



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

**DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA EN LAS ÁREAS DE LA
FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS, EL LIDERAZGO
PEDAGÓGICO, LA GESTIÓN CURRICULAR Y LA GESTIÓN DE
RECURSOS DEL COLEGIO HÉROES DE ATACAMA, DE LA COMUNA
DE COPIAPÓ, REGIÓN DE ATACAMA.**

Nombre del candidato/a al Magíster: Carla González Salazar

Nombre del tutor guía: Doris Solís Mejías

Nombre del Tutor Metodológico: Rocío Riffo San Martín

Enero, 2023

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
I. RESUMEN	1
II. INTRODUCCIÓN	2
III. MARCO TEÓRICO	5
IV. MARCO CONTEXTUAL	20
V. ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	31
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS (POR ÁREA)	50
VII. PROPUESTAS DE MEJORA (POR ÁREA)	155
VIII. CONCLUSIÓN	164
IX. BIBLIOGRAFÍA	167
X. ANEXOS	169

I.RESUMEN

La Educación es un proceso, donde se establecen relaciones entre la comunidad, docentes y estudiantes vinculando las diferentes disciplinas para formar jóvenes capaces de enfrentar a una sociedad cambiante y globalizada, de esta forma desarrollar capacidades para la adquisición de dominios, habilidades y competencias en las personas. Las competencias son conjunto de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre sí.

Según, Navea & Ospina (2020) “La formación basada en competencias sitúa a la educación a nivel general en un contexto muy amplio, que en muchas ocasiones podría considerarse interrumpido en cuanto al aprendizaje basado en situaciones complejas y cambiantes”. A la luz de lo expuesto, se comprende el concepto de formación basada en competencias como un proceso en constante evolución y transformación. La presente investigación permite optar al grado de Magíster en Educación, y tiene como finalidad elaborar un diagnóstico y propuesta de mejora en las áreas de Formación Basada en Competencias, Liderazgo Pedagógico, Gestión Curricular y Gestión de Recursos del Colegio Héroes de Atacama de la comuna de Copiapó región Atacama. Se considero el plan de mejoramiento educativo (PME) de la institución, los Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educacionales, el Marco para la buena dirección y el liderazgo escolar. Tal como se plantea en los Estándares de Desempeño para la Formación Inicial Docente, es importante generar un clima afable dentro del aula, en el que los actores del proceso de Enseñanza-aprendizaje.

Este proceso de investigación constituye una instancia de reflexión de todos los actores de la comunidad educativa, reconociendo los aspectos deficitarios, determinando acciones y desafíos para el mejoramiento de los aprendizajes de todos los estudiantes. Se establecerán compromisos y responsabilidades en una propuesta donde las estrategias, permitan el logro de los objetivos y las metas formuladas en el PME por una Excelencia Educativa.

II. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la aceleración que experimentan las sociedades con respecto al cambio social y cultural transforma de manera expedita las formas de vida, introduciendo nuevos progresos económicos, científicos, tecnológicos, culturales y nuevos valores sociales. A su vez, el mundo atraviesa por intensos intercambios culturales, por lo que es necesario comprender la importancia de la heterogeneidad pluricultural y la diversidad dentro de una sociedad.

Por su parte, el progreso humano visualizado desde una perspectiva holística embiste raudamente, sin brindar un momento para dimensionar, las demandas que señala el cambio social sobre la Institución Educacional. El discurso educativo desde hace algunos años se basa en instruir y ofrecer aprendizajes de carácter instrumental, pero se descuida los aspectos endógenos, referidos directamente a motivaciones, actitudes, intereses, valores, entre otros.

Así mismo, muchos docentes y equipo directivos dejan entrever que acarrear un sin fin de problemas, generalmente las excesivas cargas horarias, presión y estrés laboral, entre otros factores. Estos, inciden en la pobre regulación de varios aspectos pedagógicos que repercuten directamente en el que hacer docente y alumnado.

Según consta en la edición del año 2008 del Marco para la Buena Enseñanza (MBE) dentro del Dominio Creación de Ambientes propicios para el Aprendizaje se plantea que, “los aprendizajes son favorecidos cuando ocurren en un clima de confianza, aceptación, equidad y respeto entre las personas y cuando se establecen y mantienen normas constructivas de comportamiento, a raíz de esta premisa, existe gran responsabilidad de parte del educador, para contrarrestar esta problemática latente en las aulas chilenas”. (23).

Al amparo de estos alcances, se hace necesario establecer en forma sistemática las normas de comportamiento y procedimiento que deben ser consideradas por el docente responsable de la conducción del proceso de Enseñanza-aprendizaje. Esto permite regular el clima-clase y favorecer las expectativas de apropiación de los aprendizajes esperados.

Además, es importante generar un clima afable dentro del aula, en el que los actores del proceso de Enseñanza-aprendizaje puedan abordar en forma adecuada las necesidades educativas de los propios aprendices. En este sentido, García y Largo (2008), plantean que “los profesores efectivos son aquellos que conocen los contenidos y tienen habilidades verbales (hablan bien, modulan); saben enseñar, con metodologías didácticas adecuadas, dedican tiempo a preparar sus clases (...) tener altas expectativas en sus alumnos, creer en ellos y sus capacidades, saber trabajar con una población heterogénea de estudiantes, y saber sacarles rendimiento, por sobre problemas de aprendizaje o problemas sociales”. (133).

De acuerdo a lo expuesto, las responsabilidades docentes se diversifican en el aula -ya que además de considerar las prescripciones del currículo- se deben tener en cuenta las capacidades individuales y las características sociales de cada grupo-curso. Para lo mencionado anteriormente es de vital importancia el cuerpo directivo de los establecimientos educacionales, sobre todo en las supervisiones y acompañamientos en el aula para ir mejorando su que hacer a través de las respectivas retroalimentaciones, guiando al docente.

Debido a esto, surgió la necesidad investigativa de ver que deficiencias tiene el establecimiento educacional en cuatro áreas, que permitió el desarrollo y término de este proyecto.

Entonces, el principal objetivo que se pretende concretar a través del desarrollo de esta investigación, es diagnosticar y crear propuestas de mejora a resultados con respecto a cómo es el funcionamiento según la mirada docente del Colegio Héroes de Atacama, de la comuna de Copiapó, región de Atacama en cuatro grandes áreas las cuales son formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y la gestión de recursos.

Para cumplir con este propósito, se han considerado procedimientos teóricos (revisión bibliográfica, lectura comprensiva y la constitución de fichas bibliográficas), y empíricos (consulta a docentes con ciertas características).

Con estos procedimientos se diseña esta propuesta, considerando la integración de los aportes de la literatura específica.

En este estudio se consideró los lineamientos dados por la Coordinación de Investigación de la Universidad Miguel de Cervantes.

III. MARCO TEÓRICO

Formación Basada en Competencias

Las competencias son conjunto de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre sí que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales, según estándares utilizados en diferentes áreas ocupacionales.

Según, Navea & Ospina (2020) “La formación basada en competencias sitúa a la educación a nivel general en un contexto muy amplio, que en muchas ocasiones podría considerarse interrumpido en cuanto al aprendizaje basado en situaciones complejas y cambiantes”. A la luz de lo expuesto, se comprende el concepto de formación basada en competencias como un proceso de enseñanza y aprendizaje que está orientado a las personas con el fin de adquirir habilidades, conocimientos y actitudes para un desempeño idóneo que puede tornarse complejo.

Por otra parte, Cejas Martínez, Rueda Manzano, Cayo Lema, & Villa Andrade, (2019) plantean que, “Formación basado en Competencias, es entendida como un continuo que está orientado para que los estudiantes adquieran habilidades, conocimientos y destrezas empleando procedimientos necesarios para mejorar su desempeño de acuerdo a lo lineamientos del establecimiento educacional al cual pertenece.” En correspondencia con lo señalado, competencias son todas las acciones que permiten mejorar el desempeño del estudiante, para su crecimiento como persona, incorporando lo aprendido, para lograr en óptimo desempeño.

A su vez queda de manifiesto, que un conjunto de competencias compone el ideal para que un individuo afronte de mejor forma su quehacer en cualquier ocupación. Sin embargo, en el contexto educacional es muy importante la formación basada en competencias dentro de la sala de clases.

Aplicado al contexto chileno es muy ingenuo decir que el sistema está a la vanguardia con los nuevos modelos y propuestas que están dando que hablar de hace años en el ámbito educativo. No fue hasta el 2004 – 2006 cuando llega a Latinoamérica el “Proyecto Tuning América Latina” el cual busca unificar las competencias por área del conocimiento debido al interés de 62 universidades de 18 países (incluido Chile), con el fin de mejorar el diálogo y colaboración entre estas, reconocimiento de títulos, homologación de créditos, movilidad de estudiantes, docentes y procesos de evaluación, acreditación de la calidad educativa en coherencia con lo que se está llevando a cabo en el plano internacional (Navas & Ospina, 2020).

En la actualidad, la educación basada en competencias en la Enseñanza Media Técnico Profesional cobra vital importancia, desde las propuestas curriculares, hasta al acercamiento de los estudiantes con los aprendizajes llevados a la vida cotidiana y momento de enfrentarse a su alternancia mientras estudian o cuando ya salen a su práctica profesional.

En correspondencia con el concepto, existen variadas definiciones del concepto de competencias, al ser así hasta se momento refleja que no ha llegado a un consenso del término. No obstante, y debido al objetivo de esta investigación, se utiliza bastante la tesis de Sergio Tobón bajo el enfoque sistemático – complejo, mencionado en la entrevista realizada 2010 por los maestros en Educación Gloria Aldana y José Ruíz.

Cabe mencionar, que las competencias desarrolladas en modelos curriculares se enfocan en el espíritu emprendedor, que es una competencia fuerte en estos tiempos.

En la actualidad en los colegios con formación Técnico Profesional es un desafío desplegar los conocimientos, habilidades y actitudes de un estudiante en un campo específico de saberes que correspondan a su especialidad. Para lo anterior, el modelo de formación por competencias demanda al docente orientar y apoyar el aprendizaje del estudiante en las dimensiones del ser, hacer y conocer, considerando que éste lleve a la práctica lo adquirido en el proceso de enseñanza - aprendizaje.

El concepto se puede definir como “Procesos complejos de desempeño con idoneidad en determinados contextos, integrando diferentes saberes (saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir), para realizar actividades y/o resolver problemas con sentido de reto, motivación, flexibilidad, creatividad, comprensión y emprendimiento, dentro de una perspectiva de procesamiento metacognitivo, mejoramiento continuo y compromiso ético, con la meta de contribuir al desarrollo personal, la construcción y afianzamiento del tejido social, la búsqueda continua del desarrollo económico-empresarial sostenible, y el cuidado y protección del ambiente y de las especies vivas “(Tobón, 2008). Se desprende que existen distintos saberes, los cuales comprenden distintas áreas.

El Saber Ser, consiste en la articulación de diversos contenidos afectivo-motivacionales enmarcados en el desempeño competencial y se caracteriza por la construcción de la identidad personal y la conciencia y control del proceso emocional-actitudinal en la realización de una actividad.

Para Delors (1996), “desde el saber ser se promueve la convivencia ciudadana para que las personas asuman sus derechos y deberes, con responsabilidad y buscando la construcción de una sociedad civil, democrática y solidaria. Es por lo anterior, que esta dimensión cobra importancia en el campo efectivo – motivacional.

Por otro lado, el Saber Conocer es manejar un alto grado de conocimientos existentes, con una adecuada y perseverante preparación, en la actualidad esto es imposible debido a que el volumen de información que se produce segundo a segundo en una determinada área supera en gran medida las capacidades humanas para almacenarlo en la memoria.

Esto implica un cambio significativo en el saber: más que incorporar conocimientos, el énfasis debe colocarse en la formación de habilidades y estrategias para que las personas puedan aprender a procesar y a manejar dicho conocimiento sin

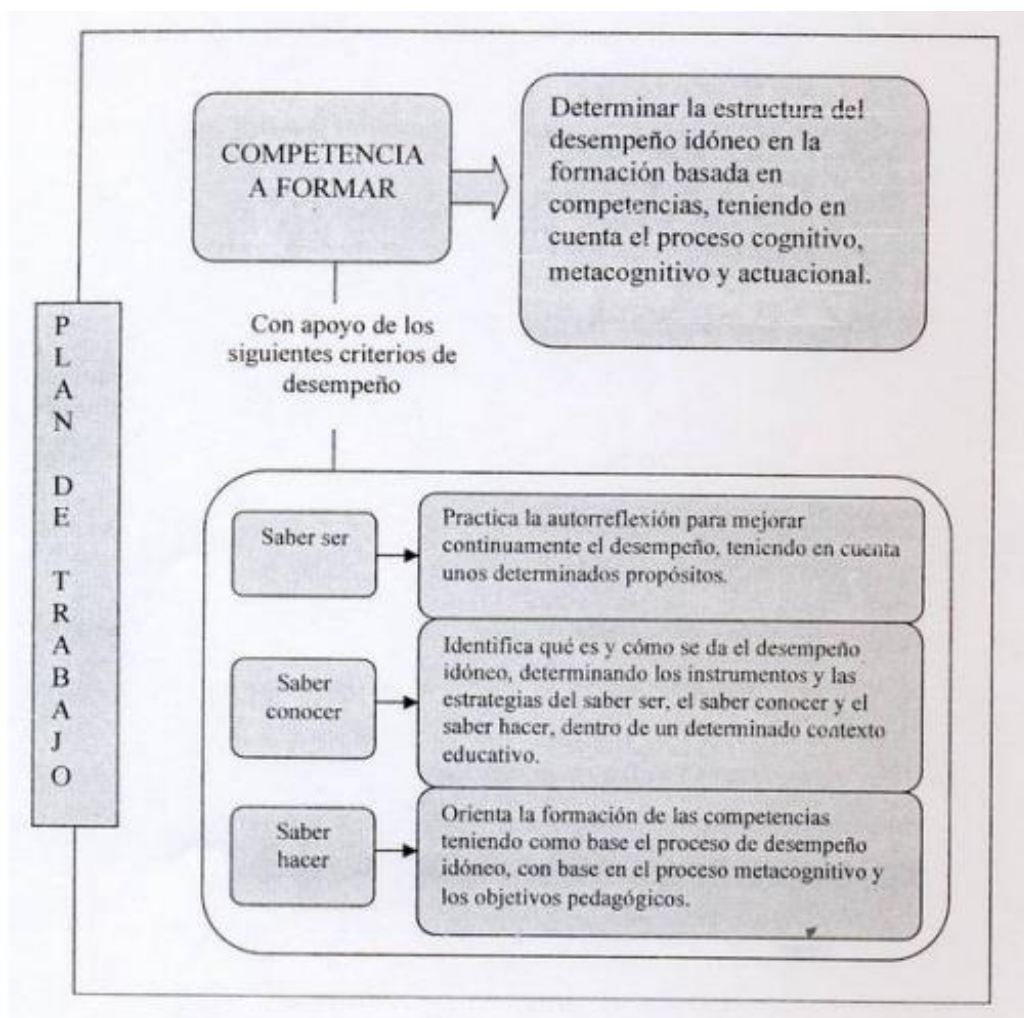
necesidad .de memorizarlo, mediante procesos de indagación sistemática, análisis crítico, etc.

Según Zubiría (1998), menciona que, “Es un hecho comprobado que las máquinas pueden almacenar, retener y recuperar de forma mucho más eficiente que el ser humano conocimientos específicos”. A la luz de lo mencionado por el autor, se hace necesario establecer diferencia de los conocimientos específicos y de la memorización de información; se caracteriza por la toma de conciencia respecto al proceso de conocimiento según las demandas de una tarea y por la puesta en acción de estrategias para procesar el conocimiento mediante la planeación, monitoreo y evaluación.

Finalmente está el Saber Hacer, cuando se hace algo, se cometen errores, pero la toma de conciencia de ellos ayuda a perfeccionar la acción y, de esta forma, se avanza hacia la construcción de la idoneidad. El saber hacer es el saber de la actuación en la realidad, de forma sistemática y reflexiva, buscando la consecución de metas, de acuerdo con determinados criterios. No es el hacer por el hacer, ni tampoco quedarse en la búsqueda de resultados con eficiencia y eficacia.

Para Losada y Moreno (2002), “este saber se clasifica dentro de los saberes esenciales del desempeño competencial, se diferencia -exclusión- de las actividades de aprendizaje que el maestro implementa en clase”. En este sentido, es importante basarse en la toma de conciencia y en el control mediante la continua planeación, monitoreo y evaluación de lo que se hace.

Tabla 1



Liderazgo Pedagógico

De acuerdo a lo que plantea la guía de lectura base entregada por la universidad Miguel de Cervantes, se entiende como un conjunto de prácticas intencionadamente pedagógica e innovadoras. En correspondencia con lo anterior y su asociación al ámbito educacional, se desprende que un buen liderazgo dinamiza las organizaciones educativas para recuperar el sentido y la misión pedagógica, desarrollada a partir de objetivos.

Para García (2016) considera liderazgo como “un conjunto de rasgos de personalidad innatos o una conducta a ser un patrón de comportamiento adaptado a las características del entorno.”

Todo esto, son aspectos claves a lo largo de la historia de la investigación del concepto que se ha denominado Liderazgo Pedagógico, modelo añorado en una buena dirección escolar, llegando a convertirse en acciones buenas que no limite la gestión y se centre en como mejorar la educación ofrecida por los establecimientos educacionales.

Según García (2016), expresa que “al inicio de la década de los noventa, Walkirs afirmó que el liderazgo debe entenderse como un proceso que, con un flujo continuo, que emana de las relaciones interpersonales y que no pueden permanecer bajo en control de un solo sujeto”. Con esta nueva mirada del Liderazgo, es que las instituciones educacionales, intentan implementar el liderazgo escolar y/o pedagógico.

El liderazgo pedagógico, nace en Estados Unidos entre la década del 70 y 80 donde se defendía la idea general de mejorar los procesos de enseñanza – aprendizaje, debe ser la labor prioritaria de la dirección hasta el punto de que el resto de las funciones quedan doblegadas al logro de ese objetivo (García, 2016). Es así que se enfatiza la importancia del contexto organizacional del establecimiento educacional, donde el rol del director es clave. A lo largo de los años, se ha logrado evidenciar que no existe una dimensión pura de liderazgo suele combinarse con componentes de otras dimensiones.

Además, el liderazgo pedagógico, también se da en la presencia del liderazgo transformacional. En el caso de la educación, la institución y no el director, es el eje del cambio educativo, Según lo señalado por Leithwood en el 2008, se revelan los comportamientos y prácticas directivas orientadas a la comunicación, a expresar altas expectativas sobre el desempeño, proyectar la autoconfianza, modelar roles y enfatizar los propósitos e identidad colectiva.

Se debe considerar que el Liderazgo Pedagógico, se encarga de varias dimensiones como por ejemplo el Establecer dirección, donde se fomenta la aceptación de metas grupales, donde los líderes ayudan a fijar un rumbo alentando a equipo educativo. Según Ford (1992),” las personas se sienten motivadas por metas que consideran convincentes, desafiantes y factibles.”

Otra dimensión es el desarrollar personas. Entendiendo que desarrollar significa volverse gradualmente más lleno, más grande o mejor. Eso puede aplicarse a cualquier cosa, sea una persona, productos o actitudes. Como la vida es un proceso, todos estamos involucrados en el proceso del desarrollo físico, mental y espiritual. No nacemos desarrollados, pero nacemos con el potencial para desarrollarnos.

Según Lord y Maher (1993), dicen que “los líderes promueven la efectividad influyendo sobre las capacidades y motivaciones de integrantes claves de la organización.” Infiriendo, se hace imperioso que el liderazgo dirija su atención a todos los componentes y acciones dentro del sistema educacional.

Finalmente, otra dimensión es el rediseño de la organización, lo cual son acciones tomadas por el liderazgo directivo con el propósito de establecer condiciones de trabajo que le permiten al personal el mayor desarrollo de sus motivaciones y capacidades.

Para Leitwood y Jantzi (1990), “Una sólida cultura escolar agrupa a los miembros en torno a las metas que se ha propuesto la escuela y los valores y las creencias que sustentan esas metas.”

Fortalecer la cultura escolar, debiese ser una de varias prácticas que al ser aplicadas por los líderes del establecimiento educativo orientaría de mejor forma a desarrollar normas, creencias, actitudes y valores compartidos.

Gestión Curricular

En la actualidad, se ha visto disminuida la gestión curricular en los establecimientos educacionales, reflejado en los bajos resultados a nivel estudiantil, cuando hablamos de esta área, se refiere a “las políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes del establecimiento para coordinar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Según la Agencia de la Calidad de la Educación (2019), “para que las instituciones puedan alcanzar el logro y desarrollo integral de sus estudiantes, es necesario que todos los actores que intervienen, logren coordinarse y colaborar entre ellos para diseñar y evaluar los aprendizajes de los alumnos.”. Cabe mencionar, que hablar de alcanzar logros debe hacerse trabajando en equipo y todos buscando el mismo fin u objetivo, es por ello que el propósito central de la gestión curricular es asegurar que el currículum prescrito se enseñe y aprenda adecuadamente y en las salas de clases donde esta gestión se ve reflejada.

Desde lo señalado anteriormente, es que el Ministerio de Educación, a través de la propuesta ministerial Marco para la Buena Dirección establece criterios específicos para el desarrollo profesional y evaluaciones de los docentes y directivos que componen el establecimiento educacional (Ministerio de Educación s.f.).

“La Gestión Pedagógica implica políticas, procedimientos y prácticas para preparar, implementar y evaluar el proceso educativo donde el foco central es atender a las necesidades y potencialidades de los estudiantes para que estos puedan adquirir los aprendizajes esperados.” (Gajardo & Ulloa, 2017). En concordancia con lo anterior, las Instituciones Educativas deben establecer una relación fluida y comunicacional, que permita brindar las directrices en la formación del aprendiz para facilitar la vida dentro y fuera del aula.

Para lograr lo que el Ministerio de Educación establece, es necesario que el equipo técnico pedagógico, cumpla con un rol protagónico con la guía, dirección y gestión eficaz de los procesos de enseñanza – aprendizaje para con sus estudiantes y docentes (Ministerio de Educación, 2015).

Finalmente, para lograr los estándares recae ahí la importancia de que las instituciones educacionales logren identificar y apoyar a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades, así como también a aquellos que requieren espacios diferenciados para valorar, potenciar y expresar su individualidad (Ministerio de Educación, 2014).

Gestión de Recursos

Por otro lado, tenemos la Gestión de Recursos que, según el Marco para la Buena Dirección, “se refiere a los procesos directivos de obtención, distribución y articulación de recursos humanos, financieros y materiales necesarios para alcanzar las metas de aprendizaje y desarrollo propuestas por el establecimiento.” Así se desprende que, esta área es fundamental que este lo mejor organizada posible para lograr por los directivos para lograr todas aquellas actividades a fines.

El gran desafío de la gestión escolar será, entonces, generar las condiciones para que en la escuela se logren aprendizajes de calidad, contando entre ellas las características del liderazgo del director, el clima escolar y el manejo de la sala de clases

(Brunner 2003). Asimismo, el Marco para la Buena Dirección (2005) enfatiza que la efectividad de los establecimientos educacionales se basa en la capacidad de gestión de todo el equipo que dirige la escuela y que el director debe promover “una cultura de liderazgo directivo, participativo y democrático”.

En cuanto a esta gestión de recursos, también se considera la gestión de personas donde deben existir acciones destinadas a la implementación de estrategias de mejoramiento de recursos humanos, desarrollo del trabajo en equipo y la generación de un adecuado ambiente de trabajo.

Para Gómez-Llera (1998), “Se entiende por recursos humanos al conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades que ponen en acción las personas y que agregan valor a la institución. Es un concepto dinámico que tiene relación con el potencial de actuación de cada individuo.” A la luz de lo expuesto, Uno de los factores que ha influido en la relevancia que adquieren actualmente los procesos de gestión es que, al aprobarse la Subvención Escolar Preferencial en el año 2007, los sostenedores recibieron mayores recursos y éstos venían unidos al número de alumnos vulnerables y al cumplimiento de resultados.

Además, La gestión de recursos es el proceso de planificación y programación de los recursos y actividades de tu equipo. Los recursos pueden abarcar de todo, desde el equipamiento y los fondos económicos hasta las herramientas técnicas y el volumen de trabajo de los empleados

Según el Marco para la Buena Dirección, “La gestión de recursos materiales y financieros hace referencia a la obtención de recursos y su adecuada administración a fin de potenciar las actividades de enseñanza, los resultados institucionales y los aprendizajes de calidad para todos los estudiantes.”. Se interpreta que, es necesaria la buena administración de los recursos financieros, destinados a la labor pedagógica y en propio beneficio además de los estudiantes como por ejemplo el

obtener más material didáctico, facilitando el continuo.

Algunos criterios para obtención de los recursos mencionados anteriormente son según el Marco para la Buena Dirección 1. El director y equipo directivo administran y organizan los recursos del establecimiento en función de su proyecto educativo institucional y de los resultados de aprendizaje de los estudiantes. 2. El director y equipo directivo generan condiciones institucionales apropiadas para el reclutamiento, selección, evaluación y desarrollo del personal del establecimiento.

Elaboración, validación y aplicación de Instrumentos de Evaluación

Para que este proceso de investigación, se lleve a cabo es necesario elaborar un instrumento que cumpla con los requerimientos de lo que se quiere obtener a través de él.

Según Valdivia (2008:370), es cualquier medio concreto, tangible que permite recoger datos, en forma sistemática, ordenada según una intencionalidad prevista. Estos instrumentos que contienen preguntas o ítems se redactan en función de objetivos, (investigación cualitativa) o en función de hipótesis y variables (investigación cuantitativa).

Algunos ejemplos de instrumentos que se pueden utilizar son:

Tabla 2

Relación de las técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas	Enfoque	Instrumentos
Observación directa- no participante	Cuantitativo	Lista de cotejo (<i>check list</i>) Guía de observación, grabadoras, video-grabadoras
Observación participante	Cualitativo	Libreta de campo-USB
Cuestionario	Cuantitativo	Cédula del cuestionario
Entrevista estructurada	Cuantitativo	Guía de entrevista
Entrevista no estructurada	Cualitativo	Relación de preguntas
Análisis de documentos	Cualitativo	Fichas de localización e investigación
Análisis de contenido	Cuantitativo	Hoja de codificación
Test o pruebas	Cuantitativo	Cédula del test
Escala de actitudes y opiniones	Cualitativo	Escala de Likert
<i>Focus group</i>	Cualitativo	Guía de animación-plan de trabajo

El instrumento que se vaya a elaborar, debe tener la misión de recoger datos y poseer una estructura sistemática, secuencial, ordenada, en íntima relación con las variables e indicadores de la hipótesis, por tanto tienen o debe tener: el logo de la institución para la cual se realiza la investigación (logo de la universidad), luego la denominación del instrumento (cédula de cuestionario, guía de entrevista, lista de cotejo), la presentación-solicitud de colaboración-rapport, los datos demográficos, las instrucciones y finalmente, los ítems, reactivos o preguntas.

Es así que, se hace necesario que estos instrumentos tengas ciertas características, las cualidades fundamentales de un instrumento de medición son: validez y confiabilidad, objetividad, amplitud, y practicidad (Mejía,2008:132)

Según Ugarriza (2000) refiere que validez es “es la pertinencia de un instrumento de medición, para medir lo que se quiere medir; se refiere a la exactitud con que el instrumento mide lo que se propone medir, es decir, es la eficacia de un instrumento para

representar, describir o pronosticar el atributo que le interesa al examinador.”. A la luz de lo expuesto, el instrumento que se aplique debe tener tal pertinencia, para que no se caiga en ambigüedades y se recoja la información necesaria para la línea de investigación y objetivo a lograr.

Por otro lado, tenemos definiciones como la que Mejía, (2008) refiere “La validez también se denomina, exactitud, autenticidad o eficacia de la prueba y comprende varios tipos de validez: de contenido, de constructo, predictiva, concurrente y estadística, aclarando que estos tipos de validez no son universales para todos los instrumentos de medición”. La validez, entonces tiene varios tipos los cuales se mencionan anteriormente, permitiendo que la exactitud sea la mejor.

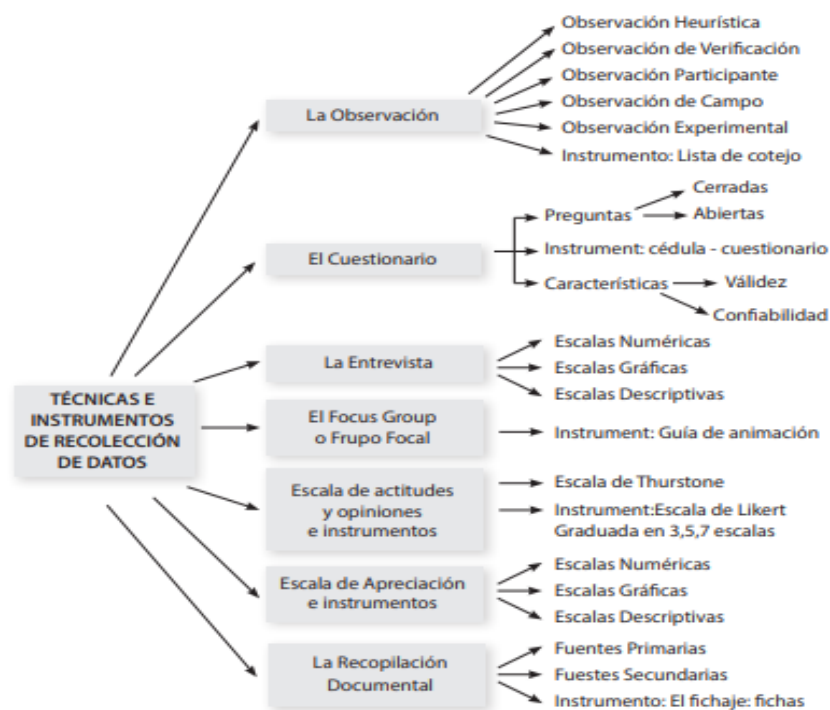
Una de las formas de instrumentos son las Escalas de apreciación, es una técnica de recopilación de datos muy importante sobre todo en la investigación pedagógica porque permite conocer el estado de ánimo, autoestima, organización y situación del trabajo que realizan los alumnos, profesores, personal directivo, administrativos o padres de familia. Esta técnica sirve a la observación y se complementa con las listas de cotejo y las escalas de actitudes y de opinión.

Según, Landsheere (1971) “las escalas de apreciación no sólo pueden servir para conocer mejor a las personas o las cosas, merced a la colaboración de árbitros que expresen su opinión de manera preestablecida, sino también para estudiar los criterios y aptitudes de esos árbitros...”. Utilizar este instrumento de evaluación, tiene sus ventajas como lo es que permite discriminar con un grado de mayor precisión las prácticas en este caso o el contenido a medir, lo cual realizado por Google Form se hace más fácil sacar gráficos con las respuestas de valoración que darían los docentes seleccionados.

Existe una variada gama de escalas de apreciación. Escalas numéricas, gráficas, combinadas y descriptivas (Labarca, 2009:33). A. Escalas gráficas: Es la forma más elemental de la escala de apreciación que consiste en el trazado de una línea horizontal o casillero en cuyos extremos se colocan dos apreciaciones extremas con respecto a una conducta, aunque pueden ser más.

Tabla 3

MAPA CONCEPTUAL SOBRE TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



Es así que, además de la escala de apreciación, una muy similar y quizás combinada a lo que se realizó en este trabajo de grado es la escala de valoración.

Para, Hurtado (2000), “Las escalas de valoración son instrumentos donde se plantean preguntas o afirmaciones, las cuales a través de la selección permiten medir ciertas actitudes o comportamientos del sujeto. Lo que caracteriza este tipo de instrumento es que se tiene la posibilidad de responder conforme al nivel de acuerdo/desacuerdo o desaprobación /aprobación”. A raíz de estos alcances, se hace necesario que al momento de diseñar un instrumento de este tipo se plantee bien lo que se quiere lograr o medir, donde se debe guardar directa relación con los objetivos planteados previamente.

La aplicación del instrumento en esta investigación, se da desde la carta emanada por la Universidad Miguel de Cervantes, dirigida al Rector del colegio. Esta aplicación de instrumento debe ser administrada y evaluada por el mismo investigador, realizada en la

sala de enlaces del establecimiento educacional, donde los docentes de las muestras en un lapso no mayor a los 60 minutos, deben responder el formulario del instrumento.

IV. MARCO CONTEXTUAL

Reseña Histórica

El 21 de febrero de 1995 nace el Liceo Técnico profesional Héroes de Atacama, ubicado en los carrera 2531, en la comuna da Copiapó región de Atacama. Bajo el alero de la sociedad de Responsabilidad Limitada o CIEC SIGLO XXI LTDA. El 14 de Diciembre es autorizado el cambio de nombre por el de COLEGIO HÉROES DE ATACAMA, estableciéndose como sostenedora la FUNDACIÓN EDUCACIONAL HÉROES DE ATACAMA, la cual adquiere todas las responsabilidades y los derechos de la empresa cedente, manteniéndose como subvencionado con financiamiento compartido.

El cambio legal de la institución, en modo alguno ha generado cambios en la impronta institucional, la cual cada día se ve más fortalecida y con una misión y visión clara, que es proporcionar una educación de calidad a los estudiantes. Cuyas competencias, les permitan tener una trayectoria educativa y laboral exitosa.

El propósito del Colegio Héroes de Atacama es: Dar una identidad propia al establecimiento al plantear al alumnado un desarrollo integral: como ser valórico, con sentimientos y un desarrollo de sus habilidades, destrezas, conocimientos y competencias laborales, que se traduzcan en una exitosa inserción al mundo laboral, en donde el trabajo docente pase más allá de la simple entrega de conocimientos, ofreciéndoles a sus educandos la entusiasta adquisición de competencias (habilidades, destrezas, conocimientos, actitudes), necesarios para insertarse en el mundo social y laboral, y de esa forma participar activamente para provocar un impacto en lo social, cultural y ambiental; ello con una comprometida participación de los padres, apoderados y la familia en la formación del educando apoyando al Colegio, tanto cumpliendo con sus compromisos económicos como entregando ideas, sugerencias u otras acciones que vayan en directo beneficio del estudiante. El Colegio se establecen constantemente redes de apoyo entre la comunidad y empresariado integrándolo al quehacer educativo a través del compromiso con la educación chilena, en términos de oportunidades de

observación del campo laboral ocupacional, prácticas educativas, charlas especializadas, capacitación escuela – empresa y aportes significativos de transferencias de conocimiento y de competencias laborales tanto para los alumnos como para los docentes.

Mediante los diversos planes y programas buscan reformar los procesos educativos, con cambios estratégicos al interior de su organización y en la manera de concebir la institución de una forma dinámica e innovadora, capaz de gestionar, desde lo administrativo y pedagógico, la creación de ambientes de aprendizaje y convivencia, que permitan a los estudiantes mayor crecimiento humano, espiritual e intelectual.

El Colegio, dentro de sus metas, tiene como objetivo fundamental transversal propiciar un clima escolar adecuado para el proceso de Enseñanza – Aprendizaje. Manteniendo un rol en la prevención mediante talleres de habilidades socio–afectivas, habilidades para la vida, alfabetización emocional, competencias parentales, entre otros, teniendo en cuenta, especialmente, el Proyecto Educativo Institucional.

Los sellos educativos son los elementos que caracterizan la identidad del Colegio Héroes de Atacama y sobre ellos se sustentan su Visión y su Misión así como el Perfil de los estudiantes. Los sellos educativos representan los rasgos o características que dan identidad al Colegio y son los que marcan distintivamente todo su quehacer, siendo estos:

Nº	SELLOS	APRENDIZAJES
1.	<p style="text-align: center;">EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN:</p> <p style="text-align: center;">Formar estudiantes con competencias en innovación y desarrollen habilidades de emprendimiento disponiendo de</p>	<p style="text-align: center;">SER-SABER-HACER</p>

	herramientas tecnológicas que les aseguren oportunidades de aprendizaje contextualizados, de calidad y sostenibilidad.	
2.	<p>SOLIDARIDAD.</p> <p>Desarrollar un conjunto de acciones y relaciones que promuevan y alienten a la unión y la fraternidad como comunidad; la colaboración mutua, considerando las necesidades ajenas y la voluntad para ayudar y apoyar; fomentando actitudes y sentimiento de altruismo, de tolerancia, respeto e igualdad .</p>	SER
3.	<p>MEDIO AMBIENTE</p> <p>Formar personas con valores, habilidades y actitudes necesarias para una convivencia armónica entre seres humanos, su cultura y su medio biofísico circundante, respete el marco normativo y de protección</p>	SER-SABER
4.	<p>IDENTIDAD NACIONAL:</p> <p>Fomentar el aprendizaje y conocimiento de los valores de nuestro patrimonio histórico-cultural, poniendo al servicio sus propias habilidades y</p>	SER-SABER

	competencias, aportando con ello a mantener y forjar la identidad nacional, al crecimiento personal y aporte a la sociedad.	
--	---	--

El Colegio Héroes de Atacama ha orientado todo su esfuerzo, hacia el desarrollo institucional y la optimización de la formación integral de sus estudiantes. En la actualización y las acciones de mejora de los diferentes, planes, programas y protocolos, la institución educativa asume el compromiso para ajustar, adecuar y reorientar los procesos pedagógicos administrativos y comunitarios para responder así a los desafíos que las tendencias sociales, culturales y económicas planteadas a las instituciones educativas del siglo XXI y a las necesidades de formación en competencias laborales que nos exige la sociedad y el medio laboral.

NIVELES Y MODALIDAD DE ENSEÑANZA

Desde su inicio el establecimiento educacional, empieza a funcionar con la Modalidad Técnico Profesional en Marzo del Año 1999, cimentándose al año 2002, con tres Especialidades que se van complementando entre sí, con un encadenamiento productivo interno y dentro del quehacer productivo de la Región de Atacama, como lo son las Especialidades de:

- Agropecuaria,
- Administración y
- Elaboración Industrial de Alimentos. (en receso)

Asimismo, de acuerdo a la demanda interna de las familias y nuestra población estudiantil, el establecimiento a partir del año 2016, incorpora la Enseñanza Básica y la Modalidad Humanista-Científica, dando la característica junto a la Modalidad Técnico Profesional, de un Colegio Polivalente.

En la actualidad se cuenta con los siguientes niveles de enseñanza y modalidades:

Enseñanza Básica: de 1º a 6º

Enseñanza Media: de 7º a 4º Medio

Modalidad Humanista Científica

- Electividad Humanista
- Electividad Científica

Modalidad Técnico Profesional

- Especialidad Administración, mención Recursos Humanos
- Especialidad Agropecuaria, mención Agricultura

SÍNTESIS DEL ENTORNO:

El colegio Héroes de Atacama se encuentra ubicado en la comuna de Copiapó en la dirección los carrera 2531, sus alrededores se encuentra diversos comercios, entre ellos el Casino como centro de entretenimiento más grande de la región, de igual forma se presentan una zona residencial, con una ubicación privilegiada por los diferentes accesos, buena locomoción. Desde el punto de vista socioeconómico el Colegio en los años se caracterizó por estudiantes con gran vulnerabilidad, apoderados con enseñanza media incompleta o en muchos casos no alfabetizados, lo que generó como empresa sostenedora la incorporación de un programa de Nivelación de estudios para jóvenes y adultos, beneficiando por años la región y a diversos apoderados. Actualmente con la incorporación de la enseñanza básica el nivel de instrucción de los apoderados es mayor, permitiendo también mayores compromisos desde la excelencia vinculado a lo académico. A nivel de estadística en lo que respecta al IVE el colegio presenta de 74%, con una matrícula para el año 2023 de 1050 estudiantes desde el 1ero básico al 4to medio.

SÍNTESIS RESULTADOS:

El colegio Héroes de Atacama es una institución con trayectoria en la formación técnica profesional que en el 2016 incorporo la enseñanza básica, para el 2023 se perfila como una institución polivalente con un proceso de formación completo desde el 1ero básico al 4to medio, presenta los siguientes niveles de logro en función de las evaluaciones estandarizadas del Ministerio de Educación, desafíos con los cuales deberá iniciar un proceso de revisión, actualización y mejora de todo en proceso pedagógico.

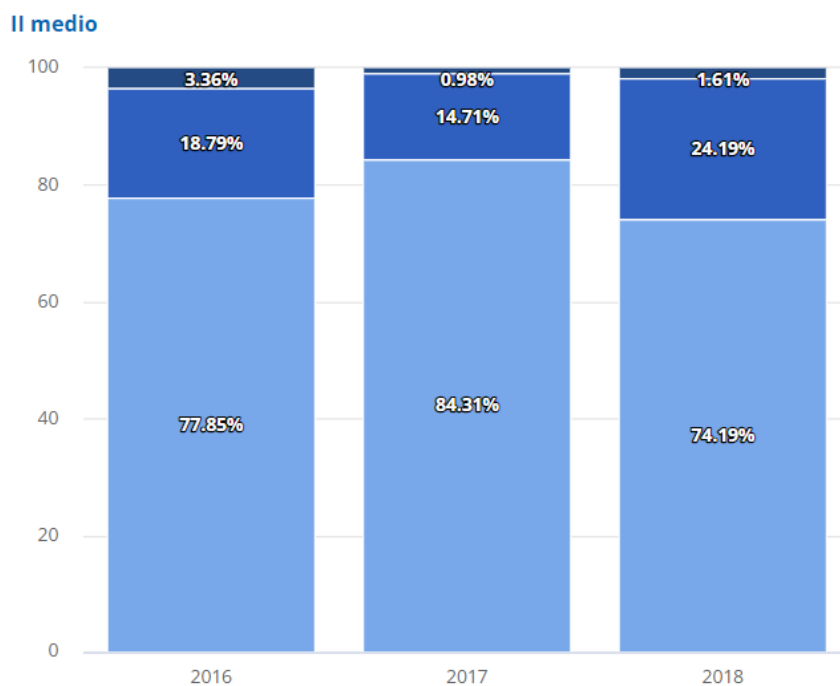
A. Resultado Categoría de Desempeño

El colegio en la última evaluación desarrollada por la agencia de la calidad, presento una categoría **INSUFICIENTE**, lo que origino diversos cambios en la organización, incorporación de nuevos profesionales con la intención de fortalecer equipos directivos y proporcionar una visión, que mediante acciones y estrategias potenciara la práctica docente. Por diversos acontecimientos como, estallido social, pandemia, que derivaron estrategias inéditas para la fecha como clases virtuales, uso de entornos virtuales de aprendizaje, clases hibridas, priorización de contenidos, etc. No fue posible desarrollar una nueva evaluación, originando que la categoría se mantuviera a la fecha.

B. Resultados distribución por niveles de aprendizaje.

Para el año 2019 el puntaje del establecimiento fue **15**, siendo a nivel nacional un **60**, los resultados según los niveles se detallan:

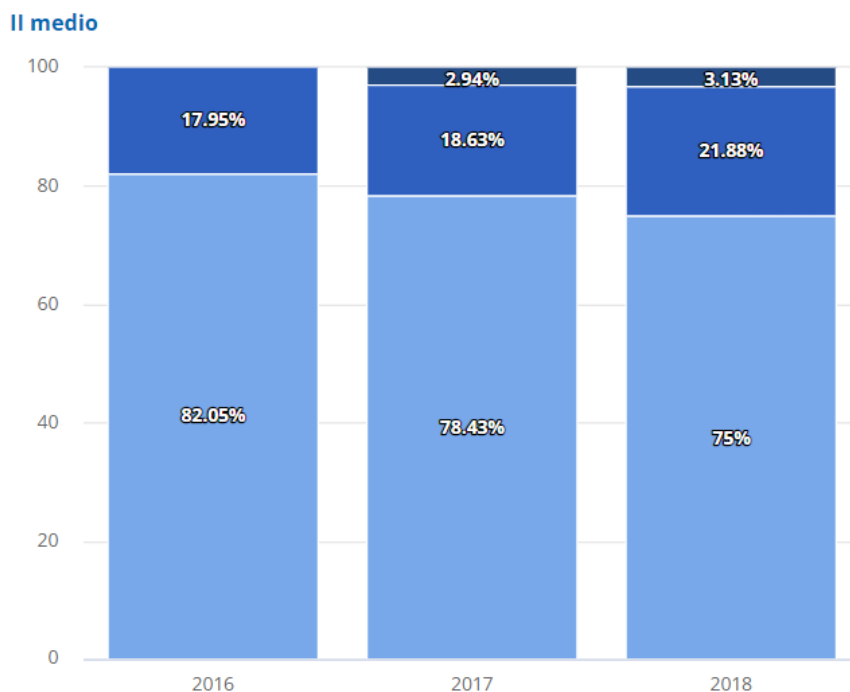
B.1 Lectura.



Al analizar los gráficos de forma comparativa entre el 2016 y 2019, se puede observar que los estudiantes en categoría **Insuficiente**, son una gran mayoría, representados en el gráfico los niveles de estándares de aprendizaje de la siguiente forma:

Niveles de estándares de aprendizaje	2016	2017	2018
Adecuado	3.36 %	0.98 %	1.61 %
Elemental	18.79 %	14.71 %	24.19 %
Insuficiente	77.85 %	84.31 %	74.19 %

B.2 Matemática.



En los siguientes datos se observa una tendencia similar que el Lenguaje, donde los estudiantes en su mayoría se presentan en la categoría **Insuficiente**.

C. Puntaje y Progreso Simce.

El puntaje del establecimiento en la categoría de desempeño 2019, es **36** siendo el puntaje Nacional **50**. En relación al progreso SIMCE el establecimiento presenta **50** siendo el puntaje Nacional **51**.

C1. Simce II Medio.

Matemática			Lectura		
2018	2017	2016	2018	2017	2016
218	217	209	216	213	216

Al observar la tabla con el resumen de los resultados se observa que se mantienen, no siendo efectiva las estrategias y planes de seguimiento desarrollados para los momentos de evaluación.

D. Indicadores de Desarrollo Personal y social.

Son también conocidos como otros indicadores, en el colegio diversas unidades preparan material que permite desarrollar acciones para potenciar los momentos de la evaluación. Se detallan los resultados:

Otros Indicadores	Puntaje del Establecimiento	Puntaje Nacional
Autoestima Académica y motivación escolar	73	75
Clima de Convivencia escolar	74	75
Participación y formación Ciudadana	76	77
Hábitos de vida saludable	73	70
Asistencia Escolar	49	64
Retención escolar	84	88
Equidad de Género en aprendizajes	100	92
Titulación técnico profesional	98	84

En los resultados se observa que la comunidad escolar tiene una percepción similar a la tendencia nacional, evidenciado que las acciones de comunicación, capacitación y formación de las diferentes unidades.

RESULTADO DE LA VISITA DE LA AGENCIA DE LA CALIDAD

¿Qué se ha hecho de manera adecuada?

El equipo directivo en conjunto con los docentes acuerda de manera pertinente lineamientos pedagógicos, lo que ha facilitado organizar la labor de los equipos y articular la propuesta curricular con sus sellos educativos, entre estos la inclusividad.

En el colegio se acompaña y orienta oportunamente a los estudiantes en aspectos formativos y académicos, lo que favorece la entrega de herramientas para la toma de decisiones y brindarles mayores oportunidades para su desarrollo integral.

¿Qué se debe mejorar?

En el establecimiento se implementa de forma insuficiente el proceso de monitoreo de los aprendizajes de los estudiantes. Esto dificulta que los docentes identifiquen las particularidades del proceso de aprendizaje de sus estudiantes y el colegio obtenga información de la incidencia de las prácticas implementadas y del logro de aprendizajes de todos sus estudiantes.

El colegio realiza insuficientes acciones para promover que los apoderados se involucren activamente en el proceso educativo de los estudiantes, lo que dificulta consolidar el rol colaborador de las familias en el proceso formativo.

¿Qué hacer?

Definir lineamientos para organizar las prácticas de evaluación formativa implementadas y priorizar las evidencias de logro de aprendizaje de los estudiantes.

Sistematizar las evidencias del monitoreo de las actividades de evaluación formativa para caracterizar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Elaborar un plan de monitoreo para articular las evidencias de aprendizaje que reportan las acciones de evaluación formativa y sumativa del establecimiento.

Realizar un diagnóstico integral y participativo para identificar las principales características y expectativas que presentan las familias que integran la comunidad educativa.

Analizar las acciones de vinculación con las familias implementadas por los docentes y otros profesionales para organizarlas según sus propósitos.

Diseñar una estrategia transversal de vinculación con las familias que facilite desarrollar en estas la colaboración e involucramiento en los procesos pedagógicos.

V. DISEÑO Y APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Toda evaluación científica debe tener un sistema de recolección de datos, para ser analizados por un propósito específico. De acuerdo con lo mencionado en el libro de Metodología de la Investigación del año 2014, estos datos deben ser proporcionados por personas, observaciones y/o registros que se encuentren en documentos, base de datos, etc.

Según Baptista, Fernández & Hernández (2014) “esta recolección de información está destinada para la muestra de estudios científicos que terminan siendo unidades de análisis, quienes son los individuos indispensables para el desarrollo del estudio”.

El medio o método que se utiliza para recolección de datos suelen ser confiables, válidos y objetivos, Baptista, Fernández & Hernández (2014), señalan que “se dispone de una variedad de instrumentos o técnicas cualitativas o cuantitativas y mistas que se podrán utilizar dependiendo de las necesidades y características del enfoque de la investigación.

A raíz de lo expuesto anteriormente, se hace necesario clasificar los instrumentos de evaluación que se puedan utilizar en una investigación lo cuales son las herramientas conceptuales o materiales, donde se recoge los datos e informaciones, mediante preguntas, ítems que exigen respuestas del investigado.

Tabla 5

Relación de las técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas	Enfoque	Instrumentos
Observación directa- no participante	Cuantitativo	Lista de cotejo (<i>check list</i>) Guía de observación, grabadoras, video-grabadoras
Observación participante	Cualitativo	Libreta de campo-USB
Cuestionario	Cuantitativo	Cédula del cuestionario
Entrevista estructurada	Cuantitativo	Guía de entrevista
Entrevista no estructurada	Cualitativo	Relación de preguntas
Análisis de documentos	Cualitativo	Fichas de localización e investigación
Análisis de contenido	Cuantitativo	Hoja de codificación
Test o pruebas	Cuantitativo	Cédula del test
Escala de actitudes y opiniones	Cualitativo	Escala de Likert
<i>Focus group</i>	Cualitativo	Guía de animación-plan de trabajo

Es así, que el instrumento que se utilizó para recabar datos e información importante para detectar las prácticas por cuatro Áreas que son formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos a nivel meso curricular del Colegio Héroes de Atacama, de la comuna de Copiapó, Región de Atacama.

El instrumento diagnóstico se elaboró considerando, Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educacionales y sus Sostenedores y el Marco para la buena dirección y el liderazgo escolar, fue enviado a la tutora guía para su validación (anexo). Una vez validado el instrumento diagnóstico fue enviado a la dirección del establecimiento al cual pertenezco para autorización y aplicación a docentes, para contestar, se envió vía correos institucionales en Formulario de Google.

Este instrumento se elaboró, por la alumna que opta a este Magister Profesional en Educación Carla González Salazar, con ayuda del subdirector de Colegio Héroes de Atacama Don Endiver Dávila D´Cesare.

Para que el instrumento sea confiable, fidedigno y pertinente, previamente a ser aplicado debe ser validado por algún experto, según Mejías (2008) “Las cualidades fundamentales de un instrumento de medición son: validez y confiabilidad, objetividad, amplitud, y practicidad.”. A raíz de lo mencionado anteriormente es que este instrumento fue validado por la Profesora Doris Solís el 28 de noviembre del 2022 (Anexo).

Finalmente, para poder aplicar los instrumentos de evaluación en una investigación científica, es necesario determinar cómo, a quien y en qué momento hacerlo. Con todo lo mencionado es muy importante determinar el tipo de enfoque a cuál pertenece el estudio si es cualitativo, cuantitativo o mixto.

Además, para poder ser aplicado el instrumento hay que tener claro cuál es la población donde su definición es el conjunto de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y un momento determinado.

Por otro lado, la muestra es un conjunto fielmente representado de la población. Donde existen tres tipos de esta:

Estratificada: Cuando se selecciona al azar y cada miembro tiene igual oportunidad de ser incluido.

Aleatoria: Cuando se subdivide en estratos o subgrupos según las variables o características que se pretenden investigar. Cada estrato debe corresponder proporcionalmente a la población.

Sistemática: Cuando se establece un patrón o criterio al seleccionar la muestra.

En el caso de esta investigación, de toda la población del Colegio Héroe de Atacama se tomó la muestra sistemática, donde se establecieron algunos criterios para la selección, los cuales fueron determinados en conjunto la Directora de Enseñanza

Media Sra. Yeissi Urbina Zuleta. Son específicamente tres, que los colegas fuesen de ambos niveles (básica y media), todos los docentes que imparten técnico profesional por los aprendizajes basados en competencias que se enseñan y es parte del PEI del establecimiento educacional y que tuvieran las de tres años de experiencia laboral.

Según lo anterior, se infiere que, al seleccionar una muestra de la población, se estudia una parte de esta pero que la misma sea lo suficientemente representativa, para que luego pueda generalizarse con seguridad.

El instrumento que se aplicó es el siguiente.

Título del trabajo

Diagnóstico y propuestas de mejora de las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos del **Colegio Héroes de Atacama**, de la comuna **Copiapó**, región de **Atacama**.

Análisis de las áreas de proceso

A continuación, Usted podrá responder a cuatro áreas de procesos con respecto a lo educacional, en la cual se encuentran variadas dimensiones.

Instrucciones: deberá marcar con una (x) al nivel de calidad, que Usted le asigne a las prácticas que ahí están descritas.

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 Formación de Competencias

1.1. Dimensión: Saber Conocer

Proceso general a evaluar: Acciones que tengas relación con el conocimiento teórico propios de cada área académica de la institución educacional.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El docente, es capaz de emplear un repertorio diverso de estrategias didácticas, recursos y tecnologías digitales para el proceso de enseñanza – aprendizaje.				
2. El docente, tiene el conocimiento para que sus estudiantes, construyan nuevas relaciones entre el contenido de la materia				

que se enseña con las necesidades y visiones del mundo de sus estudiantes. (contextualizar contenido con problemáticas reales)				
3. El docente, conoce y aplica un repertorio de estrategias y recursos didácticos para conectar los objetivos de aprendizaje con los conocimientos previos y habilidades de sus estudiantes.				
4. El docente, considera los diferentes estilos de aprendizajes de sus estudiantes, con el fin de establecer las estrategias adecuadas para que estos logren su aprendizaje sin inconveniente.				
5. El docente, analiza e interpreta los recursos y documentos que acompañan el currículum, en función de las características de sus estudiantes.				
6. El docente, diseña y utiliza diferentes instrumentos de evaluación para medir conocimiento de los estudiantes.				
7. El docente, organiza el monitoreo de la clase, distribuyendo el tiempo disponible de manera efectiva, para responder adecuadamente a los ritmos, necesidades y características de sus estudiantes.				
8. El docente, adecua en colaboración con otros profesionales, las estrategias y procedimientos para, retroalimentar oportunamente y calificar el aprendizaje de los estudiantes que requieren apoyo específico (NEE).				

1.2. Dimensión: Como Saber Ser

Proceso general a evaluar: Acciones que tengan que ver con capacidades emocionales y afectivas en el desempeño de sus funciones, caracterizado por la construcción de la identidad personal. Se relaciona de forma directa con la ética y el comportamiento.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El docente, muestra y promueve relaciones sociales basados en el reconocimiento y valoración de la diversidad.				
2. El docente, promueve relaciones de respeto, honestidad y equidad en las interacciones dentro y fuera del aula.				
3. El docente, aborda oportunamente situaciones que coloquen en riesgo el ambiente de respeto en el aula y cualquier situación de discriminación.				
4. El docente, establece con claridad las responsabilidades que sus estudiantes deben asumir respecto a su aprendizaje y proceso formativo.				
5. El docente, involucra a sus apoderados en una reflexión sobre el rol complementario del hogar y el centro educativo en promoción de una buena convivencia.				
6. El docente, promueve que sus estudiantes, practiquen habilidades sociales tales como la escucha, la empatía y la asertividad, en sus interacciones con pares y adultos.				
7. El docente, promueve la creación de talleres extracurriculares de interés del alumnado con el fin de incorporar las habilidades blandas que permiten interactuar con otros de manera efectiva y afectiva como resultado de una combinación de habilidades sociales				

1.3 Dimensión: Saber Hacer

Proceso general a evaluar: Acciones que tiene que ver con la ejecución de procedimientos específicos y/o resolver problemas, comprendiendo el contexto. Potenciando el proceso formativo del estudiante.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1.El docente, comunica con claridad los Objetivos de Aprendizaje y comprueba que sus estudiantes lo comprendan y puedan relacionarlo con sus propias metas.				
2. El docente, explora mediante diversos recursos pedagógicos atingentes a disciplina que enseña, experiencias, conocimientos previos. Para detectar concepciones erróneas, logrando así conexiones significativas con el nuevo conocimiento.				
3. El docente, presenta el contenido mediante el lenguaje técnico de la disciplina que enseña, esquemas para organizar la información, etc				
4. El docente, da seguimiento a los registros de logros individuales de los estudiantes, colocando énfasis en el impacto de las experiencias didácticas.				
5. El docente, incorpora en sus prácticas pedagógicas diferentes enfoques para la promoción del pensamiento crítico.				
6. El docente, genera instancias de aprendizaje significativo en sus estudiantes, potenciando el aprendizaje significativo.				
7. El docente, ofrece a sus estudiantes retroalimentación descriptiva de manera oportuna, basándose en criterios e indicadores de evaluación.				

2. Área Formación Liderazgo Pedagógico

2.1. Dimensión: Establecer dirección

Proceso general a evaluar: Acciones de parte del equipo directivo que brinden instancias de motivación, perfeccionamiento, talleres, acercamiento, etc para el trabajo del equipo docente, así lograr cumplir con los objetivos y metas del establecimiento educacional.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo y docente hace una autoevaluación-coevaluación y heteroevaluación con respecto a las acciones que se realizan dentro del establecimiento educacional, para lograr detectar o identificar las fortalezas y debilidades que se están teniendo.				
2. El equipo directivo, promueve la buena comunicación con los docentes, como una buena práctica para construir acuerdos en conjunto e ir todos en una misma dirección.				
3. El equipo directivo, hace reuniones constantes en las cuales dan a conocer las metas y propósitos que deben desarrollarse en ciertas instancias del año.				
4. El equipo directivo, crea instancias de perfeccionamientos como talleres, seminarios, foros, charlas, etc como forma de actualizar conocimientos, que respondan a fortalecer las competencias de la práctica pedagógica.				
5. El equipo directivo, realiza jornadas de reflexión con el fin de analizar las oportunidades con respecto a la mejora del que hacer docente.				

2.2 Dimensión: Rediseñar la organización

Proceso general a evaluar: Acciones relacionadas a las condiciones de trabajo, donde se pueda permitir que el personal de la institución educacional logre el mayor y mejor desarrollo de sus motivaciones y capacidades.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo, promueve el perfeccionamiento por especialización de asignatura para los docentes, con el fin de mejorar la labor pedagógica del establecimiento educacional.				
2. El equipo directivo, promueve el acompañamiento permanente para el equipo docente, como estrategia de seguimiento en la labor pedagógica.				
3. El equipo directivo, periódicamente hace una retroalimentación con respecto al que hacer docente en cuanto a debilidades que puedan existir, con el objetivo de buscar la mejora.				
4. El equipo directivo, promueve el trabajo colaborativo mediante las reuniones por departamentos de asignaturas con el propósito de diseñar o rediseñar el objetivo pedagógico.				
5. El equipo directivo, apoya el desempeño de los docentes, mediante la flexibilidad de metodologías a utilizar y adaptación al contexto educativo, garantizando el óptimo desempeño de sus funciones.				

2.3 Dimensión: Desarrollar Personas

Proceso general a evaluar: Acciones que vayan enfocadas a una buena efectividad de objetivos de la institución educacional, desde la conexión persona y/o estímulo intelectual hacia quienes la integran.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo, promueve el perfeccionamiento de sus docentes apoyándolos en el marco del desarrollo profesional docente.				
2. El equipo directivo, confía en su equipo docente respecto a las estrategias y metodología que utiliza en el aula.				
3. El equipo directivo, observa, evalúa y retroalimenta al equipo docente, respecto a sus prácticas pedagógicas implementadas en el aula.				
4. El equipo directivo, brinda la oportunidad al equipo docente de desarrollarse en nuevas responsabilidades, dando así la oportunidad de aprender en otras áreas dentro de establecimiento educacional.				
5. El equipo directivo, promueve la interdisciplinariedad entre departamentos de asignaturas, con el fin de enlazar contenidos y tengan mayor incidencia en los estudiantes.				

2.4 Dimensión: Gestión de la Instrucción (enseñanza-aprendizaje) del colegio

Proceso general a evaluar: Acciones que se asocian con la gestión de prácticas y supervisión asociadas al aula.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo, realiza una búsqueda y selección de dotación de personal docente, que cumplan con el perfil del establecimiento educacional.				
2. El equipo directivo, realiza un monitoreo continuo al equipo docente con la finalidad de comprender mejor el progreso y los obstáculos que impiden la implementación de los objetivos de aprendizaje.				
3. El equipo directivo, realiza capacitaciones de ingreso inicial, para guiar al docente en las competencias que necesita tener para lograr un buen desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje.				
4. El equipo directivo, crea las condiciones de trabajo, para que la evaluación colectiva y permanente del progreso de los aprendizajes llegue a ser una norma institucionalizada en el trabajo de los docentes.				
5. El equipo directivo, realiza la provisión de apoyo técnico y material al equipo docentes, con el fin de fomentar el progreso colectivo hacia la visión y las metas de mejoramiento escolar en el proceso de enseñanza aprendizaje				

3. Área de gestión curricular

3.1. Dimensión: Gestión pedagógica

Proceso general a evaluar: Políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el equipo técnico pedagógico para organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	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.				

3.2. Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

Proceso general a evaluar: Las estrategias utilizadas por los docentes en la sala de clases para asegurar el logro de los aprendizajes esperados en los estudiantes.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los profesores comunican claramente lo que esperan que los estudiantes aprendan o consoliden en cada clase y establecen las relaciones entre las actividades realizadas y los objetivos a alcanzar.				
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.				
--	--	--	--	--

3.3. Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y estrategias para apoyar el desarrollo académico, efectivo y social de todos los estudiantes, en consideración de sus diferentes necesidades.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje académico.				
2. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.				
3. 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.				
4. El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema.				
5. 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.				

4. Área Gestión de Recursos

4.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos educativos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones.				
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.				

4.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

Proceso general a evaluar: Las políticas y procedimientos del establecimiento que aseguran una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.				
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.				

4.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos

Proceso general a evaluar: Las condiciones y procedimientos que aseguran en el establecimiento la adecuada provisión, organización y uso de recursos educativos necesarios				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.				
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 mantenimiento, reposición y control de inventario periódicos.				

VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados que arroja la aplicación del formulario en 20 docentes del establecimiento educacional, primero se verá un gráfico por práctica y luego uno por Dimensión, se terminará dando el análisis por área, para llegar a las deficiencias del colegio.

1. Área Formación de Competencias

1.1 Dimensión: Saber Conocer

Resumen de resultados Generales.

Proceso general a evaluar: Acciones que tengas relación con el conocimiento teórico propios de cada área académica de la institución educacional.					
Prácticas	1	2	3	4	TOTAL
	%	%	%	%	
1. El docente, es capaz de emplear un repertorio diverso de estrategias didácticas, recursos y tecnologías digitales para el proceso de enseñanza – aprendizaje.	0	0	25	75	100
2. El docente, tiene el conocimiento para que sus estudiantes, construyan nuevas relaciones entre el contenido de la materia que se enseña con las necesidades y visiones del mundo de sus estudiantes. (contextualizar contenido con problemáticas reales)	0	0	20	80	100

3. El docente, conoce y aplica un repertorio de estrategias y recursos didácticos para conectar los objetivos de aprendizaje con los conocimientos previos y habilidades de sus estudiantes.	0	0	30	70	100
4. El docente, considera los diferentes estilos de aprendizajes de sus estudiantes, con el fin de establecer las estrategias adecuadas para que estos logren su aprendizaje sin inconveniente.	0	5	15	80	100
5. El docente, analiza e interpreta los recursos y documentos que acompañan el currículum, en función de las características de sus estudiantes.	0	20	40	40	100
6. El docente, diseña y utiliza diferentes instrumentos de evaluación para medir conocimiento de los estudiantes.	0	0	20	80	100
7. El docente, organiza el monitoreo de la clase, distribuyendo el tiempo disponible de manera efectiva, para responder adecuadamente a los ritmos, necesidades y características de sus estudiantes.	5	40	25	30	100

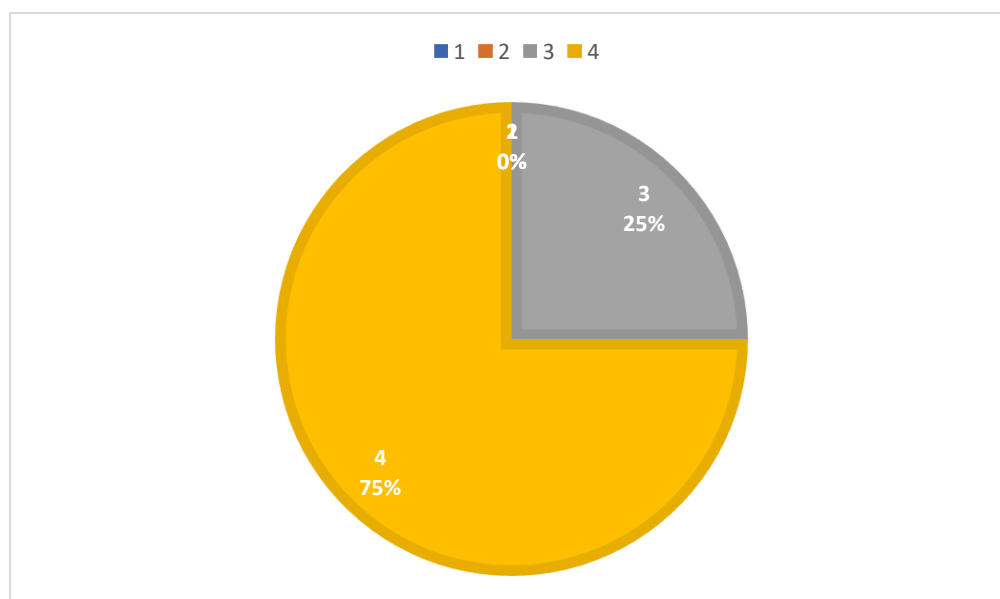
8. El docente, adecua en colaboración con otros profesionales, las estrategias y procedimientos para, retroalimentar oportunamente y calificar el aprendizaje de los estudiantes que requieren apoyo específico (NEE).	0	15	45	40	100

PRÁCTICAS

1. El docente, es capaz de emplear un repertorio diverso de estrategias didácticas, recursos y tecnologías digitales para el proceso de enseñanza – aprendizaje.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	0	0	5	25	15	75

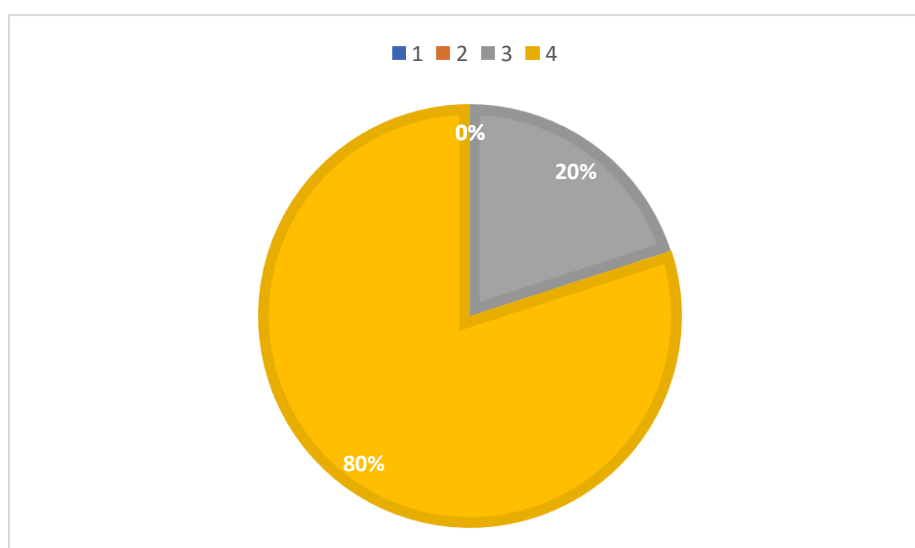
Gráfico 1:



2. El docente, tiene el conocimiento para que sus estudiantes, construyan nuevas relaciones entre el contenido de la materia que se enseña con las necesidades y visiones del mundo de sus estudiantes. (contextualizar contenido con problemáticas reales)

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	0	0	4	20	16	80

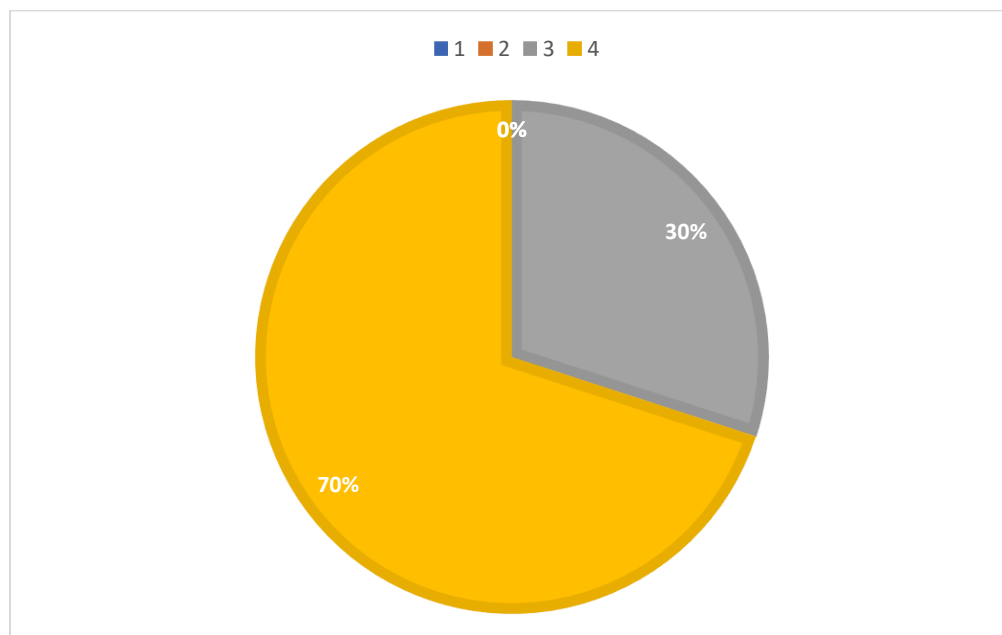
Gráfico 2:



3. El docente, conoce y aplica un repertorio de estrategias y recursos didácticos para conectar los objetivos de aprendizaje con los conocimientos previos y habilidades de sus estudiantes.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	0	0	6	30	14	70

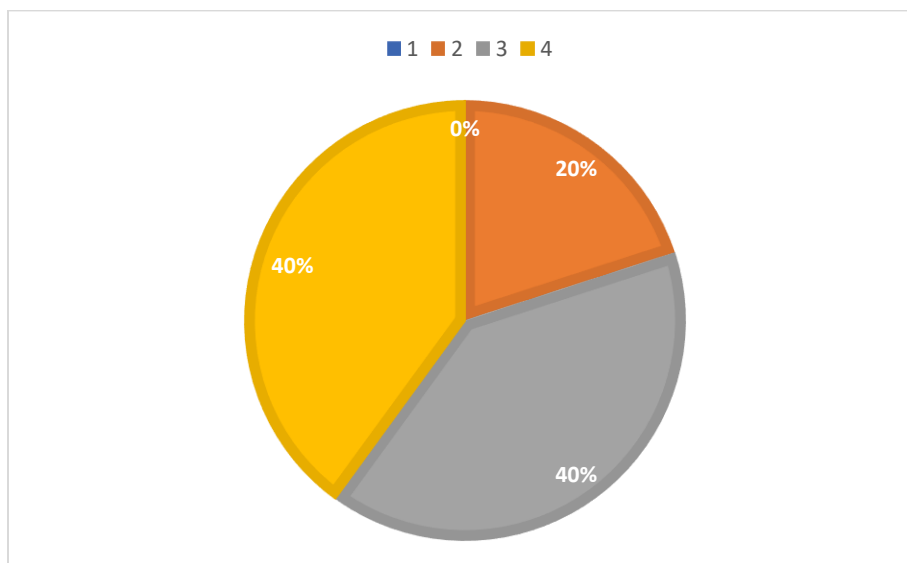
Gráfico 3:



4. El docente, considera los diferentes estilos de aprendizajes de sus estudiantes, con el fin de establecer las estrategias adecuadas para que estos logren su aprendizaje sin inconveniente.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	1	5	3	15	16	80

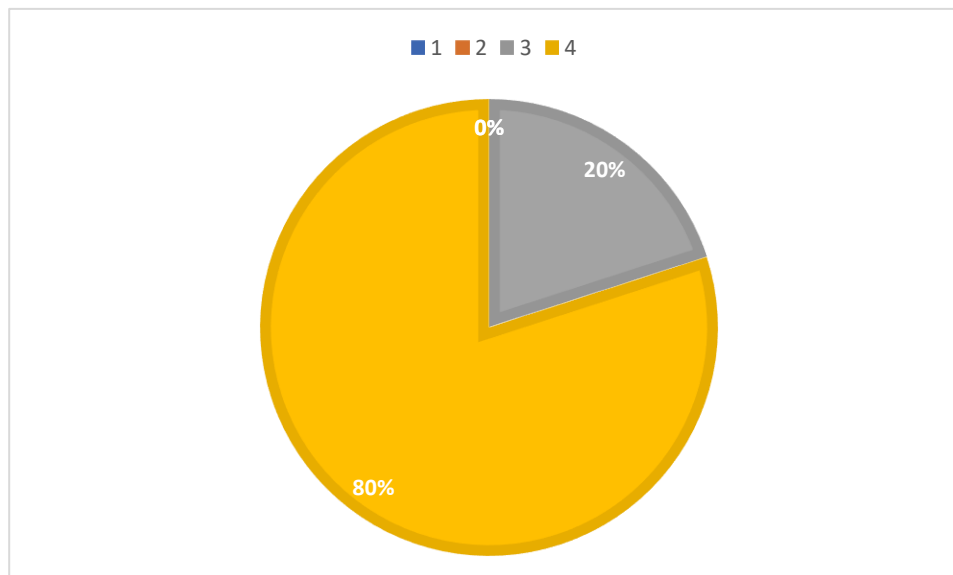
Gráfico 5:



6. El docente, diseña y utiliza diferentes instrumentos de evaluación para medir conocimiento de los estudiantes.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	0	0	4	20	16	80

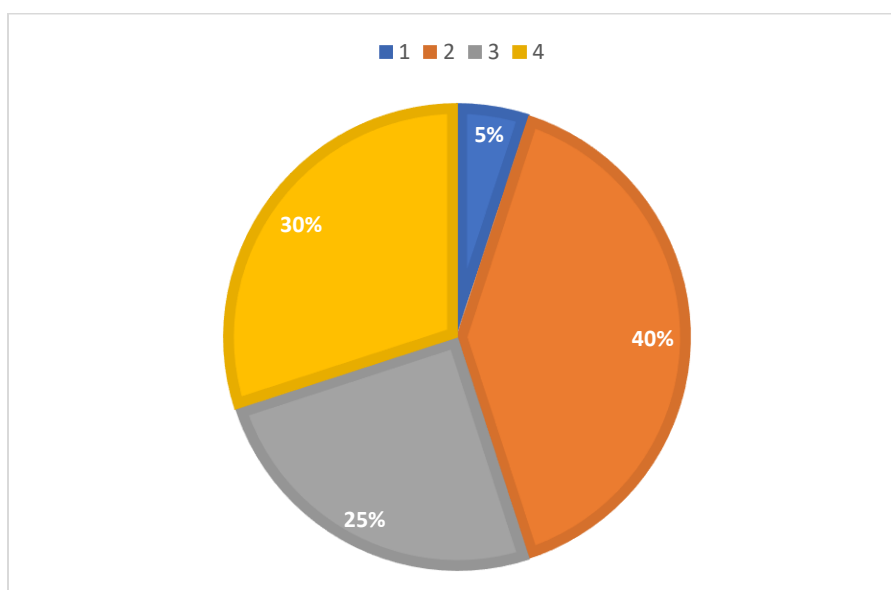
Gráfico 6:



7. El docente, organiza el monitoreo de la clase, distribuyendo el tiempo disponible de manera efectiva, para responder adecuadamente a los ritmos, necesidades y características de sus estudiantes.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	8	40	5	25	6	30

Gráfico 7:



8. El docente, adecua en colaboración con otros profesionales, las estrategias y procedimientos para, retroalimentar oportunamente y calificar el aprendizaje de los estudiantes que requieren apoyo específico (NEE).

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	3	15	9	45	8	40

Gráfico 8:

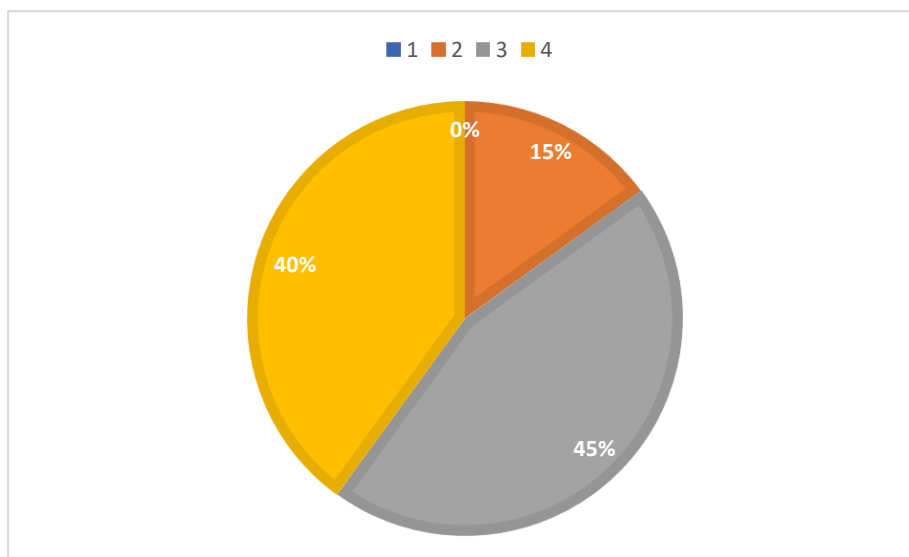
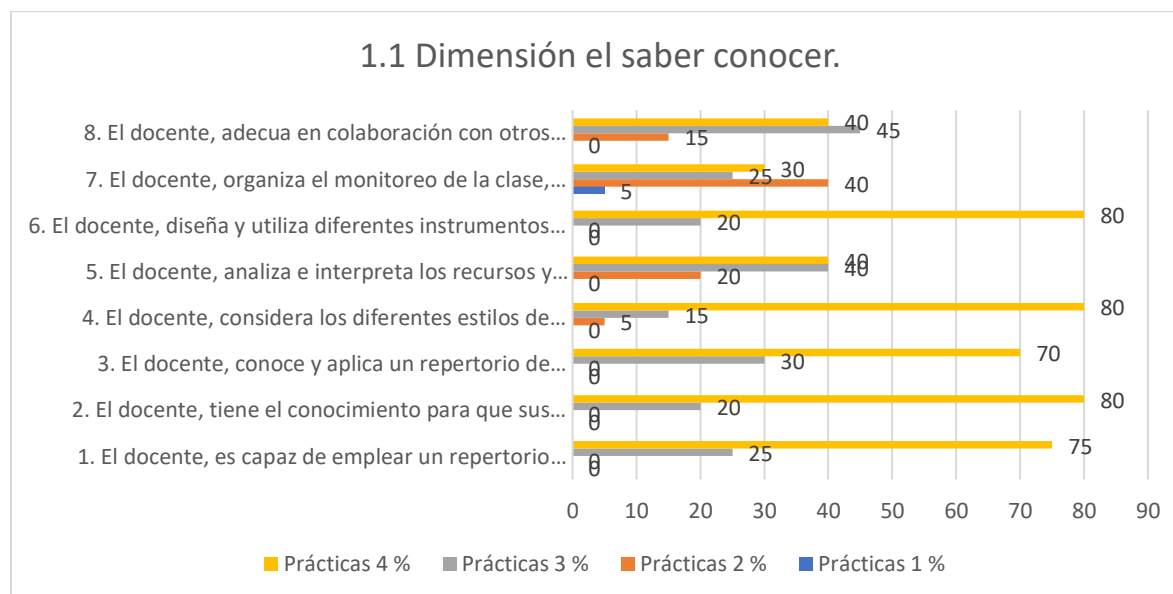


Gráfico General 1:

Dimensión: Saber Conocer.



1.2 Dimensión: Saber Ser

Resumen de Resultados Generales.

Proceso general a evaluar: Acciones que tengan que ver con capacidades emocionales y afectivas en el desempeño de sus funciones, caracterizado por la construcción de la identidad personal. Se relaciona de forma directa con la ética y el comportamiento.					
Prácticas					TOTAL
	1	2	3	4	
	%	%	%	%	
1. El docente, muestra y promueve relaciones sociales basados en el reconocimiento y valoración de la diversidad.	0	0	15	85	100
2. El docente, promueve relaciones de respeto, honestidad y equidad en las interacciones dentro y fuera del aula.	0	0	5	95	100
3. El docente, aborda oportunamente situaciones que coloquen en riesgo el ambiente de respeto en el aula y cualquier situación de discriminación.	0	5	20	75	100
4. El docente, establece con claridad las responsabilidades que sus estudiantes deben asumir respecto a su aprendizaje y proceso formativo.	0	5	10	85	100

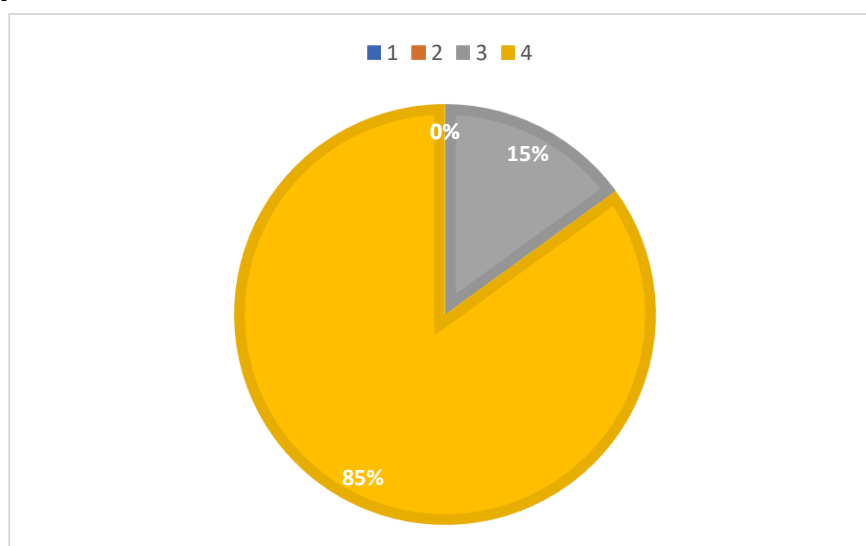
5. El docente, involucra a sus apoderados en una reflexión sobre el rol complementario del hogar y el centro educativo en promoción de una buena convivencia.	0	15	40	45	100
6. El docente, promueve que sus estudiantes, practiquen habilidades sociales tales como la escucha, la empatía y la asertividad, en sus interacciones con pares y adultos.	0	0	25	75	100
7. El docente, promueve la creación de talleres extracurriculares de interés del alumnado con el fin de incorporar las habilidades blandas que permiten interactuar con otros de manera efectiva y afectiva como resultado de una combinación de habilidades sociales	0	25	45	30	100

PRÁCTICAS

1. El docente, muestra y promueve relaciones sociales basados en el reconocimiento y valoración de la diversidad.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	0	0	3	15	17	85

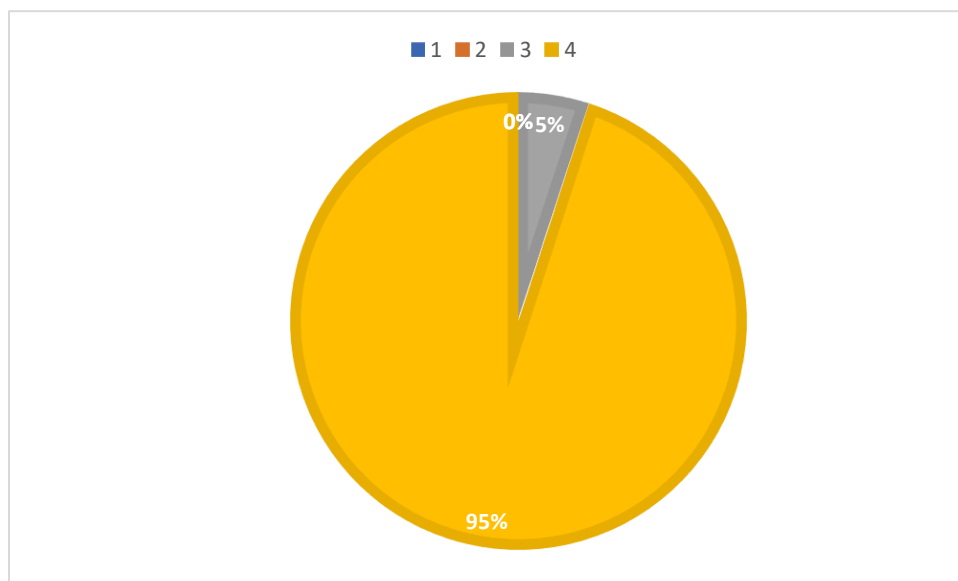
Gráfico 1:



2. El docente, promueve relaciones de respeto, honestidad y equidad en las interacciones dentro y fuera del aula.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	0	0	1	5	19	95

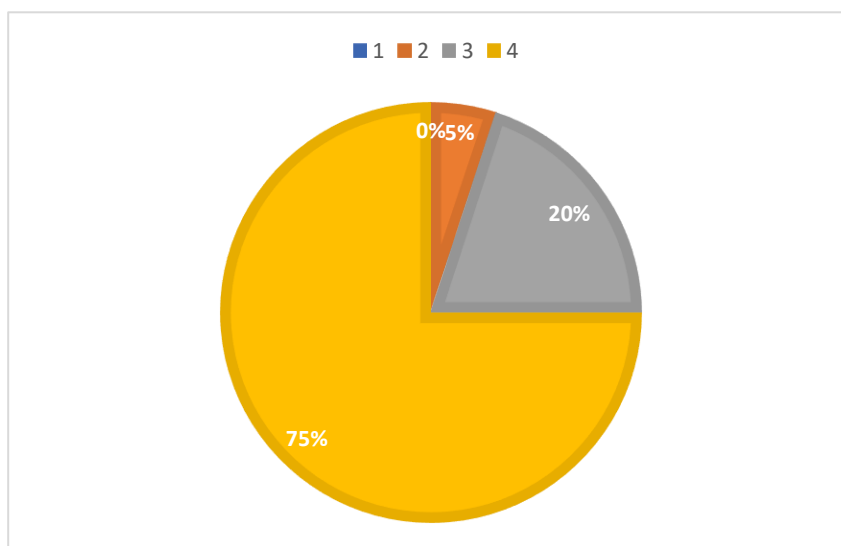
Gráfico 2:



3. El docente, aborda oportunamente situaciones que coloquen en riesgo el ambiente de respeto en el aula y cualquier situación de discriminación.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	1	5	4	20	15	75

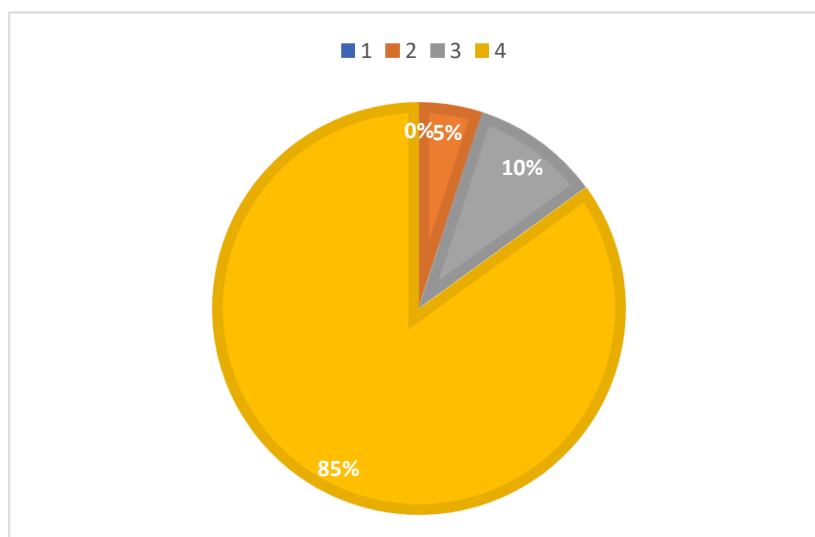
Gráfico 3:



4. El docente, establece con claridad las responsabilidades que sus estudiantes deben asumir respecto a su aprendizaje y proceso formativo.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	1	5	2	10	17	85

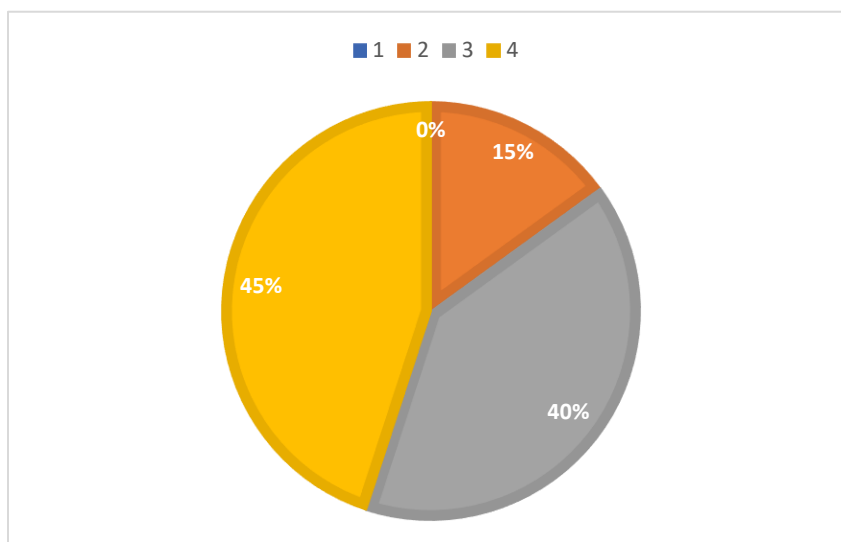
Gráfico 4:



5. El docente, involucra a sus apoderados en una reflexión sobre el rol complementario del hogar y el centro educativo en promoción de una buena convivencia.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	3	15	8	40	9	45

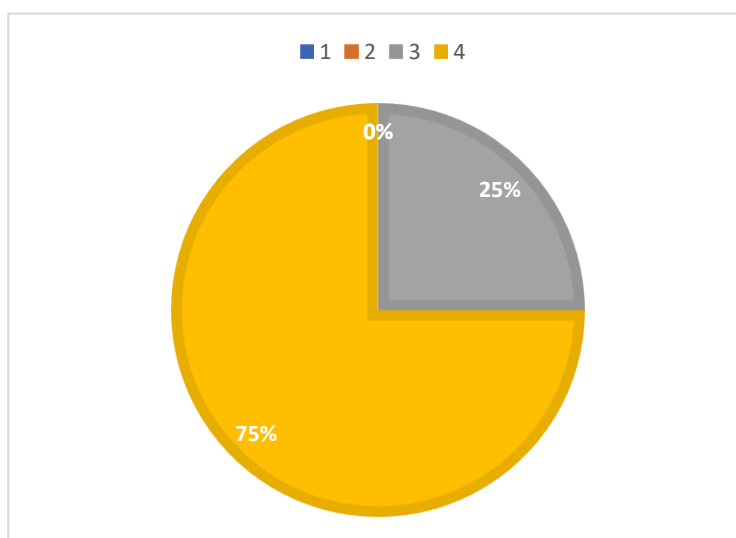
Gráfico 5:



6. El docente, promueve que sus estudiantes, practiquen habilidades sociales tales como la escucha, la empatía y la asertividad, en sus interacciones con pares y adultos.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	0	0	5	25	15	75

Gráfico 6:



7. El docente, promueve la creación de talleres extracurriculares de interés del alumnado con el fin de incorporar las habilidades blandas que permiten interactuar con otros de manera efectiva y afectiva como resultado de una combinación de habilidades sociales

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	5	25	9	45	6	30

Gráfico 7:

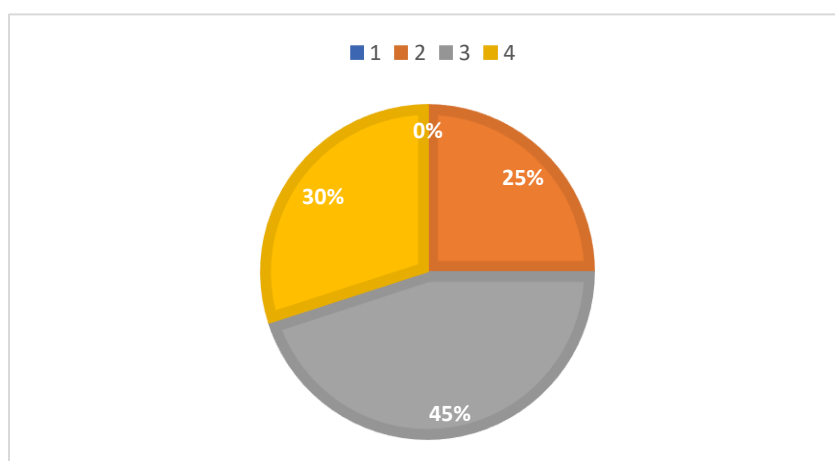
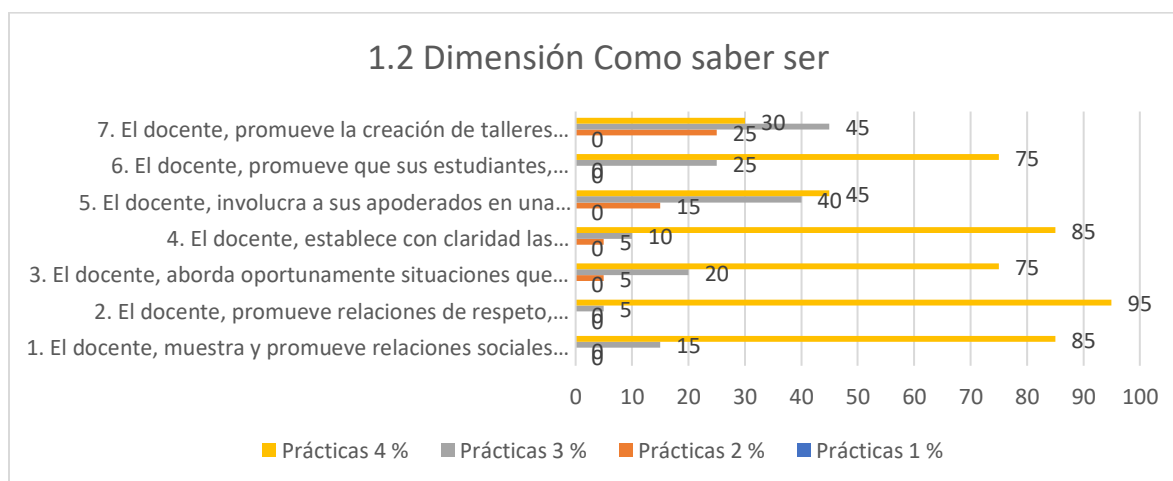


Gráfico general 2.

Dimensión: Saber ser



1.3 Dimensión: Saber Hacer

Resumen General de Resultados por dimensión.

Proceso general a evaluar: Acciones que tiene que ver con la ejecución de procedimientos específicos y/o resolver problemas, comprendiendo el contexto. Potenciando el proceso formativo del estudiante.					
Prácticas					TOTAL
	1	2	3	4	
	%	%	%	%	
1.El docente, comunica con claridad los Objetivos de Aprendizaje y comprueba que sus estudiantes lo comprendan y puedan relacionarlo con sus propias metas.	0	0	10	90	100
2. El docente, explora mediante diversos recursos pedagógicos atingentes a disciplina que enseña, experiencias, conocimientos previos. Para detectar concepciones erróneas, logrando así conexiones significativas con el nuevo conocimiento.	0	0	35	65	100
3. El docente, presenta el contenido mediante el lenguaje técnico de la disciplina que enseña, esquemas para organizar la información, etc	0	0	5	95	100

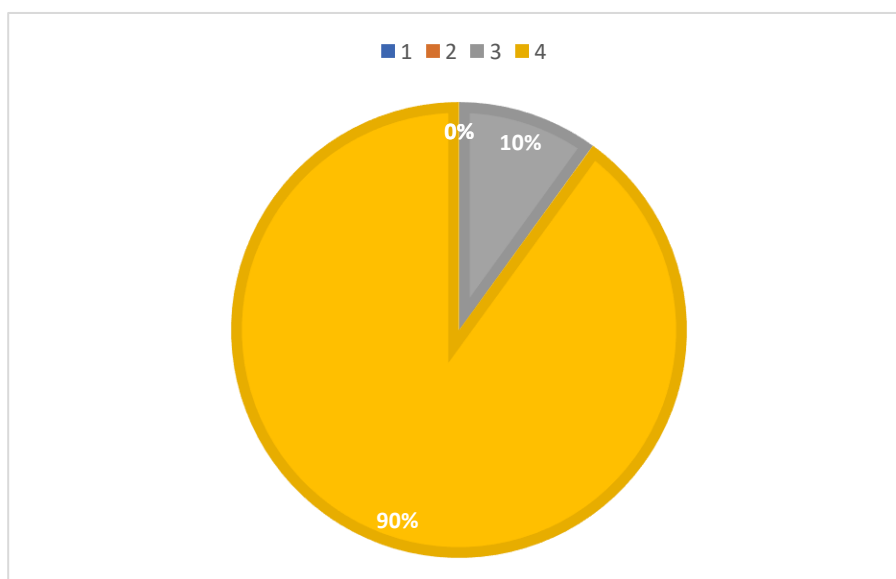
4. El docente, da seguimiento a los registros de logros individuales de los estudiantes, colocando énfasis en el impacto de las experiencias didácticas.	0	10	20	70	100
5. El docente, incorpora en sus prácticas pedagógicas diferentes enfoques para la promoción del pensamiento crítico.	0	5	25	70	100
6. El docente, genera instancias de aprendizaje significativo en sus estudiantes, potenciando el aprendizaje significativo.	0	0	20	80	100
7. El docente, ofrece a sus estudiantes retroalimentación descriptiva de manera oportuna, basándose en criterios e indicadores de evaluación.	0	5	30	65	100

PRÁCTICAS

1. El docente, comunica con claridad los Objetivos de Aprendizaje y comprueba que sus estudiantes lo comprendan y puedan relacionarlo con sus propias metas.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	0	0	2	10	18	90

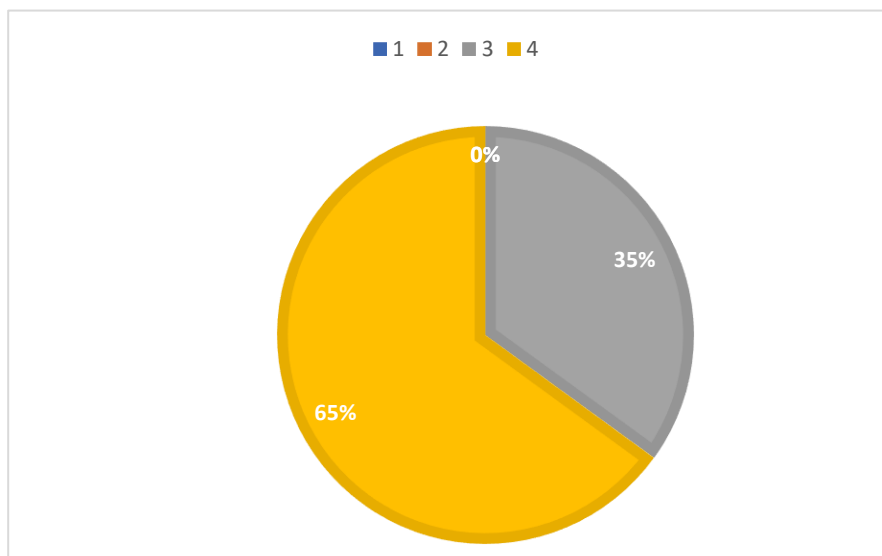
Gráfico 1:



2. El docente, explora mediante diversos recursos pedagógicos atinentes a disciplina que enseña, experiencias, conocimientos previos. Para detectar concepciones erróneas, logrando así conexiones significativas con el nuevo conocimiento.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	0	0	7	35	13	65

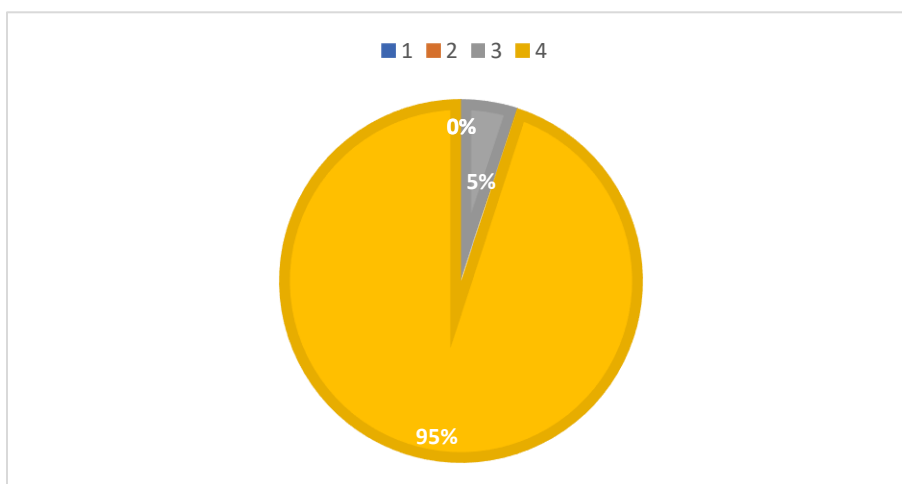
Gráfico 2:



3. El docente, presenta el contenido mediante el lenguaje técnico de la disciplina que enseña, esquemas para organizar la información, etc

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	0	0	1	5	19	95

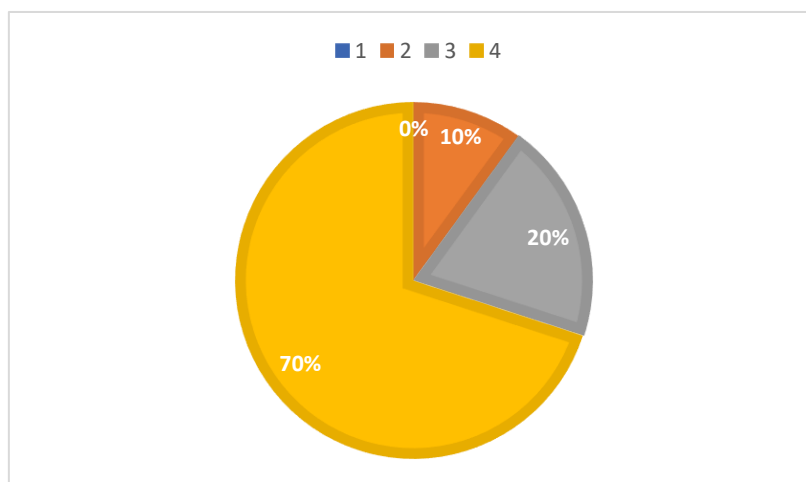
Gráfico 3:



4. El docente, da seguimiento a los registros de logros individuales de los estudiantes, colocando énfasis en el impacto de las experiencias didácticas.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	2	10	4	20	14	70

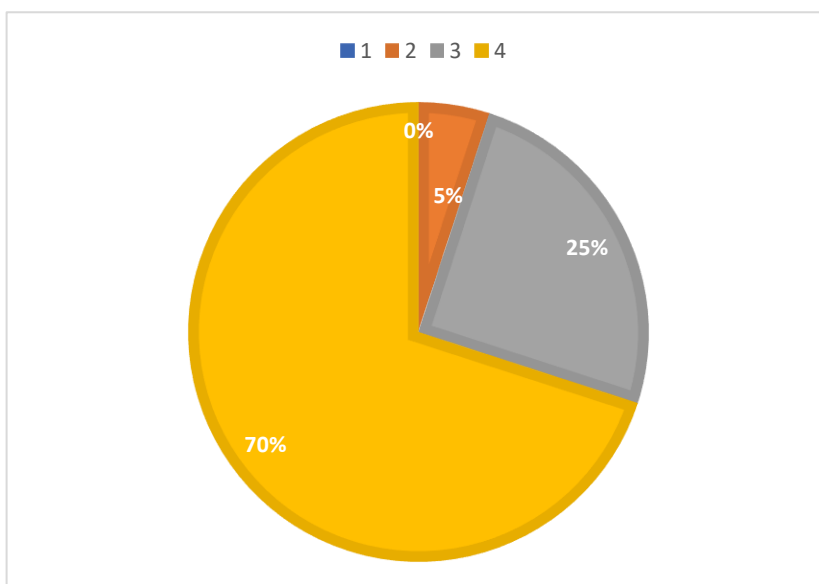
Gráfico 4:



5. El docente, incorpora en sus prácticas pedagógicas diferentes enfoques para la promoción del pensamiento crítico.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	1	5	5	25	14	70

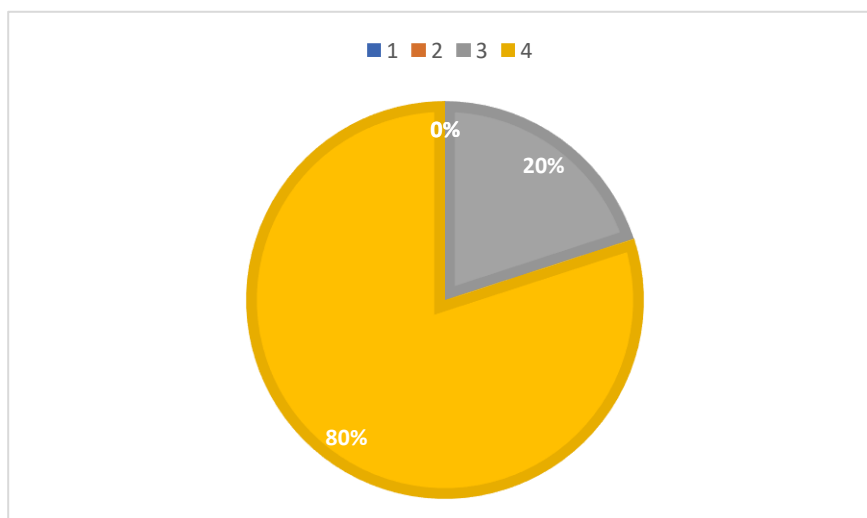
Gráfico 5:



6. El docente, genera instancias de aprendizaje significativo en sus estudiantes, potenciando el aprendizaje significativo.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	0	0	4	20	16	80

Gráfico 6:



7. El docente, ofrece a sus estudiantes retroalimentación descriptiva de manera oportuna, basándose en criterios e indicadores de evaluación.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	1	5	6	30	13	65

Gráfico 7:

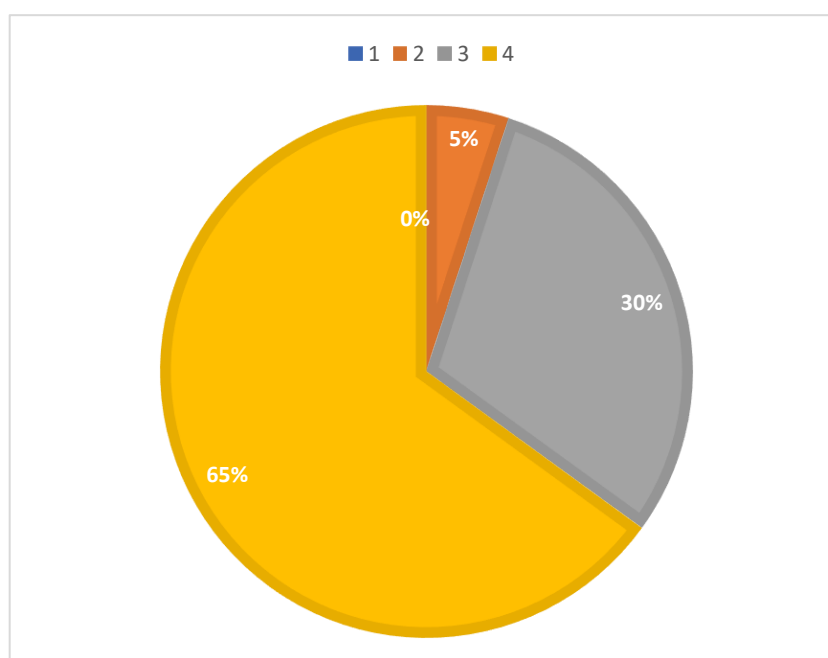
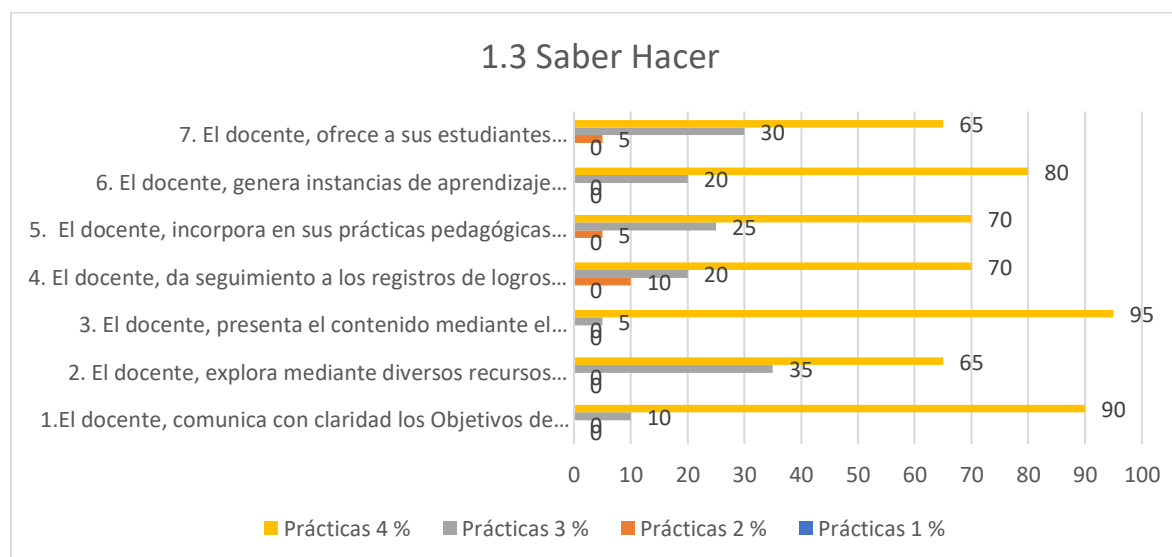


Gráfico General 3.

Dimensión: Saber Hacer.



ANÁLISIS DE RESULTADOS ÁREA DE FORMACIÓN DE COMPETENCIAS:

Las deficiencias que se ven en esta área, comienzan por dos prácticas en la dimensión “Saber Conocer”, una es “El docente, organiza el monitoreo de la clase, distribuyendo el tiempo disponible de manera efectiva, para responder adecuadamente a los ritmos, necesidades y características de sus estudiantes.” Donde se ve claramente reflejada la falta de organización en el tiempo para monitorear a los estudiantes, sobre todo a aquellos que les cuesta más adquirir el aprendizaje esperado. La segunda práctica con deficiencia es “El docente, adecua en colaboración con otros profesionales, las estrategias y procedimientos para, retroalimentar oportunamente y calificar el aprendizaje de los estudiantes que requieren apoyo específico (NEE). Donde se demuestra el bajo nivel de apoyo entre profesionales.

Por otro lado, en la dimensión “Como saber ser” una práctica deficiente es “El docente, involucra a sus apoderados en una reflexión sobre el rol complementario del hogar y el centro educativo en promoción de una buena convivencia” se ve reflejado que falta promoción de estrategias que involucren a los apoderados, reforzando su rol. La otra

práctica deficiente es “El docente, promueve la creación de talleres extracurriculares de interés del alumnado con el fin de incorporar las habilidades blandas que permiten interactuar con otros de manera efectiva y afectiva como resultado de una combinación de habilidades sociales”, muestra que se debe detectar según necesidades para contextualizar oferta de talleres.

2. Área Formación Liderazgo Pedagógico

2.1 Dimensión: Establecer dirección

Resumen de resultados Generales.

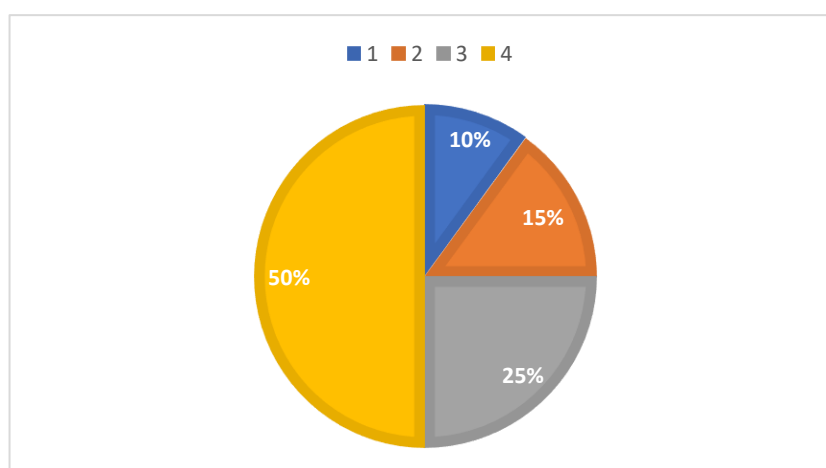
Proceso general a evaluar: Acciones de parte del equipo directivo que brinden instancias de motivación, perfeccionamiento, talleres, acercamiento, etc para el trabajo del equipo docente, así lograr cumplir con los objetivos y metas del establecimiento educacional.					
Prácticas	1	2	3	4	TOTAL
	%	%	%	%	
1. El equipo directivo y docente hace una autoevaluación- coevaluación y heteroevaluación con respecto a las acciones que se realizan dentro del establecimiento educacional, para lograr detectar o identificar las fortalezas y debilidades que se están teniendo.	10	15	25	50	100
2. El equipo directivo, promueve la buena comunicación con los docentes, como una buena práctica para construir acuerdos en conjunto e ir todos en una misma dirección.	5	15	20	60	100
3. El equipo directivo, hace reuniones constantes en las cuales dan a conocer las metas y propósitos que deben desarrollarse en ciertas instancias del año.	5	10	15	70	100

<p>4. El equipo directivo, crea instancias de perfeccionamientos como talleres, seminarios, foros, charlas, etc como forma de actualizar conocimientos, que respondan a fortalecer las competencias de la práctica pedagógica.</p>	0	10	35	55	100
<p>5. El equipo directivo, realiza jornadas de reflexión con el fin de analizar las oportunidades con respecto a la mejora del que hacer docente.</p>	0	15	20	65	100

1. El equipo directivo y docente hace una autoevaluación- coevaluación y heteroevaluación con respecto a las acciones que se realizan dentro del establecimiento educacional, para lograr detectar o identificar las fortalezas y debilidades que se están teniendo.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
2	10	3	15	5	25	10	50

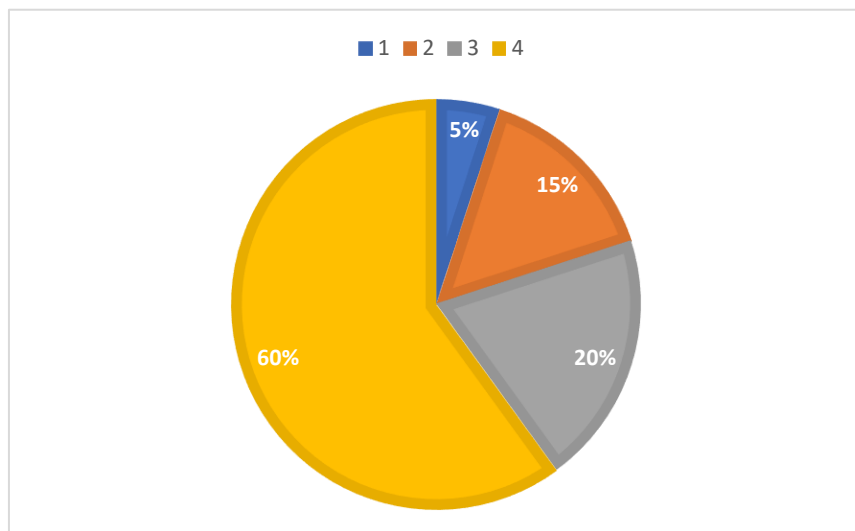
Gráfico 1:



2. El equipo directivo, promueve la buena comunicación con los docentes, como una buena práctica para construir acuerdos en conjunto e ir todos en una misma dirección.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	3	15	4	20	12	60

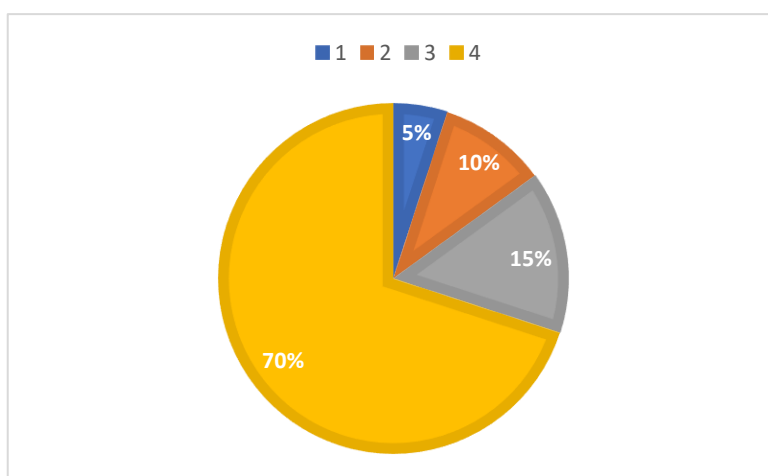
Gráfico 2:



3. El equipo directivo, hace reuniones constantes en las cuales dan a conocer las metas y propósitos que deben desarrollarse en ciertas instancias del año.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	2	10	3	15	14	70

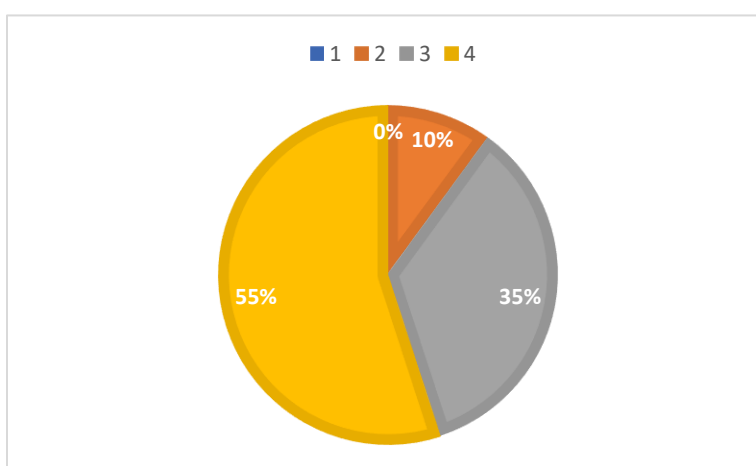
Gráfico 3:



4. El equipo directivo, crea instancias de perfeccionamientos como talleres, seminarios, foros, charlas, etc como forma de actualizar conocimientos, que respondan a fortalecer las competencias de la práctica pedagógica.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	2	10	7	35	11	55

Gráfico 4:



5. El equipo directivo, realiza jornadas de reflexión con el fin de analizar las oportunidades con respecto a la mejora del que hacer docente.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	3	15	4	20	13	65

Gráfico 5:

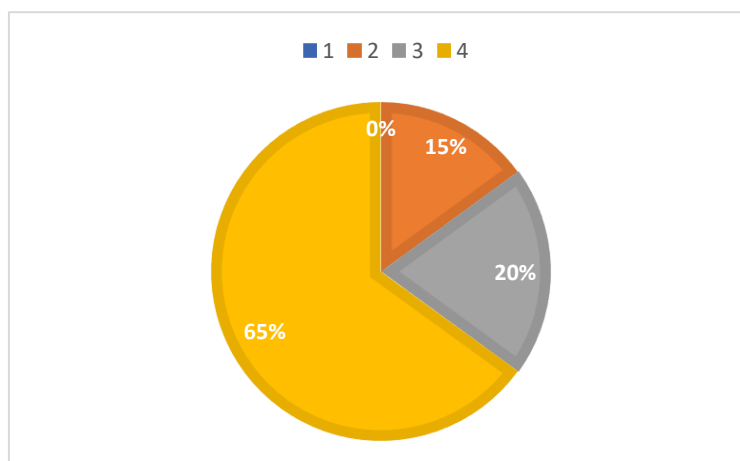
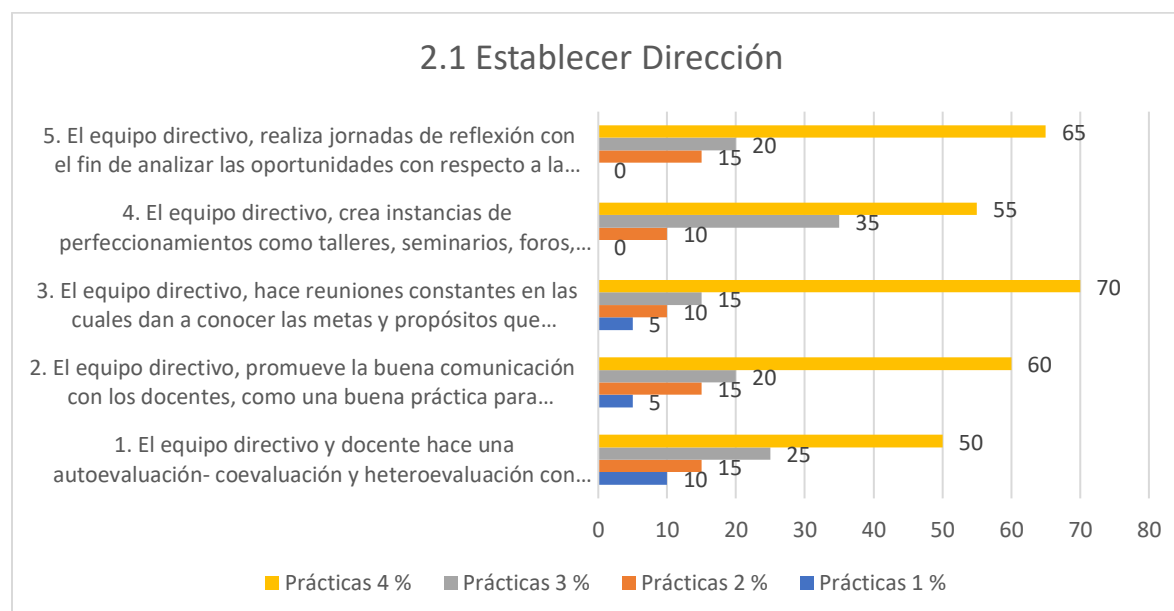


Gráfico General 4.

Dimensión: 2.1 Establecer dirección.



2.2 Dimensión: Rediseñar la organización

Resumen de resultados generales.

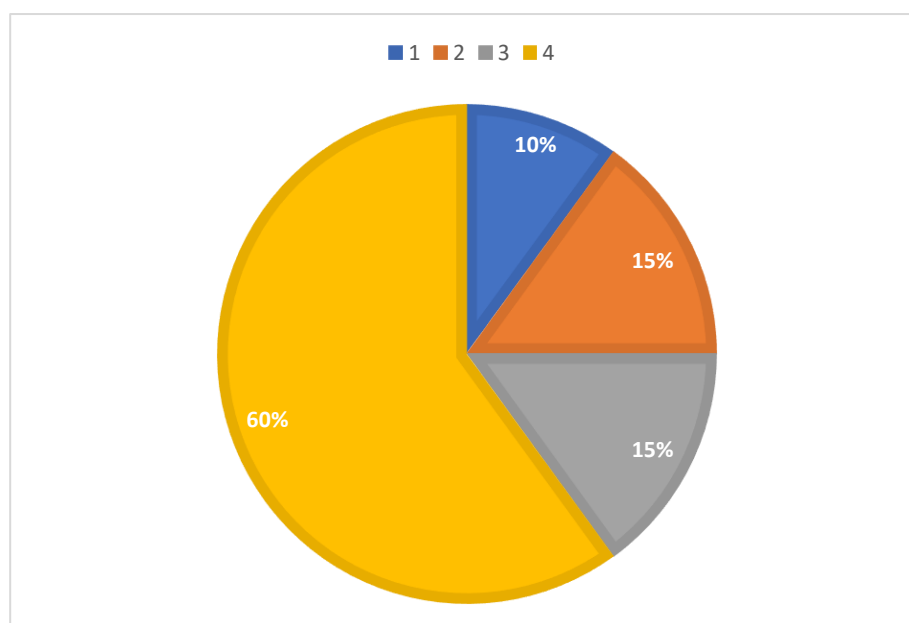
Proceso general a evaluar: Acciones relacionadas a las condiciones de trabajo, donde se pueda permitir que el personal de la institución educacional logre el mayor y mejor desarrollo de sus motivaciones y capacidades.					
Prácticas					TOTAL
	1	2	3	4	
	%	%	%	%	
1. El equipo directivo, promueve el perfeccionamiento por especialización de asignatura para los docentes, con el fin de mejorar la labor pedagógica del establecimiento educacional.	10	15	15	60	100
2. El equipo directivo, promueve el acompañamiento permanente para el equipo docente, como estrategia de seguimiento en la labor pedagógica.	10	10	35	45	100
3. El equipo directivo, periódicamente hace una retroalimentación con respecto al que hacer docente en cuanto a debilidades que puedan existir, con el objetivo de buscar la mejora.	10	20	30	40	100
4. El equipo directivo, promueve el trabajo colaborativo mediante las reuniones por departamentos de asignaturas con el propósito de	0	0	30	70	100

diseñar o rediseñar el objetivo pedagógico.					
5. El equipo directivo, apoya el desempeño de los docentes, mediante la flexibilidad de metodologías a utilizar y adaptación al contexto educativo, garantizando el óptimo desempeño de sus funciones.	0	15	20	65	100

1. El equipo directivo, promueve el perfeccionamiento por especialización de asignatura para los docentes, con el fin de mejorar la labor pedagógica del establecimiento educacional.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
2	10	3	15	3	15	12	60

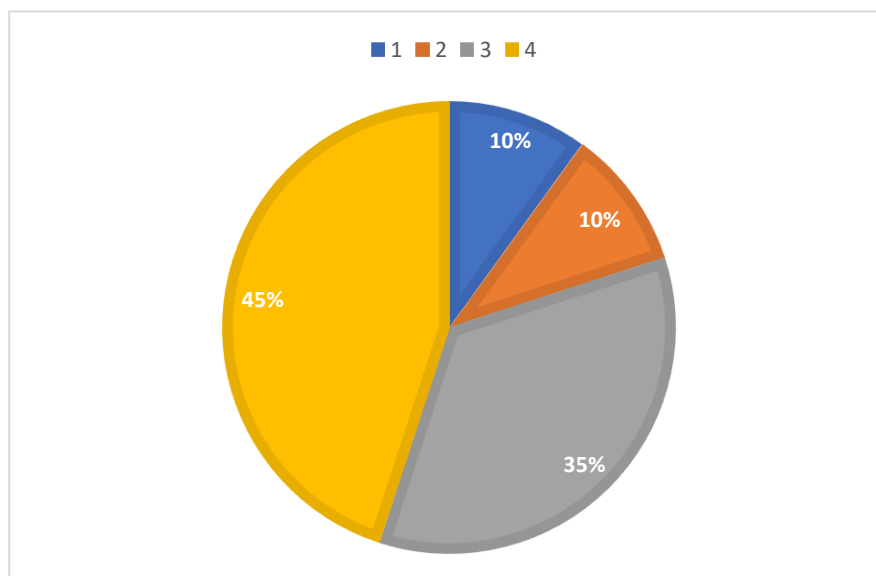
Gráfico 1:



2. El equipo directivo, promueve el acompañamiento permanente para el equipo docente, como estrategia de seguimiento en la labor pedagógica.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
2	10	2	10	7	35	9	45

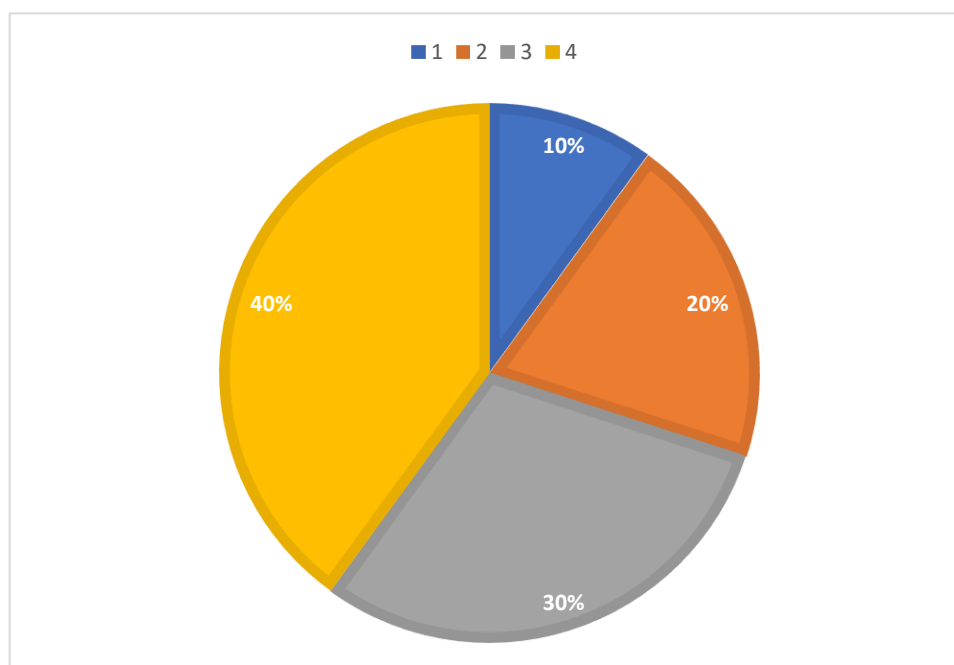
Gráfico 2:



3. El equipo directivo, periódicamente hace una retroalimentación con respecto al que hacer docente en cuanto a debilidades que puedan existir, con el objetivo de buscar la mejora.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
2	10	4	20	6	30	8	40

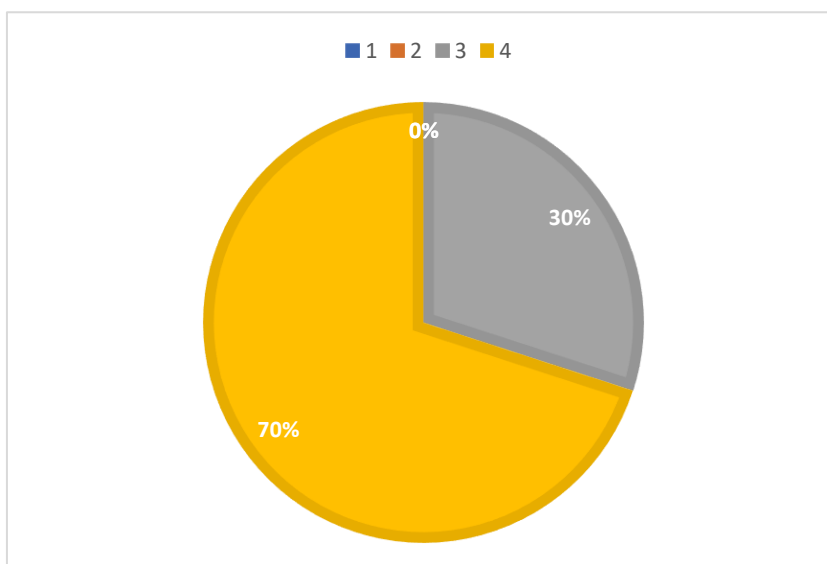
Gráfico 3:



4. El equipo directivo, promueve el trabajo colaborativo mediante las reuniones por departamentos de asignaturas con el propósito de diseñar o rediseñar el objetivo pedagógico.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	0	0	6	30	14	70

Gráfico 4:



5. El equipo directivo, apoya el desempeño de los docentes, mediante la flexibilidad de metodologías a utilizar y adaptación al contexto educativo, garantizando el óptimo desempeño de sus funciones.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	3	15	4	20	13	65

Gráfico 5:

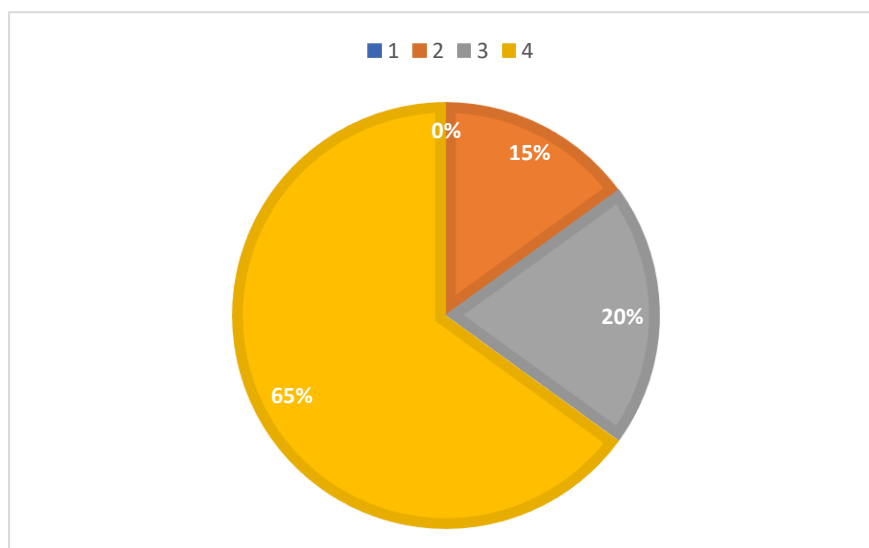
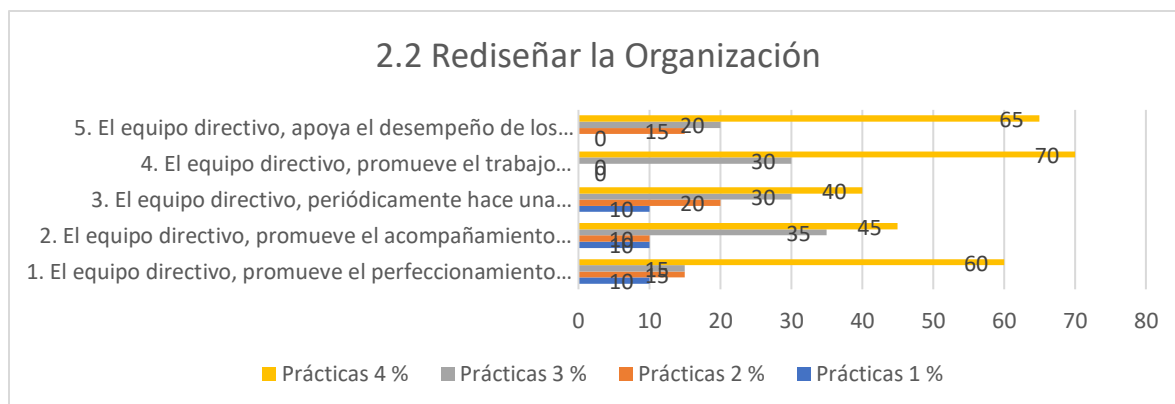


Gráfico general 5.

Dimensión: 2.2 Rediseñar Organización



2.3 Dimensión: Desarrollar Personas

Resumen de resultados Generales.

Proceso general a evaluar: Acciones que vayan enfocadas a una buena efectividad de objetivos de la institución educacional, desde la conexión persona y/o estímulo intelectual hacia quienes la integran.					
Prácticas					TOTAL
	1	2	3	4	
	%	%	%	%	
1. El equipo directivo, promueve el perfeccionamiento de sus docentes apoyándolos en el marco del desarrollo profesional docente.	0	10	25	65	100
2. El equipo directivo, confía en su equipo docente respecto a las estrategias y metodología que utiliza en el aula.	0	10	10	80	100
3. El equipo directivo, observa, evalúa y retroalimenta al equipo docente, respecto a sus prácticas pedagógicas implementadas en el aula.	10	15	35	40	100
4. El equipo directivo, brinda la oportunidad al equipo docente de desarrollarse en nuevas responsabilidades, dando así la oportunidad de aprender en otras áreas dentro de establecimiento educacional.	5	5	25	65	100

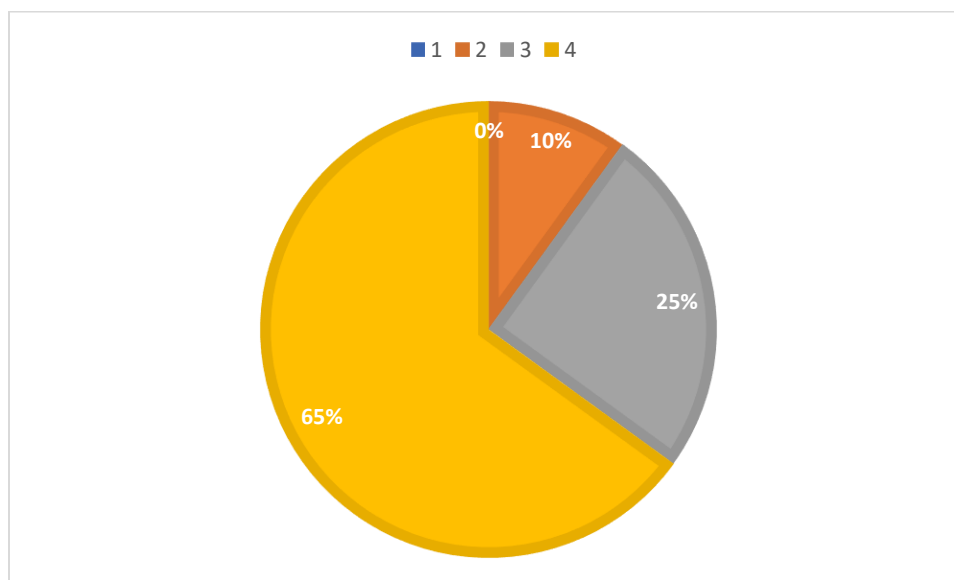
5. El equipo directivo, promueve la interdisciplinariedad entre departamentos de asignaturas, con el fin de enlazar contenidos y tengan mayor incidencia en lo estudiantes.	0	10	15	75	100

PRÁCTICAS.

1. El equipo directivo, promueve el perfeccionamiento de sus docentes apoyándolos en el marco del desarrollo profesional docente.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	2	10	5	25	13	65

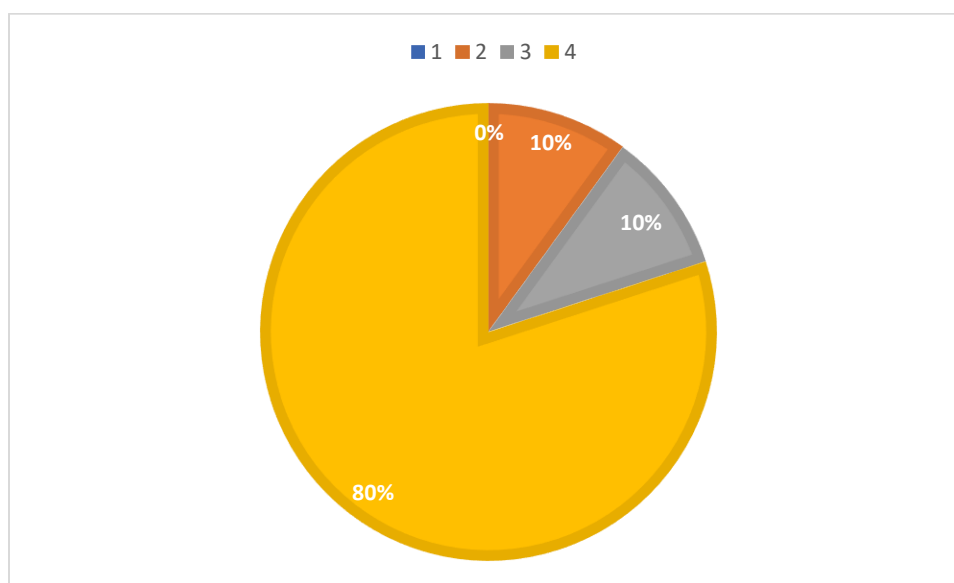
Gráfico 1:



2. El equipo directivo, confía en su equipo docente respecto a las estrategias y metodología que utiliza en el aula.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	2	10	2	10	16	80

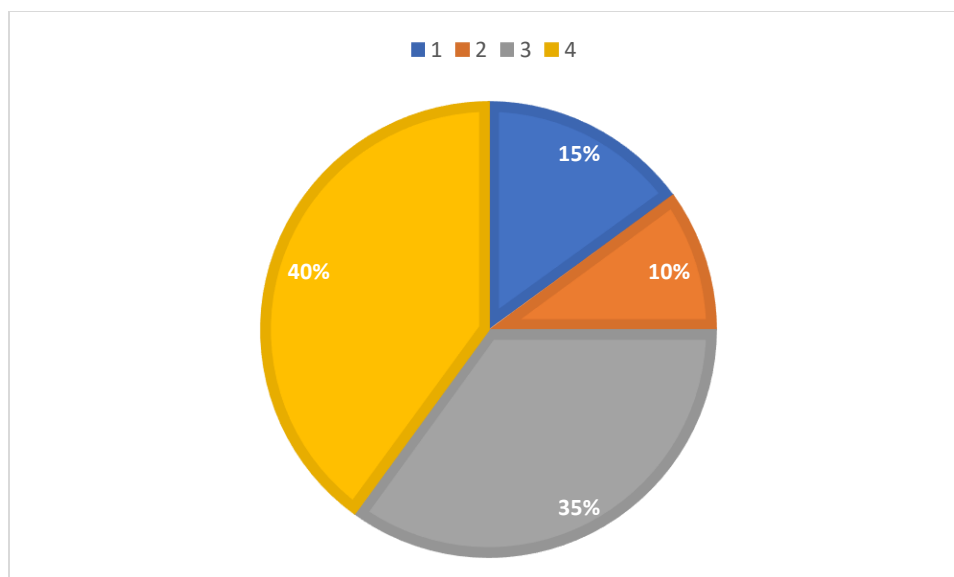
Gráfico 2:



3. El equipo directivo, observa, evalúa y retroalimenta al equipo docente, respecto a sus prácticas pedagógicas implementadas en el aula.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
3	10	2	15	7	35	8	40

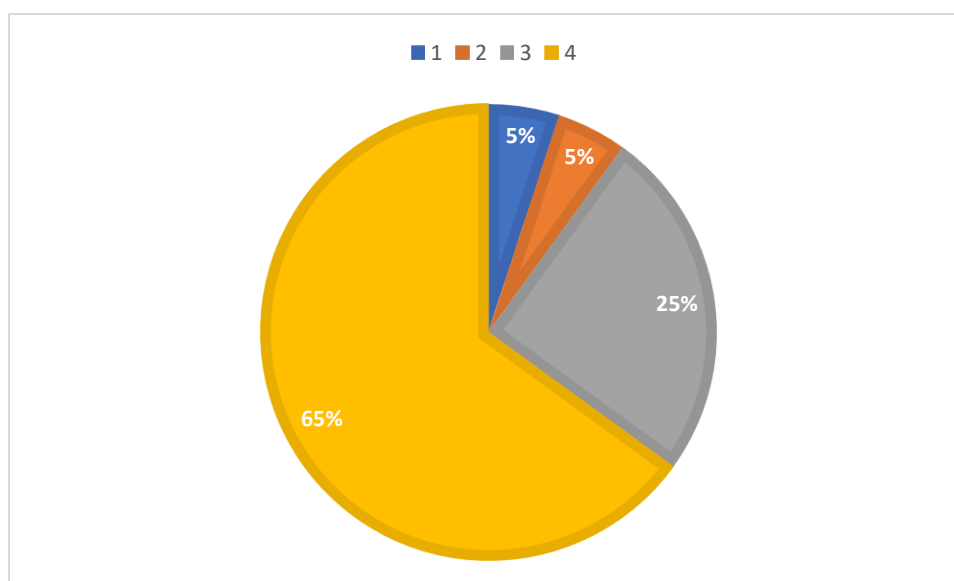
Gráfico 3:



4. El equipo directivo, brinda la oportunidad al equipo docente de desarrollarse en nuevas responsabilidades, dando así la oportunidad de aprender en otras áreas dentro de establecimiento educacional.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	1	5	5	25	13	65

Gráfico 4:



5. El equipo directivo, promueve la interdisciplinariedad entre departamentos de asignaturas, con el fin de enlazar contenidos y tengan mayor incidencia en lo estudiantes.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	2	10	3	15	15	75

Gráfico 5:

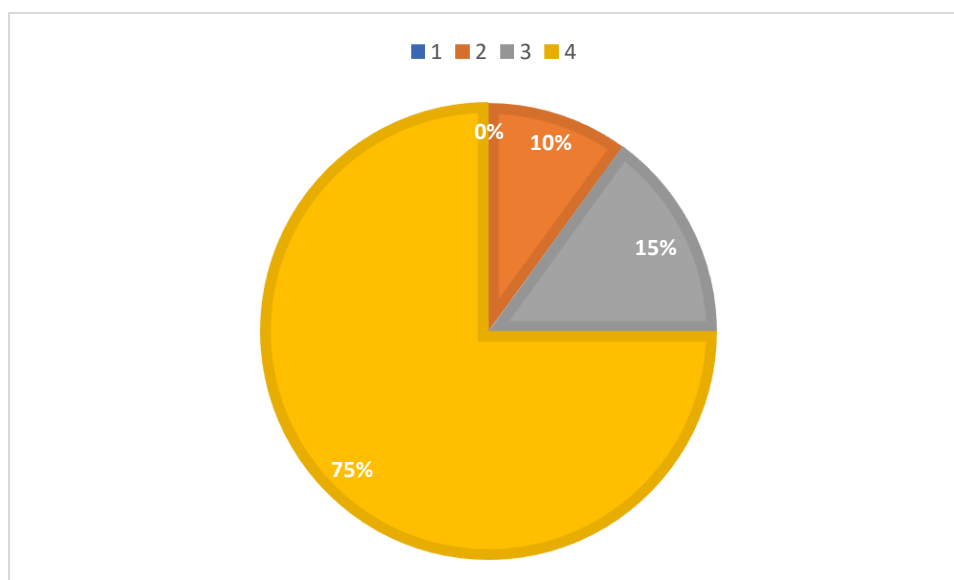
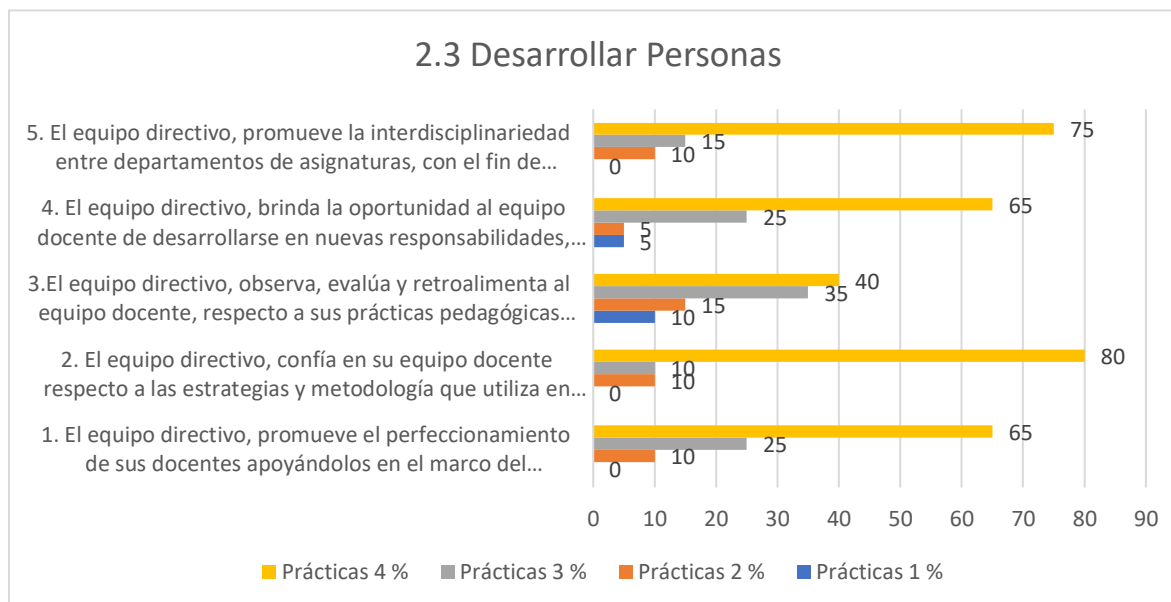


Gráfico General 6.

Dimensión: 2.3 Desarrollar Personas



2.4 Dimensión: Gestión de la Instrucción (enseñanza-aprendizaje) del colegio

Resumen de resultados generales.

Proceso general a evaluar: Acciones que se asocian con la gestión de prácticas y supervisión asociadas al aula.					
Prácticas					TOTAL
	1	2	3	4	
	%	%	%	%	
1. El equipo directivo, realiza una búsqueda y selección de dotación de personal docente, que cumplan con el perfil del establecimiento educacional.	5	10	15	70	100
2. El equipo directivo, realiza un monitoreo continuo al equipo docente con la finalidad de comprender mejor el progreso y los obstáculos que impiden la implementación de los objetivos de aprendizaje.	10	20	20	50	100
3. El equipo directivo, realiza capacitaciones de ingreso inicial, para guiar al docente en las competencias que necesita tener para lograr un buen desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	15	20	5	60	100

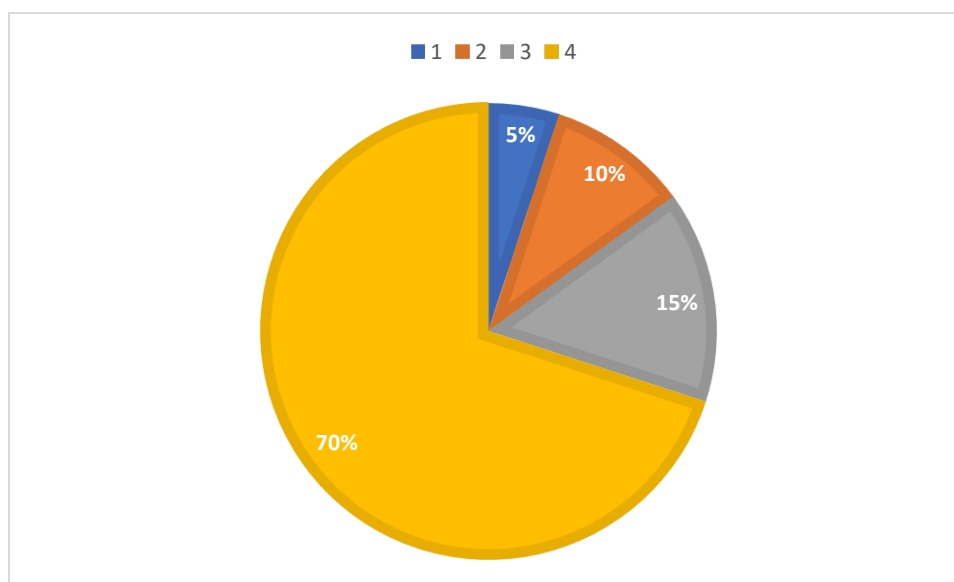
<p>4. El equipo directivo, crea las condiciones de trabajo, para que la evaluación colectiva y permanente del progreso de los aprendizajes llegue a ser una norma institucionalizada en el trabajo de los docentes.</p>	5	15	20	60	100
<p>5. El equipo directivo, realiza la provisión de apoyo técnico y material al equipo docentes, con el fin de fomentar el progreso colectivo hacia la visión y las metas de mejoramiento escolar en el proceso de enseñanza aprendizaje</p>	0	10	25	65	100

PRÁCTICAS

1. El equipo directivo, realiza una búsqueda y selección de dotación de personal docente, que cumplan con el perfil del establecimiento educacional.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	2	10	3	15	14	70

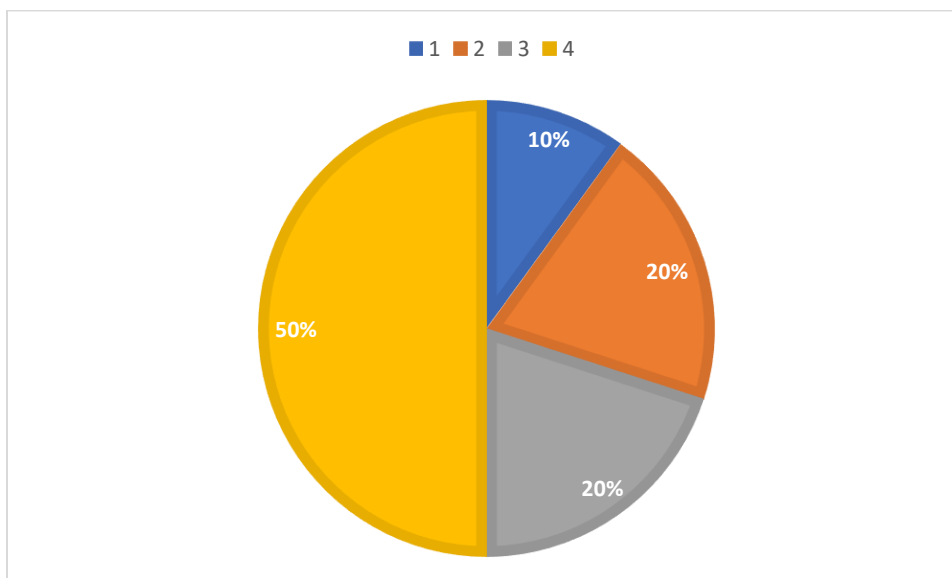
Gráfico 1:



2. El equipo directivo, realiza un monitoreo continuo al equipo docente con la finalidad de comprender mejor el progreso y los obstáculos que impiden la implementación de los objetivos de aprendizaje.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
2	10	4	20	4	20	10	50

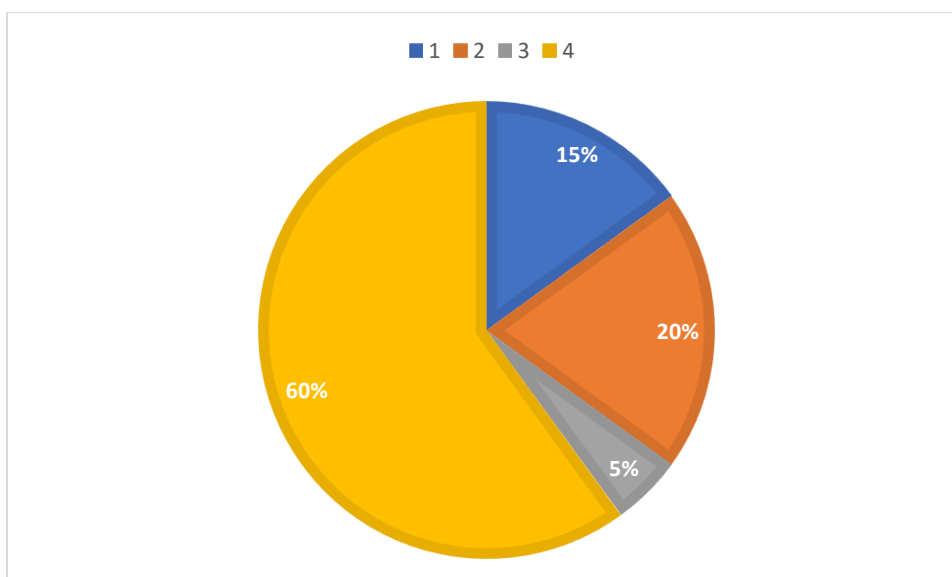
Gráfico 2:



3. El equipo directivo, realiza capacitaciones de ingreso inicial, para guiar al docente en las competencias que necesita tener para lograr un buen desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
3	15	4	20	1	5	12	60

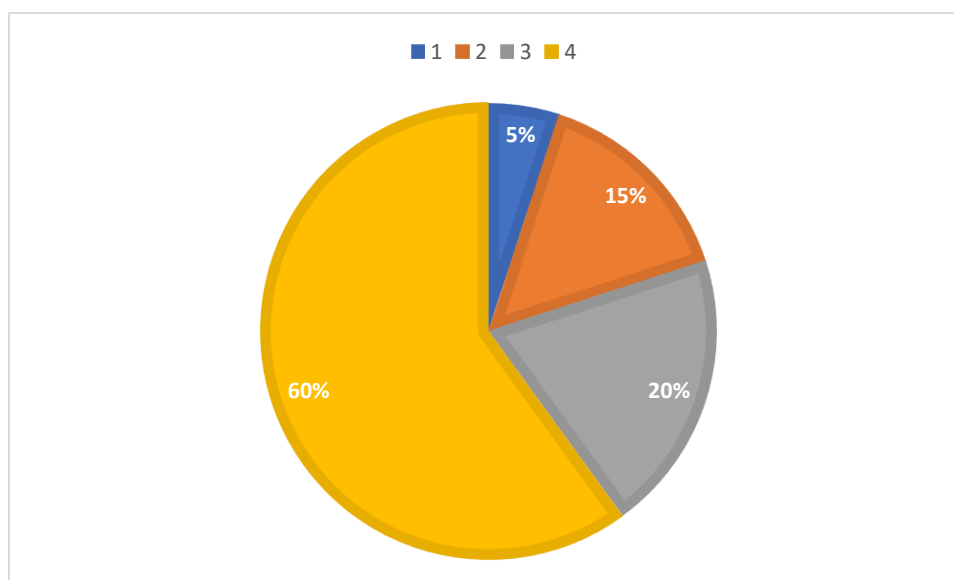
Gráfico 3:



4. El equipo directivo, crea las condiciones de trabajo, para que la evaluación colectiva y permanente del progreso de los aprendizajes llegue a ser una norma institucionalizada en el trabajo de los docentes.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	3	15	4	20	12	60

Gráfico 4:



5. El equipo directivo, realiza la provisión de apoyo técnico y material al equipo docentes, con el fin de fomentar el progreso colectivo hacia la visión y las metas de mejoramiento escolar en el proceso de enseñanza aprendizaje

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	2	10	5	25	13	65

Gráfico 5:

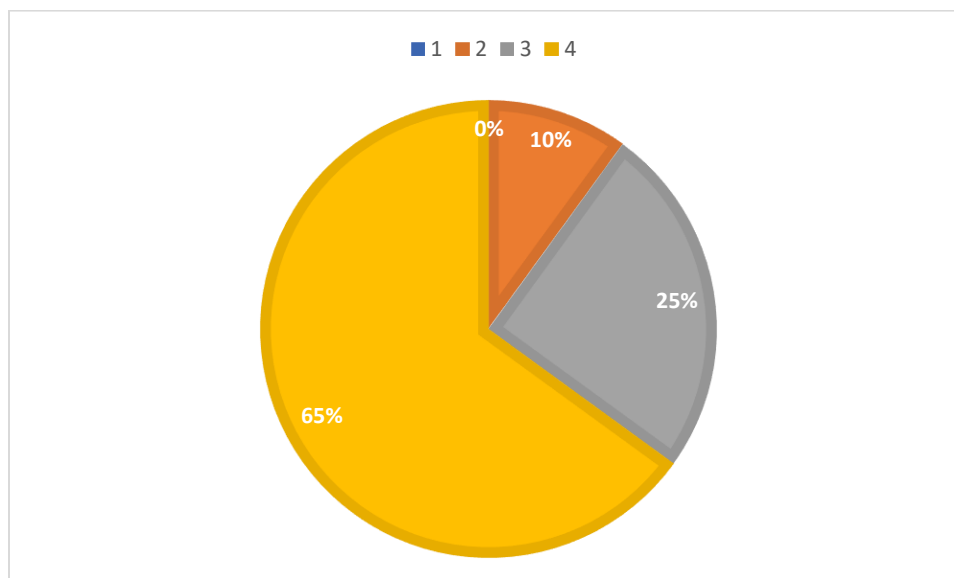
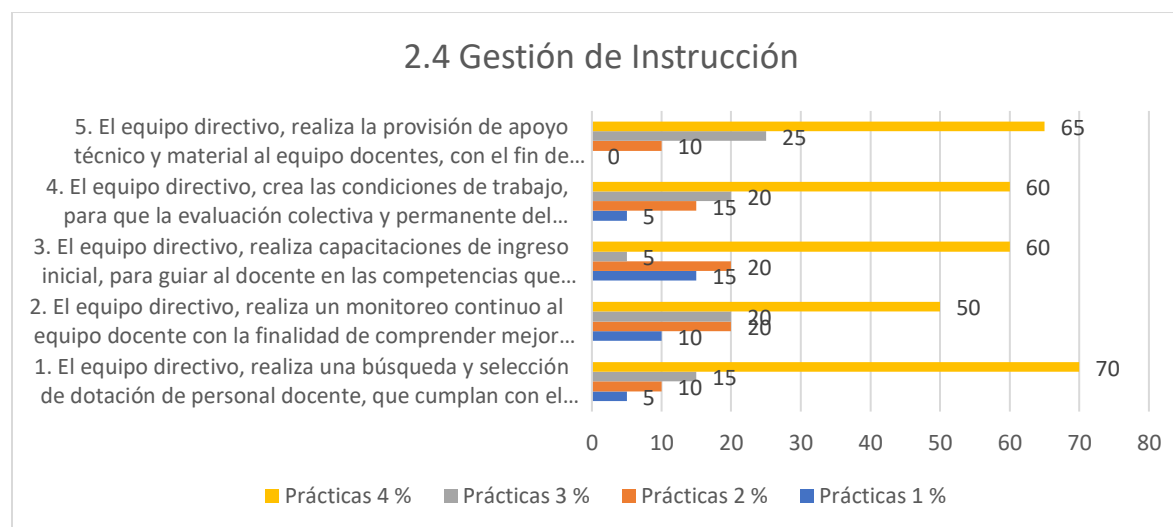


Gráfico General 7.

Dimensión: 2.4 Gestión de Instrucción.



Análisis por área: Liderazgo Pedagógico

Las deficiencias que se ven en esta área, parten por la dimensión de Establecer Dirección, donde existen dos prácticas de bajo rendimiento una de ellas es “El equipo directivo y docente hace una autoevaluación - coevaluación y heteroevaluación con respecto a las acciones que se realizan dentro del establecimiento educacional, para lograr detectar o identificar las fortalezas y debilidades que se están teniendo”. Podemos desprender que se necesita una revisión en acciones del PME, lo cual va relacionado con la otra práctica deficiente “El equipo directivo, promueve la buena comunicación con los docentes, como una buena práctica para construir acuerdos en conjunto e ir todos en una misma dirección”, donde además se puedan definir acciones de mejora para ver fortalezas y debilidades.

Luego en la Dimensión Rediseñar la Organización, se detectaron tres prácticas deficientes las cuales son “El equipo directivo, promueve el perfeccionamiento por especialización de asignatura para los docentes, con el fin de mejorar la labor pedagógica del establecimiento educacional”. Se puede inferir, que faltan perfeccionamientos con expertos externos al colegio para mayor potencial. Otras prácticas deficientes son “El equipo directivo, promueve el acompañamiento permanente para el equipo docente, como estrategia de seguimiento en la labor pedagógica”. Al igual que “El equipo directivo, periódicamente hace una retroalimentación con respecto al que hacer docente en cuanto a debilidades que puedan existir, con el objetivo de buscar la mejora”, donde se puede observar que falta acompañamiento por parte de La Unidad Técnica Pedagógica permanente para los docentes del colegio.

Además, en la Dimensión de Desarrollar Personas sólo una práctica sale deficientes, “El equipo directivo, observa, evalúa y retroalimenta al equipo docente, respecto a sus prácticas pedagógicas implementadas en el aula.” Falta que el equipo directivo se incorpore para orientar a los profesores respecto a sus prácticas pedagógicas.

Finalizando el análisis de esta Área, en la última dimensión Gestión de la Instrucción del Colegio, existen deficiencias en las siguientes prácticas “El equipo directivo, realiza un monitoreo continuo al equipo docente con la finalidad de comprender mejor el progreso y los obstáculos que impiden la implementación de los objetivos de aprendizaje.” y “ El equipo directivo, crea las condiciones de trabajo, para que la evaluación colectiva y permanente del progreso de los aprendizajes llegue a ser una norma institucionalizada en el trabajo de los docentes.” , donde queda reflejado que el equipo directivo debiese institucionalizar algunas prácticas, para lograr mejores condiciones de trabajo, haciendo alusión a que falta más monitoreo tanto individual como colectivamente.

3 Área de gestión curricular

3.1 Dimensión: Gestión pedagógica

Resumen de resultados Generales.

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					TOTAL
	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.	5	0	5	20	30
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)	0	10	10	80	100
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	0	0	20	80	100

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.	0	0	25	75	100
5. El equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de la cobertura curricular.	0	0	30	70	100
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.	0	10	25	65	100
7. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes cuenten con planificaciones de las clases, las					

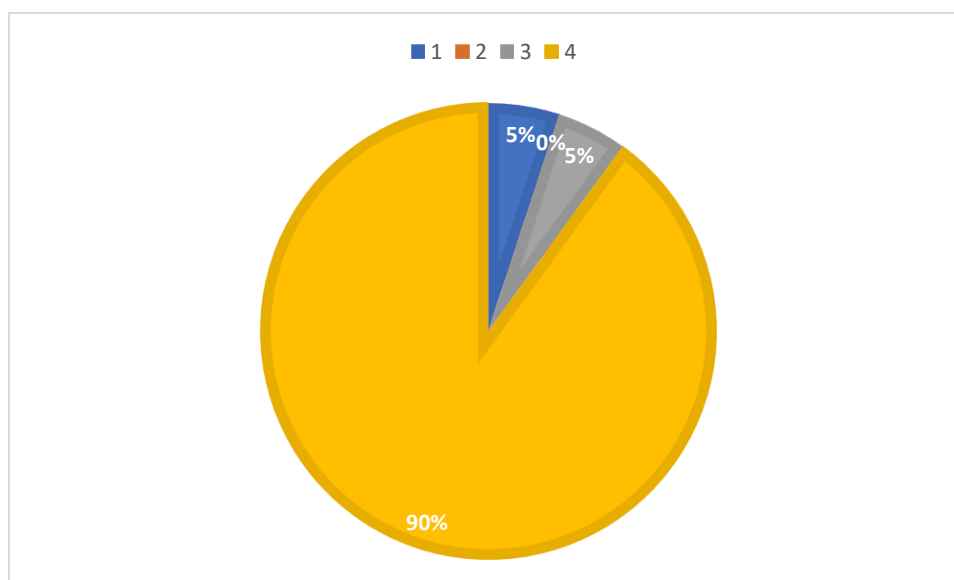
que explicitan los objetivos de aprendizaje a tratar, estrategias didácticas propuestas y evaluación del logro de los aprendizajes.	0	0	20	80	100
8. El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido.	0	20	25	55	100
9. El equipo directivo 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	10	25	55	100
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.	0	5	30	65	100
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	0	5	25	70	100

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.	0	15	0	80	95

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.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	0	0	1	5	18	20

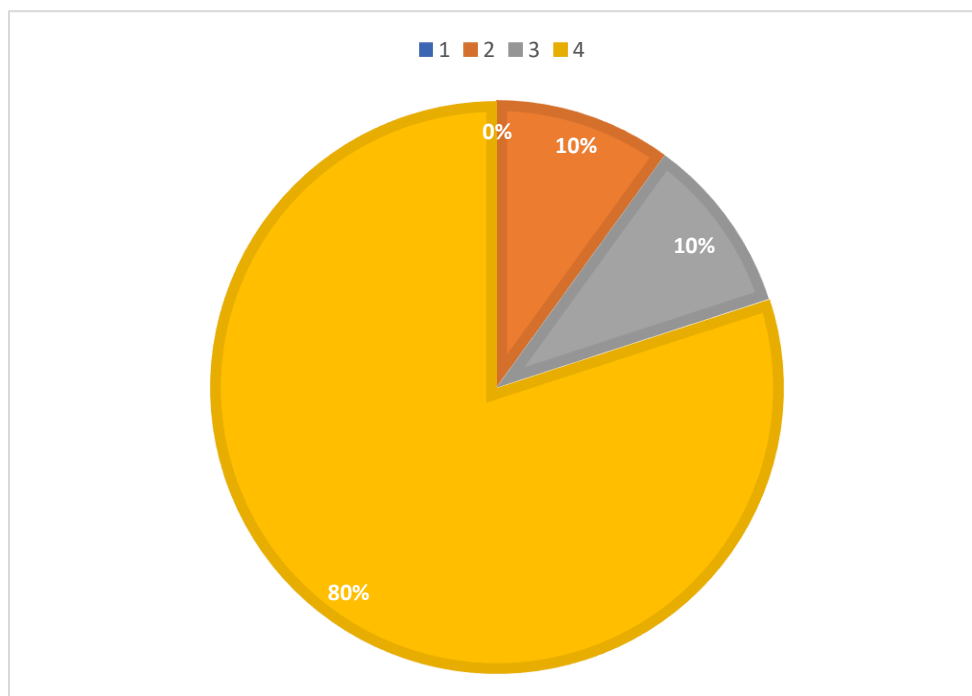
Gráfico 1:



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)

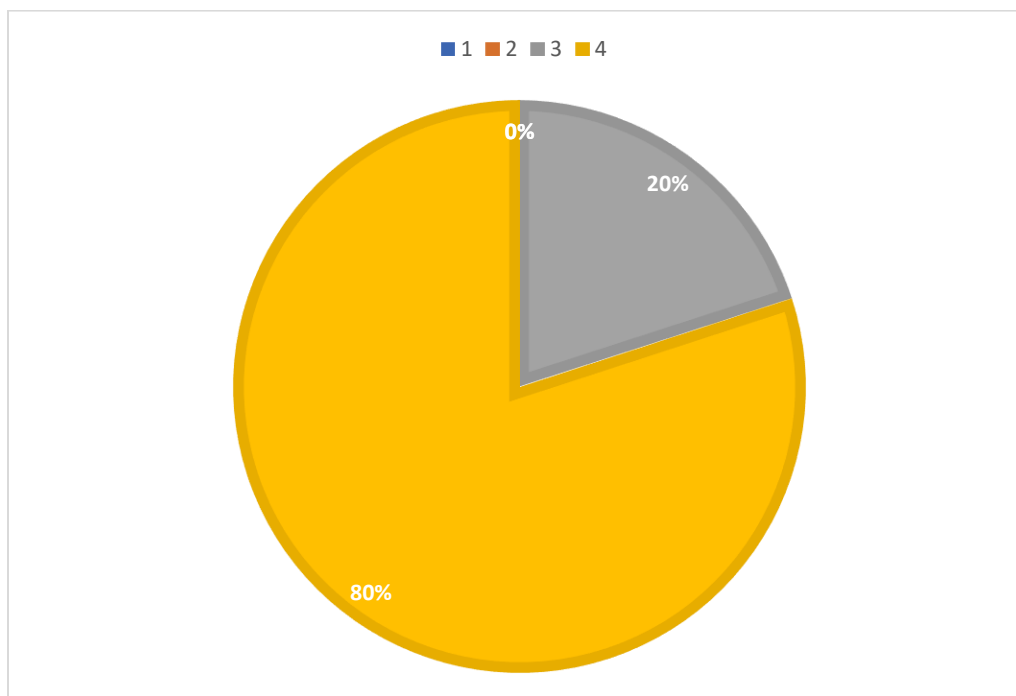
1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	2	10	2	10	16	80

Gráfico 2:



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.

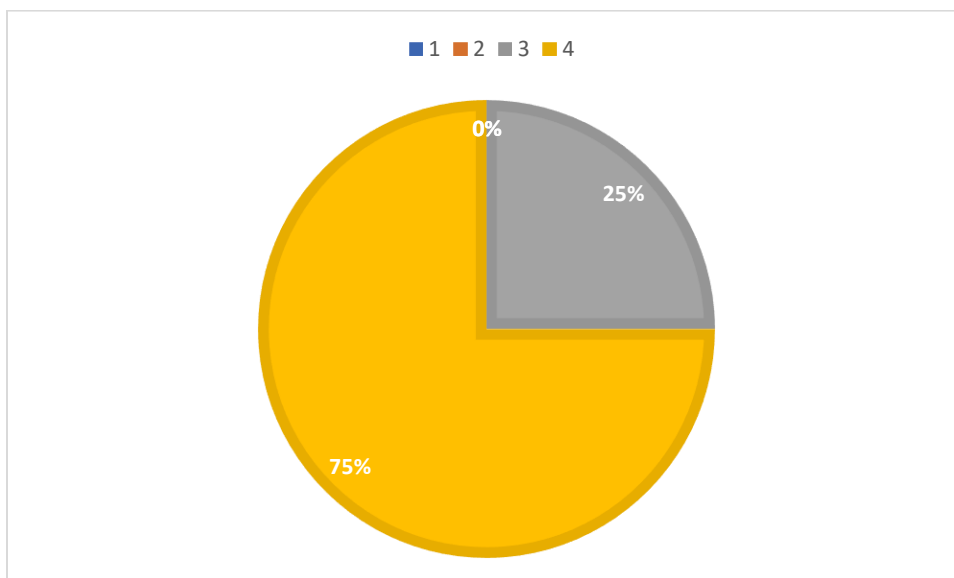
1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	0	0	4	20	16	80

Gráfico 3:

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.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	0	0	5	25	15	75

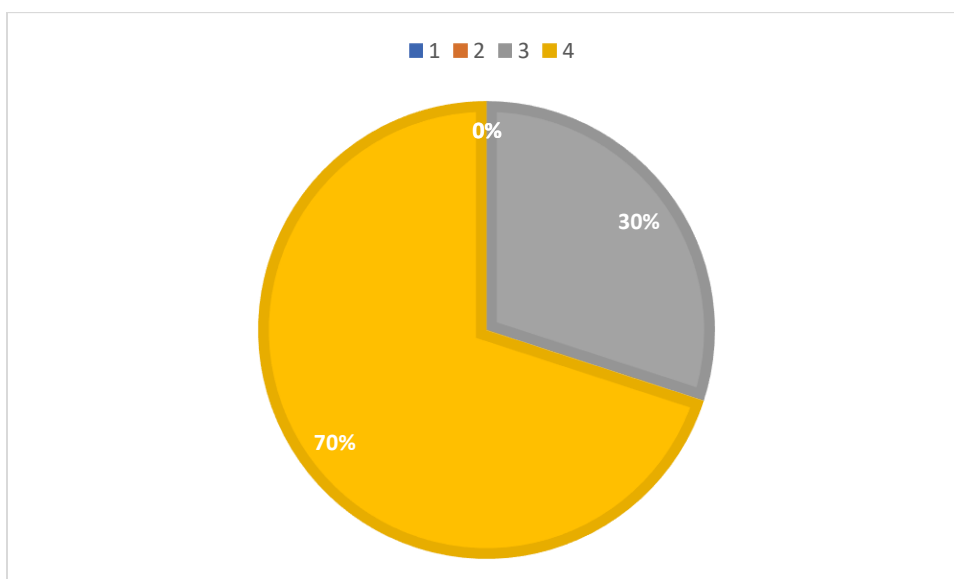
Gráfico 4:



5. El equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de la cobertura curricular.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	0	0	6	30	14	70

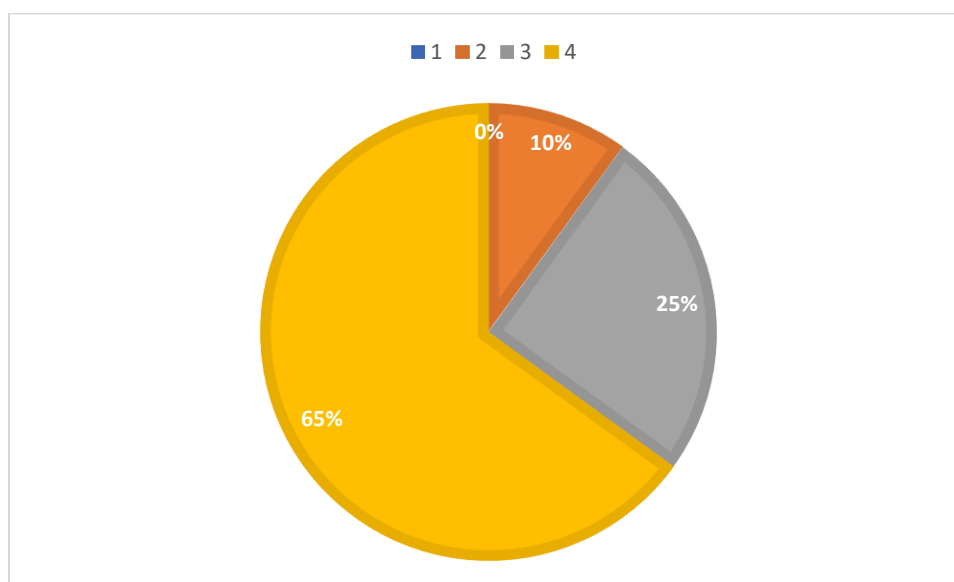
Gráfico 5:



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.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	2	10	5	25	13	65

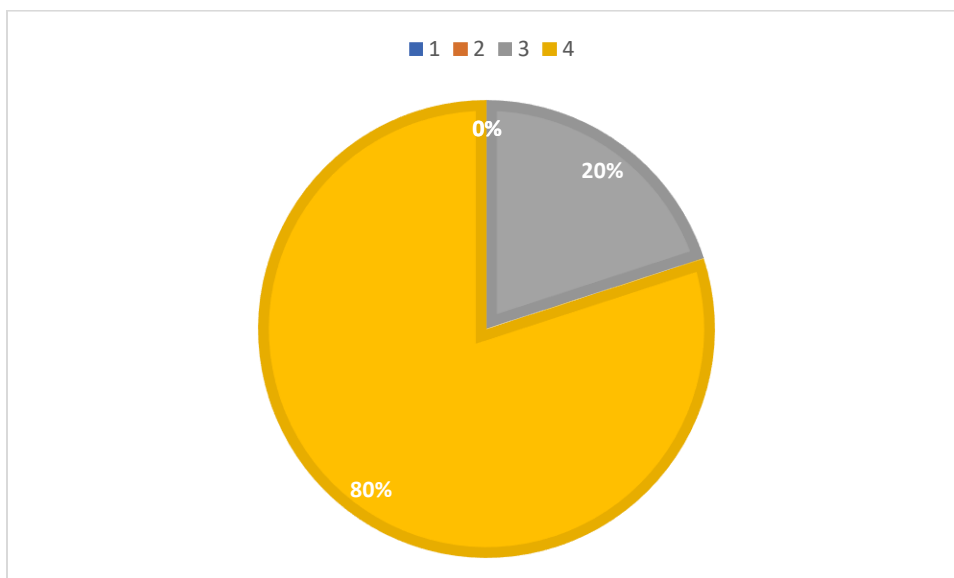
Gráfico 6:



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.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	0	0	4	20	16	80

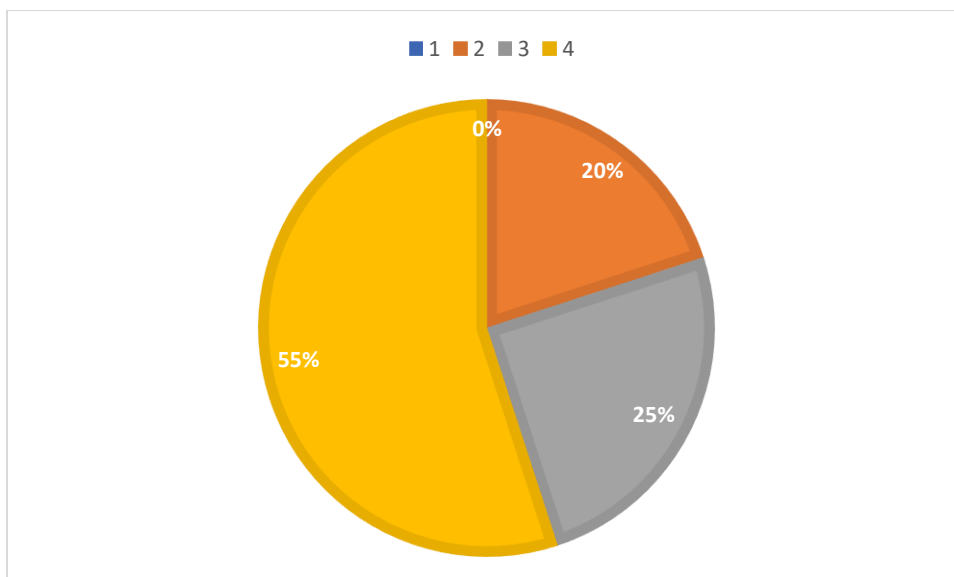
Gráfico 7:



8. El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	4	20	5	25	11	55

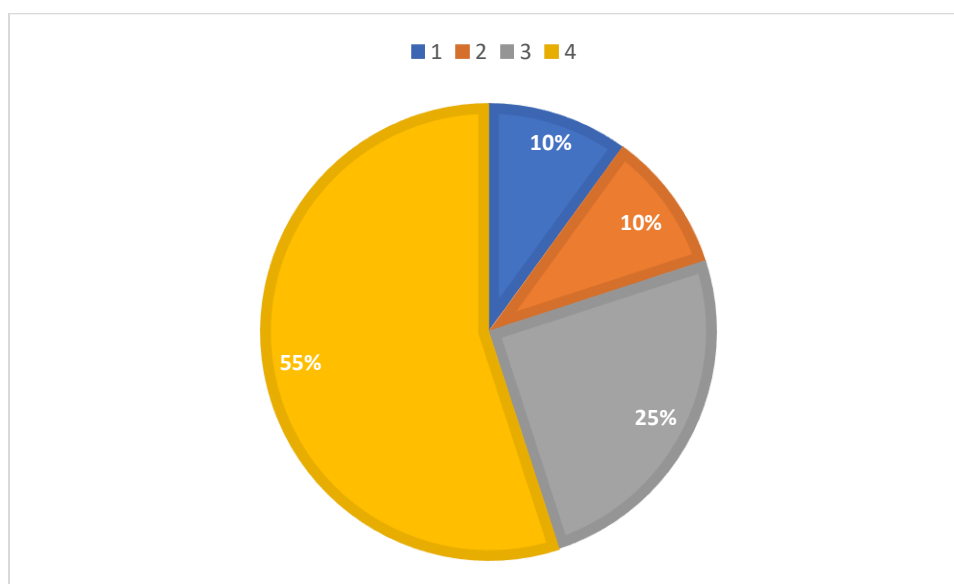
Gráfico 8:



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.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
2	10	2	10	5	25	11	55

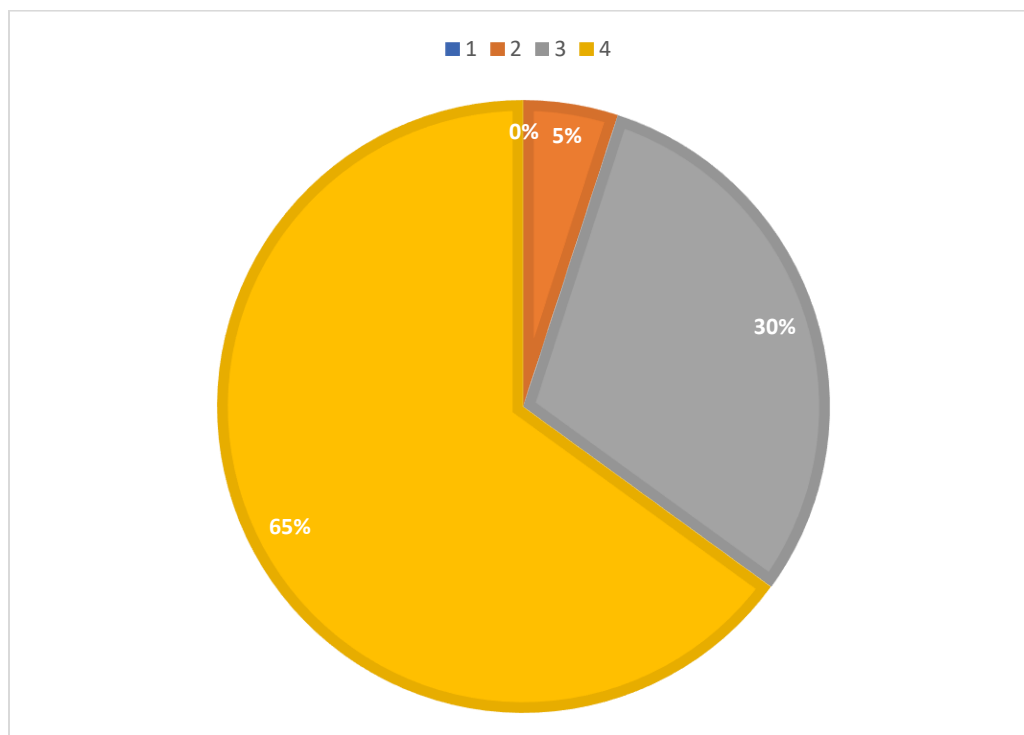
Gráfico 9:



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.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	1	5	6	30	13	65

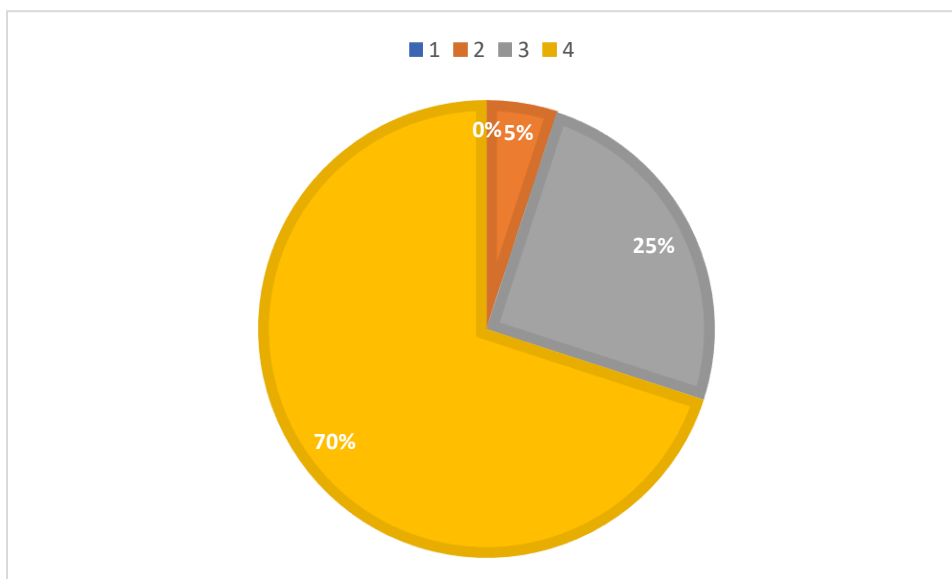
Gráfico 10:



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.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	1	5	5	25	14	70

Gráfico 11:



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.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	3	15	1	0	16	80

Gráfico 12:

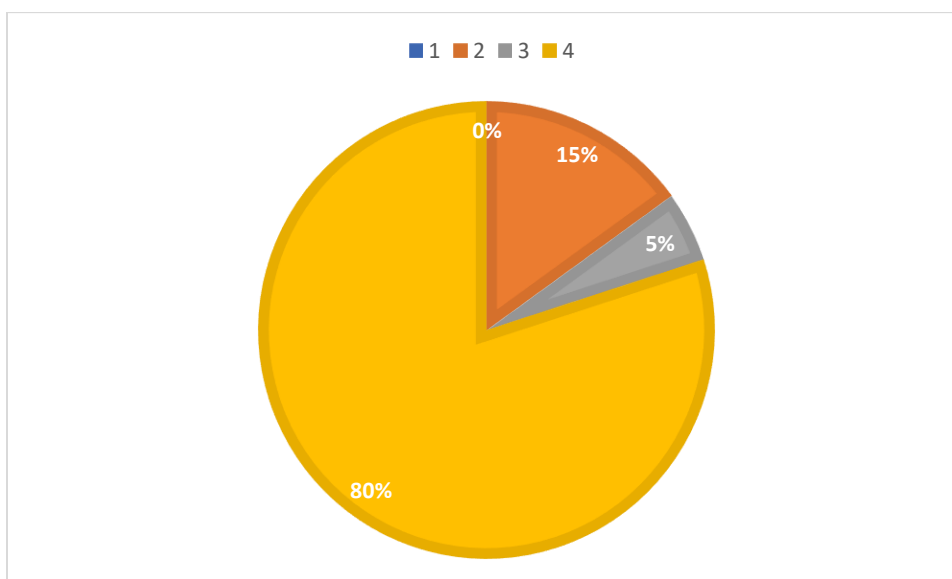
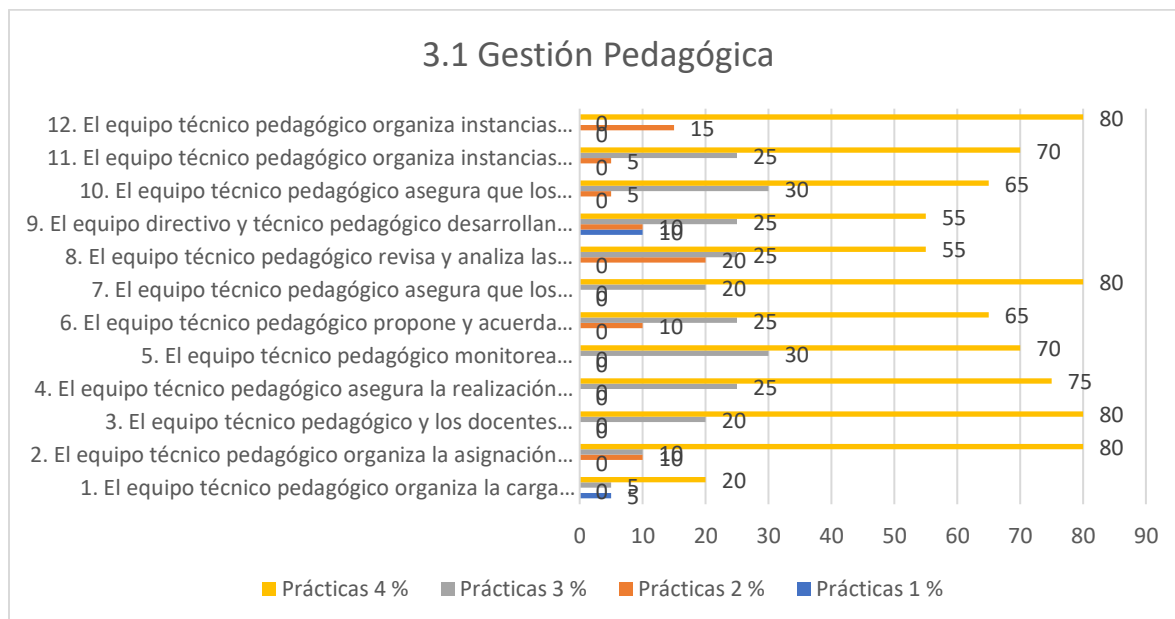


Gráfico general 8.

Dimensión: 3.1 Gestión Pedagógica



3.2. Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

Resumen de Resultados Generales.

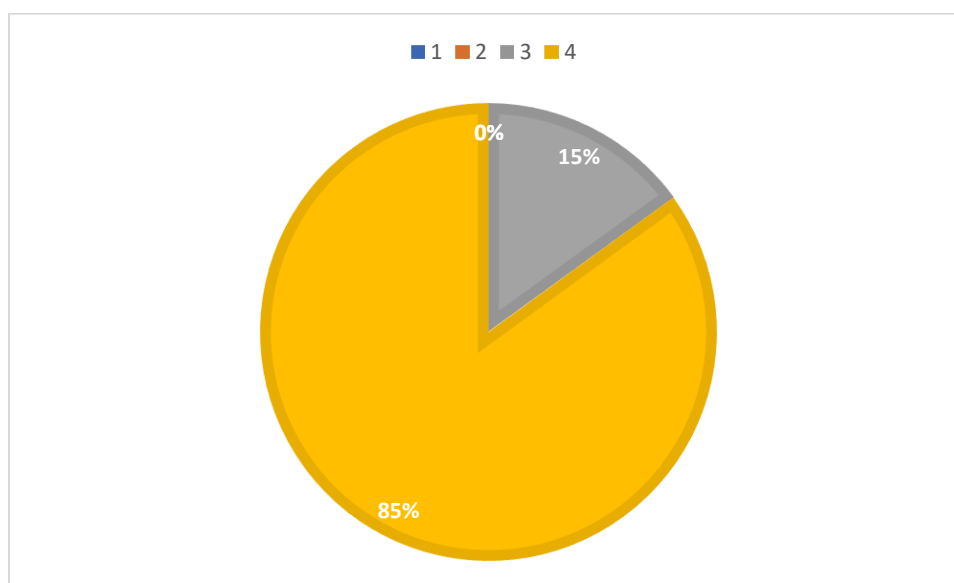
Proceso general a evaluar: Las estrategias utilizadas por los docentes en la sala de clases para asegurar el logro de los aprendizajes esperados en los estudiantes.					
Prácticas					TOTAL
	1	2	3	4	
	%	%	%	%	
1. Los profesores comunican claramente lo que esperan que los estudiantes aprendan o consoliden en cada clase y establecen las relaciones entre las actividades realizadas y los objetivos a alcanzar.	0	0	15	85	100
2. Los profesores introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual.	0	5	15	80	100
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.	0	0	15	85	100
4. Los docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.	0	0	25	75	100

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.	0	0	15	85	100
6. Los profesores logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros).	0	10	25	65	100
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.	0	0	35	65	100
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.	0	0	20	80	100

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.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	0	0	3	15	17	85

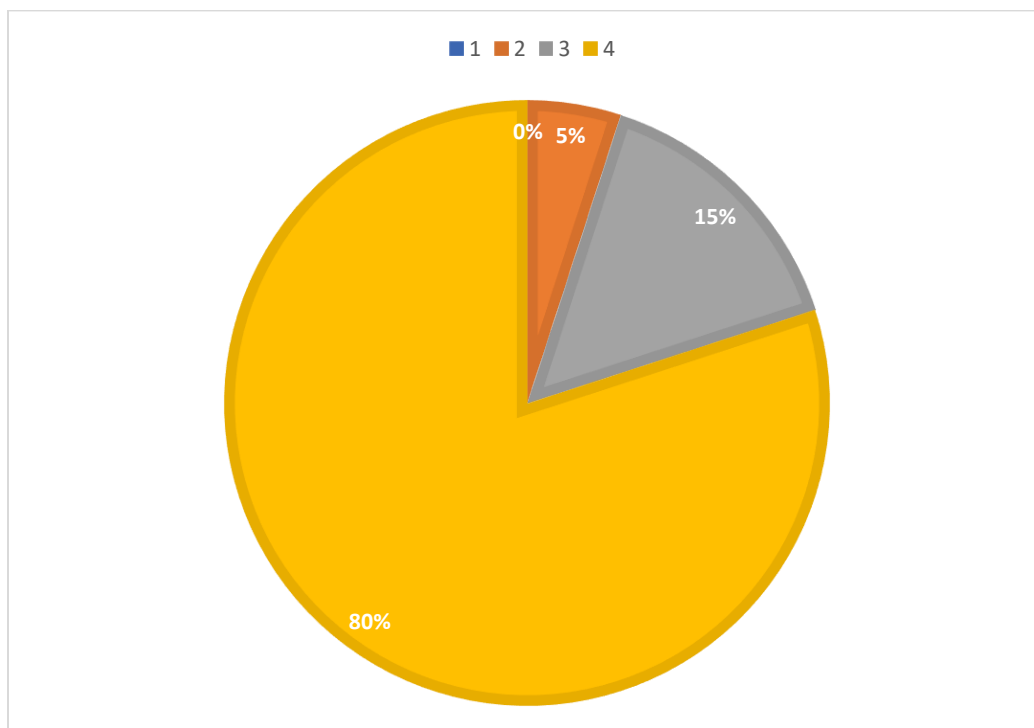
Gráfico 1:



2. Los profesores introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	1	5	3	15	16	80

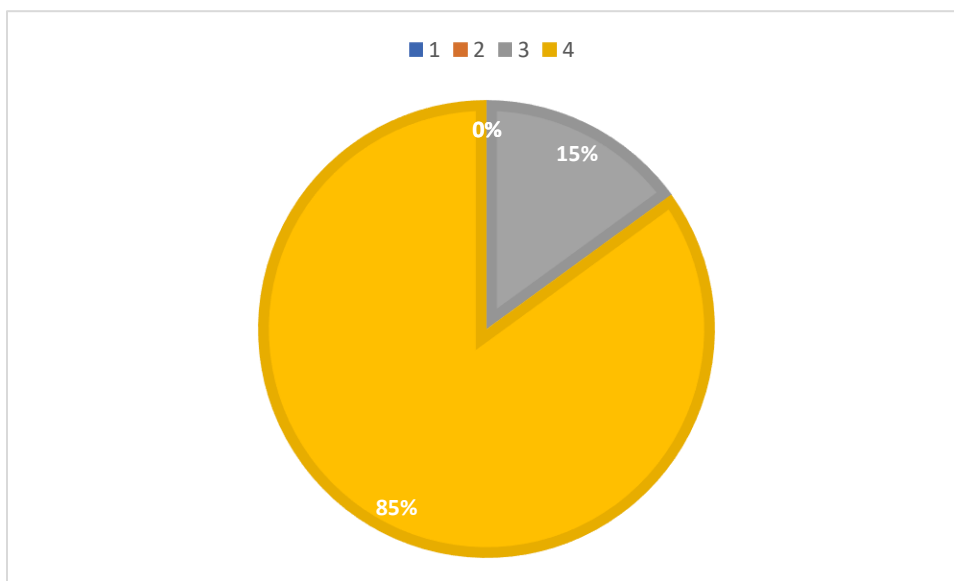
Gráfico 2:



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.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	0	0	3	15	17	85

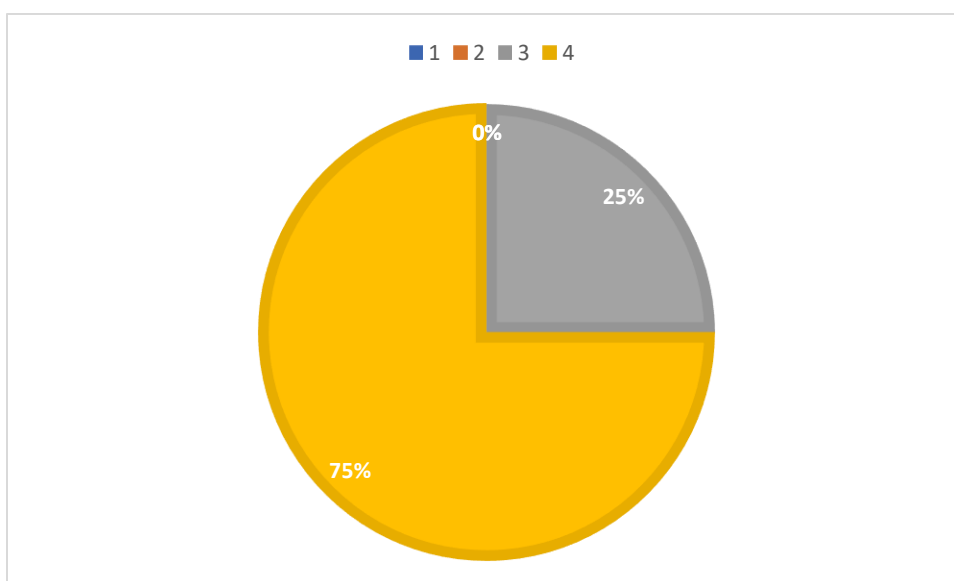
Gráfico 3:



4. Los docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	0	0	5	25	15	75

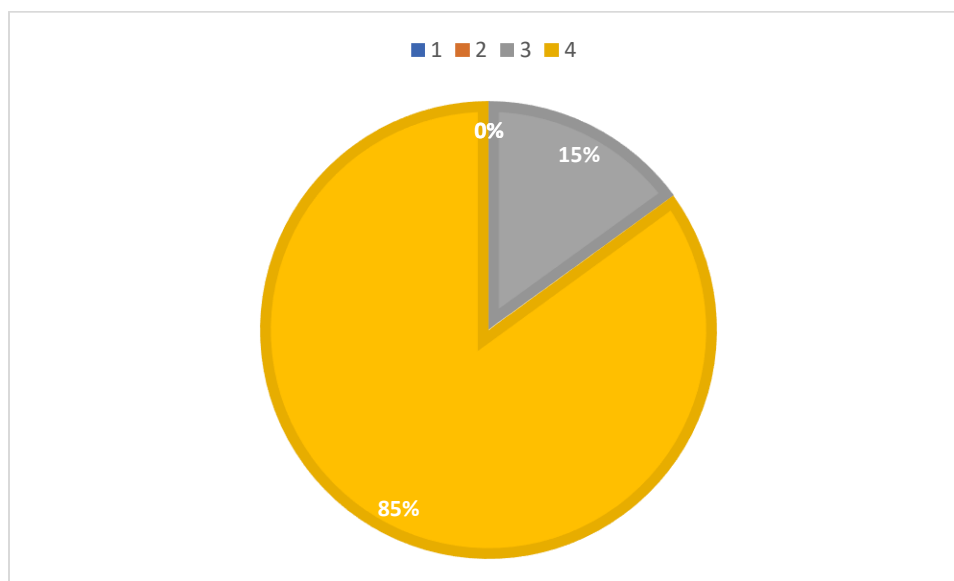
Gráfico 4:



5. Los profesores motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	0	0	3	15	17	85

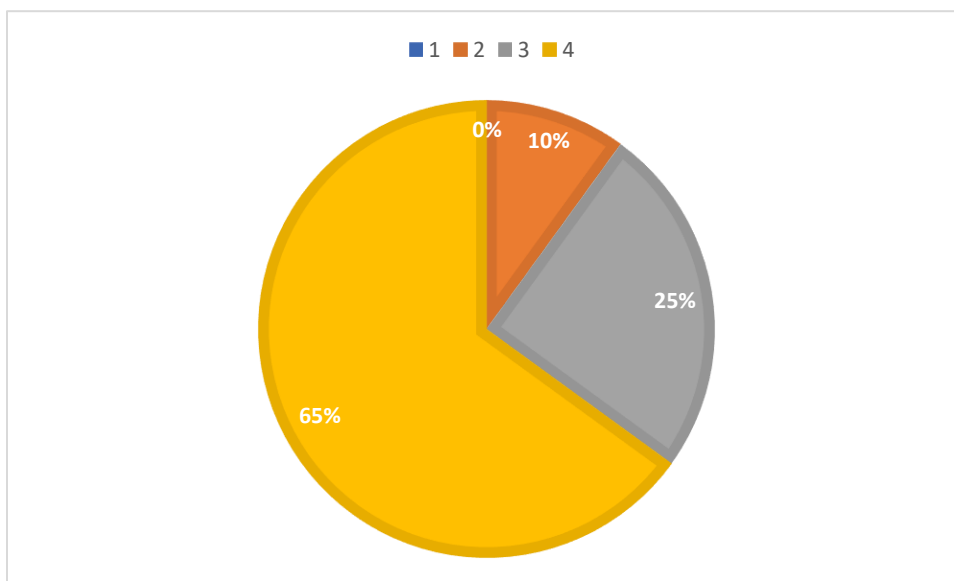
Gráfico 5:



6. Los profesores logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros).

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	2	10	5	25	13	65

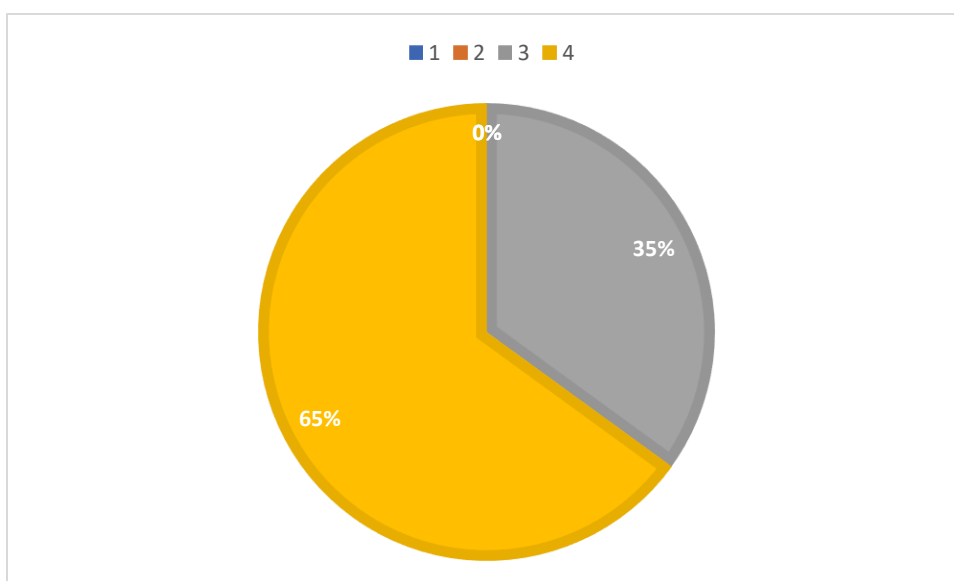
Gráfico 6:



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.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	0	0	7	35	13	65

Gráfico 7:



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		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	0	0	4	20	16	80

Gráfico 8:

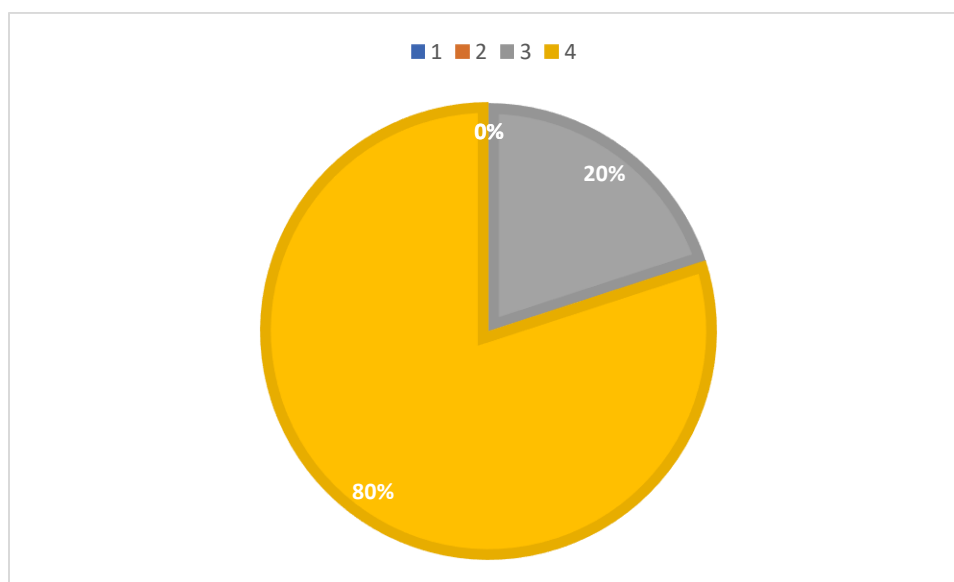
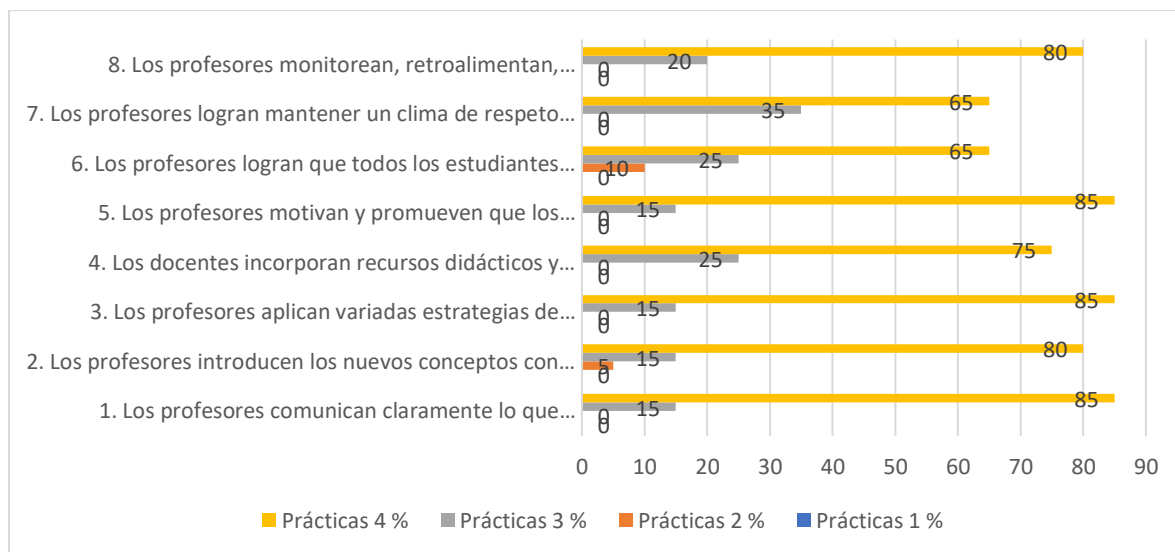


Gráfico General 9.

Dimensión: 3.2 Enseñanza Aprendizaje en el aula



3.3. Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

Resumen de resultados Generales.

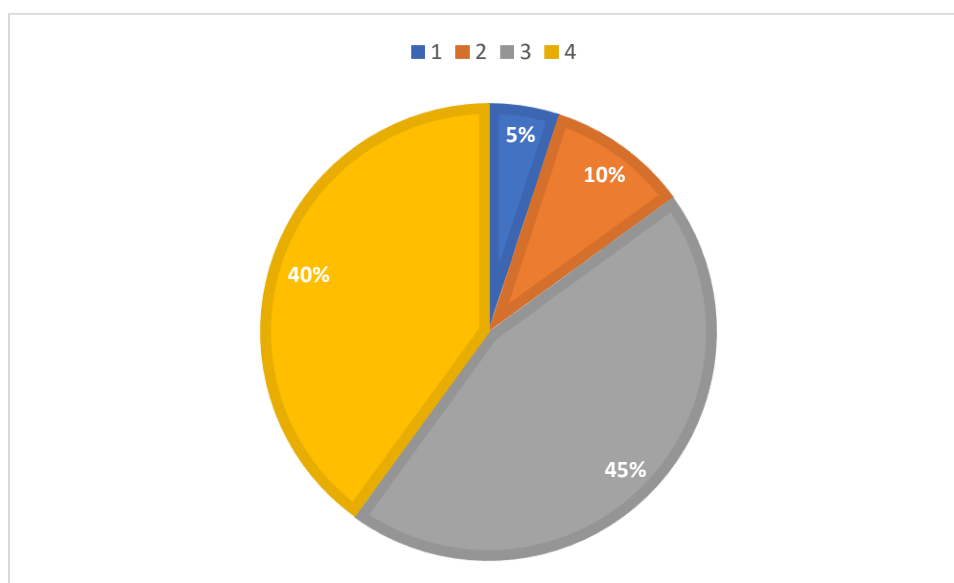
Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y estrategias para apoyar el desarrollo académico, efectivo y social de todos los estudiantes, en consideración de sus diferentes necesidades.					
Prácticas					TOTAL
	1	2	3	4	
	%	%	%	%	
1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje académico.	5	10	45	40	100
2. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.	5	10	40	45	100
3. 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.	10	35	20	35	100

<p>4. El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema.</p>	5	20	25	50	100
<p>5. 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.</p>	0	5	10	85	100

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

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	2	10	9	45	8	40

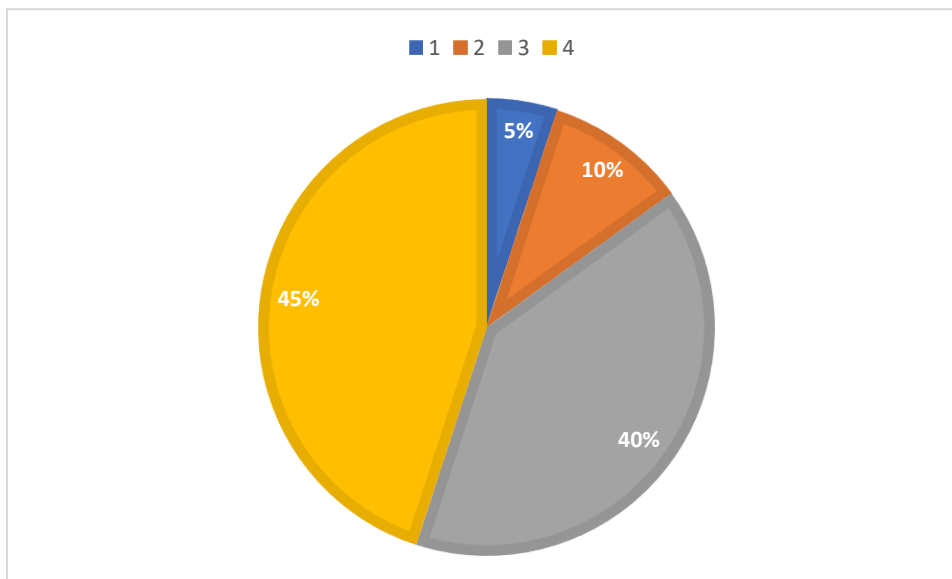
Gráfico 1:



2. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	2	10	8	40	9	45

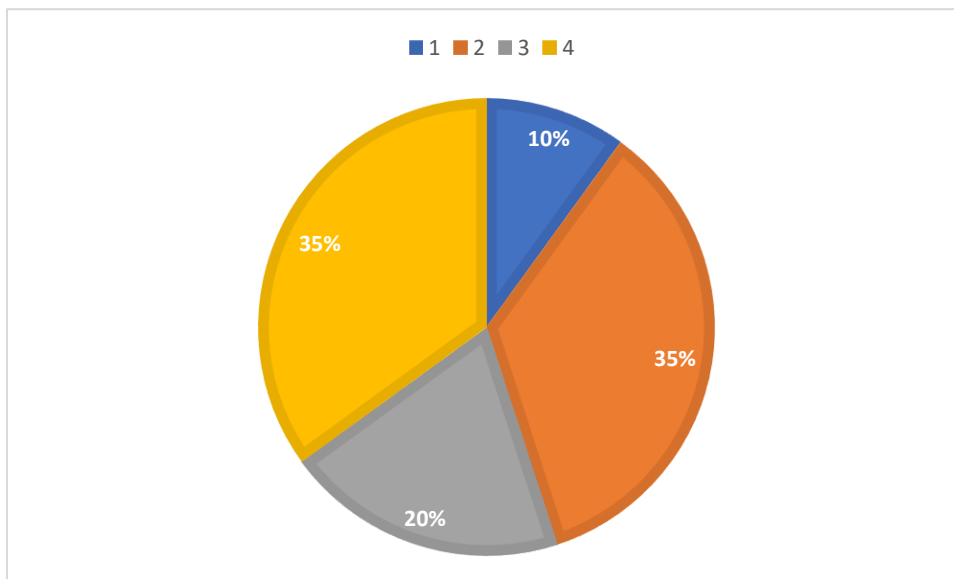
Gráfico 2:



3. 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.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
2	10	7	35	4	20	7	35

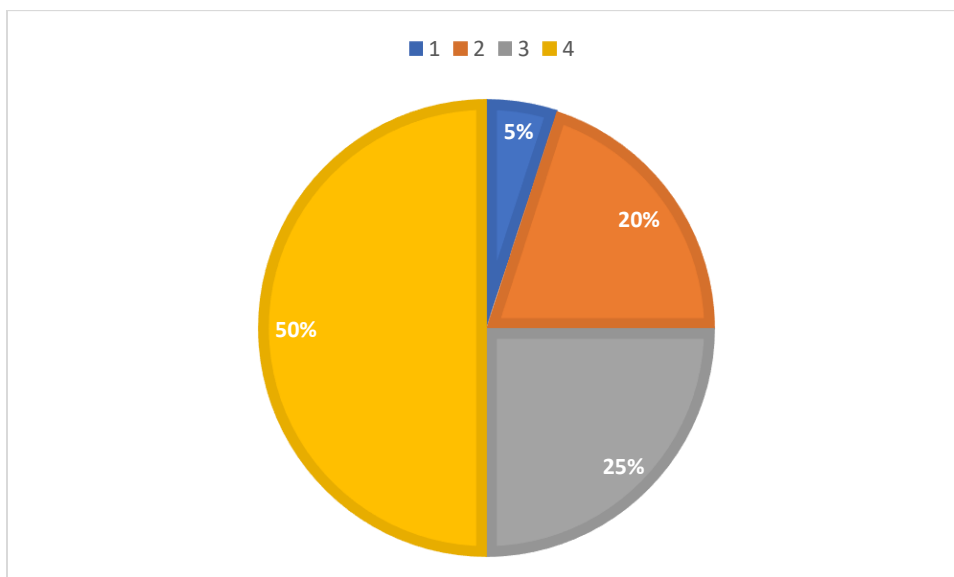
Gráfico 3:



4. El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	4	20	5	25	10	50

Gráfico 4:



5. 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.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	1	5	2	10	17	85

Gráfico 5:

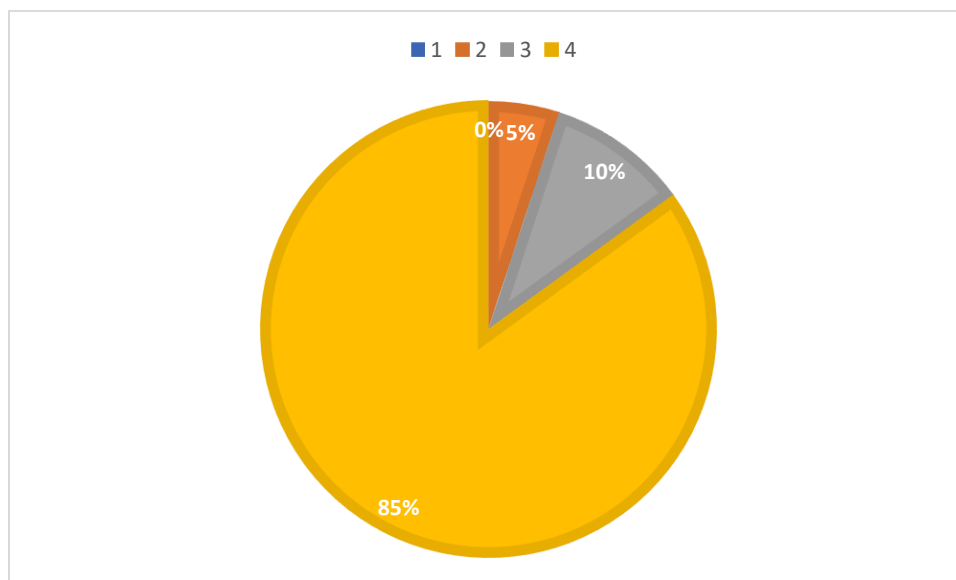
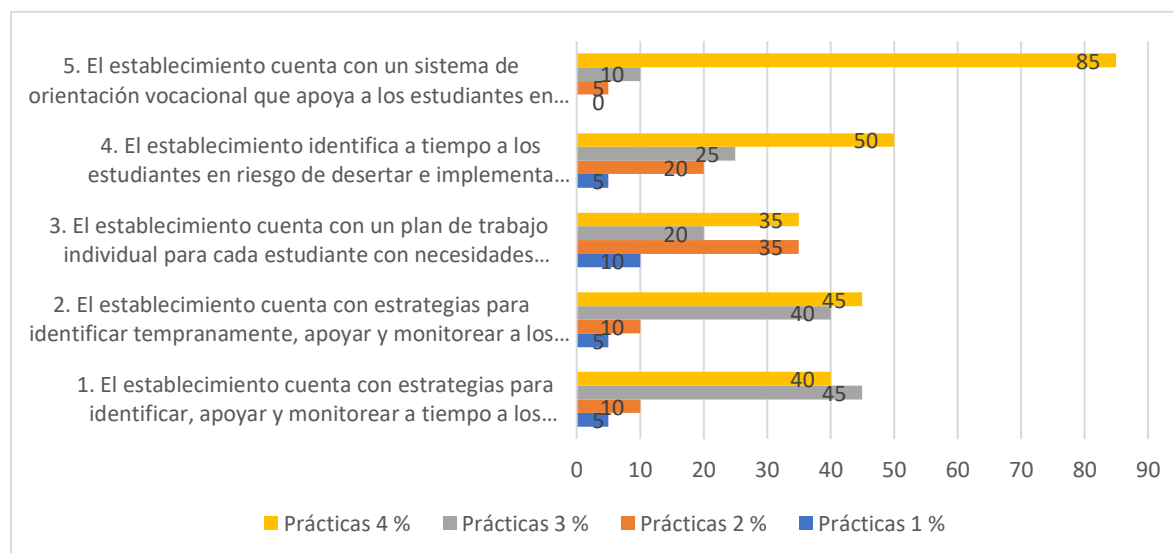


Gráfico General 10.

Dimensión: 3.3 Apoyo al Desarrollo De los Estudiantes



Análisis Área de Gestión Curricular

Las deficiencias que se presentan en esta área, parten desde la Dimensión Gestión Pedagógica, donde tres prácticas no tienen un buen nivel de alcance, estas son “El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido.”, la otra es “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.” Se puede inferir que falta revisión en las planificaciones, saber si lo que está en el papel va acorde a lo solicitado, además de ir a observar clases para realizar efectivas retroalimentaciones en cuanto al desempeño docente. La tercera práctica deficiente es “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.”, se puede inferir que los docentes sienten que falta más interacción

por parte de los diferentes departamentos de asignaturas y a su vez apoyo de UTP para cuando se presentan dificultades.

Por otro lado, en la Dimensión Enseñanza y aprendizaje en el aula solo arroja una práctica deficiente la cual es “Los profesores logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros).” Se puede inferir que a los docentes les falta diseñar mejores estrategias para plantear sus clases y la participación sea más efectiva y activa.

Finalizando el análisis de esta área, se encuentra la Dimensión Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes, donde cuatro prácticas están con clasificación baja estas son “El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje académico.” , otra es “El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.” Se puede observar que no hay un buen diagnóstico previo para identificar los casos de dificultades sociales, afectivas, etc por ejemplo dejando de lado el monitoreo constante.

Las otras dos prácticas son “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.” y “El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema.” de estas prácticas deficientes se puede inferir que falta detectar a tiempo diversas necesidades en los estudiantes, para así poder diseñar algunos planes de trabajo

4. Área Gestión de Recursos

4.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

Resumen de resultados Generales

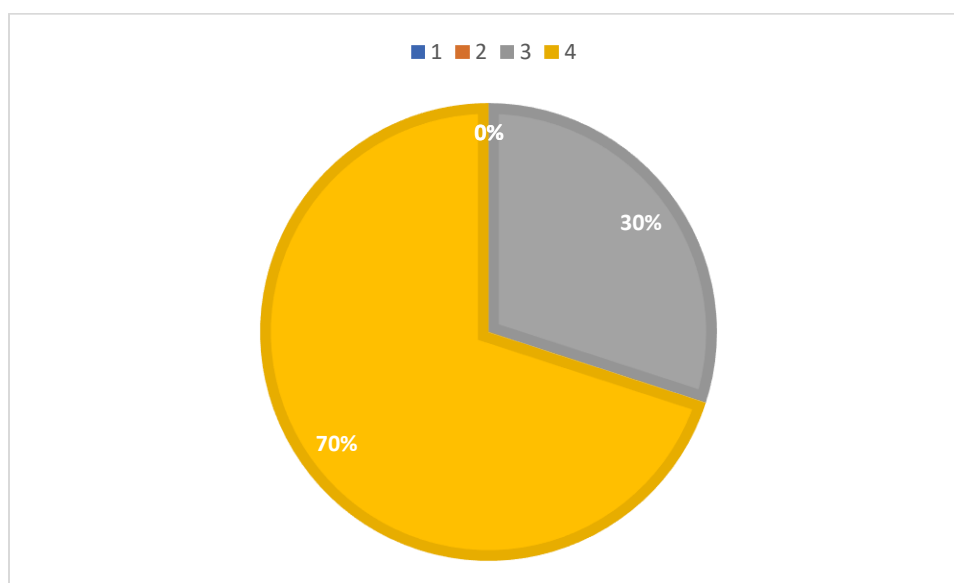
Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y estrategias para apoyar el desarrollo académico, efectivo y social de todos los estudiantes, en consideración de sus diferentes necesidades.					
Prácticas					TOTAL
	1	2	3	4	
	%	%	%	%	
1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos educativos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones.	0	0	30	70	100
2. El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias.	5	25	30	40	100
3. El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo.	20	10	30	40	100
4. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.	15	10	20	55	100

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.	15	5	35	45	100
6. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.	15	15	0	70	100
7. El establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.	15	10	20	55	100
8. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.	5	15	25	55	100

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.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	0	0	6	30	14	70

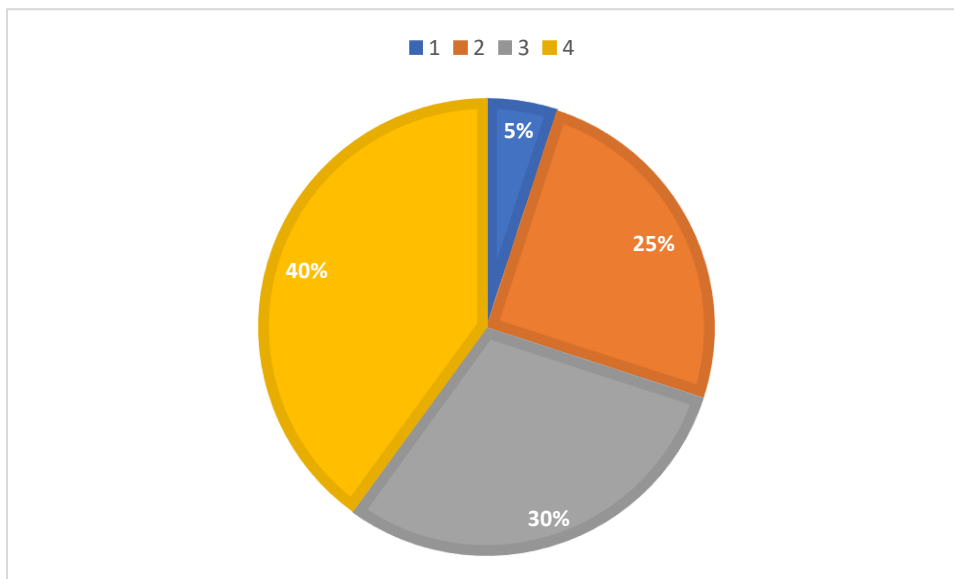
Gráfico 1:



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

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	5	25	6	30	8	40

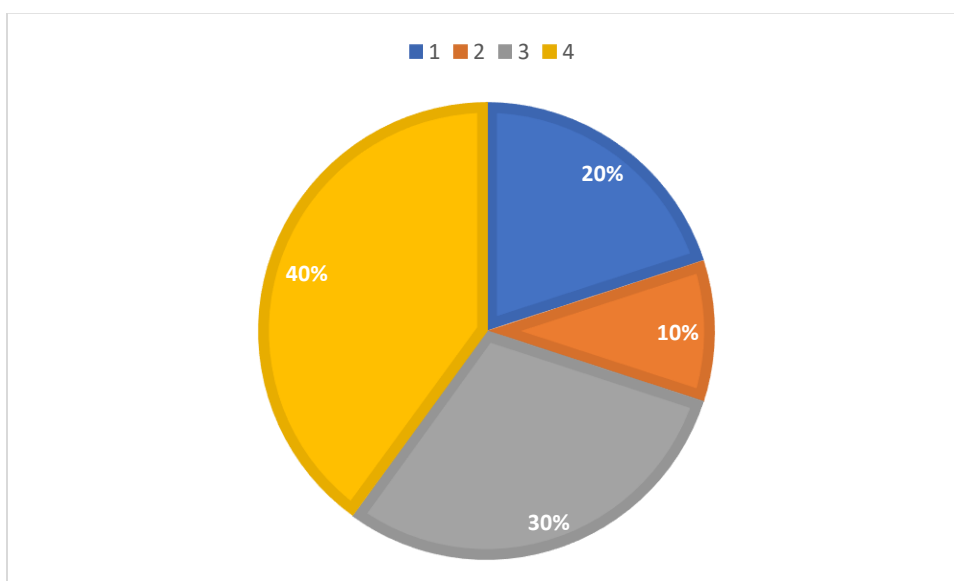
Gráfico 2:



3. El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
4	20	2	10	6	30	8	40

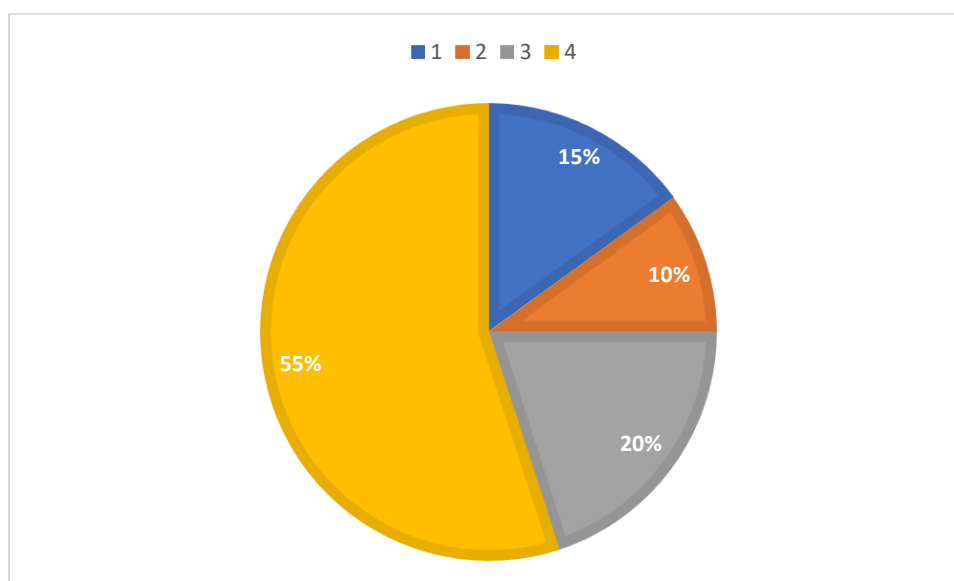
Gráfico 3:



4. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
3	15	2	10	4	20	11	55

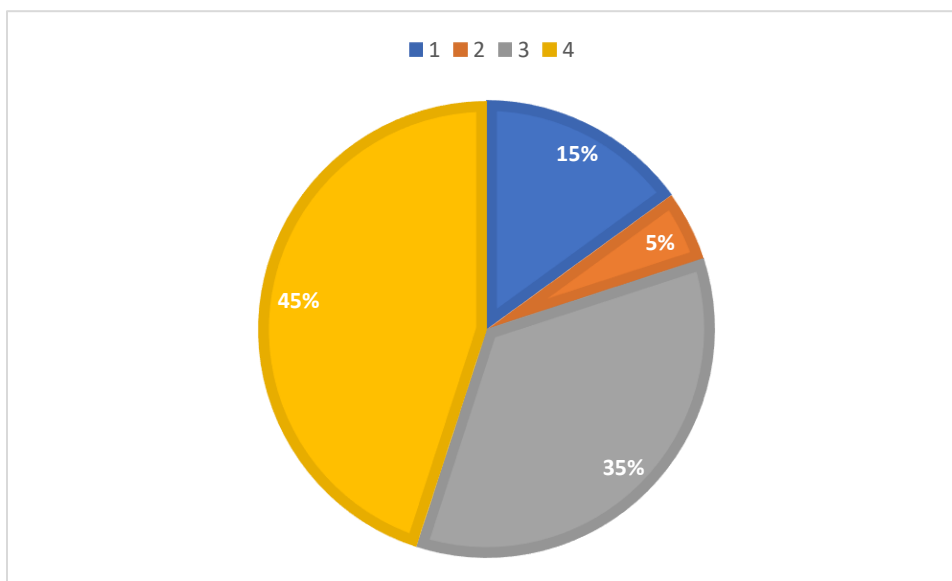
Gráfico 4:



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.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
3	15	1	5	7	35	9	45

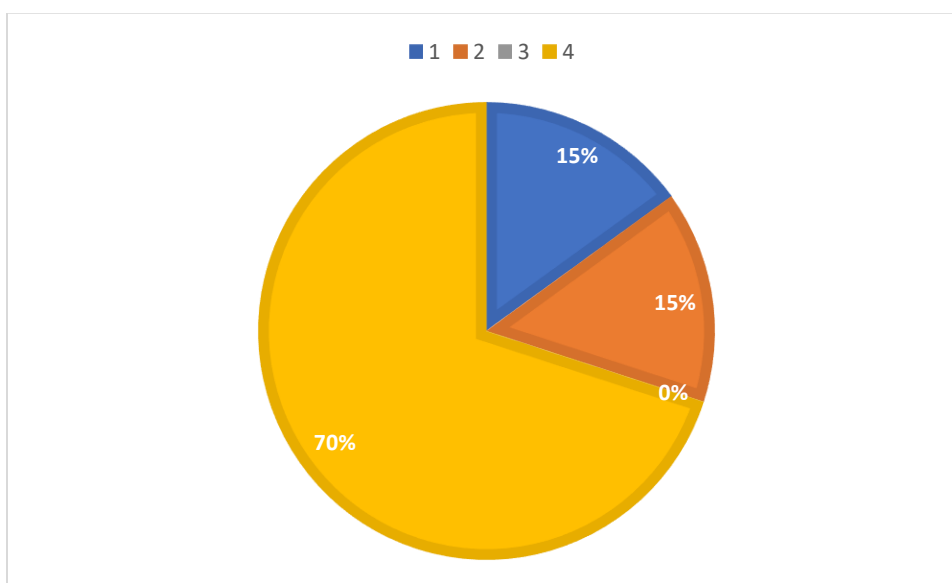
Gráfico 5:



6. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
3	15	3	15	0	0	14	70

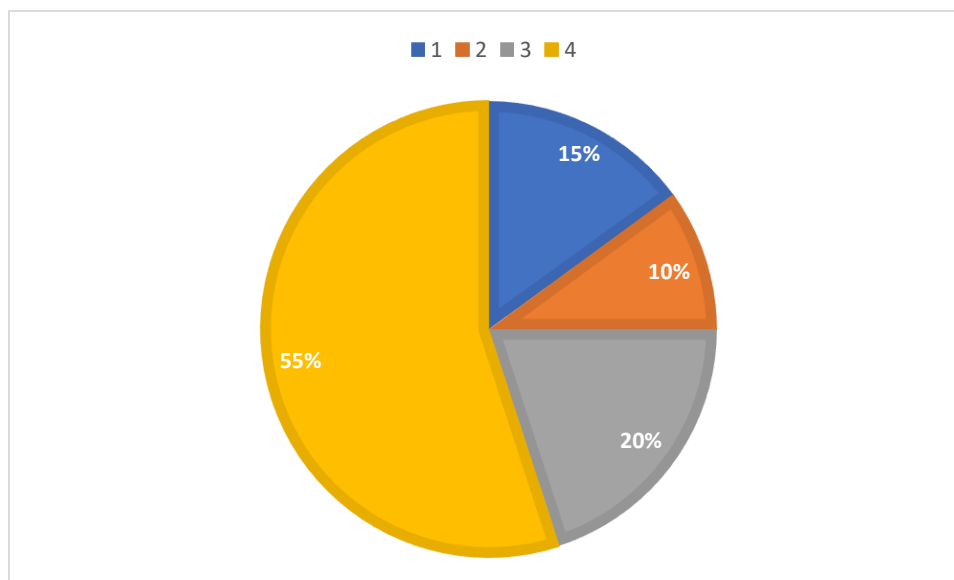
Gráfico 6:



7. El establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
3	15	2	10	4	20	11	55

Gráfico 7:



8. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	3	15	5	25	11	55

Gráfico 8:

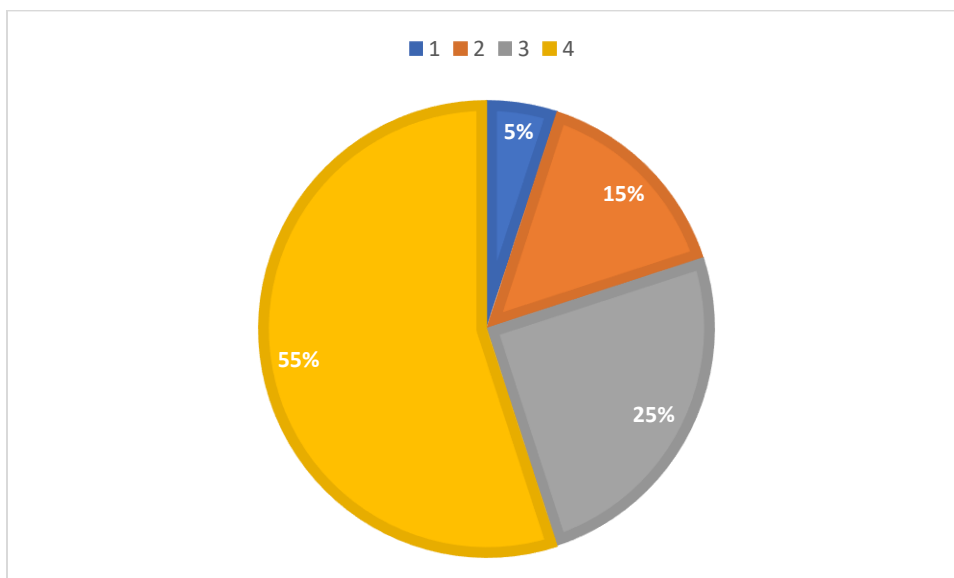
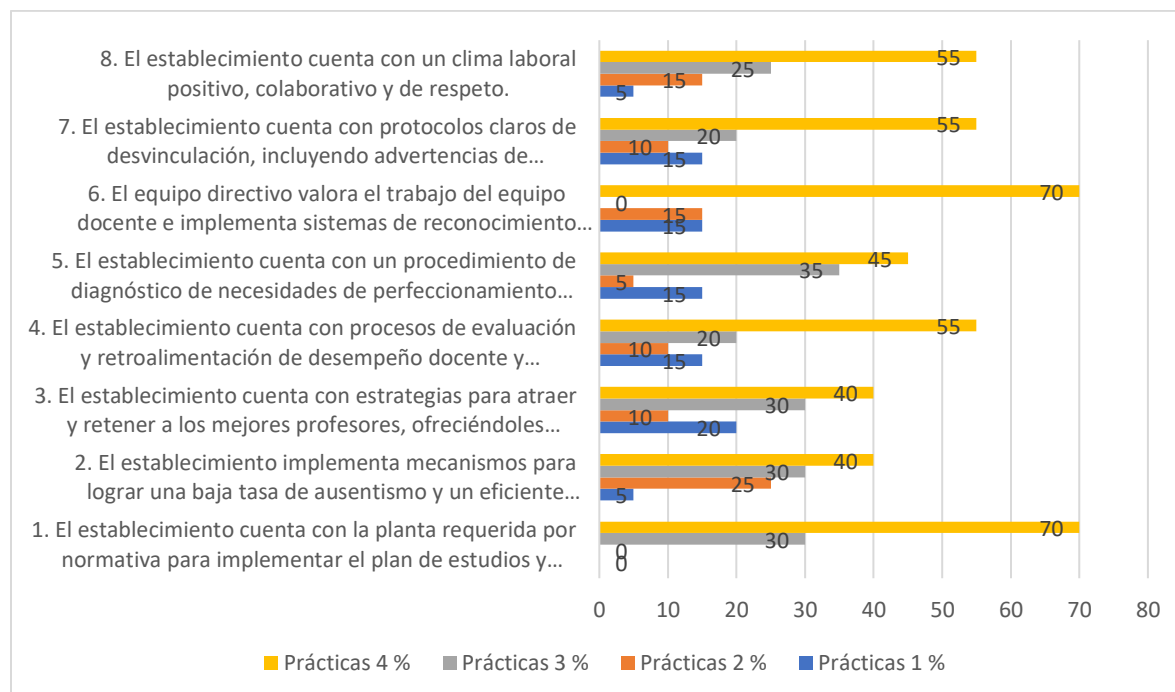


Gráfico General 11

Dimensión: 4.1 Gestión de Recursos Humanos.



4.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

Resumen de Resultados Generales.

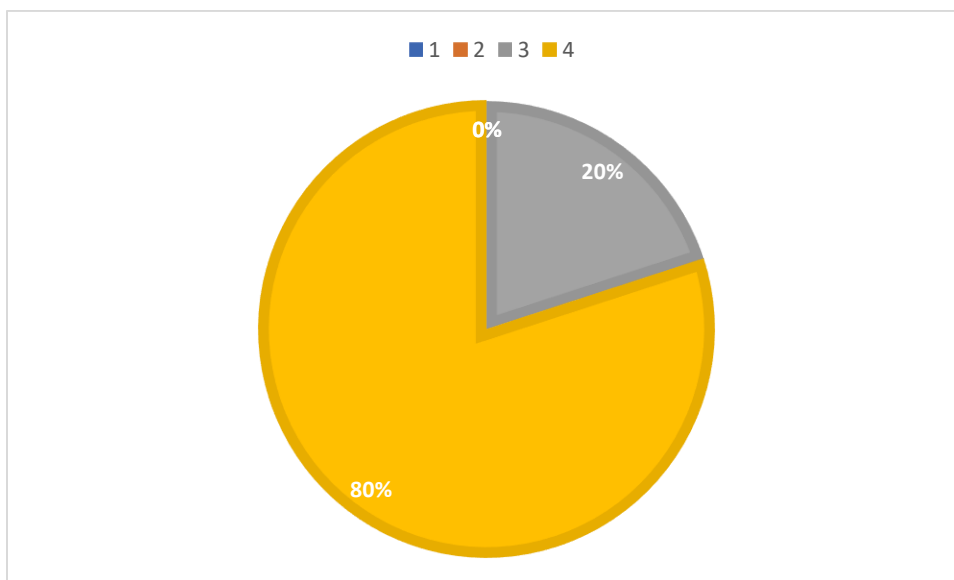
Proceso general a evaluar: Las políticas y procedimientos del establecimiento que aseguran una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos.					
Prácticas					TOTAL
	1	2	3	4	
	%	%	%	%	
1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.	0	0	20	80	100
2. El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos.	5	10	25	60	100
3. El establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año.	0	20	5	75	100
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	10	10	75	100

<p>5. El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia.</p>	0	15	30	55	100
<p>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.</p>	0	5	25	70	100
<p>7. El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo.</p>	0	5	20	75	100

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.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	0	0	4	20	16	80

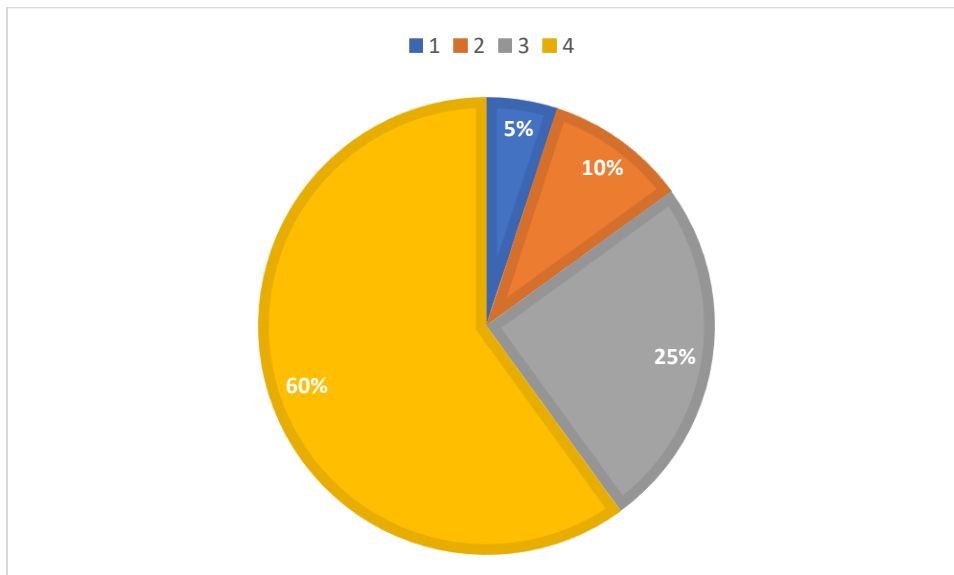
Gráfico 1:



2. El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	2	10	5	25	12	60

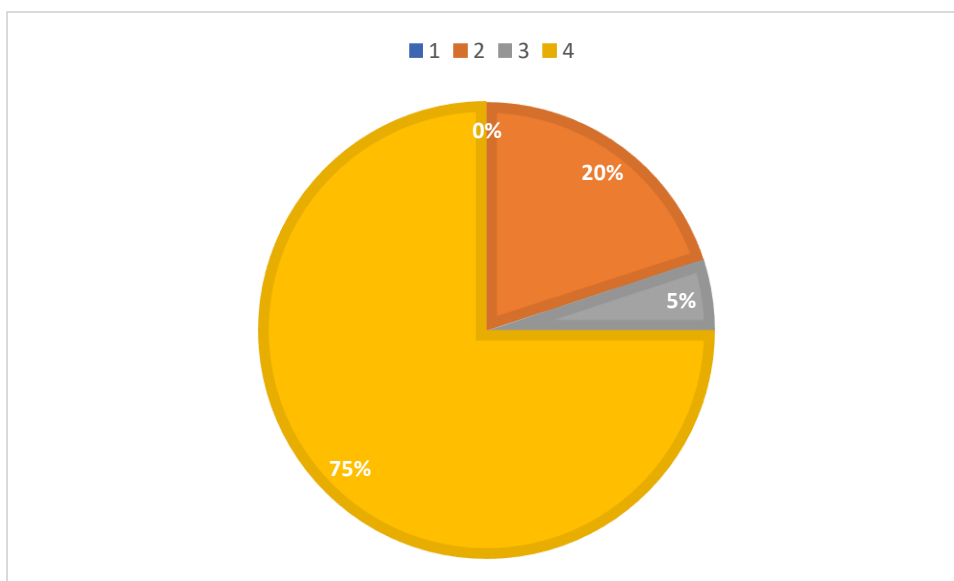
Gráfico 2:



3. El establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	4	20	1	5	15	75

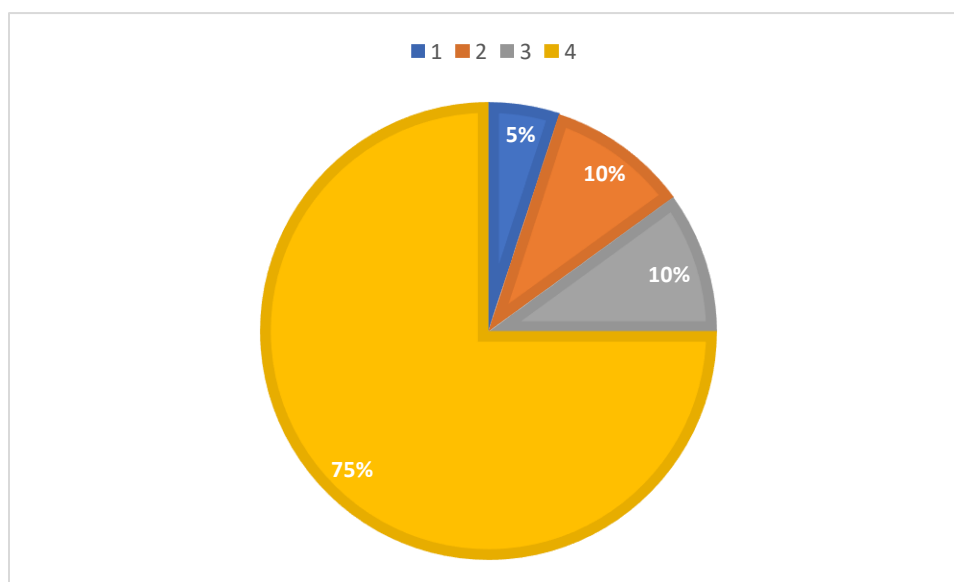
Gráfico 3:



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.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	2	10	2	10	15	75

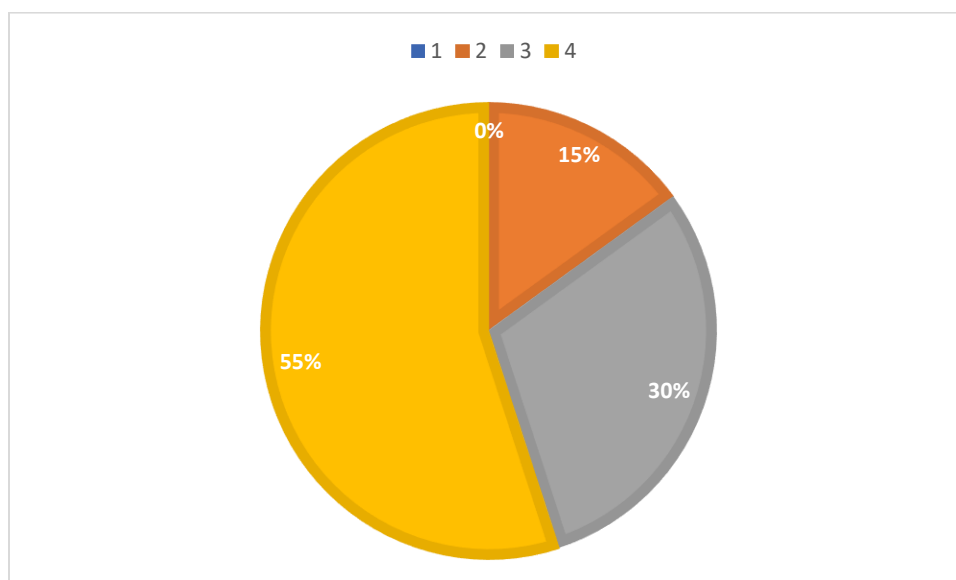
Gráfico 4:



5. El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia..

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	3	15	6	30	11	55

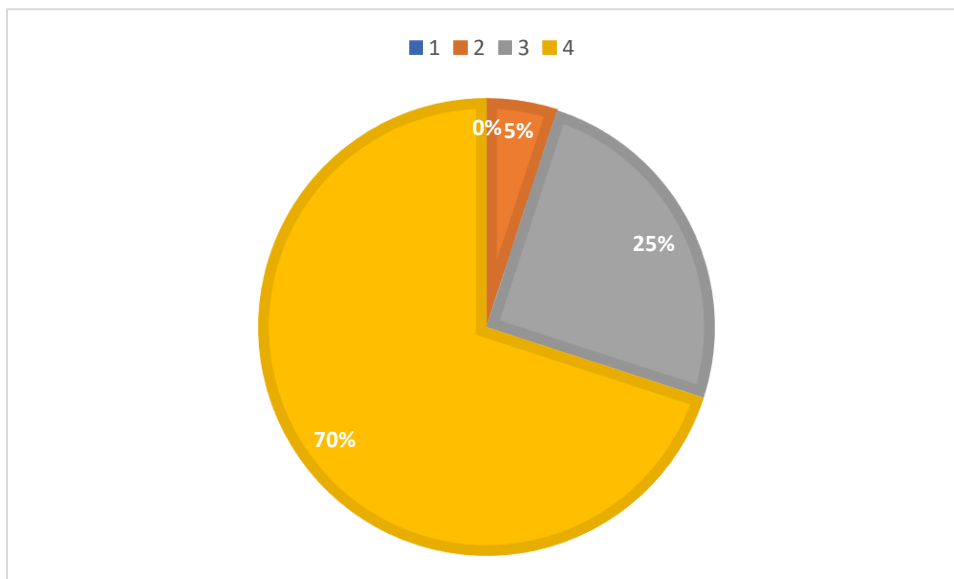
Gráfico 5:



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.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	1	5	5	25	14	70

Gráfico 6:



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

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	1	5	4	20	15	75

Gráfico 7:

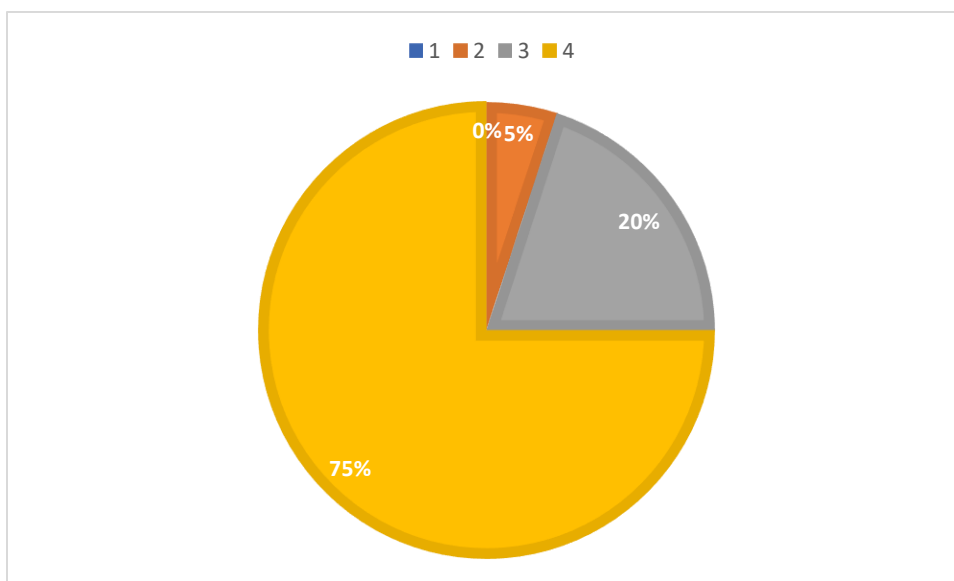
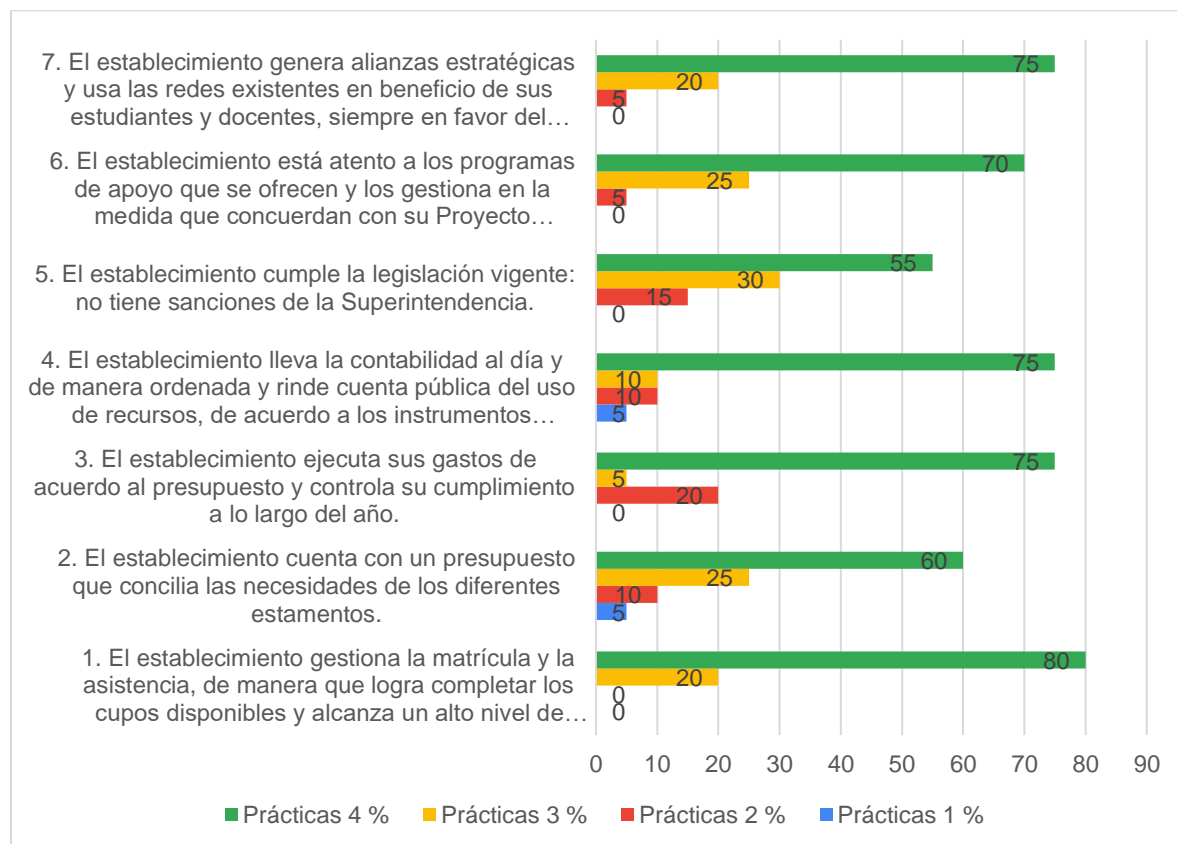


Gráfico General 12.

Dimensión: 4.2 Gestión de Recursos Financieros



4.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos

Resumen de Resultados Generales.

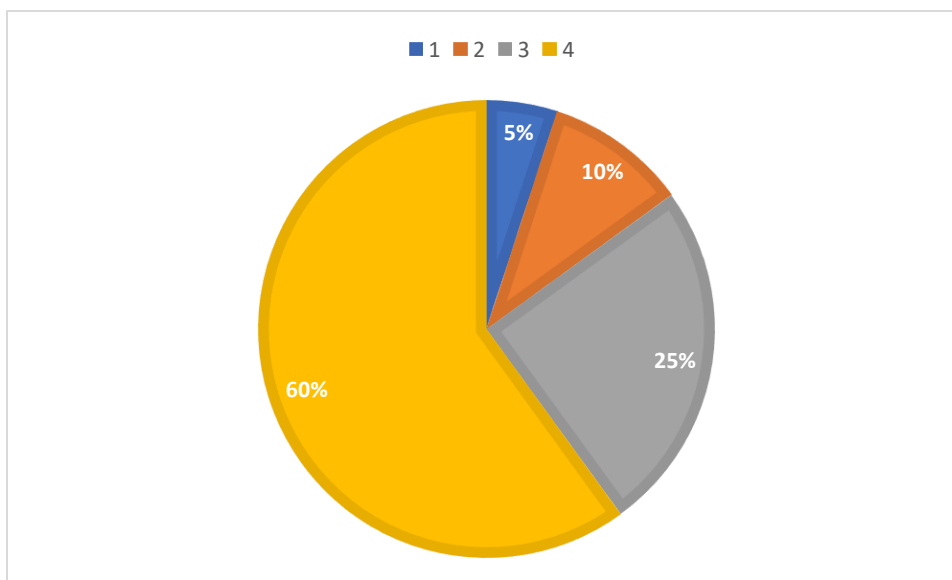
Proceso general a evaluar: Las condiciones y procedimientos que aseguran en el establecimiento la adecuada provisión, organización y uso de recursos educativos necesarios					
Prácticas					TOTAL
	1	2	3	4	
	%	%	%	%	
1. El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.	5	10	25	60	100
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.	5	20	35	40	100
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.	0	5	25	70	100
4. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar la operación administrativa.	0	25	15	60	100

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.	5	5	25	65	100
--	----------	----------	-----------	-----------	------------

1. El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	2	10	5	25	12	60

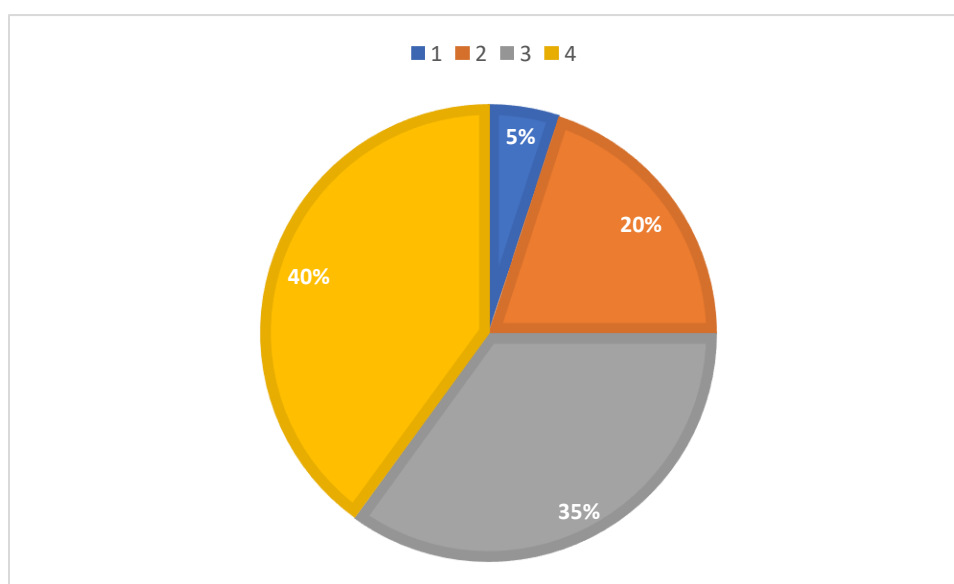
Gráfico 1 :



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.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	4	20	7	35	8	40

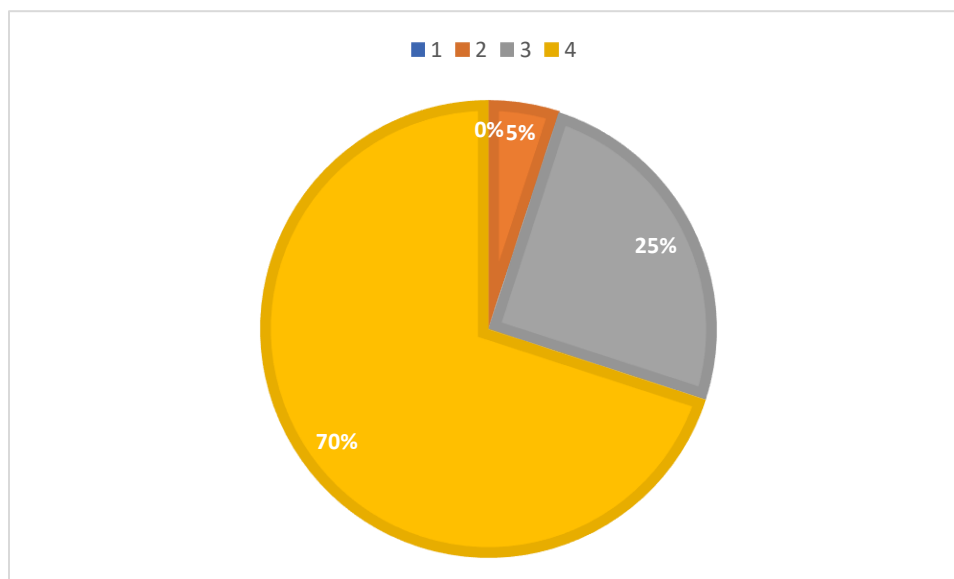
Gráfico 2:



3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	1	5	5	25	14	70

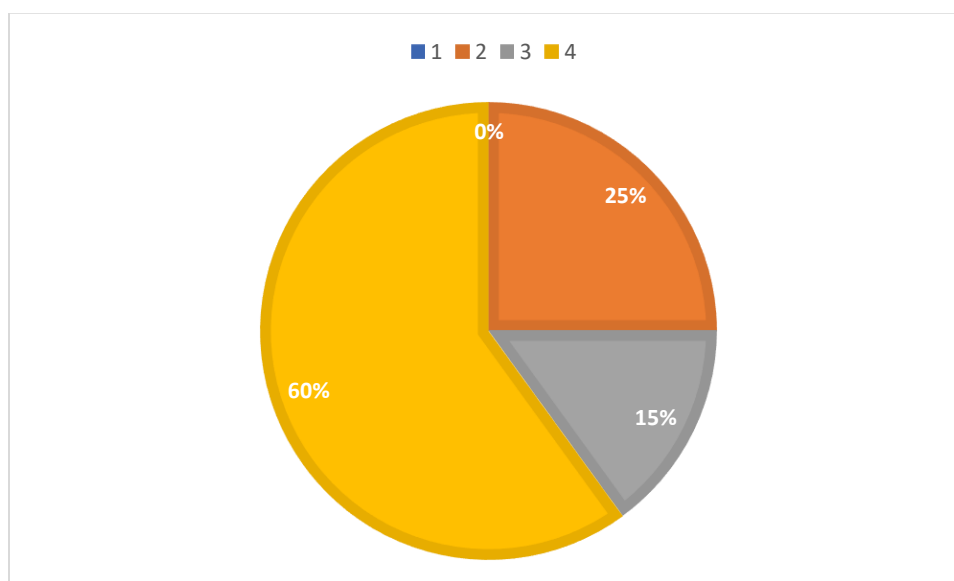
Gráfico 3:



4. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar la operación administrativa.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	5	25	3	15	12	60

Gráfico 4:



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.

1		2		3		4	
F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	1	5	5	25	13	65

Gráfico 5:

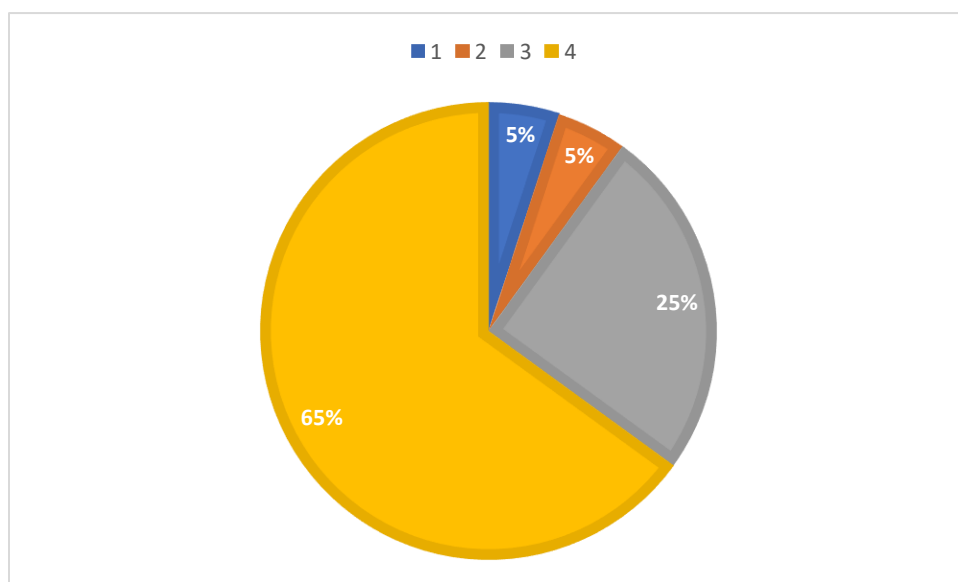
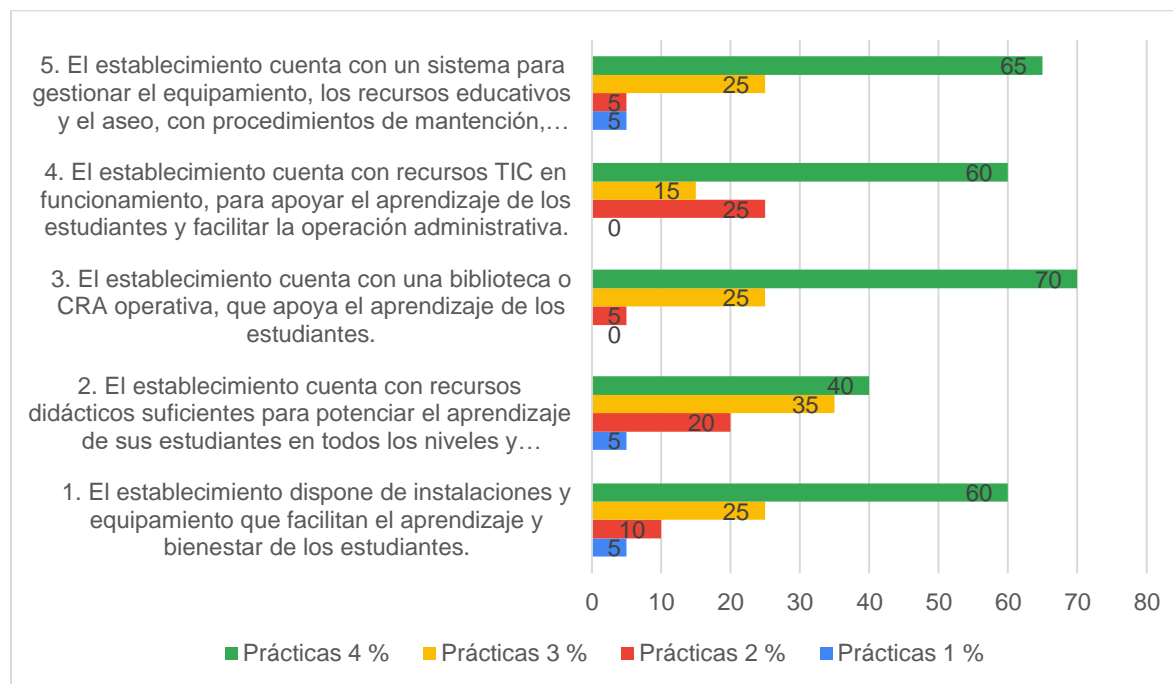


Gráfico General 13

Dimensión: 4.3 Gestión de Recursos Financieros



Análisis de Resultados Área Gestión de Recursos

En esta área principalmente se ve una deficiencia en la Dimensión de Gestión de Recursos Humanos ya que cinco prácticas están en valoración baja, una de ellas es “El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias.”, donde se refleja que falta más apoyo de parte de Inspectoría General para detectar a tiempo esas inasistencias continuas de algunos estudiantes.

Además, otra práctica es “El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo.”, se refleja que el colegio no es de retener a los profesores con algunos incentivos, donde se podría realizar alguna gestión que otorgue crecimiento profesional. Continuando en esta dimensión la práctica “El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.”, aquí se desprende que falta esa evaluación al docente, para poder darle un

buen direccionamiento y observar si va cumpliendo con los lineamientos que quiere el establecimiento educacional.

Las últimas dos prácticas deficientes en esta dimensión son “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.”, se puede inferir que falta implementar un mejor plan de desarrollo profesional docente, donde previamente puedan ser detectadas las necesidades para ser abordadas. y “El establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.”, refleja que no existe una ruta de desvinculación apropiada, donde se infiere que muchas veces no entienden o no tienen mayor sustento de esta.

Continuando con esta última área en su análisis, la Dimensión de recursos financieros y administración solo arrojó una práctica con bajo nivel la cual es “El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia.”, se puede entender aquí que existe un desconocimiento por parte del profesorado, quizás por la poca divulgación de casos o denuncias que pudiesen existir y como en cada una se ha salido airoso gracias a las fuentes de evidencias de peso expuestas, debiese hacerse de mayor conocimientos las resoluciones que emite la Superintendencia con respecto a estos casos.

Finalizando el área, la Dimensión Gestión de Recursos Educativos, tiene dos prácticas deficientes las cuales son “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.”, se infiere que faltan recursos didácticos para potenciar de mejor forma los aprendizajes significativos de los estudiantes, por último la práctica “El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar la operación administrativa.”, se puede inferir que los docentes creen pudiesen ser mejor aprovechadas y/o utilizadas las salas de enlaces para beneficio del aprendizaje de los estudiantes.

VII. PROPUESTAS DE MEJORA

Área: Formación basada en competencias.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
El docente, organiza el monitoreo de la clase, distribuyendo el tiempo disponible de manera efectiva, para responder adecuadamente a los ritmos, necesidades y características de sus estudiantes.	Establecer orientaciones donde se fortalezcan los momentos de una clase, desarrollando adecuadamente una planificación.	Equipo de la Unidad Técnica Pedagógica.
El docente, adecua en colaboración con otros profesionales, las estrategias y procedimientos para, retroalimentar oportunamente y calificar el aprendizaje de los estudiantes que requieren apoyo específico (NEE).	El equipo técnico pedagógico lidera, una revisión seguimiento y gestión de todos casos de estudiantes con NEE, con la finalidad de generar espacios de reflexión, analizando las diversas adecuaciones curriculares según la asignatura, permitiendo realizar un trabajo colaborativo entre con la psicopedagoga del colegio.	Equipo de la Unidad Técnica Pedagógica.
El docente, involucra a sus apoderados en una reflexión sobre el rol complementario del hogar y el centro educativo en promoción de una buena convivencia.	El Equipo de gestión de Convivencia Escolar en su rol preventivo realizará la capacitación de los docentes, buscando la promoción de estrategias que permitan involucrar a los apoderados, reforzando su rol en el hogar y en el colegio, en beneficio de una sana	Equipo de gestión de Convivencia Escolar

	convivencia escolar. Además de algunas intervenciones del Equipo de Convivencia, en reuniones de apoderados para lograr la cercanía y reflexiones acerca de lo mencionado anteriormente	
El docente, promueve la creación de talleres extracurriculares de interés del alumnado con el fin de incorporar las habilidades blandas que permiten interactuar con otros de manera efectiva y afectiva como resultado de una combinación de habilidades sociales.	Los Profesores Jefes con el apoyo psicosocial aplicaran diversas dinámicas al curso para diagnosticar necesidades, actitudes, fortalezas que permitan contextualizar la oferta de los talleres extracurriculares con el real interés y la necesidad de desarrollar habilidades blandas en los estudiantes.	Profesores Jefes y Departamento de Orientación.

Área: Liderazgo Pedagógico.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
<p>El equipo directivo y docente hace una autoevaluación-coevaluación y heteroevaluación con respecto a las acciones que se realizan dentro del establecimiento educacional, para lograr detectar o identificar las fortalezas y debilidades que se están teniendo. Además, se promueve la buena comunicación con los docentes, como una buena práctica para construir acuerdos en conjunto e ir todos en una misma dirección.</p>	<p>Mediante la revisión, actualización y seguimiento del PME el equipo directivo y docente mantendrá una autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación para definir acciones de mejora considerando las fortalezas y debilidades que permitirán construir acuerdos en conjunto para el mismo propósito.</p>	<p>Equipo de Directivo y Docente.</p>
<p>El equipo directivo, promueve el perfeccionamiento por especialización de asignatura para los docentes, con el fin de mejorar la labor pedagógica del establecimiento educacional.</p>	<p>Proponer Perfeccionamientos con expertos externos al colegio, que se realice por departamentos de asignatura con el fin de complementar a los docentes de las mismas áreas, aportando al objetivo general que quiere alcanzar el colegio para mejorar el que hacer pedagógico, repercutiendo este en los estudiantes.</p>	<p>Direcciones Básica y Media</p>
<p>El equipo directivo, promueve el acompañamiento permanente para el</p>	<p>La Unidad Técnica</p>	

<p>equipo docente, como estrategia de seguimiento en la labor pedagógica.</p>	<p>Pedagógica, diseñara un plan de acompañamiento permanente para los docentes, permitiendo la retroalimentación de sus prácticas pedagógica, generando acciones de mejora.</p>	<p>Unidad Pedagógica Técnica</p>
<p>El equipo directivo, periódicamente hace una retroalimentación con respecto al que hacer docente en cuanto a debilidades que puedan existir, con el objetivo de buscar la mejora.</p>		
<p>El equipo directivo, observa, evalúa y retroalimenta al equipo docente, respecto a sus prácticas pedagógicas implementadas en el aula.</p>	<p>El equipo Directivo se incorpora activamente al plan de acompañamiento diseñado por la UTP, con la finalidad de realizar una evaluación que oriente a los docentes, respecto a las prácticas pedagógicas implementadas en le aula.</p>	<p>Equipo Directivo y Unidad Técnica Pedagógica</p>
<p>El equipo directivo, realiza un monitoreo continuo al equipo docente con la finalidad de comprender mejor el progreso y los obstáculos que impiden la implementación de los objetivos de aprendizaje.</p>	<p>Se institucionalizarán prácticas que permitan crear mejores condiciones de trabajo mediante la evaluación contante y el monitoreo continuo de o docentes, con el fin de comprender y contextualizar el progreso de los aprendizajes.</p>	<p>Equipo Directivo</p>
<p>El equipo directivo, crea las condiciones de trabajo, para que la evaluación colectiva y permanente del progreso de los aprendizajes llegue a ser una norma institucionalizada en el trabajo de los docentes.</p>		

Área: Gestión Curricular

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido.	Revisión constante a cada planificación por unidad que se les solicita a las docentes subidas a la plataforma full college, para observar si se relaciona el contenido con la progresión curricular.	Unidad Pedagógica Técnico
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.	Supervisar clases tres veces por semestre, para que sea efectiva la retroalimentación y mejorar así las prácticas pedagógicas.	Unidad Pedagógica Técnico
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.	En reunión de departamento, guiadas por UTP, se da la instancia para reflexionar e intercambiar idea que sirvan en común para los docentes.	Unidad Pedagógica Técnico
Los profesores logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten,	Mediane una gestión colaborativa los docentes en reunión de departamento diseñan, proponen y reflexionan	Docentes

lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros).	sobre las diversas estrategias que promuevan la participación activa de los estudiantes en clases.	
El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje académico.	Se identifican los casos de dificultades sociales, afectivas, conductuales y académicas mediante el diagnóstico de los cursos nuevo ingreso, realizando seguimiento y monitoreo constante por los profesionales del departamento de orientación.	Directoras Enseñanza Básica y Media.
El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.		
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.	Mediante un equipo multidisciplinario se valoran las diversas necesidades detectadas en los estudiantes, con la finalidad de diseñar un plan de trabajo individual para de esta forma intervenir a tiempo, entregando apoyo en lo académico, curricular, evaluación diferenciada, con estrategias peritan prevenir el riesgo de deserción escolar, asegurando la continuidad en el sistema.	Unidad Técnico Pedagógico, departamento de orientación
El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad.		

Área: Gestión de Recursos.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
<p>El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias.</p>	<p>Inspectoría General deberá diseñar un plan de ausentismo, donde contemplará una estadística de inasistencia, donde el profesor jefe debe realizar el seguimiento posterior porque de las faltas reiteradas.</p> <p>Si la situación de ausentismo es grave, deberá realizarse además un plan de acompañamiento y calendario de evaluaciones diseñado por la Unidad Técnico Pedagógica.</p>	<p>Inspectoría General, Unidad Técnico Pedagógica y Profesor Jefe.</p>
<p>El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo.</p>	<p>Mediante una visión humanista y con una gestión que otorga la posibilidad de crecimiento profesional, se debe promocionar en el personal un buen clima de trabajo, basado en una sana convivencia y con adecuados canales de comunicación que aseguren la participación de todos en acciones y mejoras para el proceso pedagógico y académico.</p>	<p>Equipo Directivo</p>
<p>El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y</p>	<p>El equipo directivo, debe diseñar una pauta de evaluación, para cada</p>	<p>Directoras Básica y Media</p>

<p>retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.</p>	<p>integrante de la comunidad educativa según su función (docentes, administrativos, asistentes de la educación, inspectores, etc) para lograr evidenciar las prácticas que se están llevando a cabo. Sacar las debilidades para mejoras.</p>	
<p>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.</p>	<p>El equipo directivo deberá implementar un plan de desarrollo profesional docente, que considere las necesidades de los perfeccionamientos detectadas y así permitan fortalecer los procedimientos de inducción y capacitación.</p>	<p>Directoras Básica y Media</p>
<p>El establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.</p>	<p>El equipo de Gestión diseñara e implementará una ruta de evaluación y seguimiento del personal donde se institucionalice un protocolo que permita guiar el proceso de desvinculación incluyendo las advertencias.</p>	<p>Directoras, Unidad Técnico Pedagógica, Inspectoría General</p>
<p>El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia.</p>	<p>Se debe activar un espacio de divulgación que permita compartir a modo de síntesis las diferentes resoluciones de la Superintendencia y de otras entidades de</p>	<p>Directoras, Sub director Unidad Técnica Pedagógica, inspectoría General.</p>

	Fiscalización, lo que permitirá mantener informada a toda la comunidad educativa.	
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.	El establecimiento debe adquirir algunos recursos didácticos que potencien mejor el aprendizaje significativo en los estudiantes, dando un buen uso y organización de estos recursos para que todos puedan utilizarlos.	Equipo de Gestión.
El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar la operación administrativa.	Se requiere una mejora en la señal de internet, debido a que se cuenta con dos laboratorios de enlaces y uno portátil para ser utilizados por los estudiantes.	Equipo de Gestión.

VIII.CONCLUSIÓN

De acuerdo a los principales hallazgos emanados de esta investigación, en relación a la recogida de datos y su correspondencia con las propuestas de mejoras, se puede concluir lo siguiente:

Para establecer el basamento teórico para argumentar a través de las prescripciones que sostienen estas propuestas de mejora en cuatro áreas (áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recurso), se procedió a cumplir con un itinerario metodológico que permitiera constituir y operativizar los antecedentes históricos, teóricos y metodológicos necesarios.

De esta manera, se pudo identificar las falencias en las cuatro áreas mencionadas anteriormente que describen su definición y dimensiones que cada una tenía. A su vez, estos antecedentes han permitido describir los principales factores causales que suscitan que ciertas prácticas estén tan descendidas en el colegio Héroes de Atacama.

Las prácticas con equívoco que se presentan en esta investigación, tienen su origen desde la poca supervisión de parte del equipo directivo del establecimiento educacional. Si estos docentes además presentan bajo nivel en su quehacer docente y no se retroalimenta a tiempo, las probabilidades que presenten actos no acordes al continuo y tener una educación de baja calidad son mayores. De esta misma manera, si este grupo de docentes no han sido supervisados al menos una vez por semestre, el proceso de Enseñanza-aprendizaje puede presentar algunas falencias. Por otra parte, si los líderes del colegio establecieran un plan estratégico para observar clases, pero sin la retroalimentación esperada, el proceso de Enseñanza-aprendizaje puede ser afectado.

El segundo grupo de factores causales se asocian a dificultades didáctico metodológicas por parte del docente (estrategias de enseñanza, dispositivos organizativos, control del grupo, entre otros) o problemas medioambientales (cambios en el clima, en la actividad programada, en el lugar previsto para la clase, entre otras).

Generalmente, son situaciones ajenas al acto pedagógico que irrumpen e interfieren el desarrollo normal del proceso de Enseñanza-aprendizaje. Lo cual también interfiere, en la poca participación que se logra por parte de los estudiantes, práctica deficiente que arroja esta investigación.

Por otra parte, muchas Instituciones Educativas organizan de forma sistemática y programada las actividades que se deben cumplir, requerimientos, objetivos, tener cierto perfil, administrar, etc. Generalmente, son instituciones que ya pasaron por varias etapas de deficiencias y al paso del tiempo fueron mejorando su gestión para con su comunidad educativa. Debido a esto, se sostiene que en muchos contextos educativos lo primordial es el buen liderazgo organizacional. A su vez, son los mismos docentes entrevistados que afirman las necesidades de realizar ajustes a la labor pedagógica de parte de ellos y de la Unidad Técnico Pedagógica. Por lo tanto, se infiere que se debe tener en consideración las necesidades pedagógicas de los docentes para con su labor, mejorar el clima laboral, los acompañamientos fuera y dentro del aula, la intervención a tiempo de especialistas que ayuden al alumnado sobre todo con Necesidades Educativas Especiales, de tal forma que se establezca un buen control del proceso pedagógico.

Por otro lado, se infiere que es necesario el perfeccionamiento en ciertas áreas para la mayoría de la comunidad educativa, como lo es la convivencia escolar, si no se tiene un dominio puede afectar en forma negativa el tránsito normal del día a día del colegio en relaciones interpersonales. Con esto, no se descarta que también es necesario entre departamentos por asignaturas complementarse en metodologías que, si resultan con ciertos contextos, entre pares retroalimentar su labor pedagógica también.

Además, de acuerdo a lo que reflejan los resultados, se hace necesario revisar y reorganizar las prácticas de acompañamiento continuo que se están haciendo o no con el profesorado, comprender la problemática de que no se realice un seguimiento a su labor, donde indiscutiblemente afecta el desarrollo normal del continuo. Debido a esto, resulta muy necesario implementar políticas educativas que en su esencia comprometan procesos y resultados para que la problemática no se acreciente. Por último, las

Unidades del Equipo de Gestión responsables de la dirección de procesos profesionales docentes, deben acentuar sus esfuerzos para proveer a tiempo practicas favorables a toda la comunidad educativa, sobre todo a los profesores que alcancen competencias pedagógicas necesarias que faciliten la integración e inclusión de los estudiantes vulnerables. Lo anterior, conlleva a la realización efectiva de intervenciones que prevengan y aborden en forma rauda los actos disruptivos, las necesidades educativas especiales y lo socioemocional en los estudiantes.

Entonces, en las propuestas de mejora se señalan acciones que debiesen llevarse a cabo para mejorar ciertas prácticas, donde se identifica quien debe quedar como responsable de que se pueda cumplir y mejorar. De acuerdo a esto, se diseña estas propuestas en una presentación esquemática y declarativa de acciones, donde se debe concreta el principal propósito de esta investigación.

IX. BIBLIOGRAFÍA

ARANCIBIA, M. (2010). Concepciones del Profesor Sobre el Uso Educativo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) Asociados a Procesos de Enseñanza Aprendizaje en el Aula Escolar. Recuperado de: <http://mingaonline.uach.cl/pdf/estped/v36n1/art01.pdf>. Consultado el 18 de Noviembre de 2022. p. s.f.

BARREAL, J. (s.f.). Convivencia en el Aula y Valores Sociales. Recuperado de: http://www.fedicaria.org/miembros/fedasturias/apartado_7/convivencia_aula_valores_sociales_barreal.pdf. Consultado el 14 de Diciembre del 2022. p. s.f.

BARRERA, P. (2011). La Organización y el Control del Aula. Recuperado de: <http://www.efdeportes.com/efd156/la-organizacion-y-el-control-del-aula.htm>. Consultado el 15 de Diciembre del 2022. p. s.f.

COX, C. (2005). Políticas Educativas en el Cambio de Siglo. La Reforma de sistema escolar de Chile. Santiago: Editorial Universitaria.

DAMM, X. (s.f.). Representaciones y Actitudes del Profesorado Frente a la Integración de Niños/as con Necesidades Educativas Especiales al Aula Común, Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva. Recuperado de: <http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol3-num1/art2.pdf>. Consultado el 11 de Diciembre del 2022. p. s.f.

FERNANDEZ, I. (1998). Prevención de la Violencia y Resolución de Conflictos, El Clima Escolar Como Factor de Calidad. Universidad de Madrid. p. s.f.

FERRER, A. (s.f.). Logros y Desafíos de la Educación al Inicio del Siglo XXI (Apropósito de la Presentación de la Conferencia Nacional De Educación.), UNED. Recuperado de: <http://www.gencat.es:8000/cne/conferencia.pdf>. Consultado el 11 de Diciembre del 2022.

GONZALEZ, M. (2006). Organización y Gestion de Centros Escolares. Dimensiones y procesos. Madrid: pearson educacion,S.A. p. 29.

HERNANDEZ, R., FERNÁNDEZ, C. y BAPTISTA, P. (2004). Metodología de la Investigación. (3^{ra} Ed.). México: Editorial Mc Graw Hill. pp. 17-31

INFORME DE LA COMISION NACIONAL PARA LA MODERNIZACION DE LA EDUCACION. (s.f.). .los Desafíos de la Educación Chilena Frente al Siglo 21. Designado por S.E. el Presidente de la República. Recuperado de: http://www.archivochile.com/edu/doc_gen/edudocgen_00002. Pdf. Consultado el 8 de Diciembre del 2022. p. s.f.

MINISTERIO DE EDUCACION. (2002). La Reforma en Marcha. (3^{era} Ed.)Santiago: Impresión Lahosa S.A.

_____ (2004). Revisión de Políticas Nacionales de Educación: Chile 2004, organización para a cooperación y el desarrollo económico Santiago: OCDE Publishing.

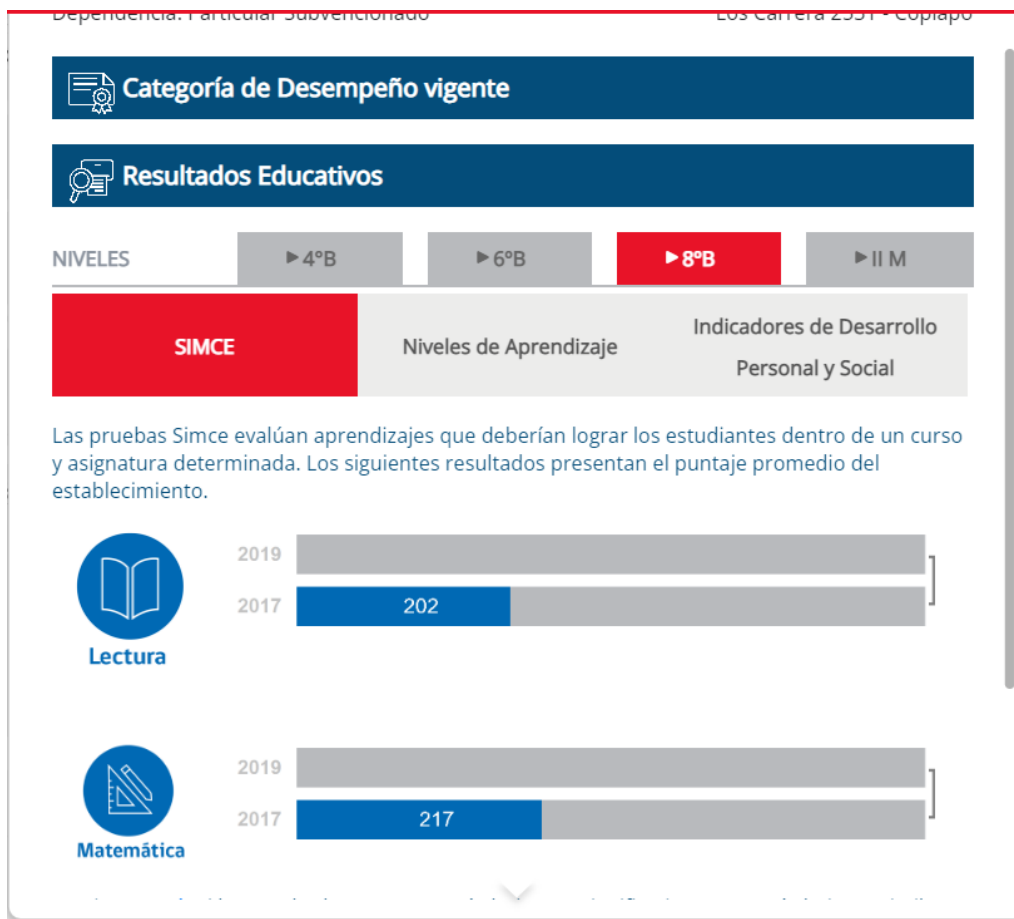
_____ (2005). Marco para la Buena Dirección. Criterios para el Desarrollo Profesional Y Evaluación del Desempeño. Chile: Impresión B&B Impresiones. pp.8- 11.

_____ (2008). Marco para la Buena Enseñanza. (7ma ed.). Chile: Impresora Maval Ltda. p. 25.

- _____ (2008). Estándares Orientadores para Carreras de Pedagogía en Educación Media, Santiago: Impreso en LOM Ediciones Ltda. p. 18 y 39.
- _____ (2003). Marco para la Buena Enseñanza, Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas . Consultado el 20 de Diciembre del 2022. p. s.f.
- STOLP, S. (1994). Liderazgo Para La Cultura Escolar. Recuperado de: https://scholarsbank.uoregon.edu/xmlui/bitstream/handle/1794/3403/digest091_spanish.pdf?sequence=1. Consultado el 16 de Noviembre del 2022. p. s.f.
- TAPIA, M. (2000). Metodología de Investigación. Temuco: Inacap.
- Tobón, S. (2002). Modelo pedagógico basado en competencias. Medellín: Corporación Lasallista.
- Tobón, S. (2005). Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica, 2 ed. Bogotá: ECOE Ediciones.
- VILLA, A. y POBLETE, M. (2007). Aprendizaje Basado en Competencias. Una Propuesta Para las Competencias Genéricas. Bilbao: Universidad de Deusto, Bilbao. pp. 219 y 220.
- ZABALA, A y ARNAU, L. (2007). 11 Ideas Claves. Cómo Enseñar y Enseñar Competencias. (1era ed.) España: Editorial GRAO. p.53.

X. ANEXOS

ANEXO 1



ANEXO 2

 **Categoría de Desempeño vigente**

 **Resultados Educativos**

NIVELES ▶ 4°B ▶ 6°B ▶ 8°B ▶ II M

SIMCE **Niveles de Aprendizaje** Indicadores de Desarrollo Personal y Social

Los Niveles de Aprendizaje permiten conocer qué tan adecuados son los aprendizajes de los estudiantes, en un curso y asignatura. A continuación, se presenta el porcentaje de estudiantes del establecimiento en tres niveles de aprendizaje.



Lectura

2015 93,8% 3,1%



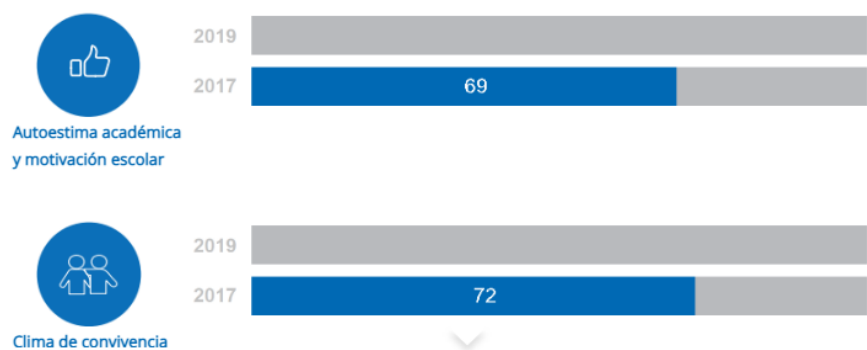
Matemática

2015 61,1% 36,1% 2,8%

ANEXO 3.



Los Indicadores de Desarrollo Personal y Social, son un conjunto de índices elaborados por el Mineduc. La Agencia evalúa cuatro de estos indicadores a través de los Cuestionarios de Calidad y Contexto de la Educación en conjunto con la aplicación de las pruebas Simce. Estos indicadores son:



ANEXO 4

 **Categoría de Desempeño vigente**

 **Resultados Educativos**

NIVELES ▶ 4°B ▶ 6°B ▶ 8°B ▶ II M

SIMCE Niveles de Aprendizaje Indicadores de Desarrollo Personal y Social

Las pruebas Simce evalúan aprendizajes que deberían lograr los estudiantes dentro de un curso y asignatura determinada. Los siguientes resultados presentan el puntaje promedio del establecimiento.



Lectura




Matemática



ANEXO 5.

 Categoría de Desempeño vigente

 Resultados Educativos

NIVELES

▶ 4°B

▶ 6°B

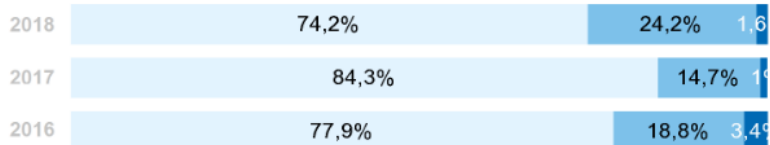
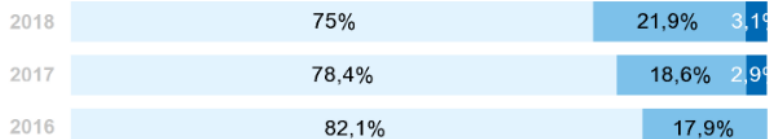
▶ 8°B

▶ **II M**

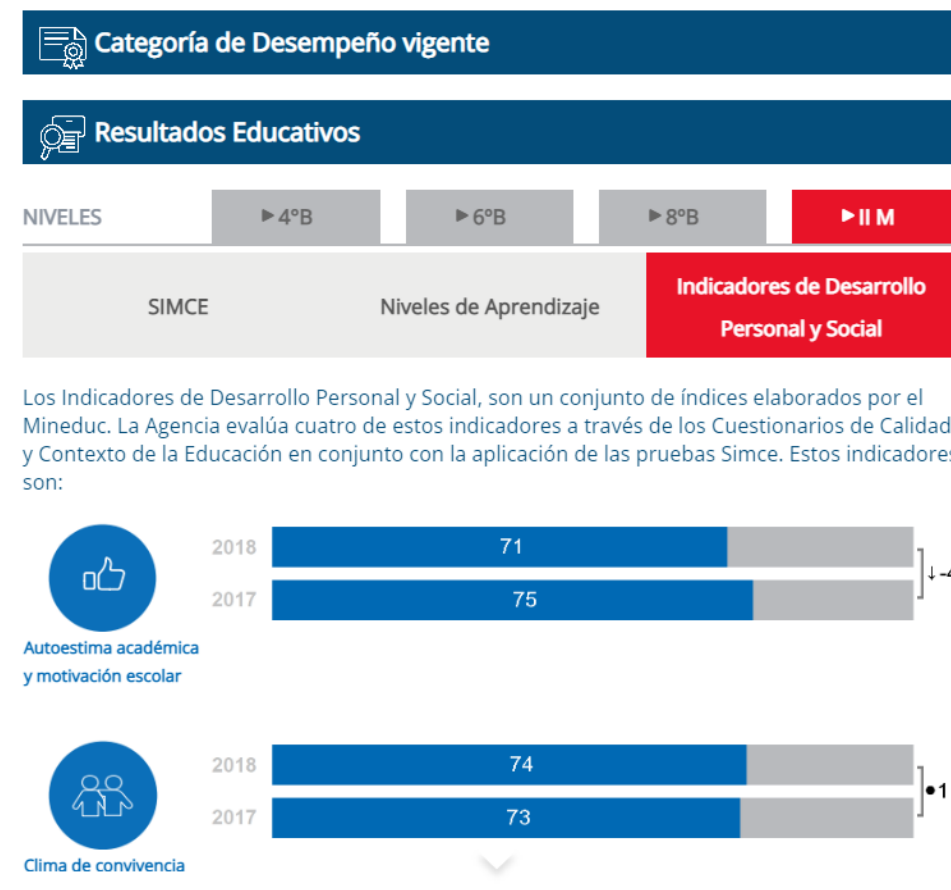
SIMCE

Niveles de AprendizajeIndicadores de Desarrollo
Personal y Social

Los Niveles de Aprendizaje permiten conocer qué tan adecuados son los aprendizajes de los estudiantes, en un curso y asignatura. A continuación, se presenta el porcentaje de estudiantes del establecimiento en tres niveles de aprendizaje.

**Lectura****Matemática**

ANEXO 6



ANEXO 7



APODERADO

Resultados Categoría de Desempeño 2019

Portal educación media

Establecimiento
Dependencia
Director
Comuna
Región
RBD

COLEGIO HÉROES DE ATACAMA
P. Subvencionado
Sin Director
COPIAPO
de Atacama
13156

Categoría de
Desempeño

Insuficiente

Para más información acerca del Portal único para Padres y Apoderados, [acceda aquí](#).

ANEXO 8



Santiago, 06 de enero del 2023

Señor
Lezme Contreras Ávalos
Colegio Héroes de Atacama
Comuna de Copiapó
Presente

Estimado Rector:

Junto con saludarlo cordialmente, por medio de la presente le informo que nuestra alumna, la señorita Carla Soledad González Salazar, Rut N°17.570.122-2, es candidata a Magíster en Educación mención Currículum y Evaluación basado en competencias, Cohorte Enero 2021, quien realizará su Trabajo de Grado consistente en un Diagnóstico y propuesta de mejoras de las áreas de la formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y la gestión de recursos, por lo que solicito su autorización para la aplicación del instrumento en la unidad educativa.

Desde ya agradezco su atención y en espera de contar con su colaboración para que nuestra alumna pueda realizar el trabajo descrito anteriormente.

Le saluda cordialmente,

Dr. Luis Venegas Ramos
Director de Postgrado, Investigación e
Innovación
Universidad Miguel de Cervantes
lvenegas@corp.umc.cl



LV/RRS/vb
Distribución:
- La indicada.
- Archivo.

ANEXO 9

Preguntas Respuestas **20** Configuración

MAGÍSTER PROFESIONAL EN EDUCACIÓN MENCIÓN CURRÍCULUM Y EVALUACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

TRABAJO DE GRADO

Sección 1 de 5

Formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos

Estimado participante:

El presente cuestionario tiene como propósito recabar información sobre propuestas de mejora de las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos del **Colegio Héroes de Atacama**, de la comuna **Copiapó**, región de **Atacama**. Consta de una serie de preguntas asociadas en dimensiones e indicadores. La información que se recabe tiene por objeto la realización de un trabajo de investigación relacionado con dichos aspectos.

Preguntas Respuestas **20** Configuración

Nombre completo

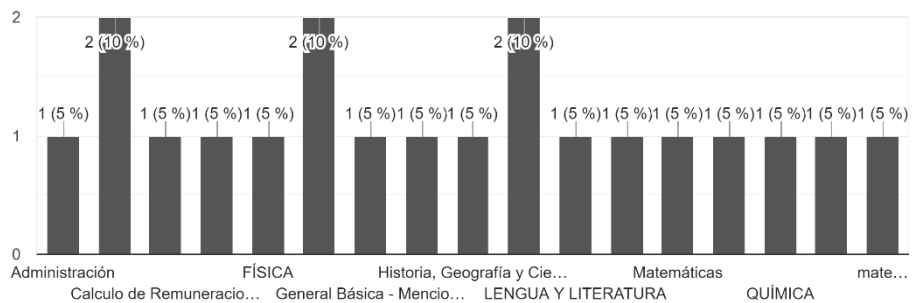
20 respuestas

- JOSE GREGORIO LEON COLEGIAL
- Jemny Alcalá
- Jackson Rickely Vivas Parada
- Ian Dagoberto Cortés Gacitúa
- Pia Alejandra Stolzenbach Opazo
- Paulina Andrea Castro Figueroa
- Krishna Patricia Sáez Miranda
- Michelle Delard Tiffi
- GLENDYS MARÍA PÉREZ ROJAS

- VALENTINA PAZ GONZÁLEZ VARELA
- Rodrigo Alberto Gordillo Daza
- Katherine Marcela Armijo Salas
- Jorge Andres Ramirez Adonis
- NELLY JOSEFINA SALAZAR CEDEÑO
- José Eusebio Lagos Gutiérrez
- Kristel Aimara Vivas Parada
- Jonathan Rojas Navarrete
- Steffi Ivonne Iturriaga Lutz

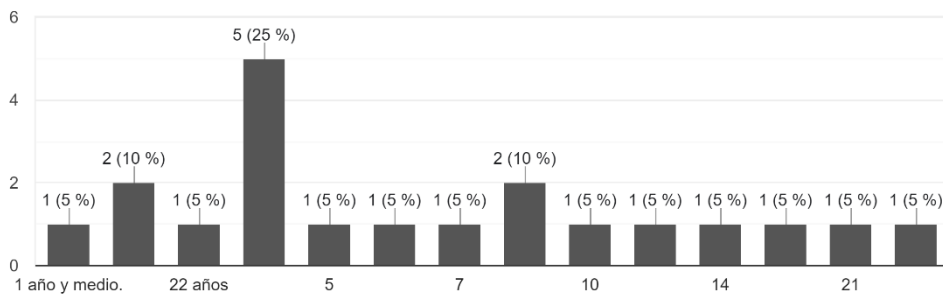
Asignatura que imparte

20 respuestas



Años de experiencia ejerciendo la Docencia

20 respuestas



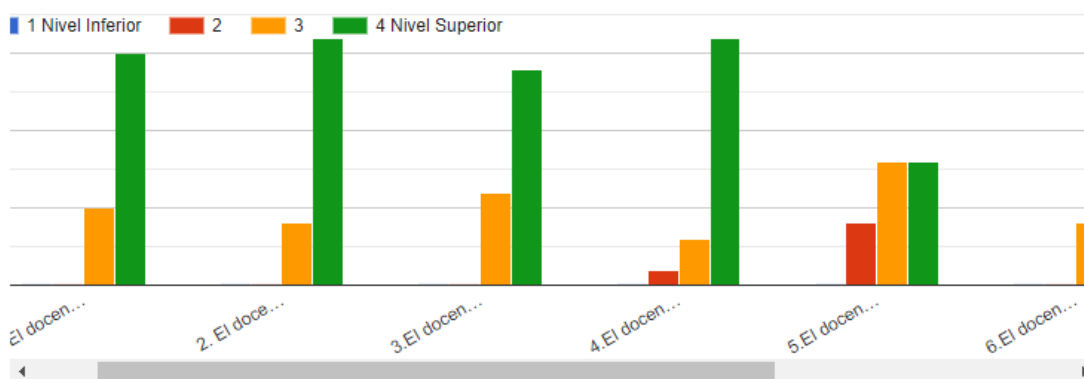
Análisis de las áreas de Proceso



1. Área Formación de Competencias

1.1. Dimensión: Saber Conocer

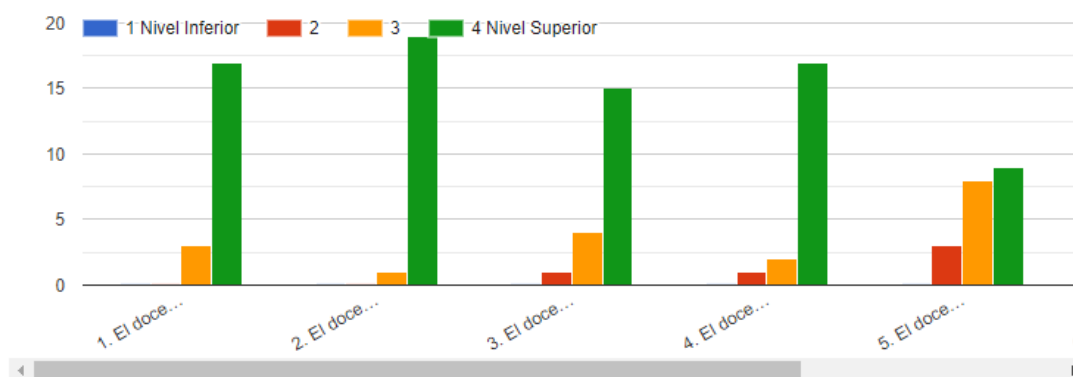
Proceso general a evaluar: Acciones que tengas relación con el conocimiento teórico propios de cada área académica de la institución educativa.



1.2. Dimensión: Como Saber Ser



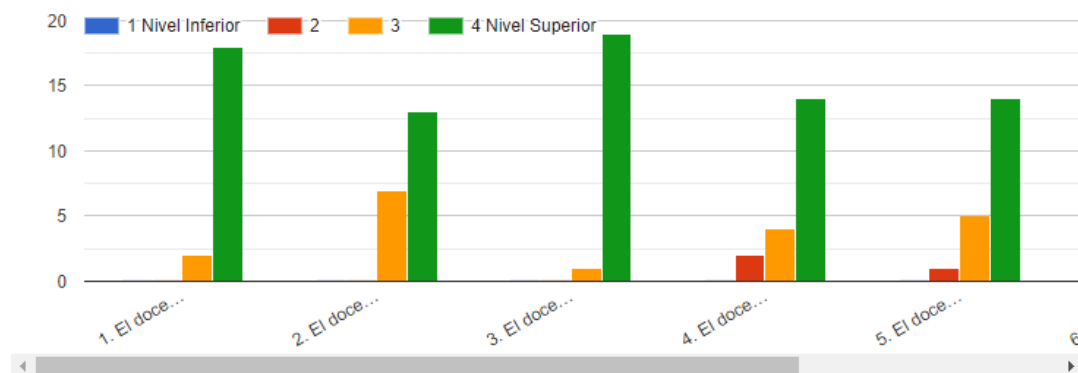
Proceso general a evaluar: Acciones que tengan que ver con capacidades emocionales y afectivas en el desempeño de sus funciones, caracterizado por la construcción de la identidad personal. Se relaciona de forma directa con la ética y el comportamiento.



1.3 Dimensión: Saber Hacer

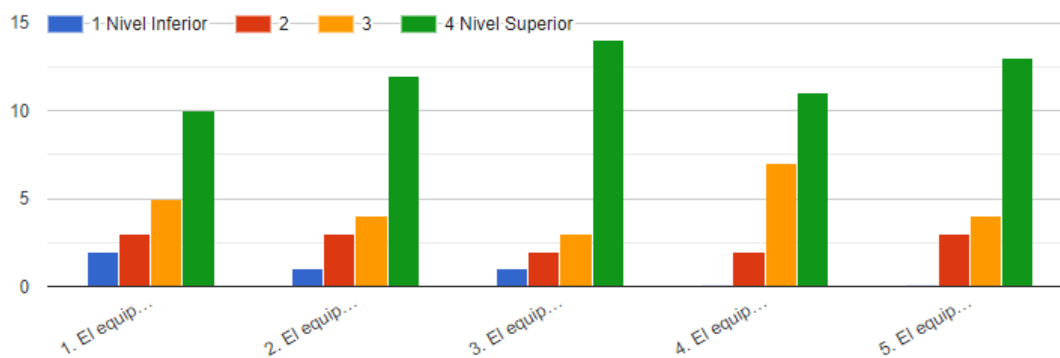


Proceso general a evaluar: Acciones que tiene que ver con la ejecución de procedimientos específicos y/o resolver problemas, comprendiendo el contexto. Potenciando el proceso formativo del estudiante.



Área Formación Liderazgo Pedagógico

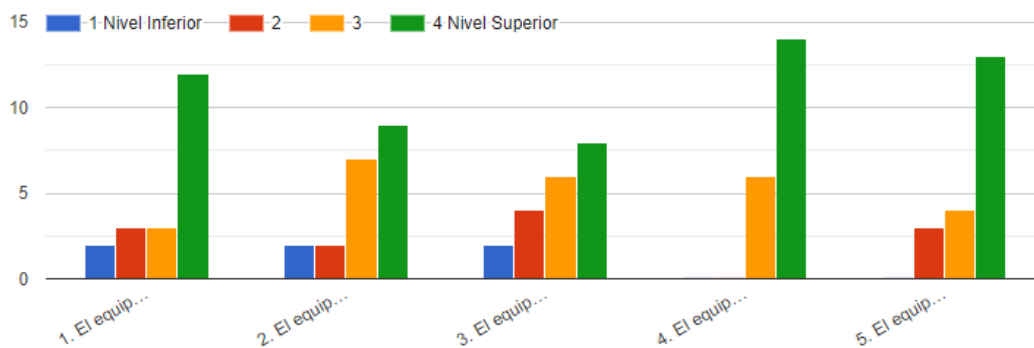
2. 1 Dimensión: Establecer dirección



2.2 Dimensión: Rediseñar la organización



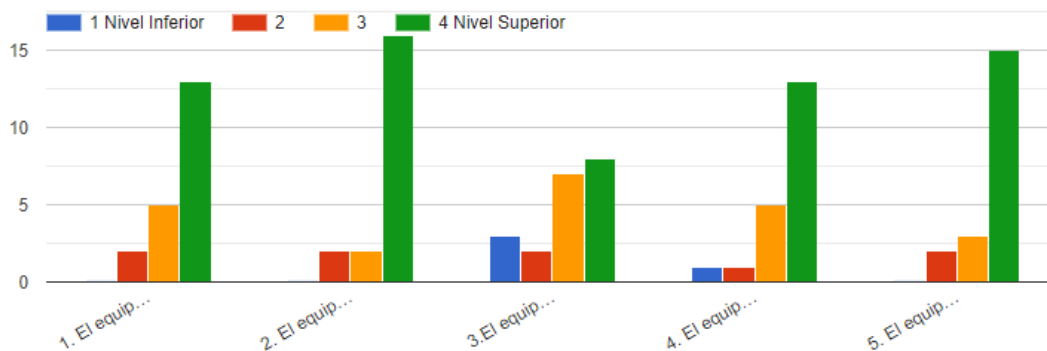
Proceso general a evaluar: Acciones relacionadas a las condiciones de trabajo, donde se pueda permitir que el personal de la institución educacional logre el mayor y mejor desarrollo de sus motivaciones y capacidades.



2.3 Dimensión: Desarrollar Personas



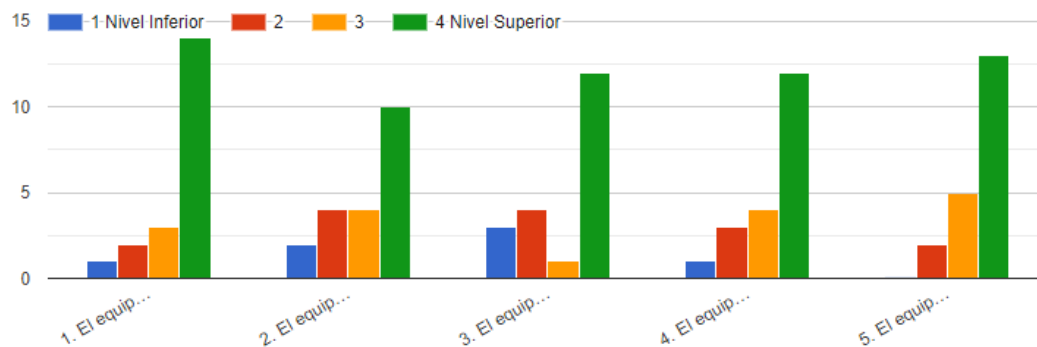
Proceso general a evaluar: Acciones que vayan enfocadas a una buena efectividad de objetivos de la institución educacional, desde la conexión persona y/o estímulo intelectual hacia quienes la integran.



2.4 Dimensión: Gestión de la Instrucción (enseñanza-aprendizaje) del colegio

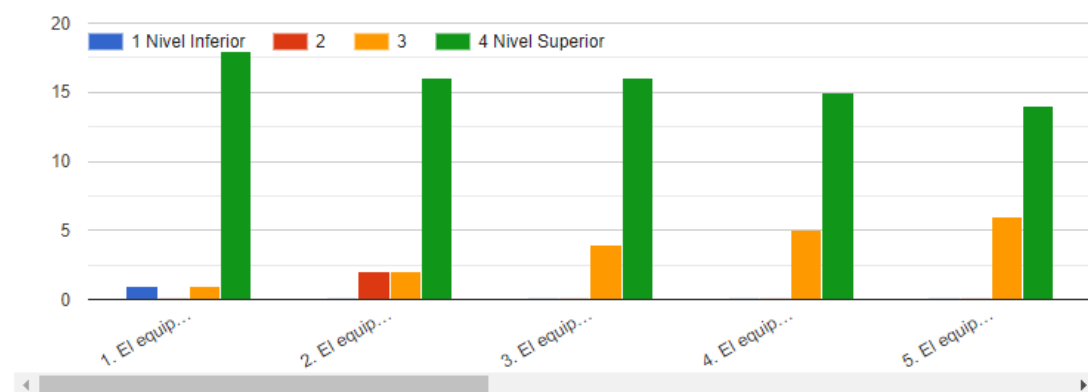


Proceso general a evaluar: Acciones que se asocian con la gestión de prácticas y supervisión asociadas al aula.



3. Área de gestión curricular

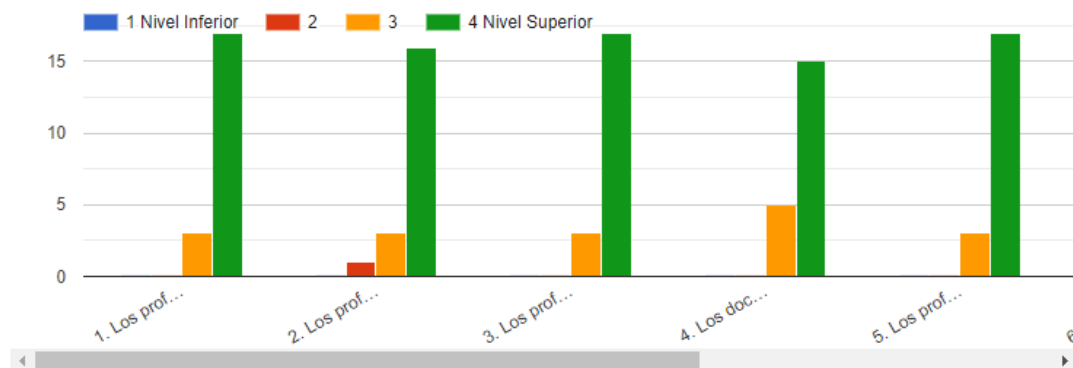
3.1 Dimensión: Gestión pedagógica



3.2. Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula



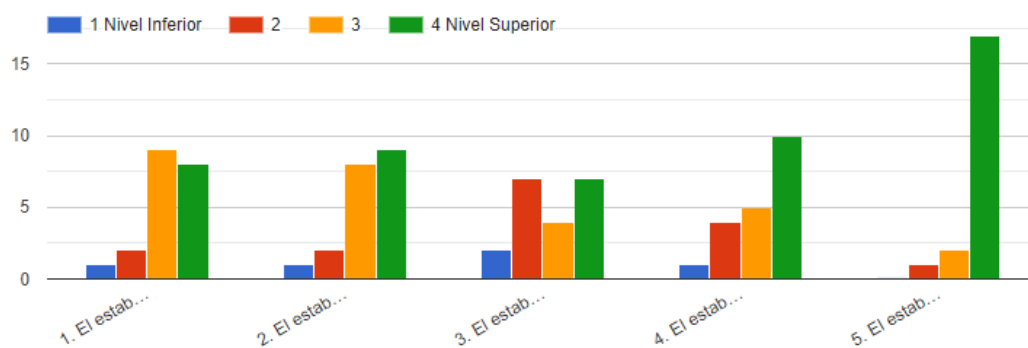
Proceso general a evaluar: Las estrategias utilizadas por los docentes en la sala de clases para asegurar el logro de los aprendizajes esperados en los estudiantes.



3.3. Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes



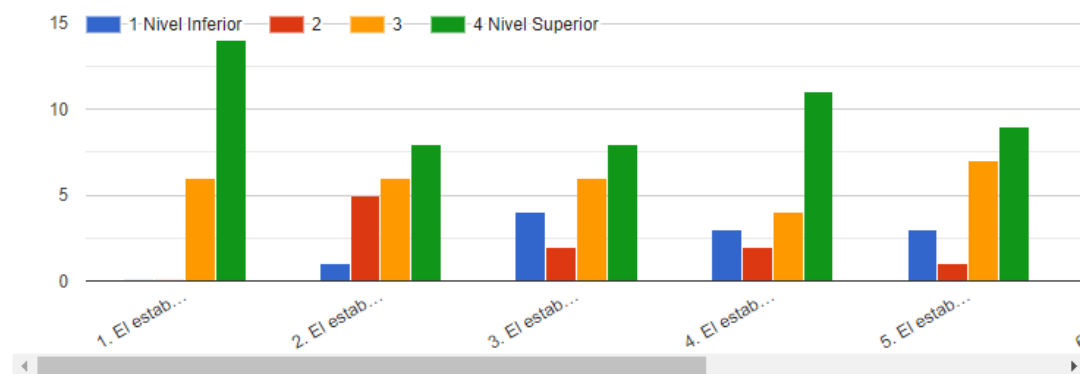
Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y estrategias para apoyar el desarrollo académico, efectivo y social de todos los estudiantes, en consideración de sus diferentes necesidades.



4. Área Gestión de Recursos



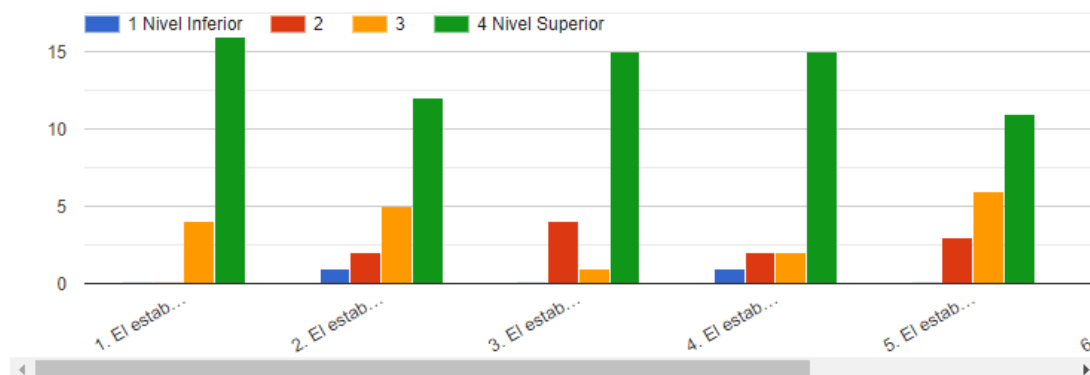
4.1. Dimensión: Gestión del recurso humano



4.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración



Proceso general a evaluar: Las políticas y procedimientos del establecimiento que aseguran una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos.



4.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos



Proceso general a evaluar: Las condiciones y procedimientos que aseguran en el establecimiento la adecuada provisión, organización y uso de recursos educativos necesarios.

