



Trabajo Final para obtener el Grado de Magíster Profesional en Educación,
Mención Curriculum y Evaluación Basado en Competencias

**DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE MEJORA DE LAS ÁREAS DE LA
FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS, EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO, LA
GESTIÓN CURRICULAR Y LA GESTIÓN DE RECURSOS DE LA ESCUELA G 773
JOSÉ MIGUEL MARTÍNEZ SOTO PALGUÍN BAJO DE LA COMUNA DE PUCÓN,
REGIÓN DE LA ARAUCANÍA**

Candidato a Magíster: Elizabeth Salas Mella

Tutor Disciplinar: Rocío Rizzo San Martín

Tutor Metodológico: Marlenis Martínez

Octubre, 2024

ÍNDICE

| | |
|--|---|
| Índice | 2 |
| Resumen | 3 |
| Introducción | 4 |
| Marco Contextual | 5 |
| Marco Teórico | 6 |
| Elaboración y aplicación del instrumento | |
| Diseño y aplicación del instrumento | |
| Análisis de los resultados | |
| Propuestas de Mejora | |
| Conclusión | |
| Bibliografía | |
| Anexos | |

RESUMEN

El actual escenario que vivimos presenta un gran desafío para las instituciones de educación, más aún, después de enfrentar una pandemia que hizo que los estudiantes realizarán durante aproximadamente dos años su proceso de enseñanza aprendizaje desde sus hogares y que llevo a que las mejoras en educación y los aprendizajes de los estudiantes tuvieron un retroceso significativo. Es por lo anterior, que el objetivo del presente trabajo es generar un instrumento que permita realizar una medición en diferentes áreas de gestión de la Formación basada en competencias, Liderazgo pedagógico, Gestión curricular y Gestión de recursos en la EscuelaG-773 José Miguel Martínez Soto de Palguín Bajo comuna de Pucón y a través de este, observar las fortalezas y debilidades del establecimiento educacional, y a la vez, presentar propuestas de mejora que permitan a la comunidad educativa obtener resultados en los aprendizajes de los y las estudiantes.

El objetivo es promover la generación de propuestas de mejora a partir de la implementación de un diagnóstico a nivel mesocurricular del establecimiento educacional. La investigación es de tipo cuantitativa. Las áreas encuestadas son Formación Basada en Competencias, Liderazgo pedagógico, Gestión pedagógica y Gestión de recursos, según lo establecido por el Ministerio de Educación y autores tales como Corvalán, O. y Hawes. La propuesta de mejora tiene objetivos por área y acciones concretas y progresivas, el responsable es el equipo de gestión.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de grado se enmarca en cómo son concebidas las prácticas del sostenedor, equipo directivo y docentes, respecto de las competencias que debieran desarrollar en temas de: Formación Basada en Competencias, Liderazgo Pedagógico, Gestión Curricular y Gestión de Recursos, en la Escuela G-773 José Miguel Martínez Soto de Palguín Bajo de la Comuna de Pucón.

En su estructura se puede encontrar el apartado de: Resumen de la investigación, desde presentación del problema, hasta las propuestas de mejora. Marco teórico, que sustenta el trabajo y abarca la literatura de los elementos centrales y perspectiva del tesista. Marco contextual que describe el entorno y realidad de la escuela. Diseño y aplicación del instrumento de evaluación, que permite realizar un diagnóstico de las áreas a tratar antes mencionadas. Análisis de los resultados, que presenta, describe e interpreta los datos. Propuestas de mejora de las debilidades y fortalezas encontradas. Conclusión, con alcances y aspectos relevantes del trabajo. Bibliografía y por último, Anexos.

Se espera que la revisión del presente trabajo para optar al grado de Magister en Educación, permita al lector reflexionar sobre la importancia de las buenas prácticas pedagógicas, tanto de las que se den directamente con estudiantes en las aulas de trabajo, así como también, de las que están en relación con la gestión y organización central, y como estas influyen en los aprendizajes de niños y niñas de Educación Básica nivel educativo que tiene el deber de brindar experiencias de aprendizaje integrales e inclusivas y desarrollar habilidades cognitivas.

La Escuela José Miguel Martínez Soto es reconocida por la comunidad de Palguín Bajo como un centro educativo preocupado de mantener vivo el cuidado del medio ambiente, la cultura ancestral mapuche y la atención a la diversidad. Reflejamos en nuestro PEI los anhelos de la Comunidad Educativa y esperamos contribuir, desde el apoyo a nuestros apoderados y el desarrollo de nuestra actividad docente, en la formación integral de nuestros estudiantes.

MARCO CONTEXTUAL

Reseña Histórica del Establecimiento y/o contexto.

La escuela G- 773, “**José Miguel Martínez Soto**” del sector de Palguín Bajo, depende de la Municipalidad de Pucón, fue fundada en 1938 como una escuela unidocente, atendiendo a alumnos de 1° a 8° Año Básico. Su ubicación es la misma desde su fundación, Camino internacional Pucón – Curarrehue, kilómetro 20, sector Palguín Bajo. En la actualidad cuenta con una planta docente de 13 profesores más 3 itinerantes, 10 Asistentes de la Educación, 1 conductor de furgón y su ayudante, 3 manipuladoras de alimentos, atendiendo a más de 135 estudiantes distribuidos desde Nivel parvulario a 8° Año Básico, provenientes de sectores rurales al establecimiento y a estudiantes de Curarrehue, Catripulli y Pucón.

En este establecimiento se encuentran en ejecución importantes proyectos y programas que apoyan el Proceso Educativo, dando respuesta a las necesidades de los estudiantes del establecimiento; cuenta con Jornada Escolar Completa, Programa de Integración, donde se atiende a alumnos (as) que presentan dificultades de aprendizajes permanentes y transitorios; Plan de Mejoramiento Educativo, que exige la Ley SEP, Programa de Alimentación Escolar, implementado por JUNAEB, Programa de Prevención de Drogas, Consejo Escolar, Plan de Convivencia Escolar, Plan de Formación Ciudadana, Plan de sexualidad efectividad y género.

Es importante destacar además que a contar del año 2017 se encuentran en funcionamiento los Niveles Parvularios de Kinder y Pre-kinder con una matrícula de 25 estudiantes, cuyo reconocimiento oficial se encuentra en trámite. Además, se menciona que la Escuela tiene un **enfoque ecológico funcional** por lo que las actividades están en plena sintonía con lo que rodea a los estudiantes.

La concreción del Enfoque Ecológico Funcional en la planificación del proceso educativo, requiere analizar la historia personal y las interacciones que establecen los y las estudiantes en su contexto familiar y cultural, y diseñar experiencias de aprendizaje que les permitan desarrollar las competencias funcionales necesarias para conseguir un

manejo personal independiente. La enseñanza y aprendizaje bajo el Enfoque Ecológico Funcional se caracteriza por los siguientes principios:

Asume que cualquier estudiante puede aprender, independientemente del nivel de apoyos que requiera.

Considera las necesidades de los y las estudiantes - sus opiniones, intereses, expectativas - en el diseño de las experiencias de aprendizaje.

Pone énfasis en actividades vinculadas con los contextos de desarrollo, con alto grado de significado y adecuadas a la edad cronológica de los y las estudiantes. Los estudiantes tienen un rol protagónico en las experiencias de aprendizaje. Privilegia la funcionalidad de los aprendizajes curriculares, tanto en situaciones presentes, como en su proyección en el futuro.

Promueve de manera intencionada permanentes generalizaciones y transferencias de lo aprendido.

Involucra activamente a la familia en la planificación, ejecución y evaluación de las experiencias de aprendizaje.

La escuela debe indagar y comprender los entornos primarios de sus estudiantes, - la familia, la escuela, la comunidad –, que permita diseñar el aprendizaje en sus contextos naturales, por lo que se requiere un alto compromiso de las familias para decidir en conjunto los objetivos de aprendizaje de mayor relevancia y funcionalidad para el desarrollo presente y futuro de sus hijos e hijas.

Se menciona también que el establecimiento de carácter municipal trabaja el PME de manera colaborativa ya que este no tiene asociado ningún recurso por lo que las acciones planificadas generalmente son utilizando el recurso humano que el establecimiento posee.

Finalmente se menciona que el establecimiento participa de actividades relacionadas con convivencia escolar, medio ambiente, y algunas actividades a nivel de departamento de educación municipal incentivando de esta manera la inclusión y proyección educativa de los educandos.

DISEÑO CURRICULAR GENERAL

El Establecimiento educacional se rige por las Bases Curriculares y Programas de Estudio de 1º a 6º vigentes desde el año 2013, y las de 7º y 8º vigentes desde el año 2015. Contamos con enseñanza de Mapudungun desde 1º a 6º Año Básico y Proyecto de Integración Escolar que atiende a alumnos desde 1º a 8º Año Básico con NEE. Brindamos a nuestros estudiantes talleres de libre disposición, tanto deportivos como artístico-culturales, que contribuyen a su desarrollo integral. Los docentes elaboran planificaciones anuales en sus asignaturas, para dar cumplimiento al currículum nacional vigente, diseñando distintas estrategias y actividades para lograr el aprendizaje de todos los estudiantes en los tiempos establecidos. Se realiza trabajo colaborativo en todos los niveles y se está implementando el Decreto 83 de acuerdo a la normativa vigente, con planificaciones y clases DUA (Diseño Universal de Aprendizaje) para el logro del aprendizaje de todos los estudiantes. A su vez, el equipo PIE diseña Planes de Adecuaciones Individuales para alumnos con necesidades educativas especiales permanentes y Planes de trabajo, para aquellos estudiantes con NEE transitorias.

En tal sentido, el profesor/a debe poseer un profundo dominio y comprensión de las disciplinas que enseñan y de los conocimientos, competencias y herramientas pedagógicas que faciliten una adecuada mediación entre los contenidos, los estudiantes y el respectivo contexto de aprendizaje. Nuestro establecimiento brinda todo el apoyo e instancias a los docentes para lograrlo.

MARCO TEÓRICO

Respecto de la formación basada en competencias, toda persona desarrolla un conjunto de habilidades en diversas áreas que lo configuran como individuo único.

Corvalán, O. y Hawes, G. (s/f), refieren al respecto que “El análisis de esta definición de Guy Le Boterf nos lleva a determinar que en el conjunto de recursos que moviliza el individuo se cuentan: a) sus recursos internos (conocimientos, saber, saber-hacer, saber-ser, recursos emocionales, culturales, valores); b) los externos (bases de datos, redes de expertos, estructura, materiales); c) un contexto profesional dado

(organización del trabajo, margen de iniciativas, valorización), y d) con el fin de responder a las expectativas de la función en la cual se desempeña (resultados esperados, necesidades a satisfacer, criterios de desempeño y logros predeterminados).” (pág.9

En el ejercicio de una experticia de conocimiento, influyen tanto las competencias específicas y genéricas. Según Tobón, S. (2006). “Hay dos clases generales de competencias: competencias específicas y competencias genéricas. Las competencias genéricas se refieren a las competencias que son comunes a una rama profesional (por ejemplo, salud, ingeniería, educación) o a todas las profesiones. Finalmente, las competencias específicas, a diferencia de las competencias genéricas, son propias de cada profesión y le dan identidad a una ocupación (en este sentido, hablamos de las competencias específicas del profesional en educación física, del profesional en ingeniería de sistemas o del profesional en psicología).”(pág. 14)

Cuando se ejerce una experticia de enseñanza para la educación de otros individuos, las dimensiones saber conocer, saber hacer y saber ser cobran aún más importancia puesto que influyen de igual forma en los educandos. Cuando hablamos de competencias, nos adentramos en una cuestión compleja, tanto como sería definir el concepto humano, así lo expresa Tobón, S. (2006).

“Esta construcción histórica del concepto de competencias en torno a múltiples referentes disciplinares y demandas socioeconómicas es lo que explica la diversidad de definiciones y metodologías para llevar a la práctica el enfoque de competencias. Sin embargo, en esta característica, que se ha visto como una falencia sustancial de las competencias (Bustamante, 2003), es donde precisamente reside la mayor virtud del enfoque de competencias, en tanto su naturaleza tiene una visión multidisciplinar y esto hace que este enfoque pueda alimentarse de diferentes contribuciones. Así mismo, esta naturaleza multidisciplinar de las competencias es lo que permite que sean asumidas como un lenguaje común para referirse al talento humano tanto en las organizaciones educativas, como en las organizaciones sociales y en las organizaciones empresariales, facilitando esto la articulación de la educación con lo social y lo económico.” (pág. 6

Para definir una competencia se deben considerar contextos de desempeño, histórico, político, económico, así como también otros contextos particulares como lugar y objetivo del desempeño, e incluso características individuales/personales del educador y el educando. Importante el qué, que se enseña y aprende, directamente relacionado con los contextos y necesidades sociales actuales, el cómo se enseña y aprende, procesos cognitivos implicados y el por qué se enseña y aprende, valores, motivaciones, expectativas, conciencia social, etc. Implicados en el aprendizaje.

Al respecto la interrogante planteada por Tobón S. (2006). “¿Puede apreciarse entonces un cambio en la enseñanza? cambio que no es hacer más práctico el saber, o integrar la teoría con la práctica, u orientar la educación hacia la empleabilidad. El enfoque de formación con base en competencias es mucho más que eso. Pretende orientar la formación de los seres humanos hacia el desempeño idóneo en los diversos contextos culturales y sociales, y esto requiere hacer del estudiante un protagonista de su vida y de su proceso de aprendizaje, a partir del desarrollo y fortalecimiento de sus habilidades cognoscitivas y metacognitivas, la capacidad de actuación, y el conocimiento y regulación de sus procesos afectivos y motivacionales.” (pág. 17)

Así mismo, Tobón, S. (2006) indica, “En el perfil profesional de egreso se indican las competencias y sus respectivas unidades de competencia. Se recomienda describir cada unidad de competencia con los siguientes componentes: un verbo de desempeño, un objeto, una finalidad y una condición de calidad. Además de estos componentes pueden agregarse otros que sean pertinentes y ayuden a una mejor claridad de las competencias como por ejemplo los métodos, los recursos, el contexto, etc.” (pág. 10)

En función de este trabajo consideraremos como competencia a las habilidades propias de la experticia de la docencia en las dimensiones saber hacer, relacionadas a lo procedimental, saber ser, relacionadas a lo actitudinal, y al saber conocer, relacionadas a lo conceptual, en contextos de enseñanza y aprendizaje formal.

El saber hacer es una competencia docente que ha evolucionado a lo largo del tiempo, ha ido de la mano con paradigmas de la educación, conductista, cognitivo, constructivista entre otros, implica el saber cómo aprender y el saber cómo enseñar.

El saber hacer se complejiza más cuando el concepto mismo está enfocado en el educador, sin embargo, el protagonista es el educando, para el logro de la competencia deben necesariamente confluír ambos.

Al respecto, Perrenoud, P. (2004), afirma “las competencias básicas nos invitan a una profunda revisión de las actividades que, en momento, los centros educativos están ofreciendo a su alumnado como base del currículo y lo hacen enfatizando la necesidad de concebir esas actividades en términos de tareas.

El concepto de tarea, tal y como viene siendo utilizado en el análisis de la práctica pedagógica y de las situaciones educativas, hace referencia al modo peculiar en que se ordenan las actividades educativas para lograr que los alumnos obtengan de ellas experiencias útiles.”(pág.79)

Al respecto también Perrenoud, P. (2004) afirma que “Los efectos educativos no se derivan lineal ni directamente de los currículos que desarrollan profesores y alumnos, como si uno y otros tuviesen un contacto estrecho con el mismo o aprendiesen directamente sus contenidos y propuestas. La labor de profesores y de alumnos desarrollando un currículum está mediatizado por las formas de trabajar con él, pues esa mediación es la que condiciona la calidad de la experiencia que se obtiene. Las tareas académicas, básicamente y de forma inmediata, aunque detrás de ellas existan otros determinantes, son las responsables del filtrado de efectos. Los resultados posibles están en función de la congruencia de las tareas con los efectos que se pretenden, de acuerdo con las posibilidades inherentes a las mismas en cuanto a su capacidad de propiciar unos procesos de aprendizaje determinados. (Gimeno 1988: 266)” (pág. 80)

Respecto de la importancia de las interacciones del profesor, el Marco para la Buena Enseñanza de Educación Básica, Ministerio de Educación (2019) estipula que, “De acuerdo con las teorías actuales del aprendizaje y la experiencia docente, las prácticas efectivas de enseñanza promueven interacciones para apoyar el desarrollo cognitivo, socioemocional y del lenguaje de todos los niños y las niñas. Las interacciones pedagógicas efectivas procuran incorporar los conocimientos previos y el contexto de

vida de los estudiantes, así como oportunidades para expresar y ejercitar habilidades ya existentes y desarrollar otras más complejas (Davis & Miyake, 2004; Skibbe, Behnke, & Justice 2004; Vygostky, 1991 citados en Pianta, 2012), implementando experiencias significativas y coherentes con las características de desarrollo y aprendizaje de todos los niños y las niñas del grupo.” (pág. 22).

El saber conocer, implica mantenerse activo y actualizado al contexto social de un país, a las políticas públicas y de educación vigente que en definitiva establecen las líneas de aprendizajes declarativos que se esperan para los ciudadanos.

Así mismo desafía al profesor a conocer e integrar nuevas tecnologías de acceso al conocimiento e interacción con conceptos del ciberespacio donde el acceso a información es infinito.

El rol del docente lejos de generar una competencia respecto del conocimiento en esta área con su alumnado, es el desafío de incorporar las tecnologías para desarrollar procesos cognitivos eficientes que permitan la discriminación de información, selección y crítica respecto de la exposición a variados tipos de información.

Al respecto, Perrenoud, P. (2004) afirma “Formar en las nuevas tecnologías es formar la opinión, el sentido crítico, el pensamiento hipotético y deductivo, las facultades de observación y de investigación, la imaginación, la capacidad de memorizar y clasificar, la lectura y el análisis de textos e imágenes, la representación de las redes, desafíos y estrategias de comunicación. Resulta evidente que el desarrollo de tecnologías ofrece nuevos campos de desarrollo a estas competencias fundamentales (Perrenoud, 19980) y aumenta sin duda el alcance de desigualdades en el control de las relaciones sociales, la información y el mundo.” (pág. 6)

De esta forma, el profesorado está desafiado a innovar en el aula, utilizar herramientas tics de forma creativa y novedosa. Cobra aún más importancia la función de mediador de aprendizajes y le resta a la concepción tradicional de gestor de conocimientos.

Perrenoud, P. (2004), sostiene que “Los contenidos asociados a la forma de construir y transmitir el conocimiento científico constituyen una oportunidad para el desarrollo de la competencia para aprender a aprender. El aprendizaje a lo largo de la vida, en el caso del conocimiento de la naturaleza, se va produciendo por la incorporación de informaciones provenientes en unas ocasiones de la propia experiencia y en otras de medios escritos o audiovisuales. La integración de esta información en la estructura de conocimiento de cada persona se produce si se tienen adquiridos, en primer lugar, los conceptos esenciales ligados a nuestro conocimiento del mundo natural y, en segundo lugar, los procedimientos de análisis de causas y consecuencias que son habituales en las ciencias de la naturaleza, así como las destrezas ligadas al desarrollo del carácter tentativo y creativo del trabajo científico, la integración de conocimientos y búsqueda de coherencia global, y la auto e inter regulación de los procesos mentales.” (pág. 77)

La dimensión saber ser es en la educación como en otras áreas de desempeño, aquella que por mucho tiempo fue descuidada y desvalorada. A medida que los modelos educacionales fluyeron paulatinamente hacia el constructivismo, aparecieron conceptos como “aprendizaje significativo” el cual colocaba en el centro del aprendizaje la motivación e interés, conceptos asociados a lo efectivo y no a lo cognitivo ni conductual.

El desarrollo del componente afectivo y actitudinal es cada vez más un tema importante en las políticas públicas educativas, desde los niveles parvularios que 12 por grupo etario y etapa del desarrollo es sabida su prioridad en el currículo, sino también en los niveles básicos, medios y superiores.

Así también lo considera el Ministerio de Educación (2018), “Busca garantizar en todo momento la integridad física, psicológica, moral y espiritual del niño y la niña, así como el respeto de su dignidad humana. En virtud de ello, toda situación educativa debe propiciar que niñas y niños se sientan plenamente considerados en sus necesidades e intereses y avancen paulatina y conscientemente en la identificación de aquellas situaciones que les permiten sentirse integralmente bien. Con todo, serán activos en la creación de condiciones para su propio bienestar, desarrollando sentimientos de aceptación, plenitud, confortabilidad y seguridad, que los lleven a gozar del proceso de aprender.” (pág. 31)

El desarrollo afectivo constituye una necesidad básica humana a la par del alimentarse y dormir. Si no están satisfechas las necesidades básicas, la persona no puede acceder al pleno desarrollo de otras áreas de aprendizaje.

Al respecto, Tobón, S. (2006) indica “El enfoque de competencias se centra en el hacer y descuida el ser. Esta es también una crítica frecuente al enfoque de competencias en la educación y radica en que los programas de formación y certificación de competencias laborales han tendido a enfatizar en la ejecución de actividades y tareas, con un bajo grado de consideración de los valores y actitudes. Sin embargo, esto se ha comenzado a superar en los últimos años al ponerse de plano que la dimensión afectivo motivacional es fundamental para realizar cualquier actividad con idoneidad, pues allí está presente el querer, la motivación por el trabajo bien hecho, la responsabilidad en lo que se hace, la disposición a aprender, etc. Es por ello, que una definición compleja, sistémica e integral de las competencias contiene no sólo la dimensión cognoscitiva y la dimensión del hacer, sino también la dimensión del ser, en el proceso de desempeño. Y no se puede plantear que la idoneidad es sólo idoneidad para realizar con excelencia un trabajo al servicio de los intereses económicos empresariales, sino que la idoneidad es saberse desempeñar con excelencia también en los demás planos de la vida humana.” (pág.9)

El saber ser permite dar sentido al aprendizaje, hacerlo propio y aplicarlo en otros contextos, actúa de forma transversal en las acciones para darles valor personal y social. En cuanto al área de liderazgo pedagógico, el liderazgo educativo puede entenderse como la capacidad motivar, movilizar e influenciar a otros para articular metas compartidas, el líder inspira a reflexionar.

Perrenoud, P. (2004), comenta, “En todos los casos, la práctica reflexiva es una fuente de aprendizaje y regulación. La diferencia es que nuestra inclinación más fuerte es poner estos mecanismos al servicio de una adaptación a las circunstancias, de una victoria de confort y seguridad, mientras que el ejercicio metódico de una práctica reflexiva podría convertirse en una palanca esencial de autoformación e innovación, por lo tanto, de construcción de nuevas competencias y nuevas prácticas. Saber analizar y explicitar su práctica permite el ejercicio de una lucidez profesional que nunca es total y

definitiva, por la simple razón de que también tenemos necesidad, para permanecer en vida, de contarnos historias.” (pág. 40)

En el tema de gestión del currículum y gestión pedagógica, la Unidad Currículum y Evaluación (2021) la define como “La dimensión GESTIÓN PEDAGÓGICA constituye el eje del quehacer de cada establecimiento y comprende las políticas, procedimientos y prácticas de planificación, implementación y evaluación del proceso educativo, considerando las necesidades de todos los estudiantes, con el fin último de que estos logren los Objetivos de Aprendizaje establecidos en las Bases Curriculares. Para lograr el aprendizaje y el desarrollo de sus estudiantes, es necesario que los docentes, el equipo técnico-pedagógico y el director trabajen de manera coordinada y colaborativa. Los docentes deben llevar a cabo los procesos de enseñanza y aprendizaje en el aula, lo que implica el uso de estrategias pedagógicas adecuadas y el monitoreo de la evolución de sus estudiantes. A esto se suma un elemento fundamental del trabajo pedagógico: responder a las características particulares y diversas de los estudiantes, en miras de superar las dificultades y favorecer el despliegue de sus potencialidades. Por otra parte, la principal labor del director es asegurar la implementación curricular mediante la realización de tareas de programación, apoyo y seguimiento del proceso educativo.” (pág. 53)

Respecto del área de gestión de recursos, la Unidad Currículum y evaluación (2021) la define como “La dimensión GESTIÓN DE RECURSOS comprende las políticas, procedimientos y prácticas llevadas a cabo por el sostenedor y los equipos directivos de los establecimientos a su cargo, y están dirigidas a contar con los recursos humanos, financieros y materiales, y las redes externas necesarios para la adecuada implementación de los procesos educativos.

A partir de lo planteado por el Ministerio de Educación (2015), la gestión de recursos es fundamental para el funcionamiento del establecimiento y el desarrollo de la labor educativa. Los docentes son el factor a nivel de establecimiento educacional que más impacta en el aprendizaje de los niños y niñas, resulta esencial que el sostenedor y los equipos directivos gestionen las acciones necesarias para contar con un equipo suficiente, competente y comprometido, lo que implica, entre otras cosas, ofrecer

buenas condiciones laborales, retroalimentar al personal respecto de su desempeño y promover el desarrollo profesional continuo. También se debe asegurar la provisión, administración y optimización de los recursos humanos, pedagógicos, financieros y administrativos dado que estos condicionan significativamente el funcionamiento del establecimiento, afectando su viabilidad y continuidad en el tiempo. La gestión de redes y oportunidades de apoyo son fundamentales para maximizar los recursos disponibles y las capacidades institucionales para potenciar el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional. Por su parte, la infraestructura, el equipamiento y los materiales educativos permiten y facilitan la implementación de las actividades de enseñanza y aprendizaje, por lo que el establecimiento también debe asegurar que estos sean suficientes, apropiados y se encuentren en buenas condiciones.

La gestión curricular se vincula con aspectos como procesos de toma de decisiones en relación a qué, cómo y cuándo enseñar y evaluar, estas son actividades diarias y primordiales que se dan en las escuelas. En ellas convergen acciones tanto de tipo pedagógico, didáctico y de evaluación, tomando en cuenta el contexto, integración, innovación y motivación educativa.

Corvalán, O. y Hawes, G. (s/f) señala, “Con respecto a la observación de los valores implícitos en una actuación valiosa de un sujeto que demuestra con alto nivel de maestría una competencia, cabe señalar que es posible aproximarse a una evaluación de los mismos a partir de diversos métodos. Por ejemplo, es posible desarrollar pautas de observación que den cuenta de la calidad estética que muestra el sujeto en su actuación, incluyendo el goce o esfuerzo que le provoca la puesta en práctica de la competencia en cuestión. Otra pauta podrá servir a los fines de evaluar aspectos relacionados con la forma en que se dan las relaciones interpersonales durante la demostración de una competencia. Por último, los elementos actitudinales tienen directa relación con los valores y éstos pueden llegar a constituir virtudes características de un individuo.” (pág. 7)

Respecto del área de Elaboración, validación y aplicación de instrumentos de evaluación, primero se debe hacer la pregunta ¿por qué evaluar?, ¿cómo evaluar? y ¿qué evaluar?. Las posibilidades de desarrollo en tecnologías de la información,

cambios sociales, climáticos, políticos, económicos, etc. todo es factor influyente en los procesos educativos, si a ello se le agrega el factor que los procesos de enseñanza y aprendizaje formal se dan en contextos de establecimientos educacionales con una cultura escolar propia, se complejiza aún más esta actividad. Los cambios y renovación parecen ser un aspecto permanente, pero este necesita de evaluación. Al respecto, Mora Vargas, Ana Isabel (2004) citando a Stufflebeam y Shinkfield (1995, p. 20) indica que la evaluación es un proceso complejo, "sirve al progreso y se utiliza para identificar los puntos débiles y fuertes, y para tender hacia una mejora".

La práctica evaluativa debe ser considerada como parte de un proceso y no como un elemento de finalización independiente. Siempre hay evaluación, es fundamental hacerlo consciente, reflexivo y que permita tomar decisiones.

Al reflexionar las comunidades educativas tienen la oportunidad de detectar fortalezas y debilidades, plantearse problemas y preguntas a resolver. Al respecto, Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014) afirman que, "En realidad, plantear el problema no es sino afinar y estructurar más formalmente la idea de investigación. El paso de la idea al planteamiento del problema puede ser en ocasiones inmediato, casi automático, o bien llevar una considerable cantidad de tiempo; lo que depende de qué tan familiarizado esté el investigador con el tema a tratar, la complejidad misma de la idea, la existencia de estudios antecedentes, el empeño del investigador y las habilidades personales de éste." (pág. 59)

Los instrumentos de evaluación permiten formalizar y sistematizar la práctica. Los resultados pueden ayudar a resolver un problema y/o generar nuevas interrogantes. Es ahí también la importancia de los objetivos evaluativos que permiten mantener delimitado el campo de investigación.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014) manifiestan que, "Los objetivos deben expresarse con claridad para evitar posibles desviaciones en el proceso de investigación y deben ser susceptibles de alcanzarse (Rojas, 198 I); son las guías del estudio y durante todo el desarrollo del mismo deben tenerse presentes." (pág. 60)

La gestión, liderazgo y competencias son conceptos que impactan en las comunidades educativas e influyen los aprendizajes.

ELABORACIÓN, VALIDACIÓN Y APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO.

El instrumento aplicado fue diseñado para responder a dos grandes elementos que guían este trabajo de grado:

- La pregunta guía: ¿Cuál es la percepción de las prácticas de Formación Basada en Competencias, Liderazgo pedagógico, Gestión Curricular y Gestión de Recursos, de la Escuela básica G-773 José Miguel Martínez Soto de Palguín Bajo en el período 2023. 2024?
- El objetivo general del trabajo: Promover la generación de propuestas de mejora a partir de la implementación de un diagnóstico a nivel mesocurricular, considerando la Formación basada en competencias, Liderazgo pedagógico, Gestión curricular y Gestión de recursos.

Participaron en su elaboración la Jefe de Unidad Técnico Pedagógica, la Directora del establecimiento, quién también validó el mismo y completó el formulario de validación. El instrumento es de tipo cuantitativo, arroja datos porcentuales de preferencias. A continuación, se detallan las dimensiones para cada una de las áreas consideradas:

La elaboración se llevó a cabo en las siguientes áreas considerando que su aplicación se realizó en una Escuela rural Municipal de la comuna de Pucón.

| AREA | CRITERIOS A CONSIDERAR |
|----------------------------------|---|
| Formación basada en competencias | Saber conocer Saber ser Saber hacer |

| | |
|----------------------|--|
| Liderazgo pedagógico | Establecer dirección Rediseñar la organización Desarrollar personas Gestionar la institución (Enseñanza y Aprendizaje) en la escuela |
| Gestión curricular | Gestión pedagógica Enseñanza y aprendizaje en el aula Apoyo al desarrollo de los estudiantes |
| Gestión de recursos | Gestión del recurso humano Gestión de recursos Financieros y Administración Gestión de recursos Educativos |

Se proponen escalas con indicadores en donde se indiquen el nivel de instalación de las prácticas en las distintas dimensiones de trabajo al interior de la escuela, desde ahí se desprenderán propuestas de mejora en las practicas más débiles en donde se indiquen acciones que se pueden implementar a fin de potenciar y fortalecer la gestión del establecimiento educacional.

DISEÑO Y APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

El instrumento aplicado fue diseñado para responder a dos grandes elementos que guían este trabajo de grado:

- La pregunta guía: ¿Cuál es la percepción de las prácticas de Formación Basada en Competencias, Liderazgo Pedagógico, Gestión Curricular y Gestión de Recursos, de la

Escuela Básica G-773 José Miguel Martínez Soto de Palguín Bajo de la Comuna de Pucón en el periodo de 2023 y 2024?

- El objetivo general del trabajo: Promover la generación de propuestas de mejora a partir de la implementación de un diagnóstico a nivel mesocurricular, considerando la Formación basada en competencias, Liderazgo pedagógico, Gestión curricular y Gestión de recursos. Participaron en su elaboración la jefe de Unidad Técnico Pedagógica con el apoyo de la Directora del establecimiento, quién también validó el mismo y completó el formulario de validación. El instrumento es de tipo cuantitativo, arroja datos porcentuales de preferencias. El instrumento consta de un título, que explicita el objetivo de la evaluación. La instrucción indica las áreas a evaluar e indica marcar con una "X" uno de cuatro niveles de desarrollo de la escala evaluativa. En el apartado "Escala evaluativa" se detallan las dimensiones para cada una de las áreas consideradas:

A.- Área Formación basada en competencias Dimensión a.1 Saber conocer a.2 Saber hacer a.3 Saber ser

B.- Área Liderazgo pedagógico Dimensión b.1 Establecer dirección b.2 Rediseñar la organización b.3 Gestionar la instrucción b.4 Desarrollar personas

C.- Área Gestión del currículum Dimensión c.1 Gestión pedagógica c.2 Enseñanza y aprendizaje en el aula c.3 Apoyo al desarrollo de los estudiantes

D.- Área Gestión de recursos Dimensión d.1 Gestión de recursos humanos d.2 Gestión de recursos financieros y administrativos d.3 Gestión de recursos educativos

El instrumento fue entregado impreso a cada una de las profesoras, quiénes respondieron libremente y luego hicieron entrega del mismo con la rúbrica respondida. A continuación, es presentado



MAGÍSTER PROFESIONAL EN EDUCACIÓN MENCIÓN CURRÍCULUM Y EVALUACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

TRABAJO DE GRADO

Título del trabajo

Diagnóstico y propuestas de mejora de las áreas de la formación basada en competencias, El liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos de la Escuela BásicaG-773José Miguel Martínez Soto, de la comuna de Pucón , Región de La Araucanía.

Objetivo del trabajo

Promover la generación de propuestas de mejora a partir de la implementación de un Diagnóstico a nivel Mesocurricular, considerando la Formación Basada en Competencias, el Liderazgo Pedagógico, la Gestión Curricular y la Gestión de Recursos.

Revisión del instrumento

El instrumento debe considerar lo siguiente:

| Área | Criterios a considerar en el instrumento |
|----------------------------------|---|
| Formación basada en Competencias | <ul style="list-style-type: none"> - Saber conocer - Saber ser - Saber hacer |

| | |
|----------------------|---|
| Liderazgo pedagógico | <ul style="list-style-type: none"> - Establecer dirección. - Rediseñar la organización. - Desarrollar personas. - Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela. |
| Gestión curricular | <ul style="list-style-type: none"> - Gestión pedagógica. - Enseñanza y aprendizaje en el aula. - Apoyo al desarrollo de los estudiantes. |
| Gestión de recursos | <ul style="list-style-type: none"> - Gestión del recurso humano. - Gestión de recursos financieros y administración. - Gestión de recursos educativos. |

| | | | | | | |
|--|-------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| <p>Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones:(1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)</p> <p>ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las afirmaciones se comprenden con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado) | Grado de acuerdo | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | | | | | | X |
| | | | | | | X |
| | | | | | X | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|----------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Las opciones de respuesta son adecuadas • Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico | | | | | | |
| PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante): | | | | | | X |
| <ul style="list-style-type: none"> • Es pertinente para lograr el objetivo de diagnosticar las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos del establecimiento. | | | | | | X |

| | | |
|--|----|----|
| | Sí | No |
| El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente. | X | |

| | Evaluación general del cuestionario | | | |
|---------------------------------------|-------------------------------------|-------|---------|------------|
| | Excelente | Buena | Regular | Deficiente |
| Validez de contenido del cuestionario | X | | | |

| Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario: | |
|---|---|
| Motivos por los que se considera adecuado | Los indicadores corresponden y son pertinentes a la realidad del establecimiento escolar, somos un establecimiento municipal. |

| | |
|--|--|
| Motivos por los que se considera no adecuado | |
| Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión) | |

Identificación del experto

| | |
|--|---|
| Nombre y apellidos | Elizabeth Salas Mella |
| Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo): | Profesora en Educación General Básica Escuela G-773 Palguín Bajo, Región de la Araucanía |
| e-mail | Elimella177mail.com |
| Fecha de la validación (día, mes y año): | |

DISEÑO Y APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

Los niveles de apropiación para cada criterio evaluado serán los siguientes:

| 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. |

ANÁLISIS DE LAS ÁREAS DE PROCESO

1. Área de gestión del currículum

1.1. Dimensión: Gestión pedagógica

Proceso general a evaluar: Políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo

el equipo técnico pedagógico para organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

| Prácticas | Nivel de 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. | | | | X |
| 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) | | | | X |
| 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. | | | X | |
| 4. El equipo técnico pedagógico asegura la realización efectiva de las clases calendarizadas, | | | X | |

| | | | | |
|---|--|--|----------|----------|
| 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. | | | X | |
| 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. | | | X | |
| 7. 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. | | | | X |
| 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. | | | | X |
| 13. El equipo técnico pedagógico promueve la reutilización, adaptación y mejora de los recursos | | | X | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| desarrollados por los docentes (por ejemplo planificaciones, guías, pruebas, y otros instrumentos evaluativos), y establece un sistema para su organización y uso. | | | | |
|--|--|--|--|--|

1.2. Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

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

| Prácticas | Nivel de calidad de la práctica | | | |
|---|---------------------------------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Los profesores comunican claramente lo que esperan que los estudiantes aprendan o consoliden en cada clase y establecen las relaciones entre las actividades realizadas y los objetivos a alcanzar. | | | X | |
| 2. Los profesores introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual. | | | X | |
| 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. | | | | X |

| | | | | |
|---|--|--|---|--|
| 4. Los docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes. | | | X | |
| 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. | | | X | |
| 6. Los profesores logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros). | | | X | |
| 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. | | | X | |
| 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. | | | X | |

1.3. Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

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

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

| | | | | |
|---|--|--|--|---|
| sistema. | | | | |
| 6. El establecimiento cuenta con un sistema de orientación vocacional que apoya a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y superiores, que incluye la entrega de información actualizada sobre alternativas de estudio, instituciones, sistemas de ingreso, becas y créditos. | | | | X |

Área Liderazgo Escolar

1.1. Dimensión: Liderazgo del sostenedor

Proceso general a evaluar:

| Prácticas | Nivel de calidad de la práctica | | | |
|---|---------------------------------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. El sostenedor define claramente los roles y atribuciones del director y el equipo directivo y los respeta. | | | X | |
| 2. El sostenedor establece metas claras al director. | | | X | |
| 3. El sostenedor mantiene canales fluidos de | | | X | |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| comunicación con el director y el equipo directivo: recibe inquietudes, gestiona las peticiones, informa oportunamente | | | | |
| 4. El sostenedor entrega oportunamente los recursos comprometidos. | | X | | |
| 5. El sostenedor gestiona eficazmente los apoyos acordados. | | X | | |

1.2. Dimensión: Liderazgo formativo y académico del director

Proceso general a evaluar: El liderazgo del director en relación al logro de una comunidad comprometida con el Proyecto Educativo Institucional, una cultura de altas expectativas, el desarrollo permanente de los docentes, el mejoramiento de las prácticas y una conducción efectiva.

| Práctica | Nivel de calidad de la práctica | | | |
|--|---------------------------------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. El director se compromete con el logro de altos resultados académicos y formativos. | | | | X |

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

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 7. El director promueve una ética de trabajo. | | | | |
|---|--|--|--|--|

1.3. Dimensión: Planificación y gestión de resultados

Proceso general a evaluar: La definición de los grandes lineamientos del establecimiento, el proceso de planificación junto con el monitoreo del cumplimiento de las metas, y la utilización de datos y evidencia para la toma de decisiones en cada una de las etapas de estos procesos.

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

Área Convivencia Escolar

1.1. Dimensión: Formación

Proceso general a evaluar: Las políticas, líneas de acción y prácticas que lleva a cabo el establecimiento para promover la formación afectiva, social, ética y espiritual de los estudiantes.

| Prácticas | Nivel de calidad de la práctica | | | |
|--|---------------------------------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. El establecimiento traduce los lineamientos formativos estipulados en el Proyecto Educativo Institucional en estrategias concretas para alcanzar su logro (prácticas pedagógicas transversales, programa de orientación, actividades de encuentro, talleres extra-programáticos, programas de formación docente, alianza familia escuela, entre otros). | | | | X |
| 2. El establecimiento cuenta con una persona o equipo a cargo de la Convivencia Escolar, con funciones y tiempos conocidos por todos los miembros de la comunidad educativa, que se responsabiliza por implementar y monitorear los lineamientos formativos. | | | X | |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| 3. El establecimiento modela y enseña maneras constructivas de relacionarse y resolver conflictos. | | | X | |
| 4. El establecimiento cuenta con un programa de afectividad y sexualidad, en concordancia con los lineamientos formativos del Proyecto Educativo, hace un seguimiento a su implementación y evalúa sus resultados. | | | X | |
| 5. El establecimiento cuenta con un programa de promoción de conductas de cuidado personal y prevención de conductas de riesgo (consumo y tráfico de alcohol y drogas), hace un seguimiento a su implementación y evalúa sus resultados. | | | X | |
| 6. El equipo directivo y docente involucra y orienta a los padres y apoderados en el proceso de aprendizaje académico y formativo de sus hijos. | | | X | |

1.2. Dimensión: Convivencia escolar

Proceso general a evaluar: Políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el establecimiento para asegurar un ambiente de respeto y valoración, organizado y seguro.

| Prácticas | Nivel de calidad de la Práctica |
|-----------|---------------------------------|
|-----------|---------------------------------|

| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|---|
| 1. El establecimiento promueve y exige un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa y en todos los espacios formativos (aula, talleres, bibliotecas, patios, actos ceremoniales, eventos deportivos). | | | | X |
| 2. El equipo directivo y docente valora de manera sistemática la riqueza de la diversidad como parte de cualquier grupo humano y previene todo tipo de discriminación. | | | X | |
| 3. El establecimiento cuenta con un Manual de Convivencia que explicita las normas para organizar la vida en común, que es conocido por el conjunto de la comunidad educativa y que se hace cumplir de manera efectiva. | | | | X |
| 4. El establecimiento cuenta con procedimientos y rutinas de comportamiento que facilitan el desarrollo de las actividades cotidianas. | | | X | |
| 5. El establecimiento provee las condiciones para hacer de la escuela un lugar seguro para los estudiantes, tanto física como psicológicamente (infraestructura adecuada, personal idóneo, protocolos para recibir denuncias, entre otros). | | | X | |
| 6. El establecimiento previene y enfrenta las conductas antisociales o violentas, desde las situaciones menores hasta las más graves, a través | | | X | |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| de estrategias concretas y consensuadas. | | | | |
| 7. El establecimiento previene y enfrenta el bullying o intimidación sistemática, a través de estrategias concretas. | | | X | |

1.3. Dimensión: Participación

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

| Prácticas | Nivel de calidad de la práctica | | | |
|---|---------------------------------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. El establecimiento genera sentido de pertenencia en los estudiantes, lo que motiva su participación en torno al Proyecto Educativo Institucional. | | | | X |
| 2. El establecimiento promueve el encuentro y la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa para crear lazos y fortalecer el sentido de pertenencia. | | | X | |

| | | | | |
|---|--|--|---|--|
| <p>3. El establecimiento promueve y modela entre sus estudiantes un sentido de responsabilidad con su comunidad, entorno y sociedad, y los motiva a realizar aportes concretos.</p> | | | X | |
| <p>4. El establecimiento valora y fomenta la expresión de ideas, el debate fundamentado y reflexivo entre los estudiantes en un contexto de respeto.</p> | | | X | |
| <p>5. El establecimiento promueve la participación de todos los estamentos a través del funcionamiento efectivo del Consejo Escolar.</p> | | | X | |
| <p>6. El establecimiento promueve la participación de los estudiantes a través del Centro de Estudiantes y las Directivas de curso, los cuales han sido elegidos democráticamente.</p> | | | X | |
| <p>7. El establecimiento promueve y apoya la participación de los padres y apoderados a través del Centro de Padres y los Delegados de curso.</p> | | | X | |
| <p>8. El establecimiento promueve la participación de los docentes a través de la realización periódica del Consejo de profesores y lo valida como una instancia fundamental para discutir temas relacionados con la implementación del Proyecto Educativo Institucional.</p> | | | X | |
| <p>9. El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes para informar a los apoderados y estudiantes respecto de su</p> | | | X | |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| funcionamiento. | | | | |
| 10. El establecimiento es receptivo a las necesidades e intereses de los apoderados y estudiantes, y cuenta con canales claros tanto para recibir sugerencias, inquietudes y críticas, como para canalizar aportes u otras formas de colaboración. | | | X | |

Área Gestión de Recursos

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

| | | | | |
|---|--|--|---|---|
| 3. El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo. | | | | X |
| 4. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas. | | | X | |
| 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. | | | X | |
| 6. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional. | | | | X |
| 7. El establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas. | | | X | |
| 8. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto. | | | X | |

1.2. 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. | | | X | |
| 2. El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos. | | | | X |
| 3. El establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año. | | | | X |
| 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. | | | | X |
| 5. El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia. | | | | X |
| 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. | | | | X |
| 7. El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo. | | | | X |

1.3. 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. | | | X | |
| 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. | | | X | |
| 3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes. | | X | | |
| 4. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar la operación administrativa. | | | X | |
| 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 | | | X | |

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Los resultados obtenidos de la aplicación de las pautas están desglosados en los siguientes gráficos que dan cuenta de los indicadores obtenidos en nivel 1 en donde se aplicaran las propuestas de mejoras.

Se desarrollan en las 4 áreas considerando en cada una de ellas las dimensiones correspondientes.

ÁREA DE GESTIÓN DEL CURRÍCULUM

Gestión Pedagógica Enseñanza y aprendizaje en el aula Apoyo y desarrollo de los estudiantes.

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 sus capacidades.

ÁREA LIDERAZGO ESCOLAR

Liderazgo del sostenedor, planificación y gestión de liderazgo formativo y académico.

No se presentan indicadores en nivel 1 en ninguna de sus tres dimensiones por lo que no se realizarán propuestas de mejoras en esta área.

ÁREA CONVIVENCIA ESCOLAR

Formación Convivencia Escolar Participación

El establecimiento cuenta con un programa de promoción de conductas de cuidado personal y prevención de conductas de riesgo (consumo y tráfico de alcohol y drogas), hace un seguimiento a su implementación y evalúa sus resultados

GESTIÓN DE RECURSOS

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

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

PROPUESTA DE MEJORA

De acuerdo a los resultados obtenidos se propone implementar acciones de mejoras en las áreas más descendidas según la pauta aplicada, considerando indicadores en nivel de calidad 1.

| |
|-------------------------------------|
| Área: GESTIÓN DEL CURRÍCULUM |
|-------------------------------------|

| Dimensión : Gestión Pedagógica | | |
|--|--|---|
| Objetivo | Acciones a realizar | Responsable |
| <p>Desarrollar procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyan 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.</p> | <p>Realizar consejos de reflexión en torno a la observación y acompañamiento de clases.</p> <p>Crear una pauta concensuada con los profesores de acompañamiento al aula por parte del Jefe de Unidad Técnico de la escuela y coordinadores de ciclo.</p> <p>Focalizar los cursos que serán acompañados durante el periodo escolar.</p> <p>Desarrollar instancias de retroalimentación una vez finalizada la observación al aula.</p> <p>Proponer estrategias de implementación en el aula con los estudiantes.</p> | <p>Director</p> <p>Jefe de Unidad Técnico</p> <p>Coordinadores de Ciclo</p> |

La observación de aula es un proceso de mejoramiento continuo en el que el equipo Técnico y profesores ponen de su parte para trabajar colaborativamente en la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, que involucra no solo la observación sino que una serie de actividades previas para sensibilizar a los docentes sobre qué es y para qué sirve la observación de clases.

Se propone crear una pauta de observación en el aula consensuada con los docentes y fundamentada en los estándares indicativos de desempeño.

Se presenta a continuación la justificación del porqué es necesario fortalecer estos procesos al interior del establecimiento educacional.

La pauta de acompañamiento al aula es un proceso planificado en conjunto con los docentes, que se aplicará durante el periodo escolar con los docentes seleccionados para dicho proceso, como la escuela básica G773 imparte educación en los niveles parvularios y nivel básico, se seleccionará un curso de cada nivel para comenzar la aplicación.

JUSTIFICACIÓN

La observación de clases da cuenta y cumplimiento según los ESTANDARES DE LA PROFESION DOCENTE **MARCO PARA LA BUENA ENSEÑANZA** en: Dominio B: Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje y Dominio C: Enseñanza para el aprendizaje de todos/ as los/as estudiantes.

La pauta de observación de clases se enmarca dentro de los **estándares indicativos** de desempeño en la dimensión de **GESTIÓN PEDAGOGICA** que constituye el eje del quehacer de cada establecimiento y comprende las políticas, procedimientos y prácticas de planificación, implementación y evaluación del proceso educativo, considerando las necesidades de todos los estudiantes.

Para lograr el aprendizaje y el desarrollo de sus estudiantes, es necesario que los docentes, el equipo técnico – pedagógico y el director trabajen de manera coordinada y colaborativa. Los docentes deben llevar a cabo los procesos de enseñanza –

aprendizaje en el aula, lo que implica el uso de estrategias pedagógicas adecuadas y el monitoreo de la evaluación de sus estudiantes.

Estándar 4.4 El equipo directivo y técnico – pedagógico acompañan a los docentes mediante la observación y retroalimentación de clases.

Para que el estándar este dentro de un desarrollo satisfactorio se debe promover:

- El equipo directivo y el equipo técnico – pedagógico acuerdan con los docentes las prácticas pedagógicas que buscan instalar en el establecimiento y que se trabajarán en el acompañamiento. Estas pueden referirse a instrumentos conocidos como el Marco ParaLa Buena Enseñanza.

- El equipo directivo y el equipo técnico – pedagógico realizan observaciones de clases breves y frecuentes enfocadas en la instalación de las practicas acordadas. El equipo se organiza para observar al menos una vez al mes a cada docente e intensifica la frecuencia con aquellos docentes que más lo requieren.

- El equipo directivo y el equipo técnico – pedagógico se reúnen con cada docente, después de cada observación, para analizar y reflexionar sobre sus logros y sus desafíos en la implementación de las practicas por instalar y luego acordar acciones concretas para mejorar.

- El equipo directivo y el equipo técnico – pedagógico establecen una relación de respeto y confianza con los docentes acompañados, que promueve y facilita sus procesos de aprendizaje y su desarrollo profesional.

| Área: CONVIVENCIA ESCOLAR | | |
|---|--|--|
| Dimensión: Formación | | |
| Objetivo | Acciones a realizar | Responsable |
| Crear un programa de promoción de conductas de cuidado personal y | Analizar conductas de riesgos con el equipo psicossocial del | Jefe de Unidad Técnico Encargada de |

| | | |
|--|---|--|
| <p>prevención de conductas de riesgo (consumo y tráfico de alcohol y drogas), haciendo un seguimiento a su implementación y evaluación de sus resultados</p> | <p>establecimiento.</p> <p>Elaborar plan de gestión que incluya la promoción de conductas de cuidado personal y prevención de conductas de riesgo.</p> <p>Revisar el programa con el equipo de gestión del establecimiento.</p> <p>Socializar el programa con la comunidad educativa.</p> | <p>Convivencia Escolar</p> <p>Trabajador Social</p> <p>Psicóloga</p> |
|--|---|--|

| <p>Área: GESTIÓN DE RECURSOS</p> <p>Dimensión: Gestión del recurso humano</p> | | |
|--|---------------------|-------------|
| Objetivo | Acciones a realizar | Responsable |
| <p>Crear estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo.</p> | | |
| <p>Si bien se menciona que el indicador 3 “el establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo se menciona que no es posible establecer acciones de mejoras en este ítem ya que la escuela es un establecimiento educacional de carácter municipal por</p> | | |

lo que el mecanismo para seleccionar a los profesores no depende exclusivamente del director o equipo de UTP que la escuela posee.

Área: GESTIÓN DE RECURSOS

Dimensión: Gestión del recurso financiero y administración

| Objetivo | Acciones a realizar | Responsable |
|--|---------------------|-------------|
| Contar con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos. | | |

Se menciona que el indicador 2 “El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos” es el más bajo en calidad de la práctica, sin embargo no es posible realizar propuestas de mejora ya que al ser un establecimiento de educación municipal, que no tiene recursos SEP, solo un ítem de gastos asociados a mantenimiento, no sería real establecer mejoras que no van a ser posibles de implementar.

CONCLUSIÓN

Las pautas de recolección de datos permiten al establecimiento educacional tener una mirada amplia de lo que se está realizando y de lo que es importante mejorar, por lo que las propuestas de mejoras sin duda alguna tendrán un impacto positivo en la comunidad educativa, partiendo desde el equipo directivo, docentes y asistentes de la

educación que colaboran en la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes con especial énfasis en la formación laboral que la escuela trabaja.

La instalación de las propuestas de mejora permitió que el establecimiento educacional nivele las prácticas descendidas lo que repercute positivamente en el desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes, además de conocer e implementar un nuevo enfoque que ayude al que hoy en día la escuela trabaja al nutrirse de nuevas y mejores herramientas lo que permitirá que el perfil de egreso de los estudiantes avance hacia un aprendizaje basado en competencias en donde se destaque la formación para que los estudiantes que presentan necesidades educativas especiales de carácter permanente logren una adecuada inserción laboral.

Se evalúa el trabajo realizado de manera positiva ya que sin duda fomentará y motivará a la comunidad a realizar un trabajo colaborativo eficiente y eficaz.

BIBLIOGRAFIA

1. Celis M. Mónica (s/f). Gestión de Recursos Humanos en la Escuela: un Desafío Permanente. Fundación Chile. Recuperado de <https://educra.cl/wp-content/uploads/2017/09/DOC1-gestion-RRHH.pdf> • Corvalán, O. y Hawes, G. (s/f). Propuesta para el diseño curricular basado en competencias en el Sistema Educativo Chileno. Compilación Universidad Miguel de Cervantes.
 - Favereau C. Solange (s/f). Herramientas de evaluación: elaboración de Rúbricas, Pautas de Cotejo, Escalas de apreciación, Ítems de Selección Múltiple, Ítems de Verdadero y Falso.
2. CPEIP. Santiago, Chile.
 - Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014).
3. Ministerio de Educación, División de Educación General (s/f). RÚBRICA DE AUTOEVALUACIÓN: una propuesta para evaluar la disposición de nuestra

- cultura hacia la innovación pedagógica. Santiago, Chile.
4. Ministerio de Educación, División Educación General (2017). Guía de herramientas para el desarrollo de recursos personales en equipos directivos. Santiago, Chile.
 5. Ministerio de Educación, Unidad de Currículum y evaluación (2023), Gestión Curricular, para la reactivación integral de aprendizajes. Santiago, Chile.
 6. Mora Vargas, Ana Isabel (2004), La Evaluación Educativa: Conceptos, Períodos y Modelos. Revista Actualidades Investigativas en Educación. Costa Rica.
 7. Perrenoud, P. (2004). Dimensión básica en la formación de competencias educacionales. Compilación Universidad Miguel de Cervantes.
 8. Pinar, W. F. (II.) (2016). La teoría del currículum. Madrid, Spain. • Tobón, S. (2006). Conceptualización de competencias. Compilación Universidad Miguel de Cervantes.
 9. UNICEF (2006). Convención sobre los derechos del niño. Madrid, España.
 10. Ministerio de Educación Chile, División Educación General, Unidad de Educación Especial, Progresiones de aprendizaje en espiral orientaciones para su implementación.
 11. <Content/uploads/sites/31/2016/08/201304231709370.DecretoN°87.pdf>
 12. <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2018/02/PME-2018-Orientaciones-27-feb.pdf>
 13. Estándares Indicativos de desempeño para los establecimientos educacionales y sus sostenedores https://www.curriculumnacional.cl/614/articles-222640_estandar.pdf
 14. Marco para la buena enseñanza
 15. <https://www.cpeip.cl/wpcontent/uploads/2017/10/MBE.pdf>
 16. Aspectos básicos de la formación basada en competencias, Sergio Tobón, proyecto Mesesup 2006

ANEXOS

Anexo 1: Organigrama del Colegio José Miguel Martínez Soto, Ubicado en el sector de

Palguin Bajo, comuna de Pucón, Región de la Araucanía

ORGANIGRAMA DEL COLEGIO

