

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

**DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS ÁREAS DE
FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS, EL LIDERAZGO
PEDAGÓGICO, LA GESTIÓN CURRICULAR Y LA GESTIÓN DE
RECURSOS DEL COLEGIO INGLÉS THE SOWER SCHOOL, DE LA
COMUNA DE YUMBEL, REGIÓN DEL BÍO-BÍO.**

Nombre estudiante: Carla Larenas Moyano

Tutora guía: Jennifer Quiñonez Fuentes.

Tutora metodológica: Rocío Rizzo San Martín.

Enero, 2023.

ÍNDICE:

✓ Resumen.....	
✓ Introducción.....	
✓ Marco teórico.....	
✓ Marco contextual.....	
✓ Diseño y aplicación del instrumento.....	
✓ Análisis de los resultados.....	
✓ Propuestas de mejora.....	
✓ Conclusión.....	
✓ Bibliografía.....	
✓ Anexos.....	

RESUMEN.

El presente trabajo de grado de Magister, trata de la relación que poseen los problemas de la comunidad educativa en la que el docente está inmerso y la capacidad de éste, para resolver los asuntos del establecimiento, ya sean positivos o negativos, o, ser una herramienta humana de aporte y trabajo colaborativo para hacer de la educación chilena un proceso mejorado, para realmente, internalizar un aprendizaje significativo en los estudiantes chilenos con la finalidad de lograr las resoluciones de sus problemas ya sean personales y o sociales. Para lograr la extracción de los reales factores que afectan de distintas maneras el funcionamiento de la comunidad educativa del docente, fue necesario recopilar información concreta de acuerdo al funcionamiento del colegio a nivel macrocurricular, mesocurricular y microcurricular. Se recolectaron aprendizajes y opiniones tanto de docentes, estudiantes, directiva y entre otros en el ámbito de liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos del establecimiento para observar cómo se comportan los diferentes integrantes de la congregación educativa y las consecuencias de sus actos, ya sean positivos y/o negativos. El docente estudiante de magister debe ser capaz de identificar las funciones de cada integrante de la comunidad educativa para dar ideas y sugerencias al colegio de manera colaborativa y mejorar el funcionamiento de éste. Dentro del trabajo de grado, se utilizan un sinnúmero de habilidades concretas y analíticas adquiridas por el profesor egresado de currículum y evaluación. Finalmente se presentan los resultados de la información recopilada de los integrantes del colegio siendo analizados, presentando mejoras y o soluciones a los factores que afectan la funcionalidad del establecimiento. Culminando con la reflexión del trabajo de grado mediante una conclusión, en donde se relaciona el aprendizaje adquirido del estudiante de magister a lo largo del trabajo práctico investigativo con su formación teórica de la especialidad en cuestión.

INTRODUCCIÓN:

El presente trabajo de grado tiene como objetivo mejorar la calidad educativa pedagógica, psicológica y emocional de manera integral de la comunidad escolar del establecimiento The Sower School de Yumbel de la Región Del Bio-Bío, por medio de la aplicación de competencias de liderazgo pedagógico, gestión curricular y de gestión de recursos escolares aportados por la docente en cuestión capacitada en el Magister de Currículum y Evaluación de la Universidad Miguel De Cervantes. Para llevar a cabo el objetivo, se investigó mediante la experiencia, aplicaciones de encuestas de la docente en cuestión, los trabajadores del establecimiento, estudiantes, apoderados y revisión del PEI del centro estudiantil, las cualidades del liderazgo de las autoridades administrativas y trabajadores, la gestión de contenidos y educación por medio de la revisión de la gestión curricular del establecimiento, toda esta información respaldada por las fuentes bibliográficas como el MINEDUC, el Marco de La Buena Enseñanza, documento “El rol de los sostenedores en el ámbito educativo “, finalizando con la revisión de cuentas públicas de finalización de año 2022 para evaluar la gestión de recursos de la comunidad educativa del colegio en cuestión. En la elaboración del trabajo de grado participó de manera individual la profesora y estudiante de magister Carla Elizabeth Larenas Moyano. Los pasos que se siguieron en el trabajo de investigación, fueron los siguientes:

- **Planteamiento del problema:** Falta de buena calidad educativa para los estudiantes en el establecimiento de Yumbel The Sower School.
- **Objetivo de la investigación:** Mejorar la calidad educativa pedagógica, psicológica y emocional de manera integral de la comunidad escolar del establecimiento The Sower School de Yumbel de la Región Del Bio-Bío, por medio de la aplicación de competencias de liderazgo pedagógico, gestión curricular y de gestión de recursos escolares aportados por la docente en cuestión capacitada en el Magister de Currículum y Evaluación de la Universidad Miguel De Cervantes.

- **Marco teórico:** En donde se encuentra la justificación de la importancia de las competencias pedagógicas en la comunidad educativa, la gestión de recursos educativos en el establecimiento y la gestión curricular para generar aprendizajes significativos en los estudiantes y mejorar la educación in situ del establecimiento. Todo lo mencionado con anterioridad es justificado por bases sólidas de conocimiento a base de la bibliografía científico-educativa.
- **Marco contextual:** Investigación del entorno y la realidad del establecimiento relacionándolo con el marco teórico.
- **Encuestas validadoras de hipótesis:** Se genera un catastro de opiniones sobre el funcionamiento educacional de la institución mediante encuestas a los protagonistas de la comunidad educativa con la finalidad de validar la hipótesis de las competencias curriculares y evaluativas y su importancia para una buena educación.
- **Análisis de datos:** Interpolación de los resultados y el marco teórico del trabajo.
- **Propuesta de mejoras:** Posibles soluciones basadas en competencias de currículo y evaluación para ayudar a mejorar el funcionamiento del establecimiento estudiado.
- **Conclusión:** Aprendizaje, alcances y aspectos relevantes del trabajo de grado.

MARCO TEÓRICO:

La educación formal a nivel mundial, ha ido cambiando con el paso de los años y Chile no es la excepción. Esta se debe emplear de manera versátil y significativa en los estudiantes, pudiendo generar un aprendizaje real y transversal, tanto en las asignaturas de los planes y programas de estudio como en la vida cotidiana de los educandos.

El proceso educativo comienza con la asimilación de experiencias y conexión con el aprendizaje en nuestro cerebro, órgano de los seres vivos. Es muy importante entender los intereses y motivaciones de los alumnos para aprender y construir los esperados aprendizajes significativos; sin embargo, se ha dejado en el camino

un factor importante: el considerar que quizás el alumno toma decisiones desde subconsciente o que no es capaz de explicar y fundamentar el porqué de sus deseos. En este caso, la neurociencia trata de establecer la conexión que permite entender el origen del deseo por aprender de manera biológica. En la medida que se logren

establecer las causas que motivan a un alumno a darle la significancia al aprendizaje, se habrá avanzado en establecer nodos, en la compleja red neurológica, que permita a la comunidad educativa intervenir o estimular, creando ambientes propicios para el proceso de enseñanza aprendizaje **(Linares,2016)**. Como por ejemplo, el entendimiento de manera biológica por parte de los profesionales de la educación para con el aprendizaje de los estudiantes, la regularización de los planes y programas de estudio en donde se realiza un catastro de lo que se debe y no enseñar según el currículum chileno, el ambiente dentro y fuera de los centros educativos para lograr un aprendizaje real en nuestros estudiantes, el compromiso de padres y/o apoderados, docentes, administración en el proceso de enseñanza y aprendizaje de nuestros educandos, entre otros. Partiremos desglosando uno a uno los factores mencionados con anterioridad que aportan a un aprendizaje real de los educandos y sus fundamentos basados en estudios que comprueban que estos factores anteriores son la base para contribuir a la educación mundial como también la educación chilena.

a) Conocimiento de la función cerebral y su relación cognitiva con el aprendizaje humano:

Es importante conocer el funcionamiento del cerebro humano ya que es el órgano principal en identificar y relacionar los tipos de experiencias con el aprendizaje significativo en las personas. En la neurociencia se han desarrollado avances como como la resonancia magnética funcional, que permiten actualmente ver al cerebro funcionando en vivo, posibilitando una mayor y mejor comprensión del sustrato anatómico-cerebral que subyace a la cognición y compleja conducta humana **(Linares, 2016)** con la finalidad de comprender el proceso de la enseñanza-aprendizaje y su impacto en la plasticidad cerebral, desarrollando la habilidad de asimilar más fácilmente experiencias para lograr un aprendizaje. De esta manera, conociendo cómo funciona el cerebro humano, podemos clasificar las metodologías de enseñanza más aptas para lograr con éxito el anhelado aprendizaje significativo en nuestros estudiantes. Gracias a la neurociencia se ha logrado llegar a muchos avances como, por ejemplo, derribar neuro-mitos como: Que las personas solo pueden usar el 10 % de su cerebro y que, inclusive, los grandes genios de la humanidad solo lograr usar un porcentaje más elevado al común. Sin embargo, gracias al desarrollo de nuevos aparatos tecnológicos inventados gracias a la neurociencia se puede observar que esa idea es totalmente falsa, ya que se usa el 100 % del cerebro, la diferencia está en la eficiencia de uso **(Linares, 2016)**.

En conclusión, la neurociencia ha permitido investigar los factores internos y externos que intervienen en el cerebro para el desarrollo de la educación en base al aprendizaje de los educandos, como la parte emocional del alumno, la necesidad cerebral del aprender, la parte inconsciente de asimilar experiencias, la memoria como proceso de organización, el cerebro aprende de manera simultánea, la memoria cerebral como proceso de organización de información dentro de ella, el descubrimiento de las

emociones y asociación con los recuerdos de éstas y sus moralejas, entre otros aspectos.

b) Planes y programas por parte del ministerio de educación:

Hoy en la actualidad se han desarrollado cambios en el contenido a tratar en los estudiantes por parte del ministerio de educación, como las priorizaciones curriculares, debido a la pandemia vivida en los últimos años, nuestros estudiantes se están adaptando y colocando en sintonía con el tiempo perdido en contenido para poder abarcar los contenidos de manera medular y sintética pudiendo acabar con los vacíos sobre las faltas de lecciones educativas por las desafortunadas suspensiones de clases en emergencias sanitarias. El propósito de la priorización curricular en contenidos educativos de corregir problemas de secuencia y progresión curricular identificados por las comunidades educativas, así como de poner a disposición una respuesta innovadora y pertinente a los desafíos actuales en el marco de la reactivación de aprendizajes. En la priorización en contenidos, se sustenta en cuatro principios generales: Convivencia, Bienestar y Salud Mental; Contextualización; Integración de Aprendizajes; y Profesionalidad Docente (**CITA PRIORIZACIÓN**). Recordar que la creación de elección de contenidos para los educandos a tratar, se debe a la selección en base a las necesidades que tiene la sociedad que satisfacer, formando a los estudiantes como personas ciudadanas integras y comprometidas con la sociedad actual siendo íntegros y aportando en ideas y solución de problemas sociales.

c) Ambiente propicio para un aprendizaje dentro y fuera del establecimiento:

El proceso de enseñanza y aprendizaje se desarrolla siempre en un entorno o espacio físico, en donde entran en juego las relaciones interpersonales y habilidades blandas entre profesores y estudiantes. Es necesario generar un ambiente de confianza y respeto, armónico para poder contribuir de la mejor manera el PEA. El docente en la clase es un elemento determinante en todo proceso educativo, en tanto sienta las bases para que los estudiantes puedan aproximarse de manera efectiva al aprendizaje, desarrollar las competencias personales y sociales necesarias para desenvolverse de manera activa y propositiva, logrando un desarrollo integral. Esto implica propiciar ambientes inclusivos, el docente organiza los recursos, espacios y transiciones entre actividades y modalidades de trabajo individual y grupal, con normas claras, consensuadas y respetadas para el trabajo en el aula, de modo que los estudiantes puedan trabajar con tranquilidad y concentración.

Asimismo, fomenta interacciones que promuevan relaciones positivas y de buena convivencia en el aula y la comunidad educativa, que posibiliten el desarrollo de valores democráticos y, en términos generales, la formación de estudiantes responsables que cuiden de sí mismos, de su entorno y que entiendan la ciudadanía como un valor (**MBE Mineduc, 2021**).

d) Compromiso de padres y apoderados, docentes, administración para la educación significativa de los educandos.

El compromiso con la educación no solo se trata solamente de los docentes y su rol en el aula con los estudiantes, es un compromiso de más integrantes y agentes educadores. El profesor se compromete con la comunidad educativa desarrollando un trabajo técnico- pedagógico que contribuya a la toma de decisiones con un sentido de corresponsabilidad por el logro de las metas institucionales. Mantiene una comunicación fluida con las familias y apoderados, promoviendo relaciones simétricas, recíprocas y de colaboración, resguardando la confidencialidad en relación con las situaciones personales y familiares de los estudiantes. Además, incentiva la participación de las familias y apoderados en actividades que apoyan la labor docente, aportando con sus saberes y experiencias a la implementación del proyecto educativo institucional. Colabora con organizaciones y personas naturales externas que apoyan a los/las estudiantes y al centro educativo en aspectos que pueden potenciar o interferir el desarrollo saludable de sus estudiantes. Como podemos observar la responsabilidad es compartida entre los educandos, padres y apoderados, trabajadores de la educación, para un aprendizaje significativo **(MBE Mineduc, 2021)**.

e) Preparación y desarrollo de competencias por parte de los docentes en el sistema chileno educativo.

Las premisas que debe manejar un docente en el siglo XXI son:

1. Una pedagogía con competencias para que todos y todas aprendan, con altas expectativas en sus estudiantes.
2. Una pedagogía que promueva el desarrollo del pensamiento autónomo, que invite a las y los estudiantes a reflexionar sobre su propio aprendizaje (metacognición) y a ser protagonistas de él.
3. Una pedagogía con competencias para atender al desarrollo socioemocional de las y los estudiantes, con el objetivo de formar personas íntegras, con habilidades para convivir en sociedad.
4. Una pedagogía en permanente actualización y desarrollo, que se adapte a los nuevos desafíos a través del aprendizaje continuo; con capacidad de innovar y aprender de la propia práctica para transformar la realidad.
5. Una pedagogía en constante relación con su entorno, que potencia la experiencia de enseñanza-aprendizaje a través del trabajo con sus pares, con apoderados y con la comunidad en que se inserta, formando a sus estudiantes para la vida.
6. Una pedagogía que se responsabilice por los resultados de sus *estudiantes* **(Cpeip, 2021)**.

Si se analiza y relaciona lo mencionado anteriormente con la realidad del establecimiento en cuestión (The Sower School Yumbel de la 8° región) podemos concluir lo siguiente:

- 1) No existe un real compromiso por parte de administración (dirección) de tener un filtro para poder entrevistar y seleccionar personal de calidad para entregar un aprendizaje significativo, esto no contribuye a la educación de calidad.
- 2) El jefe de unidad técnico pedagógica tiene demasiada demanda en tareas realizadas acorde al establecimiento, tareas que no suelen corresponder a su cargo, desviándolo realmente de su función primordial que es estar a cargo de la entrega de enseñanza de los estudiantes y evidencias de resultados

significativos (También es responsabilidad de delegar tareas y cargos de dirección).

- 3) Los sostenedores de la institución cumplen un rol errado dentro del establecimiento, con sus acciones y toma de decisiones sin ser expertos en educación, tienen como visión a la educación como un bien de consumo y no un derecho para el estudiante, interfiriendo torpemente en las decisiones que dirección y UTP deberían tomar en el establecimiento ya que ellos si son expertos en educación. Por este motivo el establecimiento tiene una mala administración, entregando una educación precaria.
- 4) No existe un ambiente propicio para la educación en el establecimiento, ya que no se respeta de manera ética a los trabajadores por parte de los sostenedores. Existe desautorización desde su persona hacia dirección y desde dirección hacia los trabajadores, existiendo una desorganización de las directrices educativas ya organizada por el centro educativo, pasando a llevar de manera negativa el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes (cambio de actividades en último momento, interrupción de clases por motivos menos importantes que la lección de docentes, entre otros).
- 5) El compromiso de los padres y/o apoderados se ha visto disminuido con el pasar de los años, se tiene una creencia por parte de éstos, que la enseñanza y aprendizaje solo es responsabilidad del establecimiento en sí y no de ellos, debe ser posiblemente por falta de cultura educativa, por falta de tiempo debido a la ajetreada vida que se lleva hoy en día como adultos, lo que no permite tener una mayor dedicación de calidad de parte de los apoderados hacia los estudiantes, muchas veces prefieren dedicar el poco tiempo que tienen para estar con sus hijos, mimarlos, más que ser partícipes de la educación de estos. Esta cadena negativa de situaciones tampoco permite que se genere una comunicación efectiva apoderado-estudiante, provocando un déficit de respeto de por parte de los estudiantes hacia apoderados, incluso, incluyendo a trabajadores de la educación.

MARCO CONTEXTUAL DEL ESTABLECIMIENTO:

El establecimiento se caracteriza por estar ubicado en una zona rural, en la 8° región del Bío-Bío al sur de Santiago de Chile. Posee una vulnerabilidad aproximadamente de más del 60% de los estudiantes de escasos recursos. Los apoderados en su mayoría no han terminado la enseñanza media y se dedican al trabajo ganadero y agricultor campesino. Por ser un colegio rural, se encuentran bastantes dificultades para los educandos, como violencia intrafamiliar, abusos sexuales, vulneración de derechos del niño, falta de compañía por parte de los padres o tutores hacia los estudiantes, entre otros. Además, debido a que el establecimiento se encuentra alejado de las zonas urbanas, es muy difícil también completar la planta docente, ya que para los trabajadores de la educación se dificulta en algunas ocasiones llegar a la institución, desertando por un trabajo más cercano a sus hogares.

La institución inicia sus actividades en marzo del 2013 con el nivel de parvularia de segundonivel de transición (kínder) y enseñanza básica, desde primer año a tercer año básico a cargo de la directora: Ximena Muñoz León, y con una planta docente tan sólo: 4 profesoras, además de asistentes de la educación. El año 2014 comienza el Proyecto de Integración Escolar, vigente a la fecha con una planta de 4 educadoras diferenciales, una de ellas con el cargo técnico pedagógico de coordinación, un psicólogo y una fonoaudióloga.

En el 2015 asume como directora Eugenia Róbinson Beltrán, profesora de Educación General Básica de profesión, quien mantendrá el cargo hasta el año 2019. El año 2016 se elimina el curso de kinder en el establecimiento y con ello el nivel de parvularia. Sin embargo, se sigue a la fecha, manteniendo un trabajo arduo sobre la transición educativa al primer año de enseñanza básica, con una introducción paulatina a su nuevo proceso, construyendo así, un puente bajo un enfoque ecológico de adaptación y desarrollo formativo.

DISEÑO Y APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO COMO CATASTRO POR PARTE DE DOCENTES Y ESTUDIANTES CON SUGERENCIAS PARA LA MEJORA EDUCATIVA DEL ESTABLECIMIENTO.

El presente instrumento de evaluación tiene como finalidad recopilar las sugerencias por parte de la comunidad educativa para la mejora del proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes de la institución. Se realizó una encuesta en donde se tratan diversos factores, ya sean internos o externos que afectan la educación de los alumnos dentro del establecimiento, estas encuestas fueron respondidas por docentes y estudiantes desde 7° básico a 4° año medio. Después de la construcción del instrumento, se envió los académicos tutores de la institución en donde se está realizando el magister para su revisión, siendo aprobada para su implementación dentro del establecimiento por medio de una firma y revisión de rúbrica de expertos docentes del magister UMC. La elaboración del instrumento de catastro fue elaborado por la docente que opta al cargo de magister en Currículum y evaluación la docente de ciencias naturales Carla Elizabeth Larenas Moyano, rut 18.126.227-3, la aplicación del instrumento fue vía cibernética con un link enviado a los grupos de Whtasapp de la institución, una encuesta creada por la profesora en google forms debido a que se encontró con licencia médica por 2 meses aproximados enviada a estudiantes y docentes del establecimiento, los resultados fueron siendo recibidos simultáneamente al correo de la docente.

Desglose y apreciación del instrumento de evaluación.

Encuesta para docentes:

Dimensión 1: Gestión pedagógica

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

Prácticas	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.				

Dimensión 2: Liderazgo del sostenedor

Proceso general a evaluar:				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El sostenedor define claramente los roles y atribuciones del director y el equipo directivo y los respeta.				
2. El sostenedor establece metas claras al director.				
3. El sostenedor mantiene canales fluidos de comunicación con el director y el equipo directivo: recibe inquietudes, gestiona las peticiones, informa oportunamente				
4. El sostenedor entrega oportunamente los recursos comprometidos.				
5. El sostenedor gestiona eficazmente los apoyos acordados.				

Dimensión 3: Liderazgo formativo y académico del director

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El director se compromete con el logro de altos resultados académicos y formativos.				
2. El director instala y compromete a la comunidad educativa con los objetivos formativos y académicos del establecimiento, definidos en el Proyecto Educativo Institucional.				
3. El director promueve una cultura de altas expectativas en la comunidad escolar: propone metas desafiantes y muestra confianza en la capacidad de alcanzarlas, tanto de los equipos como de los estudiantes.				
4. El director conduce de manera efectiva la gestión pedagógica y formativa del establecimiento: define prioridades, establece ritmo, coordina y delega responsabilidades, afianza lo que está funcionando bien, establece acuerdos, detecta problemas y busca los mecanismos para solucionarlos, entre otros.				
5. El director promueve y participa en el desarrollo y aprendizaje de los docentes: lidera conversaciones profesionales, promueve desafíos académicos a los docentes, comparte reflexiones e inquietudes pedagógicas, retroalimenta oportuna y constructivamente a los docentes.				
6. El director gestiona los procesos de cambio y mejora en el establecimiento: orienta a su equipo a la identificación y análisis de las prácticas que requieren modificarse, y evaluarse para implementar las soluciones propuestas.				
7. El director promueve una ética de trabajo.				

Dimensión 4: Planificación y gestión de resultados del colegio.

Proceso de planificación junto con el monitoreo del cumplimiento de las metas, y la utilización de datos y evidencia para la toma de decisiones en cada una de las etapas de estos procesos.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que incluye la definición de la modalidad y las características centrales del establecimiento, la misión y visión educativa y la descripción del perfil del estudiante que busca formar.				
2. El equipo directivo realiza un proceso sistemático anual de autoevaluación del establecimiento para elaborar el Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual.				
3. El establecimiento elabora un Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual, que define prioridades, Metas, estrategias, plazos, responsables y recursos.				
4. El establecimiento cuenta con un sistema de Monitoreo periódico del avance del Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual.				
5. El establecimiento recopila y sistematiza los resultados académicos y formativos de los estudiantes, los datos de eficiencia interna, de clima escolar, de satisfacción de los padres y del contexto, los analiza e interpreta y los utiliza para la toma de decisiones y la gestión educativa.				
6. El establecimiento cuenta con un sistema organizado de los datos recopilados, actualizado, protegido y de fácil consulta.				

Dimensión 5: Convivencia escolar y su formación en la comunidad:

Políticas, líneas de acción y prácticas que lleva a cabo el establecimiento para promover la formación afectiva, social, ética y espiritual de los estudiantes.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento traduce los lineamientos formativos estipulados en el Proyecto Educativo Institucional en estrategias concretas para alcanzar su logro (prácticas pedagógicas transversales, programa de orientación, actividades de encuentro, talleres extra-programáticos, programas de formación docente, alianza familia escuela, entre otros).				
2. El establecimiento cuenta con una persona o equipo a cargo de la Convivencia Escolar, con funciones y tiempos conocidos por todos los miembros de la comunidad educativa, que se responsabiliza por implementar y monitorear los lineamientos formativos.				
3. El establecimiento modela y enseña maneras constructivas de relacionarse y resolver conflictos.				
4. El establecimiento cuenta con un programa de afectividad y sexualidad, en concordancia con los lineamientos formativos del Proyecto Educativo, hace un seguimiento a su implementación y evalúa sus resultados.				
5. El establecimiento cuenta con un programa de promoción de conductas de cuidado personal y prevención de conductas de riesgo (consumo y tráfico de alcohol y drogas), hace un seguimiento a su implementación y evalúa sus resultados.				
6. El equipo directivo y docente involucra y orienta a los padres y apoderados en el proceso de aprendizaje académico y formativo de sus hijos.				

Dimensión 6: Gestión del recurso humano en el establecimiento.

Políticas, procedimientos y prácticas para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor.

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

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.				

Dimensión 8: Gestión de recursos educativos

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.				
2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.				
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.				
4. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar la operación administrativa.				
5. El establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de mantención, reposición y control de inventario periódicos.				

Encuesta para estudiantes:

Dimensión 1: Enseñanza y aprendizaje en el aula:

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

4. Los docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.				
5. Los profesores motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.				
6. Los profesores logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros).				
7. Los profesores logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en clases. En los casos de interrupciones consiguen volver a captar su atención y retomar el trabajo sin grandes demoras.				
8. Los profesores monitorean, retroalimentan, reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente y mantienen una actitud de altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo.				

Dimensión 2: Apoyo al desarrollo de los estudiantes.

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.				

Dimensión 3: Participación de la comunidad educativa completa en el establecimiento.

Políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para desarrollar un sentido de pertenencia y compromiso, que conduzca a la participación de todos sus miembros.

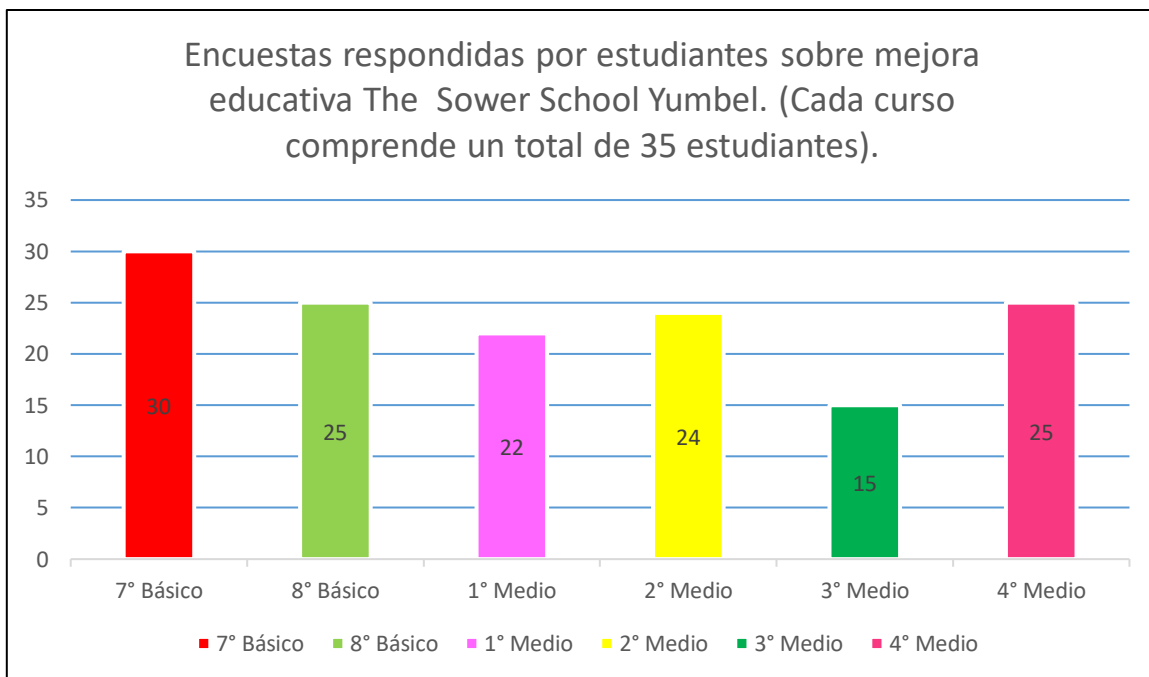
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento genera sentido de pertenencia en los estudiantes, lo que motiva su participación en torno al Proyecto Educativo Institucional.				
2. El establecimiento promueve el encuentro y la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa para crear lazos y fortalecer el sentido de pertenencia.				
3. El establecimiento promueve y modela entre sus estudiantes un sentido de responsabilidad con su comunidad, entorno y sociedad, y los motiva a realizar aportes concretos.				
4. El establecimiento valora y fomenta la expresión de ideas, el debate fundamentado y reflexivo entre los estudiantes en un contexto de respeto.				
5. El establecimiento promueve la participación de todos los estamentos a través del funcionamiento efectivo del Consejo Escolar.				
6. El establecimiento promueve la participación de los estudiantes a través del Centro de Estudiantes y las Directivas de curso, los cuales han sido elegidos democráticamente.				
7. El establecimiento promueve y apoya la participación de los padres y apoderados a través del Centro de Padres y los Delegados de curso.				
8. El establecimiento promueve la participación de los docentes a través de la realización periódica del Consejo de profesores y lo				

valida como una instancia fundamental para discutir temas relacionados con la implementación del Proyecto Educativo Institucional.				
9. El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes para informar a los apoderados y estudiantes respecto de su funcionamiento.				
10. El establecimiento es receptivo a las necesidades e intereses de los apoderados y estudiantes, y cuenta con canales claros tanto para recibir sugerencias, inquietudes y críticas, como para canalizar aportes u otras formas de colaboración.				

Análisis de datos y resultados encuesta para docente y estudiantes:

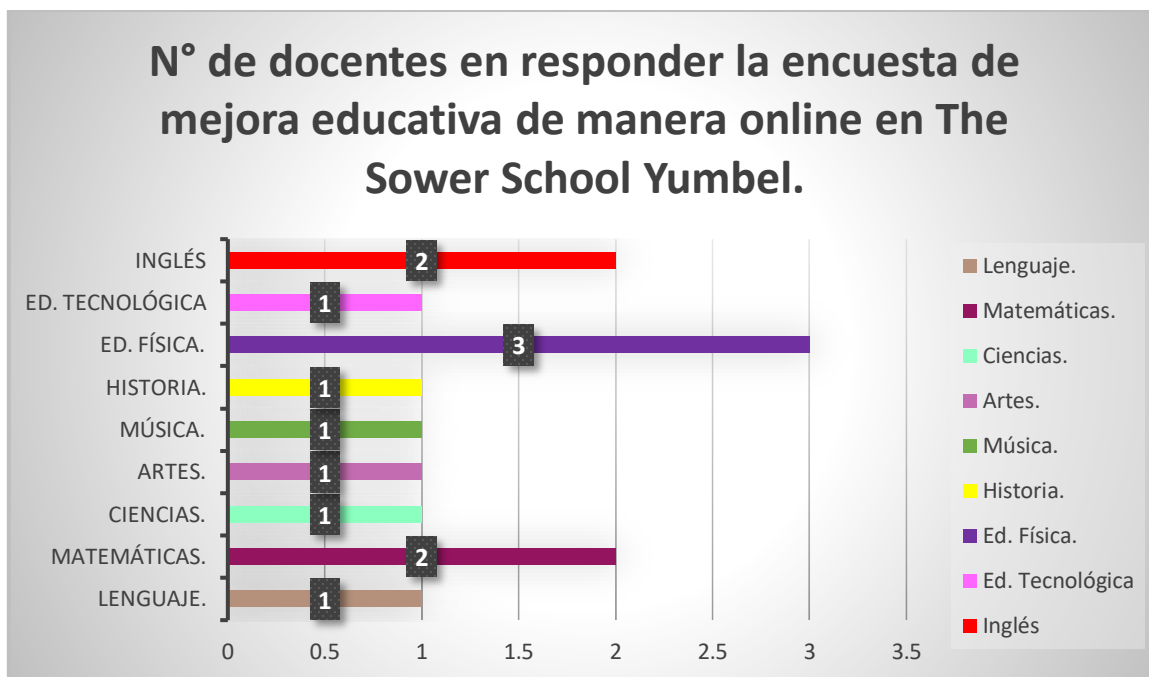
Se realizaron encuestas a estudiantes desde 7° básico a 4° medio con aproximadamente 35 estudiantes por cada curso, se estima que las encuestas fueron respondidas por aproximadamente 20 estudiantes de cada aula. En docentes, de 20 trabajadores respondieron 13 profesionales de la educación, obteniéndose los siguientes resultados:

GRÁFICO 1:



Observaciones:

Se puede apreciar la cantidad de estudiantes que respondieron por curso dentro de la enseñanza media que corresponde a los niveles abarcados por la docente en cuestión. No respondieron todos los educandos de los cursos mencionados debido a que se realizó una encuesta online por licencia médica de la docente, en el colegio estudiado no todos los estudiantes poseen internet debido a la zona rural en la que se encuentra el establecimiento, aun así, los datos fueron significativos debido a que como lo demuestra el gráfico 1 en todos los niveles vistos respondieron la mitad o más de la mitad de los estudiantes.

GRÁFICO 2:**Observaciones:**

Se puede apreciar que de 20 profesores 12 respondieron las encuestas de mejoras educativas debido a que varios profesionales de la educación se encontraban con licencia médica en sus hogares, otros profesionales no quisieron responder por temor a perder su trabajo en el establecimiento debido a que la encuesta se refería a las mejoras educativas en cuestión, cosa que no le convenía a dirección y sostenedores del establecimiento.

Tabla 1 de datos resultados respuestas positivas sobre la calidad de las prácticas escolares de acuerdo a las 3 dimensiones educativas mencionadas en las encuestas de estudiantes:

***Con un total de 141 estudiantes desde 7° básico a 4° medio que respondió la encuesta, se contabilizaron las respuestas positivas de las dimensiones a analizar sobre calidad de las prácticas a continuación.**

Dimensiones:	N° de estudiantes que respondió positivamente a esta clasificación
Enseñanza y aprendizaje en el aula.	100
Apoyo al desarrollo escolar y personal del estudiante.	54
Participación de toda la comunidad educativa en el establecimiento (Relación de identidad entre el estudiante y su escuela)	20

Análisis tabla 1:

De acuerdo a la revisión de los tipos de preguntas en la encuesta y su puntuación que va de 1 punto como muy mala gestión hasta 4 puntos donde hay una aprobación máxima por la gestión educativa, se puede observar que en su mayoría los estudiantes aprueban el apoyo docente que hay dentro y fuera del aula de acuerdo a su aprendizaje en el aula. Los docentes del colegio han estado apoyando a los alumnos desde hace años en el establecimiento, sobre todo en pandemia, ocupando sus horarios no laborales para ayudar al estudiantado de acuerdo al proceso de enseñanza y aprendizaje de los educandos, muchas veces los profesores realizan también el papel de psicólogos y apoyo personal de los alumnos de manera emocional para que puedan rendir en la escuela, además de preocuparse por adaptar los contenidos lo mejor posible al aprendizaje de niños y jóvenes del colegio. En este sentido los docentes cumplen su rol de manera individual y colectivamente.

De acuerdo a la dimensión n° 2 solamente casi la mitad de los estudiantes respondieron de manera positiva esta clasificación debido a que no todo el apoyo que dan los docentes es suficiente para los alumnos, sino que también es importante el apoyo de dirección y el resto de los trabajadores como asistentes de la educación, psicólogos, etc. No hay una buena gestión por parte de dirección en cuanto al apoyo de los estudiantes, unos ejemplos a mencionar es la tardía conformación del centro de estudiantes por casi nula fiscalización de dirección en cuanto a la delegación de las ayudas hacia los estudiantes, la suspensión de actividades comunitarias como día del estudiante, salidas pedagógicas, celebración de aniversario del establecimiento, etc. Es importante generar actividades extra programáticas para desarrollar las habilidades duras y blandas de nuestros educandos y así se generará un aprendizaje completo, no todo es clases tradicionales y cátedras, también deben cultivar sus intereses personales los estudiantes.

Finalizando con el criterio n° 3, la baja aprobación de la participación de toda la comunidad educativa por parte de los estudiantes es latente, no se realizan actividades en donde participen los apoderados y estudiantes, no se ve mucho movimiento del centro de apoderados y el funcionamiento del centro de estudiantes comenzó en noviembre del año 2022 recién, como se mencionó anteriormente se cancelaron varias actividades en el año que sí servían para unir a las personas del colegio y así generar un buen ambiente o clima educativo para generar en los estudiantes un real aprendizaje, sacándolos del estrés, como resultado bajando la relación de la educación compartida entre apoderados, estudiantes y docentes. Se cree que los sostenedores no invertían mucho en la calidad de la educación de los estudiantes por ahorrarse dinero y destinarlos hacia ellos. Caso en investigación.

Tabla 2 de datos resultados respuestas positivas sobre la calidad de las prácticas escolares de acuerdo a las 8 dimensiones educativas mencionadas en las encuestas de docentes:

***Con un total de 12 docentes en el establecimiento que respondió la encuesta, se contabilizaron las respuestas positivas de las dimensiones a analizar sobre calidad de las prácticas a continuación.**

Dimensiones:	N° de docentes que respondió positivamente a esta clasificación
Gestión pedagógica.	8
Liderazgo del sostenedor	0
Liderazgo formativo y académico del director	0
Planificación y gestión de resultados del colegio	3
Convivencia escolar y comunidad	0
Gestión recurso humano en el establecimiento	0
Recursos financieros y administración del colegio	0
Gestión de recursos educativos	0

Análisis tabla 2:

De acuerdo al primer criterio que es la gestión pedagógica, el jefe de UTP tiene una preparación competente para su cargo, respondiendo a la mayoría de las demandas del colegio para toda la comunidad educativa de acuerdo al quehacer pedagógico entre docentes y estudiantes, está actualizado en las directrices pedagógicas para velar por el aprendizaje significativo para los estudiantes. Sin embargo, como se menciona anteriormente los sostenedores con la finalidad de ahorrar gastos en personal, la carga laboral ardua recae principalmente en el jefe de la unidad técnico pedagógica realizando más actividades en el establecimiento de las que él debe realizar, generando una interrupción en su trabajo medular, preocupándose de otros cargos, afectando la educación en los estudiantes. La segunda dimensión sobre el liderazgo del sostenedor es bien precaria, pasando a llevar la importancia de cada trabajador de la institución, no cumpliendo con las necesidades básicas de ellos, afectando desde dirección hacia abajo, en evidencia por su mala gestión hay varias denuncias en la inspección del trabajo por maltrato y agobio laboral. Los sostenedores generalmente en el sistema educativo chileno ven la educación como un negocio de mercado y no como un derecho humano, esta no es la excepción de los sostenedores del establecimiento. Debido a estas

malas prácticas se han retirado de la escuela muchos trabajadores de la educación del establecimiento generando una inestabilidad de planta docente y demás trabajadores del colegio en cuestión. Debido a la misma situación de descuido de los trabajadores en cuestión, se contrata a cualquier personal sin tener un filtro correspondiente en las entrevistas de trabajo para entrar a formar parte de la institución, eligiendo una persona poco idónea para el cargo de dirección provocando problemas entre la comunidad educativa completa, fiscalización por parte de la provincial de educación, la dirección actual del establecimiento no tiene las competencias necesarias para gestionar la administración de la escuela en estudio. Como el jefe de UTP está pendiente de muchas tareas en el establecimiento, se ha dejado un poco de lado la gestión pedagógica afectando los consejos de evaluación y profesores casi 3 o 4 veces al año, no pudiendo solucionar los problemas de los educandos de manera oportuna, claramente también el decreto 67 de promoción de nivel en los estudiantes no ayuda mucho al aprendizaje real del alumno, entre otros, finalmente afecta a la gestión del análisis de resultados del colegio, retroalimentaciones pedagógicas, convivencia escolar, etc. La convivencia escolar debido a estas negligencias dentro de la comunidad se ve afectada también generando un clima angustiante de trabajo para profesionales tanto como para apoderados y estudiantes. En aspectos monetarios tampoco hay un buen cuidado con los pagos de algunos trabajadores equivocándose, descontando días que no corresponden a trabajadores, esto también genera un descontento en la comunidad educativa afectando la convivencia escolar. Finalmente, el recurso escolar también se ve afectado por la mala gestión desde los sostenedores hacia abajo, teniendo a los estudiantes sin materiales básicos para su educación (Pizarras rotas, falta de mesas, sillas, borradores, sala de computación, laboratorio de ciencias entre otros). La poca preocupación de sostenedores y dirección se han preocupado prácticamente de lavar dinero que, de la verdadera educación de los estudiantes, reiterando que estos casos han sido denunciados y están siendo estudiados por las entidades correspondientes. Los profesionales de la educación de la escuela tratan de educar como pueden y sacando dinero de sus propios bolsillos para tratar de dar una educación digna para el estudiantado. Es importante generar cambios medulares para que la educación sea una prioridad nacional y no un bien de consumo, se evitarían todas estas lamentables prácticas, afectando directamente a los estudiantes chilenos.

PROPUESTAS DE MEJORA EDUCATIVA DEL ESTABLECIMIENTO:

Si analizamos casi todas las debilidades que son mayoría en este trabajo de grado, el principal punto de inflexión son los sostenedores, ellos son los que gestionan y administran desde dirección en adelante afectando negativa o positivamente el funcionamiento de una institución. Si esta situación cambia todos los puntos tratados y analizados en las encuestas mejorarán notablemente para

que nuestros estudiantes tengan una educación digna y de calidad y sus trabajadores tengan un trato digno como lo merecen. Como hay que mejorar casi todos los aspectos educativos nos enfocaremos directamente en los sostenedores y directivos, a continuación:

- **ÁREA: Sostenedores y directivos.**

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Fiscalizar la calidad de los sostenedores que están a cargo de los establecimientos para que la educación de los estudiantes sea transparente. Esto debería realizarse por parte de la provincial de educación y superintendencia de educación.	Aumentar el compromiso de los trabajadores de la educación para denunciar las malas prácticas de los sostenedores para con la comunidad educativa y que por defecto aumentará la cantidad de fiscalizaciones educativas para tratar estos lamentables casos.	• Docentes. • Asistentes. • Auxiliares. • UTP. • Psicólogos. • Asistentes sociales.
El director o directora contratada debe tener las competencias de liderazgo y pedagogía idóneas para manejar y administrar decentemente un establecimiento educativo.	Tratar por partes de las entidades más importantes educativas la elección de buenos y competentes sostenedores para que puedan contratar una buena dirección dentro del establecimiento y cumplir el objetivo de la buena administración educativa de la institución .	• Docentes. • Asistentes. • Auxiliares. • UTP. • Psicólogos. • Asistentes sociales. • Estudiantes. • Sostenedores competentes.
Dejar a unidad técnica pedagógica con sus quehaceres específicos del cargo solamente para que se preocupe de la calidad educativa de los educandos del establecimiento.	Contratar más personal educativo para que se hagan cargo de cada necesidad correspondiente del establecimiento para así, poder llevar una buena administración educativa	• Sostenedores competentes. • Dirección escolar.

	por UTP	
--	---------	--

*Se vuelve a insistir que el problema es netamente de la falta de políticas educativas severas que castiguen a los sostenedores por jugar y lucrar con la educación en vez de verla como un bien común y derecho humano universal, el derecho a la educación de calidad para cada persona (constitución chilena), es por este motivo que el cuadro se realizó medularmente sólo de sostenedores y directivos, es una cadena, desde esta raíz se solucionan todos los demás problemas internos del colegio The Sower School de Yumbel y muchas escuelas más.

CONCLUSIÓN:

El presente trabajo de grado nos da a entender que nos falta mucho como sociedad aún para poder entregar una educación de calidad, lamentablemente para nuestro país aún no es prioridad algo tan básico como la educación de calidad para todos, ya que está en nuestra constitución y también en la ONU estipulado como un derecho humano. Hay tantas malas prácticas educativas como el lucro por parte de las entidades municipales, sostenedores, que se ve un poco complejo el escenario para poder mejorar la educación de nuestros estudiantes. Mientras el resto de los trabajadores da lo mejor de sí mismo para poder entregar educación digna a los estudiantes chilenos, esto también desgasta a los trabajadores de la educación desertando en su gran mayoría a los 5 años de ejercer un trabajo en el área de la educación. Se estipula que más adelante entre una aproximación de 10 años habrá falta de personal académico educativo para ejercer en los establecimientos del país. Es un problema de cuestión social, tampoco padres y apoderados se hacen cargo medularmente de la educación de nuestros estudiantes, no se hacen respetar por ellos, esto también genera un descontento en docentes chilenos ya que también deben aguantar los malos tratos hacia ellos por parte de los estudiantes, las leyes educativas tampoco ayudan mucho como para que los profesionales de la educación puedan defenderse de tantas injusticias sociales educativas. Se espera que en un futuro esta triste realidad pueda cambiar algún día y se le dé la importancia que tanto merece la educación de nuestro país, la educación chilena.

LINKOGRAFÍA.

- ✓ *Lanzamientos estándares docentes. Centro de perfeccionamiento docente.*
<https://www.cpeip.cl/lanzamiento-estandares-docentes/#:~:text=%E2%80%9CLos%20est%C3%A1ndares%20de%20la%20profesi%C3%B3n,se%C3%B1ala%20la%20directora%20del%20CPEIP.>

- ✓ *Marco Para La Buena Enseñanza.*
 Mineduc. <https://estandaresdocentes.mineduc.cl/wp-content/uploads/2021/08/MBE-2.pdf>

- ✓ *Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educativos y sus Sostenedores.* Mineduc.
<https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/14361>

ANEXOS.

ESTRACTO ENCUESTA ESTUDIANTES.

**ENCUESTA SOBRE ESTUDIO DE CALIDAD EDUCATIVA ESTABLECIMIENTO THE SOWER SCHOOL
PARA ESTUDIANTES de 7° BÁSICO A 3° MEDIO (Material de apoyo para optar al grado de
Magister en Evaluación y Currículum Miss Carla Larenas):**

ES DE CARÁCTER ANÓNIMO, SOLO SE NECESITA SABER EL CURSO CORRESPONDIENTE:

CURSO: _____

Objetivo del instrumento:

Esta encuesta tiene como finalidad evaluar la calidad del funcionamiento de la comunidad educativa dentro del establecimiento para poder mantener y /o mejorar las acciones o herramientas educativas dentro del centro de formación en cuestión:

Instrucciones:

Marca con una cruz solo una casilla con puntajes del 1 al 4, donde 1 es muy insatisfecho y 4 es muy satisfecho. O el n° 1 es muy en desacuerdo y el 4 es muy de acuerdo en todas las dimensiones a tratar a continuación:

Dimensión 1: Enseñanza y aprendizaje en el aula:

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

ESTRACTO ENCUESTA DOCENTES.

**ENCUESTA SOBRE ESTUDIO DE CALIDAD EDUCATIVA ESTABLECIMIENTO THE SOWER SCHOOL
PARA DOCENTES (Material de apoyo para optar al grado de Magister en Evaluación y Currículum
Miss Carla Larenas):**

ES DE CARÁCTER ANÓNIMO, SOLO SE NECESITA SABER LA ASIGNATURA CORRESPONDIENTE:

ASIGNATURA: _____

Objetivo del instrumento:

Esta encuesta tiene como finalidad evaluar la calidad del funcionamiento de la comunidad educativa dentro del establecimiento para poder mantener y /o mejorar las acciones o herramientas educativas dentro del centro de formación en cuestión:

Instrucciones:

Marca con una cruz solo una casilla con puntajes del 1 al 4, donde 1 es muy insatisfecho y 4 es muy satisfecho. O el n° 1 es muy en desacuerdo y el 4 es muy de acuerdo en todas las dimensiones a tratar a continuación:

Dimensión 1: Gestión pedagógica

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

Prácticas	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, expertida de los docentes, entre otros)				
3. El equipo técnico pedagógico y los docentes realizan una calendarización anual que pormenoriza los objetivos de				

IMPORTANTE:

Jamás recibí la validación de mis instrumentos por parte de los docentes guías, presenté todos mis papeles de licencia médica, mandé las encuestas el año pasado, pero no recibí respuestas de mis correos de ninguna docente en cuestión. Ya se habló con Delfina Cabrera y Andrés de administración colocando un reclamo a la institución, razón por la cual Delfina me autorizó a realizar las encuestas a pesar de los problemas generados. Por este motivo no se pudo adjuntar ese documento (tengo respaldo de correos y WhatsApp).