



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 MARIA TERESA DEL CANTO MOLINA,
DE LA COMUNA CATEMU , REGIÓN VALPARAISO.**

Nombre del candidato/a a magíster: Alejandra Rojas Bulos

Nombre del tutor guía: Rocío Riffo San Martin

Nombre del tutor metodológico: Rocío Riffo San Martin

Enero 2023

INDICE

Resumen.....	3
Introducción.....	4
Marco contextual.	5
Marco teórico.....	7
Elaboración y aplicación del instrumento de evaluación.....	12
Análisis de los resultados.....	32
Propuestas de mejora	50
Conclusión.....	55
Bibliografía.....	57

Resumen

El presente trabajo tiene como finalidad realizar un diagnóstico para promover propuestas de mejora en el Establecimiento María Teresa del Canto Molina.

Este diagnóstico se aplicó a 15 docentes, se realizó de forma individual en un consejo técnico. Se asignó un puntaje a cada una de las dimensiones, el que cada docente entregó de acuerdo a su vivencia y percepción de las dimensiones consideradas en las cuatro áreas fundamentales como lo son la formación basada en competencias, gestión curricular, gestión de recursos y liderazgo pedagógico el cual permitirá obtener información relevante para analizar y elaborar un plan de mejora que ira directamente en favorecer el quehacer educativo.

Cada una de las áreas fue analizada de forma individual, para lograr una búsqueda más eficiente y lograr generar las propuestas necesarias para el mejoramiento del proyecto.

Los resultados obtenidos de manera cualitativa son descritos e interpretados claramente en el análisis de los mismos, los que permitirán claramente aplicar el plan de mejora propuesto.

Gracias a las respuestas entregadas por los docentes se logró generar nuevas estrategias para mejorar, considerando que cada propuesta deberá permitir un cambio que sea beneficioso para el funcionamiento del establecimiento.

Nada se realizó al azar todo tiene un sentido, lo que permite enfatizar en lo que los docentes estaan solicitando de acuerdo a los resultados obtenidos.

Introducción

El presente trabajo tiene por objetivo realizar un diagnóstico para generar y promover nuevas propuestas con el fin de mejorar el modelo educativo de la Escuela María Teresa del Canto Molina considerando cuatro áreas fundamentales como lo son la formación basado en competencias, gestión curricular, gestión de recursos y liderazgo pedagógico divididas en dimensiones analizando cada una de ellas de forma individual para lograr implementar nuevas estrategias que orienten la participación de los docentes en los procesos de calidad con la intención de favorecer la eficiencia, eficacia y efectividad de los objetivos institucionales para contribuir al desarrollo integral de cada uno de los estudiantes de nuestra Escuela.

Marco teórico.

El presente diagnóstico sobrelleva a lograr y promover propuestas de mejora sobre el modelo educativo en torno a la escuela sea esta el proceso de cambio de las condiciones internas de la institución educativa. Tomando en cuenta cuatro áreas fundamentales como lo es la formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular, gestión de recursos.

Un pilar fundamental es la formación basada en competencias proceso el cual está dirigido a adquirir habilidades conocimiento y actitudes para un buen desempeño profesional como dice el autor "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". Morales & Ruiz (2015) , p38

Para que lo anteriormente mencionado es necesario que los líderes del establecimiento tengan las competencias y habilidades, siendo demostradas en la capacidad de guiar a la comunidad educativa para concretar las metas del PEI tal como lo asevera "el liderazgo consistiría en la capacidad de plantear principios de modo que sean tomados por otros como objetivos propios, creándose así un sentido compartido que moviliza a la organización en pro de estos principios comunes". Así, "el liderazgo educativo logra convocar a la comunidad escolar en un proyecto común de mejora, que implica que todos los actores hagan suyo el objetivo de que los alumnos aprendan, y logra orientar el alineamiento de los recursos pedagógicos financieros y humanos en pos de aquel objetivo compartido" (Horn & Marfán, 2010,

También se debe considerar para un buen mejoramiento de las prácticas educativas y que sean favorables y los aprendizajes efectivos los directivos y docentes deben tomar en cuenta la cultura y el proyecto educativo institucional, y estar en un constante diagnóstico con el fin de reestructurar las metas propuestas.

La gestión curricular está encargada de la definición de procesos y prácticas educativas que realizan diversos actores en torno a un currículo en una institución de formación

con el fin de promover ambientes de reflexión, construcción y mejoramiento del mismo (González, 2015; Morales Martínez et al., 2017).

Con la finalidad de potenciar las actividades de enseñar, los resultados y la calidad de los aprendizajes es necesario que los directivos puedan administrar de la mejor manera los recursos financieros, así como los humanos.

“Los recursos son medios que las organizaciones poseen para realizar sus tareas y lograr sus objetivos: son bienes o servicios utilizados en la ejecución de las labores organizacionales. La administración requiere varias especializaciones y cada recurso una especialización.” Chiavenato (1999)

De acuerdo a las áreas anteriormente nombradas es primordial realizar un diagnóstico es encontrar las posibles deficiencias y mejorar la educación en todas sus vertientes dentro de un centro escolar.

Marco Contextual

La escuela María Teresa del Canto Molina, es un establecimiento de enseñanza básica municipal, depende de la Ilustre Municipalidad de Catemu, teniendo como Rol Base Datos N° 1352-8, fue creado el 18 de abril año 1944 y desde esa época ha estado al servicio de la comuna

La escuela María Teresa del Canto Molina, se encuentra ubicada en la región de Valparaíso, Provincia de San Felipe, Comuna de Catemu, funciona con dos sedes: la Sede Central que está ubicada en el centro de la comuna en calle Borjas García Huidobro s/n , donde se concentran los estudiantes de Pre-Kínder a Cuarto año básico y la Sede Anexo con una distancia de 700 metros, en calle El Sauce S/N donde funciona el segundo ciclo básico de 5° a 8° y Educación Especial.

Desde el año 2007 el establecimiento cuenta en la sede anexo con una Educación Especial, atendiendo a los estudiantes con necesidades educativas especiales derivado de una discapacidad, con una matrícula de 27 alumnos entre 8 a 23 años de edad, distribuidos en 4 niveles: Educación básica, 2° 3° 4° 5° 6°-8° Y Laboral 1 - 2

Tiene una matrícula mixta de 379 alumnos, con una planta de:

1 Director.

2 Inspectores Generales

2 U.T.P

2 Educadoras de Párvulos.

45 docentes de educación básica-diferencial

4 docentes de educación especial

40 asistentes de la educación.

Los alumnos provienen de familias de estrato social bajo, cuyo trabajo es agrícola y de calidad de temporeros, la mayoría de los estudiantes provienen de hogares monoparentales y disfuncionales, existiendo un alto porcentaje de Padres con un bajo nivel educacional.

Destaca la diversidad y vulnerabilidad de sus educandos (IVE 91%), varios de los cuales reciben atención integrada por tener Necesidades Educativas Especiales y otros son beneficiarios del Programa Puente de Chile Solidario.

Además, gran cantidad de estudiantes prioritarios de acuerdo a la Ley SEP clasificada como escuela Emergente desde el año 2008 a la fecha.

En una antigua casa de adobes y tejas con un corredor enfrente, en la calle Eduardo Raggio de Catemu, comienza a funcionar la pequeña Escuela N° 32, impartiendo enseñanza de 1° a 4° año de Educación Primaria.

Al pasar del tiempo se fusiona esta escuela N° 32, con la Escuela N° 45, formando la Escuela de Segunda clase N° 32, mediante decreto N° 1986 del 18 de abril de 1944, funcionando en el mismo local.

Conversaciones con Don Ignacio García Huidobro, vecino influyente de la comuna, llevan a que él, donase una parte de su propiedad, ubicada en el centro, frente a la actual Plaza de Armas para la construcción del nuevo establecimiento.

En el año 1953 con la intervención de la Srta. María Teresa Del Canto Molina, ciudadana catemina y alcaldesa de Santiago, se logra cimentar el proyecto, iniciándose de inmediato la construcción del nuevo local a cargo del Ingeniero David Nahmias.

El 21 de mayo de 1954, se inaugura el nuevo establecimiento con la placa en la entrada que versa:

“ESCUELA N°32, PRESIDENTE CARLOS IBAÑEZ DEL CAMPO”.

Con el transcurso de los años la Escuela sigue entregando enseñanza básica a los niños y niñas de Catemu y alrededores. Durante los años 1988-1989, se acoge en el establecimiento la Enseñanza

Media mientras se construye con aportes de Fundación Chagres el “Liceo Chagres”.

En el año 2002, mediante proyecto Municipal, se construye un local anexo, contiguo al Liceo Chagres, en los campos Deportivos, debido a la cantidad de estudiantes y al proyecto de Jornada Escolar Completa.

La inauguración de la Sede Anexo, se realiza el año 2003, con la asistencia del Sr. Intendente Regional, Gobernador Provincial, alcaldes de la zona, directores, autoridades civiles, militares y eclesiásticas.

Durante el año 2007 en la Escuela se imparte Educación Especial en la Sede Anexo con docentes especialistas para la atención de niños y niñas con capacidades diferentes.

Dentro de los mayores logros del establecimiento, el rendimiento de las evaluaciones SIMCE están con tendencia al alza a partir del año 2013 lo que nos ha beneficiado obteniendo así la excelencia académica en un 100%

CUARTO AÑO

2013		2014		2015		2016		2017		2018	
LEN	MAT	LEN	MAT	LEN	MAT	LEN	MAT	LEN	MAT	LEN	MAT
237	232	244	252	270	247	270	268	247	246	262	255

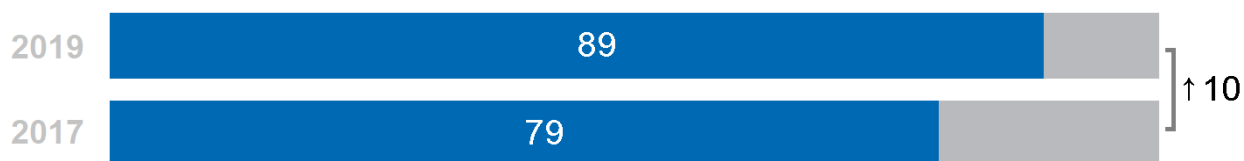
OCTAVO AÑO

2013		2014		2015		2017		2019	
LEN	MAT	LEN	MAT	LEN	MAT	LEN	MAT	LEN	MAT
241	230	227	232	222	235	227	243	249	263

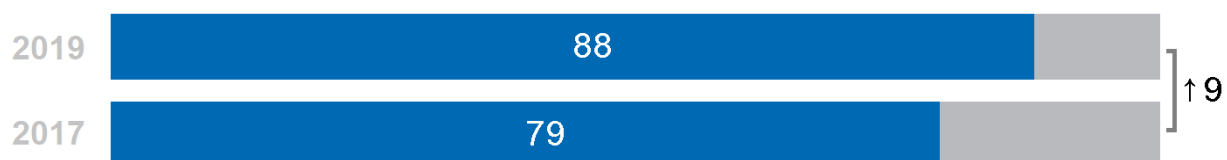
De acuerdo al cuestionario de la calidad y contexto de la educación realizado por los padres y apoderados los indicadores de desarrollo personal y social los resultados también han ido al alza.

INDICADORES DE DESARROLLO PERSONAL

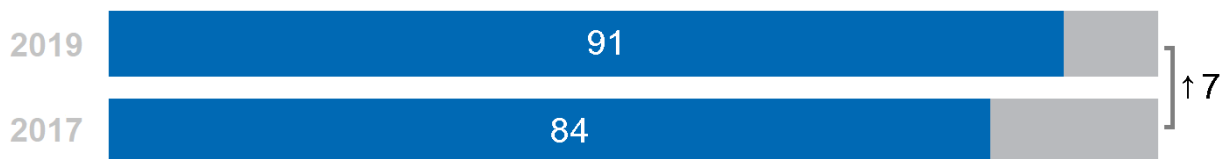
Autoestima académica y motivación escolar



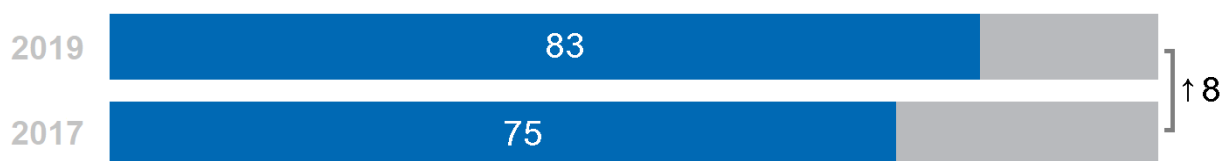
Clima de convivencia escolar



Participación ciudadana



Hábitos de vida saludable



Dificultades a nivel escuela.

Baja de matrícula entre los años 2000-2015 debido a la llegada de las escuelas de lenguaje a la comuna.

La incorporación de buses de acercamiento a las escuelas rurales del centro de la comuna, lo que provoco que alumnos emigraran hacia ellas.

Falta de compañerismo en el ámbito de convivencia escolar dentro del profesorado.

Alza de alumnos con diagnósticos, sin contar con las herramientas necesarias para su adecuado proceso enseñanza-aprendizaje.

Desde Gestión no se respetan los acuerdos en horarios estipulados para labores académicas.

La escuela cuenta con dos sedes distanciadas, lo que repercute que no contamos con dirección 100%, cada sede toma sus propias decisiones que afectan a los alumnos y apoderados, cuando estas tienen que ver con Ej.: horarios de salida o cambio de actividades.

DISEÑO Y APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO.

Ficha técnica

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

La siguiente rubrica se diseñó con la finalidad de realizar diagnostico institucional posteriormente se realizara un análisis para identificar las debilidades de nuestro establecimiento a nivel equipo de gestión y docentes así poder realizar las mejoras correspondientes.

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

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

1. Área Gestión Curricular

1.1. 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.				
2. El equipo técnico pedagógico organiza la asignación de los profesores y el horario de cada curso, privilegiando criterios pedagógicos (como distribución equilibrada de los tiempos de cada asignatura en la semana, experticia de los docentes, entre otros)				
3. El equipo técnico pedagógico y los docentes realizan una calendarización anual que pormenoriza los objetivos de aprendizaje a cubrir en cada mes del año escolar, en función del programa de estudios, el grado de conocimiento previo de los estudiantes y adecuaciones curriculares para los grupos de estudiantes que lo requieran.				
4. El equipo técnico pedagógico asegura la				

realización efectiva de las clases calendarizadas, implementando procedimientos para evitar la interrupción y suspensión de clases, y para que ante la ausencia de un profesor se desarrollen actividades pertinentes a la asignatura.				
5. El equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de la cobertura curricular.				
6. El equipo técnico pedagógico propone y acuerda lineamientos metodológicos generales, estrategias didácticas (como método de enseñanza y evaluación, políticas de tareas, entre otros) y formas de uso de recursos educativos para potenciar el aprendizaje en los estudiantes.				
7. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes cuenten con planificaciones de las clases, las que explicitan los objetivos de aprendizaje a tratar, estrategias didácticas propuestas y evaluación del logro de los aprendizajes.				
8. El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido.				
9. El equipo directivo y técnico pedagógico desarrollan procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyen observación de clases, análisis del trabajo de los estudiantes y 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.				
11. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, para revisar el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje, identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o prácticas a mejorar.				
12. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas prácticas pedagógicas, y análisis de dificultades en el ejercicio docente, para el desarrollo de una cultura de trabajo reflexiva y profesionalizada.				
13. El equipo técnico pedagógico promueve la reutilización, adaptación y mejora de los recursos desarrollados por los docentes (por ejemplo planificaciones, guías, pruebas, y otros instrumentos evaluativos), y establece un sistema para su organización y uso.				

1.2. 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.				
2. Los Maestros introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual.				
3. Los profesores aplican variadas estrategias de enseñanza, por ejemplo, que los estudiantes comparen, clasifiquen, generen analogías y metáforas, resuman, elaboren preguntas, expliquen, modelen conceptos, entre otras.				
4. Los docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.				
5. Los profesores motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.				
6. Los profesores logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros).				
7. Los profesores logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en clases. En los casos de				

interrupciones consiguen volver a captar su atención y retomar el trabajo sin grandes demoras.				
8. Los profesores monitorean, retroalimentan, reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente y mantienen una actitud de altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo.				

1.3. 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.				
2. El establecimiento implementa estrategias para potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos, de modo que cuenten con oportunidades para desarrollarlos.				
3. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales,				

afectivas y conductuales.				
4. El establecimiento cuenta con un plan de trabajo individual para cada estudiante con necesidades educativas especiales que incluye apoyos académicos diferenciados, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia, y procedimientos de evaluación y seguimiento.				
5. El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema.				
6. El establecimiento cuenta con un sistema de orientación vocacional que apoya a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y superiores, que incluye la entrega de información actualizada sobre alternativas de estudio, instituciones, sistemas de ingreso, becas y créditos.				

2. Área Liderazgo Pedagógico

2.1. Dimensión: Establecer dirección.

Proceso general a evaluar: Establecer metas y expectativas				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1 Dan a conocer y explican los objetivos, planes y metas institucionales, así como sus avances a todos				

los participantes de la comunidad educativa, haciéndolos partícipes de todos los logros.				
2. Promueven y ajustan activamente una cultura escolar inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes y desempeño de todos los miembros del establecimiento. basándose en una cultura participativa y de innovación que permite la mejora continua.				
3. Revisan, en conjunto con su comunidad educativa, el proyecto educativo institucional y curricular, enfocado en el mejoramiento de los logros de aprendizajes de todos los estudiantes, así como en los valores de la equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad.				
4 Convierten los propósitos y objetivos institucionales en planes de mejoramiento y metas de corto y mediano plazo, en el marco de procesos de planificación participativos.				
5. Mantiene una continua comunicación y coordinación estratégica y efectiva con el sostenedor para el logro de los objetivos institucionales y de las políticas locales.				

2.2. Dimensión: Rediseñar la organización.

Proceso general a evaluar: Obtención y mantención de recursos de manera estratégica.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Recogen y examinan sistemáticamente información y datos de los procesos y resultados del establecimiento, que les permitan tomar decisiones informadas y oportunas				
2. Aseguran que el funcionamiento del establecimiento responda a las normas legales y las políticas educativas nacionales y locales.				
3.. Estructuran la institución, organizan sus procesos y definen roles y en función del proyecto educativo institucional y las prioridades de mejoramiento del establecimiento.				
4. Vinculan el establecimiento con organizaciones, instituciones cercanas a su entorno las que puedan contribuir al logro de los objetivos y metas del establecimiento, así como del sistema escolar en su conjunto				
5. Informan y revelan de manera periódica y comprensible los procesos y resultados del				

establecimiento a toda la comunidad educativa.				
6. Junto con el sostenedor, certifican la disponibilidad de los recursos requeridos por el establecimiento y los gestionan eficientemente, de manera de propagar su uso en los procesos pedagógicos y el logro de las metas institucionales.				

2.3. Dimensión: Desarrollo de personas.

Proceso general a evaluar:				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1 implementan, en conjunto con su sostenedor, estrategias efectivas de búsqueda, selección, inducción y retención de docentes y asistentes de la educación.				
2. Identifican y priorizan las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo.				

3. Apoyan y manifiestan consideración por las necesidades personales y el bienestar de cada una de las personas de la institución.				
4. Reconocen y valoran los logros individuales y colectivos de las personas que trabajan en el establecimiento.				
5. Demuestran confianza en las capacidades de sus equipos y promueven el surgimiento de liderazgos al interior de comunidad educativa.				
6. Crean condiciones y espacios de reflexión y trabajo técnico, de manera sistemática y continua, para la construcción de una comunidad de aprendizaje profesional.				

2.4. Dimensión: Gestionar la instrucción en la escuela.

Proceso general a evaluar: Aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo				
Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículum				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Aseguran la articulación y coherencia del currículum con las prácticas de enseñanza y evaluación como entre los diferentes niveles de enseñanza y asignaturas.				
2. Monitorean la implementación integral del currículum y los logros de aprendizaje en todos los ámbitos formativos de los estudiantes para el mejoramiento de los procesos de enseñanza y la gestión pedagógica.				
3. Acompañan, evalúan y retroalimentan sistemáticamente las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes.				
4. Identifican las fortalezas y debilidades de cada docente de manera de asignarlo al nivel, asignatura y curso en que pueda alcanzar su mejor desempeño.				
5. Procuran que los docentes no se distraigan de los procesos de enseñanza aprendizaje, evitando las				

interrupciones de clases y la sobrecarga de proyectos en el establecimiento.				
6. Aseguran la implementación de estrategias para identificar y apoyar tempranamente a los estudiantes que presenten dificultades en los aprendizajes o en los ámbitos conductual, afectivo o social.				
7. Identifican y propagan, entre sus docentes y directivos, buenas prácticas de enseñanza y aprendizaje como de gestión pedagógica, tanto internas como externas y que respondan a las necesidades de sus estudiantes.				

3. Área Gestión de Recursos

3.1. 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.				
2. El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente				

sistema de reemplazos en el caso de licencias.				
3. El establecimiento cuenta con estrategias para encantar y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo.				
4. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.				
5. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus profesores.				
6. El equipo impulsor valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.				
7. El establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.				
8. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.				

3.2. 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.				
2. El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos.				
3. El establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año.				
4. El establecimiento lleva la contabilidad al día y de manera ordenada y rinde cuenta pública del uso de recursos, de acuerdo a los instrumentos definidos por la Superintendencia.				
5. El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia.				
6. El establecimiento está atento a los programas de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que concuerdan con su Proyecto Educativo Institucional y su Plan de Mejoramiento.				

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

3.3. 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 cuenta con instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.				
2. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar la operación administrativa				
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.				
4.. 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.				

5. El establecimiento dispone de un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de mantención, reposición y control de inventario periódicos.				
---	--	--	--	--

4. Formación basada en competencias

4.1. Dimensión: Saber Conocer

Proceso general a evaluar:				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El Profesor manifiesta una comprensión amplia, profunda y crítica de los conocimientos, habilidades y actitudes de la disciplina que enseña, su didáctica y el currículum escolar vigente, con el propósito de hacer el saber disciplinar accesible y significativo para todos sus estudiantes.				
2. El docente conoce las características socioafectivas de sus estudiantes, sus necesidades formativas de manera previa al desarrollo del curso				
3. El Profesor comprende cómo aprenden los/as estudiantes, los factores educativos, familiares,				

<p>sociales y culturales que influyen en su desarrollo, y la importancia de atender a diferencias individuales en el diseño de los procesos de enseñanza y aprendizaje.</p>				
---	--	--	--	--

4.2. Dimensión: saber ser

Proceso general a evaluar:				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
El Maestro promueve la participación de los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje.				
El docente forja instancias de trabajo colaborativo y articulación con sus pares, generando redes de apoyo con la finalidad de crear situaciones de aprendizajes significativos.				

El docente promueve instancias de coordinación dentro de la comunidad educativa para crear proyectos que involucran la mejora del ambiente laboral.				
El docente promueve instancias de participación de los padres y apoderados para que se involucren en los aprendizajes de sus hijos (reuniones de apoderados, escuela para padres, talleres).				

4.3. Dimensión: Saber Hacer

Proceso general a evaluar:				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El docente selecciona y utiliza diversas metodologías para impulsar el aprendizaje de los estudiantes.				
2 el docente proyecta estrategias metodológicas para el logro de los aprendizajes de los estudiantes, considerando la necesidad de flexibilizar sus recursos.				

3.. El docente plantea instrumentos de evaluación de los aprendizajes que apunten a retroalimentar al estudiante, planteando esta instancia como un momento formativo más.				
--	--	--	--	--

Este instrumento esta elaborado con el propósito de realizar un diagnóstico institucional en las áreas tales como áreas de gestión curricular, área de liderazgo pedagógico, área de gestión de recursos y área de formación basada en competencias diferentes del funcionamiento del establecimiento a través de una escala del 1 al 4 siendo 1 lo menos favorable o que no se realiza la practica y el 4 es donde la practica se desarrolla en su totalidad, dividido en 4 áreas con sus respectivas dimensiones

Se elaboró tomando como referencia El marco de la buena dirección y los estándares de aprendizajes. Instrumentos primordiales para nuestro quehacer diario, y así poder realizar las mejoras necesarias para el beneficio de la comunidad Educativa.

Y participaron en la elaboración de este instrumento 4 docentes, 3 de educación general básica y una educadora de párvulos, intercambiando y consensuando ideas.

Este instrumento fue revisado y validado por la tutora metodológico Rocío Riffo San Martin de la universidad para ser implementado.

El instrumento fue aplicado a una muestra de 15 docente de un total de 28 docentes de la sede central, sede en la cual nos desempeñamos,

ANÁLISIS Y APLICACIÓN DE RESULTADOS

1 Área Gestión Curricular

1.1 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	Puntaje
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.	60
2. El equipo técnico pedagógico organiza la asignación de los profesores y el horario de cada curso, privilegiando criterios pedagógicos (como distribución equilibrada de los tiempos de cada asignatura en la semana, experticia de los docentes, entre otros)	60
3. El equipo técnico pedagógico y los docentes realizan una calendarización anual que pormenoriza los objetivos de aprendizaje a cubrir en cada mes del año escolar, en función del programa de estudios, el grado de conocimiento previo de los estudiantes y adecuaciones curriculares para los grupos de estudiantes que lo requieran.	30

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.	15
5. El equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de la cobertura curricular.	60
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.	56
7. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes cuenten con planificaciones de las clases, las que explicitan los objetivos de aprendizaje a tratar, estrategias didácticas propuestas y evaluación del logro de los aprendizajes.	56
8. El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido.	60
9. El equipo directivo y técnico pedagógico desarrollan procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyen observación de clases, análisis del trabajo de los estudiantes y reflexión sobre las dificultades que enfrenta, con el fin de mejorar sus prácticas y desarrollar	54

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.	50
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.	58
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.	56
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.	54

1.2. 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	Puntaje
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.	54
2. Los Maestros introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual.	50
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.	15
4. Los docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.	48
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.	30
6. Los profesores logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén	

atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros).	30
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.	48
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.	50

1.3. 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	Puntaje
1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje académico.	54
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

3. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.	50
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.	30
5. El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema.	30
6. El establecimiento cuenta con un sistema de orientación vocacional que apoya a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y superiores, que incluye la entrega de información actualizada sobre alternativas de estudio, instituciones, sistemas de ingreso, becas y créditos.	50

2. Área Liderazgo Pedagógico

2.1. Dimensión: Establecer dirección.

Proceso general a evaluar: Establecer metas y expectativas	
Prácticas	Puntaje

<p>1 Dan a conocer y explican los objetivos, planes y metas institucionales, así como sus avances a todos los participantes de la comunidad educativa, haciéndolos participes de todos los logros.</p>	<p>50</p>
<p>2. Promueven y ajustan activamente una cultura escolar inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes y desempeño de todos los miembros del establecimiento. basándose en una cultura participativa y de innovación que permite la mejora continua.</p>	<p>50</p>
<p>3. Revisan, en conjunto con su comunidad educativa, el proyecto educativo institucional y curricular, enfocado en el mejoramiento de los logros de aprendizajes de todos los estudiantes, así como en los valores de la equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad.</p>	<p>50</p>
<p>4 convierten los propósitos y objetivos institucionales en planes de mejoramiento y metas de corto y mediano plazo, en el marco de procesos de planificación participativos.</p>	<p>50</p>
<p>5. Mantiene una continua comunicación y coordinación estratégica y efectiva con el sostenedor para el logro de los objetivos institucionales y de las políticas locales.</p>	<p>50</p>

2.2. Dimensión: Rediseñar la organización.

Proceso general a evaluar: Obtención y mantención de recursos de manera estratégica.	
Prácticas	Puntaje
1. Recogen y examinan sistemáticamente información y datos de los procesos y resultados del establecimiento, que les permitan tomar decisiones informadas y oportunas	50
2. Aseguran que el funcionamiento del establecimiento responda a las normas legales y las políticas educativas nacionales y locales.	50
3.. Estructuran la institución, organizan sus procesos y definen roles y en función del proyecto educativo institucional y las prioridades de mejoramiento del establecimiento.	50
4. Vinculan el establecimiento con organizaciones, instituciones cercanas a su entorno las que puedan contribuir al logro de los objetivos y metas del establecimiento, así como del sistema escolar en su conjunto	50
5. Informan y revelan de manera periódica y comprensible los procesos y resultados del	

establecimiento a toda la comunidad educativa.	50
6. Junto con el sostenedor, certifican la disponibilidad de los recursos requeridos por el establecimiento y los gestionan eficientemente, de manera de propagar su uso en los procesos pedagógicos y el logro de las metas institucionales.	50

2.3. Dimensión: Desarrollo de personas.

Proceso general a evaluar:	
Prácticas	Puntaje
1 reconocen y valoran los logros individuales y colectivos de las personas que trabajan en el establecimiento	50
2. Identifican y priorizan las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo.	49

<p>3. Apoyan y manifiestan consideración por las necesidades personales y el bienestar de cada una de las personas de la institución.</p>	<p>52</p>
<p>4.. implementan, en conjunto con su sostenedor, estrategias efectivas de búsqueda, selección, inducción y retención de docentes y asistentes de la educación.</p>	<p>30</p>
<p>5. Demuestran confianza en las capacidades de sus equipos y promueven el surgimiento de liderazgos al interior de comunidad educativa.</p>	<p>52</p>
<p>6. Crean condiciones y espacios de reflexión y trabajo técnico, de manera sistemática y continua, para la construcción de una comunidad de aprendizaje profesional.</p>	<p>52</p>

2.4. Dimensión: Gestionar la instrucción en la escuela.

Proceso general a evaluar: Aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículum	
Prácticas	Puntaje
1. Aseguran la articulación y coherencia del currículum con las prácticas de enseñanza y evaluación entre los distintos niveles de enseñanza y asignaturas.	50
2. Monitorean la implementación integral del currículum y los logros de aprendizaje en todos los ámbitos formativos de los estudiantes para el mejoramiento de los procesos de enseñanza y la gestión pedagógica.	50
3. Acompañan, evalúan y retroalimentan sistemáticamente las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes.	50
4. Identifican las fortalezas y debilidades de cada docente de manera de asignarlo al nivel, asignatura y curso en que pueda alcanzar su mejor desempeño.	30
5. Gestionan que los profesores no se distraigan de los procesos de enseñanza aprendizaje, evitando las interrupciones de clases y la sobrecarga de	15

proyectos en el establecimiento.	
6. Aseguran la implementación de nuevas estrategias para identificar y apoyar tempranamente a los estudiantes que presenten dificultades en los aprendizajes o en los ámbitos conductual, afectivo o social.	49
7. Identifican y propagan, entre sus docentes y directivos, buenas prácticas de enseñanza y aprendizaje como de gestión pedagógica, tanto internas como externas y que respondan a las necesidades de sus estudiantes.	50

3. Área Gestión de Recursos

3.1. 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	Puntaje
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.	52
2. El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias.	15

3. El establecimiento cuenta con estrategias para encantar y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo.	30
4. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.	49
5. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus profesores.	30
6. El equipo impulsor valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.	50
7. El establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.	30
8. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.	49

3.2. 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	Puntaje
------------------	----------------

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.	50
2. El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos.	49
3. El establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año.	50
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.	50
5. El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia.	50
6. El establecimiento está atento a los programas de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que concuerdan con su Proyecto Educativo Institucional y su Plan de Mejoramiento.	50
7. El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo.	50

3.3. 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	Puntaje
1. El establecimiento cuenta con instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.	50
2. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar la operación administrativa	50
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.	60
4.. 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.	49
5. El establecimiento dispone de un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de mantención, reposición y control de inventario periódicos.	60

4. Formación basada en competencias

4.1 Dimensión: Saber Conocer

Proceso general a evaluar:	
Prácticas	Puntaje
1. El Profesor manifiesta una comprensión amplia, profunda y crítica de los conocimientos, habilidades y actitudes de la disciplina que enseña, su didáctica y el currículum escolar vigente, con el propósito de hacer el saber disciplinar accesible y significativo para todos sus estudiantes.	54
2. El docente conoce las características socioafectivas de sus estudiantes, sus necesidades formativas de manera previa al desarrollo del curso	54
3. El Profesor comprende cómo aprenden los/as estudiantes, los factores educativos, familiares, sociales y culturales que influyen en su desarrollo, y la importancia de atender a diferencias individuales en el diseño de los procesos de enseñanza y aprendizaje.	54

--	--

4.2 Dimensión: saber ser

Proceso general a evaluar:	
Prácticas	Puntaje
El Maestro promueve la participación de los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	54
El docente forja instancias de trabajo colaborativo y articulación con sus pares, generando redes de apoyo con la finalidad de crear situaciones de aprendizajes significativos.	52
El docente promueve instancias de coordinación dentro de la comunidad educativa para crear proyectos que involucran la mejora del ambiente laboral.	50
El docente promueve instancias de participación de los padres y apoderados para que se involucren en los aprendizajes de sus hijos (reuniones de	30

apoderados, escuela para padres, talleres).	
---	--

4.3 Dimensión: Saber Hacer

Proceso general a evaluar:	
Prácticas	Puntaje
1. El docente selecciona y utiliza diversas metodologías para impulsar el aprendizaje de los estudiantes.	50
2 El docente proyecta estrategias metodológicas para el logro de los aprendizajes de los estudiantes, considerando la necesidad de flexibilizar sus recursos.	50
3.. El docente plantea instrumentos de evaluación de los aprendizajes que apunten a retroalimentar al estudiante, planteando esta instancia como un momento formativo más.	50

. Los resultados son analizados desde cada dimensión y se observa en particular, aquellas prácticas que están más descendidas. De este modo, se logra identificar las prácticas que se pueden considerar como nudos críticos de la gestión institucional desde el punto de vista de las competencias directivas

. • Se observa deficiencia en las prácticas relacionadas con desarrollar e implementar, en conjunto con su sostenedor, estrategias efectivas de búsqueda, selección, inducción y retención de docentes y asistentes de la educación; la atención las necesidades personales y el bienestar de cada una de las personas de la institución y, finalmente, hay una percepción que no se priorizan ni identifican las necesidades de fortalecimiento de las competencias de los docentes y asistentes de la educación.

PROPUESTAS DE MEJORA

Área gestión curricular

objetivo	Acciones a realizar	Responsables
Implementar una calendarización que permita la realización segura de las clases evitando la interrupción y suspensión de estas	Gestionar con las Autoridades que la realización de las actividades comunales sea realizada después del horario de clases.	Jefa de UTP
Aplicar variadas estrategias de enseñanza las que permitan a los estudiantes elaborar preguntas, ejemplificar, que sean capaces de generar analogías, etc	Fomentar la participación activa de los estudiantes Definición de objetivos de aprendizaje Uso de resúmenes Elaboración de Instrucciones e infografías Orientación con Guías Turno con preguntas intercaladas Empleo de referencias Presentación de mapas conceptuales y estructuras de textos	Docente Jefe
Identifican las fortalezas y debilidades de cada docente de manera de asignarlo al nivel,	Entrevistas individuales Generar instancias donde cada docente	Equipo directivo

asignatura y curso en que pueda alcanzar su mejor desempeño.	pueda manifestar sus habilidades las que irán en beneficio	

Área: Liderazgo Pedagógico

objetivo	Acciones a realizar	Responsables
Implementar estrategias efectivas de búsqueda, selección, inducción y retención de docentes y asistentes de la educación	Confeccionar perfil para el personal de acuerdo al Proyecto educativo Entrevistas personales	Director
. Gestionar que los profesores no se distraigan de los procesos de enseñanza aprendizaje, evitando las interrupciones de clases y la sobrecarga de proyectos en el establecimiento.	organizar el tiempo y asignar momentos del día que sean adecuados para concentrarte al 100% en el contenido de las clases. liberar de las distracciones sincronizando la agenda para evitar que otros pendientes o responsabilidades entorpezcan tu curso.	Docente

Área: Gestión de recursos

objetivo	Acciones a realizar	Responsables
<p>implementar mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias.</p>	<p>Contratación de un Docente volante que pueda cubrir las licencias médicas extensas justificadas. Calendarizar los permisos administrativos cuando sea necesario</p>	<p>Director Inspector general</p>
<p>Generar procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente.</p>	<p>Realizar registro de gustos y preferencias de los docentes, donde se manifiesten las reales necesidades de cada uno y de esa forma lograr perfeccionamiento adecuado para las expectativas de los docentes que irán beneficio de los estudiantes</p>	<p>Utp</p>

Área basada en Competencias

objetivo	Acciones a realizar	Responsables
<p>Promover instancias de participación de los padres y apoderados para que se involucren en los aprendizajes de sus hijos (reuniones de apoderados, escuela para padres, talleres).</p>	<p>Talleres de parentalidad positiva. Liderazgos democráticos Instancias de participación parental en la gestión de la escuela. Citación en horarios que faciliten la participación Talleres para favorecer las habilidades</p>	<p>Docente</p>

Conclusión

Como consecuencia de lo expuesto en el informe, con el diagnóstico, y análisis realizado puedo concluir que como establecimiento necesitamos considerar la opinión de los funcionarios con respecto a los perfeccionamientos o cursos que pueden ser realizados considerando las necesidades como establecimiento y no a nivel comunal, además de los gustos y habilidades de los docentes y asistentes

Además se evidencia en los resultados que la gran mayoría ha desarrollado habilidades durante la práctica por lo tanto sus metodologías las han mejorado de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, es por ello que se hace vital un cambio en esa área. considerando que cada uno de los funcionarios del establecimiento son agentes activos del proyecto educativo, y por tanto sus aportes, opiniones deben ser escuchadas, creídas, valoradas.

. Se observa deficiencia en las prácticas relacionadas con desarrollar e implementar, en conjunto con su sostenedor, estrategias efectivas de búsqueda, selección, inducción y retención de docentes y asistentes de la educación; la atención las necesidades personales y el bienestar de cada una de las personas de la institución y, finalmente, hay una percepción que no se priorizan ni identifican las necesidades de fortalecimiento de las competencias de los docentes y asistentes de la educación.

Con el análisis realizado, también se evidencio que las dimensiones que están relacionadas con lo externo es en lo que como escuela estamos en un nivel bajo con respecto a lo que no depende directamente de los docentes.

Sin embargo un grupo de Docentes considera que algunos colegas no aplican variadas estrategias de enseñanza, sin considerar las habilidades de los estudiantes,

Los cambios tecnológicos y la nueva era digital presentan nuevos retos para los docentes, ya que nos exige renovar los sistemas de enseñanza tradicionales por unos menos convencionales y que sean más dinámicos e interactivos, donde el docente y el estudiante construyan un diálogo de saberes compartido

BIBLIOGRAFIA

Estándares de aprendizaje

Marco de la Buena Enseñanza

Marco para la buena Dirección

Proyecto Educativo del Establecimiento

Chiavenato Idalberto 1999, técnicas administrativas