



Trabajo Final Para Obtener el Grado de Magister Profesional en Educación,
Mención Curriculum y Evaluación Basado en Competencias.

**DIAGNOSTICO Y PROPUESTA DE MEJORA DE LAS AREAS DE
LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS, EL LIDERAZGO
PEDAGOGICO, LA GESTIÓN CURRICULAR Y LA GESTIÓN DE
RECURSOS DE LA ESCUELA D-126 KAMAC MAYU
DE LA COMUNA DE CALAMA, REGIÓN II DE ANTOFAGASTA**

Nombre del candidato/a a magister
Darinka Irene Castillo Alvarado.
Nombre Tutor guía Marlenis Marisol
Martínez Fuentes.
Nombre tutor metodológico
Rocío Riffo San Martín.
Mayo ,2023

Índice

Resumen	II
Introducción	3
Marco Teórico	6
Formación basada en competencias	6
Liderazgo Pedagógico	7
Liderazgo docente en el marco del liderazgo pedagógico y del desarrollo escolar	7
Gestión Curricular	12
Gestión de Recursos	14
Marco Contextual	16
Reseña Histórica	17
Logros y dificultades	18
Información Institucional	20
Sellos educativos	21
Visión	21
Misión	21
Definiciones y Sentidos Institucionales	22
Principios y enfoques educativos	22
Valores y competencias específicas	23
DISEÑO Y APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	24
Teoría	24
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	40
PROPUESTAS DE MEJORA	53
Conclusión	58
Bibliografía	59
Anexos	61

Resumen

El presente trabajo es de carácter investigativo, expone problemas en cuatro áreas del proceso en la gestión institucional, Formación Basada en Competencias, Liderazgo Pedagógico, Gestión Curricular y Gestión de Recursos, el objetivo es generar una propuesta de mejora a partir de un diagnóstico realizado en el establecimiento, esta encuesta fue diseñada por mí ,previa lectura de diverso material con autores reconocidos en el medio educativo nacional e internacional y en literatura del Mineduc, posteriormente realice la confección de una encuesta la que fue revisada por dos colegas con el grado de Magister en educación, posteriormente solicite una entrevista con la directora del establecimiento donde trabajo y fue quien dio su aprobación para aplicarla , lo siguiente fue solicitar la colaboración de mis colegas para responderlas según su percepción, esta es la clave de inicio para el proceso que viene.

Esta encuesta presenta información sobre la realidad del establecimiento y me permitió realizar un diagnóstico, el cual muestra el resultado de los análisis de cada áreas y de sus prácticas, estos datos son representados por medio de gráficos, la interpretación me indicara que prácticas están más descendidas de las prácticas que están avanzadas o consolidadas según los niveles de logros alcanzados , con estos resultados pude crear un plan remedial detectando fortalezas y debilidades en cada una de las áreas y prácticas abordadas, en el caso de las fortalezas para mantenerlas o mejorarlas, los indicadores permitirán realizar una propuesta de mejora por área de manera de generar objetivos y acciones que favorezcan el fortalecimiento del establecimiento este análisis da como resultado que la mayoría de las prácticas están en entre los niveles de calidad tres y cuatro lo que indica que se cumple con la mayoría de las prácticas y que se enmarcan en un proceso avanzado o consolidado.

Introducción

El presente trabajo tiene como objetivo promover la generación de propuestas de mejoras a partir de la implementación de un diagnóstico a nivel mesocurricular, considerando diversos pasos a seguir en la presentación de este trabajo , explicare los pasos realizados en esta investigación y propuestas de mejora por área, prácticas y niveles de calidad , paso a explicar la estructura del trabajo comenzando con el marco teórico en la investigación es un paso fundamental ya que este es el punto de partida donde comencé con mi investigación a continuación paso a resumir y nombrar las áreas a investigar tratadas comenzare con la primera área que es la Formación basada en competencias que tiene una amplia relación con el desempeño profesional docente y su tres dimensiones saber conocer, saber y saber hacer , en la siguiente área Liderazgo pedagógico su primera dimensión es establecer la dirección , la cual se refiere a definir un propósito de carácter moral donde se motiva al equipo a perseguir sus propias metas , la segunda dimensión Rediseñar la organización ,esta segunda dimensión se vincula con las condiciones de trabajo que permiten el desarrollo personal de cada persona, la tercera dimensión Desarrollar personas implica potenciar las capacidades de los miembros de la organización y la cuarta dimensión se refiere al conjunto de tareas destinadas a supervisar y evaluar la enseñanza , la siguiente área es Gestión curricular y está compuesta por tres dimensiones y comenzare explicando la primera que es la gestión pedagógica estas son las políticas , procedimientos y prácticas que lleva a cabo el equipo técnico pedagógico. La siguiente dimensión es la enseñanza en el aula estos son los procedimientos y estrategias que implementan los docentes en sus clases para asegurar el logro de los objetivos de aprendizaje de todos los estudiantes la última dimensión es el apoyo al desarrollo de los estudiantes son las políticas, procedimientos y estrategias que lleva a cabo el establecimiento educativo que vela por un adecuado desarrollo académico afectivo y social de todos los estudiantes, la cuarta y última área es la Gestión de recursos la cual posee tres dimensiones la primera es la gestión de recursos humanos y se refiere a las políticas, procedimientos y prácticas que implementan en el establecimiento para

contar con un cuerpo docente idóneo , comprometido y motivado, la siguiente dimensiones gestión de recursos financieros y administrativos son las políticas y procedimientos que aseguran una gestión ordenada actualizada y eficiente de los recursos , la última dimensión es la gestión de recursos educativos son las condiciones y procedimientos que aseguran en el establecimiento la adecuada provisión , organización y uso de recursos educativos necesarios. El siguiente paso respecto a la investigación comienza con la recopilación lectura de diversos autores y de artículos publicados Google además de lectura emanada por el Mineduc como, por ejemplo en el área de Formación basada en competencias del autor Sergio Tobón y su definición sobre competencias, otro autor es Mulder, quien refiere que las competencias implican integrar el conocimiento, las habilidades y actitudes en la formación de cada profesional, en el área liderazgo pedagógico tenemos autores que aportan significativamente a esta investigación como por ejemplo “Liderazgo docente en el marco del liderazgo pedagógico y del desarrollo escolar “McKinsey (Barber & Mourshed, 2008, p. 15), "la calidad de un sistema educativo se basa en la calidad de sus docentes" en el caso de gestión curricular apporto significativamente, otro autor que debo nombrar es, Panquevo, 2008 con un artículo que apoyo en la investigación significativamente en esta misma área de gestión curricular y su implicancia en los procesos educativos de calidad” artículo de Alejandro Moro Tobar y por último está el área de gestión de recursos donde utilice una pagina del ministerio de educación para comenzar mi investigación el siguiente paso fue recopilar toda esta información para tener una mirada amplia y continuar con la propuesta de mejora en las áreas donde las prácticas estaban en descenso, se formularon objetivos claros para cada una de las áreas y a su vez se crearon actividades que fueran acorde a las necesidades del establecimiento y de la comunidad educativa. El siguiente paso a describir es el marco contextual donde esta toda la información de la institución educativa como la matricula actual son 1.150 estudiantes, de los cuales 160 son estudiantes con NEE, atendidos en el programa de integración escolar (PIE), también contamos con el equipo de Subvención Escolar Preferencial (SEP), dentro de este marco se destaca que atendemos a 30 cursos distribuidos por ciclo y por nivel se dividen entre tres y cuatro

cursos , se cuenta con una planta docente de 46 especialistas que atienden las diversas asignaturas, un equipo directivo y personal que se divide en asistentes de la educación y auxiliares de servicio , posee una reseña histórica donde cuenta los inicios de la institución , sus logros y dificultades a lo largo de funcionamiento , su ubicación dentro de la ciudad de Calama esto a grandes rasgos es el marco contextual de la escuela D-126 Kamac Mayu. Posteriormente el siguiente paso es la creación y aplicación de la encuesta revisada, validada y aplicada comencé la tabulación de datos para posteriormente realizar los análisis por área, dimensiones y niveles de logros para dar inicio con elaboración de una propuesta de mejora en estas cuatro áreas mencionadas anteriormente la primera Área se refiere a la Formación Basada en competencias, la segunda Liderazgo Pedagógico, la tercera en Gestión Curricular y la cuarta y última área es Gestión de Recursos, el análisis por dimensión demuestra que las mayoría de las prácticas se cumplen teniendo buenos resultados y su nivel de desempeño fluctúa mayoritariamente entre los niveles tres y cuatro del instrumento en este caso la encuesta, mi trabajo en relación al análisis de los resultados fue realizar una propuesta de mejora en los niveles más descendidos y a su vez reforzar estos cuatro grandes ejes ya que son las que sustentan el diario funcionamiento de la institución educacional y su éxito a nivel institucional.

Marco Teórico

Este trabajo trata de la elaboración de un instrumento para diagnosticar las áreas de formación, explicando la importancia de cada una de ellas para el trabajo de investigación que realizare en el establecimiento educacional donde me desempeño , entonces comenzare por nombrar y explicar estas cuatro áreas las cuales son imprescindibles en nuestras políticas educacionales a nivel nacional y que a su vez también son parte fundamental dentro de las políticas internacionales de Educación : Formación basada en competencias, Liderazgo pedagógico, Gestión curricular y Gestión de recursos.

Formación basada en competencias.

La formación basada en competencias, constituye una propuesta que parte del aprendizaje significativo y se orienta a la formación humana integral como condición esencial de todo proyecto pedagógico: integra la teoría con la practica en diversas actividades; promueve la continuidad entre todos los niveles educativos.

La formación inicial de docentes en Chile, es sucesora de una rica herencia de escuelas normalistas y la universidad de Chile, se ve obligada por nuevos paradigmas que surge de neoliberalismo en la década de los "80" en adelante, su máxima expresión en el Curriculum es por medio de estándares e indicadores como parámetros para acreditar carreras pedagógicas y las exigencias que impone el modelo de formación por competencias. En este contexto, surge la reflexión sobre el desafío en las nuevas generaciones de docentes y lo que implica la formación de profesionales idealmente competentes, que transita desde lo formativo, cultural y científico al desarrollo académico profesionalmente moderno. Las competencias son orientación fundamenta de diversos proyectos internacionales de educación, como el Proyecto Alfa Tuning de la Unión Europea o el Proyecto Alfa tuning Latinoamericana finalmente las competencias son la base fundamental para orientar el Curriculum, la docencia, el aprendizaje y la evaluación desde un marco

de calidad ya que brinda principios indicadores y herramientas para obtener más logros que otros enfoques educativos

Definición de competencia Según Tobón, las competencias son capacidades que una persona tiene para llevar a cabo objetivos concretos generando el desarrollo de habilidades o aptitudes en su ejecución y realización (17). Mulder, refiere que las competencias implican integrar el conocimiento, las habilidades y actitudes en la formación de cada profesional mediante la formación holística (18)

Liderazgo Pedagógico.

El liderazgo pedagógico implica, esencialmente, el liderazgo docente, tiene como objetivo de ambos optimizar los procesos de enseñanza y aprendizaje, el desarrollo escolar participativo y el crecimiento de la escuela como organización que aprende.

Liderazgo docente en el marco del liderazgo pedagógico y del desarrollo escolar.

Como se afirma en el informe McKinsey (Barber & Mourshed, 2008, p. 15), "la calidad de un sistema educativo se basa en la calidad de sus docentes". El paradigma educativo moderno exige, tanto a docentes como a alumnos e instituciones educativas, que vivan y fomenten una cultura de aprendizaje y mejora, que cuenten con la competencia reflexiva necesaria para ello, que estén abiertos a la innovación y que presenten una motivación intrínseca, así como actitudes positivas hacia el desarrollo individual y colectivo. Si el liderazgo escolar debe ser ejercido de manera participativa, si los profesores son actores centrales en el sistema educativo y si se aspira a la mejora del mismo, entonces es menester que ellos se conviertan en agentes activos del cambio y asuman y fomenten, junto con los directivos, el liderazgo pedagógico.

El rol de liderazgo en el docente es, según Hutchinson (2005), clave en la reforma educativa. Los conocimientos, competencias, actitudes y motivaciones del

profesorado se vuelven con esto importantes anclas e impulsores del desarrollo escolar, siendo de suma relevancia para la calidad educativa que no sean descuidados o desatendidos.

El desarrollo profesional es la base para la mejora de la práctica educativa, y es esencial para el crecimiento, la experiencia y el desarrollo de las habilidades del profesorado (Helterbran, 2010). La implementación de un concepto escolar orientado a lo pedagógico y de entornos centrados en el aprendizaje exige a profesores y directores altos niveles de profesionalismo y compromiso (Istance & Dumont, 2010). Para Henderson y Barron (1995), el cambio escolar efectivo depende del ejercicio de roles de liderazgo adecuados. La demanda de profesionalidad y habilidades directivas en el docente parte de la necesidad de tener líderes altamente competentes en las escuelas que se involucren donde haya dificultades y tengan la capacidad de enfrentarlas y solucionarlas de manera sostenida y colectiva. Howey (1988, como se citó en Henderson & Barron, 1995).

Ante este panorama, además del liderazgo pedagógico, concretamente el liderazgo docente ha ido ganando cada vez más atención y protagonismo tanto en la investigación y los discursos como en las prácticas de desarrollo escolar y mejora educativa. La importancia del liderazgo docente radica en el rol fundamental que tiene el profesor en el liderazgo pedagógico de la escuela, su funcionamiento en general y sus procesos centrales: la enseñanza y el aprendizaje (York-Barr & Duke, 2004). Es también, en esencia, expresión de liderazgo distribuido y formas de trabajo cooperativas.

El ejercicio de roles de liderazgo por parte de los docentes implica que el liderazgo, la responsabilidad y las visiones en la escuela son compartidas (Nappi, 2014; Kurtz, 2009). A su vez, el docente líder comparte con otros sus recursos, experiencia y *expertise*, de tal forma que los recursos individuales enriquezcan y refuercen los colectivos (Nappi, 2014). De esta manera se desarrolla el potencial interno de rendimiento de la escuela, piedra angular del desarrollo educativo sostenido.

Pero el concepto de liderazgo docente va más allá del hecho de que los profesores asuman posiciones formales o tareas de liderazgo. Se trata, más bien, de que el docente se vuelva un verdadero y comprometido representante de la cultura de aprendizaje y mejora vivida en la escuela y desarrolle actitudes y prácticas de liderazgo individuales, sin que estas necesariamente respondan a una posición formal en el organigrama de la escuela. Como afirma Nappi (2014), el "docente líder" no es un cargo asignado, sino un rol que el individuo asume por sí mismo. Para Helterbran (2010), el liderazgo docente no reside en esencia en los cargos más formales, sino en que el docente vea las necesidades, identifique problemas y tome las riendas de la solución por sus propios medios. Este escenario tiene pocas chances de darse mientras los profesores no tomen conciencia sobre sus propias capacidades y roles de liderazgo, y mientras no desarrollen las competencias y la confianza que se requieren para el ejercicio de un liderazgo pedagógico efectivo (Helterbran, 2010). Es tarea de los directivos y demás actores en posiciones formales de liderazgo fomentar el liderazgo docente y crear las condiciones necesarias para que este aflore, convirtiéndose en su eje y soporte (Helterbran, 2010).

Los trabajos que abordan el concepto de liderazgo docente sugieren que el profesor líder tiene la capacidad de fomentar e incentivar a las personas; que asume roles de liderazgo dentro y fuera del salón de clases, en el colegio, en beneficio de los alumnos y de otros profesores, tomando decisiones, fomentando la excelencia, el profesionalismo, el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje y de la escuela en general, y aporta al liderazgo escolar de diferentes maneras, se identifica con comunidades de profesores líderes y aprendices, aporta activa y significativamente a estas, fomenta el trabajo en equipo, es ejemplo de clase exitosa e influye en otros promoviendo la mejora (York-Barr & Duke, 2004; Seitz & Capaul, 2007; Wasley, 1991; Katzenmeyer & Moller, 2001; Lambert, 1998; Muijs & Harris, 2003). Le es importante lo que hace, cómo lo hace y de qué manera influye lo que hace en el aprendizaje de sus alumnos (Kurtz, 2009).

Para York-Barr & Duke (2004), los profesores lideran manteniendo el foco de atención en los procesos de enseñanza y aprendizaje, y estableciendo relaciones constructivas y de confianza. Influyen en el desarrollo de personas, comunidades de trabajo y capacidades organizacionales de tal manera que este se refleje en la mejora de los aprendizajes. Para Ash & Persall (2000, como se citó en Muijs & Harris, 2003), los docentes líderes son profesores expertos que, si bien pasan la mayoría del tiempo en el salón de clases, asumen roles de liderazgo en distintos momentos y de distintas formas, siguiendo los principios del liderazgo pedagógico. Kurtz (2009) resalta la posición clave de los docentes para implementar cambios, ya que pueden "simplemente" entrar a la clase y realizarlos. Ni el Estado ni las administraciones regionales o locales cuentan con la información de primera mano con la que cuentan los profesores (Kurtz, 2009) en lo que a materia de enseñanza-aprendizaje se refiere. Siendo así, los aportes, opiniones y capacidades de los docentes son valiosos y determinantes para el diseño, implementación y monitoreo de procesos de mejora escolar.

Day y Harris (2003, como se citó en Muijs & Harris, 2003) proponen cuatro dimensiones del liderazgo docente:

- Trasladar los principios de mejora escolar a la práctica educativa en los salones de clase.
- Asegurar el liderazgo participativo, en el que todos los docentes se sienten parte de la mejora y el desarrollo, trabajando con sus colegas y guiándolos hacia las metas colectivas.
- Cumplir un rol mediador, mediante el cual transfieren los conocimientos, informaciones y experiencia con los que cuentan.
- Establecer relaciones estrechas entre profesores, que posibiliten el aprendizaje mutuo.

El liderazgo pedagógico implica, en esencia, el liderazgo docente, siendo metas de ambos la optimización de los procesos de enseñanza y aprendizaje, el desarrollo escolar participativo y el crecimiento de la escuela como organización que aprende. En el marco del liderazgo pedagógico, el liderazgo docente es una estrategia central para convertir a la escuela en una organización profesional de aprendizaje (Mujis & Harris, 2003; Katzenmeyer & Moller, 2001). Así, el liderazgo docente trae aportes esenciales al desarrollo escolar y la mejora de la calidad educativa (Seitz & Capaul, 2007).

Los efectos positivos del liderazgo docente se muestran, en primera instancia, en el desarrollo profesional de los mismos profesores. Las prácticas y actitudes de liderazgo impulsan de manera significativa su desarrollo al expandir su noción de aprendizaje, enseñanza y escuela y al concientizarlos sobre el hecho de que el ejercer liderazgo y el aprender están intrínsecamente ligados (York-Barr & Duke, 2004). La evidencia empírica indica que el liderazgo docente tiene un impacto positivo en la autoestima y satisfacción de los profesores, lo que conlleva a incrementar su motivación, tener mejores rendimientos (Mujis & Harris, 2003) y, con ello, a mejores resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Para que el liderazgo docente tenga lugar, se requiere el apoyo activo de los directivos, crear espacios de aprendizaje y poner a disposición tiempo y recursos (York-Barr & Duke, 2004). Como se ha afirmado, es responsabilidad de los directivos y demás actores en posiciones formales de liderazgo que se creen estas condiciones. Ellos están en la posición más favorable para apoyar y estimular a los profesores, darles credibilidad, reconocimiento y aprecio, generar chances para el liderazgo distribuido y el desarrollo, y crear espacios de intercambio y cooperación (Hutchinson, 2005; Kurtz, 2009). Pero los protagonistas del desarrollo del liderazgo docente en la escuela son, en efecto, los mismos profesores. Helterbran (2010) señala que el liderazgo distribuido requiere, tanto de los directores como de los profesores, actitudes y líneas de acción pertinentes.

Visión, ganas y apoyo son elementos necesarios para hacer que el liderazgo docente aflore e impulsarlo (Helterbran, 2010). El liderazgo docente no consiste, a fin de cuentas, en poner a disposición de los directores una mano derecha para el cumplimiento de sus obligaciones (Helterbran, 2010), sino que da vida, junto al liderazgo pedagógico, a un concepto integral de escuela en pro del aprendizaje, el desarrollo humano y el desarrollo profesional, que tiene como máxima formas de trabajo cooperativas y participativas.

No habrá milagros ni pociones mágicas para solucionar los problemas de ningún sistema educativo (Helterbran, 2010), pero un liderazgo distribuido y profesores valorados, bien capacitados y comprometidos pueden canalizar los esfuerzos hacia resultados importantes. Si se busca un cambio educativo efectivo, entonces la política debe apostar y comprometerse con estos objetivos.

Gestión Curricular.

La gestión curricular se define como la capacidad de organizar y poner en marcha el proyecto pedagógico de la institución a partir de la definición de qué se debe enseñar y qué deben aprender los estudiantes.

Está orientada hacia la formación de los estudiantes por medio de las interpretaciones del PEI en el aula y busca un mejoramiento permanente de la enseñanza y el aprendizaje en la institución. Esto exige un trabajo en equipo organizado por la institución y unos acuerdos mínimos establecidos de acuerdo con el PEI sobre aspectos críticos de la enseñanza y el aprendizaje: la evaluación, ¿la articulación de niveles, áreas y grados? la jerarquización de contenidos, el uso de textos, la elaboración y utilización de material didáctico y de apoyo la formación permanente de docentes. Además de la atención a estudiantes con necesidades pedagógicas particulares (Panqueva J. 2008).

Existe consenso en la literatura especializada acerca de la importancia de la gestión curricular y el efecto que ésta tiene en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Los movimientos de eficacia escolar dedican amplios apartados para dar cuenta de este factor en aquellos colegios que han logrado estándares de desempeño acordes a las exigencias del mundo actual y por ende han conseguido entregar una educación de calidad a pesar de encontrarse en contextos de pobreza. Es indiscutible que una gestión adecuada del currículo juega un rol protagónico en el éxito, por tanto, todos los procesos de mejora educativa deben tener presente este factor tan relevante para el logro de los objetivos educativos.

En la actualidad y desde los últimos cinco años, con la incorporación de los modelos de Gestión de Calidad, la necesidad de focalizar las políticas en los resultados de aprendizaje de los estudiantes y los aportes de la teoría educativa, especialmente de los movimientos de escuelas efectivas y eficacia escolar; se ha tomado conciencia real del potencial que tiene el desarrollo de una gestión efectivamente descentralizada y el rol principal de la dirección en el logro de resultados.

Lo anterior ha significado el incremento en estrategias para potenciar el rol de cada comunidad educativa como eje principal en los procesos de mejora, es posible, desde este ámbito, gestionar con eficacia los procesos que ocurren al interior de la escuela, específicamente los factores que dicen relación con una adecuada gestión del currículum.

El desafío que enfrentan los colegios, para avanzar a grados mayores de calidad en el servicio educativo, es transformarse en Instituciones que se autogestionan. La toma de decisiones de manera endógena permite a los centros escolares, por un lado, determinar su rumbo según su realidad local y, por otro, asumir responsabilidades por los resultados de su gestión. La falta de capacidad de gestión del currículum no permite, en muchos casos, aprovechar recursos valiosos que se pone a disposición de los Centros Educativos.

En este sentido, a partir de los años 90, diferentes programas han estimulado en las escuelas la creación de Equipos de Gestión, conformado por el director(a), UTP, profesores y en algunos casos por padres y alumnos como parte de un proceso de planificación estratégica con el fin de desarrollar su proyecto educativo institucional acorde a la realidad de sus alumnos (PEI). A nivel del Ministerio de Educación, se ha creado para la dirección escolar, el “Marco para la Buena Dirección” (Mineduc 2005), que constituye un estándar para el mejoramiento del desempeño directivo y la posibilidad de ampliar la autonomía de los directivos en el ejercicio de la gestión. Uno de los ejes centrales de esta iniciativa es la Gestión Curricular como elemento preponderante en los procesos de mejora.

Gestión de Recursos

Los Recursos Educativos son materiales didácticos de aprendizaje, de dominio público, que facilitan el proceso de enseñanza aprendizaje. Nos permiten encontrar diferentes materiales, para el desarrollo de habilidades y destrezas.

El sistema educacional chileno se encuentra regulado por el marco normativo de la Constitución y de la Ley General de Educación (LGE, Ley N° 20.370) que señala que el derecho a la educación “tiene por objeto el pleno desarrollo de la persona en las distintas etapas de su vida”. En este apartado se describen brevemente, los niveles del sistema escolar. En el nivel central se encuentra el Ministerio de Educación (en adelante MINEDUC), que es el responsable de la coordinación y regulación del sistema educativo y el diseño de políticas públicas desde el nivel parvulario al nivel terciario, teniendo como objetivo garantizar una educación de calidad. En complemento, el año 2011 se promulga la Ley de Aseguramiento de la Calidad (N° 20.529) que crea el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad (en adelante SAC), cuyo objetivo es asegurar el acceso a una educación de calidad con equidad para todos y todas los y las estudiantes del país, mediante la evaluación integral, la fiscalización pertinente y el apoyo y orientación constante a los establecimientos. En el nivel intermedio del sistema educativo se encuentran las sostenedoras y sostenedores privados y públicos de la educación, cuyas funciones son gestionar los recursos educativos y humanos, liderar los procesos de mejora, rendir cuentas y establecer un proyecto educativo institucional (PEI).

Específicamente, las sostenedoras y sostenedores privados pueden o no recibir financiamiento público y pueden administrar uno o más establecimientos. Por otra

parte, las sostenedoras y sostenedores públicos están asociados a los municipios del país ya sea por medio de los Departamentos de Administración de Educación Municipal (DAEM), Direcciones Municipales de Educación (DEM), o de Corporaciones Municipales (organismos sin fines de lucro). A nivel local, según la manera que funciona el sistema educacional chileno, están los establecimientos que se diferencian según el tipo de sostenedor o sostenedora, esto es, municipales, privados subvencionados, privados pagados y establecimientos de administración delegada, en los cuales la matrícula total de estudiantes se distribuye en un 35,9%, un 54,7%, un 8,1% y un 1,3% respectivamente en 2016, con un total de 3.550.837 estudiantes matriculados en educación escolar y en 11.858 establecimientos.

Marco Contextual.

Reseña Histórica

Fundada el año 1990 como anexo de la escuela D – 54, de Chuquicamata, Declárase Cooperador de la función Escuela “Kamac Mayu” Resolución 0670, con fecha 01 de diciembre 1990. Luego en el año 1991 pasa a ser Escuela D – 126 “Kamac Mayu”. Su actual equipo directivo lo lidera su directora, Sra. María Astorga Donoso, subdirector el Sr. Abelardo Torres, Inspectora General es la Sra. Lisbeth Araya Rojas, jefe Técnico la Sra. Sara Carreño Campos, Curriculista Srta. Sandra Sepúlveda Cruz, Evaluadora Sra. Darinka Castillo Alvarado, Orientadora Señorita Loretta Flores Brañez, Encargada de Convivencia Escolar Sra. Elsa Cortes Alfaro y en el cargo de Coordinadora de Extraescolar Sra. Mónica Fairlie Plaza. Cuenta con el programa de Integración Escolar (PIE) y un Equipo Psicosocial con profesionales acorde a las necesidades actuales. Orientadora, Psicólogos, psicopedagogos, asistente social, fonoaudiólogos, Administrativos y Asistentes de la Educación todo el personal trabaja acorde a las necesidades del estudiantado y bajo los requerimientos ministeriales que rigen actualmente en nuestro país.

Actualmente la escuela cuenta con una matrícula aproximada de 1.200 estudiantes distribuidos desde Primero a Octavo Básico los cuales se dividen en treinta cursos, cuenta con una planta de 107 funcionarios entre los cuales se encuentran directivos, docentes, asistentes de la educación y personal administrativo, la gestión de la comunidad educativa se sustenta en el área técnico pedagógico y el área de formación y convivencia escolar en Educación Básica.

Sus familias provienen de un estado social medio alto, padres con su enseñanza básica completa en un 100 %, madres que trabajan fuera del hogar, el 31 % y alrededor de 40 % de padres separados, datos obtenidos del diagnóstico realizado en marzo del 2.019 en el establecimiento, su índice de vulnerabilidad es de un 46.5%.La Escuela cuenta con un cuerpo de docentes titulares y especializados en todos los subsectores, y se encuentran en un constante perfeccionamiento, ya que se encuentran comprometidos con su labor docente.

También se cuenta con salas de clases implementadas con el proyecto TIC, de 1º a 8º Año básico, también se cuenta con una biblioteca (CRA), laboratorios de

computación, laboratorio de ciencias, Multicancha asfaltada y techada y un gimnasio que cuenta con alta capacidad de ingreso para la comunidad educativa.

La Escuela D-126 “Kamac Mayu” es un establecimiento educacional Municipal, se ubica al Nororiente de la ciudad de Calama en la calle Placilla N°4466, en la Villa Kamac Mayu. Nuestro establecimiento se encuentra inserto en un entorno de un nivel socioeconómico medio alto, por lo cual cuenta con diversas redes de apoyo (Hospital del Cobre, Carabineros de Chile a través de su Plan Cuadrante, OPD), en su entorno se encuentra ubicado supermercado Líder, Banco BCI, comercios diversos, colegios municipales y particulares subvencionado, jardines infantiles, empresas contratistas, sede social Villa Kamac Mayu, Instituto Teletón, Brigada N°1 Calama, Servicentro (Shell, Petrobras), Embotelladora Coca Cola, empresas encargadas de medición de la polución y medio ambiente.

El sector donde se encuentra ubicado nuestro establecimiento cuenta con locomoción fluida tanto de taxis colectivos como taxibuses, acceso a carreteras Ruta 24 a Chuquicamata, Ruta 25 (Circunvalación) a Antofagasta y Ruta 21 a Chiu-Chiu, lo cual permite el libre acceso a nuestros estudiantes y apoderados ,los que participan activamente en todas las actividades programadas por el establecimiento , cuenta con un activo Centro General de Padres y Apoderados representados ´por su directiva y su profesora asesora, quienes trabajan arduamente en apoyo de diversas actividades planificadas anualmente y aprobada por los mismos apoderados en asamblea , de la misma manera se cuenta con un Centro de Alumnos CEAL , con su respectiva profesora asesora y un plan anual de trabajo dispuesto democráticamente por los mismos estudiantes y que son representados por sus directivas.

Logros y dificultades.

La escuela D-126 Kamac Mayu, por muchos años obtuvo excelencia académica, pero en el año 2018 la perdió debido a varios factores, entre ellos está el cuestionario realizado por los padres y apoderados en el SIMCE de este mismo año, por otro lado, un factor determinante está en que los docentes no obtuvieron buenos resultados en su Evaluación Docente, sin embargo, los resultados comparados con años anteriores bajaron un punto en la misma evaluación.

Dentro de sus logros se destaca, el trabajo colaborativo que realizan los docentes para reforzar los aprendizajes de los estudiantes y posteriormente monitorear estos aprendizajes, se destaca el aumento de atenciones en los diversos cursos por especialistas del Proyecto de Integración Escolar, actualmente prestamos atención a 160 estudiantes. También es importante destacar el aumento de contrataciones de docentes y profesionales de la educación durante el presente año 2023.

Información Institucional

Nombre: Escuela D -126 Kamac Mayu.

Dirección: Placilla 4466, Villa Kamac Mayu.

Comuna: Calama.

Provincia: El Loa.

Región: Antofagasta.

Teléfono: 552332886

Rol Base Datos: 12810-4.

Dependencia: Municipalizado.

Área: Urbano

Niveles de Enseñanza: Educación General Básica.

Matrícula: 1.150

Cursos: 30

Promedio estudiantes por curso: 38.

Sellos educativos

“Escuela de excelencia, inclusiva, que alcanza aprendizajes de calidad.

Visión.

La escuela “Kamac Mayu” será líder en la prestación de servicios educacionales en la Provincia El Loa, avalada por sus logros académicos y en el desarrollo integral de sus estudiantes formándolos con alto sentido ético y valórico, ello sustentado, en ofertar un servicio educacional de excelencia que les permita integrarse a la sociedad en forma constructiva y responsable.

Misión.

“La Escuela autónoma “Kamac Mayu” tiene como objetivo formar y preparar integralmente a estudiantes para que enfrenten y se desarrollen con éxito en la Enseñanza Media, mediante una formación académica y valórica de excelencia, a través de la gestión de procesos educativos efectivos”.

Definiciones y Sentidos Institucionales.

Principios y enfoques educativos.

Enfoque curricular: Humanista, humanista, cognitivo y valórico. El modelo humanista se caracteriza por darle una gran importancia al ser humano, darle una identidad a su integridad, promover un aprendizaje significativo. El modelo cognitivo se caracteriza por estudiar cómo el ser humano conoce, piensa y recuerda, centra su atención en el papel como elabora, crea e interpreta la información, el hombre como sujeto pensante. Resalta su preocupación por el desarrollo de habilidades mentales y su representación en el aprendizaje. Ambos apoyados por una fuerte formación valórica que propendan al desarrollo integral de los estudiantes. Modelo Pedagógico: El modelo pedagógico es el Diseño Universal de aprendizaje. Que promueve y modela activamente una cultura escolar inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de aprendizaje y desempeño de todos los miembros del establecimiento

Valores y competencias específicas.

El principio orientador que nos guiará como criterio sustentador de los diferentes objetivos de la escuela debe ser concordante con los fundamentos que identifican nuestro currículum, se convierte en una práctica sistemática y permanente en la que involucra toda la comunidad educativa. El presente PEI, propone los principios que darán participación recíproca con identidad y coherencia. ¿Qué nos distingue?

1. Respeto: Virtud que nos lleva a reconocer los derechos y dignidad de otros, teniendo en cuenta el respeto por nosotros mismos.
2. Responsabilidad: Capacidad que tenemos de sentirnos obligados a responder por nuestros actos, respetar compromisos y cumplir con el trabajo encomendado, sin presión externa alguna.
3. Tolerancia: Habilidad para relacionarse con otros, respetándolos, admitiendo la validez de sus ideas, opiniones, acciones, forma de pensar, de ver las cosas, de sentir y saber discernir en forma cordial para llegar a un acuerdo
4. Perseverancia: Virtud que nos permite alcanzar lo propuesto y buscar soluciones a las dificultades que puedan surgir en nuestras vidas.
5. Justicia: Virtud moral consistente en la firme y constante voluntad de dar a cada uno lo que es debido, concordante con los deberes y derechos de cada uno y a establecer en las relaciones humanas la armonía que promueve la equidad, respeto a las personas y al bien común.
6. Honestidad: Virtud que nos permite expresarnos con coherencia, transparencia y verdad; valor que debe estar internalizado en nuestra vida familiar y escolar.
7. Solidaridad: Virtud que debemos expresar en forma sincera y desinteresada, compartiendo en nuestra convivencia diaria las necesidades y sufrimientos de los demás.

DISEÑO Y APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO.

Teoría

Este instrumento se elaboró con el fin de identificar las fortalezas y debilidades del establecimiento donde me desempeño tener una visión clara de sus necesidades y aportar en su desarrollo y así obtener mejores resultados.

- a) Formación basada en competencias
- b) Liderazgo pedagógico.
- c) Gestión curricular.
- d) Gestión de recursos.

El instrumento de investigación fue elaborado con el fin de tener un diagnóstico claro de las necesidades que tiene el establecimiento y a vez ser un aporte para remediar o subsanar en alguna medida estas prácticas , los resultados serán socializados con el equipo de gestión y el cuerpo docente puede ser un aporte en la confección de nuestro PME y en nuestro PEI su finalidad no es tan solo para finalizar un trabajo de grado sino que a su vez ser un diagnóstico FODA y apoye de manera positiva en alcanzar y desarrollar metas y objetivos en mediano plazo, participaron en su revisión me apoyo evaluadora Sra. María del Pilar Gonzalez Inostroza ,D-72 de la escuela Ljubica Dominic W. de la ciudad de Antofagasta y en la validación participo la directora de la escuela D-126 ,Sra. María Astorga Donoso.

El instrumento fue presentado a la directora del establecimiento quien aprobó su aplicación y a su vez se presentó el documento a los docentes explicando el objetivo posteriormente se consultó si apoyarían en su aplicación para obtener información necesaria para desarrollar el análisis de la investigación de esta manera comenzó este trabajo.

Diseño y aplicación de los instrumentos	
Áreas	Criterios a relacionar 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 a la instrucción
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 del recursos financieros y administrativos • Gestión de recursos educativos

INSTRUMENTO PARA DIAGNOSTICAR LAS ÁREAS DE FORMACIÓN BASADAS EN LAS COMPETENCIAS, LIDERAZGO PEDAGÓGICO, GESTION DE CURRICULAR Y GESTIÓN DE RECURSOS.

Instrucciones:

La siguiente encuesta esta formada por cuatro áreas.

1. Formación basada en competencias.
2. Liderazgo pedagógico.
3. Gestión Curricular.
4. Gestión de recursos.

Ud. Deberá marcar en cada cuadrícula lado derecho, el valor que considere se asemeje más al nivel de cada práctica, de acuerdo a la realidad del contexto actual en que se encuentre inserto (a) y considere pertinente.

Escala evaluativa.

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

Valor	Nivel de calidad
1	Las prácticas se observan como acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y no se implementan de manera sistemática
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 en los procesos subyacentes y con una orientación a la mejora de los resultados institucionales. lo que define una práctica institucional o pedagógica
4	El quehacer incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos.

Área: Formación Basada en Competencias.

Dimensión: Saber Conocer.

1.1 Comprensión del problema o de la actividad dentro del contexto.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los docentes conocen el Curriculum actualizado del año 2023 - 2025 y dominan los contenidos como profesionales expertos				
2. Los docentes de nuestro establecimiento aplican sus conocimientos en la vida cotidiana y resuelven conflictos y problemas de manera autónoma.				
3. Los docentes conocen, comprenden y aplican los fundamentos del decreto de evaluación vigente.				
4. Los docentes conocen las características de sus estudiantes por lo cual realizan adecuaciones curriculares en sus evaluaciones.				
5. Los docentes trabajan de manera colaborativa y articulan las diversas asignaturas en beneficio del conocimiento y desarrollo de habilidades de sus estudiantes.				
6. Los docentes presentan planificaciones conociendo y considerando los recursos que posee el establecimiento en beneficio del aprendizaje de todos los estudiantes.				

Dimensión: Saber Ser.

1.2 Motivación sentido del reto interés en el trabajo bien hecho, cooperación				
Prácticas	1	2	3	4
1. Los docentes motivan y desarrollan en los estudiantes el sentido de respeto, empatía y responsabilidad en sus estudiantes.				
2. Los docentes estimulan y desarrollan en los estudiantes la capacidad de trabajo en equipo, la capacidad de autonomía, perseverancia, de crítica y autocrítica.				
3. Los docentes generan en los estudiantes el sentido de pertenencia hacia su establecimiento y a su vez hacia los símbolos patrios de país.				
4. Los docentes inspiran a los estudiantes a tener la capacidad de tener opiniones de ser escuchados y de tener una actitud positiva frente a la vida.				
5. Los docentes generan en los estudiantes la capacidad de poner práctica los conocimientos adquiridos a ser creativos e innovadores				
6. Los docentes realizan reflexiones sobre el ambiente propicio para el aprendizaje distribuyendo sus tiempos, organizando sus espacios y recursos educativos.				

Dimensión Saber hacer.

1.3 Ejecución de procedimientos específicos para resolver el problema.				
Prácticas	1	2	3	4
1. Los docentes al término de su carrera son capaces de planificar sus objetivos de aprendizajes de manera coherente, teniendo como principal objetivo el aprendizaje de los estudiantes según el Currículum actual.				
2. El Equipo directivo esta preparado para resolver problemáticas emergentes en el marco de un enfoque a nivel institucional y su Proyecto Educativo Institucional (PEI) y realizar un diagnóstico efectivo sobre las necesidades reales de la comunidad educativa y dar solución a estos requerimientos y necesidades.				
3. Los docentes trabajan de manera colaborativa la transversalidad y desarrollan en los estudiantes valores como la empatía y la responsabilidad y generan actividades para reforzarlas				
4. Los docentes desarrollan planificaciones y adecuaciones curriculares conociendo las características de sus estudiantes				
5. Los docentes generan acciones para motivar a sus estudiantes y realizan refuerzos positivos para que estos a su generan actividades positivas				
6. Los docentes demuestran responsabilidad en las tareas asignadas y las llevan a cabo en su totalidad.				

2. Área liderazgo pedagógico.

<p>2.1 Dimensión</p> <p>Establecer la dirección: Se refiere a define un propósito de carácter moral, que motive al equipo y los lleve a perseguir sus propias metas, las practicas asociadas son: construir una visión compartida, fomentar la aceptación de objetivos grupales y demostrar las altas expectativas del cumplimiento de las metas propuestas.</p>				
Prácticas	1	2	3	4
1. El equipo directivo gestiona capacitaciones y talleres acorde a las actuales políticas educacionales nacionales e internacionales y mantener actualizados a los docentes de los nuevos requerimientos.				
2. El equipo directivo se preocupa de cubrir las necesidades de los docentes entregando objetos tecnológicos para para facilitar la labor docente y cumplir con los procesos de cambios e innovaciones.				
3. El equipo directivo promueve las instancias para realizar conversatorios y escuchar con respeto a los integrantes de los diversos estamentos de la comunidad educativa, para dar solución a sus inquietudes y problemas.				
4. La directora brinda las instancias de conversación en forma personal para escuchar atenta y respetuosamente los problemas y necesidades de cada integrante de la comunidad educativa.				
5. El equipo directivo se preocupa de promover metas y objetivos institucionales y da cuenta de sus avances y logros a toda la comunidad educativa.				
6. El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional donde se encuentran insertas las características centrales como son el sello institucional, la visión y la misión educativa y así formar estudiantes con un perfil definido,				

2.2 Dimensión:

Rediseñar la organización: La segunda categoría, rediseñar la organización, se vincula con las condiciones de trabajo que permiten al personal desarrollar sus capacidades. Las practicas asociadas son construir una cultura colaborativa, estructurar una organización que facilite el trabajo, crear una relación productiva con la familia y la comunidad y conectar la escuela con su entorno.

Prácticas	1	2	3	4
1. El equipo directivo promueve un clima de confianza entre toda la comunidad educativa fomentando el dialogo y el respeto.				
2. El equipo directivo realiza monitoreos de las normas de convivencia escolar para lograr un clima sano y respetuoso con un enfoque participativo y colaborativo.				
3. El equipo directivo realiza un seguimiento sistematizado de los logros académicos para tomar decisiones futuras.				
4. El equipo directivo realiza supervisiones constantes en la institución para modificar y reparar la infraestructura del establecimiento educacional y facilitar la labor educativa.				
5. El equipo directivo mantiene una comunicación activa con los padres y apoderados del establecimiento y los hace partícipes de las actividades y sobre todo de los procesos y logros educativos de los estudiantes.				
6. El equipo directivo se anticipa a situaciones manteniendo actualizado su reglamento de convivencia escolar con el fin de evitar conflictos y mediar en caso necesario.				

2.3 Dimensión:
Desarrollo Personas: Desarrollar personas implica potenciar las capacidades de los miembros de la organización necesarias para movilizarse de manera productiva en función de las metas propuestas. Las practicas relevantes son atención y apoyo intelectual a los docentes, modelamiento a través de la interacción permanente.

Prácticas	1	2	3	4
1. El equipo directivo junto al sostenedor demuestra interés otorgando las instancias necesarias para colaborar en el proceso de Formación docente.				
2. La directora junto a su equipo escucha las opiniones de los docentes demostrando respeto y tomando en cuenta sus sentimientos y sus necesidades grupales y personales.				
3. El equipo directivo apoya al cuerpo docente cuando surgen problemas del quehacer diario en la vida escolar.				
4. La directora gestiona las instancias de esparcimiento y recreación con la finalidad de crear y reforzar lazos e identidad con las personas de la institución.				
5. La directora otorga los espacios para el perfeccionamiento de su equipo técnico				
6. El equipo directivo apoya, destaca y fortalece los logros académicos y extraescolares de los docentes				

2.4 Dimensión

Gestionar la instrucción: Se refiere al conjunto de tareas destinadas a supervisar y evaluar la enseñanza, coordinar el Curriculum, proveer los recursos necesarios

y seguir el progreso de los alumnos. Las prácticas asociadas son: dotar al personal idóneo, proveer apoyo técnico a los docentes y los aprendizajes y evitar la distracción del equipo.				
Prácticas	1	2	3	4
1. El equipo directivo promueve y aplica instrumentos de evaluación durante el año reconociendo fortalezas y debilidades de los miembros del equipo educativo y entregando formalmente los resultados acordando compromisos en caso necesario.				
2. El equipo directivo resguarda la articulación y coherencia del Curriculum actual con el proceso de enseñanza y posterior evaluación de los deferentes niveles y asignaturas.				
3. El equipo directivo realiza seguimientos para identificar y apoyar a los estudiantes que presentan dificultades en los aprendizajes, en el ámbito conductual o afectivo.				
4. El equipo directivo difunde entre los estamentos prácticas de buena convivencia, de enseñanza y aprendizajes que respondan a las necesidades de los estudiantes para mantener un proceso de educación continua.				
5. El equipo directivo reconoce e identifica las fortalezas de sus docentes asignándolos a los niveles donde su desempeño sea favorable al proceso de enseñanza, aprendizaje y posterior evaluación				
6. La directora conduce de manera efectiva definiendo prioridades, coordinando y delegando responsabilidades en la institución educativa.				

3. Gestión curricular.

3.1 Gestión pedagógica: Políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el equipo técnico pedagógico para organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza- aprendizaje.				
Prácticas	1	2	3	4
1. El equipo técnico pedagógico promueve la adaptación de los instrumentos de evaluación para los estudiantes con condiciones especiales.				
2. El equipo técnico organiza la carga horaria de todos los cursos tomando en cuenta las características y fortalezas de sus docentes para potenciar los aprendizajes de sus estudiantes.				
3. El equipo técnico revisa y analiza las planificaciones, guías y evaluaciones con el profesor para mejorar su contenido.				
4. El equipo técnico brinda las instancias para la reflexión técnica y analiza los resultados de evaluaciones estandarizadas para mejorar prácticas docentes y reforzar los aprendizajes de los estudiantes.				
5. El equipo técnico brinda los tiempos para que los docentes corrijan y cumplan con la entrega de las evaluaciones.				
6. El equipo técnico asegura la revisión del material confeccionado por los docentes y que se cumpla con los tiempos correctos de distribución.				

3.2. Enseñanza y aprendizaje en el aula: Procedimientos y estrategias que implementan los docentes en sus clases para asegura el logro de los objetivos de

aprendizajes estipulados en las bases curriculares. Las acciones se enfocan en el uso de estrategias efectivas de enseñanza.				
Prácticas	1	2	3	4
1. Los docentes comunican claramente los que esperan lograr que sus estudiantes aprendan y establezcan relaciones entre las actividades y sus objetivos por alcanzar.				
2. Los docentes aplican diversas estrategias de enseñanzas para lograr aprendizajes significativos				
3. Los docentes utilizan las TICS para que contribuyan y aporten motivando positivamente al aprendizaje de los estudiantes				
4. Los docentes logran un ambiente propicio para el aprendizaje de todos los estudiantes				
5. Los docentes motivan a sus estudiantes realizando conversatorios donde prima el respeto por las diversas opiniones, inquietudes e intereses				
6. El establecimiento cuenta con un plan de trabajo para los estudiantes NEE que incluye apoyo con especialistas idóneos incorporando al núcleo familiar realizando un trabajo articulado.				

3.3 Apoyo al desarrollo de los estudiantes: Políticas procedimientos y estrategias que lleva a cabo el establecimiento educativo para velar por un adecuado

desarrollo académico afectivo y social de todos los estudiantes, tomando en cuenta sus diferentes necesidades, habilidades e intereses.				
Prácticas	1	2	3	4
1. La escuela cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje.				
2. El establecimiento cuenta con un plan de trabajo y un equipo capacitado para pesquisar, monitorear y apoyar estudiantes con problemas afectivos y sociales				
3. El establecimiento implementa estrategias para identificar con anticipación estudiantes en riesgo de deserción escolar y activa acciones para asegurar su continuidad.				
4. El establecimiento cuenta con un sistema orientado vocacional que apoya a los estudiantes en la elección de sus estudios secundarios y superiores, que incluye entrega de información actualizada.				
5. El establecimiento cuenta diversos talleres para apoyar académicamente a los estudiantes que tienen vacíos pedagógicos o están más descendidos.				
6. El establecimiento realiza salidas pedagógicas para propiciar el aprendizaje en diversos contextos educativos.				

4. Área Gestión de Recursos.

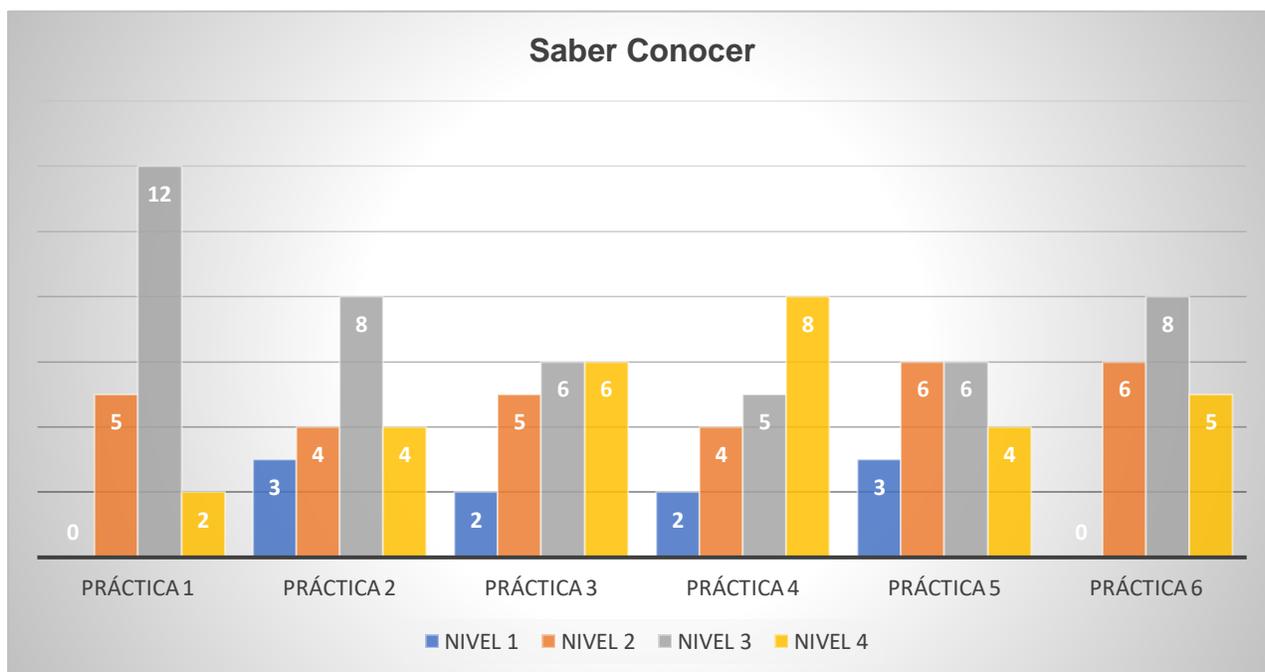
4.1 Gestión de recursos humano: Políticas procedimientos y prácticas que implementan el establecimiento para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor, además de un clima laboral positivo				
Prácticas	1	2	3	4
1. El establecimiento implementa un sistema para evitar el ausentismo laboral y un sistema de reemplazos eficientes en el caso de licencias médicas.				
2. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, de respeto mutuo, colaborativo y solidario.				
3. El sostenedor y el establecimiento cuentan con estrategias para mantener y atraer a los docentes mejores evaluados ofreciéndoles mejoras laborales.				
4. El establecimiento destaca y valora el trabajo de los docentes implementando un sistema de reconocimiento el cual promueve y potencia la labor profesional				
5. El establecimiento cuenta con una planta docente completa para implementar el Currículum actual, con definiciones claras de roles y funciones de cada cargo.				
6. El establecimiento cuenta con un sistema de registros y protocolos en caso de incumplimientos laboral para una posterior desvinculación en caso necesario.				

4.2 Gestión de recursos financieros y administrativos: Las políticas y procedimientos que aseguran una gestión ordenada actualizada y eficiente de los recursos				
Prácticas	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona la matrícula de manera de obtener una matrícula completa para cada curso y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.				
2. El establecimiento lleva la contabilidad al día y de manera ordenada, rinde cuenta pública anual, de acuerdo a la normativa impartida por el Ministerio de Educación				
3. El establecimiento lleva a cabo los gastos de acuerdo al presupuesto que tiene y lleva un control exhaustivo de su cumplimiento a lo largo del año escolar				
4. El establecimiento cumple con la legislación y no tiene denuncias en la superintendencia de Educación.				
5. El establecimiento genera alianzas y las utiliza formando redes en beneficio de sus estudiantes y docentes y a su vez los integra en su PEI Y PME.				
6. El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diversos estamentos				

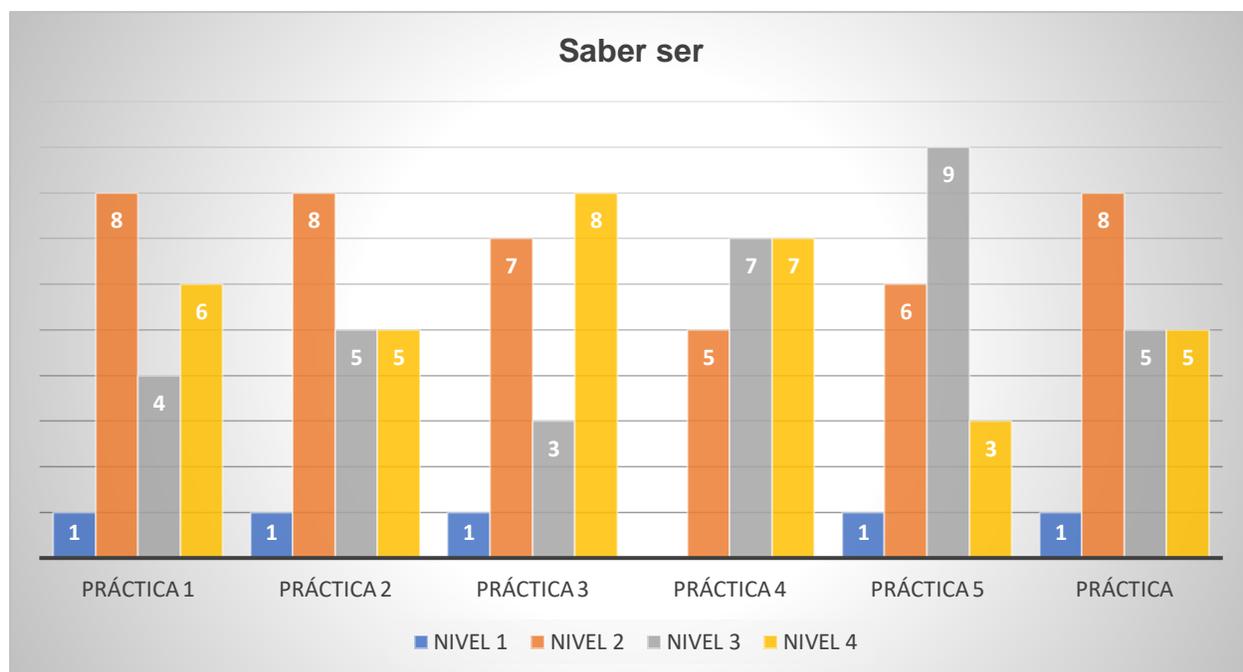
4.3 Gestión de recursos educativos: Condiciones y procedimientos que aseguran en el establecimiento la adecuada provisión, organización y uso de recursos educativos necesarios.				
Prácticas	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con la infraestructura adecuada para facilitar el bienestar y el aprendizaje de los estudiantes.				
2. La escuela cuenta con una biblioteca o CRA salade recursos audio visuales operativa que apoye el aprendizaje de los estudiantes.				
3. El establecimiento cuenta con las TIC en funcionamiento, para apoyar en el aprendizaje de los estudiantes				
4. El establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento de los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de mantención, reposición y control de inventarios periódicos.				
5. El establecimiento cuenta con recursos didácticos para potenciar el aprendizaje de los estudiantes en los niveles estableciendo normas y rutinas que establecen un adecuado orden y uso en la organización.				

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

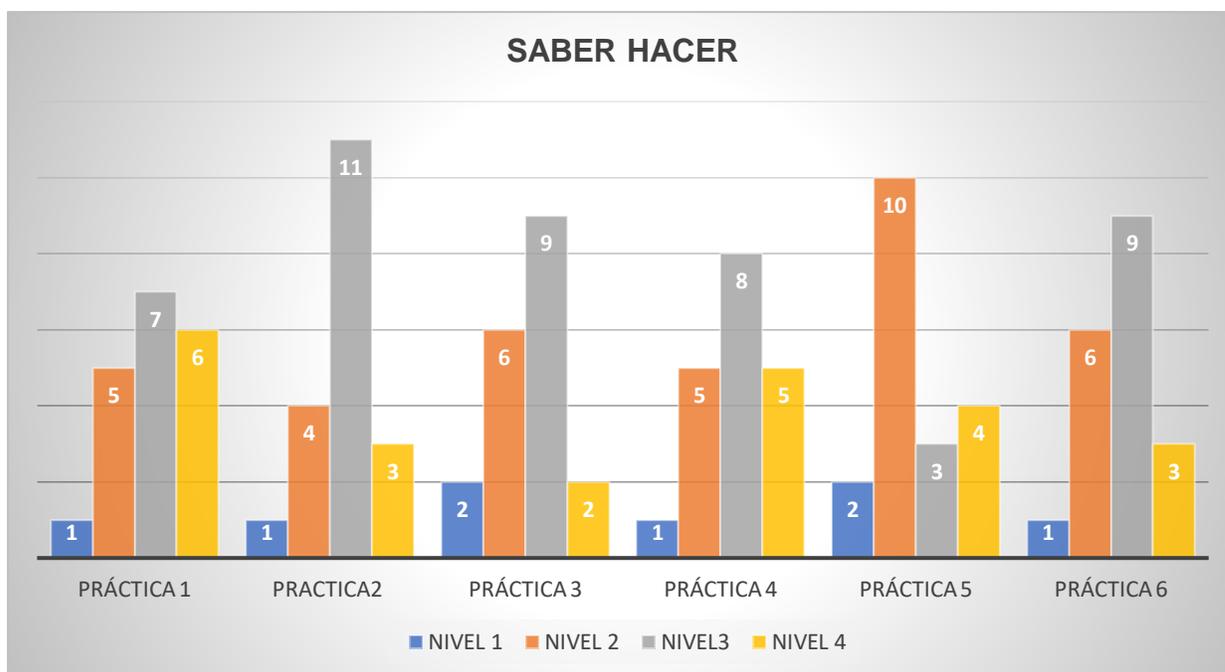
1. Formación basada en competencias.



El establecimiento evidencia un alto desempeño o resultados en el nivel tres en todas las prácticas indicando que se cumplen los indicadores ,el siguiente nivel de desempeño que se cumple es el nivel cuatro que están presente en todos los niveles e indica que los niveles en promedio se encuentran en un nivel de consolidación avanzado, el nivel dos indica resultados más descendidos indicando que sus niveles de logros son menores y en el nivel uno las prácticas deben reforzarse o formular una mejora en esta área de “Saber conocer”

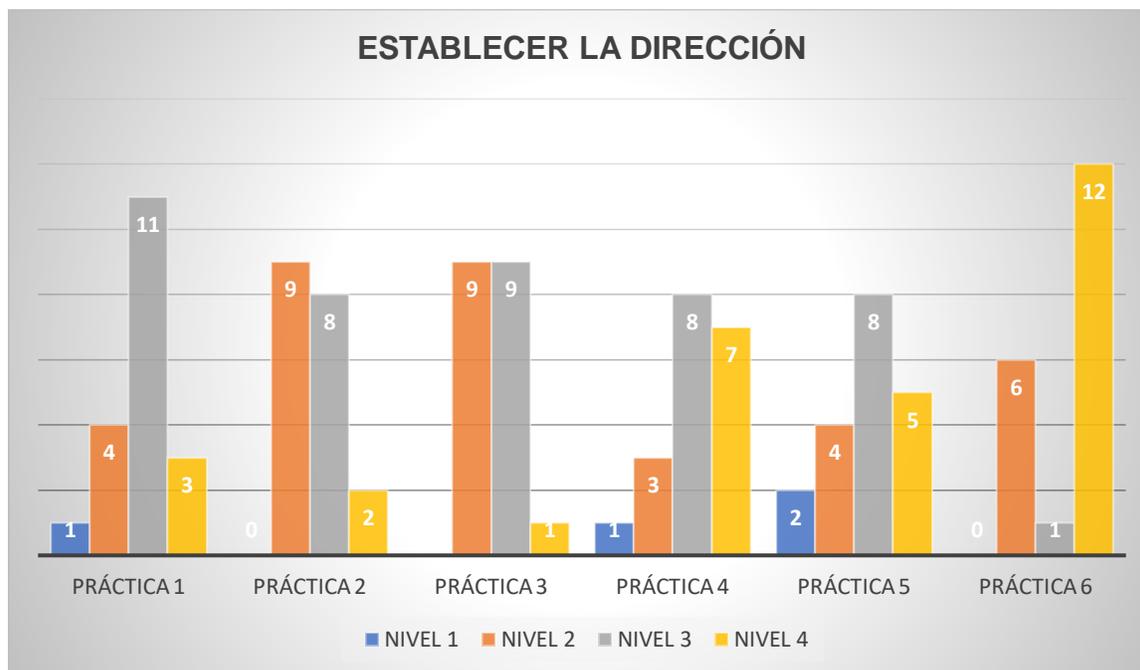


En el área del “saber ser” las prácticas mantienen un nivel alto, comenzaremos analizando el nivel uno el cual se aprecia en casi todas las prácticas indica que debe realizarse una propuesta de mejora, en las demás prácticas se aprecia una estabilidad en los resultados indicando que las practicas están en un proceso avanzado o consolidado.

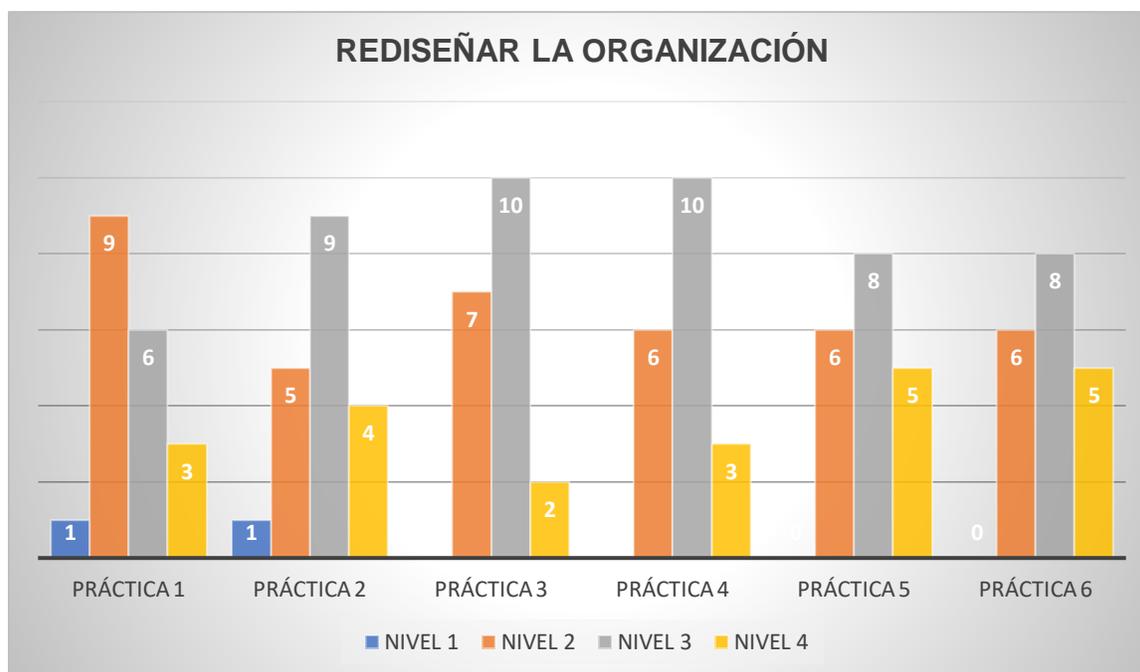


En esta dimensión “Saber hacer “se destacan las prácticas uno, dos, tres, cuatro y seis de nivel tres indican que tiene un alto nivel de consolidación, la práctica número cuatro nivel dos indica una consolidación avanzada, las prácticas uno, dos, tres, cuatro y cinco indica que las prácticas están en un proceso avanzado de consolidación y el nivel uno indica que estas prácticas deben fortalecerse y para ello es necesario realizar una propuesta de mejora.

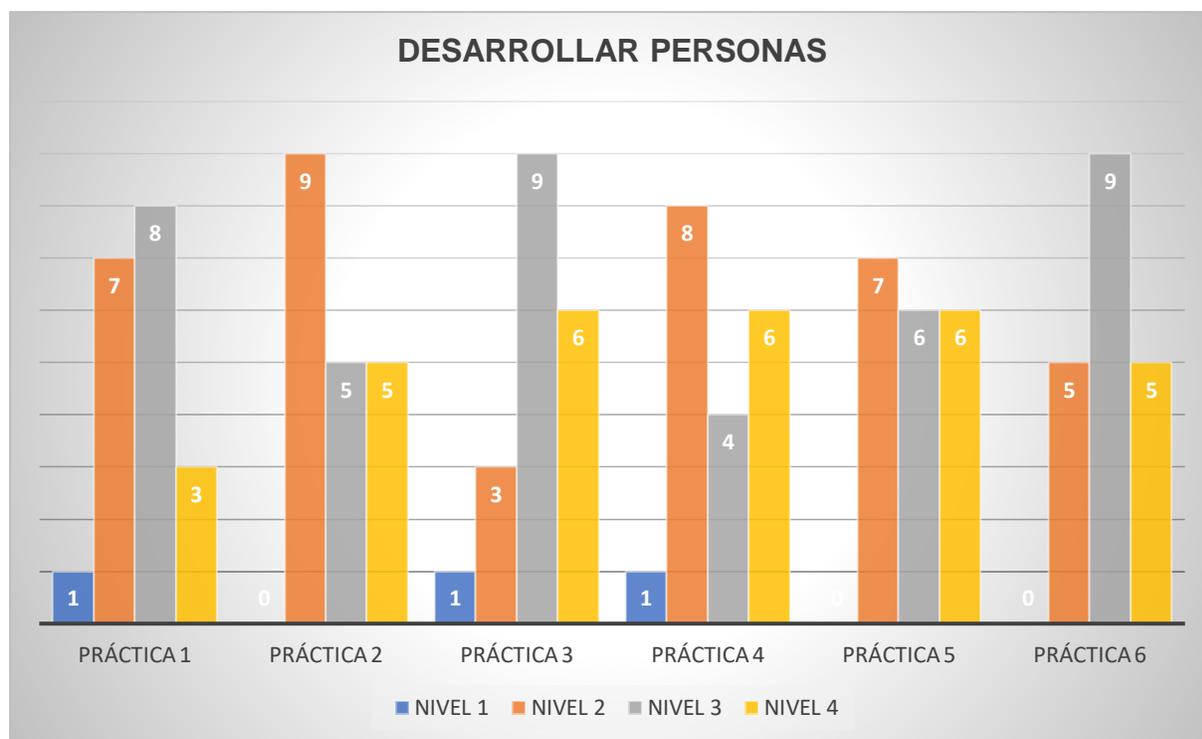
2. Área Liderazgo Pedagógico.



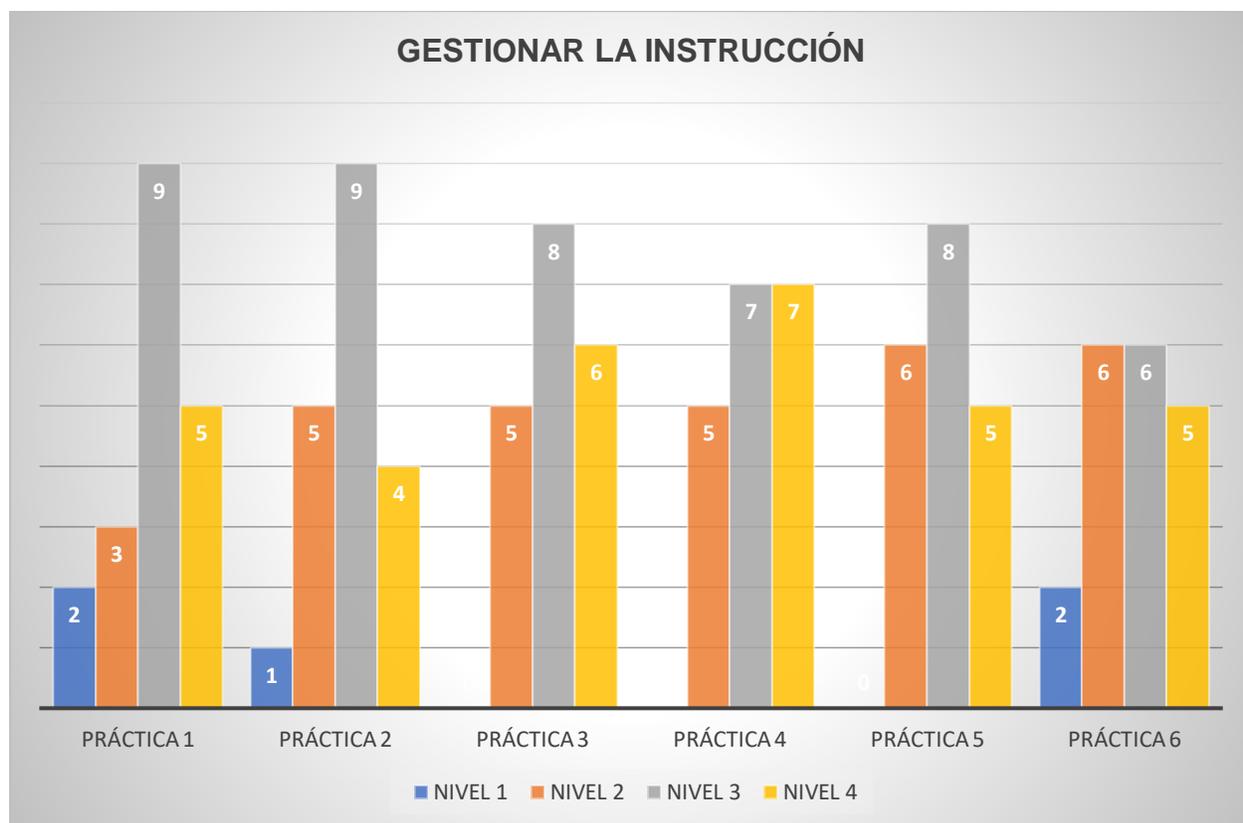
Al observar los datos se definen claramente los niveles en las prácticas uno, dos, tres, cuatro, cinco y seis indicando que incorpora un propósito explícito y claro, existe sistematicidad y progresión secuencial, se estaría cumpliendo con el nivel tres y cuatro este último incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente en los procesos de la institución. En cuanto a los niveles de las prácticas más descendidas los indicadores son en menor proporción, pero estas prácticas deben reformularse como por ejemplo gestionar capacitaciones teniendo como tema principal las políticas educacionales actuales, brindar los espacios para que los docentes puedan ser escuchados planteando sus inquietudes, por lo cual se debe realizar una mejora en estos resultados y a su vez mantenerlos en las prácticas que mejoren estas prácticas.



Este gráfico demuestra que el nivel tres destaca sobre los demás niveles indicando que se incorpora un propósito explícito y claro existe una mejora en los resultados, también indica que el nivel dos esta presente en todas las prácticas indicando que el quehacer esta incorporado a la práctica del establecimiento educacional en sistemática faltando progresión secuencial en los procesos falta mejorar las prácticas incorporar la evaluación y el perfeccionamiento permanente para cumplir óptimamente en estos procesos, las uno y dos necesitan ser analizadas para generar una propuesta donde poder mejorar los estándares más descendidos.

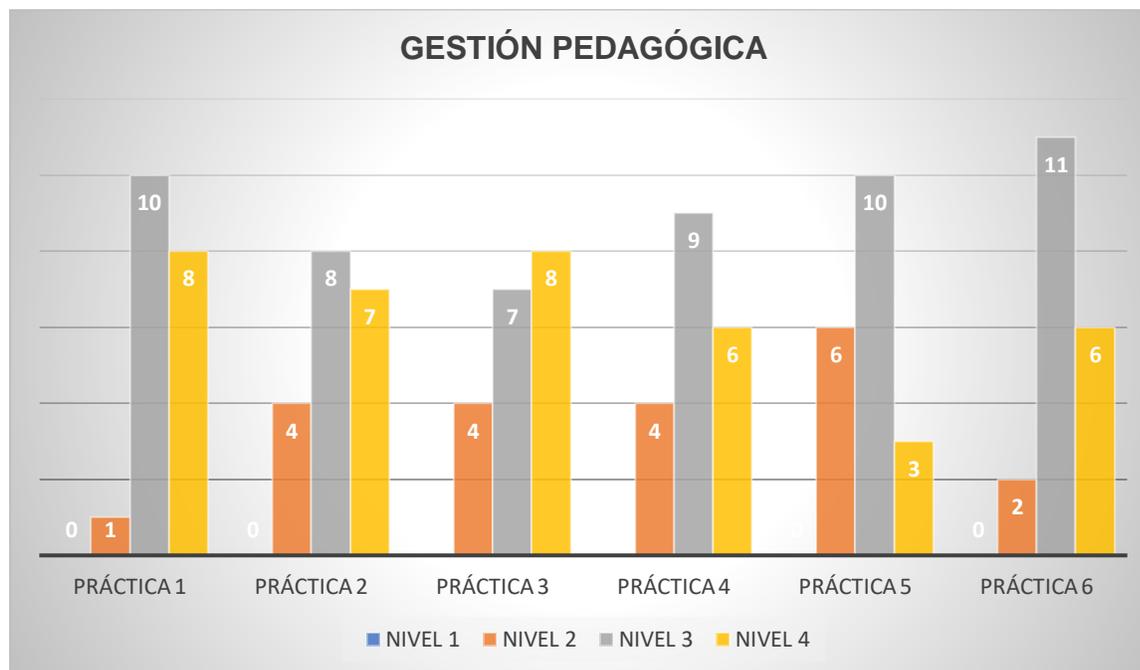


Los niveles bajos en estas prácticas son de nivel cero y uno lo que indica que deben analizarse y definir estrategias para mejorarlas, al observar las prácticas se destacan por sus altos niveles donde su propósito es explícito y claro, mantiene la sistematicidad y progresión secuencial en los procesos subyacentes y orientado a la mejora de los resultados institucionales esto define una práctica pedagógica, pero falta incorporar la evaluación y el perfeccionamiento permanente en sus procesos para lograr el nivel máximo en sus prácticas institucionales, esto quiere decir que existe los procesos están avanzados o consolidados.

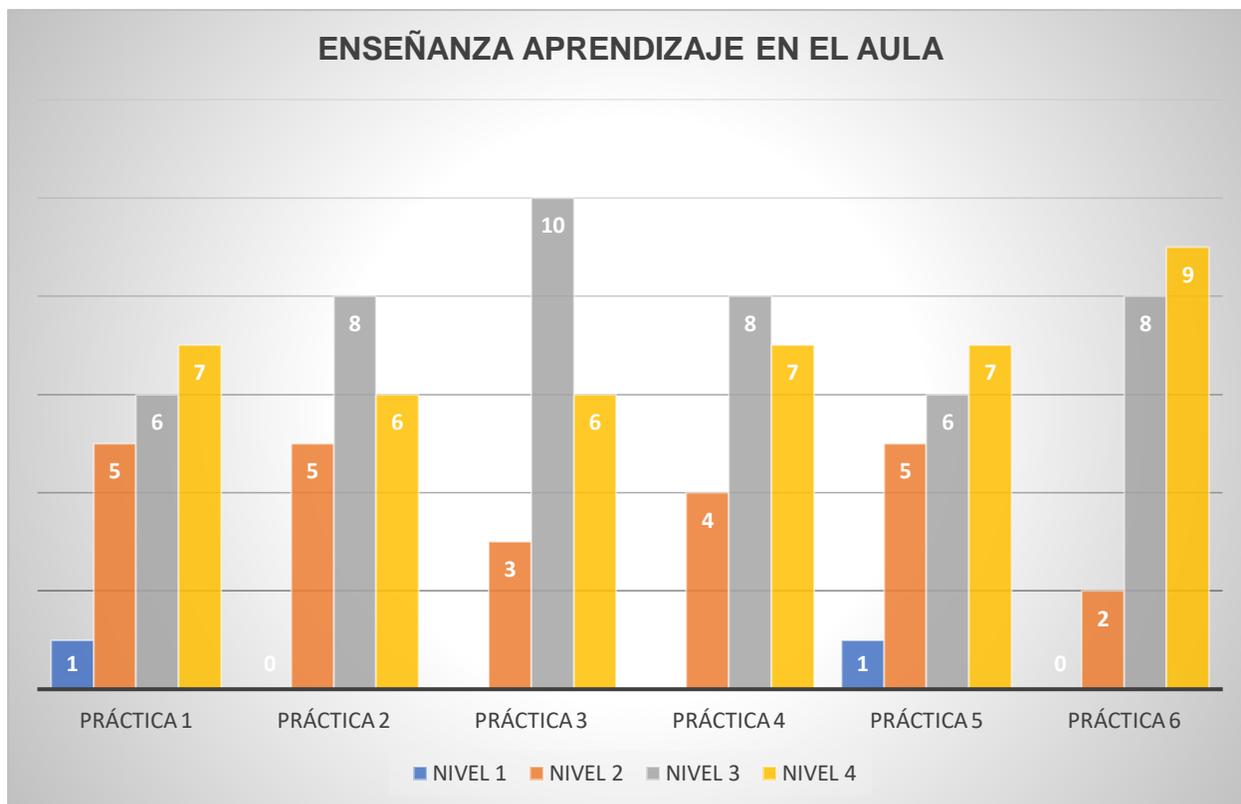


Los resultados indican que en el tercer nivel se acentúan los indicadores altos indicando que el cuarto nivel se destaca en todas las prácticas, los indicadores más descendidos están en los niveles uno y dos esto refleja que prácticas se observa de manera difusa y no se implementan de manera sistemática en práctica en cambio en el nivel dos se cumple la sistematicidad de la práctica, pero falta para que los indicadores estén en niveles más adecuados para lograr una evaluación y un proceso permanente, continuo y sistemático en pocas palabras se observa que la progresión en el establecimiento es muy avanzada

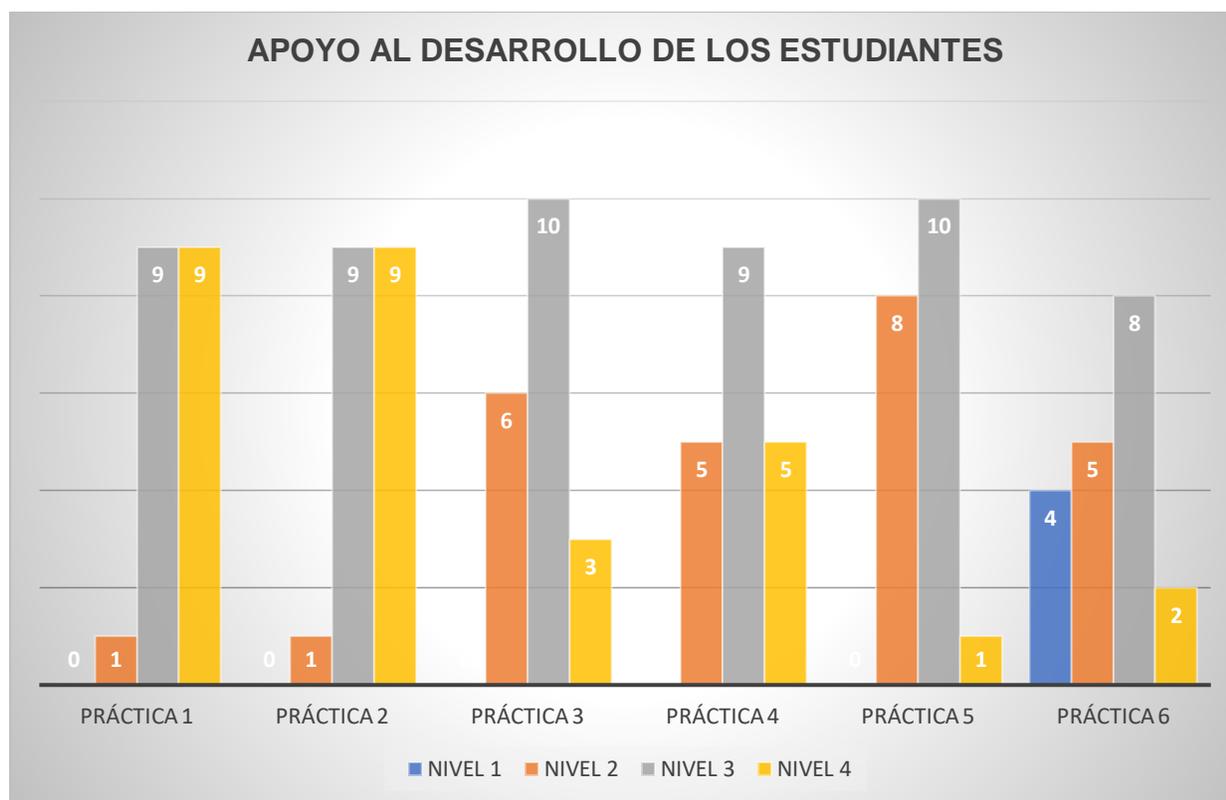
3. Área Gestión Curricular.



Según lo observado, el nivel y las prácticas destacan en su puntuación el nivel tres y cuatro indicando que las prácticas se cumplen con un propósito claro y explícito, para todos los integrantes de la comunidad educativa con una orientación a la mejora de los resultados institucionales lo que define una práctica institucional o pedagógica el nivel cuatro representa que las prácticas se incorporan la evaluación y el perfeccionamiento continuo en sus procesos educativos, el nivel uno no se aprecia en las prácticas, por lo cual existe un avance significativo en este proceso consolidado el cual es avanzado.



En este grafico de enseñanza aprendizaje se destacan altos niveles en todas las prácticas o mejoras en el proceso de prácticas institucionales podría hacer referencia a que las prácticas son avanzadas o ya están consolidadas en el establecimiento, en las prácticas donde los niveles están más descendidos deben realizarse mejoras en su proceso ya que sus resultados son difusos y no se aprecian de manera sistemática, la tendencia de este grafico es una consolidación avanzada

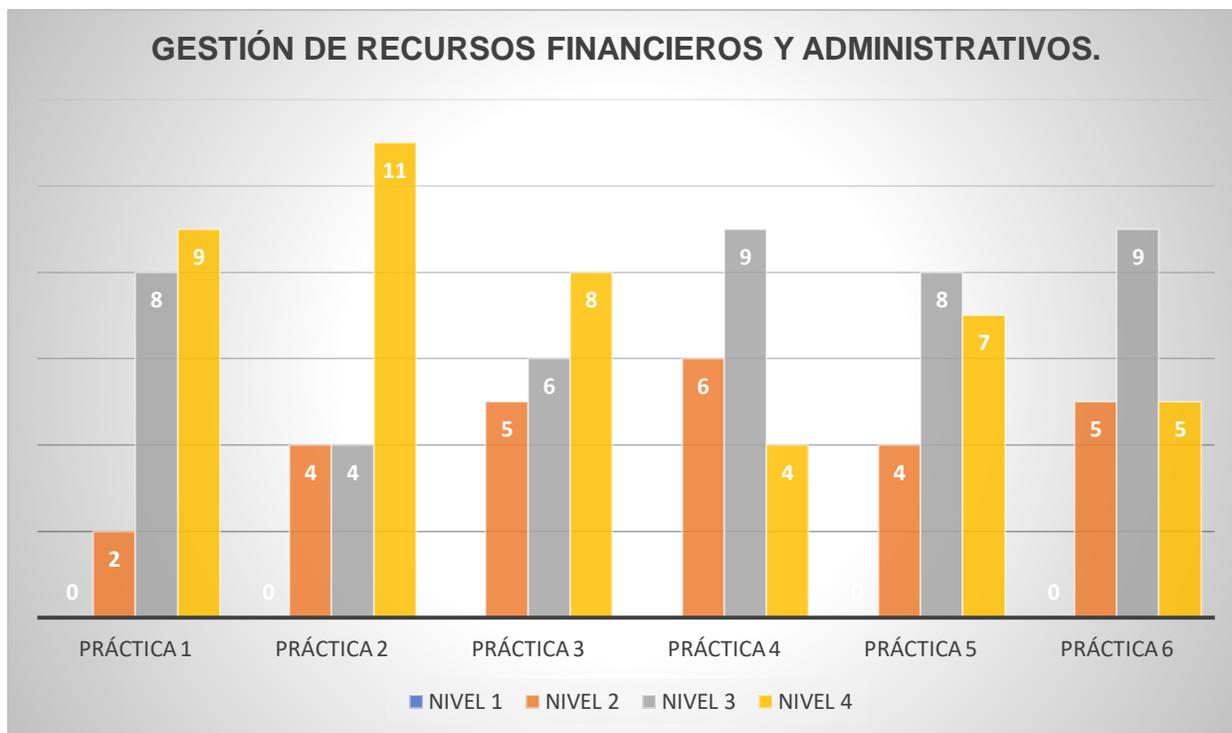


Como en la mayoría de las prácticas los niveles de este gráfico se destacan en los niveles de las prácticas uno, dos, tres, cuatro y cinco demuestra una tendencia a la consolidación de sus procesos, en las prácticas uno, dos, tres, cinco y seis existe una apreciación distinta en sus niveles de prácticas y a pesar que son en menor proporción es importante crear propuestas de mejoras.

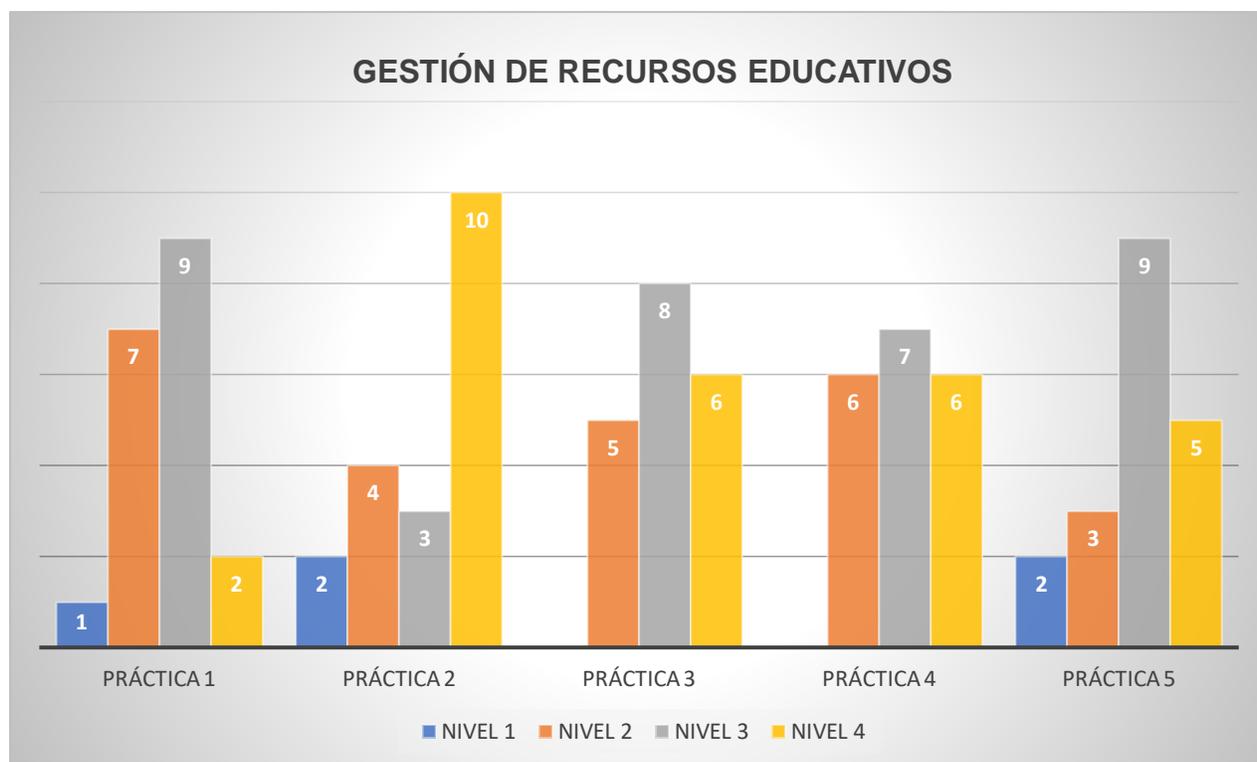
4. Área Gestión de Recursos.



En grafico las practicas mantienen buenos resultados es importante destacar que las practicas muestran un nivel dos indicando que tiene un propósito explícito y claro y sus propósitos son explícitos, pero falta orientación incorporar sistematicidad progresión secuencial en los procesos subyacentes , el nivel tres indica una progresión en sus resultados los cuales son de un nivel avanzado o con prácticas consolidadas, el los niveles uno y cuatro el grafico indica que las prácticas se mantienen bajos resultados por lo que es importante desarrollar una estrategia donde los niveles puedan tener una progresión o alcancen a consolidarse



En el área de recursos financieros se aprecia que el nivel cuatro en las prácticas tiene tendencia a mantener sus estándares uno, dos, tres, cuatro y cinco llegan a una progresión en sus prácticas, los estándares más bajos como es el nivel dos en la práctica uno debe reformularse para obtener una mayor asistencia a clases y formular estrategias que promuevan la mejora, de esta manera podemos lograr una progresión en las prácticas, mejorar los niveles y obtener mejores resultados.



En la encuesta realizada se define claramente su máximo nivel en la práctica dos y se mantiene en las prácticas tres y cuatro, demuestra una baja en las prácticas cinco y uno, el nivel tres tiene sus niveles bastante altos indicando que el quehacer incorpora un propósito explícito y claro en sus prácticas, el nivel dos mantiene una constante dentro de las prácticas lo que indica que su propósito es explícito y claro, pero que aun falta para lograr incorporar la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos, entonces es necesario reformular estrategias de como mejorar la infraestructura del establecimiento, práctica dos hacer énfasis y difundir de manera más eficaz las cuentas del establecimiento de manera de difundir esta información, de esta manera podemos crear acciones para mejorar nuestras prácticas y llevarlas a otro nivel.

PROPUESTAS DE MEJORA.

Área. Formación basada en competencias

Objetivo	Acciones a realizar	Responsables
Planificar una jornada de capacitación sobre el Decreto de Evaluación 67/2018 y elaboración de Instrumentos Evaluativos.	Organizar una jornada de capacitación para docentes, profesionales PIE durante el primer semestre, considerando actualizar el Reglamento de evaluación actual del establecimiento según las normativas vigentes del Ministerio de Educación	Equipo de Gestión
Fortalecer las competencias docentes y profesionales PIE en procesos evaluativos pedagógicos, recolectando información que permita evaluar contenidos y habilidades.	Los docentes analizarán en forma grupal los principios y fundamentos del decreto 67/2018 y los cambios que implican en la gestión escolar.	Unidad Técnica Pedagógica
Construcción de instrumentos evaluativos diversificados y pertinentes para cada asignatura, utilizando recursos contextualizados que apoyen al aprendizaje de los estudiantes.	Calendarizar una jornada para que los docentes confeccionen diversos instrumentos evaluativos socializando su trabajo con sus pares	Unidad Técnica Pedagógica

PROPUESTAS DE MEJORA.

Área. Liderazgo Pedagógico.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsables
Sensibilizar a la comunidad educativa sobre los lineamientos de la política pública respecto a la convivencia escolar y el abordaje de casos de conflicto al interior de la comunidad educativa.	Se realizará una capacitación sobre gestión de convivencia escolar y resolución de conflictos dando a conocer las políticas actuales del ministerio de educación para ello se presentará un PPT explicativo	Equipo de gestión Equipo de convivencia escolar
Capacitar a los docentes y asistentes de la educación del establecimiento en la gestión de la convivencia escolar y resolución de conflictos.	Se Realizará una representación sobre un conflicto actual y los grupos de trabajo recibirán instrucciones sobre como pueden resolver este problema aplicando los conocimientos adquiridos recientemente bajo las políticas del RICE.	Equipo de gestión
Potenciar las instancias de encuentro y competencias técnicas que permitan mejorar la convivencia y el sentido de pertenencia de los distintos estamentos de la comunidad educativa.	Realizar capacitaciones al Centro General de Padres y apoderados y a los subcentros de padres (directivas de los 30 cursos) y en reuniones de apoderados para realizar informar sobre lineamientos de las políticas actuales sobre convivencia escolar	Equipo de gestión

PROPUESTAS DE MEJORA.

Área Gestión curricular

Objetivo	Acciones a realizar	Responsables
Los docentes desarrollarán planificaciones anuales en las diferentes asignaturas teniendo en cuenta la realidad de cada curso de esta manera se harán las adecuaciones curriculares necesarias	Organizar dos jornadas de planificación una al inicio de primer semestre posterior al análisis de la jornada de evaluación del primer semestre y la otra finalizando del año escolar	Equipo de gestión Unidad Técnica Pedagógica
Orientar la cobertura curricular de manera sistemática por medio de planificaciones y visitas al aula	Organizar las actividades con una carta Gantt calendarizando las fechas de monitoreo de la cobertura curricular y el logro de los aprendizajes	Unidad Técnica Pedagógica
Fortalecer orientaciones metodológicas para potenciar los aprendizajes de los estudiantes.	Calendarizar cuatro reuniones, dos durante el primer semestre y otras dos durante el segundo semestre esto para promover e instalar prácticas educativas en el aula.	Unidad Técnica Pedagógica

PROPUESTAS DE MEJORA.

Área. Gestión de recursos

Objetivo	Acciones a realizar	Responsables
Capacitar al equipo técnico pedagógico y cuerpo docente en el desarrollo de mejoramiento continuo para reformular el Plan de mejoramiento Educativo (PME)	Talleres presenciales colectivos integrando a la comunidad para que den su punto de vista y se realicen acuerdos y tomas de decisiones para todos los miembros de la comunidad educativa	Equipo de gestión Unidad técnica pedagógica
El equipo técnico y el cuerpo docente apoyan en las distintas fases del desarrollo del PME desde la fase de estrategias hasta su evaluación.	Reuniones calendarizadas para aportar en el desarrollo del PME desde el proceso de inicio hasta su evaluación de esta manera se incorporan a todos los miembros de la comunidad educativa para el beneficio y lograr mejores resultados en el aprendizaje de todos los estudiantes	Equipo de gestión Unidad técnica pedagógica
Conocer el nuevo enfoque a 4 años del Plan de mejoramiento educativo, sus alcances	Realizar reuniones periódicas calendarizadas para dar a conocer anualmente el	Equipo de gestión Unidad técnica pedagógica

al desarrollo del PME2023.	plan de mejoramiento educativo como por ejemplo consejo de profesores, consejos escolares y cuenta pública	
-------------------------------	---	--

Conclusión

Al término de este proceso puedo indicar que crecí profesionalmente y amplíe mis conocimientos en estas áreas Formación basada en competencias , Liderazgo pedagógico , Gestión curricular y Gestión de recursos , al iniciar este proceso de investigación y a partir de la creación de este instrumento para el diagnóstico del establecimiento, supe inmediatamente que me encontraría con una realidad, una problemática y a su vez con aspiraciones y desafíos en el ámbito institucional y pedagógico de la cual todos teníamos conocimiento en forma general, de esta manera me permitió profundizar más el conocimiento tomando en cuenta como principal referente la opinión de los principales actores de la institución educativa y en base a este referente pude crear una propuesta de mejora para la institución, los objetivos, metas y estrategias que pude crear nos permiten avanzar en el desarrollo de sus procesos y prácticas institucionales , este diagnóstico fue un instrumento fundamental para mejorar la calidad de la enseñanza y la formación permanente de nuestros estudiantes indicando que este es un proceso reflexivo y participativo en la gestión educativa, quisiera indicar que para mí en forma personal fue un desafío , durante estos dos años de aprendizaje pase momentos muy duros y difíciles en los anteriores pensé en dejar de estudiar por situaciones personales el fallecimiento de mi padre fue un gran golpe y cambio la forma de vivir de toda mi familia y aun cuando se que estoy saliendo de los protocolos ,quiero agradecerles ya que en el primer trabajo tuve un retraso también por este mismo tema la salud de mi padre .

Bibliografía.

Antecedentes Generales. Educación especial Decreto Exento N° 83/2015

<https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/2239/mono-593.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

CASTRO RUBILAR, Juana Irene. La formación inicial docente en Chile: una parte de su historia y los desafíos de aprendizaje por competencias. *Prax. educ.* [online]. 2017, vol.21, n.2, pp.12-21. ISSN 0328-9702. <http://dx.doi.org/10.19137/praxiseducativa-2017-210202>.

<https://centroestudios.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/100/2017/06/EVIDENCIAS-38.pdf>

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17041/Rodriguez_ce.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Diversificación de la enseñanza Decreto N° 67/2018

<https://www.educarchile.cl/modelo-de-formacion-por-competencias-una-educacion-para-conocer-hacer-y-ser>

Estándares Indicativos de desempeño para los Establecimientos Educacionales y sus sostenedores

Escolar https://vinculando.org/educacion/la_gestion_curricular_en_procesos_educativos_de_calidad.html?format=pdf

<https://www.euroinnova.edu.es/blog/saber-saber-hacer-y-saber-ser>

[PME-2020-v2.pdf \(mineduc.cl\)](#)

Plan de mejoramiento educativo Mineduc

Praxis educativa

versión On-line ISSN 0328-9702

Proyecto Educativo institucional Escuela d-126 Kamac Mayu

<https://www.uv.mx/rmipe/files/2019/07/Aspectos-basicos-de-la-formacion-basada-en-competencias.pdf> Sergio Tobón Talca: Proyecto Mesesup, 2006

<https://www.uv.mx/psicologia/files/2015/08/Competencias-Tobon-Huerta.pdf>

https://registroycertificacionate.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/94/2018/03/Definicion_Dimensiones.pdf

<https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/NT-6.pdf>

Ley SEP de Subvención Escolar Preferencial

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 D-126 Kamac Mayu, de la comuna de Calama, región de Antofagasta

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.

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 comprenden 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. 						X

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.

	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	Es adecuado, porque está basado en los competencias y liderazgo que se debe lograr en gestión curricular.
Motivos por los que se considera no adecuado	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

Identificación del experto

Nombre y apellidos	María Genoveva Astorga Donoso.
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Magister en Educación. Directora Escuela D-126 Kamac Mayu de la ciudad de Calama.
e-mail	Mastorga.d126comdeseduca.cl
Fecha de la validación (día, mes y año):	14 de abril, 2023