



Trabajo Final Para Obtener el Grado de Magister Profesional en Educación Mención
Currículum y Evaluación Basado en Competencia.

**DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA 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 RAMIRO ROA GONZÁLEZ DE LA
COMUNA DE CURANILAHUE, REGIÓN DEL BIO BÍO.**

Nombre del candidato/a a magíster: Elizabeth Donat Ávila

Nombre del tutor guía: Doris Solís Mejías

Nombre del tutor metodológico: Rocío Rizzo San Martín

Enero de 2023



Índice

Resumen	03
Introducción	04
Marco teórico	05
Marco contextual	06
Elaboración y aplicación del instrumento de evaluación	07
Escala evaluativa para el análisis de las áreas de proceso	11
Instrumento de evaluación	12
Análisis de los resultados por área	22
Propuesta de mejora por área	26
Conclusión	30
Bibliografía	31
Anexo	32



Resumen

El establecimiento Ramiro Roa González de la Comuna de Curanilahue, región del Bio-bío, está en un nivel aceptable, pero se debe trabajar para llegar a la excelencia en cada uno de los aspectos, para ello se elaboró un instrumento de evaluación, el cual tiene 4 áreas (formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recurso) y estas se subdivide en 3 o 4 criterios, en este instrumento de evaluación, se puede identificar con facilidad la necesidad de mejora en un área específica, por lo cual, se desarrolló una encuesta de manera digital en Google Forms y de forma tangible, para los que aún no están inmerso en las tics. Este arrojó que se debe aportar a la mejora de las prácticas en el área de gestión de recursos, principalmente en la dimensión de Gestión del recurso humano, dimensión que dio bajo nivel de la calidad de la práctica, obteniendo 1,5 de un máximo de 3.

Por tal motivo, se implementará el reconocer, motivar y destacar a los/las docentes en los procesos de habilidades y talentos para que ellos/ellas puedan replicar y sentirse realizados/as, tanto como mentores del establecimiento, como en actividades extracurriculares para fortalecer la formación valórica, musical y deportivas de sus estudiantes, con talleres: guitarra, mandolina, coro, vóleibol, básquetbol, medio ambiente, orquesta, danza moderna, psicomotricidad, banda guerra, banda moderna, atletismo, tenis mesa, fútbol, futsal, ciclismo, zumba, patinaje, teatro, arte y pintura, uso Tics, robótica, entre otros.

Se fortalecerá un mejor clima emocional y físico de toda la comunidad educativa, a través del desarrollo de habilidades sociales y estrategias de resolución de conflictos, asesorías e intervenciones focalizadas, talleres de mediadores escolares, escuela para Padres, técnico de auto cuidado físico y/o emocional de docentes.



Introducción

El buen funcionamiento de las instituciones educativas, en todas sus áreas, siempre tendrá beneficios para con los/las estudiantes.

En el quehacer de cada institución educativa, debe estar incluido las evaluaciones, y programas de mejoras, de perfeccionamiento de todos los procesos.

Dicho lo anterior, se realizó el diagnóstico institucional de la Escuela Pública Ramiro Roa González, ubicada en la sureña ciudad de Curanilahue, provincia de Arauco, región del Bio-Bio.

El objetivo principal del diagnóstico es identificar fortalezas y debilidades de las diferentes áreas, para poder aportar de esta manera a la mejora de las prácticas en las diferentes áreas, con sus respectivas dimensiones, que serán descritas más adelante.

Por último, este trabajo práctico cobra valor, pues permitirá determinar en qué podemos mejorar en la institución.



Marco Teórico

Al revisar toda la literatura de investigación, parece que se pueden asociar diferentes estilos de liderazgo con escuelas eficaces, y se destacan aspectos del papel de un líder en una escuela. Como concluyeron Bossert *et al* (1982), “ningún estilo simple de dirección parece ser apropiado para todas las escuelas... los directores deben encontrar el estilo y las estructuras más adecuados a su propia situación local” Identificar los rasgos que hacen que una escuela sea efectiva, fue una preocupación de los investigadores durante años considerando que: “el movimiento de eficacia escolar se ha preocupado por conocer qué hace que una escuela sea eficaz, entendiendo como tal aquella que consigue el desarrollo integral de todos y cada uno de sus alumnos más allá de lo que sería esperable, teniendo en cuenta la situación socioeconómica de las familias y su rendimiento previo”. (Murillo, 2003).. Una condición obligatoria que tenemos que afrontar en el sistema educativo es la calidad. El desarrollo de Chile, las exigencias de la sociedad del conocimiento y la necesidad de educación de nuestros ciudadanos para hacer realidad sus sueños hacen de la calidad una necesidad urgente e inevitable.

Hoy en día el PME, nos permite concluir metas y acciones que se pueden realizar en la institución educativa con el objetivo de brindar a nuestros estudiantes la oportunidad de recibir una educación de calidad que complemente el currículo tradicional desarrollando más habilidades y actividades para desarrollar intereses que les permitan realizar sus proyectos de vida y convertirse en ciudadanos integrados. La educación es un derecho social y por tanto, debe aplicarse a todos los niños, niñas, jóvenes y adultos, además de garantizar la igualdad de oportunidades en la construcción de una sociedad justa, democrática e inclusiva.



Marco Contextual

El diagnóstico permite identificar los problemas o dificultades de la institución. Distinguir lo que no funciona como debería y elegir a qué abocarse es fundamental para planificar con sentido y foco. No se puede mejorar todo al mismo tiempo. Por eso, el diagnóstico da pistas para elegir qué problema enfrentar cada vez y aporta información para entender las causas del mismo. Un proyecto de mejora debe apuntar directamente a las causas de los problemas y no a otros factores.

El diagnóstico, además, brinda información imprescindible para poder luego evaluar las mejoras. La información que describe el punto de partida servirá para comparar con la situación de llegada. Un diagnóstico permite corroborar cuánto se ha mejorado y qué acciones han dado más resultados, y aprender del proceso de mejora. Hacer un diagnóstico implica analizar la escuela con evidencia empírica, es decir, trascender las percepciones subjetivas, que pueden ser erradas y contradictorias.

La historia nuestra Escuela, nos sitúa en el año 1925, que por informaciones obtenidas hubo los siguientes directores: Señores Fulgencio Rojas, Pedro Suazo y Tomás Bustos Nova.

El año 1930 actúa como director el señor Guillermo Mendeburo Lorca. Desde 1939 fueron directores el señor Rubén Albear y Aníbal Matamala respectivamente. La escuela Nº 7 de niñas cuya directora fue doña Nolfra Reyes, arrendaba un local particular ubicado en calle Cardenio Avello esquina calle Santa María. Ya en los años anteriores a 1938 se iniciaban gestiones para solucionar el problema de los locales educacionales, destacando la activa participación de la señora Nolfra Reyes y del señor Guillermo Mendiburo. Inquietud que fue entendida por la Compañía Carbonífera de Lota, dueña de del terreno donde se construyó el actual edificio, predio de seis mil ochenta metros cuadrados (6.080 m²) de superficie, que fue donado y que se transfirió a la Sociedad



Constructora de Establecimientos Educativos, para la cual acepta don Julio Ripamonti como gerente general de dicha sociedad. El título de dominio consta en el registro de propiedades del conservador de bienes raíces correspondiente al año 1940 en la localidad de Arauco.

En el año 1941, el presidente don Pedro Aguirre Cerda firmó el decreto que dispuso la construcción del local que se inició en el año 1943, según plano arquitectónico y que se hizo bajo la presidencia de don Juan Antonio Ríos Morales. Es de material concreto y tenía diez (10) salas de clases, una (1) biblioteca, un (1) taller para manualidades, una (1) cocina comedor, un (1) gimnasio, dos (2) oficinas; casa para el director y otra para el auxiliar. En marzo de 1946, se inició el funcionamiento de las Escuelas N° 7, N° 8 y N° 1 de adultos en el nuevo local, en jornadas alternas, con los directores señora Nolfia Reyes y don Ramiro Roa González respectivamente.

Por decreto N° 5.508 del 30/07/47 se dispuso la fusión de ambas escuelas, quedando como N° 7, cuyo director fue don Ramiro Roa González y como subdirectora la señora Amalia Saavedra Lauhere.

En el año 1955, las escuelas fueron separadas, empezando a funcionar la N° 8, mixta, bajo la dirección de la señora Amalia Saavedra y la N° 7 por don Ramiro Roa González. A la jubilación de la señora Amalia Saavedra fue nombrado como director el señor Mario Rodríguez Gaete y como subdirectora la señora Virginia Oriana Rojas Pozas. Esta nominación se mantuvo hasta 1978, año en que las escuelas fueron reclasificadas, nuevamente las tres (3) escuelas se fusionaron y se les denominó «Escuela D-758» con los siguientes directivos: don Ramiro Roa González, subdirectora doña Virginia Oriana Rojas Poza y como director agregado don Carlos Jerez Fritz, con cincuenta y cuatro (54) docentes, 1.699 alumnos y cincuenta y dos (52) cursos de kinder a 8° año básico. Una de las iniciativas importantes del profesorado de aquella época fue la creación del Liceo Particular, cuyo funcionamiento era supervisado por el Liceo de



Coronel hasta 1965 que fue reconocido por el estado, actualmente Liceo B-51 Mariano Latorre.

Don Ramiro Roa González, director de la escuela fallece el 26 de octubre de 1981, quedando como director subrogante don Carlos Jerez Fritz hasta que asume como director don Justo Canales Barriga, periodo que culminó en 1997, por haberse acogido a jubilación. Cabe destacar la importancia de la profesora Ana Luisa Sáez Faúndez, la cual inició su carrera profesional en este establecimiento y posteriormente, en el año 1982 asume el cargo de jefe de la Unidad Técnica Pedagógica hasta 1988, año en que se hace cargo de la subdirección del establecimiento y también un período como directora subrogante, hasta que en marzo de 1995 fallece inesperadamente.

En 1987 se acoge a retiro don Justo Canales Barriga, asumiendo un período de director subrogante, el subdirector don Máximo Moreno Guzmán.

El año 2002 asume como director el profesor normalista señor Sergio Cisterna Peña, quien el año 2011 se acoge a retiro, quedando como director Subrogante el señor Máximo Moreno Guzmán hasta el año 2012 cuando se acoge a retiro.

El año 2013 asume como director en Función de Administración el profesor Edmundo Aravena Fernández.

En septiembre de 2016, asume como director titular, a través de concurso de Alta Dirección Pública, el señor Edmundo Aravena Fernández, transformándose en el primer director de formación universitaria: Universidad de Chile.

En diciembre del 2021, asume como directora titular, a través de concurso de Alta Dirección Pública la Sra. Alejandra Acevedo González,

La Escuela D 758 Ramiro Roa González, está situada en el sector céntrico de la comuna de Curanilahue, Provincia de Arauco, cuenta con unos 32.810 habitantes, de los cuales un 31% corresponde a población en edad escolar. Las familias están constituidas, por lazos formales y de convivencia, la constitución un parental de los hogares, es una situación recurrente, además de las familias disfuncionales.



El grado de escolaridad de los padres de esta Escuela, es otro factor que influye en los aprendizajes de los/las estudiantes, los apoderados tienen un grado de escolaridad bastante disperso, el 63,11% educación básica incompleta.

El entorno en cual se insertan los alumnos y alumnas, existen numerosas amenazas en la convivencia, tanto escolar, como comunitaria.

Actualmente posee una matrícula de 1224 alumnos/as, teniendo clases de manera presencial. Posee una dotación docente de 108 y 74 asistentes de la educación.



Elaboración y aplicación del Instrumento de Evaluación

El Instrumento de Evaluación, se elaboró acorde a las áreas solicitadas por la Universidad Miguel de Cervantes en formación basadas en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y recursos a nivel mesocurricular, elaborada por Elizabeth Donat Ávila, candidata a Magister en educación mención currículum y evaluación basada en competencias, este instrumento se realizó mediante una encuesta digital, en la Suite de Google, "Google Forms" a un universo de 108 docentes, sólo el 75% contestó digitalmente, por consiguiente, a los restantes colegas se les facilitó de manera tangible el cuestionario, obteniendo el 100% de las respuestas.

Las respuestas obtenidas, fueron analizadas y se presentan en los resúmenes en el texto, logrando información valiosa para poder realizar una propuesta de mejora en el área descendida.

Escala evaluativa para el análisis de las áreas de proceso.

Describe la calidad de la instalación de las prácticas institucionales y/o pedagógicas que componen las diferentes dimensiones.

En la siguiente escala se definen los distintos niveles de calidad en que puede estar una práctica.

Valor	Nivel de calidad
0	Los actores del establecimiento educacional, no tienen evidencias de acciones que se realicen para abordar este aspecto.
1	Los actores del establecimiento educacional, reconocen que se realiza acciones aisladas para abordar este aspecto, respondiendo más a iniciativas individuales y a situaciones particulares.
2	Los actores del establecimiento educacional, reconocen que existe un sistema para abordar este aspecto, pero que responde más a una rutina formal, que a las necesidades actuales del establecimiento.
3	Los actores del establecimiento educacional, identifican la forma de abordar este aspecto, y reconocen que forma parte de un sistema de trabajo institucionalizado y evaluado permanentemente para su actualización y perfeccionamiento.



Instrumento de Evaluación

1. Área Formación basada en competencias.

1.1 Dimensión: Saber conocer

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	0	1	2	3
1.- Es capaz de motivar a sus estudiantes y contagiarles con las ganas aprender y saber.				
2.- Es capaz de despertar la curiosidad de sus estudiantes ante lo que le rodea.				
3.- Expone sus conocimientos de manera dinámica, cautivante y única				
4.- Tiene paciencia con los/las estudiantes que poseen dificultades en el aprendizaje.				
5.- Se adapta a los/las estudiantes que terminan antes sus trabajos o guías entregadas.				
6.- Es capaz de poner retos necesarios a sus estudiantes que le permitan ir más lejos.				
7.- Ante un problema, encuentra el camino para que todos/as sus estudiantes comprendan el concepto que está explicando.				
8.- Se adapta al curso según las necesidades de cada estudiante.				
9.- Pone normas y reglas en su aula de manera coherente y consistente. (si no permite el celular en la sala de clases a los/las estudiantes, él/ella tampoco debe utilizarlo).				
10.- Es capaz de reconocer, admitir y pedir disculpas, si tuvo algún error a sus estudiantes.				
11.- Mantiene formalidad en su presentación personal y la interacción con los distintos agentes.				



1.2. Dimensión: Saber Ser

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	0	1	2	3
1.- Tiene la actitud y disposición a estar abierto ante nuevas experiencias.				
2.- Posee valores éticos y morales, para vivir en comunidad y relacionarse con las demás personas.				
3.- Respeta creencias religiosas, distinta a sus creencias.				
4.- Sabe pedir disculpas, llegado el caso.				
5.- Tiene la actitud de estar abierto a la opinión de otras personas.				
6.- Establece una relación de colaboración con otros docentes y practica la co-docencia.				
7.- Posee la capacidad de comprender los sentimientos y pensamientos ajenos, la situación por la que pasan otras personas, aunque sea diferente a la propia.				

1.3. Dimensión: Saber hacer

Proceso general a evaluar: Competencias prácticas, es decir, desarrollar una destreza.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	0	1	2	3
1.- Domina herramientas de la era digital, donde las Tics sean parte de su cultura escolar y pedagógica.				
2.- Es capaz de solucionar problemas, y afrontar retos.				
3.- Se atreve a plantear lo que no se ha hecho antes, para evolucionar.				
4.- Tiene la capacidad de razonar y discernir entre lo urgente y lo importante				
5.- Tiene la capacidad de comprender que el liderazgo no es solo mandar; es entender e impulsar el talento de los otros.				



2.- Área Liderazgo Pedagógico

2.1. Dimensión: Establecer dirección

Proceso general a evaluar: El liderazgo del director/a en relación al logro de una comunidad comprometida con el Proyecto Educativo Institucional, una cultura de altas expectativas, el desarrollo permanente de los docentes, el mejoramiento de las prácticas y una conducción efectiva.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	0	1	2	3
1. El/la directora/a se compromete con el logro de altos resultados académicos y formativos de su establecimiento.				
2. El/la director/a entrega y socializa el Proyecto Educativo Institucional (PEI), de su establecimiento.				
3.- El/la director/a entrega y socializa el plan de mejoramiento educativo (PME), junto a su equipo técnico del establecimiento.				
3. El/la director/a promueve metas desafiantes y muestra confianza en la capacidad de los equipos, como de los/las estudiantes.				
4. El/la director/a, delega responsabilidades, y funciones a su equipo de Unidad técnico Pedagógico.				
5. El/la directora/a retroalimenta oportunamente y constructivamente a los docentes, cuando estos han sido monitoreados en sus quehaceres pedagógicos.				
6. El/la director/a promueve un ambiente armónico entre UTP y docentes.				
7. El/la director/a promueve una ética de trabajo.				



2.1. Dimensión: Rediseñar la organización.

Proceso general a evaluar: Acciones tomadas por el liderazgo directivo con el propósito de establecer condiciones de trabajo que le permitan al personal el mayor desarrollo de sus motivaciones y capacidades.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	0	1	2	3
1. Se involucra a las familias en el funcionamiento del establecimiento y en la realización de actividades para conseguir una formación de calidad e integral.				
2. Es necesario realizar una estructuración organizacional.				
3. El liderazgo directivo fortalece la cultura profesional del establecimiento.				
4. Existe apoyo externo, de agentes externos, ya sea autorizadas educativas u otras fuentes de recursos.				
5. El liderazgo educativo permite proveer necesidades en el medio a largo plazo y establecer un protocolo de actuación al respecto.				
6. El liderazgo educativo fomenta el aprendizaje continuo de todos los actores implicados en el proceso educativo.				

2.3. Dimensión: Desarrollar las personas

Proceso general a evaluar: Ayudar al personal del establecimiento a desarrollar su máximo potencial psicosocial, afectivo y físico para ir complementándolos como personas.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	0	1	2	3
1.- Fomenta el desarrollo profesional docente a través de capacitaciones internas o externas.				
2.- Se brinda espacios de reflexión y retroalimentación docente, fusión de disciplinas, codocencia e innovación profesional.				
3.- Se promueve encuentros colaborativos con toda la comunidad educativa.				



4.- Se destina tiempo para la realización de esparcimiento recreativo entre el personal del establecimiento.				
5.- Se realiza constantemente retroalimentación y refuerzo positivo a los entes del establecimiento.				
6.- Se valora las habilidades y especialidades tanto de los asistentes de la educación, asistentes de la educación profesional y docentes.				
7.- Se propicia relaciones de confianza, respeto y crítica dentro del establecimiento.				
8.- Se promueve el surgimiento de liderazgos al interior de la comunidad educativa.				

2.4. Dimensión: Gestionar la instrucción.

Proceso general a evaluar: Permite tomar decisiones, formas de explorar y comprender una compleja gama de posibilidades para aprender.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	0	1	2	3
1.- El establecimiento cuenta con un perfil del estudiante, el cual deber ser responsable, solidario y respetuoso.				
2.- Se generan oportunidades de participación y colaboración entre los/las estudiantes en un clima escolar positivo.				
3.- Los/las estudiantes se fijan metas, estrategias, plazos, responsabilidades y recursos para una mejora continua.				
4.- Se fomenta un diálogo positivo entre docentes estudiantes en pos de la eficacia colectiva y mejora continua.				
5.- Se desarrolla y mantiene relaciones de comunicación y colaboración permanente en el proceso formativo de los/las estudiantes, con sus padres y/o apoderados/as.				
6.- Existe igualdad de oportunidades entre los/las estudiantes, para el logro de soluciones oportunas y efectivas.				



3.- Área de gestión curricular

3.1 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			
	0	1	2	3
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. Se establece un plan de estudios, que determina las horas semanales de clases por cada subsector y nivel, que corresponde a lo establecido como mínimo en el marco curricular nacional.				
3. El equipo técnico pedagógico, realiza un plan de estudio que se destine a las horas de libre disposición, para fortalecer el cumplimiento del currículum y las metas de aprendizajes establecidas, mediante acciones pedagógicas alternativas y efectivas, tales como, laboratorios, horas de biblioteca, talleres, academias, entre otros.				
4. Las horas del plan de estudio se distribuyen, teniendo como foco el cumplimiento de las metas de aprendizajes del establecimiento.				
5. El equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el quehacer pedagógico del docente en aula, para retroalimentar su práctica.				
6. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes cuenten con planificaciones de las clases, las que explicitan; aprendizajes priorizados, habilidad/es indicador actividad, objetivo de la clase, estrategias diversificadas, recursos - evaluación instrumento/procedimiento.				



7. El equipo técnico pedagógico revisa y da sugerencias para mejorar el contenido de las planificaciones de clases, en conjunto con el profesor de asignatura.				
8. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes corrijan a tiempo las evaluaciones y retroalimenten a sus estudiantes, de manera que estas evaluaciones sean significativas para los/las estudiantes.				
9. El equipo técnico pedagógico organiza reuniones con docentes, que presentan bajo rendimiento académico de sus estudiantes, para realizar en conjunto medidas remediales.				
10. El equipo técnico pedagógico organiza trabajo colaborativo con docentes para realizar intercambio de buenas prácticas o mejorar las prácticas pedagógicas.				
11. El equipo técnico pedagógico promueve en los docentes, tener un banco de datos, tanto en planificación como en evaluaciones por cursos y ciclos.				

3.2. 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			
	0	1	2	3
1. Los/las docentes en su rol de guía resuelven problemas de la vida real.				
2. Los/las docentes introducen herramientas tecnológicas para enseñar nuevos conceptos con claridad.				
3. Los/las docentes aplican el diseño universal de aprendizaje (DUA) en todas sus clases.				
4. Los/las docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.				



5. Los/las docentes motivan y promueven que los estudiantes realicen aula invertida.				
6. Los/las docentes logran que todos/as sus estudiantes trabajen de manera grupal y que sean ellos los principales actores de su aprendizaje.				
7. Los/las docentes, al finalizar la clase, utilizan diversas estrategias para verificar el aprendizaje alcanzado por sus estudiantes.				
8. Los/las docentes utilizan estrategias pedagógicas después de una evaluación sumativa para favorecer los aprendizajes de los/as estudiantes que evaluó.				
9. Las estrategias de enseñanza aseguran la interacción permanente con los/las estudiantes para la construcción activa y grupal del curso.				

3.3. 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/as los/las estudiantes, en consideración de sus diferentes necesidades.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	0	1	2	3
1. El establecimiento cuenta con “planes específicos de acompañamiento pedagógico”.				
2. El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y habilidades artísticas y/o deportivas.				
3. El establecimiento cuenta equipo psicosocial para tempranamente, identificar, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.				
4. El establecimiento cuenta con Programa de Integración Escolar (PIE), para estudiantes con necesidades educativas especiales.				
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 apoyo y estrategias de trabajo para la familia, tanto en lo social, psicológico y académico.				
---	--	--	--	--

4.- Área Gestión de Recursos.

4.1. 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			
	0	1	2	3
1. El establecimiento cuenta con personal idóneo para el plan de estudio, cargos y funciones según sus prácticas pedagógicas.				
2. El establecimiento cuenta con estrategias motivacionales para docentes que presentan stress laboral.				
3. El establecimiento cuenta con personal de reemplazo en el caso de licencias.				
4. El establecimiento reconoce y estimula el trabajo efectivo realizado por los distintos actores de la comunidad educativa.				
5. El establecimiento cuenta con un sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación para el trabajo efectivo, que sea liderado por un equipo competente.				
6. El establecimiento solicita asesoría externa, para resolver problemas específicos de la enseñanza.				
7.- El establecimiento cuenta con un cuerpo docente capacitado en Estrategias y Metodologías activo-participativas que potencien aprendizajes significativos en los/las estudiantes con una alta especialización en las materias y disciplinas que imparten en el aula.				
8. El establecimiento cuenta con un clima armónico, respetando las diferentes culturas sociales y personales que pueden existir entre sus miembros y la organización.				



4.2. 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			
	0	1	2	3
1. El establecimiento lleva un proceso sistemático de matrícula y asistencia, para completar los cupos disponibles y alcanzar el nivel de asistencia a clases permitido.				
2. El establecimiento optimiza el uso de recursos humanos, materiales y financieros.				
3. El establecimiento presenta el cronograma de presupuesto y verifica su cumplimiento en el año.				
4. El establecimiento rinde cuenta pública del uso de recursos, de acuerdo a los instrumentos definidos por la Superintendencia.				
5. El establecimiento cumple con la normativa educacional vigente, según Ley 20.529.				
6. El establecimiento genera redes externas, para mejorar la gestión escolar, tanto en seguridad escolar, deportivas, salud, entre otros, a través de programas y proyectos.				

4.3. 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			
	0	1	2	3
1. El establecimiento asegura un ambiente adecuado para el logro de los objetivos educativos y el desarrollo humano de los/las estudiantes.				
2. El establecimiento cuenta con espacios físicos acorde con la normativa vigente, para prestar un buen servicio educativo. (talleres, laboratorios, taller multipropósito, comedores, centros de fotocopiados, entre otros), y aspectos como luminosidad, ventilación, accesibilidad.				

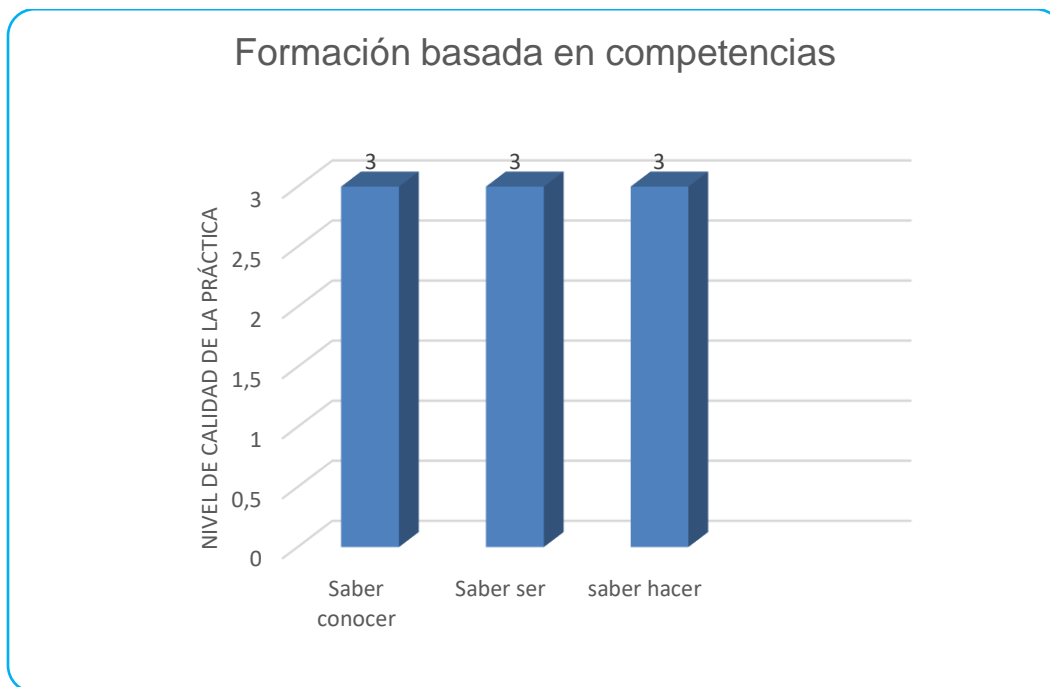


3. El establecimiento pone en marcha la política de reconocimiento y estímulo, al trabajo efectivo realizado por los distintos actores de la comunidad educativa.				
4. El establecimiento cuenta con equipos tecnológicos para el apoyo de los aprendizajes de los/las estudiantes con recursos Tics.				
5. El establecimiento cuenta con condiciones de seguridad del local escolar.				
6. El establecimiento cuenta con políticas y normas para el uso, la distribución, cuidado y devolución de los recursos pedagógicos.				
7. El establecimiento hace uso eficiente de los recursos pedagógicos suministrados por el Ministerio; Tics, CRA, textos, entre otros.				
8. El establecimiento cuenta con mecanismos que le permiten aumentar y renovar los recursos pedagógicos.				



Análisis de los resultados

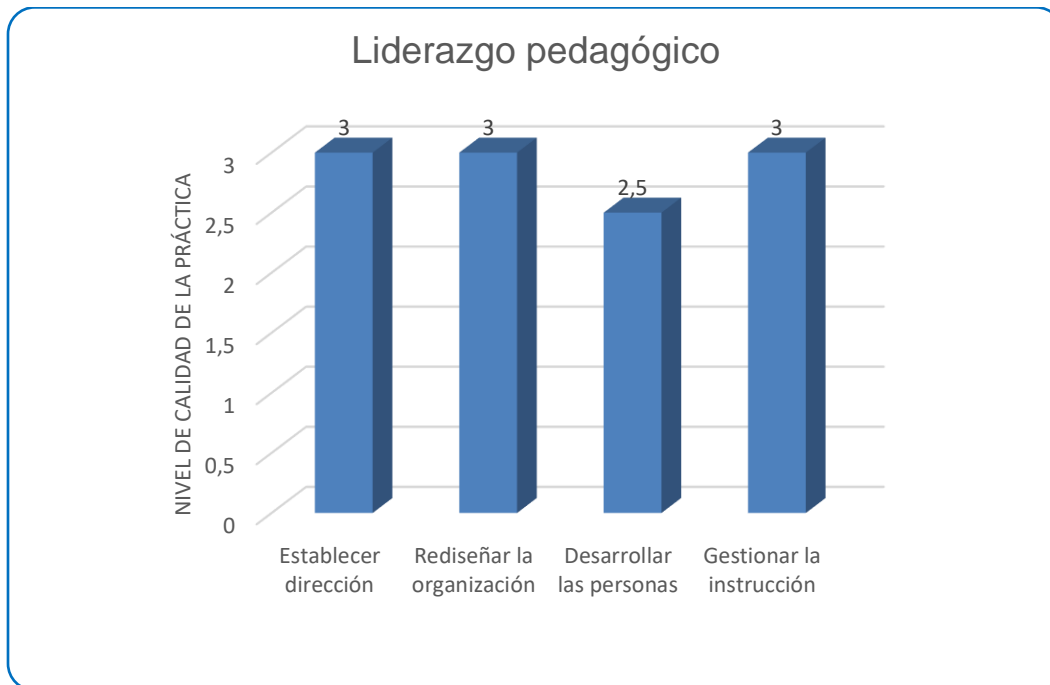
Área: Formación basada en competencias.



El equipo docente, se siente capacitado en habilidades, conocimientos y actitudes para un desempeño idóneo, dentro del establecimiento o en cualquier otro. Mencionan que tienen una buena base en sus quehaceres pedagógicos, que poseen además habilidades blandas para poder trabajar las emociones con sus pares y estudiantes, además de realizar un trabajo adecuado, aportando al desarrollo del establecimiento.



Área: Liderazgo pedagógico.

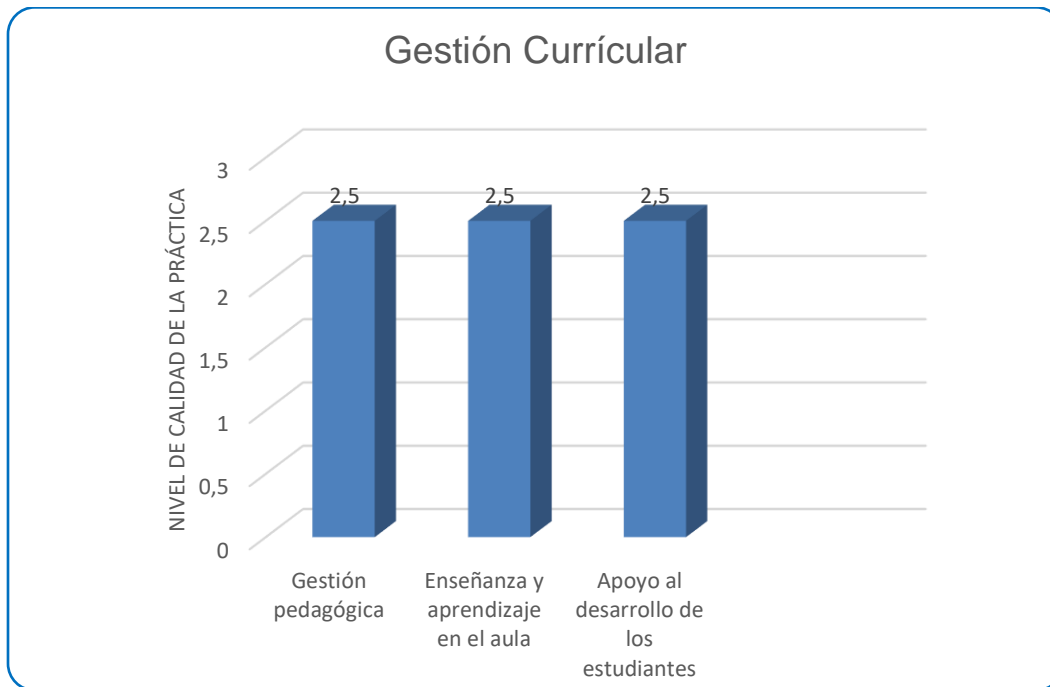


En lo que respecta a roles o comunicación, nuestra directora fue elegido por la alta dirección pública, por ende debe cumplir a cabalidad las metas asignadas durante su periodo como directora.

La directora promueve que el fin último es el aprendizaje de los alumnos, pero a pesar de ello, no existe un monitoreo formal del cumplimiento de esta práctica. No se establecen metas claras entre el docente y los alumnos. Tampoco se elabora un plan para trabajar con los padres y apoderados, con el fin que estos se involucren y comprometan en el proceso de enseñanza y aprendizaje de sus hijos. Esto se viene a realizar cuando ya hay que elaborar un plan remedial con convivencia.



Área: Gestión Curricular

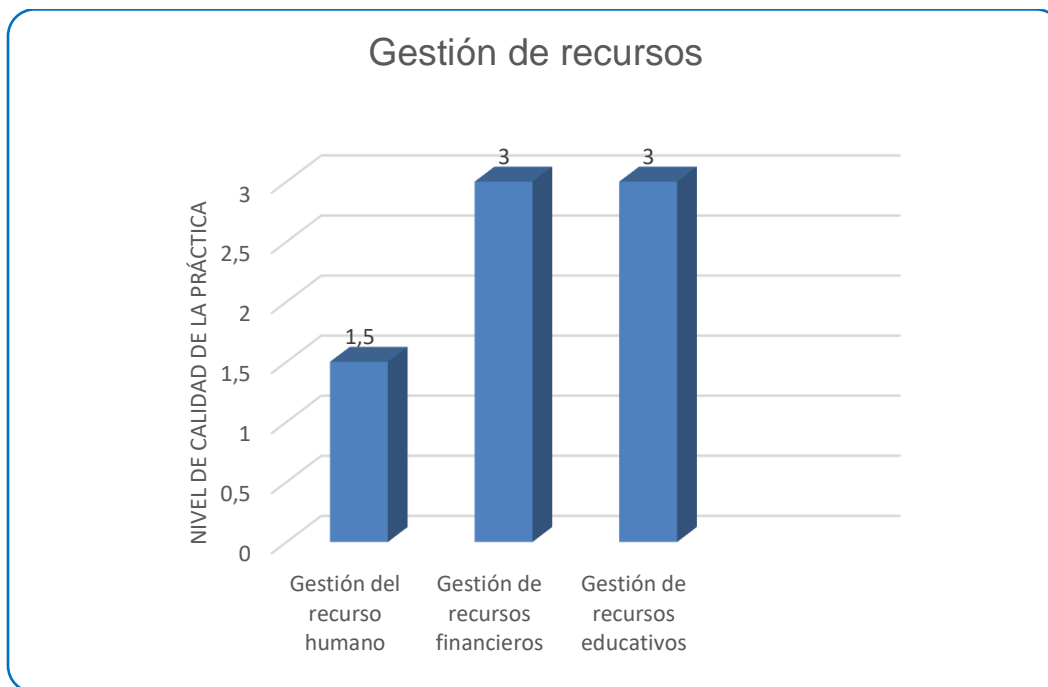


El área de gestión curricular, se rige por una calendarización clara y específica, asegurando el cumplimiento del plan de estudios y las horas exigidas por el Ministerio de Educación. Estas horas, están distribuidas de acuerdo con la tabla construida en base a Decreto N° 2960 de 2012, estas no se cumplen en su totalidad anualmente, pues al hay demasiadas licencias médicas.

Cada año se comparte con la comunidad educativa los resultados entregados por la Agencia de Calidad, pero no garantiza avances, pues no hay un seguimiento formal, ni efectivo del equipo técnico pedagógico, no existe una revisión exhaustiva, o más bien una triangulación de datos que indiquen contenidos.



Área: Gestión de Recursos.



En este aspecto los/las docentes se sienten poco valorados por el equipo directivos, expresan ser simples números que pasan por el establecimiento cumpliendo alguna labor y luego son desechados, además el docente que saca licencia cumple su licencia y nada más, sin existir un equipo humano dedicado a la preocupación de que le pasa al colega o en que podríamos ayudar. Hasta la fecha no existe un reconocimiento masivo del docente si alguna práctica pedagógica le resultó, no existe “muy bien, sigue adelante”. Solo existe la instancia de camaradería, cuando el colega jubila, cuando ya ha pasado tanto tiempo, dando su vida por sus alumnos. Tienden a decir: “si mis alumnos aprendieron y son profesionales, yo me doy por pagada”. ¿Quién no necesita una regaloneo de vez en cuando?.

Los recursos financieros son llevados por un contador exclusivo de la escuela. El cual tiene un orden riguroso de lo que entra o sale de las arcas del establecimiento.



Propuesta de mejora

Área: Formación basada en competencias

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Lograr que los docentes se perfeccionen y autoperfeccionen constantemente. tanto en habilidades duras como blandas	Participar en seminarios, cursos de perfeccionamiento , congresos, talleres, reuniones, conversatorios. Solicitar capacitaciones internas y externas.	Directora Equipo directivo técnico pedagógico. Coordinadores Docentes

Área: Liderazgo pedagógico.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Mejorar las características de rapport, relación entre directora y docentes. Mejorar las relaciones interpersonales y laborales. Lograr compromiso de toda la comunidad educativa.	Cursos y capacitaciones en el área de liderazgo. Capacitación en coaching.	Directora

Área: Gestión curricular

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
<p>Aplicar diversidad de estrategias de enseñanza que permitan darle sentido a esta. Considerando el Diseño Universal de Aprendizaje.</p> <p>Generar un ambiente armónico donde los estudiantes se muestren desafiados y comprometidos</p> <p>Generar aprendizajes según estilos de aprendizajes</p>	<p>Proponer objetivos y planificar con la participación de sus estudiantes. Aplicar instrumentos para diagnosticar, monitorear y mejorar la utilización de las diversas estrategias. Esto acompañado de una comparación de estrategias en forma interdisciplinaria.</p> <p>Promover desde inicios del año, la construcción de un clima escolar positivo, propicio para el aprendizaje y las buenas relaciones. Caracterizándose por ser un ambiente donde: prevalezca una atmósfera de confianza, y respeto mutuo, donde los estudiantes y profesores sostengan que es posible participar, que haya una buena disposición a aprender</p>	<p>Directora. Jefe Técnico.</p>



	<p>y a cooperar para un aprendizaje desafiante</p> <p>Mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, del manejo de los contenidos, de la motivación permanente de sus estudiantes, de estrategias, de la evaluación, así como la utilización de recursos didácticos</p>	
--	--	--

Área: Gestión de recursos.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
<p>Disminuir el ausentismo laboral.</p> <p>Optimizar sistema de remplazos de docentes, en ausencias.</p> <p>-Mejorar condiciones interpersonales y laborales de los docentes.</p> <p>Implementar un sistema de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente.</p> <p>Implementar un sistema de reconocimiento docente, promoviendo la valoración y compromiso profesional.</p> <p>Optimizar el clima laboral, generar un ambiente de armonía y respeto.</p>	<p>-Cursos de desarrollo personal, en conjunto con la dirección.</p> <p>-Creación de una unidad de apoyo y constante seguimiento a docente con gran cantidad de ausentismo laboral.</p> <p>-Celebrar, anualmente, reconocimiento docente, donde debe participar el estudiantado, pares docentes y dirección.</p> <p>-Sesiones de reflexión y conversación, sin repercusiones, entre los distintos estamentos de la comunidad escolar.</p>	<p>Directora.</p>

Conclusión

La investigación en el campo de la educación ha demostrado que el desempeño de los estudiantes depende en gran parte de las expectativas de sus docentes.

Uno de los elementos importante en el quehacer educativo es el liderazgo, que debe ayudar a mantener a los/las docentes enfocado entregando soporte. Este liderazgo puede provenir de los/las docentes líderes, y usualmente incluye a la directora como líder instruccional y no administrativo promoviendo el diseño, planificación, instalación y evaluación de los procesos institucionales apropiados para la implementación curricular en el aula, tal cual lo enmarca el Marco para la Buena Dirección

Mantener docentes en un ambiente grato y emocionalmente felices, hace que un establecimiento sea armónico e irradie emociones positivas para la comunidad educativa.

Bibliografía

Gobierno de Chile. (1990). *Ley 18.962 Ley Orgánica Constitucional de Educación*. Santiago de Chile.: Biblioteca del Congreso Nacional.

Gobierno de Chile. (2008). *Subvención especial preferencial*. Santiago de Chile.: Biblioteca del Congreso Nacional.

Ministerio de Educación - Gobierno de Chile. (Diciembre 2016.). *Programa de Integración Escolar PIE, Ley de Inclusión 20.845*. Santiago de Chile.: Ministerio de Educación - Gobierno de Chile.

Ministerio de Educación, Gobierno de Chile. (2008). *Guía para el diagnóstico institucional: escuelas regulares con NT1 y/0 NT2*. Santiago de Chile.: Mineduc.

Ministerio de Educación, Gobierno de Chile. (2009). *Manual para la elaboración del plan de mejoramiento educativo*. Santiago de Chile.: Ministerio de Educación.

Ministerio de Educación, Gobierno de Chile. (2012). *Decreto 2960 Exento: Aprueba planes y programas de estudio de educación básica en cursos y asignatura que indica*. Santiago de Chile: Biblioteca del Congreso Nacional.

Ministerio de Educación, Gobierno de Chile. (2015). *Marco para la buena dirección y el liderazgo escolar*. Mineduc.

Ministerio de Educación, Gobierno de Chile (2016). *Plan de Mejoramiento Educativo en el marco de la reforma educacional: Más oportunidades ahora todas y todos los estudiantes*. Santiago de Chile.: Ministerio de Educación.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

ANEXO

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 Escuela Ramiro Roa González de la comuna, de Curanilahue Región de Bio-bío.

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.

Revisión del instrumento

El instrumento debe considerar lo siguiente:

Área	Criterios a considerar en el instrumento
Formación basada en competencias	<ul style="list-style-type: none"> - Saber conocer - Saber ser - Saber hacer
Liderazgo pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer dirección. - Rediseñar la organización. - Desarrollar personas. - Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela.
Gestión curricular	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión pedagógica. - Enseñanza y aprendizaje en el aula. - Apoyo al desarrollo de los estudiantes.
Gestión de recursos	<ul style="list-style-type: none"> - 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):						
<ul style="list-style-type: none"> Las afirmaciones se comprende con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado) 						X
<ul style="list-style-type: none"> Las opciones de respuesta son adecuadas 						X
<ul style="list-style-type: none"> Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico 						X
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante):						
<ul style="list-style-type: none"> 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. 						

	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	Está muy bien elaborado, cuenta con las dimensiones planteadas, los ítems están bien contextualizados y permite que el docente pueda dar respuesta sobre cada tema pautado, por esta razón puede ser aplicado.
Motivos por los que se considera no adecuado	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

Identificación del experto

Nombre y apellidos	Doris Josefina Solís Mejías
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Profesora. Magister Universidad Miguel de Cervantes
e-mail	Doris.solis@profe.umc.cl
Fecha de la validación (día, mes y año):	25/11/2022






Parte del Instrumento de Evaluación de forma digital (Google Forms)

Instrumento de Evaluación

De una escala del 0 al 3, conteste las siguientes preguntas, siendo el 0 el que arroje que no hay evidencias, hasta llegar al 3 que es lo óptimo.

elizabethdonat@gmail.com (no compartidos) 
[Cambiar de cuenta](#)

***Obligatorio**

Área: Formación basada en competencias. *

Saber Ser.

1.- Es capaz de motivar a sus estudiantes y contagiarles con las ganas aprender y saber.

0

1

2

3

2.- Es capaz de despertar la curiosidad de sus estudiantes ante lo que le rodea. *

0

1

2

3