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

DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS ÁREAS DE LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS, EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO, LA GESTIÓN CURRICULAR Y LA GESTIÓN DE RECURSOS DE LA ESCUELA BASICA EMILIO SOTOMAYOR D-45, DE LA COMUNA DE CALAMA, REGIÓN DE ANTOFAGASTA.

Nombre de la candidata a magíster: María José Toro Labraña.

Nombre del tutor disciplinar: Rocío Riffo San Martin

Nombre del tutor metodológico: Rocío Riffo San Martin

Mayo, de 2023

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES
AUTÓNOMA

ÍNDICE

Resumen 3
Introducción 4
Marco teórico 6
Marco contextual 10
Elaboración y Aplicación del instrumento de evaluación 13
Análisis de los resultados 28
Propuestas de mejora 41
Conclusión 55
Bibliografía 58
Anexos 61

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES
AUTÓNOMA

RESUMEN

La escuela de enseñanza básica, Emilio Sotomayor ha reflejado una discordancia entre lo que la labor docente debiera ser y su práctica diaria, demostrando que no han sido sistemáticas ni se han afianzado a con le pasar de la práctica. Es así que se ha pensado en una propuesta de mejora en cuatro áreas fundamentales de dicho proceso; áreas de la Formación Basada en Competencias, el Liderazgo Pedagógico, la Gestión Curricular y la Gestión de Recursos; la cual plantea localizar todas aquellas áreas descendidas en su ejecución y desempeño proponiendo dicho mejoramiento fundado en el análisis de datos y diseño de instrumentos de aplicación para recoger las opiniones acerca del desempeño de la comunidad educativa. El proceso de diagnóstico fue realizado a través de una encuesta hecha al equipo docente y técnico del establecimiento, donde respondieron según la practica descrita en cada dimensión asignándole el puntaje estimado según su percepción y según indicaba la opción. En la recogida de datos (cuantitativos) se pudo observar que todas las áreas fueron evaluadas de manera deficiente; obteniendo entre 1 y 2 y solo un mínimo porcentaje hace la diferencia. Por lo tanto, se proponen mejoras para cada una de las áreas de evaluación que según los encuetados se encuentran débiles en su manejo, socialización y permanente ejecución. Por lo tanto, cada propuesta de mejora de área incluye objetivos, profesionales a cargo y acciones a implementar específicas. Todo este proceso enfocado en el fortalecimiento de acciones de liderazgo que la directora y equipo técnico deberían poner en marcha para fortalecer las prácticas pedagógicas, de la comunidad y los resultados académicos de las y los estudiantes de la Escuela Emilio Sotomayor de Calama.

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES
AUTÓNOMA

INTRODUCCIÓN

Es importante abordar todos los aspectos importantes para la educación básica, para que el desarrollo de los y las estudiantes sea integral en todos los aspectos, tanto personales, emocionales, de conocimiento y habilidades, debido a que son de suma importancia para el correcto desarrollo del ser humano en sociedad. Es así que el propósito de esta investigación fue promover la generación de propuestas de mejora a partir de la implementación de un diagnóstico a nivel meso curricular, considerando la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y de recursos.

Los establecimientos educacionales, en general, se han visto enfrentados a desafíos diarios en cuanto al tener que ofrecer una educación de calidad e inclusiva; teniendo que hacer malabares para promover aprendizajes significativos e integrales sin muchas herramientas técnicas ni humanas para poder llevarlas a cabo de manera efectiva y sistemáticamente. Por esta razón es que se sugiere que los equipos directivos o estamentos de las comunidades educativas trabajen en concordancia en pro de la gestión educativa, estableciendo parámetros y principios orientados en el quehacer institucional. Basándose en su propia misión y visión pedagógica para el logro de las metas y objetivos propuestos. Impulsados en la mejora de las reformas de la educación y producción de todos los agentes de la educación.

Ahora bien, según la formación basada en competencias, entendido como un proceso de enseñanza aprendizaje cuyo fin es la adquisición de habilidades, conocimientos y actitudes para el buen desempeño que se torna fundamental para que los y las estudiantes puedan comenzar con mejor base sus estudios medios y profesionales en un futuro, haciendo la formación inicial como base de su desarrollo como profesionales de cualquier área. El pensamiento crítico y la reflexión en torno al quehacer pedagógico y la diligencia directiva debe ser la esencia para estar en constante actualización en base a nuestras actuales necesidades sociales permitiendo que la facilitación de recursos permita una afectiva gestión curricular.

Se tratará ahora, la propuesta de mejora según el diagnostico en las áreas anteriormente mencionadas; todo enfocado en la realidad educativa de la escuela Emilio Sotomayor, de la ciudad de Calama, región de Antofagasta. Donde se pretende que cada integrante de la comunidad educativa tome un rol activo, inclusivo y colaborativo para mejorar resultados.

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES
AUTÓNOMA

MARCO TEÓRICO

- **Formación Basada en Competencias:** Para entender este enfoque educativo se debe explicar que se entiende por competencia, Morales & Ruiz (2015) citado en Bizarro et al (2019) manifiesta que “el concepto de competencia no es unívoco, se encuentran múltiples acepciones debido a que es multidimensional y se refiere a diferentes niveles del saber cómo saber-hacer, saber-ser, saber-estar, saber-convivir” (p. 38). Esta Área supone desenvolver habilidades y destrezas que permitan al sujeto interaccionar con el entorno y para que la competencia sea desarrollada ampliamente en el ámbito académico se debe describir usando con un verbo de desempeño en infinitivo (aquí se indica la habilidad), el objeto de conocimiento, la finalidad y la condición de calidad.

En el caso de la Escuela Emilio Sotomayor, la cual tiene niveles de enseñanza primer y segundo ciclo se pretende que los estudiantes egresen con los conocimientos y con los saberes necesarios en el área de matemática y lenguaje para un posible ingreso a la Educación Media, haciéndolos la base para postular a Liceos Técnicos y/o Humanistas. El componente práctico de esta formación lo entrega la dimensión del saber hacer donde el desafío de los docentes es crear experiencias significativas de aprendizaje creando condiciones de desempeño que puedan hacer que su desenvolvimiento en la enseñanza media sea optimo. Ahora bien, la dimensión del ser se refleja en lo actitudinal que se puede desarrollar por medio de habilidades socioemocionales para integrarse a su contexto.

- **Liderazgo Pedagógico:** Esta área está enfocada en la gestión de los establecimientos educacionales en cuanto al apoyo a la labor docente, más allá de las labores administrativas que debe cumplir la Dirección. Debe ser su objetivo principal la mejora de las prácticas del profesorado para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Posee dos ejemplos:

> El directo que apunta al quehacer pedagógico siendo el foco la calidad de la práctica, el uso del currículo, las metodologías de enseñanza y los procesos evaluativos estando ligado estrechamente con las necesidades

> de desarrollo profesional docente. En el segundo sería el indirecto donde su foco es garantizar y crear las condiciones necesarias para la buena enseñanza y el aprendizaje procurando que los recursos asignados al establecimiento apoyen esta función (Bendikson et al, 2012).

Según estipula Gajardo y Ulloa (2016) quienes realizaron una revisión de más de 40 publicaciones acerca del liderazgo pedagógico lograron concluir que existen catorce prácticas agrupadas en 4 categorías, estas son *establecer dirección*, *rediseñar la organización*, *desarrollar personas*, y *gestionar la instrucción en la escuela*.

- **Gestión Curricular:** Castro (2005) estipula que la inclusión de la gestión curricular, como nuevo constructo, accede a situar el quehacer de la escuela en su esencia, también en identificar la estructura de las relaciones institucionales ofreciendo una lectura dinámica de la realidad social de la escuela. La gestión curricular de un establecimiento de enseñanza media "requiere tener presente que cada organización es producto de cómo sus miembros piensan e interactúan, requiere de liderazgos y de dinámicas de trabajo colaborativo donde el aprendizaje está conducido por visiones compartidas de lo que se quiere alcanzar" (Senge, 2000).

Esta designación está ligada a la función que cumple la Unidad Técnica Pedagógica, cuya función es de coordinación técnico-pedagógica para asegurar que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea efectivo. Cumpliendo con las siguientes tareas, "supervisar el trabajo de los docentes, planificar y coordinar con los profesores actividades relacionadas con la enseñanza, velar por la implementación del currículum, entregar apoyo pedagógico, entre otras" (Beltran,2014).

- Gestión de Recursos: Este concepto, según estipula Mineduc (2023):

> Se refiere a las políticas, estrategias, procedimientos y prácticas que debe realizar el establecimiento educacional para asegurar el desarrollo delos docentes y asistentes de la educación; y la provisión, organización y optimización de los recursos en función del logro de los objetivos y metas institucionales. Esta área se organiza en base a tres dimensiones: gestión de personal, gestión de recursos financieros y gestión de recursos

educativos**.**

En esta área podemos observar que hay tres dimensiones; gestión de personal (políticas educacionales que facultan a Equipo de Gestión y Dirección para mantener a sus docentes en el establecimiento y alentar a la mejora de su desempeño), recursos financieros (políticas de distribución de recursos monetarios para asegurar el primero) y recurso educativo (estrategia de obtención de los recursos necesarios para asegurar que el proceso de enseñanza y aprendizaje sea el adecuado).

- Elaboración, validación y aplicación de instrumentos: Acerca de la elaboración del instrumento, esta debe pasar por dos fases, en la primera se deben elaborar los contenidosde este (preguntas o ítems) y en la segunda se debe evaluar las propiedades métricas de dichos contenidos. El contenido se refiere a la validez que se obtiene gracias a la revisión literaria del concepto que se desea evaluar o medir, la validez que se entrega por expertos relacionada al área de estudio, y a una evaluación de este contenido por jueces. Respecto a la aplicación podemos nombrar tres métodos que se utilizan en la investigación estos son el experimental, la encuesta y el análisis de datos secundarios.

Derivado de lo anterior, existen diferentes técnicas para obtener datos cuantitativos entre las cuales las más utilizadas son el cuestionario, el análisis de contenido documental y la recopilación de datos en fuentes secundarias (informes de investigación, censos y encuestas nacionales).

A continuación, la Figura 1 muestra los Cambios en la docencia a partir del enfoque de competencias**.**

Figura 1: *Cambios en la docencia a partir del enfoque de competencias.*

Fuente: Elaboración propia.

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES
AUTÓNOMA

MARCO CONTEXTUAL

La investigación fue realizada en la Escuela Emilio Sotomayor, la cual se encuentra ubicada en la comuna de Calama, segunda región de Antofagasta. Dicho establecimiento educacional fue fundado el 9 de septiembre de 1971, cuya entidad sostenedora es la Corporación Municipal de Desarrollo Social, está ubicada en la Villa Ayquina, sector Norponiente de la ciudad de Calama. Consolidada en el tiempo como uno de los planteles de mayor prestigio en el contexto Comunal, con una categoría de desempeño Medio Alto, y con el 100 % de Excelencia Académica.

El contexto Socio – Cultural de la Escuela, corresponde al Nivel medio Alto, está próximo al centro minero de Chuquicamata, con una población relativamente fluctuante y poco 4 comprometida con el proceso Educativo de sus hijos. Atiende a estudiantes que provienen de las poblaciones Gladys Marín, Villa Ayquina, 23 de marzo, Gabriela Mistral, Independencia, Independencia Norte, Rene Schneider y otras. La Escuela “Emilio Sotomayor” cuenta con Jornada Escolar Completa Diurna, atendiendo 25 cursos de 1º a 8º año Básico, con una matrícula total de 906 estudiantes dentro de los cuales 162 son pertenecientes a etnias y 94 extranjeros. Su índice de vulnerabilidad (IVE) es del 75% es decir 690 alumnos, en las categorías prioritarios 450 y preferentes 240. Cuenta con el Programa de Inclusión Escolar para alumnos y alumnas con discapacidad intelectual y motora, atendiendo a un total de 136 alumnos integrados: 36 en condición permanente y 100 transitorios. Atendiendo necesidades como: Necesidades Permanentes (Discapacidad Intelectual Leve y Moderada, Trastorno Motor Moderado, Trastorno Espectro Autista, Asperger, Multidéficit o Discapacidad Múltiple y Las Necesidades Transitorias (Funcionamiento Intelectual Limítrofe, Trastorno Específico del Lenguaje Mixto y Expresivo, Trastorno Déficit Atencional con y sin Hiperactividad, Dificultades Específicas del Aprendizaje).

Su Planta profesional directiva y docente está compuesta por directora, subdirectora, Inspectora General, jefa de Unidad Técnico Pedagógica, curriculista, Evaluador, Orientadora, Encargado de Convivencia Escolar, Coordinador Extraescolar, Coordinador de Enlaces y Comunicaciones y Coordinador CRA. Cuenta con una dotación docente de 52 Profesores ,47 en categoría Competentes. 3 destacados y 2 categoría

Experto 1. El equipo multidisciplinario del Programa de Inclusión Escolar cuenta con 13 profesionales PIE que incluye Docentes de Educación Diferencial, Psicopedagogos, Psicólogas, Fonoaudióloga, Kinesiólogo y Terapeuta Ocupacional. El equipo multidisciplinario SEP está compuesto por 1 asistente social y 1 psicóloga, además de 6 Asistentes de aula. También cuenta con 14 asistentes de la Educación (7 paradocentes y 7 auxiliares).

El proceso educativo que desarrolla, se fundamenta en la Reforma Educacional, actual Ley General de Educación (Ley 20.370/ 12/09/2009), incorporando los principios del Modelo de Calidad de la Gestión Escolar, Sistema Nacional de Aseguramiento de la Gestión Escolar en todas las líneas de acción que se desprenden de sus ejes como mejora continua, calidad, equidad y participación (Ley 20.529/2011), Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad Educativa que contempla:

- Proyecto de Mejoramiento Educativo (PME).
- Planes de Acción de Mejoramiento Educativo (PADEM).
- Reforma Curricular y sus Programas de Estudio.
- Bases Curriculares (Actualizaciones 2014).
- Fortalecimiento del Desarrollo Profesional Docente.
- Jornada Escolar Completa Diurna (JEC).
- Plan de Gestión Convivencia Escolar (PGCE).
- Plan Integral de Seguridad Escolar (PISE).

Dentro del Modelo de Calidad, el foco de la Escuela “Emilio Sotomayor”, se encuentra en lo Curricular como principio orientador del desafío de optimización de la formación intelectual y valórica del alumnado.

Además, la Escuela “Emilio Sotomayor” cuenta con: Proyecto de Mejoramiento Educativo orientado a los logros académicos y la sana convivencia. Acciones destinadas al desarrollo de valores en los estudiantes, fortaleciendo la autonomía y la autoestima académica. Proyecto de Integración centrado en la inclusión. Ambientes propicios para el aprendizaje, Salas temáticas, Estaciones de Aprendizaje, Biblio CRA, laboratorio de computación y gimnasio. Ambientes implementados para el desarrollo integral del

alumnado, áreas verdes, patio de juegos, cancha de pasto sintética. Aulas acondicionadas para el aprendizaje y el uso de TIC. Academias de extraescolares formativas y valóricas. Excelencia Pedagógica 2018- 2019-2020.

ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION.

Diseño y aplicación del instrumento de evaluación.

El instrumento de diagnóstico está basado en cuatro áreas de investigación que a su vez poseen diferentes dimensiones a evaluar. Cuya escala evaluativa para el análisis de las áreas de proceso describen la calidad de la instalación de las practicas institucionales y/o pedagógicas que componen las diferentes dimensiones.

El instrumento elaborado fue presentado a la comunidad educativa encuestada de manera física, tomando en consideración el tiempo extenso y el no manejo amplio de las tecnologías aún. Sumado que, para la investigadora, quien expone le resultaba más cómodo y dicha metodología le acomodaba más.

Este instrumento fue entregado a un universo de cuarenta y cinco integrantes de la comunidad educativa de la Escuela Emilio Sotomayor de la ciudad de Calama, segunda región de Antofagasta.; entre ellos docentes, dirección, subdirección y equipo técnico; de los cuales solo respondieron veinticinco cuyo instrumento de evaluación y resultados serán presentados a continuación.

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES
AUTÓNOMA

Instrumento para diagnosticar las Áreas de formación basada en competencias, Liderazgo pedagógico, Gestión del currículum y Gestión de recursos.

Instrucciones: Lea atentamente cada pregunta pensando en el contexto socio educativo de la comunidad en la cual usted se encuentra inmerso (a). Debe tener presente que la escala de avaluación posee un puntaje máximo de 4 puntos y un puntaje mínimo de 1 punto. Importante que no deje ninguna pregunta sin contestar para poder dar realce a lo que usted considera pertinente.

Ficha Técnica

1. Escala evaluativa para el análisis de las áreas de proceso.

Representa una serie de criterios utilizados para evaluar practicas pedagógicas institucionales y la labor pedagógica basadas en diferentes dimensiones; representando los distintos niveles de calidad en que se pueden sustentar las practicas.

Valor	Nivel de calidad
1	Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se implementan de manera asistemática.
2	El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, cuyos propósitos son sistemáticos.
3	El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todoslos actores del establecimiento educacional, con una sistematicidad y progresión secuencial de los procesos subyacentes y con una orientación a la mejora de los resultados institucionales, lo que define una práctica institucional o pedagógica.

4	La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos.

1. Área de Formación Basada en Competencias.

1.1 Dimensión Saber Conocer

Proceso general a evaluar: La escuela valida con su comunidad la formación basada en competencias y da razón sobre cómo lo logró, desarrollando capacidades y aplicando diferentes metodologías para que los y las estudiantes puedan aprender permanentemente.

Prácticas	**Nivel de calidad de la práctica**			
	1	**2**	**3**	**4**
1. La escuela fomenta/causa de manera permanente la utilización de diferentes metodologías de enseñanza para lograr que el aprendizaje sea significativo.	24	52	16	8
2. La escuela fomenta/causa un plan de formación basado en competencias	16	72	8	4
3. La escuela fomenta/causa los conocimientos en los y las estudiantes en las habilidades fundamentales de lenguaje y matemáticas.	28	40	24	8
4. La escuela fomenta/causa el logro de la adquisición de conocimientos para los y las estudiantes que tienen como opción primera el seguir sus estudios medios en la enseñanza técnico profesional (TP)	24	28	48	0
5. La escuela fomenta/ causa que el uso de las TICS sean una parte fundamental del conocimiento teórico y práctico.	40	36	24	0

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES
AUTÓNOMA

1.2 Dimensión Saber Ser

Proceso general a evaluar: La escuela fomenta/ causa el área de formación valórica basada en el desarrollo de habilidades blandas y los OTFs propuestos en el currículo.				
Prácticas	**Nivel de calidad de la práctica**			
	1	**2**	**3**	**4**
1. La escuela promueve la aplicación de OFTs en todos los subsectores de formación.	16	52	24	8
2. La escuela promueve/fomenta el desarrollo y perfección de la comunicación efectiva (Competencia comunicativa) para que los y las estudiantes puedan desarrollar el pensamiento crítico y reconocer su propia realidad.	44	40	16	0
3. La escuela Fomenta/causa el desarrollo de las habilidades blandas en los y las estudiantes como parte de la planificación de cada subsector.	52	40	8	0
4. La escuela fomenta/causa el trabajo colaborativo y en equipo para resolver vicisitudes que se presentan en todas las áreas de formación.	60	32	4	4
5. La escuela Fomenta/causa el desarrollo de competencias ciudadanas para que así los y las estudiantes puedan desarrollar su inteligencia emocional.	64	28	4	4

1.3 Dimensión Saber Hacer

Proceso general a evaluar: La escuela garantiza en su formación basada en competencias prácticas, que los estudiantes puedan desarrollar sus destrezas y conocimientos adquiridos en cada una de las áreas de formación.				
Prácticas	**Nivel de calidad de la práctica**			
	1	**2**	**3**	**4**

1. La escuela incentiva/fomenta que los y las estudiantes practiquen y experimenten la teoría.	32	60	8	0
2. La escuela establece nexos entre establecimientos educacionales científicos humanistas y/o técnicos para encausar su formación media.	92	8	0	0
3. La escuela fomenta e incentiva las salidas pedagógicas para que los y las estudiantes puedan conectar con su entorno.	60	40	0	0
4. La escuela fomenta, incentiva y facilita herramientas de trabajo para el uso de las TICS.	90	10	0	0

2. Área de Liderazgo Pedagógico.

2.1 Dimensión Establecer Dirección

Proceso general a evaluar: Diligencia de la directora y su equipo técnico en cuanto al incentivo y motivación para que la comunicada educativa pueda alcanzar las metas y propuestas establecidas.

Prácticas	**Nivel de calidad de la práctica**			
	1	**2**	**3**	**4**
1. La directora y equipo técnico establecen compromisos claros en cuanto al logro de resultados académicos y de convivencia.	32	60	8	0
2. La directora y equipo técnico integran a la comunidad educativa, en general, en la creación y aplicación de su PEI.	12	60	28	0
3. La directora y su equipo técnico suscita instancias de trabajo colaborativo con la comunidad educativa, en general, para establecer metas y la forma de como alcanzarlas.	20	6	8	4
4. La directora y su equipo técnico influencian en el avance de la identificación y logro de los objetivos y la visión de la escuela.	20	52	24	4

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES
AUTÓNOMA

2.2 Dimensión Rediseñar la Organización

Proceso general a evaluar: Diligencia pedagógica de la directora y su equipo técnico para establecer circunstancias y condiciones de trabajo favorables para el logro del desarrollo motivacional y capacidades de os y las docentes de la comunidad educativa.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. La directora y su equipo técnico impulsa el trabajo en equipo propiciando un ambiente deferente y libre expresión.	32	48	16	4
2. La directora y su equipo técnico facilitan los recursos técnicos para desarrollar efectivamente el trabajo colaborativo.	40	48	12	0
3. La directora y su equipo técnico disponen de un tiempo determinado y común para la planificación del quehacer docente.	12	60	24	4
4. La directora y su equipo técnico delega funciones específicas a integrantes de la comunidad educativa docente para facilitar y optimizar procesos.	32	48	16	4
5. La directora y su equipo técnico impulsa la participación de los y las docentes en la toma de decisiones.	48	32	16	4
6. La directora y su equipo técnico proponen grupos de trabajo colaborativo, docente, para resolución de problemas.	24	52	24	0
7. La directora y su equipo técnico impulsan el trabajo colaborativo entre toda la comunidad educativa (apoderados, estudiantes, docentes, etc)	36	52	12	0

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES
AUTÓNOMA

2.3 Desarrollar Personas

Proceso general a evaluar: Diligencia pedagógica de la directora y su equipo técnico en cuanto al despliegue de competencias y aptitudes de la comunidad educativa en general.				
Prácticas	**Nivel de calidad de la práctica**			
	1	**2**	**3**	**4**
1. La directora y su equipo técnico organizan y apoyan la creación de instancias de soporte y protección para los y las docentes	52	32	16	0
2. La directora y su equipo técnico demuestran cercanía y confianza en relación a la capacidad de los docentes incentivándolos a nuevas prácticas en pro del proceso de enseñanza aprendizaje.	16	48	36	0
3. La directora y su equipo técnico están en constante búsqueda e incorporación de mejoras de adquisición de conocimientos perfeccionamiento y habilidades para mejorar el quehacer pedagógico.	40	36	24	0
4. La directora y su equipo técnico se responsabilizan de la evaluación, corrección y retroalimentación del quehacer docente a través de una relación cordial y de confianza.	32	48	16	4
5. La directora y su equipo técnico fomentan instancias de reflexión y pensamiento crítico en relación a los desafíos de la labor docente.	24	36	24	16

2.4 Gestionar la Instrucción (Enseñanza y Aprendizaje en la Escuela)

Proceso general a evaluar: Diligencia pedagógica de la directora y de su equipo técnico en cuanto al quehacer pedagógico en el salón de clases e inspección de su desarrollo.				
Prácticas	**Nivel de calidad de la práctica**			
	1	**2**	**3**	**4**

1. La directora y su equipo técnico incentivan en los y las docentes el interés por ahondar en el desarrollo eficaz de las metas propuestas.	48	32	16	4
2. La directora y su equipo técnico instan a la supervisión y evaluación del desempeño docente mediante el asesoramiento en la sala de clases.	16	48	32	4
3. La directora y su equipo técnico socializan rubricas de evaluación de desempeño docente en el aula previa supervisión.	88	12	0	0
4. La directora y su equipo coordinan efectivamente el proceso de enseñanza con el currículo nacional actual desatinando los recursos necesarios para llevar a cabo el proceso de enseñanza según el currículo lo demanda.	12	56	28	4
5. La directora y su equipo técnico crean instancias de monitoreo constante en cuanto al avance de los resultados de aprendizaje de los y las estudiantes.	24	56	12	8

3. Área de Gestión del Currículum

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**			
	1	**2**	**3**	**4**
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.	28	48	40	24
2. El equipo técnico pedagógico organiza la asignación de los profesores y el horario de cada curso, privilegiando	32	52	16	0

criterios pedagógicos (como distribución equilibrada de los tiempos de cada asignatura en la semana, experticia de los docentes, entre otros)				
3. El equipo técnico pedagógico y los docentes realizan una calendarización anual que prioriza los objetivos de aprendizaje a cubrir en cada mes del año escolar, en función del programa de estudios, el grado de conocimiento previo de los estudiantes y adecuaciones curriculares para los grupos de estudiantes que lo requieran.	40	48	12	0
4. El equipo técnico pedagógico asegura la realización efectiva de las clases calendarizadas, implementando procedimientos para evitar la interrupción y suspensión de clases, y para que ante la ausencia de un profesor se desarrollen actividades pertinentes a la asignatura.	60	20	20	0
5. El equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de la cobertura curricular.	28	44	28	0
6. El equipo técnico pedagógico propone y acuerda lineamientos metodológicos generales, estrategias didácticas (como método de enseñanza y evaluación, políticas de tareas, entre otros) y formas de uso de recursos educativos para potenciar el aprendizaje en los estudiantes.	60	32	8	0
7. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes realicen las planificaciones de las clases de forma semestral, las que explicitan los objetivos de aprendizaje a tratar, estrategias didácticas propuestas y evaluación del logro de los aprendizajes.	36	32	28	4
8. El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones semestrales con el profesor para mejorar su contenido.	52	32	16	0
9. El equipo directivo y técnico pedagógico desarrollan procedimientos de acompañamiento a la acción docente	64	12	24	0

en el aula que incluyen observación de clases, análisis del trabajo de los estudiantes y reflexión sobre las dificultades que enfrenta, con el fin de mejorar sus prácticas y desarrollar capacidades.				
10. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes corrijan a tiempo las evaluaciones y analicen las respuestas y los resultados con sus estudiantes, de manera que estas constituyan parte del aprendizaje.	56	20	26	0
11. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, para revisar el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje, identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o prácticas a mejorar.	64	16	20	0
12. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas prácticas pedagógicas, y análisis de dificultades en el ejercicio docente, para el desarrollo de una cultura de trabajo reflexiva y profesionalizada.	52	48	0	0
13. El equipo técnico pedagógico promueve la reutilización, adaptación y mejora de los recursos desarrollados por los docentes (por ejemplo, planificaciones, guías, pruebas, y otros instrumentos evaluativos), y establece un sistema para su organización y uso.	68	24	8	0

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**			
	1	**2**	**3**	**4**

1. Los profesores comunican claramente lo que esperan que los estudiantes aprendan o consoliden en cada clase y establecen las relaciones entre las actividades realizadas y los objetivos a alcanzar.	16	44	40	0
2. Los profesores introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual.	4	64	28	4
3. Los profesores aplican variadas estrategias de enseñanza, por ejemplo, que los estudiantes comparen, clasifiquen, generen analogías y metáforas, resuman, elaboren preguntas, expliquen, modelen conceptos, entre otras.	20	40	36	4
4. Los docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.	8	56	28	4
5. Los profesores motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.	24	52	20	4
6. Los profesores logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros).	32	56	12	0
7. Los profesores logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en clases. En los casos de interrupciones consiguen volver a captar su atención y retomar el trabajo sin grandes demoras.	4	56	40	0
8. Los profesores monitorean, retroalimentan, reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente y mantienen una actitud de altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo.	24	56	20	0
9. Los profesores utilizan distintos instrumentos de evaluación para evidenciar el aprendizaje de los estudiantes.	44	28	28	0

10. Los profesores incluyen en sus prácticas la evaluación formativa como un instrumento que obtienen información valiosa para ajustar su método de enseñanza.	36	28	36	0

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 los estudiantes, en consideración de sus diferentes necesidades.

Prácticas	**Nivel de calidad de la práctica**			
	1	**2**	**3**	**4**
1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje académico.	30	56	16	0
2. El establecimiento implementa estrategias para potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos, de modo que cuenten con oportunidades para desarrollarlos.	48	13	0	0
3. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.	32	48	20	0
4. El establecimiento cuenta con un plan de trabajo individual para cada estudiante con necesidades educativas especiales que incluye apoyos académicos diferenciados, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia, y procedimientos de evaluación y seguimiento.	20	48	32	0
5. El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para	36	60	4	0

asegurar su continuidad en el sistema.				
6. El establecimiento cuenta con un sistema de orientación vocacional que apoya a los estudiantes en la elección de estudios secundarios, que incluye la entrega de información actualizada sobre alternativas de estudio, instituciones, sistemas de ingreso y becas.	44	12	4	0

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**			
	1	**2**	**3**	**4**
1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos educativos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones.	20	44	36	0
2. El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias.	68	32	0	0
3. El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo.	76	24	0	0
4. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.	68	28	4	0
5. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional	76	24	0	0

conocidas y valoradas por sus profesores.				
6. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.	80	20	0	0
7. El establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.	56	40	4	0
8. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.	16	64	20	0

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**			
	1	**2**	**3**	**4**
1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.	35	56	8	0
2. El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos.	52	48	0	0
3. El establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año.	40	60	0	0
4. El establecimiento lleva la contabilidad al día y de manera ordenada y rinde cuenta pública del uso de recursos, de acuerdo a los instrumentos definidos por la Superintendencia.	36	60	4	0
5. El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia.	44	40	16	0
6. El establecimiento está atento a los programas de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que	16	64	20	0

concuerdan con su Proyecto Educativo Institucional y su Plan de Mejoramiento.				
7. El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo.	16	24	15	0

4.3. Dimensión: Gestión de Recursos Educativos

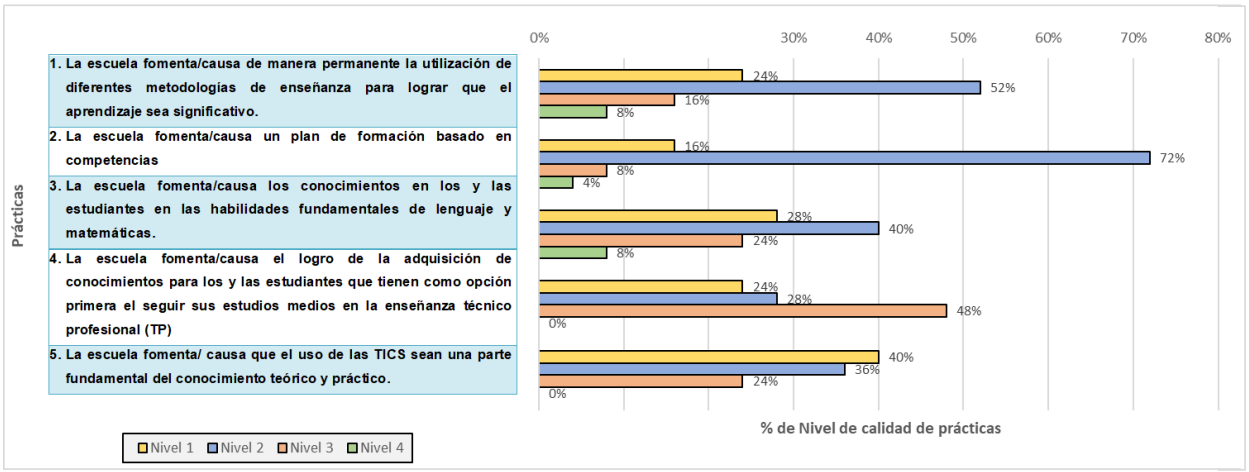
Proceso general a evaluar: Las condiciones y procedimientos que aseguran en el establecimiento la adecuada provisión, organización y uso de recursos educativos necesarios				
Prácticas	**Nivel de calidad de la práctica**			
	1	**2**	**3**	**4**
1. El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.	24	48	28	0
2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.	36	36	28	0
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.	52	16	32	0
4. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar la operación administrativa.	44	44	12	0
5. El establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de mantención, reposición y control de inventario periódicos.	20	68	12	0

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES
AUTÓNOMA

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

1. Área Formación Basada en Competencias:

1.1. Dimensión: Saber Conocer.



En esta dimensión se puede observar que:

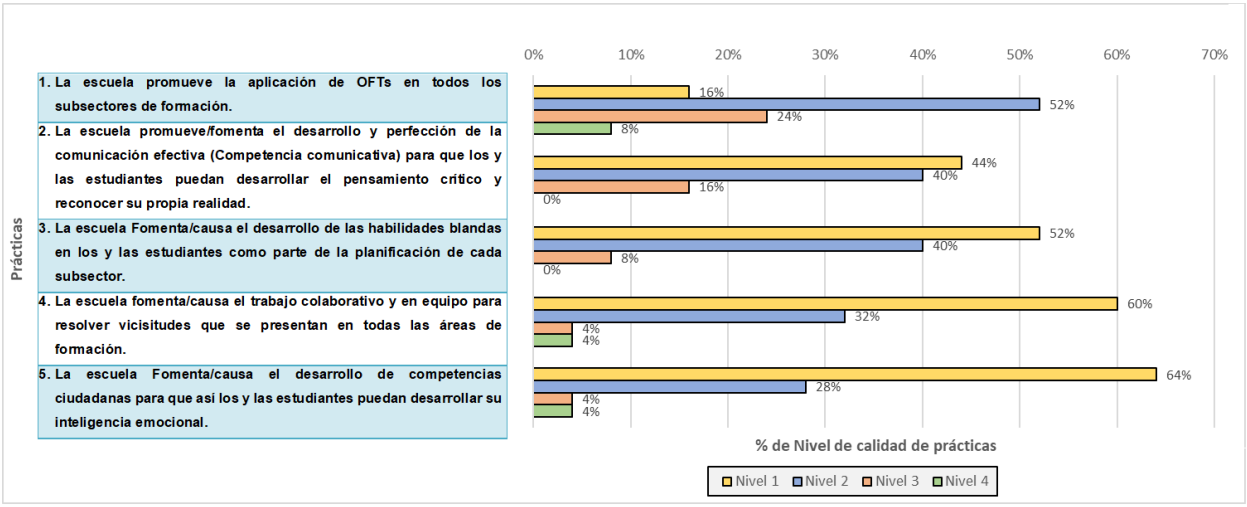
✓ Las practicas **N° 1, 2 y 3** poseen el más bajo puntaje en el **NIVEL 2** de la calidad de la práctica entre un **40 %** y **52 %.** Evidenciando que la mayoría de los encuestados considera que el quehacer pedagógico incorpora propósitos explícitos y claros para todos los actores de la comunidad educativa cuyos propósitos son sistemáticos.

✓ La práctica **N° 4** posee en el **NIVEL 3** de la calidad de la práctica un **48%** lo cual evidencia que los encuestados consideran que el quehacer pedagógico incorpora un propósito explicito y claro para la comunidad educativa cuyo proceso es sistemático y secuencial cuyo objetivo está orientado en mejorar los resultados institucionales; definiéndose como una práctica institucional /pedagógica.

✓ La práctica **N° 5** posee en el **NIVEL 1** de la calidad de la práctica un **40 %** de desaprobación puesto que demuestra, claramente, que los propósitos y las acciones realizadas son poco claras para la comunidad educativa y que no se implementan de manera sistemática.

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES
AUTÓNOMA

1.2. Dimensión: Saber Ser.



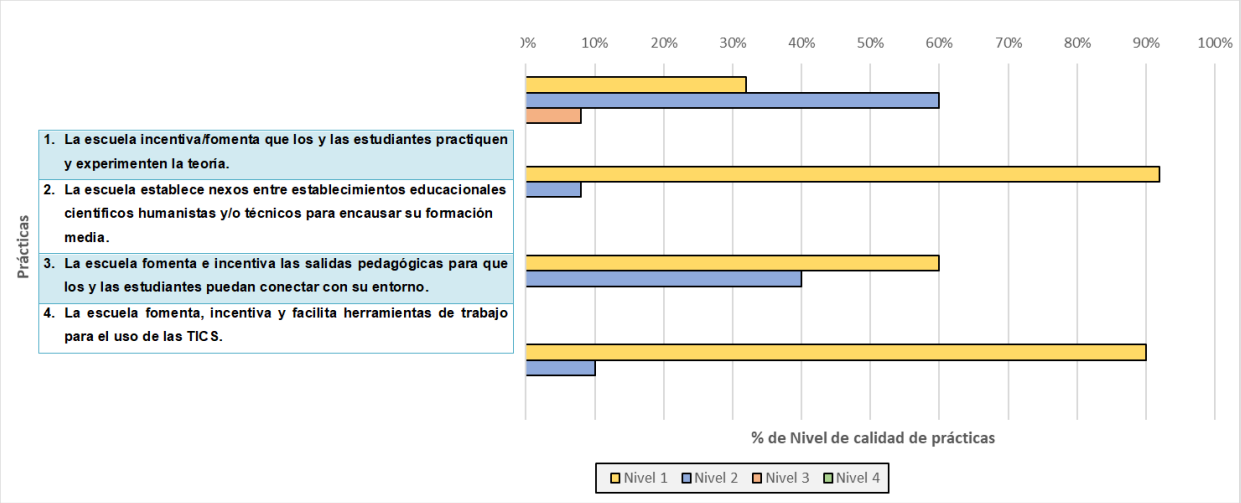
En esta dimensión se puede observar que:

✓ La práctica **N° 1** posee un resultado de **52%** en el **NIVEL 2** de la calidad de la práctica. Evidenciando que los encuestados considera que el quehacer pedagógico incorpora propósitos explícitos y claros para todos los actores de la comunidad educativa cuyos propósitos son sistemáticos.

✓ Las practicas **N° 2, 3, 4** y **5** poseen el más bajo puntaje en el **NIVEL 1** de la calidad de la práctica entre un **44 %** y **64 %.** Evidenciando que la mayoría de los encuestados considera que los propósitos y las acciones realizadas son poco claras para la comunidad educativa y que no se implementan de manera sistemática.

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES
AUTÓNOMA

1.3. Dimensión: Saber Hacer.



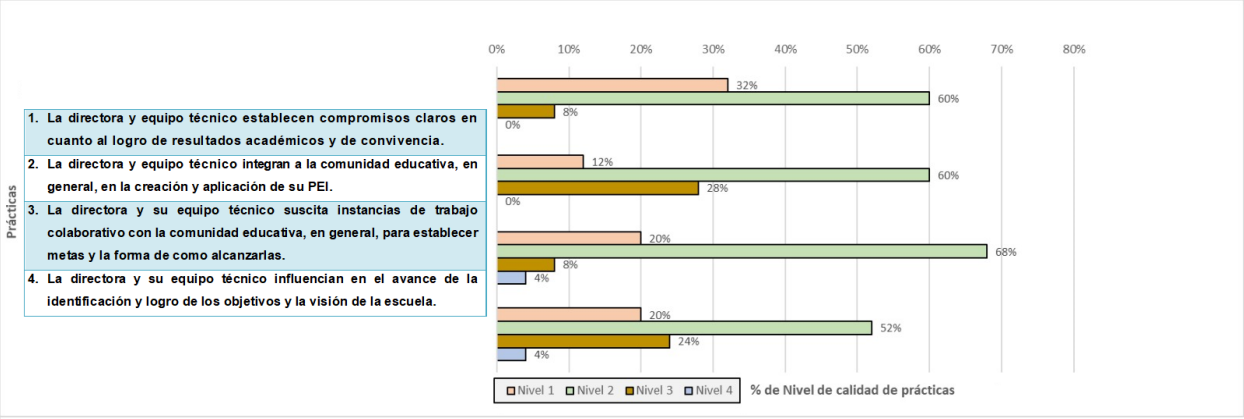
En esta dimensión se puede observar que:

✓ Las practicas **N° 2, 3 y 4** poseen el más bajo puntaje en el **NIVEL 1** de la calidad de la práctica entre un **60 %** y **92 %.** Evidenciando que la mayoría de los encuestados considera que los propósitos y las acciones realizadas son poco claras para la comunidad educativa y que no se implementan de manera sistemática.

✓ La práctica **N° 1** el **NIVEL 2** de la calidad de la práctica posee un **60 %** de desaprobación puesto que demuestra, claramente, que el quehacer pedagógico incorpora propósitos explícitos y claros para todos los actores de la comunidad educativa cuyos propósitos son sistemáticos.

2. Área de Liderazgo pedagógico.

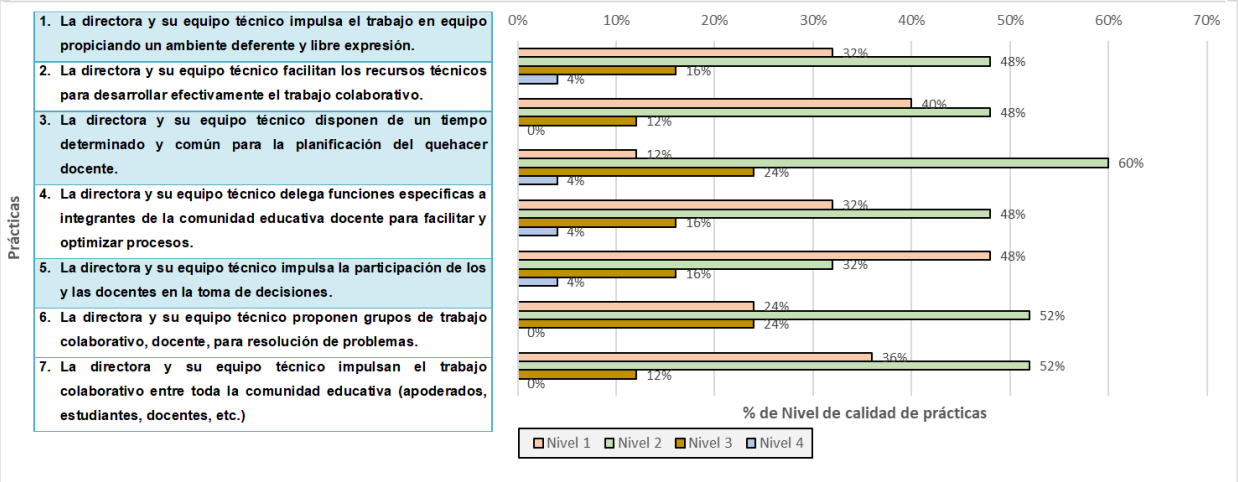
2.1. Dimensión: Establecer Dirección.



En esta dimensión se puede observar que:

✓ Las practicas **N°1, 2, 3 y 4** poseen el más bajo puntaje en el **NIVEL 2** de la calidad de la práctica entre un **52 %** y **68 %.** Evidenciando desaprobación puesto que la mayoría de los encuestados considera que los propósitos y las acciones realizadas son poco claras para la comunidad educativa y que no se implementan de manera sistemática.

2.2. Dimensión: Rediseñar la Organización.



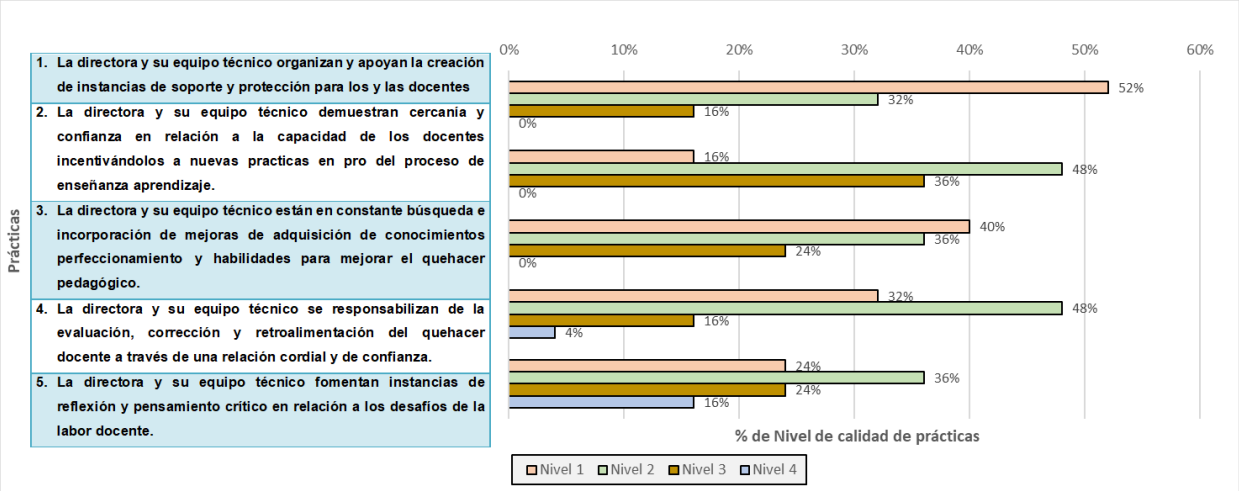
En esta dimensión se puede observar que:

✓ Las practicas **N°1, 2, 3, 4, 6 y 7** poseen el más bajo puntaje en el **NIVEL 2** de la calidad de la práctica entre un **48 %** y **60 %.** Evidenciando desaprobación puesto que el quehacer pedagógico incorpora propósitos explícitos y claros para todos los actores de la comunidad educativa cuyos propósitos son sistemáticos.

✓ La práctica **N° 5** posee el siguiente puntaje más bajo en el nivel **NIVEL 1** de la calidad de la práctica arrojando un 48 **%,** el cual evidencia desaprobación ya que la mayoría de los encuestados considera que los propósitos y las acciones realizadas son poco claras para la comunidad educativa y que no se implementan de manera sistemática.

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES
AUTÓNOMA

2.3. Dimensión: Desarrollar Personas.



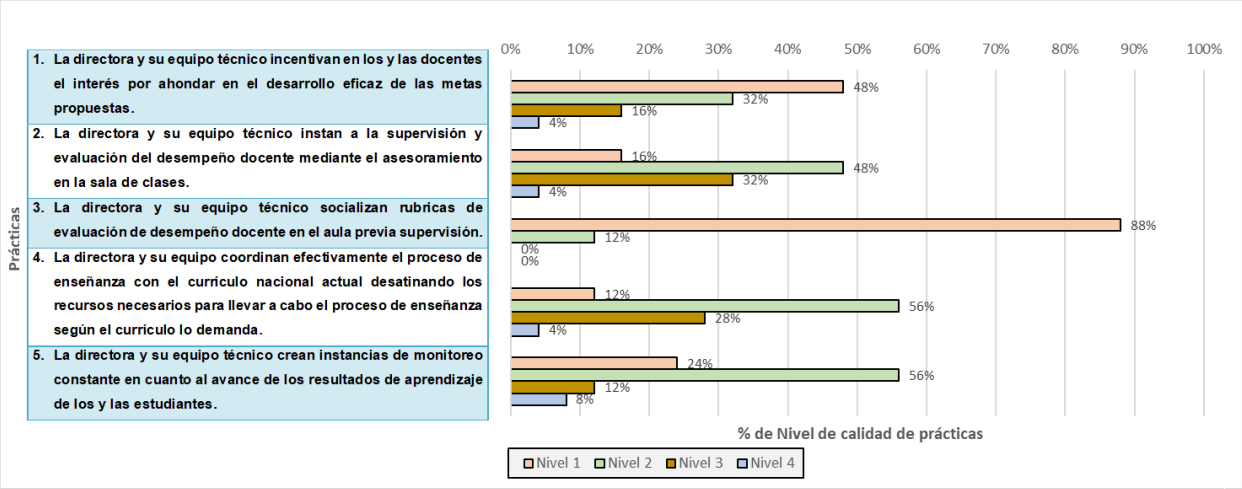
En esta dimensión se puede observar que:

✓ Las practicas **N°2, 4 y 5** poseen el más bajo puntaje en el **NIVEL 2** de la calidad de la práctica entre un 36 % y **48 %.** Evidenciando desaprobación puesto que el quehacer pedagógico incorpora propósitos explícitos y claros para todos los actores de la comunidad educativa cuyos propósitos son sistemáticos.

✓ Las prácticas **N° 1 y 3** poseen el siguiente puntaje más bajo en el nivel **NIVEL 1** de la calidad de la práctica arrojando entre un **40 % y 52 %,** el cual evidencia desaprobación ya que la mayoría de los encuestados considera que los propósitos y las acciones realizadas son poco claras para la comunidad educativa y que no se implementan de manera sistemática.

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES
AUTÓNOMA

2.4. Dimensión: Gestionar la Instrucción (Enseñanza y Aprendizaje en la Escuela).



En esta dimensión se puede observar que:

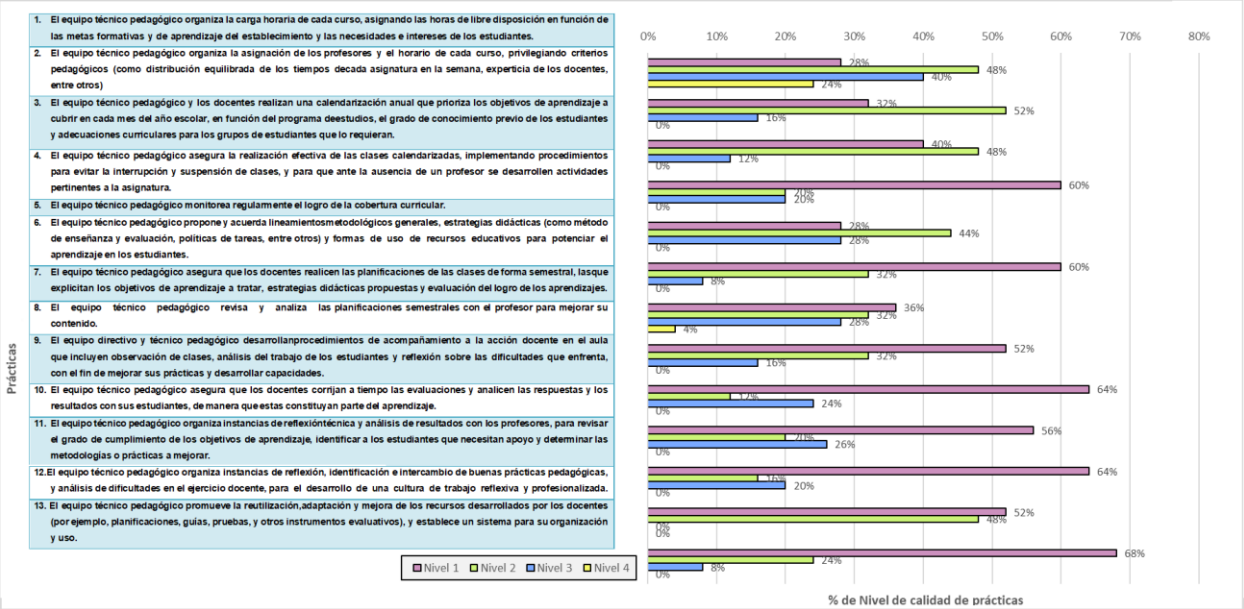
✓ Las practicas **N°2, 4 y 5** poseen el más bajo puntaje en el **NIVEL 2** de la calidad de la práctica entre un **48 %** y **56 %.** Evidenciando desaprobación puesto que el quehacer pedagógico incorpora propósitos explícitos y claros para todos los actores de la comunidad educativa cuyos propósitos son sistemáticos.

✓ Las prácticas **N° 1 y 3** poseen el siguiente puntaje más bajo en el **NIVEL 1** de la calidad de la práctica arrojando entre un **48 % y 88 %,** el cual evidencia desaprobación ya que la mayoría de los encuestados considera que los propósitos y las acciones realizadas son poco claras para la comunidad educativa y que no se implementan de manera sistemática.

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES
AUTÓNOMA

3. Área de Gestión del Currículum.

3.1. Dimensión: Gestión Pedagógica.



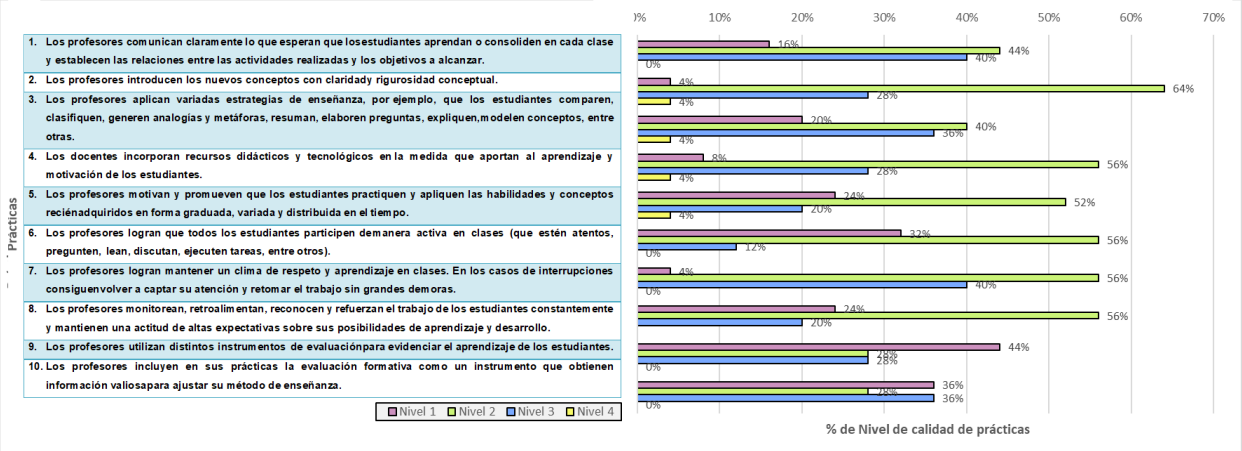
En esta dimensión se puede observar que:

✓ Las prácticas **N° 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12** y **13** el más alto puntaje de desaprobación en el **NIVEL 1** de la calidad de la práctica arrojando entre un **36 % y 68 %,** el cual evidencia que la mayoría de los encuestados considera que los propósitos y las acciones realizadas son poco claras para la comunidad educativa y que no se implementan de manera sistemática.

✓ Las practicas **N° 1, 2, 3 y 5** poseen el siguiente más bajo puntaje en el **NIVEL 2** de la calidad de la práctica entre un **44 %** y **52 %.** Evidenciando desaprobación puesto que el quehacer pedagógico incorpora propósitos explícitos y claros para todos los actores de la comunidad educativa cuyos propósitos son sistemáticos.

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES
AUTÓNOMA

3.2. Dimensión: Enseñanza y Aprendizaje en el Aula.



En esta dimensión se puede observar que:

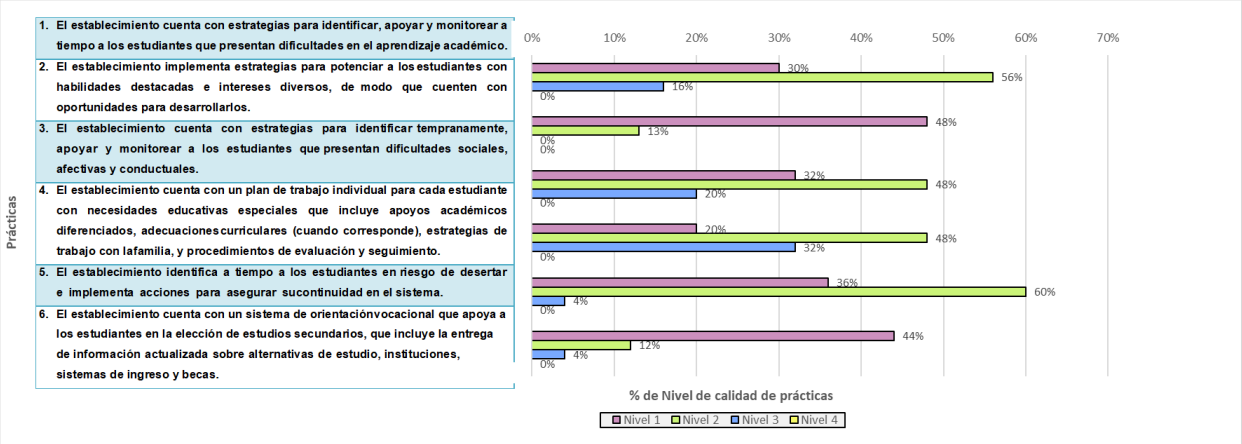
✓ Las practicas **N° 1, 2, 3, 5, 6, 7 y 8** poseen el puntaje más bajo en el **NIVEL 2** de la calidad de la práctica entre un **44 %** y **64 %.** Evidenciando desaprobación puesto que el quehacer pedagógico incorpora propósitos explícitos y claros para todos los actores de la comunidad educativa cuyos propósitos son sistemáticos.

✓ La práctica **N° 9** posee el siguiente puntaje más alto de desaprobación en el **NIVEL 1** de la calidad de la práctica arrojando un **44 %,** el cual evidencia que la mayoría de los encuestados considera que los propósitos y las acciones realizadas son poco claras para la comunidad educativa y que no se implementan de manera sistemática.

✓ La práctica **N° 10 posee equilibrio** entre los **NIVELES 1 y 3, arrojando** un **36%.** Demostrando que los encuestados en el **NIVEL 1** de practica consideran que los propósitos y las acciones realizadas son poco claras para la comunidad educativa y que no se implementan de manera sistemática. Del mismo modo según el **NIVEL 3** de practica los encuestados consideran que el quehacer pedagógico incorpora un propósito explicito y claro para toda la comunidad educativa; que además el quehacer es sistemático, progresivo, secuencial y con una orientación en mejorar los resultados institucionalessi se incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente durante el proceso.

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES
AUTÓNOMA

3.3. Dimensión: Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes.



En esta dimensión se puede observar que:

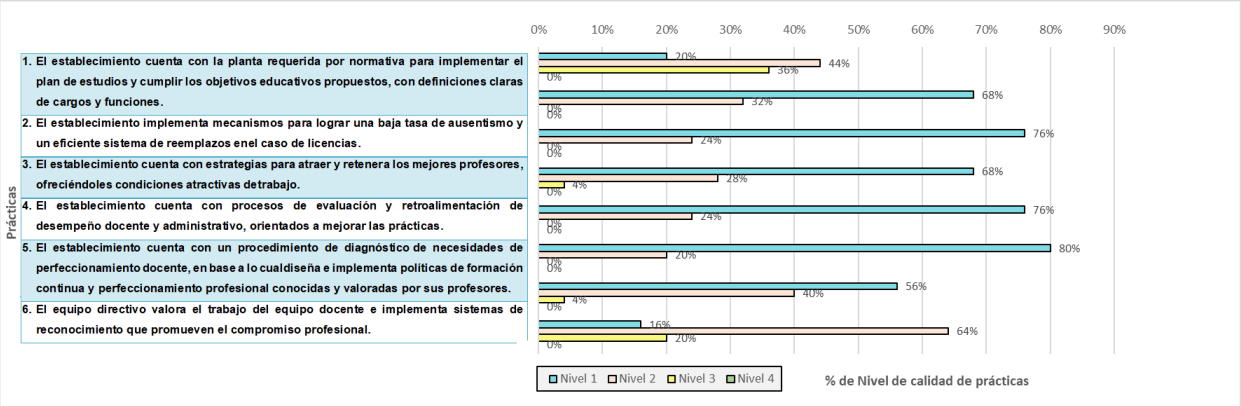
✓ Las practicas **N° 1, 3, 4 y 5** poseen el puntaje más bajo en el **NIVEL 2** de la calidad de la práctica entre un **48 %** y **60 %.** Evidenciando desaprobación puesto que el quehacer pedagógico incorpora propósitos explícitos y claros para todos los actores de la comunidad educativa cuyos propósitos son sistemáticos.

✓ Las prácticas **N° 2 y 6** poseen el siguiente puntaje más elevado de desaprobación en el **NIVEL 1** de la calidad de la práctica arrojando entre un **44 % y 48 %,** el cual evidencia que la mayoría de los encuestados considera que los propósitos y las acciones realizadas son poco claras para la comunidad educativa y que no se implementan de manera sistemática.

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES
AUTÓNOMA

4. Área Gestión de Recursos.

4.1. Dimensión: Gestión del Recursos Humanos.



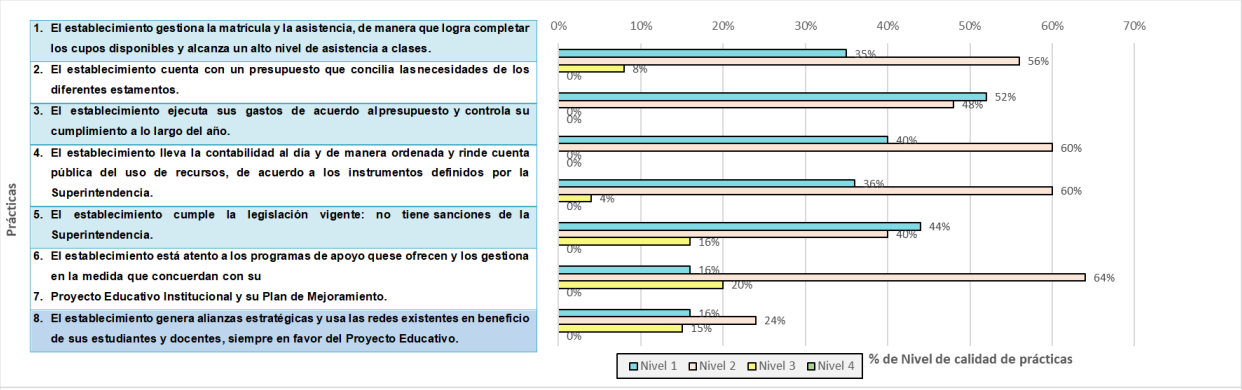
En esta dimensión se puede observar que:

✓ Las prácticas **N° 2, 3, 4, 5, 6 y 7** poseen el siguiente puntaje más elevado de desaprobación en el **NIVEL 1** de la calidad de la práctica arrojando entre un **56 % y 80 %,** el cual evidencia que la mayoría de los encuestados considera que los propósitos y las acciones realizadas son poco claras para la comunidad educativa y que no se implementan de manera sistemática.

✓ Las practicas **N° 1 y 8** poseen el siguiente puntaje más bajo en el **NIVEL 2** de la calidad de la práctica entre un **44 %** y **64%.** Evidenciando desaprobación puesto que el quehacer pedagógico incorpora propósitos explícitos y claros para todos los actores de la comunidad educativa cuyos propósitos son sistemáticos.

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES
AUTÓNOMA

4.2. Dimensión: Gestión de Recursos Financieros y Administración.



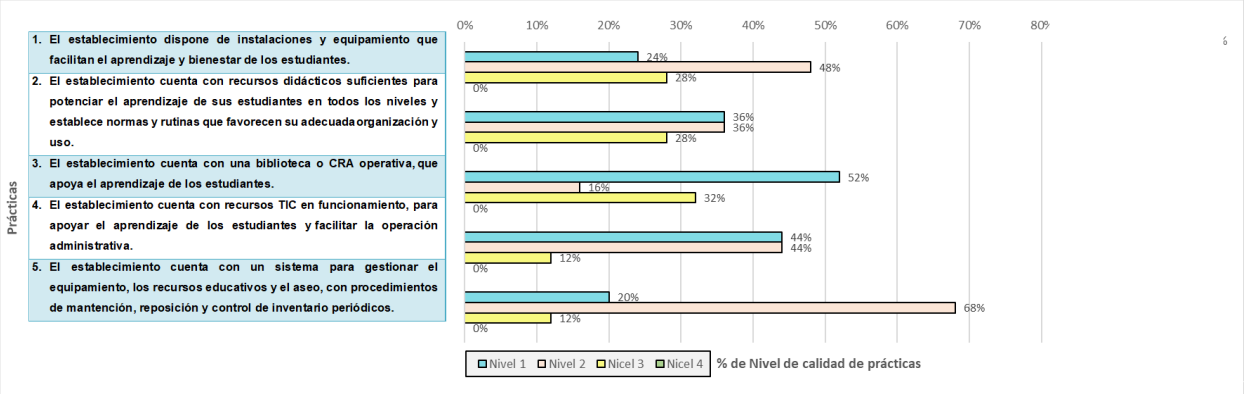
En esta dimensión se puede observar que:

✓ Las practicas **N° 1, 3, 4, y 6** poseen el puntaje más bajo en el **NIVEL 2** de la calidad de la práctica entre un **56 %** y **64%.** Evidenciando desaprobación puesto que el quehacer pedagógico incorpora propósitos explícitos y claros para todos los actores de la comunidad educativa cuyos propósitos son sistemáticos.

✓ Las prácticas **N° 2 y 5** poseen el siguiente puntaje más elevado de desaprobación en el **NIVEL 1** de la calidad de la práctica arrojando entre un **44 % y 52 %,** el cual evidencia que la mayoría de los encuestados considera que los propósitos y las acciones realizadas son poco claras para la comunidad educativa y que no se implementan de manera sistemática.

✓ La práctica **N° 7** posee en el **NIVEL 3** de la calidad de la práctica un **60 %** demostrando, claramente, que el quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todoslos actores del establecimiento educacional, con una sistematicidad y progresión secuencial de los procesos subyacentes y con una orientación a la mejora de los resultados institucionales, lo que define una práctica institucional o pedagógica.

4.3. Dimensión: Gestión de Recursos Educativos.



En esta dimensión se puede observar que:

✓ Las practicas **N° 1 y 5** poseen el puntaje más bajo en el **NIVEL 2** de la calidad de la práctica entre un **48 %** y **68%.** Evidenciando desaprobación puesto que el quehacer pedagógico incorpora propósitos explícitos y claros para todos los actores de la comunidad educativa cuyos propósitos son sistemáticos.

✓ La práctica **N° 2** posee equilibrio entre **LOS NIVELES 1 y 2, arrojando** un **36%.** Demostrando que los encuestados en el **NIVEL 1** de practica consideran que los propósitos y las acciones realizadas son poco claras para la comunidad educativa y que no se implementan de manera sistemática. Del mismo modo según el **NIVEL 2** de practica los encuestados consideran el quehacer pedagógico incorpora propósitos explícitos y claros para todos los actores de la comunidad educativa cuyos propósitos son sistemáticos.

✓ La practica **N° 3** posee el siguiente puntaje más elevado de desaprobación en el **NIVEL 1** de la calidad de la práctica arrojando un **52 %,** el cual evidencia que la mayoría de los encuestados considera que los propósitos y las acciones realizadas son poco claras para la comunidad educativa y que no se implementan de manera sistemática.

✓ La práctica **N° 4** posee equilibrio entre los **NIVELES 1 y 2, arrojando** un **44%.** Demostrando que los encuestados en el **NIVEL 1** de practica consideran que los propósitos y las acciones realizadas son poco claras para la comunidad educativa y que no se implementan de manera sistemática. Del mismo modo según el **NIVEL 2** de practica los encuestados consideran el quehacer pedagógico incorpora propósitos explícitos y claros para todos los actores de la comunidad educativa cuyos propósitos son sistemáticos.

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES
AUTÓNOMA

PROPUESTAS DE MEJORA

En base a la recogida de datos y análisis de resultados obtenidos en la encuesta, a continuación, se presentará una propuesta de mejora en todas las áreas y sus dimensiones más deficientes.

Área: Formación Basada en Competencias.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
❖ Integrar y actualizar de manera efectiva la Formación Basada en Competencias en sus tres dimensiones, al currículum de educación general básica través del fomento de uso de las tecnologías a favor del proceso de enseñanza aprendizaje (TICS) de acuerdo a las necesidades y demandas de los estudiantes de este siglo.	✓ Aplicar evaluación de diagnóstico a todos los estamentos de la comunidad educativa y comunidad en general para poder detectar y hacer frente a las demandas de los y las estudiantes de este siglo. ✓ Comparar, revisar y mejorar la propuesta anterior con la actual para realizar mejoras efectivas. ✓ Articular el trabajo pedagógico colaborativo entre los y las docentes el primer y segundo ciclo para engranar conocimientos previos y los a lograr. ✓ Dar importancia y reglamentar el uso de las TICS en el proceso de enseñanza aprendizaje, tomando en consideración de que los y las estudiantes están completamente	• Dirección, subdirección, UTP, área curricular y de evaluación, docentes primer y segundo ciclo.

	ligados a la adquisición de conocimientos por medio de la tecnología.	
❖ Realzar y motivar el trabajo en equipo (colaborativo) entre docentes de ambos ciclos y asignaturas.	✓ Gestionar, organizar y agregar a carga horaria un bloque pedagógico para planificar, evaluar y razonar acerca de cómo se han llevado a cabo los procesos.	• Directora, subdirector, Docentes de ambos ciclos y equipo técnico.
	✓ Suscitar instancias productivas para realizar acuerdos en común y así poder detectar problemáticas y dar posibles soluciones estas.	
	✓ Establecer canales de comunicación de la gestión educativa.	
❖ Planificar del quehacer pedagógico con la finalidad de desarrollar habilidades blandas (comunicación efectiva) y pensamiento crítico.	✓ Coordinar planificaciones y acciones periódicas con los diferentes estamentos de la unidad educativa.	• Inspectoría, dirección, docentes de ambos ciclos, subdirección, UTP y equipo Técnico
	✓ Articular con todo el equipo docente ocasiones de estructuración y organización de aprendizajes que permitan el desarrollo del pensamiento crítico y la comunicación efectiva.	
	✓ Reflexionar en torno a los resultados obtenidos en	

	planificación de los aprendizajes (engranaje) diseñados por ambos niveles	
❖ Planificar nuevamente el plan de educación básica, pero esta vez considerando el SABER HACER como parte fundamental del proceso de enseñanza aprendizaje, a través de instancias de cooperación por parte de establecimientos de enseñanza media y superior que puedan orientar a los y las estudiantes en su elección de especialidades.	✓ Detectar, analizar y evaluar si existen instancias de cooperación entre establecimientos para fomentar el SABER HACER; es decir, si algunos establecimientos mejor equipados (tecnológicamente y con laboratorios, etc.), pueden facilitar sus dependencias para que nuestros estudiantes puedan llevar a la práctica sus conocimientos teóricos. ✓ Analizar las consecuencias de instancias de aprendizaje (salidas pedagógicas) organizadas por los y las dicentes de ambos niveles. ✓ Idear una instancia de reunión táctica con COMDES (Corporación Municipal de Educación y Salud), cuyo objetivo es crear y/o afianzar vínculos entre establecimientos municipales e ir en beneficio del proceso de todos los y las estudiantes que se forman y educan en escuelas, liceos y CFT municipal.	• Dirección, equipo técnico, docentes segundo ciclo, insectoría.

	✓ Hacer consientes a los encargados COMDES de recibir propuestas e inquietudes respecto a la práctica del SABER HACER que se propone.	
	✓ Realizar feedback respecto de los ajustes a realizar en el plan de educación básica según los datos arrojados en la evaluación previa.	

Área: Liderazgo Pedagógico.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
❖ Motivar a la comunidad educativa a querer alcanzar metas desafiantes y crear altas expectativas en cuanto a la adquisición de conocimientos y habilidades en los y las estudiantes, mediante acuerdos y la planificación de	✓ Crear y socializar un manual de roles y funciones a nivel institucional en donde se distribuyan con claridad los tiempos y tareas a desarrollar a principio de cada año para la creación de estrategias y métodos para poder llevar a cabo las metas y desafíos propuestos.	• Dirección, docentes de ambos niveles y equipo técnico.
	✓ Crear instancias motivacionales para el alcance de las metas propuestas, a través del refuerzo positivo a lo y las docentes cuyo desempeño es óptimo, destacado y un modelo a seguir.	

estrategias y métodos para poder llevarlas a cabo.	✓ Socializar, compartir y replicar las buenas prácticas pedagógicas y expectativas altas en ambos ciclos para hacer que estas prácticas se vuelvan inherentes del quehacer pedagógico y parte de nuestra cultura.	
❖ Promover el trabajo colaborativo entre ambos ciclos en un horario acorde y sistemático para comprometer el trabajo de cada uno de los actores involucrados.	✓ Socializar las herramientas y metodologías utilizadas que lograron que los estudiantes pudieran alcanzaran un aprendizaje significativo.	• **Dirección, UTP y equipo técnico.**
	✓ Calendarizar los momentos de trabajo colaborativo entre docentes, organizados dentro del horario de trabajo administrativode los mismos.	
	✓ Planificar la instancia de trabajo colaborativo, asignando roles y tareas específicas para el logro de las metas a lograr.	
	✓ Determinar las herramientas de apoyo a la planificación del trabajo colaborativo.	

	✓ Incentivar el trabajo colaborativo como esencial a la práctica pedagógica. Acompañando el desempeño de los y las docentes por medio de la inspección, evaluación, retroalimentación y refuerzo positivo para el desempeño de las y los docentes participantes.	
❖ Proponer que parte de la comunidad educativa (padres y /o apoderados) tengan un rol activo en el proceso de enseñanza aprendizaje del o la estudiante.	✓ Definir un perfil y competencias y rol que se espera tenga el /la del apoderado y familia. ✓ Dejar en acta y a vista de la comunidad educativa en general; el rol y responsabilidades de los padres y apoderados del establecimiento. ✓ Crear instancias formales de trabajo colaborativo con padres y apoderados (talleres, academias reuniones extraprogramáticas, etc.)	• Dirección, CGP, CGE, Inspectoría General, Equipo de Convivencia, Equipo técnico y Profesores jefes.
❖ Promover la participación activa y vínculos con otras instituciones y /o centros educacionales	✓ Planificar calendario de reuniones e invitar a toda la comunidad de la provincia para generar lazos cooperativos (COMDES, Ilustre Municipalidad, Empresas Mineras, etc.)	• Dirección, Equipo técnico y Profesores jefes, Encargado de Enlaces,

manteniendo una participación sistemática.	✓ Socializar con la comunidad educativa y comunidad de la provincia, todas aquellas instancias de apoyo y gestión por parte de las entidades nombradas para que así se sientan motivados a cooperar y ser parte de la comunidad educativa.	
❖ Fomentar e instaurar instancias de apoyo técnico y contención al equipo docente para reflexionar acerca del quehacer pedagógico y proceso de enseñanza aprendizaje.	✓ Agendar reuniones sistemáticas con estamentos de la comunidad educativa. ✓ Subdividir equipos de trabajo (por nivel, por jefaturas, por asignaturas, etc.), para trabajar en relación a lo que se quiera reflexionar y luego intercambiar ideas y puntos de vista.	• Dirección, UTP, Inspectoría General, Equipo de Convivencia y Equipo técnico
	✓ Socializar la agenda en instancias formales como Consejo técnico y/o de profesores.	
	✓ Socializar las experiencias de reflexión realizadas en torno a su quehacer pedagógico y retroalimentar la actividad compartiendo las experiencias personales pedagógicas enriquecedoras y así el equipo técnico pueda reflexionar en torno a lo que los y las docentes	

	manifiestan.	
❖ Conformar consejos técnicos y/o de profesores para reflexionar en torno a la búsqueda y creación de estrategias y metodologías para mejorar el quehacer pedagógico	✓ Establecer de como un acuerdo la forma en se reunirán en consejo técnico y/o de profesores y del mismo modo preguntar previa reunión, los puntos a tratar de importancia según la contingencia previa, socializando estos mismos en el canal de comunicación que se establecieron a inicio del proceso (vía WhatsApp, correo electrónico, etc.)	• Equipo técnico y UTP.
	✓ Tratar en los consejos de profesores todas aquellas experiencia y retroalimentación dadas después el acompañamiento en el aula para reflexionar en torno al quehacer pedagógico	
	✓ Agendar consejos técnicos específicos relacionados a la socialización de experiencias de aprendizaje entre docentes y así reproducir todas aquellas buenas prácticas.	

❖ Definir, evaluar y reestructurar el rol del Equipo directivo, el cual tiene la misión de evaluar y retroalimentar el quehacer pedagógico, para que esta relación sea afable, cercana y de apoyo para los y las docentes.	✓ Redirigir, replantear y analizar el rol principal de los y las evaluadores del quehacer pedagógico. ✓ Monitorear los procesos en tiempos estipulados previamente. ✓ Analizar y evaluar la precepción que tiene los y las docentes respecto al rol que tiene el equipo evaluador. Para sugerir nuevas ideas y/o corregir las instauradas si fuese necesario. ✓ Analizar los resultados y retroalimentar, siempre al final de cada proceso. Permitiendo al o la docente interactuar ante lo que le parce no está acorde a su resultado y desempeño.	• Dirección, Equipo técnico y UTP.
❖ Redactar nuevamente el diseño de evaluación y acompañamiento al aula para lograr el alcance de las metas de manera efectiva.	✓ Estudiar y analizar el diseño de evaluación, detectando sus consecuencias positivas y/o negativas. ✓ Redactar el diseño de evaluación en torno al análisis antes realizado. ✓ Compartir el nuevo diseño de evaluación con la planta docente.	• UTP y Docentes de Aula.
❖ Implementar, y agendar una instancia para	✓ Agendar equipos de trabajo colaborativo para analizar cualquier problemática	• Dirección, Inspectoría

reflexionar, monitorear y evaluar los resultados académicos (sumativos y/o formativos obtenidos por los y las estudiantes)	emergente que pueda estar perjudicando el desempeño de los y las estudiantes. ✓ Planificar un método de obtención de datos cualitativos para supervisar y llevar control de proceso de enseñanza aprendizaje. ✓ Compartir información relacionada a la obtención de datos cualitativos y método de recolección de la misma. ✓ Hacer sistemática la practica mediante la agenda del proceso a llevar a cabo.	General, Equipo de Convivencia, UTP y Docentes de Aula.

Área: Gestión Curricular.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
❖ Definir, reforzar y consolidar el rol de la Unidad Técnico Pedagógica el cual tiene la misión de evaluar y retroalimentar el quehacer	✓ Examinar y estudiar las falencias del rol de UTP para planificar correctamente la labor a realizar. ✓ Analizar y chequear las competencias del equipo docente para llevar a cabo de manera efectiva la organización y distribución de grupos de cursos.	• Dirección, UTP y Docentes de Aula.

pedagógico, para que el proceso logro de los aprendizajes de los y las estudiantes sea efectivo.	✓ Dar relace al acompañamiento al aula como método de reflexión del quehacer pedagógico para que los y las docentes se sientan apoyados.	
	✓ Agendar a largo y corto plazo los objetivos de aprendizaje a trabajar en cada área y subsector para lograr una correcta cobertura curricular.	
	✓ Socializar con la comunidad educativa dicha agenda para lograr cubrir bien el área curricular, si un docente faltare.	
	✓ Chequear y examinar las planificaciones curriculares al final del desarrollo de cada unidad de aprendizaje para reflexionar acerca de los objetivos alcanzados y aquellos que no se lograron llevara a cabo.	
	✓ Socializar y reflexionar aquellas buenas prácticas que permiten el correcto proceso de enseñanza aprendizaje.	
	✓ Chequear, monitorear y examinar los resultados cuantitativos de los y las estudiantes para detectar falencias en el proceso si estas existieran.	

Área: Gestión de Recursos.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
❖ Gestionar y agendar con anticipación estrategias para el reemplazo de docentes en el caso de licencias médicas y ausencias justificadas	✓ Examinar y analizar posibles causas del ausentismo de los y las docentes.	• Dirección, UTP, Equipo Técnico.
	✓ Tomar como insumo la información obtenida en la reflexión para poder generar un plan de acción en caso de reemplazos.	
	✓ Sumar a la carga horaria tiempo asignado para reemplazo de aula.	
	✓ Realizar refuerzo positivo (monetario u horas compensatorias) a los y las docentes que realicen labores de reemplazo de aula contingente.	
❖ Gestionar y realizar refuerzos positivos y de reconocimiento a la labor pedagógica de los y las docentes para que el empleador considere su permanencia en la comunidad	✓ Reconocer la labor pedagoga a través de refuerzo positivo (monetario y/o compensatorio).	•
	✓ Socializar las practicas destacadas y los reconocimientos de la comunidad educativa con el entorno de la misma para motivar el quehacer pedagógico y hacerlo sistemático.	

educativa.		
❖ Generar instancias de capacitación docente en relación al quehacer pedagógico de acuerdo a los datos obtenidos en el acompañamiento al aula.	✓ Tomar los resultados obtenidos en el análisis de resultados del acompañamiento en el aula como principal información para dilucidar que capacitaciones debiera tener el o la docente para mejora su práctica pedagógica. ✓ Solicitar a COMDES que se haga cargo de gestionar las instancias de capacitación y las entidades las cuales son idóneas para capacitar al personal docente el cual se encuentra descendido en su quehacer pedagógico por no contar con las herramientas técnicas para lograr el aprendizaje significativo en los y las estudiantes. ✓ Agendar las instancias de capacitación docente dentro del horario laboral.	• Dirección, UTP y docentes en general.
❖ Propiciar y agendar (con tiempo prudente) instancias de reflexión acerca del desempeño laboral de los y las docentes para determinar su	✓ Revisar, analizar y concordar con la decisión tomada y el perfil docente que exige el PEI del establecimiento para argumentar y justificar cualquier sea la decisión tomada en relación a la continuidad laboral.	•

continuidad laboral.		
❖ Implementar un plan de acción relacionado a la prevención del ausentismo escolar.	✓ Confeccionar un plan de acción relacionado a refuerzo positivo (reconocimiento y socialización del refuerzo ante la comunidad educativa en general, en un acto, por ejemplo) entregado a los y las estudiantes, a través de actividades extra programáticas y programadas.	•
	✓ Detectar las razones por las cuales los y las estudiantes faltan constantemente a la escuela, a través de entrevistas a apoderados y/o familia y así poder detectar a tempo las razones	
	✓ Definir y estipular la cantidad de días de ausentismo para encender las alarmas y aplicar plan de acción.	
	✓ Socializar con la comunidad educative el plan de acción en caso de ausentismo repetitivo.	•
	✓ Analizar y reflexionar de acuerdo al plan de acción tomando en consideración la contingencia actual.	

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES
AUTÓNOMA

CONCLUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos en el Análisis de las Áreas de Proceso tales como: Formación Basada en Competencias, Liderazgo Pedagógico, Gestión Curricular y Gestión de Recursos de la Escuela Emilio Sotomayor D-45, de la ciudad de Calama, Segunda Región de Antofagasta y la propuesta de mejora de sus áreas más descendidas se puede concluir que el trabajo de Dirección y su Equipo técnico y de Gestión, posee demasiadas falencias las cuales se ven reflejadas en las respuestas dadas por los y las docentes y los estamentos encuestados de la comunidad educativa.

Si bien es cierto el equipo que lo conforma solo tiene un integrante nuevo en la comunidad (subdirector), no ha podido superar las falencias reflejadas en la encuesta; puesto que la mayoría de los encuestados que dieron a conocer las mismas llevan más de diez años al servicio de la comunidad educativa. Demostrando que la gestión de liderazgo de la directora en cuanto al área pedagógica, la formación basada en competencias y gestión curricular no han resultado efectivas ni en pro a la labor y al desempeño docente. Del mismo modo se detectó que la gestión de la Unidad Técnico Pedagógica no ha sido efectiva y ha dificultado la labor por no llevar a cabo acompañamientos y retroalimentación para reforzar y perfeccionar la labor docente.

Así bien, como fue señalado anteriormente y aunque el equipo no se ha renovado en relación a incorporar profesionales nuevos al mismo, si es importante mencionar que los cargos técnicos (UTP, área de evaluación, Área curricular e inspectoría) solo es rotativo el cual significa que cada año los y las docentes que desempeñaban un cargo especifico, al siguiente año ejercen otro y puede ser que aquella practica influya en que el desarrollo de los roles sea deficiente debido al cambio de estrategias metodológicas para realizar bien la labor respectiva.

Sumado a aquello también es importante señalar que puede a ver incidencia en los efectos causados por el estallido social y la pandemia el cual generaron cambios en la estructuración de los estamentos para llevar a cabo los procesos de enseñanza y han dificultado el fortalecimiento de las competencias de los profesionales a cargo y a su vez la implementación de su PEI y PME.

Por estas razones es de suma importancia potenciar, a través de la capacitación y trabajo colaborativo, la labor Directiva y Técnica del establecimiento, pensando en que

dichos roles son fundamentales para que también las funciones de los demás integrantes de la comunidad educativa puedan ser llevados a cabo de manera efectiva y puedan, a través de la reflexión de su propio quehacer docente mejorar sus prácticas y evaluar las de los demás integrantes del equipo docente. Ahora bien, para poder generar instancias de reflexión y trabajo colaborativo se requiere tiempo y como es sabido a través de la historia del trabajo docente; los y las docentes no gozan de aquel preciado insumo, por lo tanto, es de suma importancia también planificar de manera efectiva las cargas horarias de los y las profesionales de la educación las cuales están a cargo de Inspectoría general y UTP, que como se mencionó anteriormente no ha ejercido su labor efectivamente. Concluyendo en que uno de los aspectos más débiles en este diagnóstico y que se centra la propuesta de mejora es el desempeño y coordinación técnica entre la Unidad Técnico Pedagógica y los y las docentes, puesto que la mayor parte del tiempo su labor se ve centrada en las labores administrativas (que muchas veces se desconocen porque no son socializadas con el plantel docente), más que en mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje de los y las estudiantes.

Importante agregar que quedo demostrado en base a las respuestas otorgadas por los y las docentes en el Análisis de las Áreas de Proceso, las cuales evidenciaron que la falta de respeto a la calendarización y planificación de las actividades, reuniones y consejos técnicos/pedagógicos retrasan las otras actividades agendadas dificultan y retrasan también la labor docente y el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje. Si bien es cierto se entienden los acontecimientos fortuitos (licencias médicas de los y las docentes, situaciones emergentes y de urgencia protagonizadas por cualquiera de los y las integrantes de la comunidad educativa y /o plantel profesional), pero no deberían ser razón de reagendar de manera abrupta o suspender sin razones ni justificaciones la agenda y solo dar paso a postergar lo planificado y perjudicando también el desempeño del docente viéndose alterado al mismo tiempo el resultado del proceso de acompañamiento en el aula. Prácticas que deberían ser primordiales en el desarrollo profesional docente y que necesitan ser reformuladas y consolidadas para lograr las metas y desafíos propuestas no solo para el bien de las y los estudiantes sino qué también para el correcta y efectiva labor docente.

Finalmente, y para concluir se debe tener en cuenta el contexto social, cultural, geográfico en que se encuentra la Escuela Emilio Sotomayor, puesto que el universo de estudiantes el cual lo conforma en su mayoría es deprivado social, económica y culturalmente, atendiendo las necesidades educativas de estudiantes que provienen de tomas habitacionales, sectores rurales y poblaciones callampas de alto nivel de delincuencia. Aquellos datos no son menos importantes, puesto que con el pasar del tiempo el perfil de ingreso de los estudiantes a la comunidad educativa ha cambiado sustancialmente debido al proceso de elección e incorporación de estudiantes a la educación pública y dicho establecimiento ya no cuenta con la opción de "elegir" estudiantes que cumplan con el perfil de estudiantes que puedan llevar a cabo de manera eficiente su PEI y que han dificultado el llevar a cabo las metas y propuestas. Por la misma razón es de suma importancia potenciar el área de Saber Conocer para que los estudiantes que egresan de la enseñanza básica puedan elegir, según sus competencias, alguna especialidad si deciden estudiar en un Liceo TP o elegir la formación Humanista, todavía hora que nuestra provincia cuenta con un Centro de Formación Técnica Estatal en la misma ciudad (CFT Estatal, Calama).

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES
AUTÓNOMA

BIBLIOGRAFÍA

BELTRÁN VÉLIZ, J. C. (2014). **Factores Que Dificultan La Gestión Pedagógica Curricular De Los Jefes De Unidades Técnico Pedagógicas**. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 19(62), 939–961. Recuperado de

https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=97324563&lang=es&site=ehost-live

Bizarro, W., Sucari, W., & Quispe-Coaquira, A. (2019). **Evaluación formativa en el marco del enfoque por competencias**. *Revista Innova Educación*, *1*(3), 374-390. Recuperado de

https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.03.r001

Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas CPEIP Ministerio de Educación (2021) **Estándares de la Profesión Docente. Marco para la Buena Enseñanza**. Recuperado de

https://estandaresdocentes.mineduc.cl/wp-content/uploads/2021/08/MBE-2.pdf

Educarchile (2019). *Modelo de formación por competencias: Una educación para conocer, hacer y ser*. Sitio web Educarchile, Chile. Obtenido de https://www.educarchile.cl/modelo-de-formacion-por-competencias-una-educacion- para-conocer-hacer-y-ser

MINEDUC (2023). *Definiciones Conceptuales Áreas de Proceso del PME*. Ministerio de Educación, Chile. Recuperado de

https://registroycertificacionate.mineduc.cl/wpcontent/uploads/sites/94/2018/03/Difinicion_Areas.pdf

MINEDUC (2023). *Definiciones Conceptuales Dimensiones por Área de Proceso del PME*. Ministerio de Educación, Chile. Recuperado de

https://registroycertificacionate.mineduc.cl/wpcontent/uploads/sites/94/2018/03/Definicion_Dimensiones.pdf

MINEDUC (2023). DEG. *Guía de Herramientas Para el Desarrollo de Recursos Personales en EquiposDirectivos: Liderazgo Escolar: Reconociendo los Tipos de Liderazgo*. Ministerio deEducación, Chile. Recuperado de

https://liderazgoescolar.mineduc.cl/wpcontent/uploads/sites/55/2019/05/HERRAMIENTA2_final.pdf

MINEDUC (2023). Manual Para Elaborar el plan de Mejoramiento Educativo. Ministerio de Educación, Chile. Recuperado de

https://www.umcervantes.cl/wp-content/uploads/2019/06/Diagn%C3%B3stico-institucional-y-plan-de-mejoramiento-educativo-Escuela-Rural-Pargua-Rosa-Alvarado-Maldonado.pdf

MINEDUC (2023). Todos Al aula. Plan Nacional de la Calidad. TODOS AL AULA. Ministerio de Educación. Gobierno de chile. Recuperado de

https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2018/11/propuestas-todos-al-aula.pdf

Montecinos, C., Aravena, F. y Tagle, R. (2016) **Liderazgo Escolar en los Distintos Niveles del Sistema: Notas Técnicas para Orientar sus Acciones**. LIDERES EDUCATIVOS, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile. (Páginas 73 – 83) Recuperado de

https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/Liderazgo-Escolar-en-los-Distintos-Niveles-del-Sistema-LIDERES-EDUCATIVOS.pdf

Tobón, S. (2006). Aspectos Básicos de la Formación Basada en Competencias. Proyecto Mesesup, Talca. Chile. Recuperado de

https://www.uv.mx/rmipe/files/2019/07/Aspectos-basicos-de-la- formacion-basada-en-competencias.pdf

Trujillo-Segoviano, Jorge El enfoque en competencias y la mejora de la educación Ra Ximhai, vol. 10, núm. 5, julio-diciembre, 2014, pp. 307-322 Universidad Autónoma Indígena de México El Fuerte, México. Recuperado de

https://www.redalyc.org/pdf/461/46132134026.pdf

Zoppi, A. M. (2008). **El planeamiento de la educación: en los procesos constructivos del curriculum.** Miño y Dávila. Recuperado de https://elibro.net/es/ereader/umcervantes/60342?page=130

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES
AUTÓNOMA

ANEXOS

1.- Validación del instrumento utilizado.

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_____, de la comuna_____, región _____

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	- Saber conocer - Saber ser - Saber hacer
Liderazgo pedagógico	- Establecer dirección. - Rediseñar la organización. - Desarrollar personas. - Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) enla escuela.

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES
AUTÓNOMA

Gestión curricular	- Gestión pedagógica. - Enseñanza y aprendizaje en el aula. - Apoyo al desarrollo de los estudiantes.
Gestión de recursos	- Gestión del recurso humano. - Gestión de recursos financieros y administración. - Gestión de recursos educativos.

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

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

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

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:

Motivos por los que se considera adecuado	La redacción de las preguntas a contestar es precisa sin ningún grado de cabida a la dudad para responder de manera adecuada.
Motivos por los que se considera no adecuado	No aplica.
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	No aplica.

Identificación del experto

Nombre y apellidos	Francisco Barrios Casas.
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo)**:**	Subdirector Escuela Emilio Sotomayor. Licenciado en educación y profesor de Enseñanza general básica.
e-mail	fbarrios.d45@comdeseduca.cl
Fecha de la validación (día, mes y año)**:**	07/04/23

UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES
AUTÓNOMA