al libro “Metodología de la Investigación Cuantitativa-Cualitativa y Mixtas del año 2018” (Ñaupa, 2018) expone que todo instrumento de recolección de datos debe poseer tres indicadores fundamentales que son confiabilidad, validez y objetividad.

La confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Es decir en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales.

La validez es el grado en el cual el instrumento escogido mide la variable que se pretende medir de manera objetiva.

Validez de contenido “grado en que un instrumento refleja un dominio específico de la variable que se mide” (p.230)

Validez de constructo “debe explicar cómo las mediciones del concepto o variable reflejan la teoría, miden lo que les corresponde y se vinculan de manera congruente con las mediciones de otros conceptos correlacionados teóricamente” (p234)

Validez de criterio “se establece al correlacionar las puntuaciones resultantes de aplicar el instrumento con las puntuaciones obtenidas de otro criterio externo que pretende medir lo mismo o los hechos mismos en el futuro” (p.232)

Elaboración de los instrumentos de evaluación

Mediante la revisión de literatura se logró determinar los objetivos a evaluar para cada dimensión en las respectivas áreas. Debido a esto se redactaron en promedio 7 prácticas por dimensión. Este proceso se realizó en las dimensiones saber ser, saber conocer, saber hacer en el área de formación basada por competencias como también las dimensiones rediseñar la organización, establecer dirección, desarrollar personas, gestionar la instrucción en enseñanza aprendizaje en el área de liderazgo pedagógico. Sin embargo en las dimensiones gestión pedagógica, enseñanza y aprendizaje en el aula, apoyo al desarrollo de los estudiantes del área de gestión curricular, gestión de recursos humanos, gestión de recursos financieros y administración en el área de gestión de recursos no se debió redactar ya que se utilizó el otorgado por el Ministerio de Educación a través de la publicación de los “Estándares indicativos de desempeño para los establecimientos educacionales y sus sostenedores” del año 2014. (Educación, 2014)

Validación del Instrumento

Como se señaló en el marco teórico todo instrumento requiere su validación, el cual fue enviado a revisión antes de su aplicación, mediante el tutor disciplinar y del equipo de docentes que conforma la institución, quienes fueron los encargados de revisar las prácticas redactadas. Se adjunta en el anexo la validación del instrumento.

Descripción de la aplicación del instrumento de evaluación

Para la aplicación del instrumento en la Escuela Básica y Especial Christ School de la comuna de Pudahuel, se solicitó una carta de autorización a la universidad la cual se adjunta en anexo, al obtener la carta se presenta a la directora Paola Rodriguez Godoy y se expone el trabajo que se debe realizar, con el fin de poder llevar a cabo el trabajo de grado. De acuerdo a lo expuesto directora acepta realizar el trabajo de investigación.

Una vez obtenida la autorización se comienza aplicar el instrumento mediante la creación de un formulario de google, el cual tenían dos semanas para poder responder, los resultados se enviaron al drive del investigador, por lo cual se obtuvieron los datos requeridos.

Población y Muestra

La población para la aplicación del instrumento fueron 14 docentes desde el nivel pre básica, escuela de lenguaje y educación básica, todos los docentes poseen jefatura de un curso y 4 asistentes de la educación que son psicóloga, fonoaudióloga, terapeuta ocupacional y psicopedagoga, la población fue escogida respecto a un profesor por nivel y que llevará más de 3 años en el establecimiento, además se pidió la colaboración de asistentes de la educación las cuales participan en el programa de integración escolar,

las respuestas son fundamentales para poder establecer las reales acciones que se deben mejorar.

Presentación del Instrumento de Evaluación

El instrumento de evaluación fue aplicado mediante un formulario de Google, en el cual las respuestas eran enviadas al drive del investigador, a continuación se presenta el Instrumento.

Diagnóstico de las áreas de formación basada en competencia, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos del establecimiento Christ School Pudahuel

Instrumento de evaluación

Instrucciones La siguiente encuesta se encuentra dividida en cuatro áreas formación basada en competencia, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos, se solicita que identifique la practica con el nivel que a continuación se presenta	
Valor	**Nivel de calidad**
1	Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se implementan de manera asistemática.
2	El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, cuyos propósitos son sistemáticos.
3	El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, con una sistematicidad y progresión secuencial de los procesos subyacentes y con una orientación a la mejora de los resultados institucionales, lo que define una práctica institucional o pedagógica.
4	La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos.

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Área Formación Basada en Competencias

Dimensión: Saber Conocer

Proceso general a evaluar: Compromiso para orientar y apoyar el aprendizaje de los estudiantes, mediante diversas modalidades de trabajo que permitan captar el interés y consolidar el aprendizaje por medio de sus competencias.				
Prácticas	**Nivel de calidad de la práctica**			
1. Los docentes demuestran interés por investigar y buscar diversas modalidades de trabajo para presentar sus contenidos.				
2. Los docentes aplican su conocimiento y habilidades para transmitirlas a la comunidad educativa.				
3. Los docentes fomentan que estudiantes logren realizar metacognición en las diversas situaciones que plantean.				
4. Los docentes realizan dinámicas que permitan a los estudiantes trabajar de manera autónoma.				
5. La comunidad educativa fomenta el trabajo colaborativo como parte de su formación, para que estudiantes apliquen esta modalidad de trabajo en educación media.				
6. Los docentes demuestran interés por capacitarse y fomentar lo adquirido en las jornadas establecidas por la comunidad educativa.				
7. Los docentes utilizan diversos instrumentos para evaluar los conocimientos de estudiantes considerando sus diagnósticos y formas de trabajo				

8. El equipo docente reconoce los diversos estilos de aprendizaje que presenta en aula, con el fin de facilitar diversas metodologías de aprendizaje.				
9. El equipo docente realiza retroalimentación de manera constante con el fin de mejorar el desempeño con los aprendizajes entregados a los estudiantes.				

Dimensión: Saber Ser

Proceso general a evaluar: Acciones que tienen relación con lo afectivo emocional e identidad personal, en la cual se compromete empoderar al estudiante hacia una actitud participativa				
Prácticas	**Nivel de calidad de la práctica**			
1. Los docentes intencionan autonomía por parte de los estudiantes en las diversas asignaturas.				
2. Los docentes fomentan desafíos a los estudiantes para resolución de problemas				
3. Los docentes intencionan pensamiento crítico en los estudiantes.				
4. Los docentes promueven actividades que tienen impacto social				
5. Los docentes identifican las características socioafectivas y sus necesidades formativas al inicio del año escolar				
6. Los docentes planifican estrategias metodológicas para el logro de aprendizajes.				
7. Los docentes construyen instrumentos de evaluación que permiten retroalimentar a los estudiantes.				

Dimensión: Saber Hacer

Proceso general a evaluar: Acciones que permiten verificar la aplicabilidad del conocimiento teórico en la práctica, mediante actividades y/o resolución de problemas de acuerdo a su contexto, los cuales permiten comprobar la acción docente.				
Prácticas	**Nivel de calidad de la práctica**			
1. El equipo docente fomenta actividades que permitan a estudiantes aplicar contenidos trabajados en aula				
2. El equipo docente facilitan material bibliográfico para que estudiantes de manera autónoma puedan reforzar sus contenidos				
3. El equipo docente facilita mediante estrategias de cierre que estudiantes realicen metacognición.				
4. El equipo docente realiza pautas de autoevaluación para que estudiantes evalúen sus destrezas y habilidades respecto a una actividad evaluada.				
5. El equipo docente durante el cierre de clases intenciona a estudiantes a reconocer que fue lo que aprendió y lo que debe reforzar				
6. El equipo docente realiza actividades de acuerdo a intereses de estudiantes que permiten evaluar desempeño de cada uno.				

Área Liderazgo Pedagógico

Dimensión Establecer Dirección

Proceso general a evaluar: Monitorear que el equipo directivo del establecimiento desarrolle acciones para orientar, articular y evaluar los procesos que se llevan a cabo para cumplir con las metas institucionales en las diferentes áreas.				
Prácticas	**Nivel de calidad de la práctica**			
1. Revisión y actualización del PEI, de acuerdo a las necesidades de la institución				
2. Existen prácticas del equipo directivo que aseguran implementar y evaluar acciones de mejoramiento de acuerdo a las metas y objetivos institucionales.				
3. El equipo de gestión en conjunto con profesores realizan calendarización anual que determina los objetivos seleccionados para cada nivel, de acuerdo al programa de estudios y adecuaciones curriculares que presenten los estudiantes.				
4. El equipo técnico pedagógico realiza la designación de profesores y asignaturas, de acuerdo a su mención y/o especialidad.				
5. El equipo de gestión monitorea que se cumpla la malla curricular en los diversos niveles.				
6. El equipo técnico pedagógico determina lineamientos metodológicos y estrategias didácticas en conjunto con docentes, para facilitar y fomentar el aprendizaje de los estudiantes con diversos recursos educativos.				
7. El equipo técnico pedagógico monitorea las planificaciones que sean concordante el objetivo con las actividades y método de evaluación.				

8. El jefe de unidad técnico pedagógico retroalimenta planificaciones con el fin de mejorar las prácticas pedagógicas de los docentes.				

Rediseñar la organización

Proceso general a evaluar: Acciones que debe llevar el equipo directivo con el fin de establecer condiciones de trabajo que permitan a los docentes desarrollar sus capacidades y motivaciones.				
Prácticas	**Nivel de calidad de la práctica**			
1. La corporación apoya las decisiones que toma el establecimiento en función del bienestar de la comunidad educativa.				
2. El establecimiento facilita al equipo de gestión realizar adecuaciones cuando sean necesarias, con el fin de lograr el objetivo propuesto.				
3. El equipo directivo realiza actividades de autocuidado con docentes en períodos críticos (inicio escolar y cierre de año)				
4. El equipo directivo fomenta capacitaciones que permiten a los docentes enriquecer su práctica de manera integral.				
5. El equipo directivo reconoce las buenas prácticas entre sus docentes.				

Desarrollar personas

Proceso general a evaluar: Acciones que se relacionan con la efectividad de los objetivos del establecimiento a través de la comunicación existente entre equipo técnico pedagógico y docentes.				
Prácticas	**Nivel de calidad de la práctica**			
1. El equipo directivo monitorea y retroalimenta las prácticas pedagógicas en aula.				
2. El equipo técnico pedagógico es accesible antes las inquietudes que pueden presentar los docentes.				
3.El equipo directivo proporciona confianza a docentes en su quehacer pedagógico				
4. El equipo directivo incentiva al establecimiento a participar en proyectos educativos.				
5. El director y equipo directivo deben son capaces de adaptarse y guiar al establecimiento que conducen de acuerdo a los cambios sociales.				
6. El director y equipo directivo procuran una formulación participativa del proyecto educativo institucional junto con la revisión y modificación permanente de sus objetivos.				

Gestionar la instrucción enseñanza aprendizaje en la escuela

Proceso general a evaluar: acciones y funciones que se relacionan con la práctica y verificación en el aula				
Prácticas	**Nivel de calidad de la práctica**			
1. El equipo directivo es el encargado de seleccionar a la planta docente de acuerdo a sus competencias y necesidades del establecimiento.				
2. El equipo directivo dispone de recursos externos para realizar acompañamientos a profesores en Evaluación Docente				
3. El equipo directivo realiza apoyo en los procesos de Evaluación docente, como facilitar espacios dentro del establecimiento para llevarlos a cabo.				
4. El equipo directivo coordina la adquisición y uso de material tecnológico en el establecimiento.				
5. El equipo directivo monitorea que el curriculum se lleve a cabo.				

Área de gestión del currículum

Dimensión: Gestión pedagógica

Proceso general a evaluar: Políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el equipo técnico pedagógico para organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Prácticas	**Nivel de calidad de la práctica**			
1. El equipo técnico pedagógico organiza la carga horaria de cada curso, asignando las horas de libre disposición en función de las metas formativas y de aprendizaje del establecimiento y las necesidades e intereses de los estudiantes.				
2. El equipo técnico pedagógico organiza la asignación de los profesores y el horario de cada curso, privilegiando criterios pedagógicos (como distribución equilibrada de los tiempos de cada asignatura en la semana, experticia de los docentes, entre otros)				
3. El equipo técnico pedagógico y los docentes realizan una calendarización anual que pormenoriza los objetivos de aprendizaje a cubrir en cada mes del año escolar, en función del programa de estudios, el grado de conocimiento previo de los estudiantes y adecuaciones curriculares para los grupos de estudiantes que lo requieran.				

4. El equipo técnico pedagógico asegura la realización efectiva de las clases calendarizadas, implementando procedimientos para evitar la interrupción y suspensión de clases, y para que ante la ausencia de un profesor se desarrollen actividades pertinentes a la asignatura.				
5. El equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de la cobertura curricular.				
6. El equipo técnico pedagógico propone y acuerda lineamientos metodológicos generales, estrategias didácticas (como método de enseñanza y evaluación, políticas de tareas, entre otros) y formas de uso de recursos educativos para potenciar el aprendizaje en los estudiantes.				
7. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes cuenten con planificaciones de las clases, las que explicitan los objetivos de aprendizaje a tratar, estrategias didácticas propuestas y evaluación del logro de los aprendizajes.				
8. El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido.				
9. El equipo directivo y técnico pedagógico desarrollan procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyen observación de clases, análisis del trabajo de los estudiantes y				

10. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes corrijan a tiempo las evaluaciones y analicen las respuestas y los resultados con sus estudiantes, de manera que estas constituyan parte del aprendizaje.				
11. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, para revisar el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje, identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o prácticas a mejorar.				
12. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas prácticas pedagógicas, y análisis de dificultades en el ejercicio docente, para el desarrollo de una cultura de trabajo reflexiva y profesionalizada.				
13. El equipo técnico pedagógico promueve la reutilización, adaptación y mejora de los recursos desarrollados por los docentes (por ejemplo planificaciones, guías, pruebas, y otros instrumentos evaluativos), y establece un sistema para su organización y uso.				
14. La comunidad educativa desarrollan altas expectativas sobre sus estudiantes, independiente de su género y de su orientación sexual, valorando igualmente logros y esfuerzos de cada uno				

retroalimentando equitativamente a hombres y mujeres.				

Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

Proceso general a evaluar: Las estrategias utilizadas por los docentes en la sala de clases para asegurar el logro de los aprendizajes esperados en los estudiantes.				
Prácticas	**Nivel de calidad de la práctica**			
1. Los profesores comunican claramente lo que esperan que los estudiantes aprendan o consoliden en cada clase y establecen las relaciones entre las actividades realizadas y los objetivos a alcanzar.				
2. Los profesores introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual.				
3. Los profesores aplican variadas estrategias de enseñanza, por ejemplo, que los estudiantes comparen, clasifiquen, generen analogías y metáforas, resuman, elaboren preguntas, expliquen, modelen conceptos, entre otras.				
4. Los docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.				
5. Los profesores motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.				
6. Los profesores logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros).				
7. Los profesores logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en clases. En los casos de interrupciones consiguen volver a captar su atención y retomar el trabajo sin grandes demoras.				
8. Los profesores monitorean, retroalimentan, reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente y mantienen una actitud de altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo.				

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y estrategias para apoyar el desarrollo académico, efectivo y social de todos los estudiantes, en consideración de sus diferentes necesidades, habilidades e intereses.				
Prácticas	**Nivel de calidad de la práctica**			
1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje académico.				
2. El establecimiento implementa estrategias para potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos, de modo que cuenten con oportunidades para desarrollarlos.				
3. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.				
4. El establecimiento cuenta con un plan de trabajo individual para cada estudiante con necesidades educativas especiales que incluye apoyos académicos diferenciados, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia, y procedimientos de evaluación y seguimiento.				
5. El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema.				
6. El establecimiento cuenta con un sistema de orientación vocacional que apoya a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y superiores, que incluye la entrega de información actualizada sobre alternativas de estudio, instituciones, sistemas de ingreso, becas y créditos.				

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Área Gestión de Recursos

1.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor.				
Prácticas	**Nivel de calidad de la práctica**			
1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos educativos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones.				
2. El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias.				
3. El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo.				
4. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.				
5. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus profesores.				
6. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.				
7. El establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.				
8. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.				

Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

Proceso general a evaluar: Las políticas y procedimientos del establecimiento que aseguran una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos.				
Prácticas	**Nivel de calidad de la práctica**			
1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.				
2. El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos.				
3. El establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año.				
4. El establecimiento lleva la contabilidad al día y de manera ordenada y rinde cuenta pública del uso de recursos, de acuerdo a los instrumentos definidos por la Superintendencia.				
5. El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia.				
6. El establecimiento está atento a los programas de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que concuerdan con su Proyecto Educativo Institucional y su Plan de Mejoramiento.				
7. El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo.				

Dimensión: Gestión de recursos educativos

Proceso general a evaluar: Las condiciones y procedimientos que aseguran en el establecimiento la adecuada provisión, organización y uso de recursos educativos necesarios				
Prácticas	**Nivel de calidad de la práctica**			
1. El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.				
2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.				
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.				
4. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar la operación administrativa.				
5. El establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de mantención, reposición y control de inventario periódicos.				

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

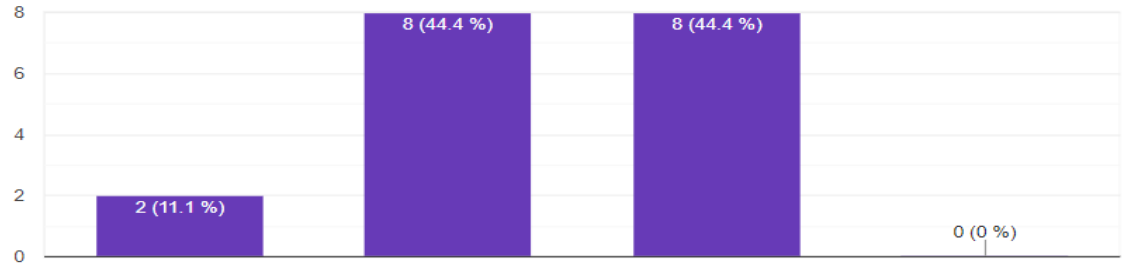
Análisis de los resultados

Área Formación Basada en Competencias Dimensión: Saber Conocer

Proceso general a evaluar: Compromiso para orientar y apoyar el aprendizaje de los estudiantes, mediante diversas modalidades de trabajo que permitan captar el interés y consolidar el aprendizaje por medio de sus competencias.

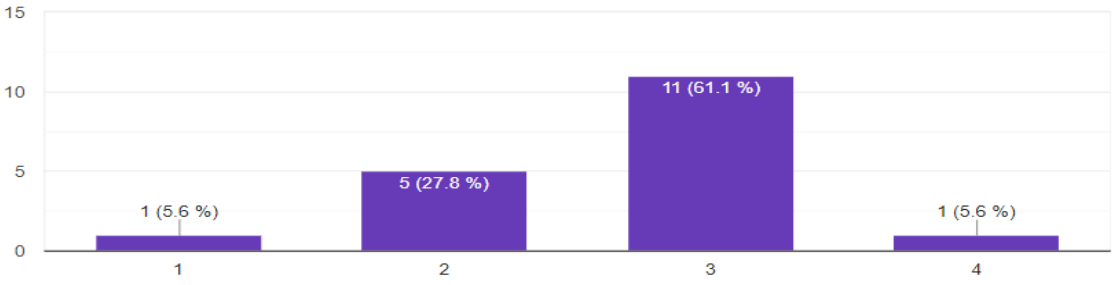
1. Los docentes demuestran interés por investigar y buscar diversas modalidades de trabajo para presentar sus contenidos.

18 respuestas



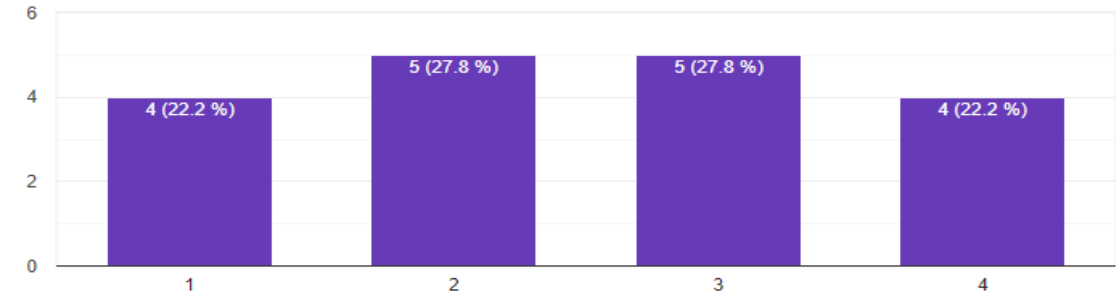
2. Los docentes aplican su conocimiento y habilidades para transmitirlas a la comunidad educativa.

18 respuestas



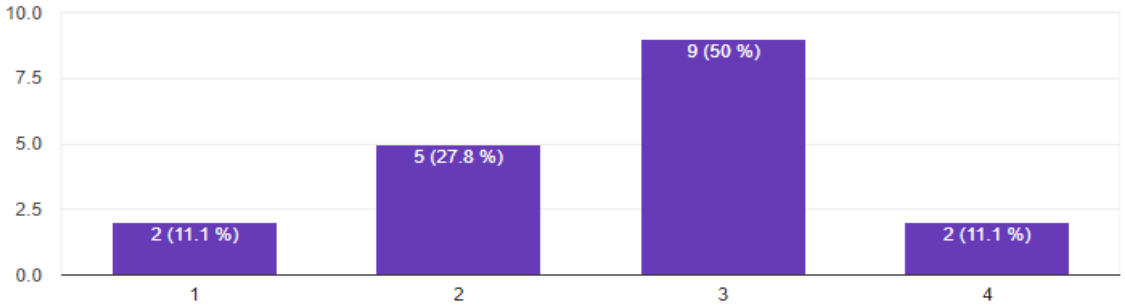
3. Los docentes fomentan que estudiantes logren realizar metacognición en las diversas situaciones que plantean.

18 respuestas



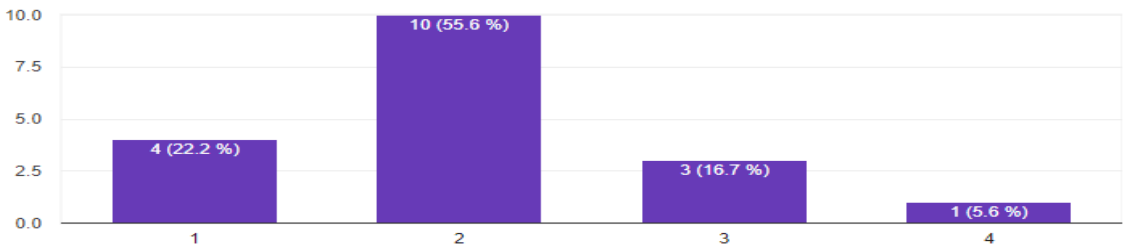
4. Los docentes realizan dinámicas que permitan a los estudiantes trabajar de manera autónoma.

18 respuestas



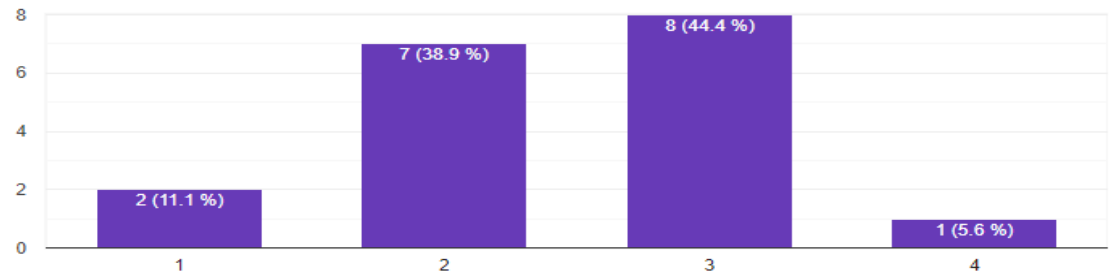
5. La comunidad educativa fomenta el trabajo colaborativo como parte de su formación, para que estudiantes apliquen esta modalidad de trabajo en educación media.

18 respuestas



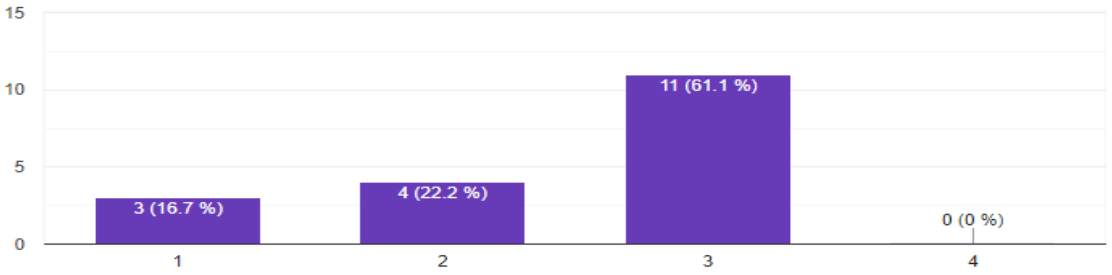
6. Los docentes demuestran interés por capacitarse y fomentar lo adquirido en las jornadas establecidas por la comunidad educativa.

18 respuestas



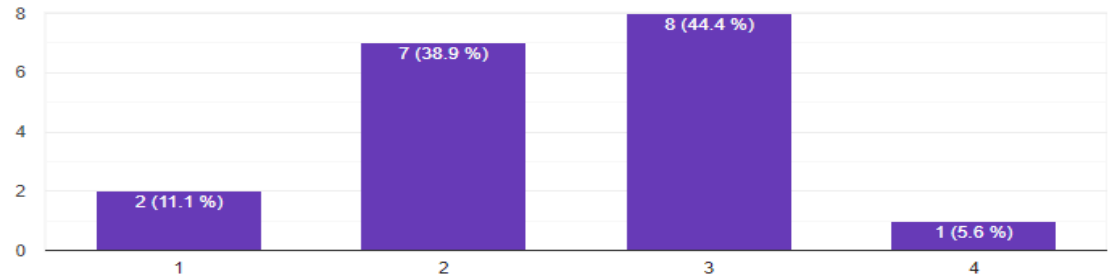
7. Los docentes utilizan diversos instrumentos para evaluar los conocimientos de estudiantes considerando sus diagnósticos y formas de trabajo.

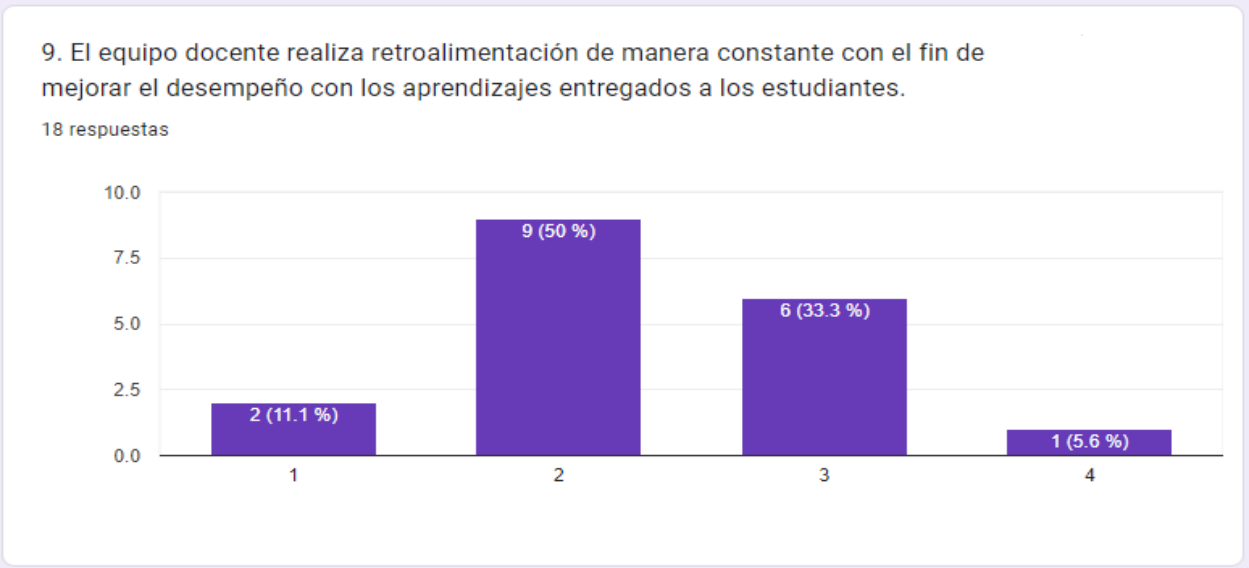
18 respuestas



8. El equipo docente reconoce los diversos estilos de aprendizaje que presenta en aula, con el fin de facilitar diversas metodologías de aprendizaje.

18 respuestas





Análisis de área formación basada en competencias: dimensión saber conocer

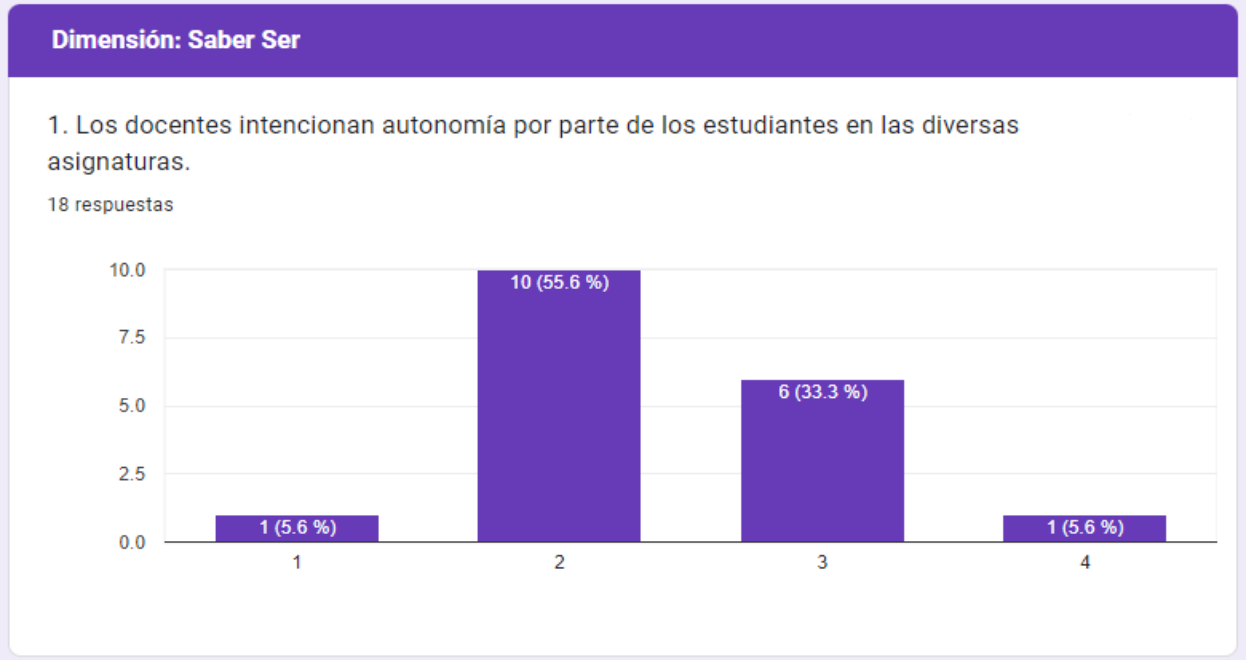
De acuerdo a la información que se puede extraer de los gráficos en la dimensión saber conocer, se puede mencionar que los docentes y especialistas del colegio Christ School Pudahuel, cumplen con fomentar y potenciar el trabajo de manera autónoma de los estudiantes, los docentes aplican su conocimientos y habilidades para transmitirlos a los estudiantes, utilizan diversos instrumentos para evaluar los conocimientos, teniendo en cuenta que en el establecimiento existe una gran parte de estudiantes que se encuentran con algún diagnóstico respecto alguna necesidad educativa especial transitoria y de carácter permanente.

Respecto a los factores que son necesarios abordar se encuentra el poco interés por parte de los docentes por investigar nuevas modalidades para presentar sus contenidos, lograr que estudiantes en todas sus clases logren realizar metacognición, fomentar el trabajo colaborativo desde la educación básica con el fin que al momento de enfrentar la educación media estudiantes ya posean esta modalidad de trabajo.

Demostrar interés por parte de los docentes cuando asisten a capacitaciones para poder transmitir lo aprendido en dicha jornada, los docentes deben reconocer los diversos estilos de aprendizaje con el fin de facilitar diversas metodologías de aprendizaje, además se evidencia que los docentes no realizan retroalimentación de manera constante, lo cual es fundamental para consolidar un aprendizaje.

Dimensión saber ser

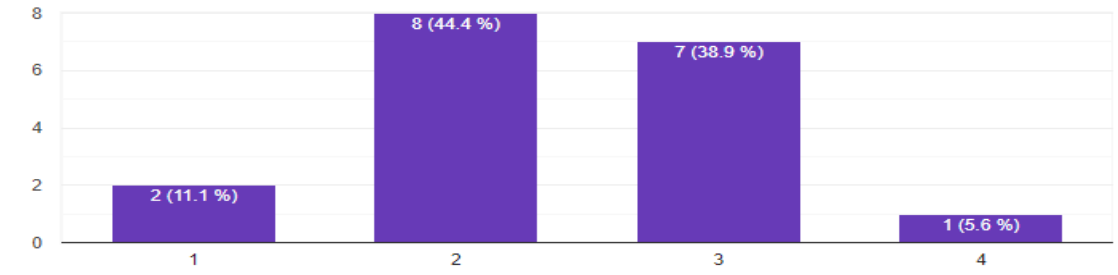
Proceso general a evaluar: Acciones que tienen relación con lo afectivo emocional e identidad personal, en la cual se compromete empoderar al estudiante hacia una actitud participativa



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

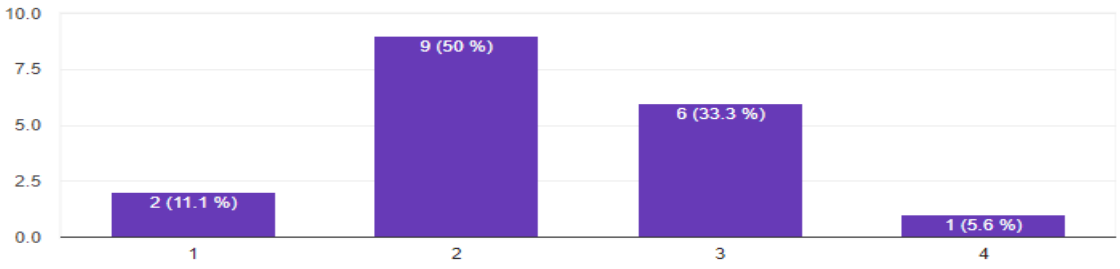
2. Los docentes fomentan desafíos a los estudiantes para resolución de problemas.

18 respuestas



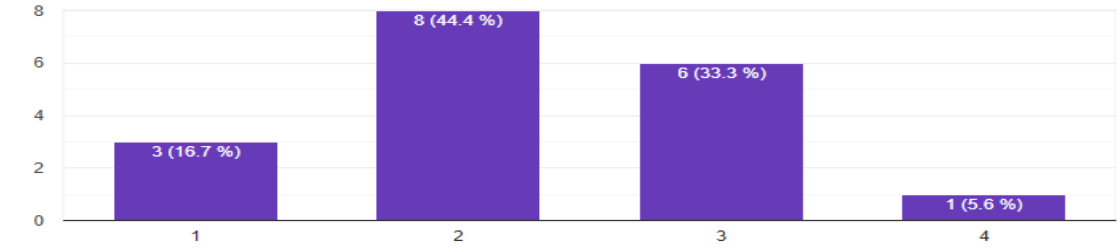
3. Los docentes intencionan pensamiento crítico en los estudiantes.

18 respuestas



4. Los docentes promueven actividades que tienen impacto social.

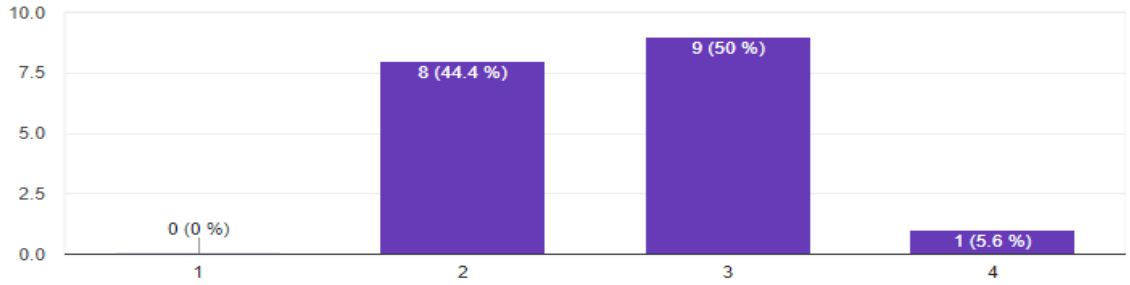
18 respuestas



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

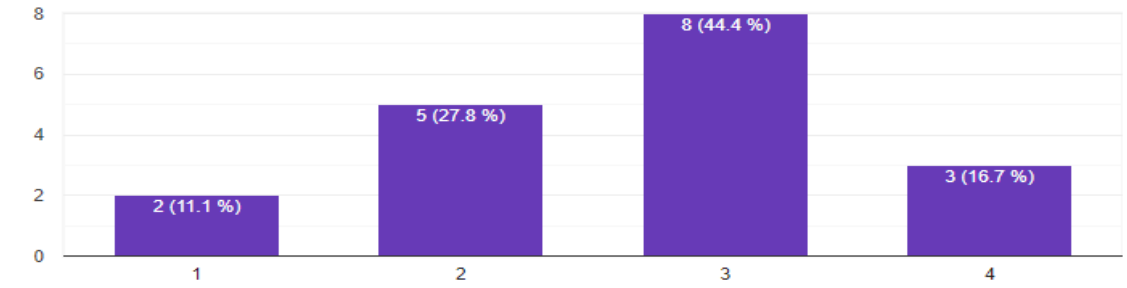
5. Los docentes identifican las características socioafectivas y sus necesidades formativas al inicio del año escolar

18 respuestas



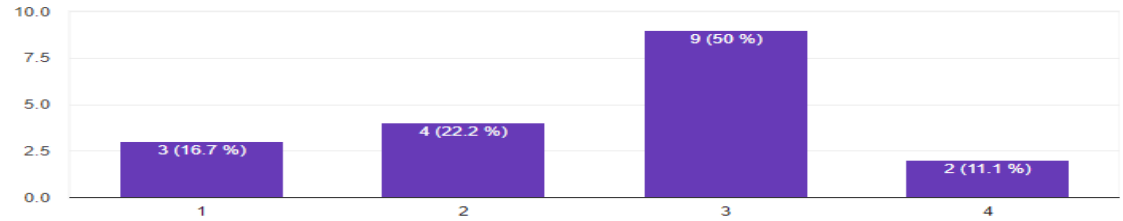
6. Los docentes planifican estrategias metodológicas para el logro de aprendizajes.

18 respuestas



7. Los docentes construyen instrumentos de evaluación que permiten retroalimentar a los estudiantes.

18 respuestas

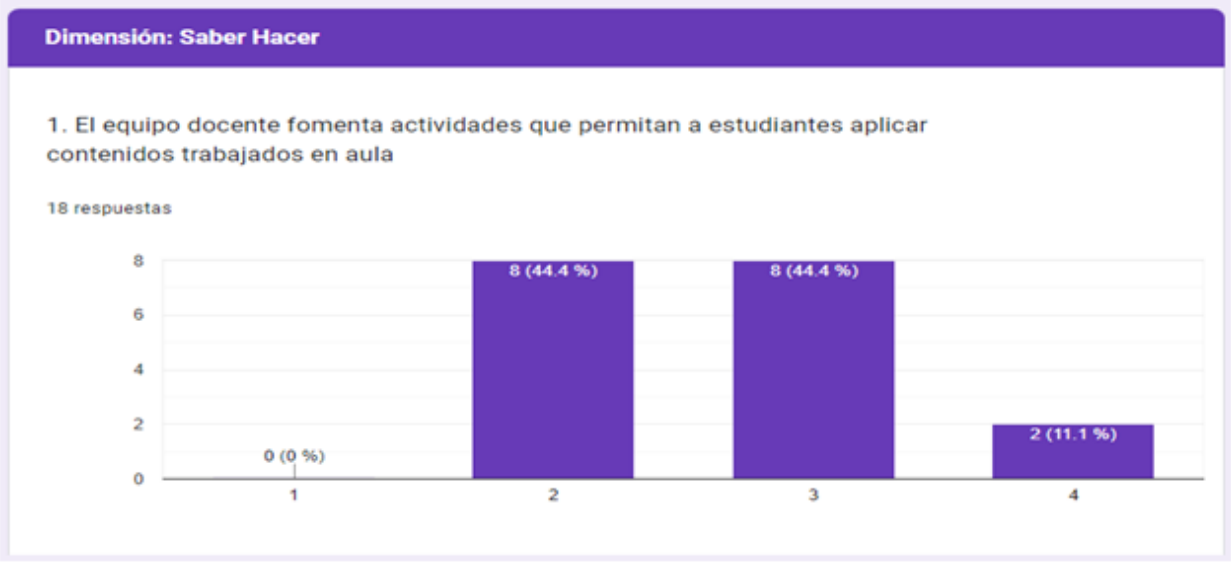


Respecto al resultado de la dimensión saber ser, los docentes identifican características socioafectivas y sus necesidades formativas al inicio del año escolar, lo cual es fundamental sobretodo este año que se volvió a la presencialidad de manera obligatoria en la cual los estudiantes presentaron muchos cambios de estados de ánimo, lo cual es principalmente por el período que permanecieron en su hogar durante la pandemia. Los profesores planifican estrategias para el logro de aprendizaje y construyen instrumentos que permiten retroalimentar los aprendizajes.

Se puede observar que los docentes no fomentan desafíos en resolución de problemas, pensamiento crítico y no se realizan actividades que tienen impacto social.

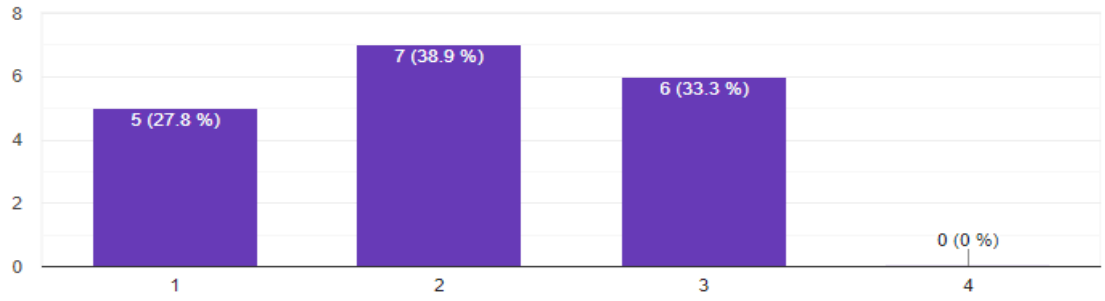
Dimensión Saber Hacer

Proceso general a evaluar: Acciones que permiten verificar la aplicabilidad del conocimiento teórico en la práctica, mediante actividades y/o resolución de problemas de acuerdo a su contexto, los cuales permiten comprobar la acción docente.



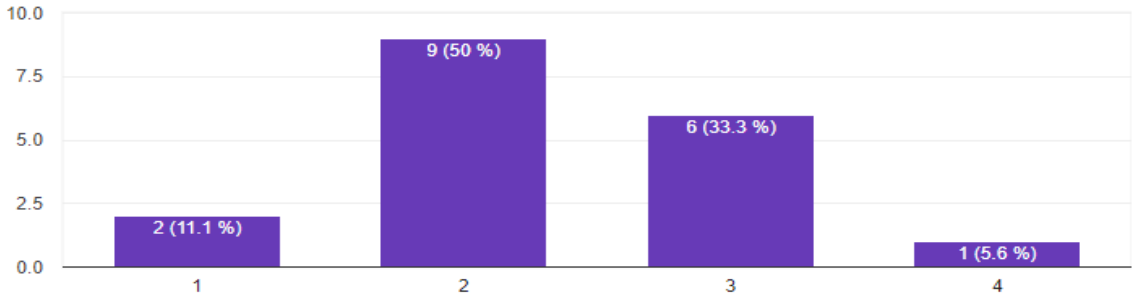
2. El equipo docente facilitan material bibliográfico para que estudiantes de manera autónoma puedan reforzar sus contenidos.

18 respuestas



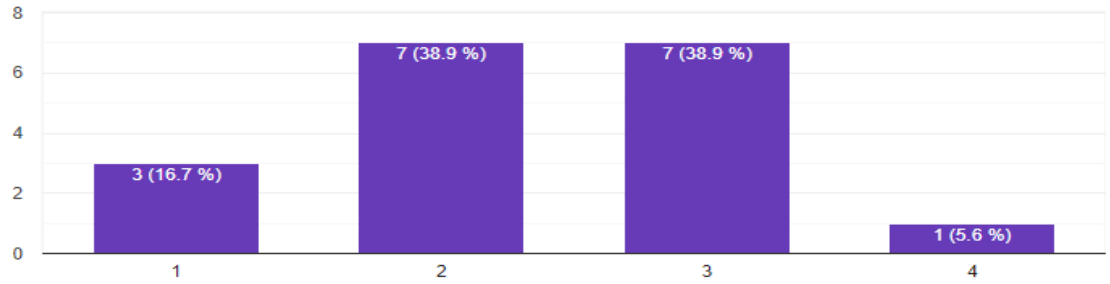
3. El equipo docente facilita mediante estrategias de cierre que estudiantes realicen metacognición.

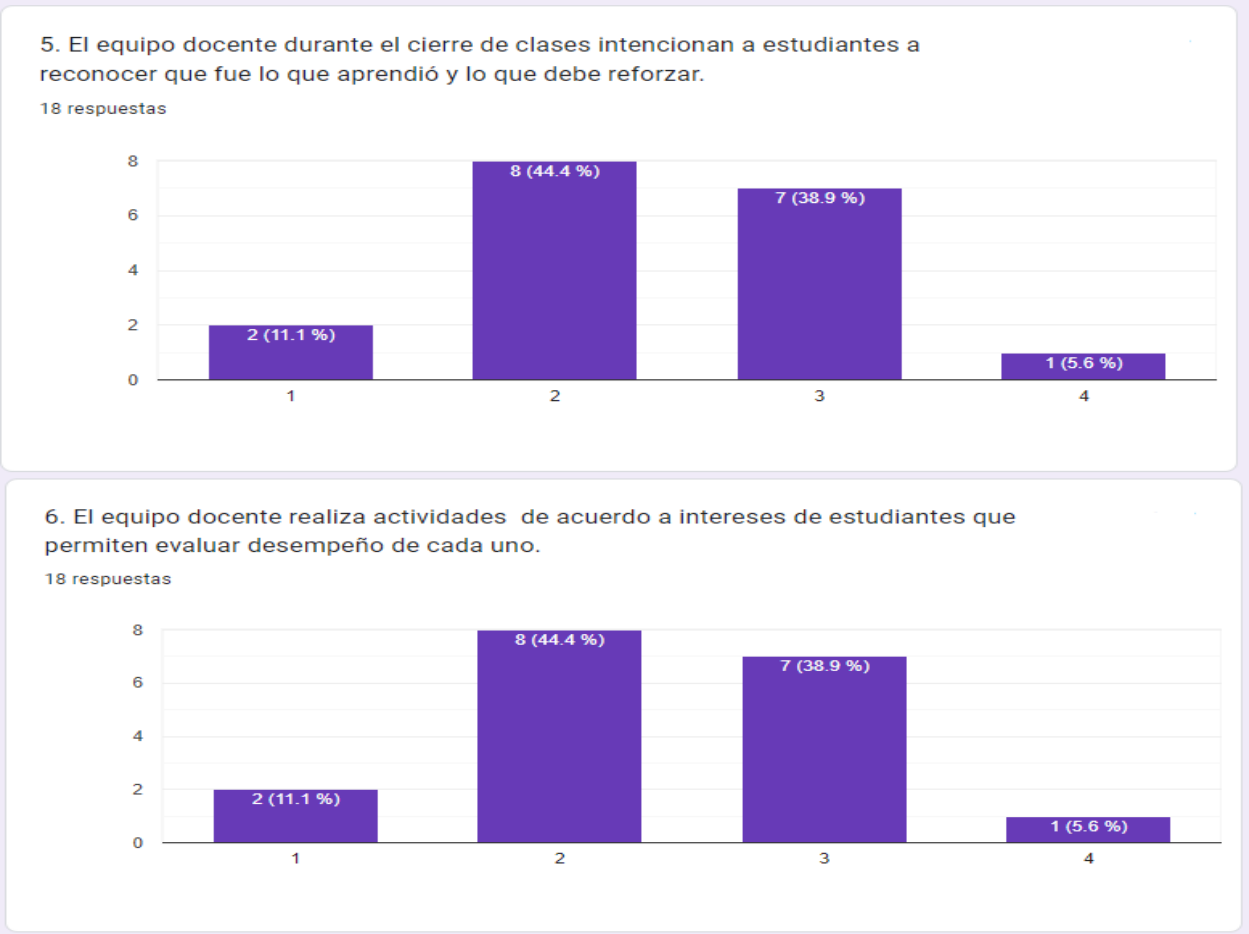
18 respuestas



4. El equipo docente realiza pautas de autoevaluación para que estudiantes evalúen sus destrezas y habilidades respecto a una actividad evaluada.

18 respuestas





Respecto a los resultados de la dimensión saber hacer, los docentes fomentan actividades que permiten a los estudiantes aplicar los contenidos trabajados en clases, sin embargo deben mejorar su práctica respecto a facilitar material bibliográfico a los estudiantes, instaurar pautas de autoevaluación para que estudiantes evalúen sus destrezas y habilidades respecto a una actividad evaluada, los docentes durante el cierre deben lograr que estudiantes reconozcan lo que aprendieron y lo que deben reforzar.

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

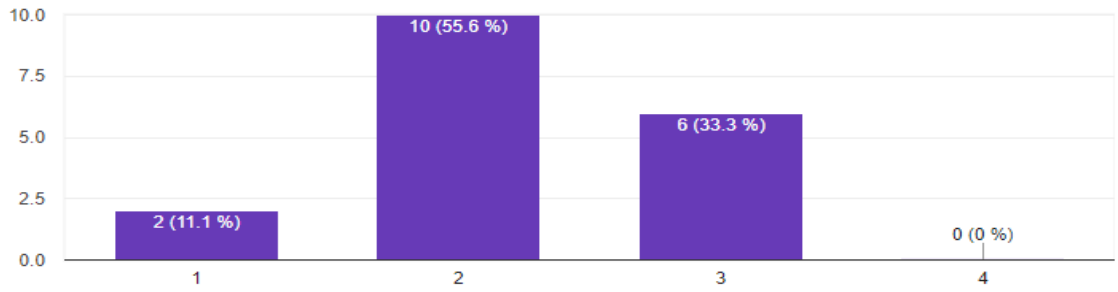
Área Liderazgo Pedagógico Dimensión Establecer Dirección

Proceso general a evaluar: Monitorear que el equipo directivo del establecimiento desarrolle acciones para orientar, articular y evaluar los procesos que se llevan a cabo para cumplir con las metas institucionales en las diferentes áreas.

Área Liderazgo Pedagógico Dimensión Establecer Dirección

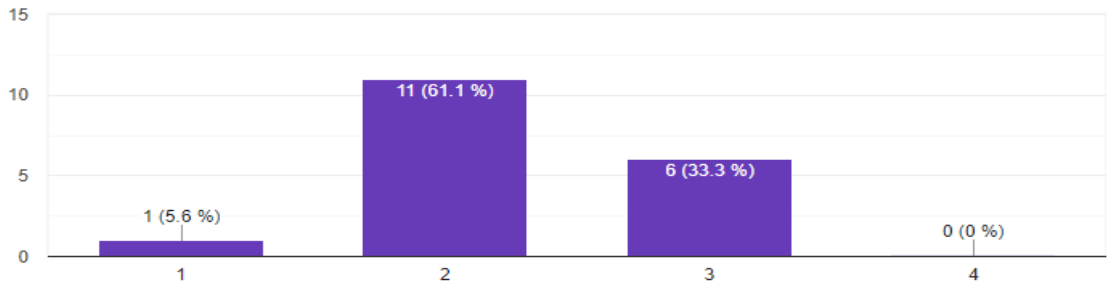
1.Revisión y actualización del PEI, de acuerdo a las necesidades de la institución.

18 respuestas



2. Existen prácticas del equipo directivo que aseguran implementar y evaluar acciones de mejoramiento de acuerdo a las metas y objetivos institucionales.

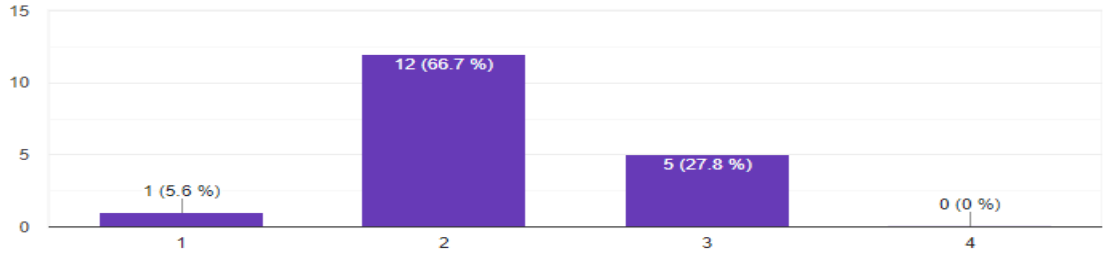
18 respuestas



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

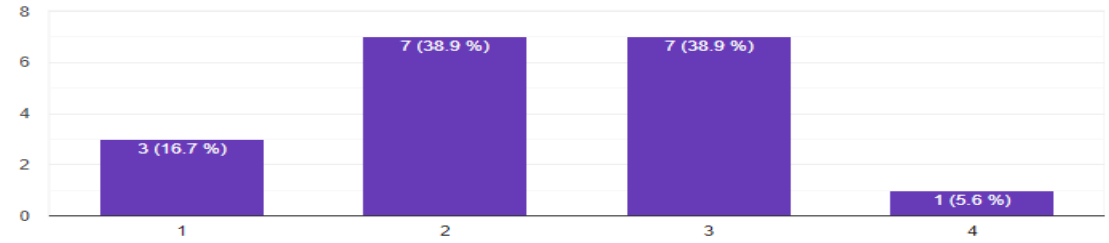
3. El equipo de gestión en conjunto con profesores realizan calendarización anual que determina los objetivos seleccionados para cada nivel, de acuerdo al programa de estudios y adecuaciones curriculares que presenten los estudiantes.

18 respuestas



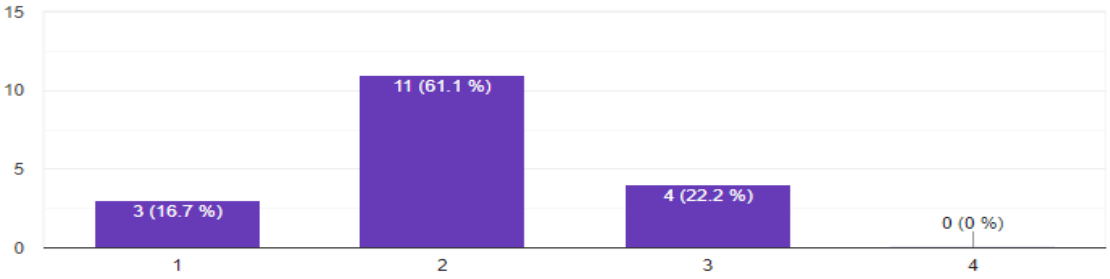
4. El equipo técnico pedagógico realiza la designación de profesores y asignaturas, de acuerdo a su mención y/o especialidad.

18 respuestas



5. El equipo de gestión monitorea que se cumpla la malla curricular en los diversos niveles.

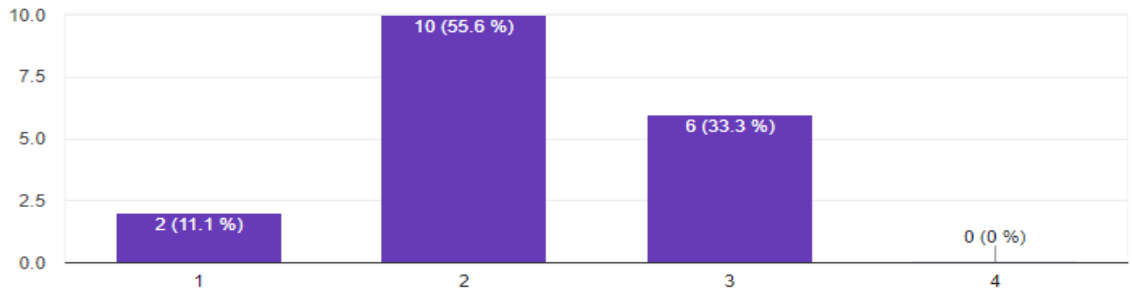
18 respuestas



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

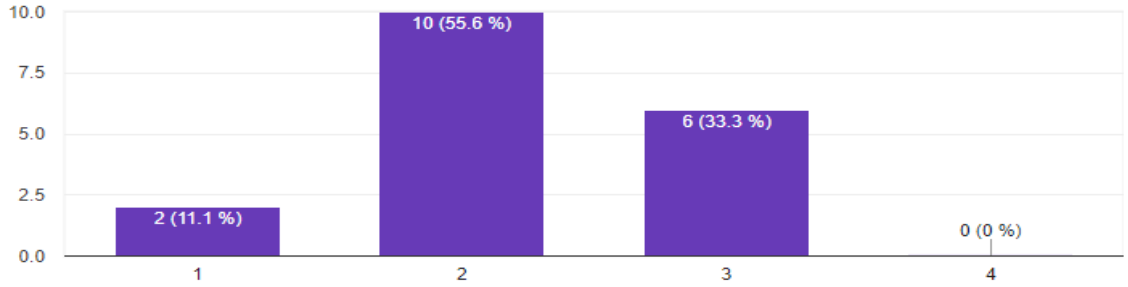
6. El equipo técnico pedagógico determina lineamientos metodológicos y estrategias didácticas en conjunto con docentes, para facilitar y fomentar el aprendizaje de los estudiantes con diversos recursos educativos.

18 respuestas



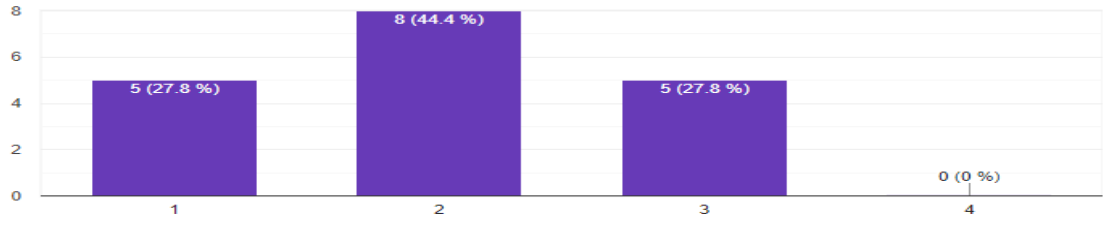
7. El equipo técnico pedagógico monitorea las planificaciones que sean concordante el objetivo con las actividades y método de evaluación.

18 respuestas



8. El jefe de unidad técnico pedagógico retroalimenta planificaciones con el fin de mejorar las prácticas pedagógicas de los docentes.

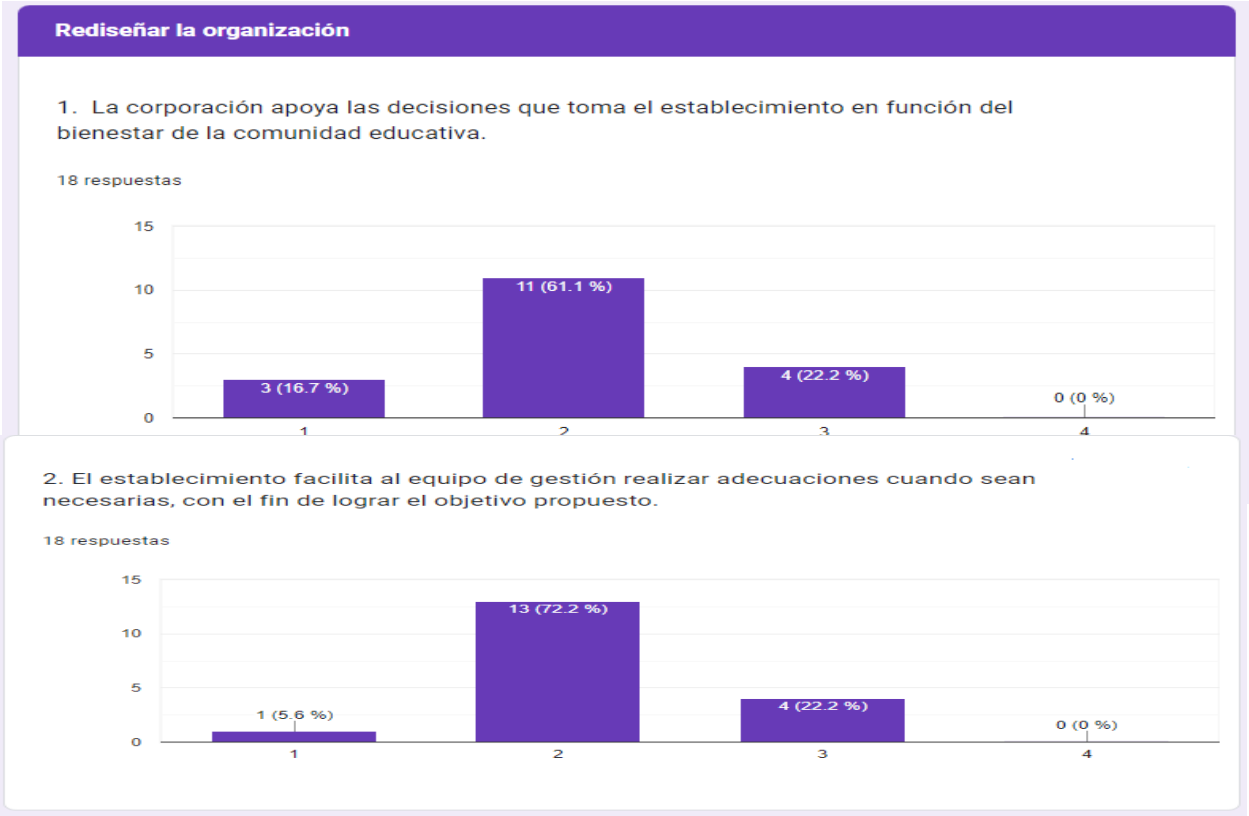
18 respuestas



En la dimensión establecer, dirección se pueden observar que en la totalidad de las preguntas es necesario intervenir, ya que gran parte de los entrevistados menciona que no se hace revisión y actualización del PEI de acuerdo a las necesidades que se pueden presentar, lo cual es fundamental para el buen funcionamiento del establecimiento, además la falta de evaluación del equipo directivo respecto a las acciones de mejoramiento de acuerdo a las metas y objetivos institucionales, el equipo técnico pedagógico no designa a los docentes de acuerdo a sus menciones y experticia, no existe monitoreo respecto a planificaciones y retroalimentación de estás.

Dimensión Rediseñar la organización

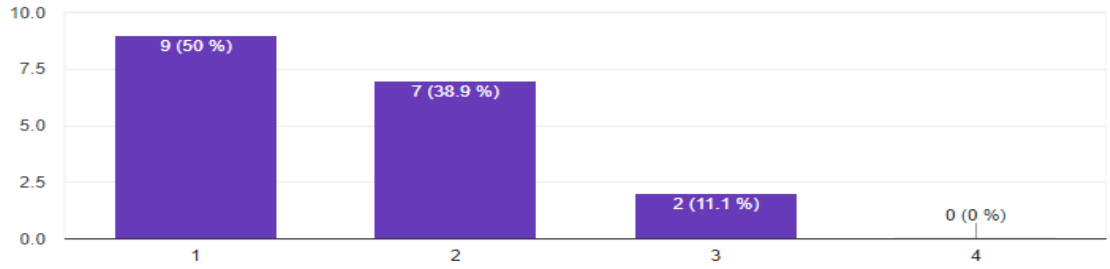
Proceso general a evaluar: Acciones que debe llevar el equipo directivo con el fin de establecer condiciones de trabajo que permitan a los docentes desarrollar sus capacidades y motivaciones.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

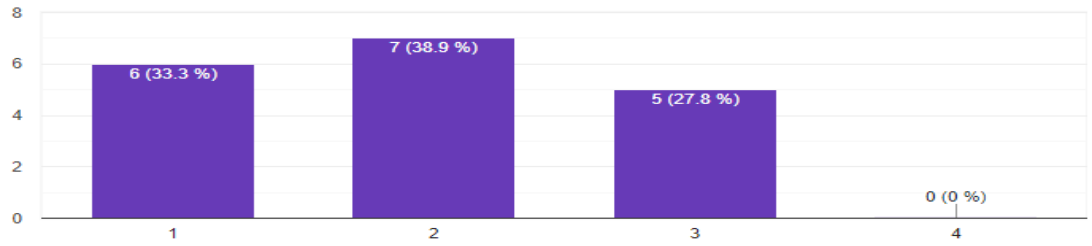
3. El equipo directivo realiza actividades de autocuidado con docentes en períodos críticos (inicio escolar y cierre de año).

18 respuestas



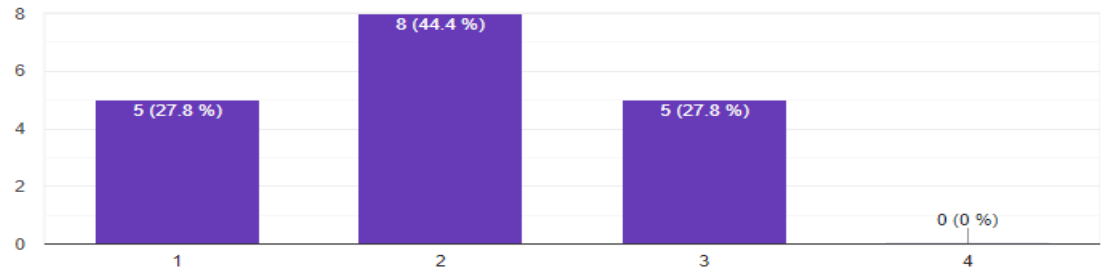
4. El equipo directivo fomenta capacitaciones que permiten a los docentes enriquecer su práctica de manera integral.

18 respuestas



5. El equipo directivo reconoce las buenas prácticas entre sus docentes.

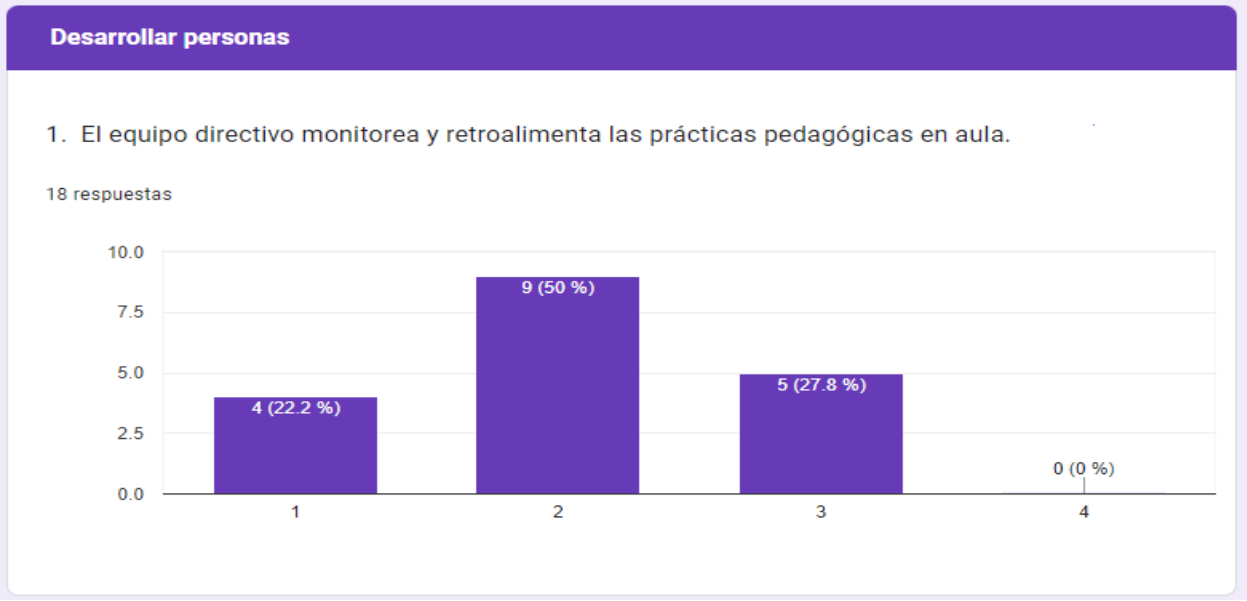
18 respuestas



En la dimensión rediseñar la organización en la mayoría se encuentra en el nivel de acciones cuyos propósitos son difusos, ya que no se apoyan las decisiones que toma el establecimiento desde la corporación educativa, siempre se detienen las acciones que el colegio pretende implementar, no existen actividades de autocuidado en períodos críticos durante el año, no existen instancias donde fomenten capacitaciones a la comunidad educativa, ya que si realizan algún tipo de capacitación sólo se las brindan a docentes, dejando de lado a las asistentes de educación, las cuales cumplen una labor fundamental en el establecimiento.

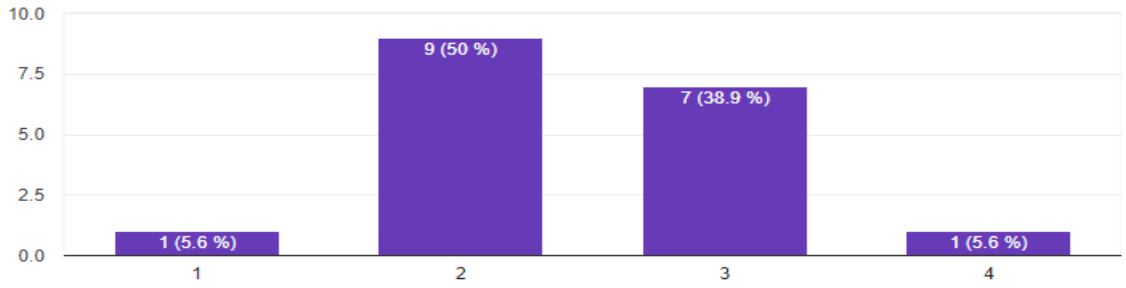
Dimensión Desarrollar Personas

Proceso general a evaluar: Acciones que se relacionan con la efectividad de los objetivos del establecimiento a través de la comunicación existente entre equipo técnico pedagógico y docentes.



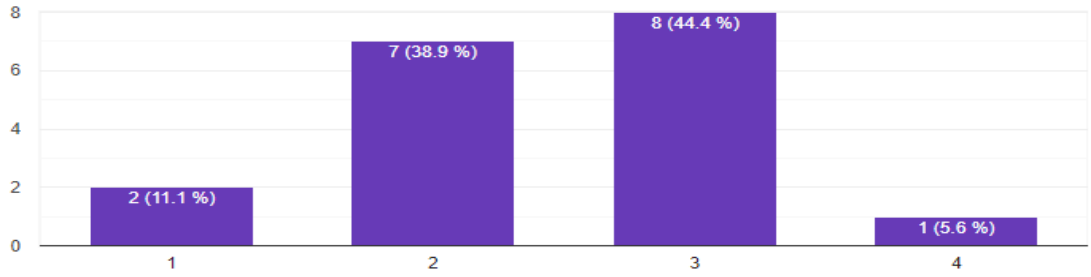
2. El equipo técnico pedagógico es accesible antes las inquietudes que pueden presentar los docentes.

18 respuestas



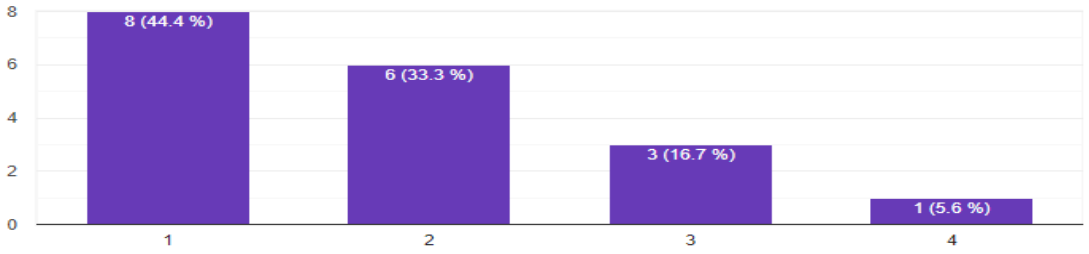
3.El equipo directivo proporciona confianza a docentes en su quehacer pedagógico.

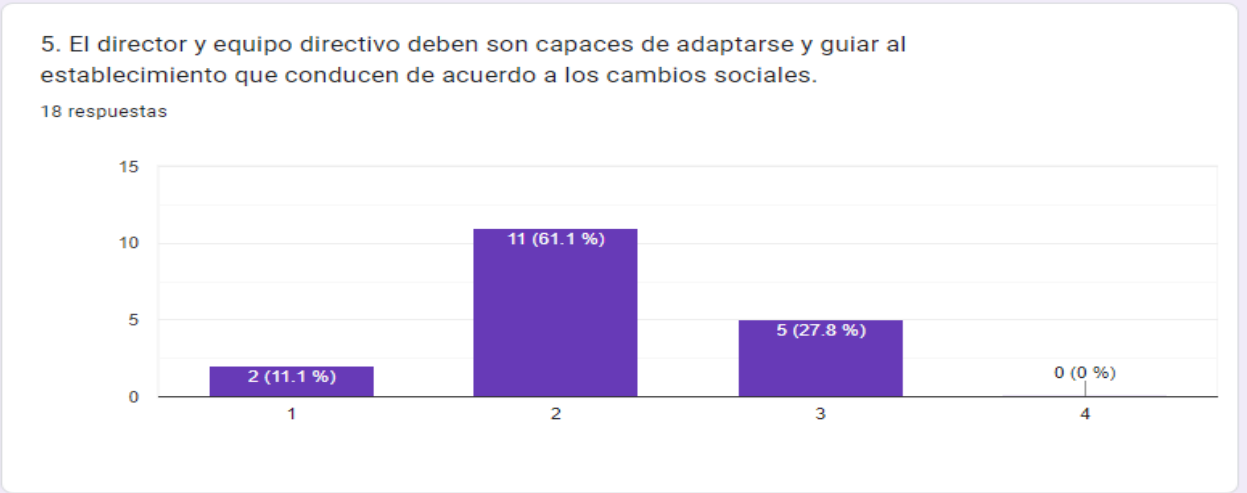
18 respuestas

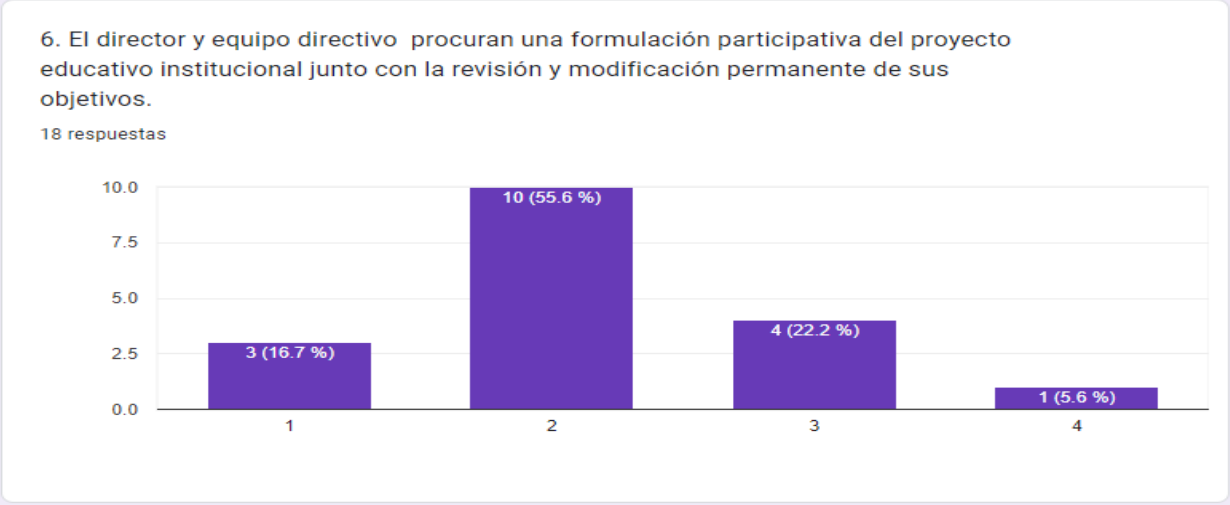


4. El equipo directivo incentiva al establecimiento a participar en proyectos educativos.

18 respuestas







En el análisis desarrollar personas se puede dilucidar que el equipo directivo proporciona confianza a docentes en su quehacer pedagógico, se debe dar apoyo en las acciones del equipo directivo, pues no realiza monitoreo y retroalimentación de las practicas pedagógicas, no hace partícipe a los docentes en las modificaciones que se pudiesen realizar en el proyecto educativo institucional, el equipo técnico pedagógico debe ser accesible a las inquietudes que pudiese tener algún miembro de la comunidad educativa.

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

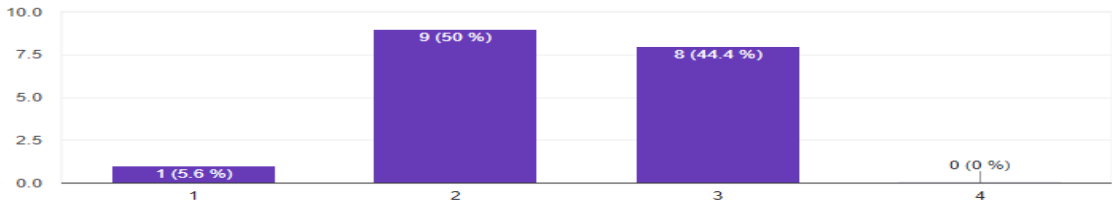
Dimensión gestionar la instrucción enseñanza aprendizaje en la escuela

Proceso general a evaluar: acciones y funciones que se relacionan con la práctica y verificación en el aula

Gestionar la instrucción enseñanza aprendizaje en la escuela

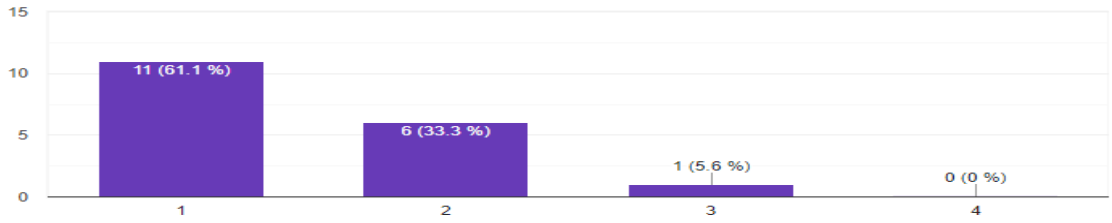
1. El equipo directivo es el encargado de seleccionar a la planta docente de acuerdo a sus competencias y necesidades del establecimiento.

18 respuestas



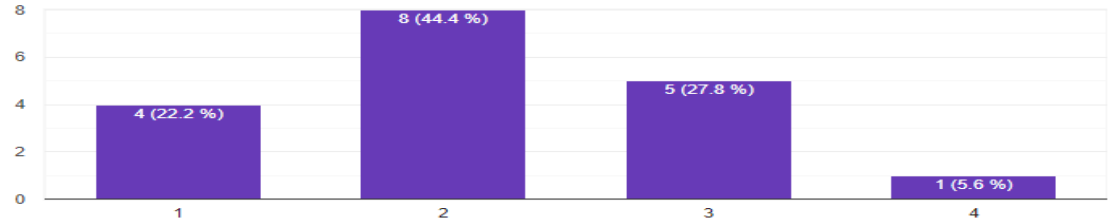
2. El equipo directivo dispone de recursos externos para realizar acompañamientos a profesores en Evaluación Docente.

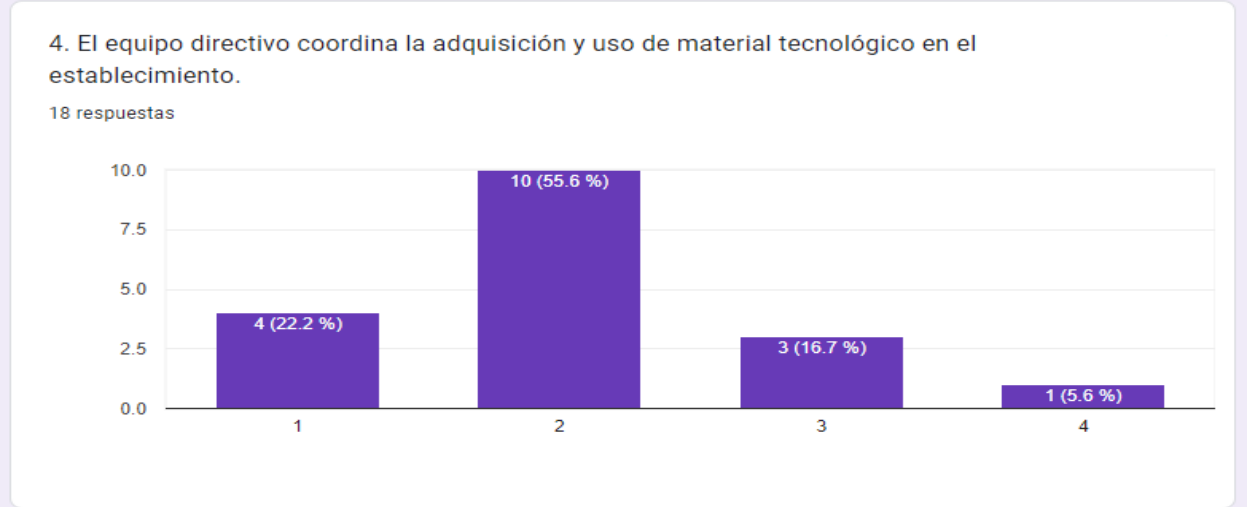
18 respuestas

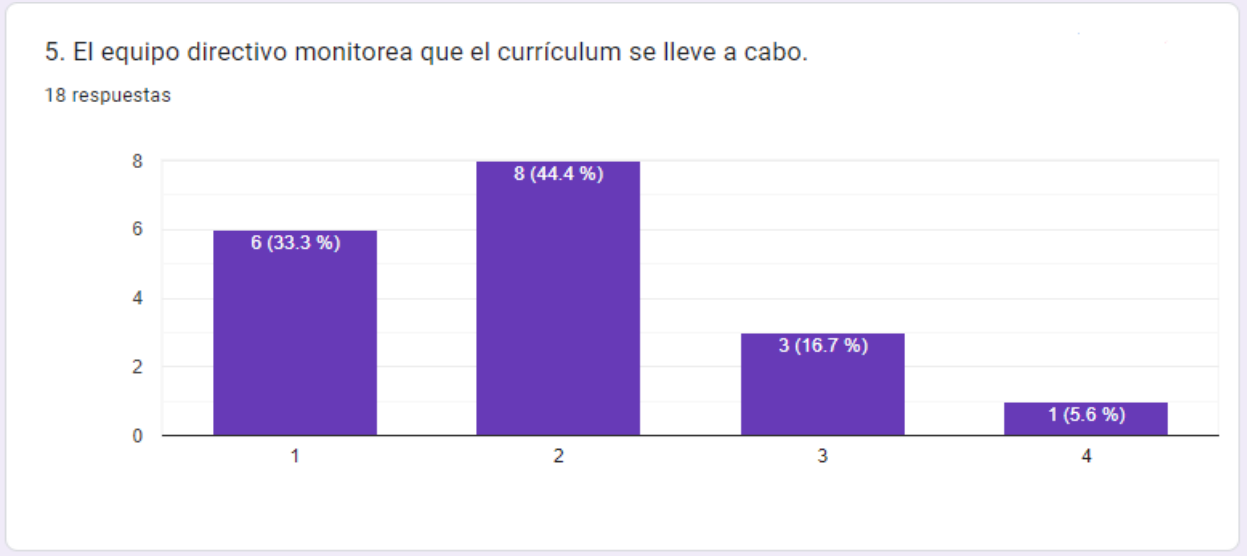


3. El equipo directivo realiza apoyo en los procesos de Evaluación docente, como facilitar espacios dentro del establecimiento para llevarlos a cabo.

18 respuestas







Lo que se puede observar en la dimensión gestionar la instrucción enseñanza aprendizaje en la escuela, el equipo directivo es el encargado de seleccionar a la planta docente, pero lamentablemente no cuentan con recursos externos para apoyar a los docentes que se encuentran en el proceso de evaluación docente, no cuenta con acceso para coordinar la adquisición de material tecnológico para el establecimiento y tampoco realiza monitoreo respecto al currículum.

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

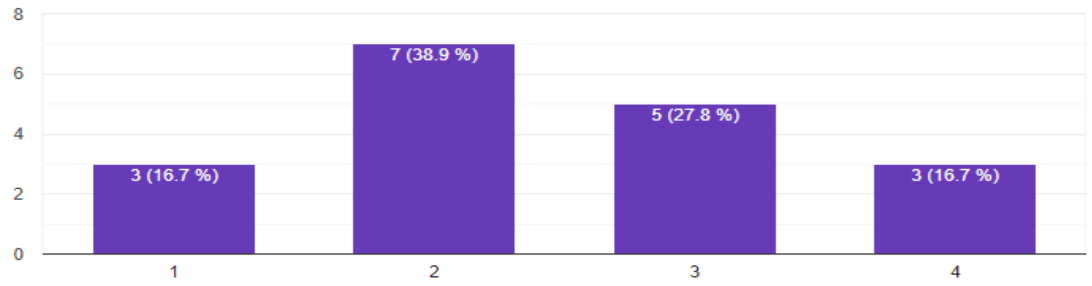
Área de gestión del currículum Dimensión Gestión pedagógica

Proceso general a evaluar: Políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el equipo técnico pedagógico para organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Área de gestión del currículum Dimensión: Gestión pedagógica

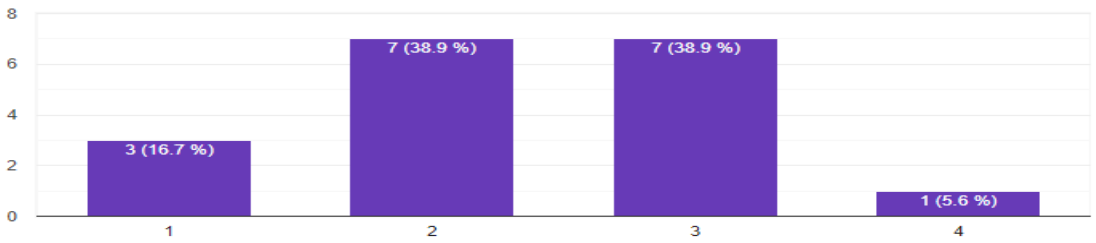
1. El equipo técnico pedagógico organiza la carga horaria de cada curso, asignando las horas de libre disposición en función de las metas formativas y de aprendizaje del establecimiento y las necesidades e intereses de los estudiantes.

18 respuestas



2. El equipo técnico pedagógico organiza la asignación de los profesores y el horario de cada curso, privilegiando criterios pedagógicos (como distribución equilibrada de los tiempos de cada asignatura en la semana, experticia de los docentes, entre otros).

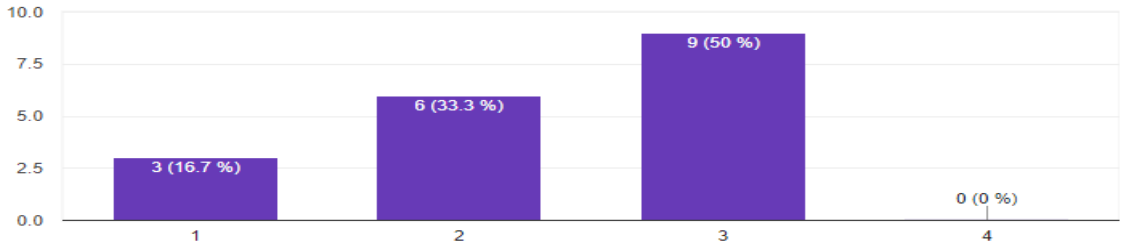
18 respuestas



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

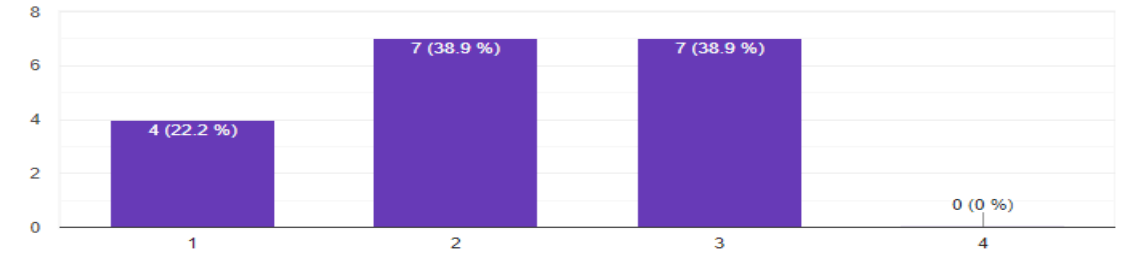
3. El equipo técnico pedagógico y los docentes realizan una calendarización anual que pormenoriza los objetivos de aprendizaje a cubrir en cada mes del año escolar, en función del programa de estudios, el grado de conocimiento previo de los estudiantes y adecuaciones curriculares para los grupos de estudiantes que lo requieran.

18 respuestas



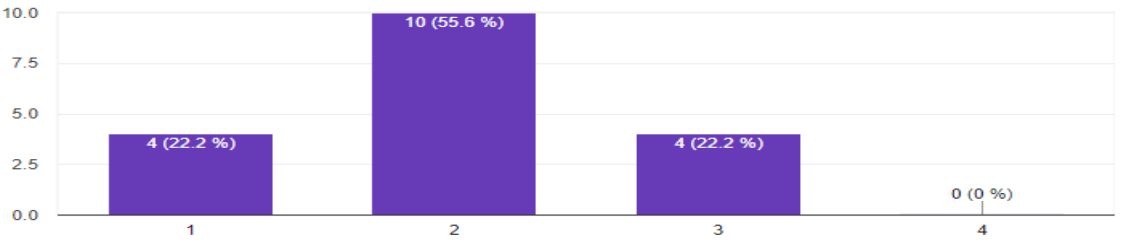
4. El equipo técnico pedagógico asegura la realización efectiva de las clases calendarizadas, implementando procedimientos para evitar la interrupción y suspensión de clases, y para que ante la ausencia de un profesor se desarrollen actividades pertinentes a la asignatura.

18 respuestas



5. El equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de la cobertura curricular.

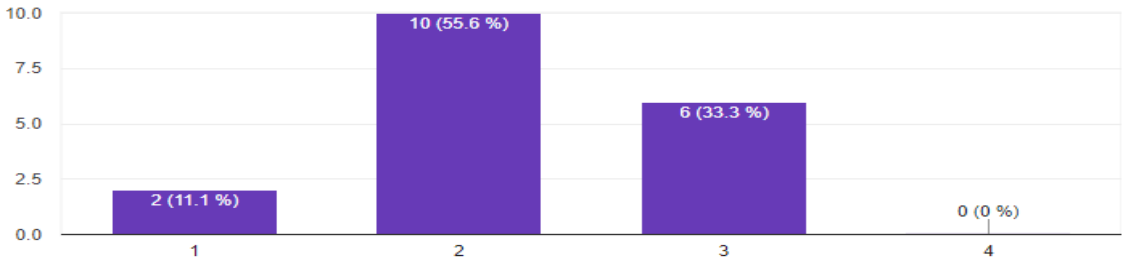
18 respuestas



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

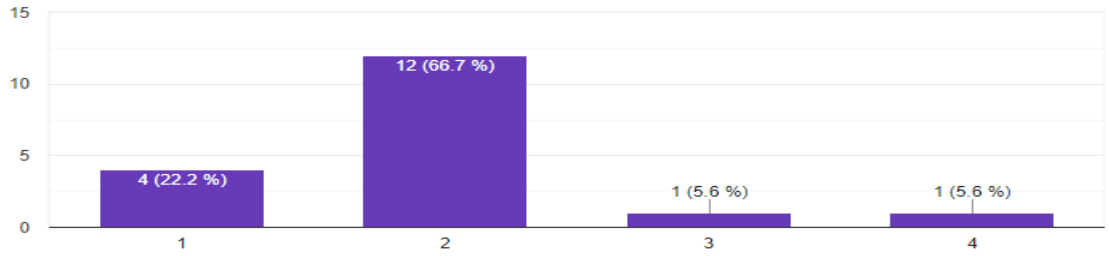
6. El equipo técnico pedagógico propone y acuerda lineamientos metodológicos generales, estrategias didácticas (como método de enseñanza y evaluación, políticas de tareas, entre otros) y formas de uso de recursos educativos para potenciar el aprendizaje en los estudiantes.

18 respuestas



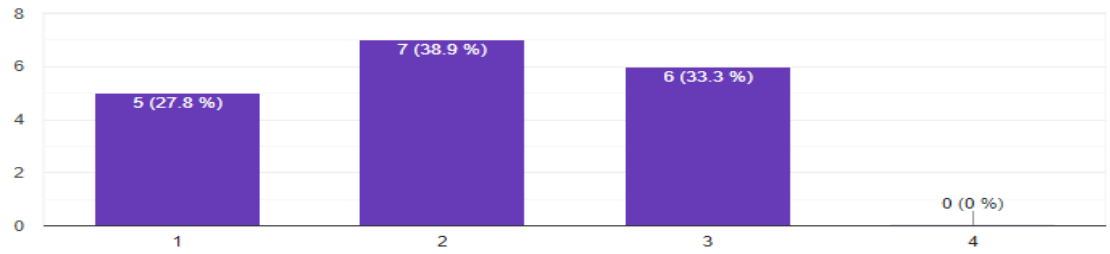
7. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes cuenten con planificaciones de las clases, las que explicitan los objetivos de aprendizaje a tratar, estrategias didácticas propuestas y evaluación del logro de los aprendizajes.

18 respuestas



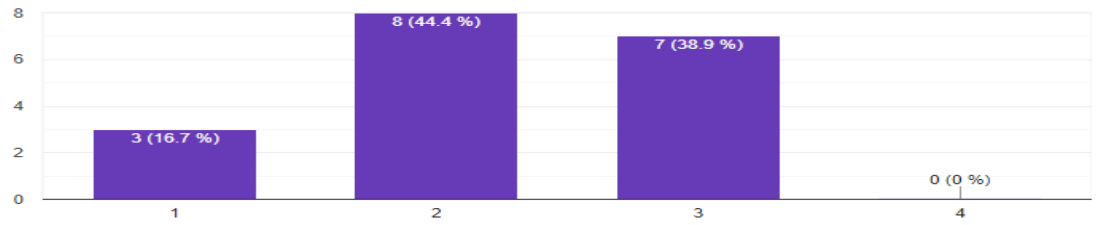
8. El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido.

18 respuestas



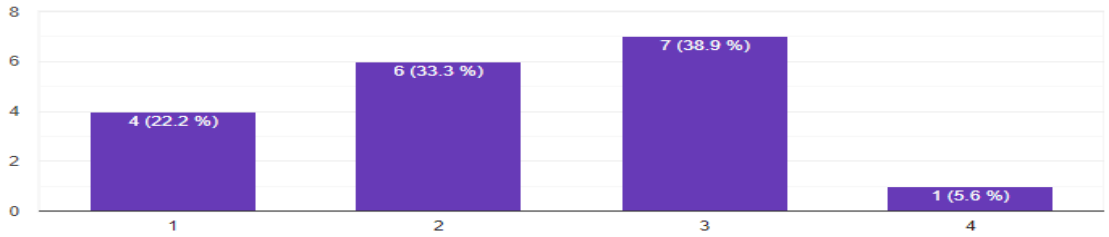
9. El equipo directivo y técnico pedagógico desarrollan procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyen observación de clases, análisis del trabajo de los estudiantes y reflexión sobre las dificultades que enfrenta, con el fin de mejorar sus prácticas y desarrollar capacidades.

18 respuestas



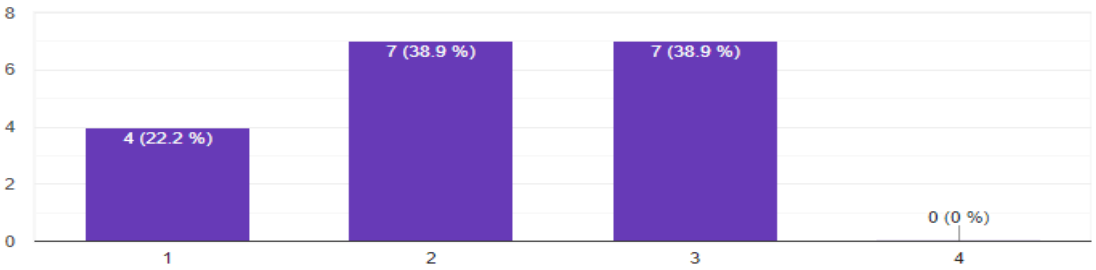
10. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes corrijan a tiempo las evaluaciones y analicen las respuestas y los resultados con sus estudiantes, de manera que estas constituyan parte del aprendizaje.

18 respuestas



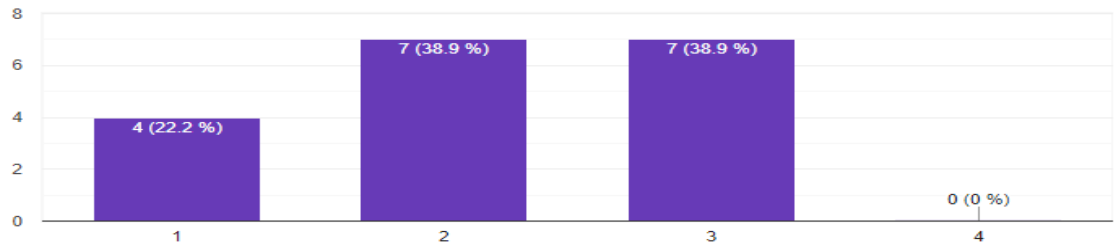
11. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, para revisar el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje, identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o prácticas a mejorar.

18 respuestas



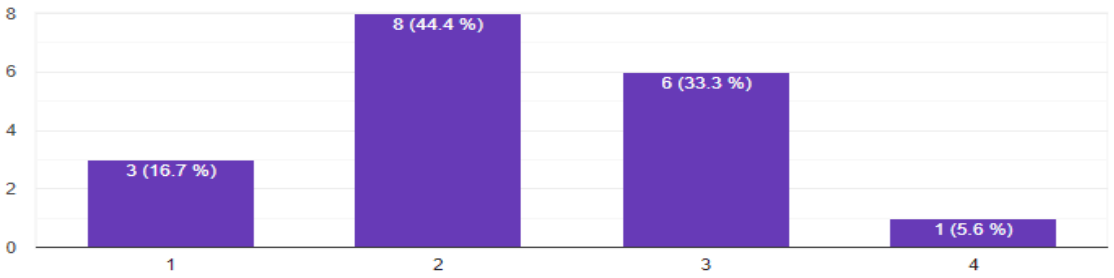
12. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas prácticas pedagógicas, y análisis de dificultades en el ejercicio docente, para el desarrollo de una cultura de trabajo reflexiva y profesionalizada.

18 respuestas



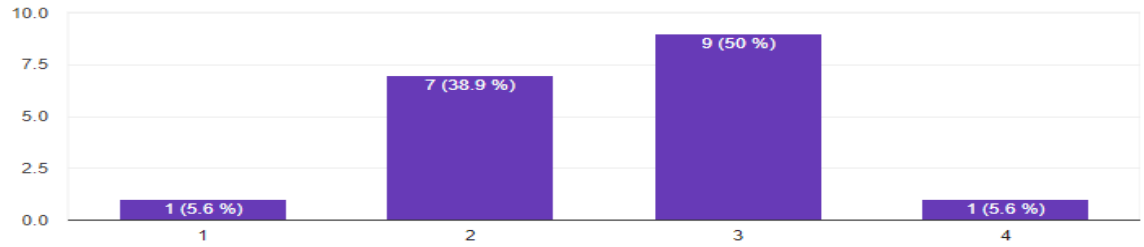
13. El equipo técnico pedagógico promueve la reutilización, adaptación y mejora de los recursos desarrollados por los docentes (por ejemplo planificaciones, guías, pruebas, y otros instrumentos evaluativos), y establece un sistema para su organización y uso.

18 respuestas



14. La comunidad educativa desarrollan altas expectativas sobre sus estudiantes, independiente de su género y de su orientación sexual, valorando igualmente logros y esfuerzos de cada uno retroalimentando equitativamente a hombres y mujeres.

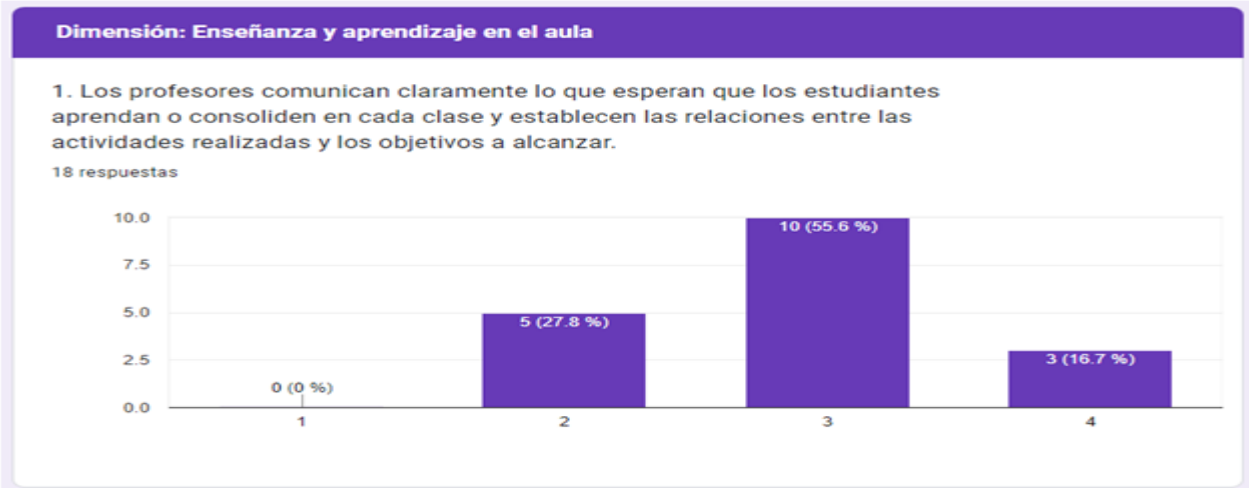
18 respuestas



Respecto a la dimensión gestión pedagógica la comunidad desarrolla grandes expectativas respecto al desempeño de los estudiantes independiente su género, se realizan calendarización respecto de los objetivos propuestos para el año. Es necesario realizar acciones para el mejoramiento de la organización de la carga horaria de cada curso, asignando las horas de libre disposición en función de las metas formativas y de aprendizaje del establecimiento y las necesidades e intereses de los estudiantes. Esto en relación que algunos docentes cuentan con poco tiempo para cumplir con las horas asignadas para el programa de integración versus otros docentes que presentan muchas horas disponibles.

Dimensión Enseñanza y Aprendizaje en Aula

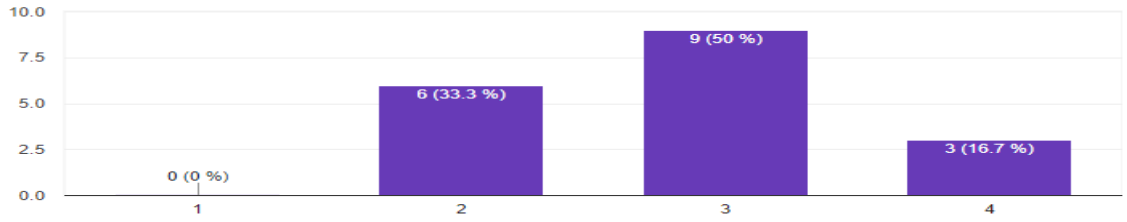
Proceso general a evaluar: Las estrategias utilizadas por los docentes en la sala de clases para asegurar el logro de los aprendizajes esperados en los estudiantes.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

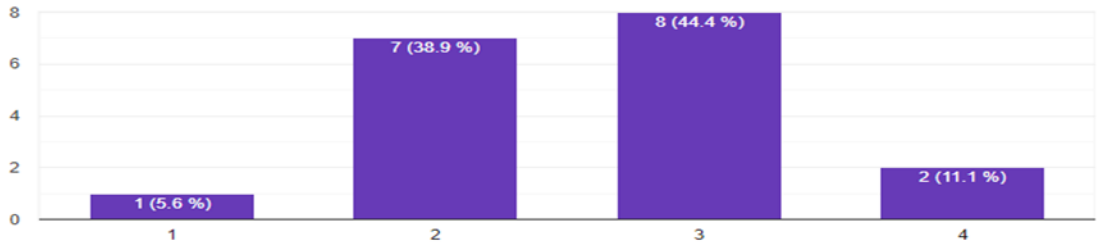
2. Los profesores introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual.

18 respuestas



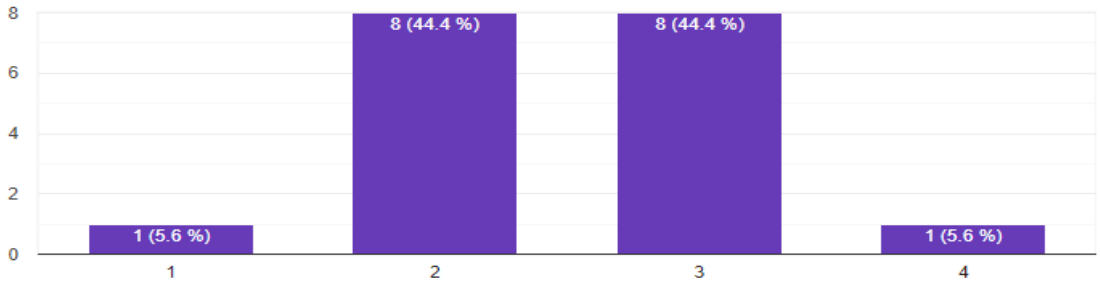
3. Los profesores aplican variadas estrategias de enseñanza, por ejemplo, que los estudiantes comparen, clasifiquen, generen analogías y metáforas, resuman, elaboren preguntas, expliquen, modelen conceptos, entre otras.

18 respuestas



4. Los docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.

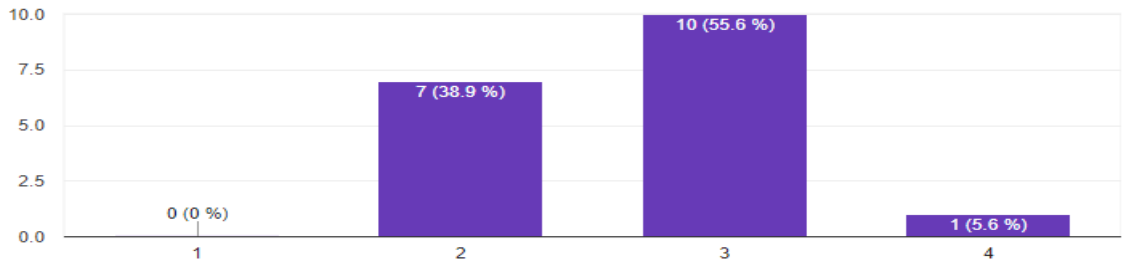
18 respuestas



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

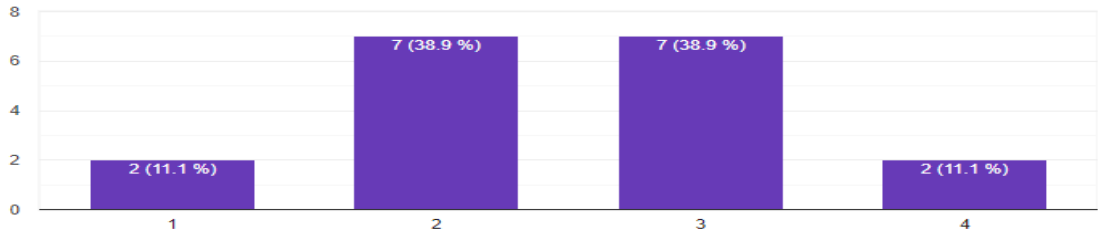
5. Los profesores motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.

18 respuestas



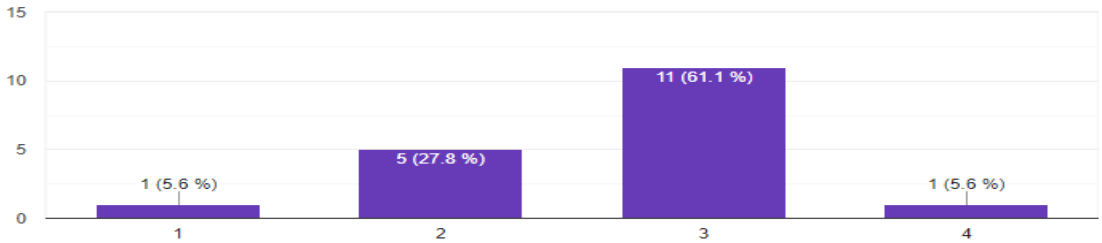
6. Los profesores logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros).

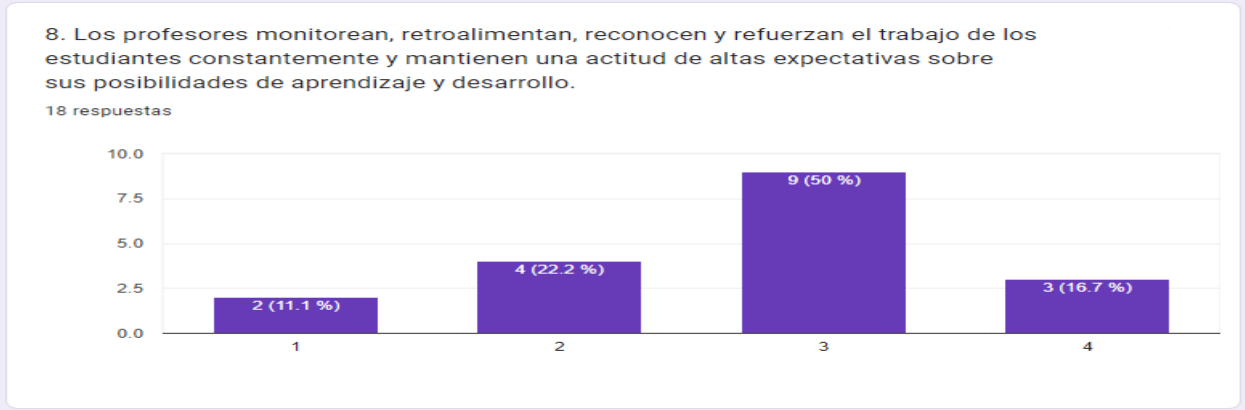
18 respuestas



7. Los profesores logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en clases. En los casos de interrupciones consiguen volver a captar su atención y retomar el trabajo sin grandes demoras.

18 respuestas





Respecto a la dimensión enseñanza y aprendizaje en aula, los docentes monitorean, retroalimentan, reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente, mantienen una actitud de altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo, no siempre logran que los estudiantes participen de manera activa en sala, haciendo preguntas cuando no comprenden algún contenido. Los docentes comunican claramente lo que esperan que los estudiantes aprendan o consoliden en cada clase, introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual. Los motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada.

Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

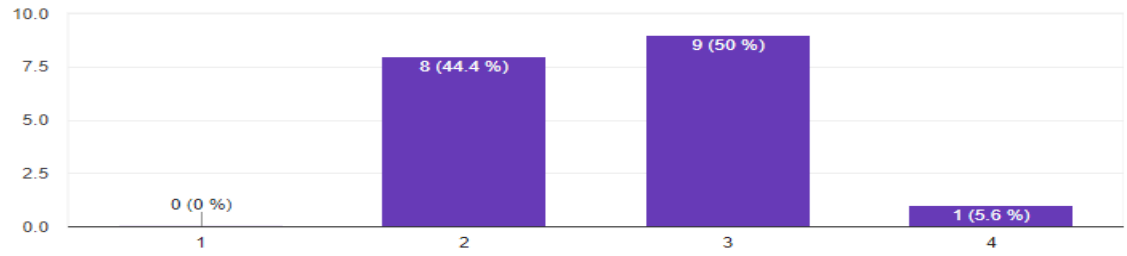
Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y estrategias para apoyar el desarrollo académico, efectivo y social de todos los estudiantes, en consideración de sus diferentes necesidades, habilidades e intereses

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

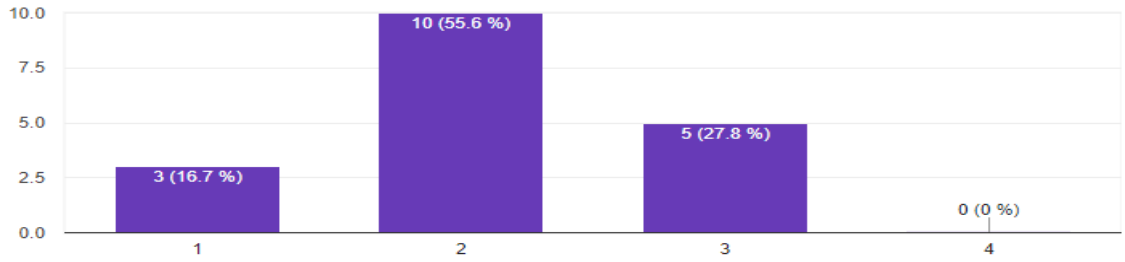
1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje académico.

18 respuestas



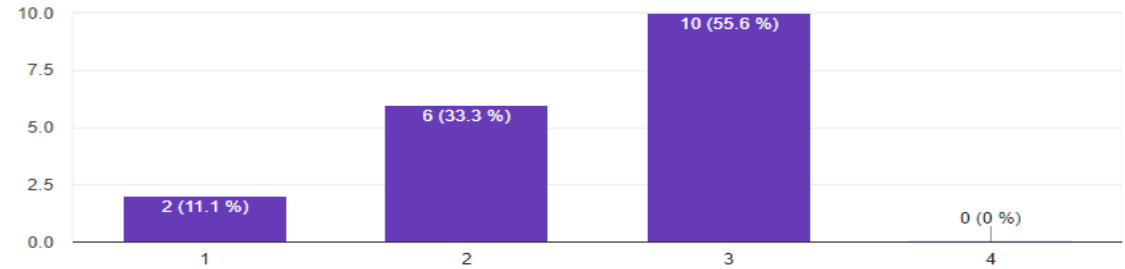
2. El establecimiento implementa estrategias para potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos, de modo que cuenten con oportunidades para desarrollarlos.

18 respuestas



3. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.

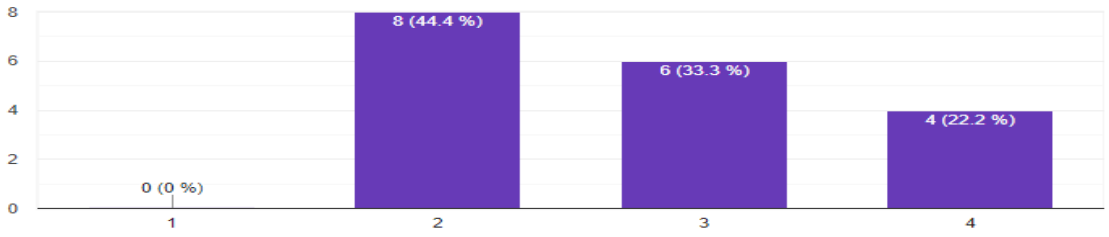
18 respuestas



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

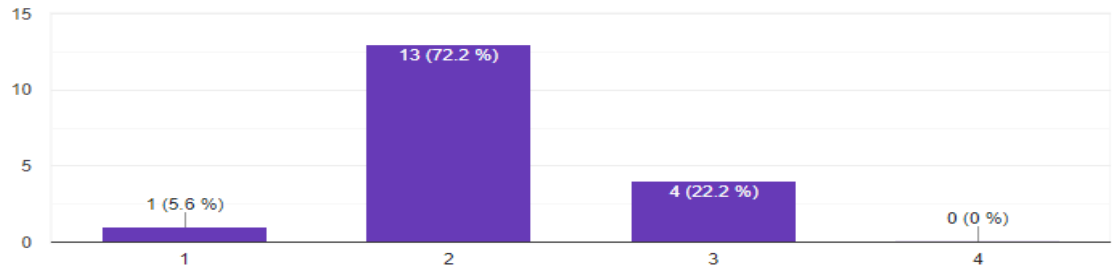
4. El establecimiento cuenta con un plan de trabajo individual para cada estudiante con necesidades educativas especiales que incluye apoyos académicos diferenciados, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia, y procedimientos de evaluación y seguimiento.

18 respuestas



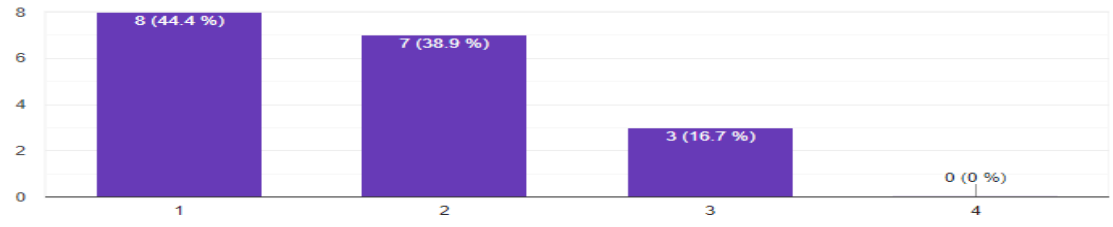
5. El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema.

18 respuestas



6. El establecimiento cuenta con un sistema de orientación vocacional que apoya a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y superiores, que incluye la entrega de información actualizada sobre alternativas de estudio, instituciones, sistemas de ingreso, becas y créditos.

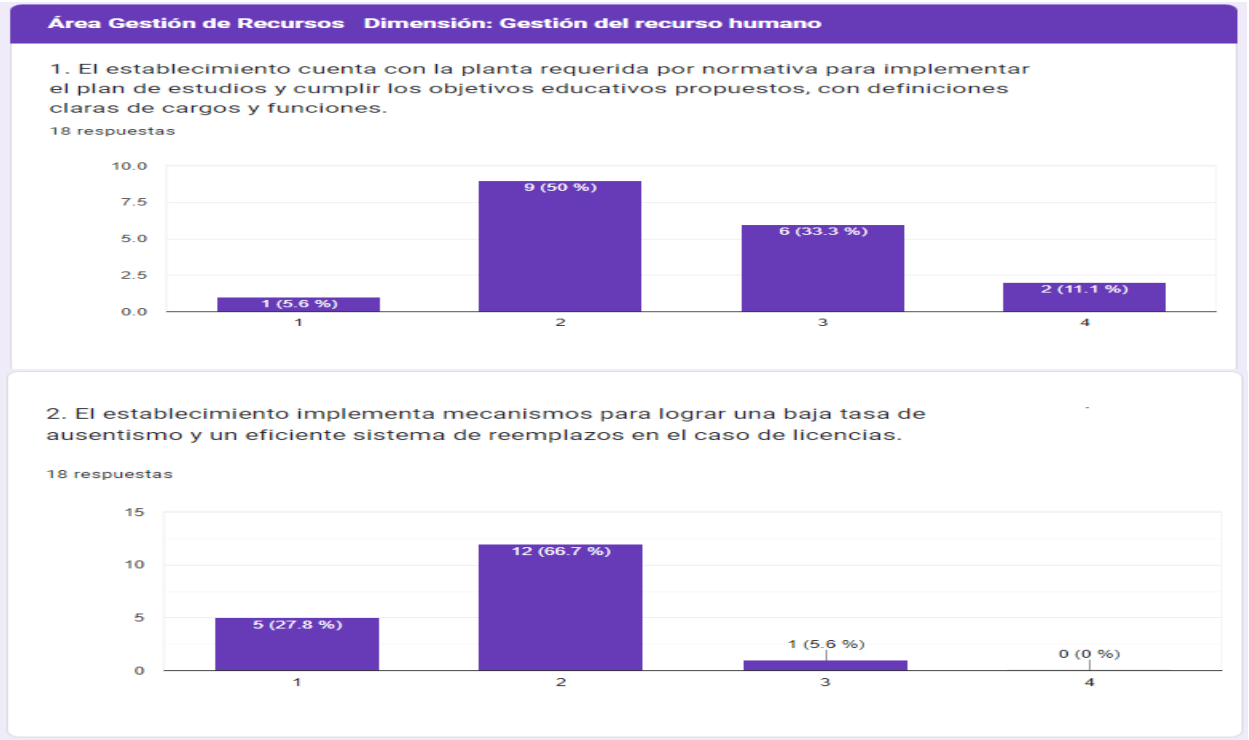
18 respuestas



Análisis sobre el apoyo al desarrollo de los estudiantes destaca que el establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje académico. Es necesario realizar acciones en implementar estrategias para potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos, de modo que cuenten con oportunidades para desarrollarlos. Además identificar a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema escolar y contar con orientación vocacional que apoya a los estudiantes en la elección de estudios secundarios.

Área Gestión de Recursos Dimensión Gestión del recurso humano

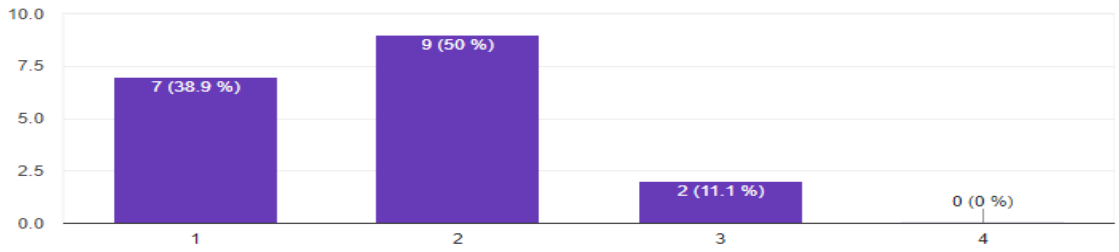
Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

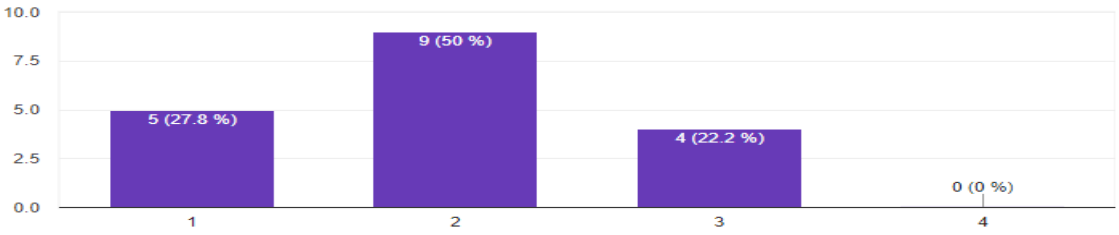
3. El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo.

18 respuestas



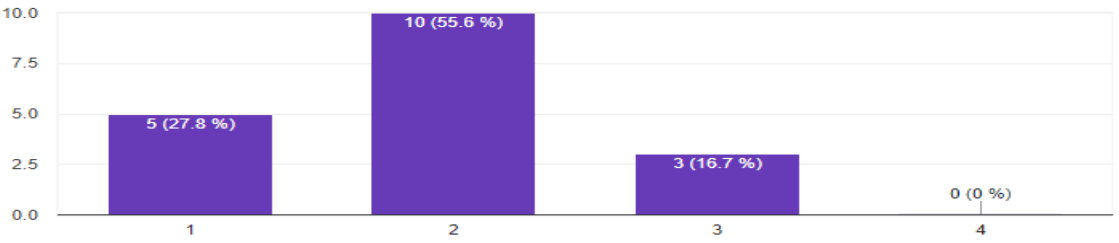
4. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.

18 respuestas



5. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus profesores.

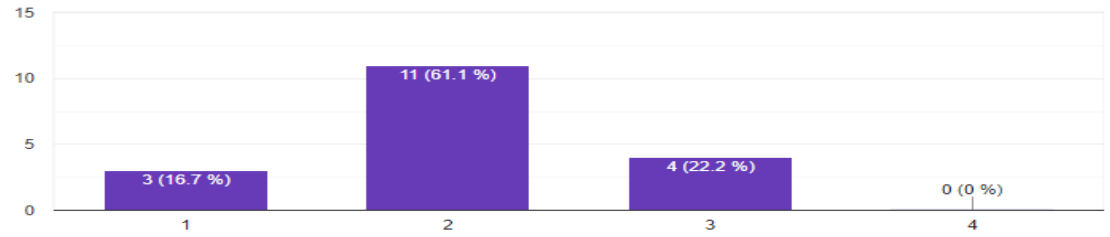
18 respuestas



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

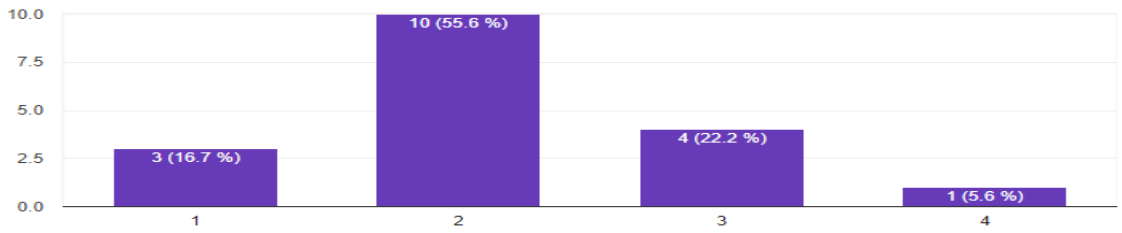
6. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.

18 respuestas



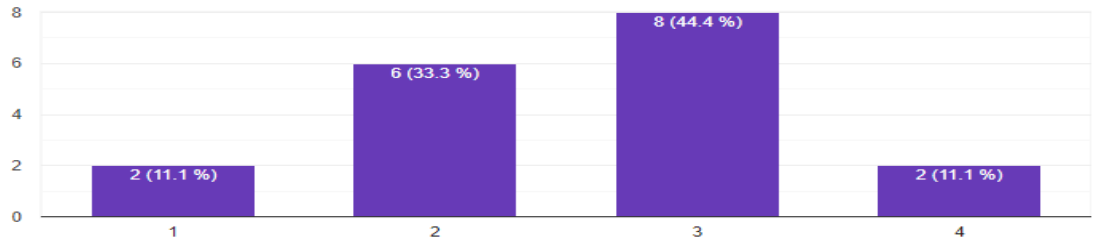
7. El establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.

18 respuestas



8. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.

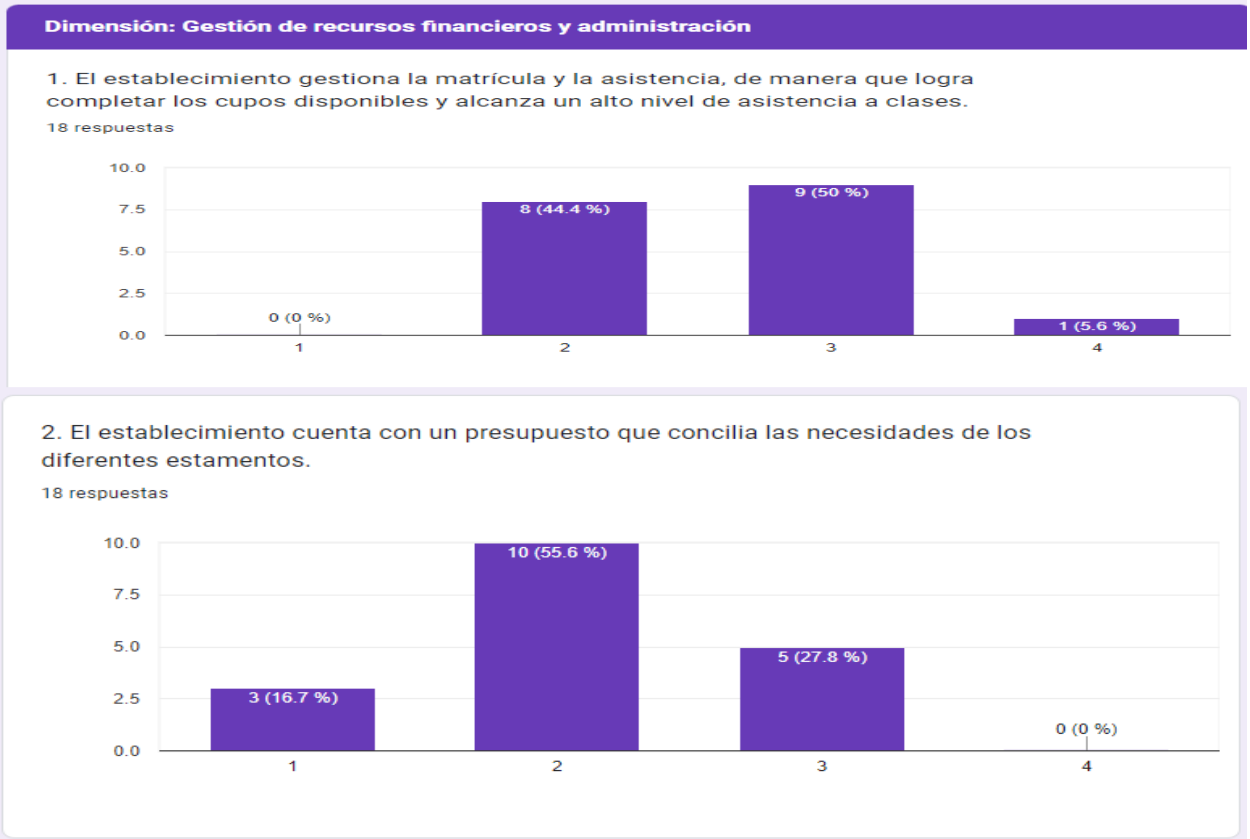
18 respuestas



De acuerdo a lo expresado en los gráficos se evidencia que el establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto. Sin embargo es necesario tomar medidas respecto al ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias, es necesario disponer de procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.

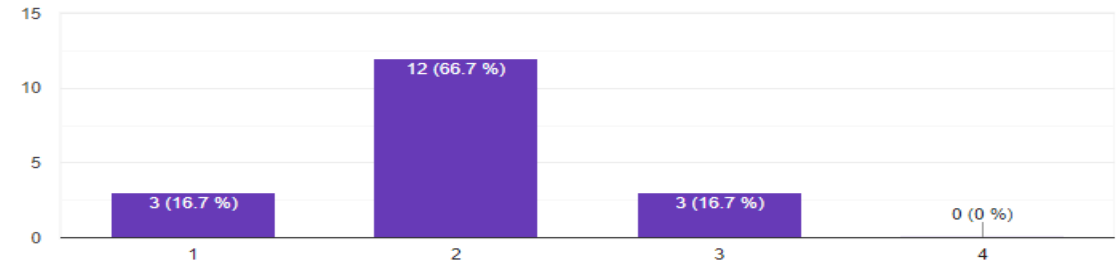
Dimensión Gestión de recursos financieros y administración

Proceso general a evaluar: Las políticas y procedimientos del establecimiento que aseguran una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos.



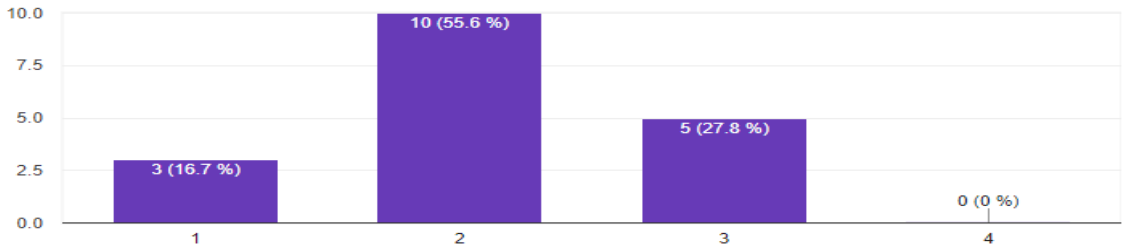
3. El establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año.

18 respuestas



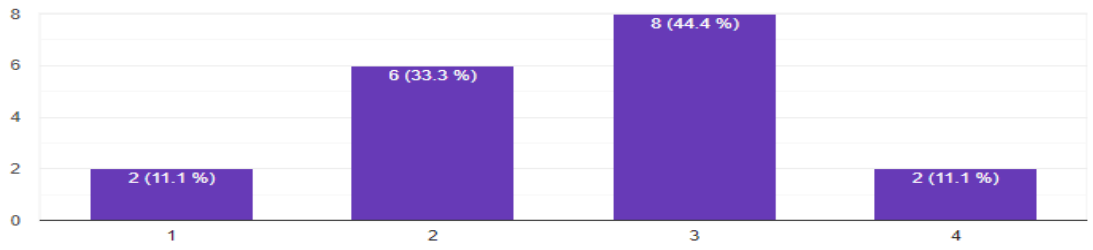
4. El establecimiento lleva la contabilidad al día y de manera ordenada y rinde cuenta pública del uso de recursos, de acuerdo a los instrumentos definidos por la Superintendencia.

18 respuestas



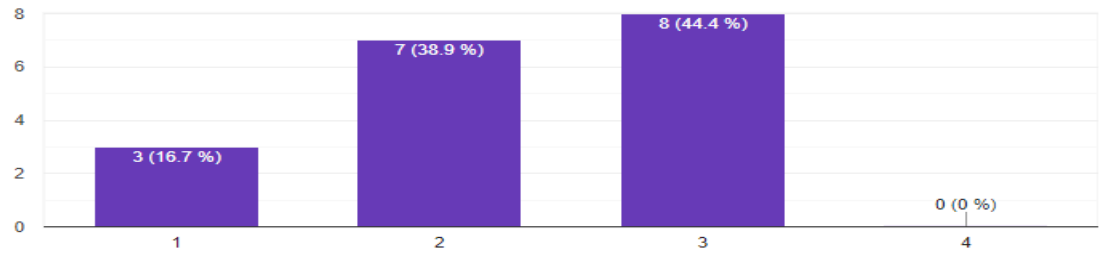
5. El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia.

18 respuestas



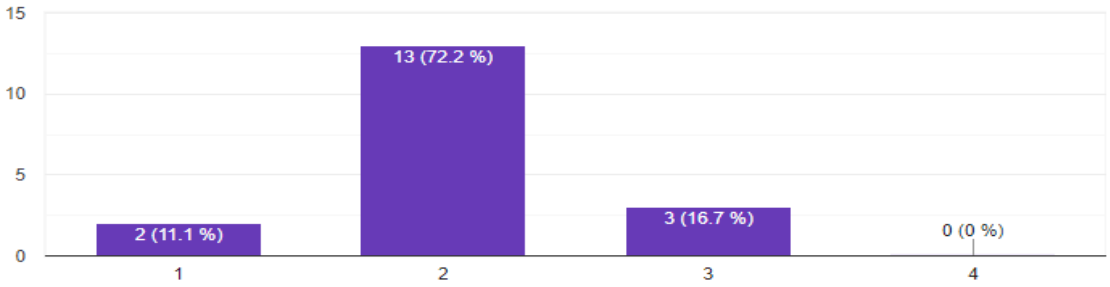
6. El establecimiento está atento a los programas de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que concuerdan con su Proyecto Educativo Institucional y su Plan de Mejoramiento.

18 respuestas



7. El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo.

18 respuestas



Respecto a gestión de recursos financieros y administración el establecimiento cumple la legislación vigente, no tiene sanciones de la Superintendencia, además gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases. Se evidencia que no existe rendición de cuenta pública del uso de recursos, de acuerdo a los instrumentos definidos por la Superintendencia. El establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año.

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

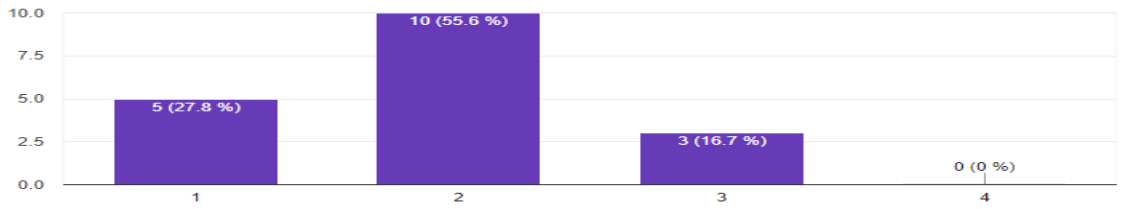
Dimensión: Gestión de recursos educativos

Proceso general a evaluar: Las condiciones y procedimientos que aseguran en el establecimiento la adecuada provisión, organización y uso de recursos educativos necesarios.

Dimensión: Gestión de recursos educativos

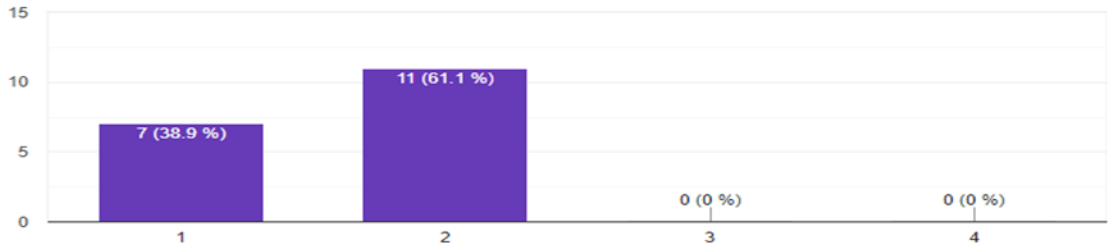
1. El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.

18 respuestas



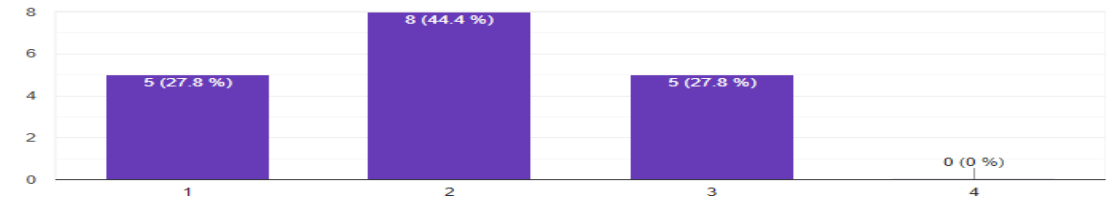
2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.

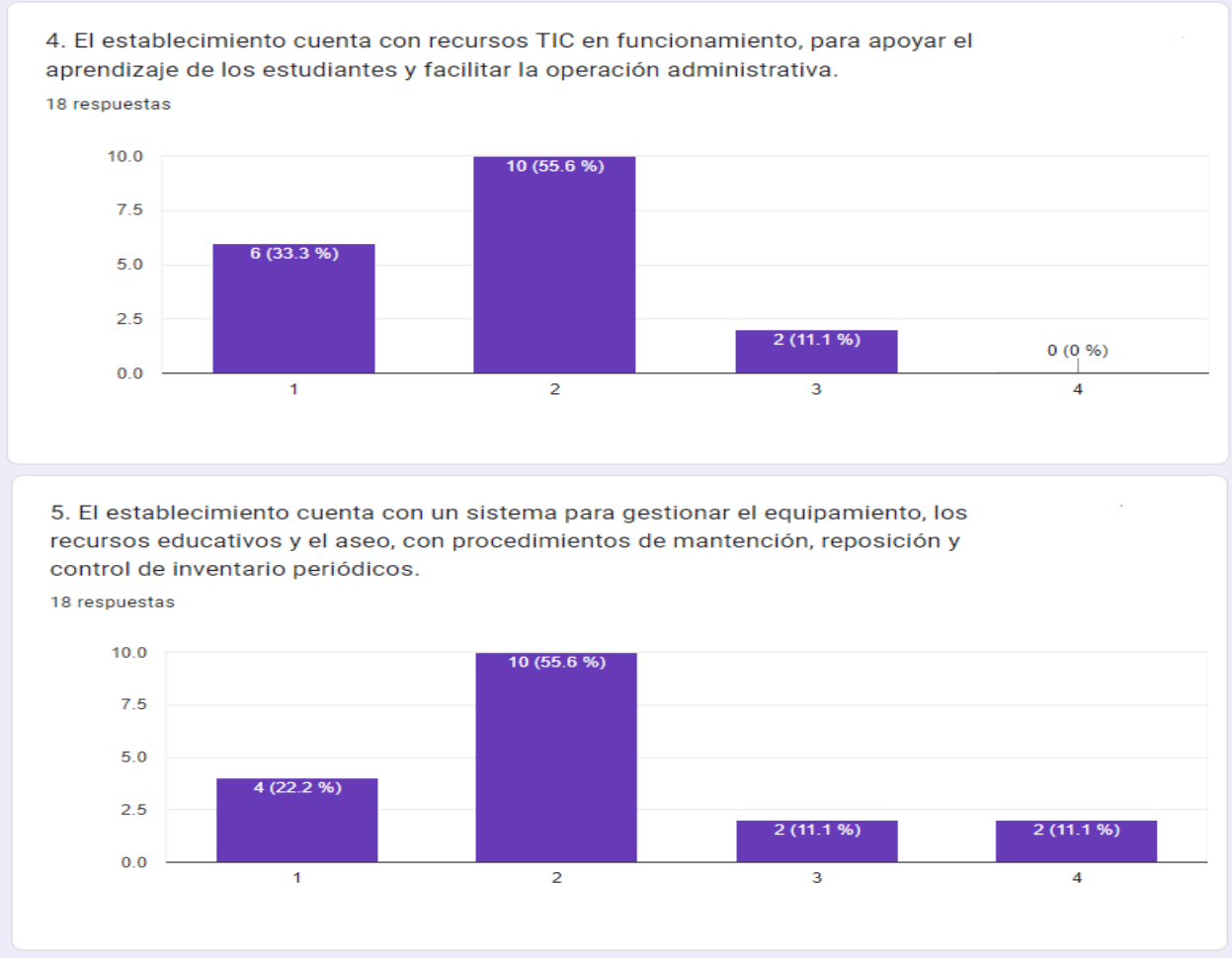
18 respuestas



3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.

18 respuestas





Respecto a la gestión de recursos educativos es necesario realizar diversas remediales, ya que el establecimiento no dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes, no cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA pero está no se encuentra operativa con el fin que fue creada, ya que se utiliza para reuniones del equipo de gestión, no teniendo acceso los estudiantes en ningún horario, además la encargada del CRA se encuentra con licencia desde el año 2020 y no han conseguido su reemplazo.

Propuestas de mejora

Área Formación Basada en Competencias Dimensión Saber Conocer

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Demostrar interés por investigar y buscar diversas modalidades de trabajo para presentar los contenidos por parte de docentes.	A inicios de año el equipo directivo presentará a los docentes diversas modalidades de trabajo, se les informará que durante el cierre del primer semestre, cada docente debe exponer alguna modalidad que ellos investigaron y aplicaron a sus cursos.	Equipo Directivo
Fomentar el trabajo colaborativo como parte de su formación, para que estudiantes apliquen esta modalidad de trabajo en educación media en conjunto con la comunidad educativa.	A inicio de año durante la primera reunión técnica, equipo de gestión debe recordar a docentes que es necesario fomentar el trabajo colaborativo.	Comunidad educativa
Realizar retroalimentación de manera constante con el fin de mejorar el desempeño con los aprendizajes entregados a	Instaurar en todas las clases la retroalimentación con los estudiantes, esto se verificará cuando el equipo de gestión	Equipo de Gestión Docentes

los estudiantes.	monitoree las clases, de esta manera se evidenciará si los docentes cumplen con la retroalimentación que es tan necesaria para poder consolidar los aprendizajes.	

Área Formación Basada en Competencias Dimensión Saber Ser

Fomentar autonomía por parte de los estudiantes en las diversas asignaturas.	Instauran en todas las clases que docentes fomenten la autonomía de los estudiantes, mediante actividades que le permitan trabajar en las diversas asignaturas.	Equipo Docente
Fomentar desafíos a los estudiantes para resolución de problemas.	Durante las clases se debe aplicar el uso de resolución de problemas en las diversas asignaturas, ya sea durante el inicio de las clases, presentando un desafío el cual se resuelve al final de clases, de esta manera los estudiantes se	Equipo Docente

	van familiarizando con la resolución de problemas.	
Intencionan pensamiento crítico en los estudiantes.	Es necesario que durante las clases y en las diversas actividades que se realicen en el establecimiento, se fomente el pensamiento crítico respecto a diversos temas contingentes.	Equipo de Gestión Docentes

Área Formación Basada en Competencias Dimensión Saber Hacer

Facilitar material bibliográfico para que estudiantes de manera autónoma puedan reforzar sus contenidos.	Al inicio de cada unidad que se comience a trabajar, el docente debe facilitar material bibliográfico para que estudiantes de manera autónoma puedan investigar aún más. El equipo de gestión debe monitorear que docentes faciliten este material.	Equipo de Gestión Equipo docente
Facilitar estrategias de cierre que permitan a estudiantes realizar metacognición	Se deben aplicar las estrategias enseñadas por ATE Visión Activa, la cual entregó diversos tipos de estrategias de cierre, los.	Equipo de Gestión Equipo docente

	cuales se deben replicar en las diversas asignaturas	
	Equipo de gestión debe supervisar que se apliquen estrategias de cierre.	
Fomentar que estudiantes reconozcan que fue lo que aprendieron y lo que deben reforzar durante el cierre de clases.	Durante los cierres de clases utilizar estrategias como por ejemplo el semáforo, en el cual los estudiantes se identifican con un color para evidenciar lo que aprendieron y lo que aún deben reforzar	Equipo docente

Área Liderazgo Pedagógico Dimensión Establecer Dirección

Revisión y actualización del PEI, de acuerdo a las necesidades de la institución	Al finalizar el primer semestre en conjunto con el equipo docente revisar el PEI del establecimiento, si es necesario realizar alguna actualización para el segundo semestre.	Equipo de Gestión Equipo docente
Implementar y evaluar acciones de mejoramiento de acuerdo a las metas y objetivos institucionales.	El equipo directivo debe instaurar un instrumento de evaluación para ir monitoreando y evaluando las acciones de mejoramiento y	Equipo Directivo

	objetivos institucionales, estipuladas por el establecimiento.	
Realizar calendarización anual que determina los objetivos seleccionados para cada nivel, de acuerdo al programa de estudios y adecuaciones curriculares que presenten los estudiantes.	El equipo directivo en conjunto con profesores al finalizar el año escolar debe realizar la calendarización anual y las adecuaciones curriculares respectivas.	Equipo de Gestión Equipo docente

Área Liderazgo Pedagógico Dimensión Rediseñar la organización

Realizar actividades de autocuidado con docentes en períodos críticos (inicio escolar y cierre de año).	Instaurar actividades por parte de los sostenedores que permitan a los docentes realizar actividades de autocuidado, en los períodos críticos.	Sostenedores Equipo de Gestión.
Fomentar capacitaciones que permiten a los docentes enriquecer su práctica de manera integral.	Durante las reuniones técnicas se deben sociabilizar las capacitaciones que llegan al establecimiento, con el fin que docentes puedan participar en ellas. Es importante que se entregue el apoyo y tiempo para los docentes que	Equipo de gestión

	participan en estos perfeccionamientos.	

Área Liderazgo Pedagógico Dimensión Desarrollar Personas

Monitorear y retroalimentar las prácticas pedagógicas en aula.	El equipo de gestión debe evaluar las prácticas pedagógicas durante el primer y segundo semestre, es necesario que realicen la retroalimentación con el fin que la evaluación del segundo semestre se mejoren las debilidades encontradas durante el primer semestre.	Equipo de Gestión
Incentivar al establecimiento a participar en proyectos educativos.	Instaurar la participación del establecimiento en proyectos educativos, se debe fomentar el trabajo por ciclos con el fin de establecer acuerdos con diversos estamentos educativos, volver a participar en explora mediante el departamento de ciencias.	Equipo de Gestión Docentes

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Conclusión

De acuerdo a la aplicación del instrumento evaluativo a la escuela Básica y Especial Christ School de Pudahuel, podemos visualizar que es necesario realizar este tipo de evaluaciones en los diversos establecimientos cada ciertos períodos de tiempo, ya que se pudo recabar de acuerdo a las respuestas de los participantes, que muchas de las acciones básicas que deberían llevarse a cabo siempre en un establecimiento no se realizan, es parte del sistema pero si no lo supervisan no se ejecuta.

Con esto es necesario como participantes de la comunidad educativa realizar una reflexión, ¿debo realizar las acciones sólo si me supervisan?, este tema se podría alargar ya que muchos responderían de acuerdo a su realidad educativa, pero nosotros como docentes debemos instaurar en nuestros estudiantes que no siempre se realiza algo porque lo revisarán o tiene una nota, es decir es fundamental que todas las dimensiones abordadas en el instrumento se lleven a cabo, ya que los únicos perjudicados son los estudiantes, porque en ocasiones coartamos su participación.

Muchas veces falta trabajar en equipo en los establecimientos puesto que el equipo de gestión y equipo docente no trabajan de manera articulada, sólo presentan información pero no logran ser una dupla, lo cual facilitaría mucho el correcto desempeño del programa de mejoramiento educativo. Es fundamental lograr la articulación desde las diversas áreas que abarcan la comunidad educativa, mediante este trabajo se logrará trabajar de manera eficiente y con buena disposición por parte de todos los participantes, ya que al lograr esto, se consolidará el trabajo y los estudiantes podrán absorber y empaparse de la dinámica de trabajo. Es necesario reflejar lo que se enseña, siempre a a partir del ejemplo, con el fin de formar personas integrales que se puedan desenvolver

en cualquier área y puedan trabajar de manera colaborativa, lo cual facilitará y mejorará su aprendizaje en las diversas situaciones de la vida.

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Bibliografía

Anderson. (2010). Liderazgo Directivo: Claves para una Mejor Escuela Psicoperspectivas.

Antoni Zabala, L. A. (2007). 11 Ideas Claves Cómo aprender y enseñar competencias. Editorial Graó.

Baptista, F. &. (2014). Metodología de la investigación.

Bolivar, A. L. (2013). Liderazgo en las Instituciones Educativas.

Cejas, M., & Chirinos, N. y. (2017). Colección de textos didácticos de ESPE. Quito, Ecuador: ESPE.

Educación, M. d. (2014). Estándares indicativos de desempeño para los establecimientos educacionales y sus sostenedores" .

Leithwood, K. (2009). ¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde las escuelas. Fundación Chile. 20.

Ministerio de Educación, R. d. (2017). Contextualización de la enseñanza en Chile Resultados de en encuesta internacional TALIS 2013. Santiago de Chile.

Ñaupa, V. P. (2018). Metodología de la Investigación Cuantitativa-Cualitativa y Mixtas .

Perrenoud.P. (2012). Cuando la escuela pretende preparar para la vida. ¿Desarrollar competencias o enseñar otros saberes? Barcelona: Graó.

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Anexos

MAGÍSTER PROFESIONAL EN EDUCACIÓN MENCIÓN CURRÍCULUM Y EVALUACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

TRABAJO DE GRADO

Título del trabajo

Diagnóstico y propuestas de mejora de las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos de la escuela Básica y Especial Christ School, de la comuna Pudahuel, región Metropolitana

Objetivo del trabajo

Promover la generación de propuestas de mejora a partir de la implementación de un diagnóstico a nivel mesocurricular, considerando la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y de recursos.

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Revisión del instrumento

El instrumento debe considerar lo siguiente:

Área	Criterios a considerar en el instrumento
Formación basada en competencias	- Saber conocer - Saber ser - Saber hacer
Liderazgo pedagógico	- Establecer dirección. - Rediseñar la organización. - Desarrollar personas. - Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela.
Gestión curricular	- Gestión pedagógica. - Enseñanza y aprendizaje en el aula. - Apoyo al desarrollo de los estudiantes.
Gestión de recursos	- Gestión del recurso humano. - Gestión de recursos financieros y administración. - Gestión de recursos educativos.

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (**1** = muy en desacuerdo; **2** = en desacuerdo; **3** = en desacuerdo más que en acuerdo; **4** = de acuerdo más que en desacuerdo; **5** = de acuerdo; **6** = muy de acuerdo)	**Grado de acuerdo**					
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar)**:**						
• Las afirmaciones se comprende con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado)						x
• Las opciones de respuesta son adecuadas						x
• Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico						x
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante)**:**						
• Es pertinente para lograr el objetivo de diagnosticar las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos del establecimiento.						x

	sí	no
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.	x	

	Evaluación general del cuestionario			
	Excelente	**Buena**	**Regular**	**Deficiente**
Validez de contenido del cuestionario	x			

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:	
Motivos por los que se considera adecuado	El instrumento considera las 4 áreas solicitadas en el instructivo y además incluye cada uno de los criterios asociados. La formulación de las prácticas a evaluar dentro de cada criterio (dimensión) son claras y precisas, sin presentar problemas para ser entendidas por quienes serán encuestados.
Motivos por los que se considera no adecuado	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Revise los comentarios destacados dentro del instrumento, los cuales más bien se relacionan con aspectos de forma.

Identificación del experto

Nombre y apellidos	Rocío Riffo San Martín
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo)**:**	Docente investigador. Universidad Miguel de Cervantes. Doctora en educación mención gestión educativa.
e-mail	rocio.riffo@profe.umc.cl
Fecha de la validación (día, mes y año)**:**	22/11/22

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Carta de Autorización

UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Santiago, 30 de noviembre del 2022

Señora
Paola Rodríguez Godoy
Presente

Estimada Directora:

Junto con saludarla cordialmente, por medio de la presente le informo que nuestra alumna, la señorita Loreto del Pilar Suazo Díaz, Rut N°16.198.933-9, es candidata a Magíster en Educación mención Currículum y Evaluación basado en competencias, Cohorte Enero 2021, quien realizará su Trabajo de Grado consistente en un Diagnóstico y propuesta de mejoras de las áreas de la formación basada en competencias, liderazgo pedagógico , gestión curricular y la gestión de recursos, por lo que solicito su autorización para la aplicación del instrumento en la unidad educativa.

Desde ya agradezco su atención y en espera de contar con su colaboración para que nuestra alumna pueda realizar el trabajo descrito anteriormente.

Le saluda cordialmente,

LUIS VENEGAS RAMOS
Director de Postgrado, Investigación e Innovación
Universidad Miguel de Cervantes
lvenegas@comp.umc.cl

LV/RRS/ivb
Distribución: