



Trabajo Final para Obtener el Grado de Magíster en Educación Mención
Curriculum y Evaluación Basado en Competencias.

**DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS ÁREAS
FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS, LIDERAZGO
PEDAGÓGICO, GESTIÓN CURRICULAR Y GESTIÓN DE
RECURSOS DEL LICEO ALTO JAHUEL, DE LA COMUNA DE BUIN,
REGIÓN METROPOLITANA.**

Candidata a Magíster: Nicole Millaray Nordenflycht Morales

Tutor Disciplinar: Jennifer Quiñonez Fuentes

Tutor Metodológico: Marlenis Martínez Fuentes

Octubre, 2024

Índice

1. Resumen.....	Pág. 3 – 4.
2. Introducción.....	Pág. 5 – 7.
3. Marco Teórico.....	Pág. 8 – 22.
4. Marco Contextual.....	Pág. 23 – 29.
5. Diseño y Aplicación de Instrumento.....	Pág. 30 – 48.
6. Análisis de Resultados.....	Pág. 49 – 52.
7. Propuestas de Mejora.....	Pág. 53 – 101.
8. Conclusión.....	Pág. 102 – 103.
9. Bibliografía.....	Pág. 104 – 106.
10. Anexos.....	Pág. 107 – 191.

Resumen

Esta tesis presenta un diagnóstico exhaustivo y propuestas de mejora en cuatro áreas críticas para el fortalecimiento de la calidad educativa en el Liceo Alto Jahuel, en la comuna de Buin, Región Metropolitana. Las áreas abordadas son Formación Basada en Competencias, Liderazgo Pedagógico, Gestión Curricular y Gestión de Recursos. Este estudio busca ofrecer recomendaciones que impulsen la enseñanza integral y de calidad, orientada al desarrollo de competencias y que prepare a los estudiantes para los desafíos del siglo XXI.

En el área de Formación Basada en Competencias, se analizan los saberes, habilidades y actitudes que los docentes deben fomentar en los estudiantes para potenciar el aprendizaje significativo y autónomo. El área de Liderazgo Pedagógico explora cómo el equipo directivo puede ejercer un liderazgo inclusivo y eficaz, generando una cultura de colaboración y altas expectativas. El área de Gestión Curricular aborda la coherencia entre el currículum, las prácticas de enseñanza y evaluación, y las necesidades formativas de los estudiantes. Finalmente, el área de Gestión de Recursos evalúa el manejo de recursos humanos, materiales y financieros, así como la infraestructura y el clima laboral, buscando optimizar el entorno de aprendizaje.

Para la investigación, el instrumento de evaluación utilizado fue una encuesta con diversas preguntas de las cuatro áreas de investigación, la entrevista se aplicó a docentes del Liceo Alto Jahuel, se realizó un análisis cuantitativo y cualitativo del instrumento aplicado. A partir de los resultados, se formulan propuestas de mejora que mantienen las fortalezas y enfrentan las dificultades detectadas. Estas propuestas son diseñadas para orientar la implementación de acciones estratégicas, promoviendo un ambiente educativo inclusivo y centrado en el desarrollo de competencias.

La estructura de esta tesis incluye un marco teórico que respalda la importancia del tema, un marco contextual que sitúa la realidad del Liceo Alto Jahuel, la presentación del instrumento de diagnóstico utilizado, el análisis de los datos recolectados, la formulación de propuestas de mejora y una conclusión. Con este trabajo, se pretende contribuir a la consolidación de una educación equitativa y de alta calidad para toda la comunidad escolar del Liceo Alto Jahuel.

Introducción

En el contexto educativo actual, la mejora continua de los procesos de enseñanza y aprendizaje representa una prioridad para las instituciones educativas que buscan ofrecer a sus estudiantes una educación integral y de calidad. El Liceo Alto Jahuel, ubicado en la comuna de Buin, Región Metropolitana, enfrenta el desafío de adaptar sus prácticas pedagógicas y organizacionales a las demandas de una formación más pertinente, inclusiva y centrada en el desarrollo de competencias, con el objetivo de preparar a sus estudiantes para enfrentar los desafíos del siglo XXI.

La presente tesis tiene como propósito realizar un diagnóstico exhaustivo en cuatro áreas fundamentales: Formación Basada en Competencias, Liderazgo Pedagógico, Gestión Curricular y Gestión de Recursos. A través de un análisis de estas áreas, se busca identificar las fortalezas y oportunidades de mejora que orienten el diseño de propuestas específicas para optimizar los procesos pedagógicos y administrativos del liceo.

En el área de Formación Basada en Competencias, la investigación explora los saberes, habilidades y actitudes que los docentes deben promover en los estudiantes, proponiendo mejoras que potencien el aprendizaje significativo. En Liderazgo Pedagógico, el estudio se centra en cómo el equipo directivo puede ejercer un liderazgo inclusivo, orientado a mejorar las prácticas docentes y establecer una cultura organizacional colaborativa y de altas expectativas. En cuanto a Gestión Curricular, se evalúa la planificación, implementación y evaluación de los programas de estudio, con miras a establecer una coherencia entre el currículum y las necesidades de los estudiantes. Finalmente, en Gestión de Recursos, se examinan los recursos humanos, materiales y financieros, así como la infraestructura y el clima laboral, para garantizar un entorno propicio para el aprendizaje.

A partir de los hallazgos del diagnóstico, se presentan propuestas de mejora en cada área, orientadas a fortalecer la calidad educativa y contribuir al desarrollo integral de los estudiantes del Liceo Alto Jahuel. Este estudio pretende ser una herramienta útil para la comunidad educativa, al brindar algunas propuestas de

mejora para la implementación de acciones estratégicas que consoliden una educación inclusiva y orientada al desarrollo de competencias.

Para sustentar la relevancia de esta investigación, se puede recurrir a literatura que subraya la importancia de una educación centrada en competencias, así como el papel fundamental del liderazgo pedagógico, la gestión curricular y de recursos en la calidad educativa. Según autores como Tobón, Pimienta y García Fraile (2010), la Formación Basada en Competencias es esencial en el contexto actual, ya que prepara a los estudiantes no solo en conocimientos, sino también en habilidades, actitudes y valores que les permiten actuar de manera efectiva en diversas situaciones, algo vital en una sociedad en constante cambio y con demandas laborales cada vez más dinámicas.

Además, el Liderazgo Pedagógico ha sido identificado como un factor crítico en la mejora de los aprendizajes y el desarrollo profesional docente. En esta línea, Hallinger y Heck (1998) señalan que un liderazgo efectivo contribuye directamente a la mejora del rendimiento estudiantil, ya que los directivos influyen en las prácticas de enseñanza y promueven una cultura escolar de altas expectativas. Esto se alinea con el enfoque de la OCDE (2013), que sostiene que un liderazgo sólido es fundamental para implementar y sostener mejoras significativas en los centros educativos.

Por otro lado, la Gestión Curricular es clave para asegurar la coherencia entre lo que se enseña y los objetivos de aprendizaje, facilitando una educación que responda a las necesidades y contextos específicos de los estudiantes (UNESCO, 2017). Finalmente, la Gestión de Recursos se reconoce como otro pilar fundamental en el ámbito educativo, ya que garantiza un uso eficiente de los recursos humanos, materiales y financieros, aspectos imprescindibles para crear un entorno de aprendizaje adecuado (Fullan, 2007).

Estos enfoques teóricos refuerzan la importancia de realizar un diagnóstico en el Liceo Alto Jahuel y de diseñar propuestas de mejora en estas áreas críticas, con el fin de consolidar una educación inclusiva, equitativa y de calidad en beneficio de toda la comunidad escolar.

En este trabajo se muestra una estructura donde se presentará un marco teórico con argumentos sobre la importancia del tema de la tesis, un marco contextual donde se explica el contexto del liceo Alto Jahuel, se presenta el instrumento a utilizar para evaluar las cuatro áreas de diagnóstico, luego se realiza el análisis cuantitativo y cualitativo de la entrevista utilizada, con los resultados de la encuesta se genera una propuesta de mejora para mantener las fortalezas y mejorar las dificultades y se realiza la conclusión del trabajo realizado.

Marco Teórico

Para desarrollar este trabajo de grado sobre el Liceo Alto Jahuel de Buin en Santiago de Chile, realizando un diagnóstico y mejora centrado en las áreas de Formación Basada en Competencias, Liderazgo Pedagógico, Gestión Curricular y Gestión de Recursos, es fundamental entender cada una de estas áreas en el contexto educativo chileno y cómo se interrelacionan.

Todas estas áreas de análisis, además, la elaboración, validación y aplicación de instrumentos que permitan medir de manera cualitativa y cuantitativa la realidad del establecimiento en cada proceso.

A continuación, se explicará cada área ya mencionada, para reflexionar sobre su importancia, sus implicancias y el por qué de tenerlos presentes a la hora de analizar el funcionamiento de un establecimiento y establecer procesos de mejora.

1. Formación Basada en Competencias:

La formación basada en competencias es un enfoque educativo que busca preparar a los estudiantes no solo en conocimientos teóricos, sino también en habilidades prácticas, actitudes y valores necesarios para desempeñarse de manera efectiva en la vida personal, social y profesional. En Chile, este enfoque se ha implementado para alinear la educación con las necesidades del mercado laboral y la sociedad, promoviendo un aprendizaje más significativo y contextualizado.

Márquez y Ruiz (2008) afirman que “la formación basada en competencias se centra en el aprendizaje de habilidades específicas y medibles que los estudiantes deben mostrar para cumplir con los estándares de desempeño en un entorno laboral”. Esto resulta crucial, ya que “no sólo estaríamos hablando de educación general, sino que pasaríamos a hablar de educación para la vida; aspecto esencial que se pide en esta sociedad donde los avances hacen que cada vez haya más exigencias”.

En este sentido es necesario mencionar que, al trabajar con competencias, podemos tener mayor claridad de aquello que debemos reforzar en los establecimientos. Aquí, Gómez y Rodríguez (2011) mencionan que “las competencias deben ser descritas en términos de resultados observables y

medibles, lo que permite una evaluación objetiva del progreso del estudiante”. Y este punto es fundamental, ya que constantemente los principales problemas en la sala de clases se dan a la hora de evaluar, pues muchas veces esto es sólo de conocimiento que se diluye con el pasar de los días; o lo que es más complejo, se incluye la subjetividad desde la mirada de lo que espera el profesor(a) y no desde la reflexión del cumplimiento del objetivo de aprendizaje.

Al llevar este concepto a las aulas nacionales, es importante mencionar que en un inicio éste se empleaba en Educación Superior; entendiendo que era en ese espacio donde el estudiante ya maduro(a) debía poner en práctica lo específico a una carrera puntual. Esto lentamente fue permeando el sistema educativo y pasó al mundo de la Educación Técnico Profesional, hasta llegar al sistema educativo completo; entendiendo que todo estudiante debe prepararse para el mundo laboral y de Educación Superior. El Ministerio de Educación de Chile (2017) menciona que “la formación basada en competencias se orienta a asegurar que los estudiantes adquieran y puedan demostrar habilidades y conocimientos necesarios para su inserción laboral y desarrollo profesional. Con esto, queda demostrado que ya se permea en todo el sistema educativo el concepto de educación basada en competencias, pero lamentablemente esto todavía no se implementa totalmente en todas las salas de clases. Muestra de esto son las brechas educativas que se dan al medir habilidades transversales.

La Formación Basada en Competencias se sustenta en un enfoque educativo que busca desarrollar habilidades, conocimientos y actitudes en los estudiantes, de manera que puedan aplicar lo aprendido en contextos reales y variados. A continuación, te presento un resumen de los elementos fundamentales que conforman este enfoque:

1.1 Definición de competencia:

Una competencia es una combinación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que una persona necesita para actuar de manera eficaz en situaciones específicas. No se trata solo de adquirir conocimientos, sino de saber aplicarlos de

manera integrada en contextos reales y resolver problemas o enfrentar situaciones diversas.

1.2 Bases teóricas de la Formación Basada en Competencias:

- Constructivismo: La formación basadas en competencias se apoya en los principios del constructivismo de autores como Jean Piaget y Lev Vygotsky, que plantean que el aprendizaje es un proceso activo donde los estudiantes construyen su propio conocimiento a partir de sus experiencias. El docente, bajo esta visión, actúa como mediador y facilitador del aprendizaje.

- Aprendizaje significativo (David Ausubel): Este enfoque subraya la importancia de que los estudiantes relacionen el nuevo conocimiento con lo que ya saben, para que el aprendizaje sea duradero y aplicable en diferentes contextos.

- Teoría del aprendizaje situado (Jean Lave y Etienne Wenger): Aquí se enfatiza que el aprendizaje ocurre dentro de un contexto social y cultural, lo que resalta la importancia de la aplicación práctica de las competencias en situaciones reales.

1.3 Características de la Formación Basada en Competencias:

- Enfoque en el aprendizaje activo: Se prioriza que los estudiantes sean protagonistas de su propio aprendizaje, desarrollando competencias que les permitan actuar de manera eficaz en situaciones concretas.

- Evaluación auténtica: Se busca que las evaluaciones midan no solo la adquisición de conocimientos teóricos, sino la capacidad de los estudiantes para aplicar dichos conocimientos en la resolución de problemas reales.

- Flexibilidad: El currículo se adapta a las necesidades y ritmos de aprendizaje de los estudiantes, lo que permite que cada uno desarrolle sus competencias de manera personalizada.

1.4 Elementos clave de la Formación Basada en Competencias:

- Competencias genéricas y específicas:
- Genéricas: Son aquellas que se aplican a diversas áreas de la vida, como la capacidad de trabajar en equipo, la comunicación efectiva o la resolución de problemas.
- Específicas: Se relacionan con áreas de conocimiento particular, por ejemplo, la capacidad de realizar cálculos matemáticos avanzados en el caso de los ingenieros.
- Currículo centrado en competencias: Los programas educativos se diseñan en torno a los resultados de aprendizaje esperados, que están expresados en términos de competencias. Esto implica una transformación en los métodos de enseñanza, evaluación y gestión del aprendizaje.

1.5 Papel del docente en la Formación Basadas en Competencias:

El docente en la Formación Basadas en Competencias actúa como un facilitador del aprendizaje, diseñando actividades que promuevan la adquisición y el desarrollo de competencias. Además, fomenta la reflexión crítica, el aprendizaje colaborativo y la capacidad de los estudiantes para transferir lo aprendido a diferentes contextos.

1.6 Desafíos y consideraciones de la Formación Basadas en Competencias:

Implementar un enfoque de formación basada en competencias implica varios desafíos:

- La necesidad de transformar el papel del docente y del estudiante en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- La creación de instrumentos de evaluación auténticos que realmente midan el desarrollo de competencias.
- La resistencia al cambio en instituciones educativas acostumbradas a enfoques más tradicionales centrados en la enseñanza memorística.

2. Liderazgo Pedagógico:

El liderazgo pedagógico se refiere a la capacidad de los líderes educativos para guiar, influir y mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje en las instituciones educativas. En Chile, el rol de los directores y equipos directivos es crucial para fomentar una cultura escolar que promueva el aprendizaje y el desarrollo profesional de los docentes.

El Liderazgo Pedagógico se centra en el rol que desempeñan los líderes educativos, particularmente los directores y otros líderes escolares, en el mejoramiento de la enseñanza y el aprendizaje. Este enfoque va más allá de la mera gestión administrativa, poniendo énfasis en el desarrollo de una cultura de aprendizaje y en la mejora continua de las prácticas pedagógicas.

2.1 Definición de Liderazgo Pedagógico:

El liderazgo pedagógico es el conjunto de acciones y estrategias desarrolladas por los líderes escolares para influir directamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, promover el desarrollo profesional docente y mejorar el rendimiento estudiantil. Este tipo de liderazgo está orientado a fortalecer las prácticas pedagógicas dentro de las escuelas y asegurar que el aprendizaje de los estudiantes sea el foco central de todas las decisiones.

2.2 Bases teóricas del Liderazgo Pedagógico:

El liderazgo pedagógico se apoya en teorías provenientes del liderazgo educativo y la gestión del cambio, que han evolucionado para adaptarse a los nuevos desafíos en la educación.

- Teoría del liderazgo transformacional (Burns, 1978; Bass, 1985): Esta teoría sugiere que los líderes efectivos son aquellos que inspiran, motivan y promueven cambios significativos en sus organizaciones. En el contexto educativo, los líderes transformacionales son aquellos que no solo gestionan las escuelas, sino que también promueven una visión educativa clara y movilizan a los docentes hacia la mejora continua.

- Liderazgo instruccional (Hallinger y Murphy, 1985): Propone que los líderes deben centrarse en aspectos relacionados directamente con la instrucción, como la supervisión de las prácticas docentes, el monitoreo del progreso estudiantil y el establecimiento de metas académicas claras. Esta forma de liderazgo está estrechamente vinculada al desarrollo profesional del profesorado y a la mejora del currículo.
- Liderazgo distribuido (Spillane, 2006): Se refiere a la idea de que el liderazgo no reside únicamente en una persona (como el director), sino que se distribuye entre varios actores dentro de la escuela, incluyendo maestros, coordinadores y otros líderes intermedios. Esta visión colaborativa facilita la creación de una cultura escolar enfocada en el aprendizaje.

2.3 Características del Liderazgo Pedagógico:

El liderazgo pedagógico tiene algunas características claves que lo distinguen de otros tipos de liderazgo en la educación:

- Enfoque en la enseñanza y el aprendizaje: Los líderes pedagógicos están directamente comprometidos en la mejora de las prácticas de enseñanza. Evalúan y monitorean el desempeño docente, apoyan el desarrollo profesional y aseguran que las estrategias pedagógicas estén alineadas con los objetivos de aprendizaje.
- Visión compartida: Los líderes pedagógicos trabajan con toda la comunidad escolar (docentes, estudiantes, padres y otros actores) para desarrollar y promover una visión común sobre la mejora de la calidad educativa. Esto implica establecer objetivos claros y compartidos que guíen las acciones de la institución.
- Desarrollo profesional docente: Un elemento central del liderazgo pedagógico es la responsabilidad de asegurar que los docentes estén bien formados y actualizados en las mejores prácticas pedagógicas. Esto incluye la organización de programas de formación continua, mentorías y oportunidades para que los docentes reflexionen sobre su propia práctica.
- Uso de datos para la toma de decisiones: El liderazgo pedagógico promueve la recolección y análisis de datos relacionados con el rendimiento estudiantil y la

efectividad de las prácticas pedagógicas para tomar decisiones informadas sobre cómo mejorar la enseñanza y el aprendizaje.

2.4 Elementos clave del Liderazgo Pedagógico:

- Gestión del cambio: Los líderes pedagógicos a menudo son agentes de cambio, que impulsan la implementación de nuevas prácticas pedagógicas, curriculares o tecnológicas para mejorar los resultados de los estudiantes. Esto incluye la capacidad de manejar la resistencia al cambio y asegurar la participación de toda la comunidad educativa.
- Colaboración y trabajo en equipo: Los líderes pedagógicos fomentan una cultura de colaboración entre los docentes, promoviendo el trabajo en equipos, el intercambio de buenas prácticas y el desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje dentro de la escuela.
- Evaluación continua: El liderazgo pedagógico requiere una evaluación continua tanto del desempeño docente como del progreso de los estudiantes. Los líderes utilizan estas evaluaciones para retroalimentar a los maestros y guiar el desarrollo de estrategias pedagógicas más efectivas.

2.5 Modelos de Liderazgo Pedagógico:

Existen diversos modelos que han sido desarrollados para la implementación del liderazgo pedagógico en las instituciones educativas. Entre ellos destacan:

- Modelo de Liderazgo Instruccional de Hallinger (1985): Este modelo se centra en tres dimensiones clave: definir la misión escolar, gestionar el programa de instrucción y promover un clima escolar positivo. Es un modelo que prioriza la mejora de los resultados académicos a través de un liderazgo directo en el área de la enseñanza.
- Modelo de Liderazgo Distribuido de Spillane (2006): En este modelo, el liderazgo se distribuye entre los miembros de la comunidad educativa, reconociendo que el liderazgo efectivo no recae en una sola persona, sino que involucra una red de individuos trabajando juntos para lograr objetivos comunes.

2.6 Desafíos del Liderazgo Pedagógico:

El liderazgo pedagógico enfrenta varios desafíos, entre los cuales se incluyen:

- Formación del liderazgo: Los líderes educativos, especialmente los directores, no siempre tienen la formación adecuada en pedagogía o en estrategias de enseñanza y aprendizaje. Esto puede limitar su capacidad para ejercer un liderazgo pedagógico efectivo.
- Resistencia al cambio: La implementación de un liderazgo centrado en el aprendizaje puede encontrar resistencia por parte de docentes o miembros de la comunidad educativa que están acostumbrados a enfoques más tradicionales.
- Carga administrativa: Muchos directores y líderes escolares están sobrecargados con tareas administrativas que les impiden dedicar tiempo suficiente al desarrollo y supervisión de prácticas pedagógicas.

2.7 Impacto del Liderazgo Pedagógico en la Calidad Educativa:

La investigación ha demostrado que el liderazgo pedagógico tiene un impacto significativo en el rendimiento académico de los estudiantes. Un líder pedagógico efectivo puede:

- Mejorar los resultados académicos al promover una enseñanza de alta calidad.
- Fomentar el desarrollo profesional docente, lo que, a su vez, mejora la calidad de la instrucción en el aula.
- Crear un clima escolar positivo, donde tanto los estudiantes como los docentes se sientan motivados a aprender y mejorar.

3. Gestión Curricular:

La gestión curricular implica la planificación, implementación y evaluación del currículo educativo, asegurando que se cumplan los objetivos de aprendizaje y que el contenido sea pertinente y adecuado para los estudiantes.

La gestión curricular se centra en los procesos y estrategias que se implementan para diseñar, organizar, implementar y evaluar el currículo en una institución

educativa. La gestión curricular tiene como objetivo asegurar que los contenidos y experiencias educativas estén alineados con las necesidades de los estudiantes, los objetivos institucionales y los requerimientos sociales. Este enfoque considera tanto el desarrollo del currículo como su adaptación continua para mejorar los resultados de aprendizaje.

3.1 Definición de gestión curricular:

La gestión curricular se refiere al conjunto de acciones planificadas y organizadas que facilitan el desarrollo, implementación, monitoreo y evaluación del currículo en las instituciones educativas. Su objetivo es garantizar que las experiencias de aprendizaje estén adecuadamente organizadas para promover el desarrollo integral de los estudiantes, alineado con las competencias y resultados esperados.

3.2 Bases teóricas de la gestión curricular:

La gestión curricular está influenciada por diversas teorías educativas que subrayan la importancia de la planificación, la implementación y la evaluación del currículo:

- Teoría del diseño curricular (Tyler, 1949): Ralph Tyler propone que el currículo debe diseñarse en función de cuatro preguntas clave: ¿qué objetivos educativos se quieren lograr?, ¿qué experiencias de aprendizaje se ofrecen para alcanzar esos objetivos?, ¿cómo se organizan las experiencias educativas?, y ¿cómo se evalúa el éxito del currículo? Este enfoque destaca la importancia de los objetivos de aprendizaje y la evaluación continua.

- Teoría del currículo crítico (Michael Apple, 1979): Apple sugiere que el currículo no es neutral, sino que está influenciado por factores sociales, culturales y políticos. La gestión curricular, desde esta perspectiva, debe considerar no solo la transmisión de conocimientos, sino también la equidad y la justicia social en el acceso y contenido de la enseñanza.

- Constructivismo (Piaget, Vygotsky): La teoría constructivista, aplicada a la gestión curricular, propone que el currículo debe estructurarse de manera que los estudiantes construyan su propio aprendizaje a través de experiencias

significativas. Esto implica una gestión curricular flexible y adaptada a las necesidades de los estudiantes.

- Currículo por competencias (Stufflebeam, 1971): En este enfoque, la gestión curricular debe estar alineada con el desarrollo de competencias específicas en los estudiantes, enfatizando tanto el saber hacer como el saber ser. La evaluación del currículo se enfoca en la adquisición de competencias clave.

3.3 Componentes de la gestión curricular:

La gestión curricular abarca varios aspectos fundamentales:

- Planificación curricular: Involucra la elaboración del currículo formal, que incluye la selección de contenidos, la definición de competencias y objetivos de aprendizaje, y la determinación de las estrategias pedagógicas y los métodos de evaluación. Se basa en un diagnóstico de las necesidades de los estudiantes y la sociedad.

- Desarrollo e implementación curricular: Se refiere a la ejecución del currículo planificado en las aulas. Esto implica el uso de estrategias de enseñanza y recursos didácticos adecuados para facilitar el aprendizaje. La gestión curricular debe asegurarse de que los docentes estén capacitados y tengan los recursos necesarios.

- Evaluación curricular: Es un proceso continuo que implica el análisis de la efectividad del currículo en términos de los resultados de aprendizaje de los estudiantes. La evaluación puede ser formativa (durante el proceso para hacer ajustes) o sumativa (al final para determinar si los objetivos se han cumplido).

- Innovación curricular: Incluye la incorporación de nuevas metodologías de enseñanza, tecnologías educativas y enfoques pedagógicos que mejoren el proceso de enseñanza-aprendizaje. La gestión curricular debe ser flexible y adaptable a los cambios en el contexto educativo.

3.4 Roles en la gestión curricular:

- Directores y gestores educativos: Son los responsables de liderar la planificación y supervisión del currículo, asegurando que esté alineado con la misión y visión institucional. También gestionan los recursos necesarios para su implementación.
- Docentes: Participan activamente en la adaptación e implementación del currículo en las aulas. Ellos aportan su experiencia pedagógica para ajustar el currículo a las necesidades de los estudiantes.

3.5 Modelos de gestión curricular:

Existen varios modelos que guían la gestión curricular en las instituciones educativas:

- Modelo técnico-racional (Tyler, 1949): Basado en la planificación rigurosa y la consecución de objetivos educativos predefinidos. Este modelo pone énfasis en la claridad de los objetivos, la organización del contenido y la evaluación objetiva.
- Modelo de currículo integrado (Beane, 1997): Se centra en la creación de un currículo que conecte varias disciplinas y que esté basado en problemas reales, promoviendo un aprendizaje más significativo y contextualizado para los estudiantes.
- Modelo de currículo flexible (Zabalza, 2006): Este modelo propone un currículo adaptable a los intereses y necesidades individuales de los estudiantes, enfatizando la personalización del aprendizaje y la flexibilidad en la planificación y evaluación.

3.6 Desafíos en la gestión curricular:

- Adaptación a cambios sociales y tecnológicos: La rápida evolución de la sociedad y las tecnologías educativas requiere que el currículo se actualice constantemente para seguir siendo relevante.
- Formación docente: Es fundamental que los docentes estén capacitados en las nuevas metodologías y enfoques curriculares, especialmente cuando se introducen cambios en el currículo.

- Evaluación efectiva: Crear sistemas de evaluación que reflejen adecuadamente los aprendizajes y competencias desarrollados por los estudiantes puede ser un desafío complejo en la gestión curricular.

3.7 Importancia de la gestión curricular en la mejora educativa:

La gestión curricular juega un papel crucial en la calidad educativa. Un currículo bien gestionado garantiza que los estudiantes reciban una educación coherente y pertinente, alineada con los requerimientos sociales y las demandas del mercado laboral. Además, permite que las instituciones educativas se adapten rápidamente a las necesidades cambiantes de los estudiantes y de la sociedad, promoviendo la innovación educativa y el desarrollo integral.

4. Gestión de Recursos:

La gestión de recursos en el contexto educativo se refiere a la administración eficaz de los recursos financieros, materiales y humanos para apoyar la enseñanza y el aprendizaje.

La gestión de recursos en el contexto educativo se refiere a la planificación, organización y control de los recursos disponibles en una institución para asegurar un funcionamiento eficiente y efectivo que promueva el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes. Esta gestión abarca recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros, y busca optimizar su uso para alcanzar los objetivos educativos.

4.1 Definición de gestión de recursos:

La gestión de recursos en educación se refiere al conjunto de procesos que permiten planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos disponibles en una institución educativa. Su objetivo es maximizar la eficacia y la eficiencia en el uso de estos recursos para mejorar la calidad educativa y facilitar el logro de los objetivos institucionales.

4.2 Bases teóricas de la gestión de recursos:

La gestión de recursos en educación se fundamenta en varias teorías y enfoques:

- Teoría de la administración científica (Taylor, 1911): Esta teoría enfatiza la importancia de la planificación y organización del trabajo, buscando maximizar la eficiencia a través de la especialización y la estandarización de procesos.
- Teoría de sistemas: Esta perspectiva considera a la institución educativa como un sistema en el que los diferentes recursos deben interactuar de manera armoniosa para lograr los objetivos educativos. Se enfoca en la interrelación entre los recursos y su impacto en el rendimiento institucional.
- Teoría de la gestión del cambio (Kotter, 1996): Esta teoría es relevante en el contexto educativo, ya que la gestión de recursos también implica adaptarse a los cambios en el entorno social, tecnológico y pedagógico, asegurando que los recursos se alineen con las nuevas demandas y desafíos.

4.3 Componentes de la gestión de recursos:

La gestión de recursos abarca diversos componentes fundamentales:

- Recursos humanos: Incluye la selección, capacitación y desarrollo del personal docente y administrativo. La gestión de recursos humanos se centra en asegurar que el personal esté debidamente preparado y motivado para cumplir con su labor educativa.
- Recursos materiales: Se refiere a la infraestructura física, libros, tecnología y otros materiales necesarios para el proceso educativo. La gestión de estos recursos implica asegurar su disponibilidad, mantenimiento y adecuada utilización.
- Recursos financieros: Involucra la planificación y control del presupuesto institucional, buscando asegurar que los recursos económicos se asignen de manera eficiente para el cumplimiento de los objetivos educativos.

- Recursos tecnológicos: La integración de tecnología en el aula es esencial para el aprendizaje moderno. La gestión de recursos tecnológicos incluye la adquisición, implementación y capacitación para el uso de herramientas tecnológicas.

4.4 Roles en la gestión de recursos:

- Directores y administradores: Son responsables de la planificación y supervisión del uso de los recursos en la institución, asegurando que se alineen con los objetivos educativos.

- Docentes: Tienen un papel clave en la utilización eficiente de los recursos en el aula, aportando ideas sobre cómo mejorar el uso de los mismos para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.

- Personal de apoyo: Incluye a los trabajadores administrativos y de mantenimiento, quienes contribuyen al correcto funcionamiento de la institución y al uso adecuado de los recursos.

4.5 Modelos de gestión de recursos:

Existen varios modelos que guían la gestión de recursos en las instituciones educativas:

- Modelo de gestión participativa: Este enfoque implica la participación activa de todos los actores educativos en la toma de decisiones sobre la gestión de recursos, fomentando un sentido de pertenencia y responsabilidad compartida.

- Modelo de gestión estratégica: Este modelo se centra en la planificación a largo plazo, alineando la gestión de recursos con la misión y visión de la institución, y adaptándose a los cambios en el entorno educativo.

4.6 Desafíos en la gestión de recursos:

- Escasez de recursos: Muchas instituciones enfrentan limitaciones financieras y materiales, lo que dificulta la implementación de programas educativos de calidad.

- Formación y retención del personal: La capacitación continua del personal y su motivación son fundamentales para la gestión efectiva de recursos humanos.

- Adopción tecnológica: Integrar nuevas tecnologías en el proceso educativo puede ser un desafío, especialmente en contextos con limitaciones de infraestructura.

4.7 Importancia de la gestión de recursos en la mejora educativa:

Una gestión adecuada de los recursos es crucial para la calidad educativa. Asegura que los estudiantes tengan acceso a un entorno de aprendizaje adecuado, a materiales pertinentes y a personal capacitado, lo que contribuye a la mejora de los resultados de aprendizaje y al desarrollo integral de los estudiantes.

La integración de estas áreas es clave para la mejora continua de la calidad educativa. Un diagnóstico preciso permite identificar las fortalezas y desafíos actuales, mientras que las propuestas de mejora buscan orientar las acciones futuras para asegurar un impacto positivo en el aprendizaje de los estudiantes. Este marco teórico servirá como base para analizar y proponer mejoras en el contexto específico del Liceo Alto Jahuel de Buin en Santiago de Chile.

Marco Contextual

El Liceo Alto Jahuel, fundado en 1895, ha sido un pilar en la educación de la comunidad rural de Alto Jahuel, en la comuna de Buin. Ha evolucionado desde una escuela básica hasta impartir educación media científico-humanista.

Su crecimiento ha sido continuo, ajustándose a las demandas del entorno y ampliando su infraestructura y servicios para ofrecer educación inclusiva y de calidad a estudiantes de sectores vulnerables.

El Liceo Alto Jahuel tiene una alta población de estudiantes prioritarios, lo que le ha permitido recibir beneficios de la Subvención Escolar Preferencial (SEP), mejorando la calidad educativa y los recursos para los estudiantes.

El liceo está alineado con las políticas nacionales de inclusión y equidad educativa, como la Ley General de Educación y los planes de mejoramiento bajo la Ley SEP. Además, el currículum y la evaluación se rigen por el Marco para la Buena Enseñanza y los decretos ministeriales que regulan la educación básica y media.

El Liceo Alto Jahuel de Buin es un establecimiento municipalizado dependiente de la Corporación de Desarrollo Social de Buin, ubicado en un sector rural a 5 km al oriente de Buin que imparte: Educación Prebásica 1º y 2º Nivel de Transición; Educación General Básica 1º a 8º año con Jornada Escolar Completa; Educación Media Científico Humanista de 1º a 4º año con Jornada Escolar Completa.

Según consta en los Registros Escolares de la época, nuestro Liceo nació el año 1895. Funcionó en diferentes lugares y fue entregando educación a este pueblo emergente, de estrato netamente campesino. La última construcción donde funcionaba el Liceo era un lugar ruinoso, inadecuado, sin ninguna comodidad para los profesores y estudiantes. Es por esto que en el año 1950 la Directora, junto a un grupo de vecinos prominentes, el Alcalde y el Gobernador de la época, iniciaron una campaña para adquirir el terreno donde actualmente se encuentra el Liceo.

La construcción la realizó la Sociedad Constructora de Establecimientos Educativos y después de cuatro años de trabajo entregaron un edificio más moderno y sólido, amplio y provisto de mobiliario en todas sus dependencias. Con alegría y alborozo los profesores y estudiantes se trasladaron al nuevo Liceo el 27 de Octubre de 1956. Tenía entonces una matrícula de 400 estudiantes, que fue aumentando, haciéndose necesaria la ampliación del Establecimiento con la creación de los Séptimos y Octavos años Básicos en el año 1966.

Siguió impartiendo solamente Educación General Básica, pero con el desarrollo y las nuevas necesidades de los jóvenes del sector se aprobó en el año 2002 la formación de la Enseñanza Media Humanístico - Científica, para ello hubo que reestructurar las dependencias, ampliar la infraestructura; también con la llegada de la Jornada Escolar Completa, se hizo necesario la construcción de la nueva ala norte de este establecimiento educacional albergando a más de 600 estudiantes desde Educación Parvularia, Básica y Media.

Nuestros y nuestras estudiantes provienen de hogares de bajo nivel socioeconómico y educacional cuyos padres son en su mayoría temporeros del sector agrícola, predominando los cultivos de frutas de exportación y actividades relacionadas con el rubro.

La localidad cuenta con instituciones tales como: Carabineros, Iglesia, Bomberos, Junta de Vecinos, Clubes Deportivos, Cefam, establecimientos Particulares, Liceos Municipales y Especiales; y en el rubro empresarial tenemos: Viña Santa Rita, Viña Carmen y otros particulares.

Su incorporación a Jornada escolar Completa fue en el año 2004 de 1º básico a 4º año medio.

La dotación docente la componen: 1 directora, 2 Inspectores Generales, 1 Jefa Técnica, 3 coordinadores curriculares, 2 coordinadoras PIE, 1 encargada de PME, 2 encargados de convivencia, 1 encargada de biblioteca, 1 encargada de Salud y CRA, 2 educadoras de párvulo, 24 profesores jefes, 3 profesores de Ed. Física, 2 profesores de Religión, y profesores de asignaturas para la educación media de

Filosofía, 1 profesor de Artes y tecnología, 1 profesor de Física, 1 profesor de Biología, 2 profesores de Matemática, 1 profesor de Química, 2 profesores de Lenguaje y un equipo de Programa de Integración escolar compuesto por 10 profesoras de educación diferencial, 2 psicólogas, 2 fonoaudiólogas, 1 terapeuta ocupacional y 1 trabajadora social, profesionales que atienden las diversas necesidades educativas especiales de los y las estudiantes del programa y un Equipo de convivencia que cuenta con 2 trabajadores sociales y 2 psicólogos.

El personal de apoyo a los y las estudiantes (no docentes) lo componen: 8 paradocentes, 7 auxiliares de servicio y 2 técnicos de párvulos.

Con el apoyo de la ley de Subvención Especial Preferencial se ha contratado a 8 asistentes de la educación de apoyo a los y las estudiantes de primero y cuarto año básico, cumpliendo la función de asistentes de aula, la matrícula del establecimiento es de 1.032 estudiantes; con un índice de vulnerabilidad de un 86%. A esta información, se puede agregar que se cuenta con un programa de Integración Escolar que atiende a estudiantes con diversos diagnósticos y necesidades educativas especiales.

El edificio se compone de dos pabellones de dos pisos cada uno. En ellos se distribuyen 15 salas de clases en cada pabellón, una sala de PIE, una biblioteca, un CRA, 1 sala de profesores, 7 oficinas para cada componente del equipo docente directivo y técnico, 1 comedor y 1 cocina para docentes, 1 para los y las estudiantes y 1 para los asistentes de servicios menores, también se cuenta con una bodega, 2 baños para docentes, 3 salas de baños para estudiantes y 2 camarines con ducha para estudiantes.

El Liceo cuenta con un amplio material y espacios de apoyo para el logro de los aprendizajes.

- Sala de música con variados instrumentos.
- Laboratorio de ciencias equipado.
- Sala con material didáctico en matemática.
- Juegos de entretenimiento en educación parvularia y educación básica.
- Cancha de futbolito con pasto sintético.
- 2 Laboratorios de enlace.
- Gimnasio cerrado.
- Área de deporte calistenia.
- 1 Sala CRA.
- Huerto escolar.
- Espacios de formación y asociatividad artística.

VISIÓN:

Consolidarse como un establecimiento educacional científico humanista comprometido con la formación integral y desarrollo de las competencias propias de cada asignatura, que brinda a los estudiantes de Liceo Alto Jahuel la posibilidad de insertarse exitosamente a la sociedad y proseguir sus estudios en la educación superior.

MISIÓN:

Entregar una sólida formación integral, valórica y científico humanista a través de una metodología activa y participativa que logre aprendizajes significativos y genere altas expectativas en cada estudiante, promoviendo conductas responsables con la vida saludable, medio ambiente y su entorno social y cultural.

SELLO:✓ **Vinculación con el medio:**

El establecimiento cuenta con diferentes convenios con instituciones de educación superior, salud y redes externas (trayectoria educativa).

✓ **Formación integral y valórica:**

En el desarrollo de conocimientos del currículum vigente y habilidades transversales que potencian el uso de herramientas sociales, afectivas y motivacionales.

✓ **Participación ciudadana, deportiva y cultural:**

Se busca desarrollar en los estudiantes el ejercicio de una ciudadanía activa, democrática e inclusiva. Dar oportunidad de participación en el deporte y la cultura.

✓ **Vida saludable prevención y autocuidado, cuidado del medio ambiente y su entorno:**

A través de la promoción de hábitos de vida saludable y prevención de conductas de riesgo entre los estudiantes.

ENFOQUE EDUCATIVO:**LEMA:****VALORES INSTITUCIONALES Y COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:**

La institución educacional ha desarrollado un análisis reflexivo en torno a los valores a desarrollar en los/las estudiantes, que deben ser conocidos y practicados por todos los actores de comunidad, estos son:

Honestidad, tolerancia, respeto, equidad, responsabilidad, solidaridad.

✓ **EQUIDAD:** Como valor humano busca implementar justicia e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, respetando las características particulares para darle a cada uno lo que le corresponde o merece.

✓ **RESPECTO:** Es fundamental para lograr una armoniosa interacción social. Una de las premisas más importantes sobre el respeto es que para ser respetado es necesario saber o aprender a respetar, a comprender al otro, a valorar sus intereses y necesidades. En este sentido, el respeto debe ser mutuo, y nacer de un sentimiento de reciprocidad.

El respeto también debe aprenderse, respetar no significa estar de acuerdo en todos los ámbitos con otra persona, sino que se trata de no discriminar ni ofender a esa persona por su forma de vida y sus decisiones, siempre y cuando dichas decisiones no causen ningún daño, ni afecten o irrespeten a los demás. Por lo tanto, respetar también es ser tolerante con quien es diferente o ha decidido diferenciarse. El respeto a la diversidad de ideas, opiniones y maneras de ser es un valor supremo en las sociedades modernas que aspiran a ser justas y a garantizar una sana convivencia.

✓ **TOLERANCIA:** Entendida en la institución como la aceptación de la diversidad de opinión, social, étnica, cultural y religiosa. Como la capacidad de saber escuchar y aceptar a los demás, valorando las distintas formas de entender y posicionarse en la vida, siempre que no atenten contra los derechos fundamentales de la persona. La tolerancia si es entendida como respeto y consideración hacia la diferencia, como una disposición a admitir en los demás una manera de ser y de obrar distinta a la propia, o como una actitud de aceptación del legítimo pluralismo, es a todas luces una virtud de enorme importancia.

✓ **SOLIDARIDAD:** Caracterizada por la colaboración mutua que existe entre los individuos, lo que sin duda permite lograr la superación de los problemas, por ejemplo, los desastres naturales, enfermedades, entre

otros, aplicarlo también con nuestros familiares, amigos y/o conocidos que se encuentren en situaciones difíciles y con la ayuda recibida permita salir adelante y mejorar en cierto modo la situación.

✓ **RESPONSABILIDAD:** Como una característica positiva de las personas que son capaces de comprometerse y actuar de forma correcta. En muchos casos, la responsabilidad viene dada por un cargo, un rol o una circunstancia, como un puesto de trabajo o la paternidad. En una sociedad, se espera que las personas actúen de forma responsable, ejerciendo sus derechos y desempeñando sus obligaciones como ciudadanos. En muchos casos, la responsabilidad obedece a cuestiones éticas y morales.

✓ **HONESTIDAD:** Actuar como se piensa y dice.

Diseño y Aplicación del Instrumento

Para comenzar a trabajar el diseño y la aplicación del instrumento que permita diagnosticar la realidad de las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos del Liceo Alto Jahuel, se revisa una encuesta proporcionada como ejemplo por la universidad Miguel de Cervantes, En la elaboración del instrumento participaron docentes expertos del programa de Magíster Profesional en Curriculum y Evaluación Basado en Competencias, quienes tomaron en cuenta cada una de las áreas objeto de estudio con su respectivos criterios, en la cual se modifican algunos indicadores de la encuesta, esta encuesta busca recabar información sobre el Liceo Alto Jahuel, a través de diversas preguntas que tienen que ver como funcionan los distintos estamentos del liceo, marcando con una x el nivel que cumple nuestro establecimiento y de esta manera poder generar alguna mejoras en el funcionamiento del establecimiento y presentar aprendizajes más significativos para nuestros estudiantes.

Se solicita una reunión con la directora del establecimiento para presentar la propuesta y la importancia de poder llevar a cabo este proceso en el establecimiento. En esta reunión la directora autoriza la aplicación de la encuesta a algunos profesores del establecimiento y valida el instrumento a utilizar para este diagnóstico del establecimiento de las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos del Liceo Alto Jahuel.

La encuesta se aplica a 10 profesores de educación media del Liceo Alto Jahuel, se solicita a los docentes que puedan completar la encuesta de manera digital, para luego poder ser analizada y así generar propuestas de mejora para nuestro establecimiento.

Se adjunta como anexo 1 la validación del instrumento con la directora del establecimiento y como anexo 2 las encuestas aplicadas.

INSTRUMENTO UTILIZADO:**Diagnóstico de las áreas formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos****Instrucciones:**

La presente encuesta está formada por 4 áreas: formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión del currículum y gestión de recursos. En cada práctica debe marcar según la escala de valoración, de acuerdo a lo que usted considera pertinente.

Escala evaluativa

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

Valor	Criterio	Nivel de calidad
1	Insatisfactorio	Los aspectos evaluados de este nivel son muy escasos en la comunidad educativa.
2	Suficiente	Existe un menor desarrollo de los aspectos evaluados de este nivel que indica que hay bastante por perfeccionar y avanzar.
3	Satisfactorio	Los aspectos evaluados se encuentran afianzados y organizados casi hasta la excelencia que indica el nivel 4.
4	Óptimo	Nivel de excelencia, los aspectos evaluados funcionan de acuerdo a los parámetros definidos para afianzar una cultura de aprendizaje y mejora continua.

1. Formación basada en competencias

1.1. Dimensión: Saber conocer

Proceso general a evaluar: Demostrar una comprensión amplia, profunda y crítica de los conocimientos, habilidades y actitudes de la disciplina que enseña, su didáctica y el currículum escolar vigente, con el propósito de hacer el saber disciplinar accesible y significativo para todos sus estudiantes.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los y las docentes del establecimiento poseen conocimientos especializados y relacionados con un ámbito profesional que permita dominar de forma experta los contenidos y las tareas propias de la actividad laboral.				
2. Los profesionales de nuestro establecimiento saben aplicar los conocimientos a situaciones cotidianas concretas, utilizar procedimientos apropiados a las tareas pertinentes, solucionar problemas de forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones nuevas.				
3. Los y las docentes comprenden los fundamentos, la estructura, los conocimientos, las habilidades, las actitudes y la progresión del currículum escolar de la disciplina que enseña.				
4. Los y las docentes demuestran habilidades de investigación, comunicación y pensamiento crítico y actitudes relacionadas con la ética, la rigurosidad y el cuestionamiento, respecto a la disciplina que enseña.				
5. Los y las docentes identifican las conexiones que se pueden establecer con conocimientos de otras				

disciplinas, para hacer el contenido accesible, comprensible y significativo para sus estudiantes.

1.2. Dimensión: Saber ser

Proceso general a evaluar: Promover el desarrollo personal y social de sus estudiantes, favoreciendo su bienestar y fomentando competencias socioemocionales, actitudes y hábitos necesarios para el ejercicio de la ciudadanía, vida democrática, cuidado por el medio ambiente y valoración por la diversidad.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El docente desarrolla el sentido del reto, responsabilidad y compromiso.				
2. El docente desarrolla en los estudiantes la capacidad de trabajar de manera rigurosa y perseverante, con una disposición positiva a la crítica y la autocrítica.				
3. Los y las docentes trabajan de manera colaborativa y de manera transversal el respeto hacia las personas e instituciones.				
4. Los profesionales de nuestro establecimiento tienen a su cargo responsabilidades las que logran llevar a cabo con su total desempeño.				
5. Los y las profesionales de nuestro establecimiento están predispuestos al entendimiento interpersonal, dispuestos a la comunicación y cooperación con los demás y demuestran un comportamiento orientado al grupo.				

1.3. Dimensión: Saber hacer

Proceso general a evaluar: Implementar estrategias de enseñanza basadas en una comunicación clara y precisa, para atender las diferencias individuales y promover altas expectativas, participación y colaboración de los/las estudiantes en actividades inclusivas y desafiantes orientadas al logro de aprendizajes profundos.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los y las docentes son rigurosos(as) en la utilización conceptual correcta de cada asignatura.				
2. El(la) docente genera en los estudiantes la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos.				
3. El(la) docente incorpora en sus prácticas pedagógicas diferentes enfoques para la promoción del pensamiento crítico.				
4. El(la) docente implementa estrategias didácticas, tales como formular preguntas para cuestionar y/o evaluar diversos argumentos, formular debates grupales sobre problemáticas concretas y desafiar teorías existentes, para promover el pensamiento crítico en función de los objetivos de aprendizaje disciplinarios y transversales y de la diversidad de sus estudiantes.				
5. El(la) docente genera espacios de interacción pedagógica para la elaboración de juicios críticos, basados en la reflexión y uso del error, de modo de favorecer en los estudiantes la capacidad de estar				

abiertos/as a los cambios y de tomar decisiones razonadas.				
6. El(la) docente implementa estrategias para fortalecer la autoestima académica y autoeficacia mediante el reconocimiento explícito de los logros de sus estudiantes y la reafirmación de su capacidad para enfrentar desafíos y tener altas expectativas de sí mismos/as.				
7. El(la) docente procura la comprensión de conceptos propios de la asignatura mediante herramientas didácticas que permitan al estudiante acceder al desarrollo de competencias.				
8. El(la) docente comprueba durante la clase, mediante preguntas o actividades relevantes, el nivel de comprensión de sus estudiantes e identifica dificultades y errores para reorientar la enseñanza.				
9. Ofrece a sus estudiantes retroalimentación descriptiva de manera oportuna, basándose en criterios e indicadores de evaluación, para que dispongan de información diferenciada sobre los niveles de logro de los conocimientos, habilidades y actitudes definidos en los objetivos de aprendizaje evaluados; y para establecer estrategias que les permitan superar las brechas.				

2. Área de gestión curricular

2.1. 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.				
---	--	--	--	--

2.2. 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.				

2.3. Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje académico.				
2. El establecimiento implementa estrategias para potenciar a los estudiantes con habilidades				

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

3. Área Gestión de Recursos

3.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4

1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos educativos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones.				
2. El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias.				
3. El establecimiento cuenta con estrategias para 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.				

3.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

Proceso general a evaluar: Las políticas y procedimientos del establecimiento que aseguran una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.				
2. El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos.				
3. El establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año.				
4. El establecimiento lleva la contabilidad al día y de manera ordenada y rinde cuenta pública del uso de recursos, de acuerdo a los instrumentos definidos por la Superintendencia.				
5. El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia.				
6. El establecimiento está atento a los programas de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que concuerdan con su Proyecto Educativo Institucional y su Plan de Mejoramiento.				
7. El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo.				

3.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.				
2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.				
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.				
4. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar la operación administrativa.				
5. El establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de mantención, reposición y control de inventario periódicos.				

4. Liderazgo pedagógico

4.1. Dimensión: Establecer dirección

Proceso general a evaluar: Establecimiento de metas y expectativas.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo define o revisa, en conjunto con su comunidad educativa, el proyecto educativo institucional y curricular, enfocado en el mejoramiento de los logros de aprendizajes de todos los estudiantes, así como en los valores de la equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad.				
2. El equipo directivo traduce los propósitos y objetivos institucionales en planes de mejoramiento y metas de corto y mediano plazo, en el marco de procesos de planificación participativos.				
3. El equipo directivo difunde y explica los objetivos, planes y metas institucionales, así como sus avances a todos los actores de la comunidad educativa.				
4. El equipo directivo promueve y modela activamente una cultura escolar inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes y desempeño de todos los miembros del establecimiento.				
5. El equipo directivo desarrolla una comunicación y coordinación estratégica y efectiva con el sostenedor para el logro de los objetivos institucionales y de las políticas locales.				

4.2. Dimensión: Rediseño de la organización

Proceso general a evaluar: Obtención y mantención de recursos de manera estratégica.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo desarrolla e implementa una política que asegura una cultura inclusiva y las condiciones para que las personas se traten de manera equitativa, justa, con dignidad y respeto, resguardando los derechos y deberes de la comunidad escolar.				
2. El equipo directivo modela y promueve un clima de confianza entre los actores de la comunidad escolar, fomentando el diálogo y la promoción de una cultura de trabajo colaborativo tanto entre los profesores como de estos con los estudiantes en pos de la eficacia colectiva y mejora continua.				
3. El equipo directivo implementa y monitorea normas y estrategias que aseguran una sana convivencia con un enfoque formativo y participativo, promoviendo la responsabilidad colectiva para el logro de un clima escolar positivo.				
4. El equipo directivo genera oportunidades de participación y colaboración de los actores de la comunidad escolar a través de espacios formales, a fin de consolidar el logro de un clima escolar positivo y los objetivos expresados en el Proyecto Educativo Institucional.				

5. El equipo directivo anticipa conflictos mediando entre los actores, con el fin de lograr soluciones de manera efectiva y oportuna.				
6. El equipo directivo desarrolla y mantiene relaciones de comunicación y colaboración permanente con los padres y apoderados del establecimiento, con el objetivo de involucrarlos en los procesos formativos de los estudiantes.				

4.3. Dimensión: Desarrollo del personal

Proceso general a evaluar: Promocionar y participar en el aprendizaje y desarrollo profesional docente.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo desarrolla e implementa, en conjunto con su sostenedor, estrategias efectivas de búsqueda, selección, inducción y retención de docentes y asistentes de la educación.				
2. El equipo directivo identifica y prioriza las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo.				
3. El equipo directivo reconoce y celebra los logros individuales y colectivos de las personas que trabajan en el establecimiento.				
4. El equipo directivo apoya y demuestra consideración por las necesidades personales y el bienestar de cada una de las personas de la institución.				

5. El equipo directivo demuestra confianza en las capacidades de sus equipos y promueven el surgimiento de liderazgos al interior de comunidad educativa.				
6. El equipo directivo genera condiciones y espacios de reflexión y trabajo técnico, de manera sistemática y continua, para la construcción de una comunidad de aprendizaje profesional.				

4.4. Dimensión: Gestión de la instrucción

Proceso general a evaluar: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículum.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo asegura la articulación y coherencia del currículum con las prácticas de enseñanza y evaluación como entre los diferentes niveles de enseñanza y asignaturas.				
2. El equipo directivo monitorea la implementación integral del currículum y los logros de aprendizaje en todos los ámbitos formativos de los estudiantes para el mejoramiento de los procesos de enseñanza y la gestión pedagógica.				
3. El equipo directivo acompaña, evalúa y retroalimenta sistemáticamente las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes.				
4. El equipo directivo identifica las fortalezas y debilidades de cada docente de manera de asignarlo al nivel, asignatura y curso en que pueda alcanzar su mejor desempeño.				

5. El equipo directivo procura que los docentes no se distraigan de los procesos de enseñanza aprendizaje, evitando las interrupciones de clases y la sobrecarga de proyectos en el establecimiento.				
6. El equipo directivo asegura la implementación de estrategias para identificar y apoyar tempranamente a los estudiantes que presenten dificultades en los aprendizajes o en los ámbitos conductual, afectivo o social.				
7. El equipo directivo identifica y difunde, entre sus docentes y directivos, buenas prácticas de enseñanza y aprendizaje como de gestión pedagógica, tanto internas como externas y que respondan a las necesidades de sus estudiantes.				

Análisis de Resultados

De acuerdo a la aplicación del instrumento y considerando que se tomo una muestra representativa de los actores participantes, a continuación se despliega un análisis de los resultados, considerando dos vertientes, una cuantitativa y otra cualitativa.

❖ Análisis cuantitativo:

DIMENSIÓN	MEDICIÓN	RESULTADO OBTENIDO	LOGRO
Área de Formación Basada en Competencias			
1.1 Saber conocer.	200 pts – 100 %	168 pts	84 %
1.2 Saber ser.	200 pts – 100 %	170 pts	85 %
1.3 Saber hacer.	360 pts – 100 %	306 pts	85 %
Área de Gestión Curricular			
2.1 Gestión pedagógica.	480 pts – 100 %	343 pts	71 %
2.2 Enseñanza y aprendizaje en el aula.	320 pts – 100 %	248 pts	77 %
2.3 Apoyo al desarrollo de los estudiantes.	240 pts – 100 %	182 pts	75 %
Área Gestión de Recursos			
3.1 Gestión del recurso humano.	320 pts – 100 %	234 pts	73 %
3.2 Gestión de recursos financieros y administración.	280 pts – 100 %	208 pts	74 %
3.3 Gestión de recursos educativos.	200 pts – 100 %	150 pts	75 %
Área de Liderazgo Pedagógico			
4.1 Establecer dirección.	200 pts – 100 %	152 pts	76 %

4.2 Rediseño de la organización.	240 pts – 100 %	173 pts	72 %
4.3 Desarrollo del personal.	240 pts – 100 %	169 pts	70 %
4.4 Gestión de la instrucción.	280 pts – 100 %	199 pts	71 %

❖ **Análisis Cualitativo:**

INDICADOR DE NIVEL DE LOGRO			
Muy bueno: Dimensión lograda, que evidencia un resultado excelente que puede servir de modelo. (100 % - 75 %)	Bueno: Dimensión que presenta un avance significativo, sin embargo, falta aprovechar todo el potencial. (75 % - 50 %)	Regular: Dimensión que manifiesta cierto avance y logros parciales que dan lugar a mejoras con resultados aislados. (50 % - 25 %)	Insuficiente: Dimensión que no presenta avance y ninguna acción. (25 % - 0 %)

Evaluación Cualitativa	Nivel de Logro
Área de Formación Basada en Competencias	
1.1 Saber conocer.	Muy bueno: Dimensión lograda, que evidencia un resultado excelente que puede servir de modelo.
1.2 Saber ser.	Muy bueno: Dimensión lograda, que evidencia un resultado excelente que puede servir de modelo.
1.3 Saber hacer.	Muy bueno:

	Dimensión lograda, que evidencia un resultado excelente que puede servir de modelo.
Área de Gestión Curricular	
2.1 Gestión pedagógica.	Bueno: Dimensión que presenta un avance significativo, sin embargo, falta aprovechar todo el potencial.
2.2 Enseñanza y aprendizaje en el aula.	Muy bueno: Dimensión lograda, que evidencia un resultado excelente que puede servir de modelo.
2.3 Apoyo al desarrollo de los estudiantes.	Muy bueno: Dimensión lograda, que evidencia un resultado excelente que puede servir de modelo.
Área de Gestión de Recursos	
3.1 Gestión del recurso humano.	Bueno: Dimensión que presenta un avance significativo, sin embargo, falta aprovechar todo el potencial.
3.2 Gestión de recursos financieros y administración.	Bueno: Dimensión que presenta un avance significativo, sin embargo, falta aprovechar todo el potencial.
3.3 Gestión de recursos educativos.	Muy bueno: Dimensión lograda, que evidencia un resultado excelente que puede servir de modelo.
Área de Liderazgo Pedagógico	
4.1 Establecer dirección.	Muy bueno:

	Dimensión lograda, que evidencia un resultado excelente que puede servir de modelo.
4.2 Rediseño de la organización.	Bueno: Dimensión que presenta un avance significativo, sin embargo, falta aprovechar todo el potencial.
4.3 Desarrollo del personal.	Bueno: Dimensión que presenta un avance significativo, sin embargo, falta aprovechar todo el potencial.
4.4 Gestión de la instrucción.	Bueno: Dimensión que presenta un avance significativo, sin embargo, falta aprovechar todo el potencial.

Propuesta de Mejora

De acuerdo a los resultados obtenidos en este análisis por área del Liceo Alto Jahuel, se presentan una serie de propuestas de mejora que estén directamente relacionadas con las principales debilidades tratando de mejorarlas o con las fortalezas para mantenerlas.

Área: Formación Basada en Competencias.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
1.1 Saber conocer. Fortalecer el conocimiento especializado de los y las docentes en el área de su disciplina y su capacidad de aplicar dichos conocimientos de forma interdisciplinaria, significativa y contextualizada en el aula, mediante estrategias que promuevan una enseñanza actualizada, colaborativa y adaptada a los desafíos de la sociedad contemporánea.	1. Capacitación Continua en Metodologías Interdisciplinarias. - Descripción: Organizar talleres y cursos de formación sobre metodologías interdisciplinarias y estrategias de enseñanza contextualizada. - Actividades: - Seminarios en los que se presenten métodos para conectar el contenido con otras áreas del saber. - Talleres prácticos donde los docentes trabajen en proyectos interdisciplinarios. 2. Creación de Comunidades de Práctica Docente. - Descripción: Formar grupos de trabajo entre docentes de diferentes	- Jefa de Unidad Técnico Pedagógico. - Coordinadores curriculares por ciclo. - Docentes de área.

	<p>áreas para el intercambio de experiencias y estrategias de enseñanza.</p> <p>- Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reuniones quincenales para compartir prácticas efectivas y generar propuestas de enseñanza interdisciplinaria. - Creación de una plataforma digital donde los docentes puedan acceder a recursos, compartir materiales y discutir casos específicos. <p>3. Evaluación y Retroalimentación de Prácticas Docentes</p> <p>- Descripción: Implementar un sistema de observación y retroalimentación donde los docentes puedan recibir comentarios constructivos de sus pares y del equipo directivo sobre su aplicación de estrategias interdisciplinarias.</p> <p>- Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Observación de clases con un enfoque en la integración interdisciplinaria. - Sesiones de retroalimentación y reflexión 	
--	---	--

	para mejorar y ajustar las estrategias pedagógicas.	
<p>1.2 Saber ser.</p> <p>Fortalecer en los docentes del establecimiento el sentido de responsabilidad, compromiso, y trabajo colaborativo, promoviendo un ambiente de respeto, comunicación efectiva y desarrollo de habilidades socioemocionales para el trabajo en equipo, con el fin de impactar positivamente en el entorno escolar y en los estudiantes.</p>	<p>1. Capacitación en Habilidades Socioemocionales y Liderazgo Ético.</p> <p>- Descripción: Implementar talleres de desarrollo personal enfocados en habilidades socioemocionales, ética profesional y liderazgo en el aula.</p> <p>- Actividades:</p> <p>- Talleres de inteligencia emocional y liderazgo ético, que incluyan prácticas de comunicación asertiva, empatía y resolución de conflictos.</p> <p>- Simulaciones y dinámicas grupales para fortalecer el sentido de responsabilidad, compromiso y liderazgo positivo.</p> <p>2. Promoción de la Cultura de Retroalimentación Positiva y Autocrítica Constructiva.</p> <p>- Descripción: Establecer un sistema regular de retroalimentación entre docentes, donde se promueva la autocrítica</p>	<p>- Jefe de Unidad Técnico Pedagógico.</p> <p>- Coordinadores curriculares por ciclo.</p> <p>- Psicólogo educativo.</p>

	<p>constructiva y la mejora continua.</p> <p>- Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none">- Sesiones de observación de clases entre pares, seguidas de espacios de retroalimentación constructiva.- Creación de un protocolo de feedback, orientado a reforzar la crítica y autocrítica de manera positiva. <p>3. Fomento del Trabajo Colaborativo y Compromiso Institucional.</p> <p>- Descripción: Crear instancias de colaboración entre docentes y otros actores del establecimiento, promoviendo la cohesión, el respeto mutuo y la comprensión interpersonal.</p> <p>- Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none">- Grupos de trabajo interdisciplinarios y proyectos colaborativos en los que los docentes trabajen en conjunto para resolver problemas escolares comunes.- Charlas de sensibilización y encuentros de integración, con un enfoque en la	
--	---	--

	<p>construcción de la identidad y misión institucional.</p> <p>4. Programa de Mentoría y Acompañamiento entre Docentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descripción: Implementar un programa de mentoría donde docentes con mayor experiencia apoyen a los de menor trayectoria en el desarrollo de habilidades de responsabilidad y compromiso. - Actividades: - Asignación de mentores y reuniones periódicas para compartir experiencias y estrategias de gestión. - Desarrollo de una guía de buenas prácticas sobre compromiso ético y responsabilidad profesional. 	
<p>1.3 Saber hacer. Optimizar las prácticas pedagógicas de los y las docentes para fortalecer el desarrollo de competencias en sus estudiantes, mediante la implementación de estrategias didácticas innovadoras que promuevan el pensamiento crítico, la autoeficacia y el aprendizaje significativo, y</p>	<p>1. Capacitación en Estrategias Didácticas para el Pensamiento Crítico y Autoeficacia.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descripción: Ofrecer talleres de capacitación que capaciten a los docentes en técnicas específicas para fomentar el pensamiento crítico y la autoeficacia en el aula. - Actividades: 	<ul style="list-style-type: none"> - Jefe de Unidad Técnico Pedagógico. - Coordinador curricular por ciclo. - Docentes de Área.

<p>que se ajusten a la diversidad de habilidades y necesidades en el aula.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Talleres sobre métodos de enseñanza que incluyan formulación de preguntas profundas, debates estructurados y análisis crítico de teorías. - Capacitación en técnicas para fortalecer la autoestima académica, como el uso del reconocimiento y la construcción de altas expectativas. <p>2. Implementación de Estrategias de Evaluación Formativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descripción: Diseñar e implementar herramientas de evaluación formativa que permitan a los docentes medir en tiempo real la comprensión de sus estudiantes y reorientar la enseñanza. - Actividades: <ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de cuestionarios rápidos y actividades prácticas de comprensión para utilizar durante la clase. - Formación sobre el uso de retroalimentación descriptiva para guiar a los estudiantes en la mejora de 	
--	--	--

	<p>sus conocimientos y habilidades.</p> <p>3. Diseño de Unidades Didácticas para la Promoción de Competencias Transversales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descripción: Rediseñar unidades de aprendizaje que incluyan actividades interdisciplinarias y contextuales para fortalecer las competencias de aplicación práctica del conocimiento. - Actividades: - Desarrollo de guías de planificación que integren objetivos disciplinarios con el desarrollo de competencias transversales. - Incorporación de proyectos colaborativos y estudios de caso, donde los estudiantes apliquen conocimientos de diferentes asignaturas. <p>4. Programa de Mentoría y Acompañamiento en Prácticas Pedagógicas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descripción: Implementar un sistema de mentoría donde docentes 	
--	---	--

	<p>experimentados acompañen a otros en el desarrollo y ejecución de estrategias de enseñanza centradas en el pensamiento crítico y la autoeficacia.</p> <p>- Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reuniones de mentoría para discutir y evaluar la aplicación de estrategias didácticas en el aula. - Observaciones de clases y retroalimentación específica orientada al "saber hacer". <p>5. Espacios de Reflexión sobre la Práctica y Retroalimentación entre Pares.</p> <p>- Descripción: Crear espacios de intercambio donde los docentes puedan reflexionar y compartir experiencias sobre sus estrategias de enseñanza y evaluación formativa.</p> <p>- Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reuniones mensuales de reflexión y feedback en equipos docentes. - Sesiones de aprendizaje colaborativo para intercambiar ideas y prácticas efectivas en la 	
--	---	--

	evaluación del desarrollo de competencias.	
--	--	--

Área: Gestión Curricular.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
<p>2.1 Gestión pedagógica. Optimizar la gestión pedagógica del equipo técnico para asegurar una planificación curricular eficiente y un acompañamiento docente constante, con el fin de potenciar el logro de los objetivos de aprendizaje, fomentar el desarrollo de prácticas pedagógicas efectivas y asegurar una intervención oportuna en los casos de estudiantes que requieran apoyo adicional.</p>	<p>1. Revisión y Optimización de la Carga Horaria y Asignación de Profesores.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descripción: Realizar una revisión anual de la distribución de carga horaria y asignación de docentes por curso, considerando las metas formativas, el contexto de cada grupo y la expertise del profesorado. - Actividades: - Encuestas a estudiantes y docentes para recoger necesidades e intereses. - Análisis de distribución horaria y reuniones de revisión con el equipo técnico para asegurar un equilibrio en la carga de cada asignatura. <p>2. Elaboración de Planificación Anual Adaptada y Participativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descripción: Involucrar a los docentes en la creación de una planificación anual 	<ul style="list-style-type: none"> - Jefe de Unidad Técnico Pedagógico. - Coordinadores curriculares por ciclo.

	<p>detallada, ajustada a los objetivos de aprendizaje y al grado de conocimiento previo de los estudiantes.</p> <p>- Actividades:</p> <p>- Talleres de planificación anual donde cada docente adapte los objetivos a la realidad de sus estudiantes.</p> <p>- Espacios para la inclusión de adecuaciones curriculares para estudiantes con necesidades educativas especiales.</p> <p>3. Monitoreo Regular de la Cobertura Curricular y de la Calidad de las Clases.</p> <p>- Descripción: Establecer un sistema de monitoreo y acompañamiento que permita verificar el cumplimiento de la planificación y la calidad de la enseñanza impartida.</p> <p>- Actividades:</p> <p>- Observación de clases con protocolos de análisis enfocados en la calidad de la interacción pedagógica.</p> <p>- Revisión de planificaciones y análisis de avances curriculares mensuales.</p>	
--	--	--

	<p>4. Instancias de Retroalimentación y Desarrollo de Buenas Prácticas.</p> <ul style="list-style-type: none">- Descripción: Organizar reuniones de análisis y retroalimentación técnica entre el equipo pedagógico y los docentes para revisar los avances de los estudiantes y reflexionar sobre las estrategias didácticas aplicadas.- Actividades:<ul style="list-style-type: none">- Reuniones de retroalimentación y análisis de logros y desafíos en los objetivos de aprendizaje.- Espacios de intercambio para compartir buenas prácticas y técnicas efectivas de gestión de clase y evaluación. <p>5. Desarrollo de un Sistema de Acompañamiento Docente Personalizado.</p> <ul style="list-style-type: none">- Descripción: Crear un programa de mentoría y acompañamiento, donde docentes experimentados apoyen a sus colegas en el desarrollo de prácticas pedagógicas y en el análisis	
--	--	--

	<p>de resultados de evaluaciones.</p> <ul style="list-style-type: none">- Actividades:- Asignación de mentores y observación de clases con sesiones de feedback constructivo.- Análisis de evaluaciones y diseño de estrategias específicas de apoyo para estudiantes en riesgo. <p>6. Organización de Jornadas de Reflexión y Análisis de Resultados.</p> <ul style="list-style-type: none">- Descripción: Establecer instancias de análisis de resultados de evaluaciones, con el fin de identificar avances en los objetivos de aprendizaje y proponer mejoras en la metodología.- Actividades:- Jornadas de análisis de evaluaciones, resultados de aprendizaje y ajuste de estrategias pedagógicas.- Identificación de estudiantes que requieren apoyo adicional y desarrollo de estrategias de intervención personalizadas.	
--	--	--

<p>2.2 Enseñanza y aprendizaje en el aula. Mejorar la efectividad de la enseñanza en el aula mediante estrategias que fortalezcan la claridad de los objetivos, la variedad de metodologías y el uso adecuado de recursos tecnológicos, promoviendo un clima de respeto y altas expectativas, y fomentando la participación activa y el aprendizaje gradual en todos los estudiantes.</p>	<p>1. Taller de Comunicación de Objetivos y Claridad Conceptual.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descripción: Capacitar a los docentes en estrategias de comunicación clara y en técnicas para relacionar actividades con los objetivos de aprendizaje, asegurando que los estudiantes comprendan las metas de cada clase. - Actividades: - Taller de estrategias de introducción de objetivos y conceptos de forma clara y comprensible. - Dinámicas prácticas donde los docentes puedan practicar la presentación de objetivos y conceptos. <p>2. Implementación de Estrategias Didácticas Variadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descripción: Fomentar el uso de diversas estrategias de enseñanza como la comparación, clasificación, generación de analogías, y el uso de preguntas y resúmenes para facilitar el aprendizaje activo. - Actividades: 	<ul style="list-style-type: none"> - Jefe de Unidad Técnico Pedagógico. - Coordinadores curriculares por ciclo. - Psicólogo Educativo.
---	--	---

	<ul style="list-style-type: none">- Seminarios donde se demuestren estrategias específicas y ejemplos prácticos.- Observación de clases y retroalimentación en el uso de diferentes técnicas didácticas. <p>3. Integración de Recursos Tecnológicos para el Aprendizaje Activo.</p> <ul style="list-style-type: none">- Descripción: Incentivar el uso de herramientas tecnológicas y recursos digitales que puedan incrementar la motivación y facilitar la comprensión de los conceptos en el aula.- Actividades:<ul style="list-style-type: none">- Capacitación en el uso de herramientas tecnológicas educativas.- Creación de un repositorio digital con recursos sugeridos y accesibles para los docentes. <p>4. Programa de Refuerzo de Participación y Clima de Aprendizaje.</p> <ul style="list-style-type: none">- Descripción: Desarrollar estrategias para mantener un clima de respeto y lograr la participación activa de todos los estudiantes,	
--	--	--

	<p>promoviendo el respeto y la cohesión en el aula.</p> <p>- Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none">- Talleres de manejo de grupo y técnicas de participación activa.- Observación de clases con retroalimentación sobre manejo de clima de aula y participación estudiantil. <p>5. Establecimiento de una Cultura de Altas Expectativas y Retroalimentación Constructiva.</p> <p>- Descripción: Promover una cultura de altas expectativas mediante el reconocimiento continuo y la retroalimentación positiva para el desarrollo académico y personal de los estudiantes.</p> <p>- Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none">- Reuniones de reflexión sobre prácticas de retroalimentación y reconocimiento.- Implementación de un sistema de seguimiento de logros y progresos de los estudiantes para reforzar su autoestima y motivación.	
--	---	--

<p>2.3 Apoyo al desarrollo de los estudiantes. Fortalecer el sistema de apoyo al desarrollo integral de los estudiantes mediante la identificación temprana de necesidades académicas, sociales y vocacionales, así como la implementación de estrategias personalizadas de acompañamiento y monitoreo que aseguren una respuesta efectiva ante las diversas realidades de los estudiantes y la potenciación de sus habilidades.</p>	<p>1. Implementación de un Sistema Integral de Detección Temprana y Apoyo Personalizado.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descripción: Mejorar los procesos de detección temprana de dificultades académicas, sociales y emocionales mediante la creación de un protocolo que articule el trabajo de docentes, orientadores y familia. - Actividades: <ul style="list-style-type: none"> - Capacitación a docentes en la identificación de señales tempranas de dificultad. - Implementación de un formulario digital de detección de necesidades, accesible a docentes y equipo de orientación, para canalizar casos en tiempo real. - Desarrollo de un plan de acción personalizado para cada estudiante identificado, en colaboración con la familia. <p>2. Programa de Fortalecimiento de Habilidades y Talentos Específicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Convivencia Escolar. - Jefe de Unidad Técnico Pedagógico. - Coordinadores curriculares por ciclo. - Psicólogo Educativo.
--	---	---

	<p>- Descripción: Crear un programa para estudiantes con habilidades destacadas, ofreciendo oportunidades de desarrollo en áreas específicas, como ciencias, artes, deportes y tecnología.</p> <p>- Actividades:</p> <p>- Implementación de talleres extracurriculares y concursos internos en colaboración con instituciones locales.</p> <p>- Convocatoria y orientación a estudiantes con habilidades sobresalientes para que participen en competencias y becas de talentos.</p> <p>3. Programa de Apoyo Emocional y Conductual.</p> <p>- Descripción: Fortalecer el apoyo emocional y conductual mediante el diseño de talleres y actividades de desarrollo socioemocional para todos los estudiantes, con atención especial a quienes presentan dificultades.</p> <p>- Actividades:</p> <p>- Talleres de desarrollo emocional, habilidades</p>	
--	--	--

	<p>sociales y regulación conductual, a cargo de un psicólogo educativo.</p> <ul style="list-style-type: none">- Espacios de apoyo grupal y seguimiento personalizado para estudiantes en situaciones de vulnerabilidad emocional o social. <p>4. Reforzamiento del Plan de Trabajo Individualizado para Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE).</p> <ul style="list-style-type: none">- Descripción: Asegurar que cada estudiante con NEE cuente con un plan de trabajo integral que incluya apoyos diferenciados y seguimiento continuo.- Actividades:<ul style="list-style-type: none">- Revisión y ajuste trimestral de los planes de trabajo individualizados, involucrando a la familia y a los docentes en el proceso.- Capacitación docente sobre adecuaciones curriculares y estrategias de enseñanza inclusiva. <p>5. Estrategias de Prevención de la Deserción Escolar.</p>	
--	--	--

	<p>- Descripción: Implementar un sistema de monitoreo y apoyo a estudiantes en riesgo de abandono escolar mediante un protocolo de alerta temprana y seguimiento.</p> <p>- Actividades:</p> <p>- Realización de reuniones de análisis de casos y coordinación con los tutores para identificar factores de riesgo de deserción.</p> <p>- Implementación de mentorías individuales para estudiantes en riesgo, con un enfoque en estrategias de motivación y fortalecimiento del compromiso escolar.</p> <p>6. Orientación Vocacional y Preparación para la Continuidad de Estudios.</p> <p>- Descripción: Crear un plan estructurado de orientación vocacional que abarque desde el autoconocimiento vocacional hasta la entrega de información actualizada sobre alternativas de estudios y financiamiento.</p> <p>- Actividades:</p> <p>- Talleres de exploración vocacional y habilidades</p>	
--	--	--

	<p>para la vida, orientados a que los estudiantes conozcan sus intereses y talentos.</p> <p>- Charlas informativas sobre opciones de educación superior, becas y créditos, en colaboración con instituciones de educación.</p>	
--	--	--

Área: Gestión de Recursos.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
<p>3.1 Gestión del recurso humano. Optimizar la gestión del recurso humano en el establecimiento para fortalecer el compromiso y desempeño del equipo docente y administrativo, garantizando condiciones de trabajo atractivas, oportunidades de desarrollo profesional continuo, un sistema efectivo de evaluación y reconocimiento, y un clima laboral positivo y colaborativo.</p>	<p>1. Mejoramiento del Proceso de Atracción y Retención de Talento Docente.</p> <p>- Descripción: Implementar estrategias para atraer y retener a los mejores profesionales, promoviendo condiciones de trabajo atractivas y competitivas en el sector.</p> <p>- Actividades:</p> <p>- Revisión de beneficios y condiciones laborales para ajustar los incentivos (bonificaciones, capacitaciones, apoyo en salud mental y bienestar).</p> <p>- Colaboración con instituciones educativas para identificar talento</p>	<p>- Dirección y Equipo de Recursos Humanos.</p> <p>- Jefe de Unidad Técnico Pedagógico.</p> <p>- Coordinadores curriculares por ciclo.</p>

	<p>emergente y asegurar oportunidades de captación temprana.</p> <p>2. Fortalecimiento de Procesos de Evaluación y Retroalimentación de Desempeño.</p> <p>- Descripción: Establecer un sistema de evaluación y retroalimentación constructiva que promueva el desarrollo de competencias y el mejoramiento de prácticas docentes y administrativas.</p> <p>- Actividades:</p> <p>- Evaluación 360° para recolectar retroalimentación de pares, estudiantes y directivos, con metas de desarrollo individuales.</p> <p>- Reuniones de retroalimentación con cada docente para analizar resultados y establecer un plan de mejora y formación continua.</p> <p>3. Desarrollo de un Plan Integral de Formación Continua.</p> <p>- Descripción: Crear y mantener un programa de formación continua basado en un diagnóstico de</p>	
--	--	--

	<p>necesidades, orientado a actualizar y perfeccionar las competencias profesionales del personal docente y administrativo.</p> <p>- Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none">- Encuesta anual para identificar áreas de perfeccionamiento deseadas por los docentes.- Convenios con instituciones para ofrecer cursos y talleres en temáticas relevantes (pedagogía, gestión de aula, habilidades blandas).- Evaluación de impacto de las capacitaciones en la práctica educativa. <p>4. Implementación de un Sistema de Reconocimiento y Valorización del Trabajo Docente.</p> <p>- Descripción: Desarrollar un sistema de reconocimiento que refuerce el compromiso y la excelencia profesional, a través de estímulos tangibles e intangibles que valoren la contribución de cada miembro.</p> <p>- Actividades:</p>	
--	--	--

	<ul style="list-style-type: none">- Establecimiento de un programa de reconocimiento al “Docente del Mes” y reconocimiento de logros individuales o grupales en reuniones de equipo.- Incorporación de incentivos que incluyan tanto el reconocimiento verbal como beneficios laborales (días libres adicionales, bonos, apoyo en formación). <p>5. Fortalecimiento del Clima Laboral y la Cultura de Colaboración.</p> <ul style="list-style-type: none">- Descripción: Implementar actividades de integración y desarrollo de un clima organizacional positivo que fomente la colaboración, el respeto y el apoyo mutuo entre el equipo.- Actividades:<ul style="list-style-type: none">- Realización de encuentros de integración (eventos sociales, jornadas de convivencia, actividades de equipo).- Creación de un comité de clima laboral que reciba y gestione inquietudes y propuestas de mejora.	
--	---	--

	<p>- Encuestas anuales de clima laboral y elaboración de un plan de mejora en función de los resultados.</p> <p>6. Optimización de Procedimientos de Licencias y Reemplazos.</p> <p>- Descripción: Asegurar la continuidad educativa y operativa mediante un sistema eficiente para cubrir licencias y bajas de personal.</p> <p>- Actividades:</p> <p>- Creación de una base de datos de reemplazantes disponibles y capacitados en las necesidades específicas del establecimiento.</p> <p>- Implementación de un protocolo de comunicación y asignación de reemplazos con instrucciones claras y accesibles para quienes cubran ausencias.</p>	
<p>3.2 Gestión de recursos financieros y administración. Optimizar la administración de los recursos financieros y la gestión de alianzas estratégicas para maximizar el impacto en el</p>	<p>1. Optimización de Procesos de Presupuestación y Ejecución Financiera.</p> <p>- Descripción: Fortalecer los procesos de elaboración, seguimiento y ejecución del presupuesto para asegurar</p>	<p>- Equipo Administrativo.</p> <p>- Jefe de Unidad Técnico Pedagógico.</p> <p>- Directora.</p>

<p>cumplimiento de los objetivos educativos y asegurar un uso eficiente, transparente y alineado con el Proyecto Educativo Institucional (PEI).</p>	<p>que los recursos se asignen eficientemente en función de las prioridades del PEI y el Plan de Mejoramiento.</p> <p>- Actividades:</p> <p>- Taller de capacitación para los encargados de presupuesto sobre planificación financiera y control de gastos.</p> <p>- Revisión trimestral de la ejecución presupuestaria con los jefes de área para realizar ajustes de ser necesario.</p> <p>2. Implementación de un Sistema de Monitoreo y Control de Matrícula y Asistencia.</p> <p>- Descripción: Asegurar la ocupación total de los cupos disponibles y mantener un alto nivel de asistencia mediante un sistema de monitoreo y estrategias de seguimiento de inasistencias.</p> <p>- Actividades:</p> <p>- Diseño de un protocolo de seguimiento de inasistencias reiteradas, con notificación temprana a familias y derivación a</p>	
---	--	--

	<p>orientación en casos críticos.</p> <ul style="list-style-type: none">- Promoción de campañas de comunicación para familias sobre la importancia de la asistencia continua y los beneficios de la permanencia escolar. <p>3. Fortalecimiento de la Transparencia y Rendición de Cuentas.</p> <ul style="list-style-type: none">- Descripción: Asegurar la transparencia en el uso de los recursos a través de una rendición de cuentas clara y detallada para la comunidad educativa.- Actividades:<ul style="list-style-type: none">- Presentación semestral del estado financiero y ejecución presupuestaria en asambleas abiertas a la comunidad educativa.- Publicación de informes financieros resumidos en los canales de comunicación internos, incluyendo una sección de preguntas y respuestas. <p>4. Creación de un Plan de Captación de Fondos y Aprovechamiento de Programas de Apoyo.</p>	
--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> - Descripción: Desarrollar un plan estructurado para identificar y gestionar oportunidades de financiamiento externo que apoyen el PEI, incluyendo fondos públicos y privados. - Actividades: <ul style="list-style-type: none"> - Monitoreo periódico de convocatorias de fondos y programas de apoyo compatibles con el proyecto educativo. - Designación de un responsable para elaborar y presentar proyectos de financiamiento, involucrando a docentes en la definición de propuestas. <p>5. Generación y Fortalecimiento de Alianzas Estratégicas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descripción: Crear y mantener alianzas con instituciones y organizaciones que puedan aportar recursos, capacitación y oportunidades para los estudiantes y docentes, en alineación con el PEI. - Actividades: <ul style="list-style-type: none"> - Identificación y priorización de posibles 	
--	---	--

	<p>alianzas con universidades, centros culturales, empresas y ONGs.</p> <ul style="list-style-type: none">- Desarrollo de convenios específicos que detallen las responsabilidades y beneficios para ambas partes, y monitoreo anual de los resultados de cada alianza. <p>6. Actualización y Capacitación Continua en Normativa Financiera y Administrativa.</p> <ul style="list-style-type: none">- Descripción: Mantener actualizado al equipo administrativo y directivo sobre las normativas vigentes y los requisitos de la Superintendencia para asegurar el cumplimiento legal y evitar sanciones.- Actividades:<ul style="list-style-type: none">- Talleres anuales de actualización normativa para el equipo administrativo y de gestión financiera.- Consulta periódica con asesores legales para asegurar que todas las prácticas administrativas cumplan con la legislación vigente.	
--	---	--

<p>3.3 Gestión de recursos educativos. Optimizar el uso, organización y mantención de los recursos educativos y equipamiento del establecimiento para mejorar el aprendizaje y bienestar de los estudiantes, asegurando que las instalaciones, recursos didácticos y tecnológicos estén siempre en óptimas condiciones.</p>	<p>1. Optimización de Recursos Didácticos y Tecnológicos para Potenciar el Aprendizaje.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descripción: Asegurar la disponibilidad y el adecuado uso de recursos didácticos y TIC para fomentar un aprendizaje dinámico y equitativo en todos los niveles educativos. - Actividades: <ul style="list-style-type: none"> - Crear un plan de renovación de recursos TIC (computadores, proyectores, tablets) para reemplazar equipos obsoletos y asegurar que todos los dispositivos estén en funcionamiento. - Capacitar a los docentes sobre el uso de recursos TIC y didácticos disponibles para integrarlos efectivamente en las clases. <p>2. Mantenimiento y Actualización de la Biblioteca o Centro de Recursos para el Aprendizaje (CRA).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descripción: Asegurar que el CRA esté adecuadamente provisto de recursos actualizados y en 	<ul style="list-style-type: none"> - Jefe de Unidad Técnico Pedagógico. - Coordinador TIC. - Encargado de CRA. - Coordinadores Académicos por ciclo. - Equipo de Convivencia Escolar.
---	---	--

	<p>buen estado para apoyar el aprendizaje y la investigación estudiantil.</p> <p>- Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar una revisión de las necesidades de actualización del CRA en cuanto a material bibliográfico, recursos audiovisuales y TIC. - Establecer un calendario de actividades en el CRA que fomente la participación de los estudiantes y promueva el hábito de lectura y el desarrollo de competencias de investigación. <p>3. Implementación de un Sistema Integral de Gestión de Equipamiento y Recursos Educativos.</p> <p>- Descripción: Fortalecer el sistema de inventario y mantenimiento de los recursos educativos y equipamiento para asegurar que estén disponibles y en óptimas condiciones de uso.</p> <p>- Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Crear un sistema digital de control de inventario y mantenimiento que permita 	
--	---	--

	<p>registrar la ubicación, uso y estado de los recursos educativos y TIC.</p> <ul style="list-style-type: none">- Establecer un protocolo para realizar chequeos periódicos del equipamiento, identificar fallas y programar su mantenimiento o reposición. <p>4. Fomento del Uso Eficiente de Recursos Didácticos a través de Normas y Rutinas.</p> <ul style="list-style-type: none">- Descripción: Establecer y comunicar normas para el uso y cuidado de los recursos didácticos y tecnológicos, promoviendo una cultura de responsabilidad en la comunidad educativa.- Actividades:<ul style="list-style-type: none">- Redacción de un manual de normas para el uso de recursos didácticos y TIC, y difusión entre estudiantes y docentes.- Realización de talleres informativos para los estudiantes sobre el uso responsable de los recursos y equipamiento del establecimiento.	
--	---	--

	<p>5. Creación de un Programa de Mantenimiento Preventivo de Instalaciones.</p> <ul style="list-style-type: none">- Descripción: Implementar un plan de mantenimiento preventivo para asegurar que las instalaciones estén en condiciones óptimas y seguras para el aprendizaje y el bienestar de los estudiantes.- Actividades:<ul style="list-style-type: none">- Elaboración de un cronograma de mantenimiento para áreas clave (salones, baños, patios, y espacios de uso común) que incluya revisión de infraestructura, electricidad y redes de internet.- Contratar servicios de mantenimiento preventivo e implementar una plataforma para reportar problemas de infraestructura de manera ágil. <p>6. Fortalecimiento del Plan de Aseo y Organización de Espacios Educativos.</p> <ul style="list-style-type: none">- Descripción: Implementar un sistema de organización y limpieza de los espacios educativos para crear un	
--	--	--

	<p>ambiente de estudio ordenado y saludable.</p> <p>- Actividades:</p> <p>- Coordinación con el personal de aseo para establecer rutinas diarias de limpieza en todas las áreas.</p> <p>- Establecimiento de pautas de organización en salones y espacios comunes para asegurar la disposición adecuada del mobiliario y materiales.</p>	
--	--	--

Área: Liderazgo Pedagógico.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
<p>4.1 Establecer dirección. Fortalecer el liderazgo directivo en la definición, difusión y modelado de la misión y objetivos del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y los planes de mejora, asegurando una comunicación efectiva y participativa con toda la comunidad educativa y un enfoque en la inclusión, la equidad y el respeto a la diversidad</p>	<p>1. Revisión y Actualización Participativa del Proyecto Educativo Institucional (PEI).</p> <p>- Descripción: Actualizar el PEI y el proyecto curricular en colaboración con todos los actores de la comunidad educativa, garantizando que promueva el aprendizaje, la inclusión y la equidad.</p> <p>- Actividades:</p> <p>- Organizar reuniones y talleres semestrales con representantes de la comunidad educativa</p>	<p>- Directora y Equipo Directivo.</p> <p>- Jefaturas de Departamento.</p> <p>- Coordinador de Convivencia Escolar.</p>

	<p>(docentes, estudiantes, padres y apoderados) para revisar y recoger sugerencias para el PEI.</p> <ul style="list-style-type: none">- Elaborar un documento de actualización del PEI con aportes de los actores y publicarlo en los canales de comunicación del establecimiento. <p>2. Desarrollo de Planes de Mejoramiento con Metas de Corto y Mediano Plazo.</p> <ul style="list-style-type: none">- Descripción: Definir y estructurar los objetivos del PEI en planes de acción específicos, con metas medibles y realistas que involucren a cada departamento.- Actividades:<ul style="list-style-type: none">- Realizar sesiones de planificación colaborativa con el equipo directivo y jefaturas de departamento para definir las metas y actividades a desarrollar.- Establecer indicadores de logro y cronogramas que permitan un seguimiento periódico de los avances. <p>3. Difusión Clara y Constante de los Objetivos y Metas Institucionales.</p>	
--	---	--

	<ul style="list-style-type: none">- Descripción: Asegurar que todos los miembros de la comunidad educativa comprendan los objetivos y metas institucionales mediante estrategias de comunicación adecuadas y accesibles.- Actividades:<ul style="list-style-type: none">- Implementar reuniones informativas semestrales para compartir con la comunidad educativa los avances y logros respecto a los planes de mejoramiento.- Publicar boletines trimestrales y comunicados en plataformas internas (página web, correos, redes sociales) que detallen los avances y ajustes en los planes institucionales. <p>4. Fomento de una Cultura Escolar Inclusiva y de Altas Expectativas.</p> <ul style="list-style-type: none">- Descripción: Promover activamente valores de inclusión, equidad y altos estándares de aprendizaje mediante el ejemplo y prácticas concretas del equipo directivo.- Actividades:	
--	--	--

	<ul style="list-style-type: none">- Realizar capacitaciones anuales para el equipo docente y administrativo sobre inclusión, equidad y manejo de altas expectativas en el aula.- Implementar un sistema de reconocimiento a docentes y estudiantes que demuestren compromiso con los valores de la cultura escolar inclusiva. <p>5. Establecimiento de Comunicación y Coordinación Efectiva con el Sostenedor.</p> <ul style="list-style-type: none">- Descripción: Crear una comunicación estratégica y constante con el sostenedor para asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales y la alineación con políticas locales.- Actividades:<ul style="list-style-type: none">- Realizar reuniones bimensuales entre el equipo directivo y el sostenedor para revisar los avances de los planes de mejora y necesidades del establecimiento.- Enviar reportes periódicos sobre el estado de	
--	--	--

	<p>cumplimiento de metas y necesidades, facilitando la toma de decisiones informada.</p>	
<p>4.2 Rediseño de la organización. Fortalecer el liderazgo del equipo directivo en la promoción de una cultura inclusiva, el establecimiento de un clima escolar positivo y la participación activa de toda la comunidad educativa, a través de estrategias de comunicación, colaboración y resolución de conflictos.</p>	<p>1. Desarrollo e Implementación de una Política de Inclusión y Equidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descripción: Crear una política institucional que garantice una cultura inclusiva y condiciones para el trato equitativo y respetuoso de todos los miembros de la comunidad escolar. - Actividades: <ul style="list-style-type: none"> - Realizar un diagnóstico de la situación actual de la inclusión y equidad en el establecimiento, a través de encuestas y reuniones con estudiantes, padres y docentes. - Elaborar un documento de política de inclusión que contemple directrices claras y acciones concretas, seguido de su difusión en la comunidad educativa. <p>2. Fomento de un Clima de Confianza y Colaboración.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descripción: Promover un ambiente de confianza 	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo Directivo. - Directora. - Equipo de Convivencia Escolar.

	<p>entre todos los actores de la comunidad escolar, donde se valore el diálogo y el trabajo colaborativo.</p> <p>- Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none">- Organizar talleres de formación en habilidades de comunicación y trabajo en equipo para docentes y estudiantes.- Implementar encuentros regulares de reflexión y evaluación sobre el clima escolar, donde todos puedan expresar sus inquietudes y propuestas. <p>3. Establecimiento de Normas y Estrategias para la Sana Convivencia.</p> <p>- Descripción: Crear y monitorear normas y estrategias que aseguren una convivencia sana y positiva con un enfoque formativo.</p> <p>- Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none">- Revisar y actualizar el reglamento interno con la participación de toda la comunidad educativa, asegurando que incluya enfoques formativos.- Desarrollar un programa de formación en	
--	---	--

	<p>convivencia escolar, incluyendo charlas y actividades lúdicas que promuevan valores de respeto y empatía.</p> <p>4. Generación de Espacios de Participación y Colaboración.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descripción: Ofrecer oportunidades formales para que todos los actores de la comunidad escolar participen y colaboren en la mejora del clima escolar y el logro de los objetivos del PEI. - Actividades: <ul style="list-style-type: none"> - Establecer comités de participación con representantes de estudiantes, padres y docentes que se reúnan regularmente para discutir y proponer acciones. - Organizar ferias de convivencia y actividades comunitarias que permitan la integración y colaboración entre todos los actores. <p>5. Anticipación y Mediación de Conflictos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descripción: Implementar estrategias proactivas para 	
--	---	--

	<p>la identificación y mediación de conflictos entre los actores de la comunidad escolar, promoviendo la resolución efectiva y oportuna.</p> <p>- Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacitar a un grupo de docentes y estudiantes como mediadores en resolución de conflictos, dotándolos de herramientas y técnicas necesarias. - Crear un protocolo de intervención para conflictos que contemple la mediación y seguimiento de las situaciones abordadas. <p>6. Desarrollo de Relaciones de Comunicación y Colaboración con Padres y Apoderados.</p> <p>- Descripción: Mantener una comunicación fluida y colaborativa con los padres y apoderados, involucrándolos en el proceso formativo de los estudiantes.</p> <p>- Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implementar encuentros trimestrales con padres y apoderados, donde se compartan avances y se 	
--	--	--

	<p>escuchen sus inquietudes y sugerencias.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Crear un boletín informativo que se envíe mensualmente, con novedades sobre el proceso educativo, actividades y resultados de los estudiantes. 	
<p>4.3 Desarrollo del personal. Fortalecer el desarrollo profesional de los docentes y asistentes de la educación a través de estrategias efectivas de selección, inducción, capacitación, reconocimiento y apoyo al bienestar personal, promoviendo un entorno de confianza y colaboración que fomente el liderazgo y la reflexión en la comunidad educativa.</p>	<p>1. Estrategias de Búsqueda, Selección, Inducción y Retención de Personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descripción: Desarrollar un proceso sistemático y efectivo para atraer, seleccionar e incorporar nuevos docentes y asistentes, así como estrategias para su retención a largo plazo. - Actividades: <ul style="list-style-type: none"> - Diseñar un plan de reclutamiento que incluya ferias de empleo, colaboraciones con universidades y uso de plataformas de búsqueda de empleo. - Implementar un programa de inducción integral para los nuevos miembros del personal, que incluya una presentación del PEI, expectativas del 	<ul style="list-style-type: none"> - Directora. - Equipo Directivo.

	<p>establecimiento y mentoría por parte de un docente experimentado.</p> <p>2. Identificación y Prioridad de Necesidades de Desarrollo Profesional.</p> <p>- Descripción: Realizar un diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes y asistentes, priorizando áreas específicas para el desarrollo profesional continuo.</p> <p>- Actividades:</p> <p>- Aplicar encuestas y realizar entrevistas con el personal para identificar áreas de mejora y fortalezas.</p> <p>- Diseñar un plan de desarrollo profesional que contemple diversas modalidades de capacitación (talleres, cursos, conferencias, etc.) alineadas con las necesidades identificadas.</p> <p>3. Reconocimiento y Celebración de Logros.</p> <p>- Descripción: Implementar un sistema de reconocimiento formal e informal que valore y</p>	
--	---	--

	<p>celebre los logros individuales y colectivos del personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actividades: - Establecer un programa de "Empleado del Mes" y realizar ceremonias de reconocimiento en eventos escolares. - Crear un espacio en la página web o boletín del establecimiento para resaltar logros destacados de los docentes y asistentes. <p>4. Apoyo al Bienestar del Personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descripción: Proveer apoyo emocional y práctico para las necesidades personales y el bienestar del personal educativo, promoviendo un ambiente de trabajo saludable. - Actividades: - Implementar un programa de bienestar que incluya actividades recreativas, talleres de manejo del estrés y acceso a servicios de salud mental. - Establecer un sistema de comunicación abierto, donde los empleados 	
--	--	--

	<p>puedan expresar sus preocupaciones y necesidades.</p> <p>5. Fomento de la Confianza y el Liderazgo Interno.</p> <p>- Descripción: Promover un ambiente de confianza donde se reconozcan las capacidades de los docentes y se incentive el desarrollo de liderazgos dentro de la comunidad educativa.</p> <p>- Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none">- Facilitar oportunidades para que los docentes asuman roles de liderazgo en proyectos y comités dentro del establecimiento.- Realizar sesiones de capacitación en liderazgo y gestión para aquellos docentes interesados en desarrollar sus habilidades en estas áreas. <p>6. Condiciones y Espacios para la Reflexión y el Trabajo Técnico.</p> <p>- Descripción: Crear y mantener espacios regulares para la reflexión técnica y la colaboración profesional entre docentes,</p>	
--	--	--

	<p>fortaleciendo así la comunidad de aprendizaje.</p> <p>- Actividades:</p> <p>- Establecer reuniones de reflexión mensual, donde los docentes puedan compartir experiencias, estrategias y buenas prácticas.</p> <p>- Implementar un programa de observación de clases donde los docentes puedan recibir y dar retroalimentación constructiva entre colegas.</p>	
<p>4.4 Gestión de la instrucción. Fortalecer la coherencia y articulación del currículum con las prácticas de enseñanza y evaluación, asegurando la mejora continua de los procesos pedagógicos a través del acompañamiento, la retroalimentación y el apoyo a los docentes y estudiantes.</p>	<p>1. Articulación y Coherencia del Currículum.</p> <p>- Descripción: Asegurar que el currículum esté alineado con las prácticas de enseñanza y evaluación, promoviendo una continuidad efectiva entre los diferentes niveles y asignaturas.</p> <p>- Actividades:</p> <p>- Realizar talleres de capacitación para los docentes sobre cómo integrar y articular el currículum de manera efectiva en sus prácticas.</p> <p>- Desarrollar guías de implementación curricular</p>	<p>- Equipo Directivo.</p> <p>- Coordinadores Académicos por ciclo.</p> <p>- Directora.</p>

	<p>que incluyan ejemplos de buenas prácticas y recursos específicos para cada asignatura y nivel.</p> <p>2. Monitoreo de la Implementación del Currículum.</p> <ul style="list-style-type: none">- Descripción: Implementar un sistema de monitoreo que evalúe la ejecución del currículum y los logros de aprendizaje de los estudiantes.- Actividades:<ul style="list-style-type: none">- Establecer un cronograma de observación de clases donde se evalúe el uso del currículum y se recopilen datos sobre los logros de aprendizaje.- Utilizar herramientas de análisis de datos para evaluar el rendimiento de los estudiantes y ajustar las estrategias pedagógicas según sea necesario. <p>3. Acompañamiento y Retroalimentación a Docentes.</p> <ul style="list-style-type: none">- Descripción: Proporcionar un sistema estructurado de acompañamiento y retroalimentación para las	
--	---	--

	<p>prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actividades: - Implementar un programa de mentoría donde docentes experimentados apoyen a sus colegas mediante observaciones, feedback y planificación conjunta. - Organizar sesiones de reflexión donde se discutan los resultados de las observaciones y se generen planes de mejora. <p>4. Asignación de Docentes según Fortalezas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descripción: Evaluar las habilidades y debilidades de cada docente para asignarlos a niveles y asignaturas donde puedan maximizar su desempeño. - Actividades: - Realizar evaluaciones de desempeño anuales que incluyan autoevaluaciones y retroalimentación de estudiantes y pares. - Organizar reuniones de asignación de clases y niveles en función de los resultados de las evaluaciones y las 	
--	--	--

	<p>preferencias de los docentes.</p> <p>5. Minimización de Interrupciones en Clases.</p> <p>- Descripción: Establecer protocolos que minimicen las interrupciones durante las clases y eviten la sobrecarga de proyectos.</p> <p>- Actividades:</p> <p>- Desarrollar un calendario de actividades que se coordine con los docentes para evitar solapamientos y mantener un enfoque en el aprendizaje.</p> <p>- Implementar políticas que limiten las interrupciones durante las horas de clase, exceptuando emergencias.</p> <p>6. Identificación y Apoyo a Estudiantes con Dificultades.</p> <p>- Descripción: Implementar estrategias para identificar y apoyar a estudiantes que presentan dificultades en los aprendizajes, conductuales, afectivos o sociales.</p> <p>- Actividades:</p> <p>- Crear un equipo de apoyo que incluya psicopedagogos,</p>	
--	---	--

	<p>orientadores y docentes para el seguimiento de estudiantes en riesgo.</p> <ul style="list-style-type: none">- Desarrollar un protocolo para la identificación temprana y el seguimiento de los estudiantes con dificultades. <p>7. Difusión de Buenas Prácticas.</p> <ul style="list-style-type: none">- Descripción: Identificar y compartir buenas prácticas de enseñanza y gestión pedagógica entre los docentes y directivos.- Actividades:<ul style="list-style-type: none">- Organizar jornadas de intercambio de experiencias donde los docentes presenten sus estrategias exitosas.- Crear un boletín informativo o una plataforma digital donde se compartan recursos y buenas prácticas de enseñanza y evaluación.	
--	---	--

Conclusión

En conclusión, el presente trabajo ha permitido identificar las principales fortalezas y áreas de mejora en cuatro ámbitos fundamentales para el fortalecimiento de la calidad educativa en el Liceo Alto Jahuel: Formación Basada en Competencias, Liderazgo Pedagógico, Gestión Curricular y Gestión de Recursos. A través de un diagnóstico detallado y la formulación de propuestas de mejora, esta tesis busca ofrecer una guía práctica y estratégica para optimizar los procesos pedagógicos y organizacionales del liceo, promoviendo una educación más inclusiva, equitativa y orientada al desarrollo integral de sus estudiantes.

En el área de Formación Basada en Competencias, se ha planteado la importancia de que los docentes fomenten el aprendizaje significativo y autónomo, integrando conocimientos disciplinares con competencias transversales que preparen a los estudiantes para los desafíos actuales. En cuanto al Liderazgo Pedagógico, las propuestas apuntan a que el equipo directivo desempeñe un liderazgo inclusivo, promueva la colaboración y establezca un ambiente de altas expectativas y motivación en toda la comunidad educativa. En Gestión Curricular, el análisis ha permitido generar recomendaciones para lograr una coherencia entre el currículum, las prácticas docentes y las evaluaciones, asegurando así que la formación responda efectivamente a las necesidades de los estudiantes. Finalmente, en Gestión de Recursos, las mejoras propuestas buscan garantizar que los recursos humanos, financieros y materiales se administren de manera eficiente y en función de los objetivos educativos del liceo.

Estas recomendaciones ofrecen un camino hacia el desarrollo de una cultura organizacional enfocada en la mejora continua, la formación integral y la preparación de los estudiantes para una sociedad en constante cambio. Asimismo, la implementación de estas propuestas favorecerá un entorno de trabajo y aprendizaje inclusivo, seguro y orientado a la excelencia. De este modo, se espera

que este trabajo sirva como herramienta fundamental para la comunidad educativa del Liceo Alto Jahuel, contribuyendo al logro de una educación de calidad que permita a cada estudiante desarrollar sus potencialidades y enfrentar con éxito los desafíos del siglo XXI.

Bibliografía

1. Agencia de Calidad de la Educación (2024). *Resultados 2023 de los Indicadores de Desarrollo Personal y Social (IDPS) y de la prueba Simce II medio: Lengua y Literatura: Lectura y Matemática*. <https://www.simce.cl/8430/indicador>.
2. Gómez, J., & Rodríguez, A. (2011). *Competencias y resultados de aprendizaje*. Ediciones Académicas.
3. Márquez, M., & Ruiz, M. (2008). *Educación basada en competencias*. Editorial Universitaria.
4. Ministerio de Educación de Chile. (2017). *Educación basada en competencias: Directrices y recomendaciones*. Ministerio de Educación de Chile.
5. Ausubel, D. P. (2002). *Adquisición y retención del conocimiento: una perspectiva cognitiva*. Paidós.
6. Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Aprendizaje situado: Participación Periférica Legítima*. Cambridge University Press.
7. Piaget, J. (1952). *Los Orígenes de la Inteligencia en los Niños*. International Universities Press.
8. Perrenoud, P. (1999). *Construir competencias desde la escuela*. Dolmen Ediciones.
9. Vygotsky, L. S. (1978). *La Mente en la Sociedad: El Desarrollo de Procesos Psicológicos Superiores*. Prensa de la Universidad de Harvard.
10. UNESCO (2017). *Educación 2030: Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del ODS 4**. UNESCO.
11. OECD (2005). *La Definición y Selección de Competencias Clave: Resumen Ejecutivo*. Publicaciones de la OCDE.
12. Zabala, A., & Arnau, L. (2007). *11 ideas clave: Cómo aprender y enseñar competencias*. Graó.

13. Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J. (2007). Teoría, Modelos y Aplicaciones de la Evaluación. Jossey-Bass.
14. Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Evaluación del comportamiento de gestión educativa de los directores. *El diario de la escuela primaria*, 86(2), 217-247.
15. Burns, J. M. (1978). Liderazgo. Harper & Row.
16. Bass, B. M. (1985). Liderazgo y desempeño más allá de las expectativas*. Prensa libre.
17. Spillane, J. P. (2006). Liderazgo distribuido. Jossey-Bass.
18. Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Liderazgo escolar transformador para una reforma a gran escala: efectos en los estudiantes, los profesores y sus prácticas en el aula. *Eficacia escolar y mejora escolar*, 17(2), 201-227.
19. Murphy, J. (1990). Liderazgo instruccional principal. *Avances en la Administración Educativa*, 1(1), 163-200.
20. Robinson, V. M. J. (2011). Liderazgo centrado en el estudiante. Jossey-Bass.
21. Tyler, R. W. (1949). Principios Básicos del Currículo y la Instrucción. Prensa de la Universidad de Chicago.
22. Stenhouse, L. (1975). Introducción a la investigación y el desarrollo curricular. Heinemann.
23. Apple, M. W. (1979). Ideología y Currículo. Rutledge.
24. Zabalza, M. A. (2006). Diseño y Desarrollo Curricular. Narcea Ediciones.
25. Beane, J. (1997). Integración curricular: Diseño del núcleo de la educación democrática. Prensa universitaria de profesores.

26. Stufflebeam, D. L. (1971). Evaluación Educativa y Toma de Decisiones. Editores de pavo real.
27. Taylor, F. W. (1911). Los Principios de la Gestión Científica. Harper y hermanos.
28. Senge, P. (1990). La Quinta Disciplina: El Arte y la Práctica de la Organización de Aprendizaje. Doble día.
29. Kotter, J. P. (1996). Liderando el cambio. Prensa de Harvard Business Review.
30. Mintzberg, H. (1990). Formación de Estrategias: Escuelas de Pensamiento. En El manual de gestión estratégica (pp. 3-40). Wiley.
31. Robinson, K. (2006). Fuera de nuestras mentes: aprender a ser creativo. Piedra arquitectónica.
32. Zabalza, M. A. (2006). Gestión de Recursos en Educación. Narcea Ediciones.
33. Fullan, M. (2007). Cambie la historia, cambie el futuro: un enfoque relacional para el cambio en las escuelas. Prensa Corwin.
34. Proyecto Educativo Institucional del Liceo Alto Jahuel (PEI).

Anexos



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 del Liceo Alto Jahuel, de la comuna de Buin, región metropolitana.

Objetivo del trabajo

Promover la generación de propuestas de mejora a partir de la implementación de un diagnóstico a nivel mesocurricular, considerando la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y de recursos.

Revisión del instrumento

El instrumento debe considerar lo siguiente:

Área	Criterios a considerar en el instrumento
Formación basada en competencias	<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.


Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
<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) 						X
<ul style="list-style-type: none"> Las opciones de respuesta son adecuadas 						X
<ul style="list-style-type: none"> Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico 						X
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante):						
<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	<i>Es una encuesta clara y completa para la información que se necesita.</i>
Motivos por los que se considera no adecuado	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

Identificación del experto

Nombre y apellidos	María Consuelo Vergara Arenas
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Directora (s) 
e-mail	maria.vergara@corporacionbuin.cl
Fecha de la validación (día, mes y año):	26/08/2024



Diagnóstico de las áreas formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos

PROFESOR 1

Instrucciones:

La presente encuesta está formada por 4 áreas: formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión del currículum y gestión de recursos. En cada práctica debe marcar según la escala de valoración, de acuerdo a lo que usted considera pertinente.

Escala evaluativa

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

Valor	Criterio	Nivel de calidad
1	Insatisfactorio	Los aspectos evaluados de este nivel son muy escasos en la comunidad educativa.
2	Suficiente	Existe un menor desarrollo de los aspectos evaluados de este nivel que indica que hay bastante por perfeccionar y avanzar.
3	Satisfactorio	Los aspectos evaluados se encuentran afianzados y organizados casi hasta la excelencia que indica el nivel 4.
4	Óptimo	Nivel de excelencia, los aspectos evaluados funcionan de acuerdo a los parámetros definidos para afianzar una cultura de aprendizaje y mejora continua.

2. Formación basada en competencias

2.1. Dimensión: Saber conocer

Proceso general a evaluar: Demostrar una comprensión amplia, profunda y crítica de los conocimientos, habilidades y actitudes de la disciplina que enseña, su didáctica y el currículum escolar vigente, con el propósito de hacer el saber disciplinar accesible y significativo para todos sus estudiantes.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los y las docentes del establecimiento poseen conocimientos especializados y relacionados con un ámbito profesional que permita dominar de forma experta los contenidos y las tareas propias de la actividad laboral.				X
2. Los profesionales de nuestro establecimiento saben aplicar los conocimientos a situaciones cotidianas concretas, utilizar procedimientos apropiados a las tareas pertinentes, solucionar problemas de forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones nuevas.				X
3. Los y las docentes comprenden los fundamentos, la estructura, los conocimientos, las habilidades, las actitudes y la progresión del currículum escolar de la disciplina que enseña.				X
4. Los y las docentes demuestran habilidades de investigación, comunicación y pensamiento crítico y actitudes relacionadas con la ética, la rigurosidad y el cuestionamiento, respecto a la disciplina que enseña.			X	
5. Los y las docentes identifican las conexiones que se pueden establecer con conocimientos de otras disciplinas, para hacer el contenido accesible, comprensible y significativo para sus estudiantes.			X	

1.2. Dimensión: Saber ser

Proceso general a evaluar: Promover el desarrollo personal y social de sus estudiantes, favoreciendo su bienestar y fomentando competencias socioemocionales, actitudes y hábitos necesarios para el ejercicio de la ciudadanía, vida democrática, cuidado por el medio ambiente y valoración por la diversidad.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El docente desarrolla el sentido del reto, responsabilidad y compromiso.				X
2. El docente desarrolla en los estudiantes la capacidad de trabajar de manera rigurosa y perseverante, con una disposición positiva a la crítica y la autocrítica.				X
3. Los y las docentes trabajan de manera colaborativa y de manera transversal el respeto hacia las personas e instituciones.				X
4. Los profesionales de nuestro establecimiento tienen a su cargo responsabilidades las que logran llevar a cabo con su total desempeño.				X
5. Los y las profesionales de nuestro establecimiento están predispuestos al entendimiento interpersonal, dispuestos a la comunicación y cooperación con los demás y demuestran un comportamiento orientado al grupo.				X

1.3. Dimensión: Saber hacer

Proceso general a evaluar: Implementar estrategias de enseñanza basadas en una comunicación clara y precisa, para atender las diferencias individuales y promover altas expectativas, participación y colaboración de los/las estudiantes en actividades inclusivas y desafiantes orientadas al logro de aprendizajes profundos.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los y las docentes son rigurosos(as) en la utilización conceptual correcta de cada asignatura.				X
2. El(la) docente genera en los estudiantes la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos.				X
3. El(la) docente incorpora en sus prácticas pedagógicas diferentes enfoques para la promoción del pensamiento crítico.				X
4. El(la) docente implementa estrategias didácticas, tales como formular preguntas para cuestionar y/o evaluar diversos argumentos, formular debates grupales sobre problemáticas concretas y desafiar teorías existentes, para promover el pensamiento crítico en función de los objetivos de aprendizaje disciplinarios y transversales y de la diversidad de sus estudiantes.				X
5. El(la) docente genera espacios de interacción pedagógica para la elaboración de juicios críticos, basados en la reflexión y uso del error, de modo de favorecer en los estudiantes la capacidad de estar abiertos/as a los cambios y de tomar decisiones razonadas.				X
6. El(la) docente implementa estrategias para fortalecer la autoestima académica y autoeficacia mediante el reconocimiento explícito de los logros de sus estudiantes y la reafirmación de su capacidad para enfrentar desafíos y tener altas expectativas de sí mismos/as.				X
7. El(la) docente procura la comprensión de conceptos propios de la asignatura mediante herramientas didácticas que permitan al estudiante acceder al desarrollo de competencias.				X

8. El(la) docente comprueba durante la clase, mediante preguntas o actividades relevantes, el nivel de comprensión de sus estudiantes e identifica dificultades y errores para reorientar la enseñanza.				X
9. Ofrece a sus estudiantes retroalimentación descriptiva de manera oportuna, basándose en criterios e indicadores de evaluación, para que dispongan de información diferenciada sobre los niveles de logro de los conocimientos, habilidades y actitudes definidos en los objetivos de aprendizaje evaluados; y para establecer estrategias que les permitan superar las brechas.				X

3. Área de gestión curricular

a. 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.			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, 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.			X	
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 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.			X	
8. El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido.			X	
9. El equipo directivo y técnico pedagógico desarrollan procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyen observación de			X	

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.				X
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.				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	

b. 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

2.3. 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 sistema.			X	
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		

3. Área Gestión de Recursos

3.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos educativos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones.				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	

3.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.			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	

3.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento 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		

4. Liderazgo pedagógico

4.1. Dimensión: Establecer dirección

Proceso general a evaluar: Establecimiento de metas y expectativas.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo define o revisa, en conjunto con su comunidad educativa, el proyecto educativo institucional y curricular, enfocado en el mejoramiento de los logros de aprendizajes de todos los estudiantes, así como en los valores de la equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad.			X	
2. El equipo directivo traduce los propósitos y objetivos institucionales en planes de mejoramiento y metas de corto y mediano plazo, en el marco de procesos de planificación participativos.			X	
3. El equipo directivo difunde y explica los objetivos, planes y metas institucionales, así como sus avances a todos los actores de la comunidad educativa.			X	
4. El equipo directivo promueve y modela activamente una cultura escolar inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes y desempeño de todos los miembros del establecimiento.			X	
5. El equipo directivo desarrolla una comunicación y coordinación estratégica y efectiva con el sostenedor para el logro de los objetivos institucionales y de las políticas locales.			X	

4.2. Dimensión: Rediseño de la organización

Proceso general a evaluar: Obtención y mantención de recursos de manera estratégica.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo desarrolla e implementa una política que asegura una cultura inclusiva y las condiciones para que las personas se traten de manera equitativa, justa, con dignidad y respeto, resguardando los derechos y deberes de la comunidad escolar.			X	
2. El equipo directivo modela y promueve un clima de confianza entre los actores de la comunidad escolar, fomentando el diálogo y la promoción de una cultura de trabajo colaborativo tanto entre los profesores como de estos con los estudiantes en pos de la eficacia colectiva y mejora continua.			X	
3. El equipo directivo implementa y monitorea normas y estrategias que aseguran una sana convivencia con un enfoque formativo y participativo, promoviendo la responsabilidad colectiva para el logro de un clima escolar positivo.			X	
4. El equipo directivo genera oportunidades de participación y colaboración de los actores de la comunidad escolar a través de espacios formales, a fin de consolidar el logro de un clima escolar positivo y los objetivos expresados en el Proyecto Educativo Institucional.			X	
5. El equipo directivo anticipa conflictos mediando entre los actores, con el fin de lograr soluciones de manera efectiva y oportuna.		X		

6. El equipo directivo desarrolla y mantiene relaciones de comunicación y colaboración permanente con los padres y apoderados del establecimiento, con el objetivo de involucrarlos en los procesos formativos de los estudiantes.			X	
--	--	--	---	--

4.3. Dimensión: Desarrollo del personal

Proceso general a evaluar: Promocionar y participar en el aprendizaje y desarrollo profesional docente.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo desarrolla e implementa, en conjunto con su sostenedor, estrategias efectivas de búsqueda, selección, inducción y retención de docentes y asistentes de la educación.		X		
2. El equipo directivo identifica y prioriza las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo.		X		
3. El equipo directivo reconoce y celebra los logros individuales y colectivos de las personas que trabajan en el establecimiento.		X		
4. El equipo directivo apoya y demuestra consideración por las necesidades personales y el bienestar de cada una de las personas de la institución.		X		
5. El equipo directivo demuestra confianza en las capacidades de sus equipos y promueven el surgimiento de liderazgos al interior de comunidad educativa.		X		
6. El equipo directivo genera condiciones y espacios de reflexión y trabajo técnico, de manera sistemática y continua, para la construcción de una comunidad de aprendizaje profesional.			X	

4.4. Dimensión: Gestión de la instrucción

Proceso general a evaluar: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículum.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo asegura la articulación y coherencia del currículum con las prácticas de enseñanza y evaluación como entre los diferentes niveles de enseñanza y asignaturas.			X	
2. El equipo directivo monitorea la implementación integral del currículum y los logros de aprendizaje en todos los ámbitos formativos de los estudiantes para el mejoramiento de los procesos de enseñanza y la gestión pedagógica.			X	
3. El equipo directivo acompaña, evalúa y retroalimenta sistemáticamente las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes.		X		
4. El equipo directivo identifica las fortalezas y debilidades de cada docente de manera de asignarlo al nivel, asignatura y curso en que pueda alcanzar su mejor desempeño.		X		
5. El equipo directivo procura que los docentes no se distraigan de los procesos de enseñanza aprendizaje, evitando las interrupciones de clases y la sobrecarga de proyectos en el establecimiento.		X		
6. El equipo directivo asegura la implementación de estrategias para identificar y apoyar tempranamente a los estudiantes que presenten dificultades en los aprendizajes o en los ámbitos conductual, afectivo o social.			X	

7. El equipo directivo identifica y difunde, entre sus docentes y directivos, buenas prácticas de enseñanza y aprendizaje como de gestión pedagógica, tanto internas como externas y que respondan a las necesidades de sus estudiantes.		X		
--	--	---	--	--

Diagnóstico de las áreas formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos

PROFESOR 2

Instrucciones:

La presente encuesta está formada por 4 áreas: formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión del currículum y gestión de recursos. En cada práctica debe marcar según la escala de valoración, de acuerdo a lo que usted considera pertinente.

Escala evaluativa

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

Valor	Criterio	Nivel de calidad
1	Insatisfactorio	Los aspectos evaluados de este nivel son muy escasos en la comunidad educativa.
2	Suficiente	Existe un menor desarrollo de los aspectos evaluados de este nivel que indica que hay bastante por perfeccionar y avanzar.
3	Satisfactorio	Los aspectos evaluados se encuentran afianzados y organizados casi hasta la excelencia que indica el nivel 4.
4	Óptimo	Nivel de excelencia, los aspectos evaluados funcionan de acuerdo a los parámetros definidos para afianzar una cultura de aprendizaje y mejora continua.

1. Formación basada en competencias

1.1. Dimensión: Saber conocer

Proceso general a evaluar: Demostrar una comprensión amplia, profunda y crítica de los conocimientos, habilidades y actitudes de la disciplina que enseña, su didáctica y el currículum escolar vigente, con el propósito de hacer el saber disciplinar accesible y significativo para todos sus estudiantes.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los y las docentes del establecimiento poseen conocimientos especializados y relacionados con un ámbito profesional que permita dominar de forma experta los contenidos y las tareas propias de la actividad laboral.				X
2. Los profesionales de nuestro establecimiento saben aplicar los conocimientos a situaciones cotidianas concretas, utilizar procedimientos apropiados a las tareas pertinentes, solucionar problemas de forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones nuevas.				X
3. Los y las docentes comprenden los fundamentos, la estructura, los conocimientos, las habilidades, las actitudes y la progresión del currículum escolar de la disciplina que enseña.				X
4. Los y las docentes demuestran habilidades de investigación, comunicación y pensamiento crítico y actitudes relacionadas con la ética, la rigurosidad y el cuestionamiento, respecto a la disciplina que enseña.				X

5. Los y las docentes identifican las conexiones que se pueden establecer con conocimientos de otras disciplinas, para hacer el contenido accesible, comprensible y significativo para sus estudiantes.				X
---	--	--	--	---

1.2. Dimensión: Saber ser

Proceso general a evaluar: Promover el desarrollo personal y social de sus estudiantes, favoreciendo su bienestar y fomentando competencias socioemocionales, actitudes y hábitos necesarios para el ejercicio de la ciudadanía, vida democrática, cuidado por el medio ambiente y valoración por la diversidad.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El docente desarrolla el sentido del reto, responsabilidad y compromiso.				X
2. El docente desarrolla en los estudiantes la capacidad de trabajar de manera rigurosa y perseverante, con una disposición positiva a la crítica y la autocrítica.				X
3. Los y las docentes trabajan de manera colaborativa y de manera transversal el respeto hacia las personas e instituciones.				X
4. Los profesionales de nuestro establecimiento tienen a su cargo responsabilidades las que logran llevar a cabo con su total desempeño.				X
5. Los y las profesionales de nuestro establecimiento están predispuestos al entendimiento interpersonal, dispuestos a la comunicación y cooperación con los demás y demuestran un comportamiento orientado al grupo.				X

1.3. Dimensión: Saber hacer

Proceso general a evaluar: Implementar estrategias de enseñanza basadas en una comunicación clara y precisa, para atender las diferencias individuales y promover altas expectativas, participación y colaboración de los/las estudiantes en actividades inclusivas y desafiantes orientadas al logro de aprendizajes profundos.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los y las docentes son rigurosos(as) en la utilización conceptual correcta de cada asignatura.				X
2. El(la) docente genera en los estudiantes la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos.				X
3. El(la) docente incorpora en sus prácticas pedagógicas diferentes enfoques para la promoción del pensamiento crítico.				X
4. El(la) docente implementa estrategias didácticas, tales como formular preguntas para cuestionar y/o evaluar diversos argumentos, formular debates grupales sobre problemáticas concretas y desafiar teorías existentes, para promover el pensamiento crítico en función de los objetivos de aprendizaje disciplinarios y transversales y de la diversidad de sus estudiantes.				X
5. El(la) docente genera espacios de interacción pedagógica para la elaboración de juicios críticos, basados en la reflexión y uso del error, de modo de favorecer en los estudiantes la capacidad de estar abiertos/as a los cambios y de tomar decisiones razonadas.				X
6. El(la) docente implementa estrategias para fortalecer la autoestima académica y autoeficacia mediante el reconocimiento explícito de los logros de sus				X

estudiantes y la reafirmación de su capacidad para enfrentar desafíos y tener altas expectativas de sí mismos/as.				
7. El(la) docente procura la comprensión de conceptos propios de la asignatura mediante herramientas didácticas que permitan al estudiante acceder al desarrollo de competencias.				X
8. El(la) docente comprueba durante la clase, mediante preguntas o actividades relevantes, el nivel de comprensión de sus estudiantes e identifica dificultades y errores para reorientar la enseñanza.				X
9. Ofrece a sus estudiantes retroalimentación descriptiva de manera oportuna, basándose en criterios e indicadores de evaluación, para que dispongan de información diferenciada sobre los niveles de logro de los conocimientos, habilidades y actitudes definidos en los objetivos de aprendizaje evaluados; y para establecer estrategias que les permitan superar las brechas.				X

2. Área de gestión curricular

2.1. 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.				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, 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.				X
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 asegura que los docentes cuenten con planificaciones de las clases, las que explicitan los objetivos de aprendizaje a				X

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.				X
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.				X
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.				X
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.				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

2.2. 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
---	--	--	--	---

2.3. 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 sistema.				X
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

3. Área Gestión de Recursos

3.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos educativos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones.				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

3.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

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

3.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos

Proceso general a evaluar: Las condiciones y procedimientos que aseguran en el establecimiento la adecuada provisión, organización y uso de recursos educativos necesarios.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento 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

4. Liderazgo pedagógico

4.1. Dimensión: Establecer dirección

Proceso general a evaluar: Establecimiento de metas y expectativas.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo define o revisa, en conjunto con su comunidad educativa, el proyecto educativo institucional y curricular, enfocado en el mejoramiento de los logros de aprendizajes de todos los estudiantes, así como en los valores de la equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad.				X
2. El equipo directivo traduce los propósitos y objetivos institucionales en planes de mejoramiento y metas de corto y mediano plazo, en el marco de procesos de planificación participativos.				X
3. El equipo directivo difunde y explica los objetivos, planes y metas institucionales, así como sus avances a todos los actores de la comunidad educativa.				X
4. El equipo directivo promueve y modela activamente una cultura escolar inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes y desempeño de todos los miembros del establecimiento.				X
5. El equipo directivo desarrolla una comunicación y coordinación estratégica y efectiva con el sostenedor para el logro de los objetivos institucionales y de las políticas locales.				X

4.2. Dimensión: Rediseño de la organización

Proceso general a evaluar: Obtención y mantención de recursos de manera estratégica.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo desarrolla e implementa una política que asegura una cultura inclusiva y las condiciones para que las personas se traten de manera equitativa, justa, con dignidad y respeto, resguardando los derechos y deberes de la comunidad escolar.				X
2. El equipo directivo modela y promueve un clima de confianza entre los actores de la comunidad escolar, fomentando el diálogo y la promoción de una cultura de trabajo colaborativo tanto entre los profesores como de estos con los estudiantes en pos de la eficacia colectiva y mejora continua.				X
3. El equipo directivo implementa y monitorea normas y estrategias que aseguran una sana convivencia con un enfoque formativo y participativo, promoviendo la responsabilidad colectiva para el logro de un clima escolar positivo.				X

4. El equipo directivo genera oportunidades de participación y colaboración de los actores de la comunidad escolar a través de espacios formales, a fin de consolidar el logro de un clima escolar positivo y los objetivos expresados en el Proyecto Educativo Institucional.				X
5. El equipo directivo anticipa conflictos mediando entre los actores, con el fin de lograr soluciones de manera efectiva y oportuna.				X
6. El equipo directivo desarrolla y mantiene relaciones de comunicación y colaboración permanente con los padres y apoderados del establecimiento, con el objetivo de involucrarlos en los procesos formativos de los estudiantes.				X

4.3. Dimensión: Desarrollo del personal

Proceso general a evaluar: Promocionar y participar en el aprendizaje y desarrollo profesional docente.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo desarrolla e implementa, en conjunto con su sostenedor, estrategias efectivas de búsqueda, selección, inducción y retención de docentes y asistentes de la educación.				X
2. El equipo directivo identifica y prioriza las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo.				X
3. El equipo directivo reconoce y celebra los logros individuales y colectivos de las personas que trabajan en el establecimiento.				X
4. El equipo directivo apoya y demuestra consideración por las necesidades personales y el bienestar de cada una de las personas de la institución.				X
5. El equipo directivo demuestra confianza en las capacidades de sus equipos y promueven el surgimiento de liderazgos al interior de comunidad educativa.				X
6. El equipo directivo genera condiciones y espacios de reflexión y trabajo técnico, de manera sistemática y continua, para la construcción de una comunidad de aprendizaje profesional.				X

4.4. Dimensión: Gestión de la instrucción

Proceso general a evaluar: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículum.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo asegura la articulación y coherencia del currículum con las prácticas de enseñanza y evaluación como entre los diferentes niveles de enseñanza y asignaturas.				X
2. El equipo directivo monitorea la implementación integral del currículum y los logros de aprendizaje en todos los ámbitos formativos de los estudiantes para el mejoramiento de los procesos de enseñanza y la gestión pedagógica.				X
3. El equipo directivo acompaña, evalúa y retroalimenta sistemáticamente las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes.				X
4. El equipo directivo identifica las fortalezas y debilidades de cada docente de manera de asignarlo al nivel, asignatura y curso en que pueda alcanzar su mejor desempeño.				X

5. El equipo directivo procura que los docentes no se distraigan de los procesos de enseñanza aprendizaje, evitando las interrupciones de clases y la sobrecarga de proyectos en el establecimiento.				X
6. El equipo directivo asegura la implementación de estrategias para identificar y apoyar tempranamente a los estudiantes que presenten dificultades en los aprendizajes o en los ámbitos conductual, afectivo o social.				X
7. El equipo directivo identifica y difunde, entre sus docentes y directivos, buenas prácticas de enseñanza y aprendizaje como de gestión pedagógica, tanto internas como externas y que respondan a las necesidades de sus estudiantes.				X

Diagnóstico de las áreas formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos

PROFESOR 3

Instrucciones:

La presente encuesta está formada por 4 áreas: formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión del currículum y gestión de recursos. En cada práctica debe marcar según la escala de valoración, de acuerdo a lo que usted considera pertinente.

Escala evaluativa

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

Valor	Criterio	Nivel de calidad
1	Insatisfactorio	Los aspectos evaluados de este nivel son muy escasos en la comunidad educativa.
2	Suficiente	Existe un menor desarrollo de los aspectos evaluados de este nivel que indica que hay bastante por perfeccionar y avanzar.
3	Satisfactorio	Los aspectos evaluados se encuentran afianzados y organizados casi hasta la excelencia que indica el nivel 4.
4	Óptimo	Nivel de excelencia, los aspectos evaluados funcionan de acuerdo a los parámetros definidos para afianzar una cultura de aprendizaje y mejora continua.

1. Formación basada en competencias

1.1. Dimensión: Saber conocer

Proceso general a evaluar: Demostrar una comprensión amplia, profunda y crítica de los conocimientos, habilidades y actitudes de la disciplina que enseña, su didáctica y el currículum escolar vigente, con el propósito de hacer el saber disciplinar accesible y significativo para todos sus estudiantes.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los y las docentes del establecimiento poseen conocimientos especializados y relacionados con un ámbito profesional que permita dominar de forma experta los contenidos y las tareas propias de la actividad laboral.				X
2. Los profesionales de nuestro establecimiento saben aplicar los conocimientos a situaciones cotidianas concretas, utilizar procedimientos apropiados a las tareas pertinentes, solucionar problemas de forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones nuevas.				X

3. Los y las docentes comprenden los fundamentos, la estructura, los conocimientos, las habilidades, las actitudes y la progresión del currículum escolar de la disciplina que enseña.				X
4. Los y las docentes demuestran habilidades de investigación, comunicación y pensamiento crítico y actitudes relacionadas con la ética, la rigurosidad y el cuestionamiento, respecto a la disciplina que enseña.				X
5. Los y las docentes identifican las conexiones que se pueden establecer con conocimientos de otras disciplinas, para hacer el contenido accesible, comprensible y significativo para sus estudiantes.				X

1.2. Dimensión: Saber ser

Proceso general a evaluar: Promover el desarrollo personal y social de sus estudiantes, favoreciendo su bienestar y fomentando competencias socioemocionales, actitudes y hábitos necesarios para el ejercicio de la ciudadanía, vida democrática, cuidado por el medio ambiente y valoración por la diversidad.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El docente desarrolla el sentido del reto, responsabilidad y compromiso.				X
2. El docente desarrolla en los estudiantes la capacidad de trabajar de manera rigurosa y perseverante, con una disposición positiva a la crítica y la autocrítica.				X
3. Los y las docentes trabajan de manera colaborativa y de manera transversal el respeto hacia las personas e instituciones.				X
4. Los profesionales de nuestro establecimiento tienen a su cargo responsabilidades las que logran llevar a cabo con su total desempeño.				X
5. Los y las profesionales de nuestro establecimiento están predispuestos al entendimiento interpersonal, dispuestos a la comunicación y cooperación con los demás y demuestran un comportamiento orientado al grupo.				X

1.3. Dimensión: Saber hacer

Proceso general a evaluar: Implementar estrategias de enseñanza basadas en una comunicación clara y precisa, para atender las diferencias individuales y promover altas expectativas, participación y colaboración de los/las estudiantes en actividades inclusivas y desafiantes orientadas al logro de aprendizajes profundos.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los y las docentes son rigurosos(as) en la utilización conceptual correcta de cada asignatura.				X
2. El(la) docente genera en los estudiantes la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos.				X
3. El(la) docente incorpora en sus prácticas pedagógicas diferentes enfoques para la promoción del pensamiento crítico.				X
4. El(la) docente implementa estrategias didácticas, tales como formular preguntas para cuestionar y/o evaluar diversos argumentos, formular debates grupales sobre problemáticas concretas y desafiar teorías existentes, para promover el pensamiento crítico en función de los objetivos de aprendizaje disciplinarios y transversales y de la diversidad de sus estudiantes.				X

5. El(la) docente genera espacios de interacción pedagógica para la elaboración de juicios críticos, basados en la reflexión y uso del error, de modo de favorecer en los estudiantes la capacidad de estar abiertos/as a los cambios y de tomar decisiones razonadas.				X
6. El(la) docente implementa estrategias para fortalecer la autoestima académica y autoeficacia mediante el reconocimiento explícito de los logros de sus estudiantes y la reafirmación de su capacidad para enfrentar desafíos y tener altas expectativas de sí mismos/as.				X
7. El(la) docente procura la comprensión de conceptos propios de la asignatura mediante herramientas didácticas que permitan al estudiante acceder al desarrollo de competencias.				X
8. El(la) docente comprueba durante la clase, mediante preguntas o actividades relevantes, el nivel de comprensión de sus estudiantes e identifica dificultades y errores para reorientar la enseñanza.				X
9. Ofrece a sus estudiantes retroalimentación descriptiva de manera oportuna, basándose en criterios e indicadores de evaluación, para que dispongan de información diferenciada sobre los niveles de logro de los conocimientos, habilidades y actitudes definidos en los objetivos de aprendizaje evaluados; y para establecer estrategias que les permitan superar las brechas.				X

2. Área de gestión curricular

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

2.2. 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

2.3. 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 sistema.				X
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

3. Área Gestión de Recursos

3.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos educativos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones.				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

3.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.				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

3.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4

1. El establecimiento 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

4. Liderazgo pedagógico

4.1. Dimensión: Establecer dirección

Proceso general a evaluar: Establecimiento de metas y expectativas.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo define o revisa, en conjunto con su comunidad educativa, el proyecto educativo institucional y curricular, enfocado en el mejoramiento de los logros de aprendizajes de todos los estudiantes, así como en los valores de la equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad.				X
2. El equipo directivo traduce los propósitos y objetivos institucionales en planes de mejoramiento y metas de corto y mediano plazo, en el marco de procesos de planificación participativos.				X
3. El equipo directivo difunde y explica los objetivos, planes y metas institucionales, así como sus avances a todos los actores de la comunidad educativa.				X
4. El equipo directivo promueve y modela activamente una cultura escolar inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes y desempeño de todos los miembros del establecimiento.				X
5. El equipo directivo desarrolla una comunicación y coordinación estratégica y efectiva con el sostenedor para el logro de los objetivos institucionales y de las políticas locales.				X

4.2. Dimensión: Rediseño de la organización

Proceso general a evaluar: Obtención y mantención de recursos de manera estratégica.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo desarrolla e implementa una política que asegura una cultura inclusiva y las condiciones para que las personas se traten de manera equitativa, justa, con dignidad y respeto, resguardando los derechos y deberes de la comunidad escolar.				X
2. El equipo directivo modela y promueve un clima de confianza entre los actores de la comunidad escolar, fomentando el diálogo y la promoción de una cultura de				X

trabajo colaborativo tanto entre los profesores como de estos con los estudiantes en pos de la eficacia colectiva y mejora continua.				
3. El equipo directivo implementa y monitorea normas y estrategias que aseguran una sana convivencia con un enfoque formativo y participativo, promoviendo la responsabilidad colectiva para el logro de un clima escolar positivo.				X
4. El equipo directivo genera oportunidades de participación y colaboración de los actores de la comunidad escolar a través de espacios formales, a fin de consolidar el logro de un clima escolar positivo y los objetivos expresados en el Proyecto Educativo Institucional.				X
5. El equipo directivo anticipa conflictos mediando entre los actores, con el fin de lograr soluciones de manera efectiva y oportuna.				X
6. El equipo directivo desarrolla y mantiene relaciones de comunicación y colaboración permanente con los padres y apoderados del establecimiento, con el objetivo de involucrarlos en los procesos formativos de los estudiantes.				X

4.3. Dimensión: Desarrollo del personal

Proceso general a evaluar: Promocionar y participar en el aprendizaje y desarrollo profesional docente.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo desarrolla e implementa, en conjunto con su sostenedor, estrategias efectivas de búsqueda, selección, inducción y retención de docentes y asistentes de la educación.				X
2. El equipo directivo identifica y prioriza las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo.				X
3. El equipo directivo reconoce y celebra los logros individuales y colectivos de las personas que trabajan en el establecimiento.				X
4. El equipo directivo apoya y demuestra consideración por las necesidades personales y el bienestar de cada una de las personas de la institución.				X
5. El equipo directivo demuestra confianza en las capacidades de sus equipos y promueven el surgimiento de liderazgos al interior de comunidad educativa.				X
6. El equipo directivo genera condiciones y espacios de reflexión y trabajo técnico, de manera sistemática y continua, para la construcción de una comunidad de aprendizaje profesional.				X

4.4. Dimensión: Gestión de la instrucción

Proceso general a evaluar: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículum.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo asegura la articulación y coherencia del currículum con las prácticas de enseñanza y evaluación como entre los diferentes niveles de enseñanza y asignaturas.				X
2. El equipo directivo monitorea la implementación integral del currículum y los logros de aprendizaje en todos los ámbitos formativos de los estudiantes para el mejoramiento de los procesos de enseñanza y la gestión pedagógica.				X

3. El equipo directivo acompaña, evalúa y retroalimenta sistemáticamente las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes.				X
4. El equipo directivo identifica las fortalezas y debilidades de cada docente de manera de asignarlo al nivel, asignatura y curso en que pueda alcanzar su mejor desempeño.				X
5. El equipo directivo procura que los docentes no se distraigan de los procesos de enseñanza aprendizaje, evitando las interrupciones de clases y la sobrecarga de proyectos en el establecimiento.				X
6. El equipo directivo asegura la implementación de estrategias para identificar y apoyar tempranamente a los estudiantes que presenten dificultades en los aprendizajes o en los ámbitos conductual, afectivo o social.				X
7. El equipo directivo identifica y difunde, entre sus docentes y directivos, buenas prácticas de enseñanza y aprendizaje como de gestión pedagógica, tanto internas como externas y que respondan a las necesidades de sus estudiantes.				X

Diagnóstico de las áreas formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos

PROFESOR 4

Instrucciones:

La presente encuesta está formada por 4 áreas: formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión del currículum y gestión de recursos. En cada práctica debe marcar según la escala de valoración, de acuerdo a lo que usted considera pertinente.

Escala evaluativa

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

Valor	Criterio	Nivel de calidad
1	Insatisfactorio	Los aspectos evaluados de este nivel son muy escasos en la comunidad educativa.
2	Suficiente	Existe un menor desarrollo de los aspectos evaluados de este nivel que indica que hay bastante por perfeccionar y avanzar.
3	Satisfactorio	Los aspectos evaluados se encuentran afianzados y organizados casi hasta la excelencia que indica el nivel 4.
4	Óptimo	Nivel de excelencia, los aspectos evaluados funcionan de acuerdo a los parámetros definidos para afianzar una cultura de aprendizaje y mejora continua.

1. Formación basada en competencias

1.1. Dimensión: Saber conocer

Proceso general a evaluar: Demostrar una comprensión amplia, profunda y crítica de los conocimientos, habilidades y actitudes de la disciplina que enseña, su didáctica y el currículum escolar vigente, con el propósito de hacer el saber disciplinar accesible y significativo para todos sus estudiantes.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los y las docentes del establecimiento poseen conocimientos especializados y relacionados con un ámbito profesional que permita dominar de forma experta los contenidos y las tareas propias de la actividad laboral.				X

2. Los profesionales de nuestro establecimiento saben aplicar los conocimientos a situaciones cotidianas concretas, utilizar procedimientos apropiados a las tareas pertinentes, solucionar problemas de forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones nuevas.				X
3. Los y las docentes comprenden los fundamentos, la estructura, los conocimientos, las habilidades, las actitudes y la progresión del currículum escolar de la disciplina que enseña.				X
4. Los y las docentes demuestran habilidades de investigación, comunicación y pensamiento crítico y actitudes relacionadas con la ética, la rigurosidad y el cuestionamiento, respecto a la disciplina que enseña.				X
5. Los y las docentes identifican las conexiones que se pueden establecer con conocimientos de otras disciplinas, para hacer el contenido accesible, comprensible y significativo para sus estudiantes.				X

1.2. Dimensión: Saber ser

Proceso general a evaluar: Promover el desarrollo personal y social de sus estudiantes, favoreciendo su bienestar y fomentando competencias socioemocionales, actitudes y hábitos necesarios para el ejercicio de la ciudadanía, vida democrática, cuidado por el medio ambiente y valoración por la diversidad.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El docente desarrolla el sentido del reto, responsabilidad y compromiso.				X
2. El docente desarrolla en los estudiantes la capacidad de trabajar de manera rigurosa y perseverante, con una disposición positiva a la crítica y la autocrítica.				X
3. Los y las docentes trabajan de manera colaborativa y de manera transversal el respeto hacia las personas e instituciones.				X
4. Los profesionales de nuestro establecimiento tienen a su cargo responsabilidades las que logran llevar a cabo con su total desempeño.				X
5. Los y las profesionales de nuestro establecimiento están predispuestos al entendimiento interpersonal, dispuestos a la comunicación y cooperación con los demás y demuestran un comportamiento orientado al grupo.				X

1.3. Dimensión: Saber hacer

Proceso general a evaluar: Implementar estrategias de enseñanza basadas en una comunicación clara y precisa, para atender las diferencias individuales y promover altas expectativas, participación y colaboración de los/las estudiantes en actividades inclusivas y desafiantes orientadas al logro de aprendizajes profundos.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los y las docentes son rigurosos(as) en la utilización conceptual correcta de cada asignatura.				X
2. El(la) docente genera en los estudiantes la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos.				X
3. El(la) docente incorpora en sus prácticas pedagógicas diferentes enfoques para la promoción del pensamiento crítico.				X
4. El(la) docente implementa estrategias didácticas, tales como formular preguntas para cuestionar y/o evaluar diversos argumentos, formular debates				X

grupales sobre problemáticas concretas y desafiar teorías existentes, para promover el pensamiento crítico en función de los objetivos de aprendizaje disciplinarios y transversales y de la diversidad de sus estudiantes.				
5. El(la) docente genera espacios de interacción pedagógica para la elaboración de juicios críticos, basados en la reflexión y uso del error, de modo de favorecer en los estudiantes la capacidad de estar abiertos/as a los cambios y de tomar decisiones razonadas.				X
6. El(la) docente implementa estrategias para fortalecer la autoestima académica y autoeficacia mediante el reconocimiento explícito de los logros de sus estudiantes y la reafirmación de su capacidad para enfrentar desafíos y tener altas expectativas de sí mismos/as.				X
7. El(la) docente procura la comprensión de conceptos propios de la asignatura mediante herramientas didácticas que permitan al estudiante acceder al desarrollo de competencias.				X
8. El(la) docente comprueba durante la clase, mediante preguntas o actividades relevantes, el nivel de comprensión de sus estudiantes e identifica dificultades y errores para reorientar la enseñanza.				X
9. Ofrece a sus estudiantes retroalimentación descriptiva de manera oportuna, basándose en criterios e indicadores de evaluación, para que dispongan de información diferenciada sobre los niveles de logro de los conocimientos, habilidades y actitudes definidos en los objetivos de aprendizaje evaluados; y para establecer estrategias que les permitan superar las brechas.				X

2. Área de gestión curricular

2.1. 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.			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, 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.			X	

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

2.2. 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	

2.3. 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 sistema.			X	
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	

3. Área Gestión de Recursos

3.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4

1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos educativos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones.			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	

3.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.			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	

3.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos

Proceso general a evaluar: Las condiciones y procedimientos que aseguran en el establecimiento la adecuada provisión, organización y uso de recursos educativos necesarios.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento 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	

4. Liderazgo pedagógico

4.1. Dimensión: Establecer dirección

Proceso general a evaluar: Establecimiento de metas y expectativas.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo define o revisa, en conjunto con su comunidad educativa, el proyecto educativo institucional y curricular, enfocado en el mejoramiento de los logros de aprendizajes de todos los estudiantes, así como en los valores de la equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad.			X	
2. El equipo directivo traduce los propósitos y objetivos institucionales en planes de mejoramiento y metas de corto y mediano plazo, en el marco de procesos de planificación participativos.			X	
3. El equipo directivo difunde y explica los objetivos, planes y metas institucionales, así como sus avances a todos los actores de la comunidad educativa.			X	
4. El equipo directivo promueve y modela activamente una cultura escolar inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes y desempeño de todos los miembros del establecimiento.			X	
5. El equipo directivo desarrolla una comunicación y coordinación estratégica y efectiva con el sostenedor para el logro de los objetivos institucionales y de las políticas locales.			X	

4.2. Dimensión: Rediseño de la organización

Proceso general a evaluar: Obtención y mantención de recursos de manera estratégica.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4

1. El equipo directivo desarrolla e implementa una política que asegura una cultura inclusiva y las condiciones para que las personas se traten de manera equitativa, justa, con dignidad y respeto, resguardando los derechos y deberes de la comunidad escolar.			X	
2. El equipo directivo modela y promueve un clima de confianza entre los actores de la comunidad escolar, fomentando el diálogo y la promoción de una cultura de trabajo colaborativo tanto entre los profesores como de estos con los estudiantes en pos de la eficacia colectiva y mejora continua.			X	
3. El equipo directivo implementa y monitorea normas y estrategias que aseguran una sana convivencia con un enfoque formativo y participativo, promoviendo la responsabilidad colectiva para el logro de un clima escolar positivo.			X	
4. El equipo directivo genera oportunidades de participación y colaboración de los actores de la comunidad escolar a través de espacios formales, a fin de consolidar el logro de un clima escolar positivo y los objetivos expresados en el Proyecto Educativo Institucional.			X	
5. El equipo directivo anticipa conflictos mediando entre los actores, con el fin de lograr soluciones de manera efectiva y oportuna.			X	
6. El equipo directivo desarrolla y mantiene relaciones de comunicación y colaboración permanente con los padres y apoderados del establecimiento, con el objetivo de involucrarlos en los procesos formativos de los estudiantes.			X	

4.3. Dimensión: Desarrollo del personal

Proceso general a evaluar: Promocionar y participar en el aprendizaje y desarrollo profesional docente.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo desarrolla e implementa, en conjunto con su sostenedor, estrategias efectivas de búsqueda, selección, inducción y retención de docentes y asistentes de la educación.			X	
2. El equipo directivo identifica y prioriza las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo.			X	
3. El equipo directivo reconoce y celebra los logros individuales y colectivos de las personas que trabajan en el establecimiento.			X	
4. El equipo directivo apoya y demuestra consideración por las necesidades personales y el bienestar de cada una de las personas de la institución.			X	
5. El equipo directivo demuestra confianza en las capacidades de sus equipos y promueven el surgimiento de liderazgos al interior de comunidad educativa.			X	
6. El equipo directivo genera condiciones y espacios de reflexión y trabajo técnico, de manera sistemática y continua, para la construcción de una comunidad de aprendizaje profesional.			X	

4.4. Dimensión: Gestión de la instrucción

Proceso general a evaluar: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículum.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4

1. El equipo directivo asegura la articulación y coherencia del currículum con las prácticas de enseñanza y evaluación como entre los diferentes niveles de enseñanza y asignaturas.			X	
2. El equipo directivo monitorea la implementación integral del currículum y los logros de aprendizaje en todos los ámbitos formativos de los estudiantes para el mejoramiento de los procesos de enseñanza y la gestión pedagógica.			X	
3. El equipo directivo acompaña, evalúa y retroalimenta sistemáticamente las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes.			X	
4. El equipo directivo identifica las fortalezas y debilidades de cada docente de manera de asignarlo al nivel, asignatura y curso en que pueda alcanzar su mejor desempeño.			X	
5. El equipo directivo procura que los docentes no se distraigan de los procesos de enseñanza aprendizaje, evitando las interrupciones de clases y la sobrecarga de proyectos en el establecimiento.			X	
6. El equipo directivo asegura la implementación de estrategias para identificar y apoyar tempranamente a los estudiantes que presenten dificultades en los aprendizajes o en los ámbitos conductual, afectivo o social.			X	
7. El equipo directivo identifica y difunde, entre sus docentes y directivos, buenas prácticas de enseñanza y aprendizaje como de gestión pedagógica, tanto internas como externas y que respondan a las necesidades de sus estudiantes.			X	

Diagnóstico de las áreas formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos

PROFESOR 5

Instrucciones:

La presente encuesta está formada por 4 áreas: formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión del currículum y gestión de recursos. En cada práctica debe marcar según la escala de valoración, de acuerdo a lo que usted considera pertinente.

Escala evaluativa

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

Valor	Criterio	Nivel de calidad
1	Insatisfactorio	Los aspectos evaluados de este nivel son muy escasos en la comunidad educativa.
2	Suficiente	Existe un menor desarrollo de los aspectos evaluados de este nivel que indica que hay bastante por perfeccionar y avanzar.
3	Satisfactorio	Los aspectos evaluados se encuentran afianzados y organizados casi hasta la excelencia que indica el nivel 4.
4	Óptimo	Nivel de excelencia, los aspectos evaluados funcionan de acuerdo a los parámetros definidos para afianzar una cultura de aprendizaje y mejora continua.

1. Formación basada en competencias

1.1. Dimensión: Saber conocer

Proceso general a evaluar: Demostrar una comprensión amplia, profunda y crítica de los conocimientos, habilidades y actitudes de la disciplina que enseña, su didáctica y el currículum escolar vigente, con el propósito de hacer el saber disciplinar accesible y significativo para todos sus estudiantes.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los y las docentes del establecimiento poseen conocimientos especializados y relacionados con un ámbito profesional que permita dominar de forma experta los contenidos y las tareas propias de la actividad laboral.			X	
2. Los profesionales de nuestro establecimiento saben aplicar los conocimientos a situaciones cotidianas concretas, utilizar procedimientos apropiados a las tareas pertinentes, solucionar problemas de forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones nuevas.			X	
3. Los y las docentes comprenden los fundamentos, la estructura, los conocimientos, las habilidades, las actitudes y la progresión del currículum escolar de la disciplina que enseña.			X	
4. Los y las docentes demuestran habilidades de investigación, comunicación y pensamiento crítico y actitudes relacionadas con la ética, la rigurosidad y el cuestionamiento, respecto a la disciplina que enseña.			X	
5. Los y las docentes identifican las conexiones que se pueden establecer con conocimientos de otras disciplinas, para hacer el contenido accesible, comprensible y significativo para sus estudiantes.			X	

1.2. Dimensión: Saber ser

Proceso general a evaluar: Promover el desarrollo personal y social de sus estudiantes, favoreciendo su bienestar y fomentando competencias socioemocionales, actitudes y hábitos necesarios para el ejercicio de la ciudadanía, vida democrática, cuidado por el medio ambiente y valoración por la diversidad.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El docente desarrolla el sentido del reto, responsabilidad y compromiso.			X	
2. El docente desarrolla en los estudiantes la capacidad de trabajar de manera rigurosa y perseverante, con una disposición positiva a la crítica y la autocrítica.			X	
3. Los y las docentes trabajan de manera colaborativa y de manera transversal el respeto hacia las personas e instituciones.			X	
4. Los profesionales de nuestro establecimiento tienen a su cargo responsabilidades las que logran llevar a cabo con su total desempeño.			X	
5. Los y las profesionales de nuestro establecimiento están predispuestos al entendimiento interpersonal, dispuestos a la comunicación y cooperación con los demás y demuestran un comportamiento orientado al grupo.			X	

1.3. Dimensión: Saber hacer

Proceso general a evaluar: Implementar estrategias de enseñanza basadas en una comunicación clara y precisa, para atender las diferencias individuales y promover altas expectativas, participación y colaboración de los/las estudiantes en actividades inclusivas y desafiantes orientadas al logro de aprendizajes profundos.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los y las docentes son rigurosos(as) en la utilización conceptual correcta de cada asignatura.			X	
2. El(la) docente genera en los estudiantes la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos.			X	
3. El(la) docente incorpora en sus prácticas pedagógicas diferentes enfoques para la promoción del pensamiento crítico.			X	
4. El(la) docente implementa estrategias didácticas, tales como formular preguntas para cuestionar y/o evaluar diversos argumentos, formular debates grupales sobre problemáticas concretas y desafiar teorías existentes, para promover el pensamiento crítico en función de los objetivos de aprendizaje disciplinarios y transversales y de la diversidad de sus estudiantes.			X	
5. El(la) docente genera espacios de interacción pedagógica para la elaboración de juicios críticos, basados en la reflexión y uso del error, de modo de favorecer en los estudiantes la capacidad de estar abiertos/as a los cambios y de tomar decisiones razonadas.			X	
6. El(la) docente implementa estrategias para fortalecer la autoestima académica y autoeficacia mediante el reconocimiento explícito de los logros de sus estudiantes y la reafirmación de su capacidad para enfrentar desafíos y tener altas expectativas de sí mismos/as.			X	
7. El(la) docente procura la comprensión de conceptos propios de la asignatura mediante herramientas didácticas que permitan al estudiante acceder al desarrollo de competencias.			X	
8. El(la) docente comprueba durante la clase, mediante preguntas o actividades relevantes, el nivel de comprensión de sus estudiantes e identifica dificultades y errores para reorientar la enseñanza.			X	
9. Ofrece a sus estudiantes retroalimentación descriptiva de manera oportuna, basándose en criterios e indicadores de evaluación, para que dispongan de información diferenciada sobre los niveles de logro de los conocimientos, habilidades y actitudes definidos en los objetivos de aprendizaje evaluados; y para establecer estrategias que les permitan superar las brechas.			X	

2. Área de gestión curricular

2.1. 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.			X	
2. El equipo técnico pedagógico organiza la asignación de los profesores y el horario de cada curso, privilegiando criterios pedagógicos (como distribución			X	

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

2.2. 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	

2.3. 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 sistema.			X	

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	
---	--	--	---	--

3. Área Gestión de Recursos

3.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

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

3.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

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

3.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento 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	

4. Liderazgo pedagógico

4.1. Dimensión: Establecer dirección

Proceso general a evaluar: Establecimiento de metas y expectativas.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo define o revisa, en conjunto con su comunidad educativa, el proyecto educativo institucional y curricular, enfocado en el mejoramiento de los logros de aprendizajes de todos los estudiantes, así como en los valores de la equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad.			X	
2. El equipo directivo traduce los propósitos y objetivos institucionales en planes de mejoramiento y metas de corto y mediano plazo, en el marco de procesos de planificación participativos.			X	
3. El equipo directivo difunde y explica los objetivos, planes y metas institucionales, así como sus avances a todos los actores de la comunidad educativa.			X	
4. El equipo directivo promueve y modela activamente una cultura escolar inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes y desempeño de todos los miembros del establecimiento.			X	

5. El equipo directivo desarrolla una comunicación y coordinación estratégica y efectiva con el sostenedor para el logro de los objetivos institucionales y de las políticas locales.			X	
---	--	--	---	--

4.2. Dimensión: Rediseño de la organización

Proceso general a evaluar: Obtención y mantención de recursos de manera estratégica.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo desarrolla e implementa una política que asegura una cultura inclusiva y las condiciones para que las personas se traten de manera equitativa, justa, con dignidad y respeto, resguardando los derechos y deberes de la comunidad escolar.			X	
2. El equipo directivo modela y promueve un clima de confianza entre los actores de la comunidad escolar, fomentando el diálogo y la promoción de una cultura de trabajo colaborativo tanto entre los profesores como de estos con los estudiantes en pos de la eficacia colectiva y mejora continua.			X	
3. El equipo directivo implementa y monitorea normas y estrategias que aseguran una sana convivencia con un enfoque formativo y participativo, promoviendo la responsabilidad colectiva para el logro de un clima escolar positivo.			X	
4. El equipo directivo genera oportunidades de participación y colaboración de los actores de la comunidad escolar a través de espacios formales, a fin de consolidar el logro de un clima escolar positivo y los objetivos expresados en el Proyecto Educativo Institucional.			X	
5. El equipo directivo anticipa conflictos mediando entre los actores, con el fin de lograr soluciones de manera efectiva y oportuna.			X	
6. El equipo directivo desarrolla y mantiene relaciones de comunicación y colaboración permanente con los padres y apoderados del establecimiento, con el objetivo de involucrarlos en los procesos formativos de los estudiantes.			X	

4.3. Dimensión: Desarrollo del personal

Proceso general a evaluar: Promocionar y participar en el aprendizaje y desarrollo profesional docente.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo desarrolla e implementa, en conjunto con su sostenedor, estrategias efectivas de búsqueda, selección, inducción y retención de docentes y asistentes de la educación.			X	
2. El equipo directivo identifica y prioriza las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo.			X	
3. El equipo directivo reconoce y celebra los logros individuales y colectivos de las personas que trabajan en el establecimiento.			X	
4. El equipo directivo apoya y demuestra consideración por las necesidades personales y el bienestar de cada una de las personas de la institución.			X	
5. El equipo directivo demuestra confianza en las capacidades de sus equipos y promueven el surgimiento de liderazgos al interior de comunidad educativa.			X	

6. El equipo directivo genera condiciones y espacios de reflexión y trabajo técnico, de manera sistemática y continua, para la construcción de una comunidad de aprendizaje profesional.			X	
--	--	--	---	--

4.4. Dimensión: Gestión de la instrucción

Proceso general a evaluar: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículum.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo asegura la articulación y coherencia del currículum con las prácticas de enseñanza y evaluación como entre los diferentes niveles de enseñanza y asignaturas.			X	
2. El equipo directivo monitorea la implementación integral del currículum y los logros de aprendizaje en todos los ámbitos formativos de los estudiantes para el mejoramiento de los procesos de enseñanza y la gestión pedagógica.			X	
3. El equipo directivo acompaña, evalúa y retroalimenta sistemáticamente las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes.			X	
4. El equipo directivo identifica las fortalezas y debilidades de cada docente de manera de asignarlo al nivel, asignatura y curso en que pueda alcanzar su mejor desempeño.			X	
5. El equipo directivo procura que los docentes no se distraigan de los procesos de enseñanza aprendizaje, evitando las interrupciones de clases y la sobrecarga de proyectos en el establecimiento.			X	
6. El equipo directivo asegura la implementación de estrategias para identificar y apoyar tempranamente a los estudiantes que presenten dificultades en los aprendizajes o en los ámbitos conductual, afectivo o social.			X	
7. El equipo directivo identifica y difunde, entre sus docentes y directivos, buenas prácticas de enseñanza y aprendizaje como de gestión pedagógica, tanto internas como externas y que respondan a las necesidades de sus estudiantes.			X	

Diagnóstico de las áreas formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos

PROFESOR 6

Instrucciones:

La presente encuesta está formada por 4 áreas: formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión del currículum y gestión de recursos. En cada práctica debe marcar según la escala de valoración, de acuerdo a lo que usted considera pertinente.

Escala evaluativa

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

Valor	Criterio	Nivel de calidad
1	Insatisfactorio	Los aspectos evaluados de este nivel son muy escasos en la comunidad educativa.
2	Suficiente	Existe un menor desarrollo de los aspectos evaluados de este nivel que indica que hay bastante por perfeccionar y avanzar.
3	Satisfactorio	Los aspectos evaluados se encuentran afianzados y organizados casi hasta la excelencia que indica el nivel 4.

4	Óptimo	Nivel de excelencia, los aspectos evaluados funcionan de acuerdo a los parámetros definidos para afianzar una cultura de aprendizaje y mejora continua.
---	--------	---

1. Formación basada en competencias

1.1. Dimensión: Saber conocer

Proceso general a evaluar: Demostrar una comprensión amplia, profunda y crítica de los conocimientos, habilidades y actitudes de la disciplina que enseña, su didáctica y el currículum escolar vigente, con el propósito de hacer el saber disciplinar accesible y significativo para todos sus estudiantes.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los y las docentes del establecimiento poseen conocimientos especializados y relacionados con un ámbito profesional que permita dominar de forma experta los contenidos y las tareas propias de la actividad laboral.		X		
2. Los profesionales de nuestro establecimiento saben aplicar los conocimientos a situaciones cotidianas concretas, utilizar procedimientos apropiados a las tareas pertinentes, solucionar problemas de forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones nuevas.		X		
3. Los y las docentes comprenden los fundamentos, la estructura, los conocimientos, las habilidades, las actitudes y la progresión del currículum escolar de la disciplina que enseña.		X		
4. Los y las docentes demuestran habilidades de investigación, comunicación y pensamiento crítico y actitudes relacionadas con la ética, la rigurosidad y el cuestionamiento, respecto a la disciplina que enseña.		X		
5. Los y las docentes identifican las conexiones que se pueden establecer con conocimientos de otras disciplinas, para hacer el contenido accesible, comprensible y significativo para sus estudiantes.		X		

1.2. Dimensión: Saber ser

Proceso general a evaluar: Promover el desarrollo personal y social de sus estudiantes, favoreciendo su bienestar y fomentando competencias socioemocionales, actitudes y hábitos necesarios para el ejercicio de la ciudadanía, vida democrática, cuidado por el medio ambiente y valoración por la diversidad.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El docente desarrolla el sentido del reto, responsabilidad y compromiso.		X		
2. El docente desarrolla en los estudiantes la capacidad de trabajar de manera rigurosa y perseverante, con una disposición positiva a la crítica y la autocrítica.		X		
3. Los y las docentes trabajan de manera colaborativa y de manera transversal el respeto hacia las personas e instituciones.		X		
4. Los profesionales de nuestro establecimiento tienen a su cargo responsabilidades las que logran llevar a cabo con su total desempeño.		X		
5. Los y las profesionales de nuestro establecimiento están predispuestos al entendimiento interpersonal, dispuestos a la comunicación y cooperación con los demás y demuestran un comportamiento orientado al grupo.		X		

1.3. Dimensión: Saber hacer

Proceso general a evaluar: Implementar estrategias de enseñanza basadas en una comunicación clara y precisa, para atender las diferencias individuales y promover altas expectativas, participación y colaboración de los/las estudiantes en actividades inclusivas y desafiantes orientadas al logro de aprendizajes profundos.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los y las docentes son rigurosos(as) en la utilización conceptual correcta de cada asignatura.		X		
2. El(la) docente genera en los estudiantes la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos.		X		
3. El(la) docente incorpora en sus prácticas pedagógicas diferentes enfoques para la promoción del pensamiento crítico.		X		
4. El(la) docente implementa estrategias didácticas, tales como formular preguntas para cuestionar y/o evaluar diversos argumentos, formular debates grupales sobre problemáticas concretas y desafiar teorías existentes, para promover el pensamiento crítico en función de los objetivos de aprendizaje disciplinarios y transversales y de la diversidad de sus estudiantes.		X		
5. El(la) docente genera espacios de interacción pedagógica para la elaboración de juicios críticos, basados en la reflexión y uso del error, de modo de favorecer en los estudiantes la capacidad de estar abiertos/as a los cambios y de tomar decisiones razonadas.		X		
6. El(la) docente implementa estrategias para fortalecer la autoestima académica y autoeficacia mediante el reconocimiento explícito de los logros de sus estudiantes y la reafirmación de su capacidad para enfrentar desafíos y tener altas expectativas de sí mismos/as.		X		
7. El(la) docente procura la comprensión de conceptos propios de la asignatura mediante herramientas didácticas que permitan al estudiante acceder al desarrollo de competencias.		X		
8. El(la) docente comprueba durante la clase, mediante preguntas o actividades relevantes, el nivel de comprensión de sus estudiantes e identifica dificultades y errores para reorientar la enseñanza.		X		
9. Ofrece a sus estudiantes retroalimentación descriptiva de manera oportuna, basándose en criterios e indicadores de evaluación, para que dispongan de información diferenciada sobre los niveles de logro de los conocimientos, habilidades y actitudes definidos en los objetivos de aprendizaje evaluados; y para establecer estrategias que les permitan superar las brechas.		X		

2. Área de gestión curricular

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

2.2. 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		

2.3. 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		X		

académicos diferenciados, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia, y procedimientos de evaluación y seguimiento.				
5. El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema.		X		
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		

3. Área Gestión de Recursos

3.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

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

3.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

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

3.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento 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		

4. Liderazgo pedagógico

4.1. Dimensión: Establecer dirección

Proceso general a evaluar: Establecimiento de metas y expectativas.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo define o revisa, en conjunto con su comunidad educativa, el proyecto educativo institucional y curricular, enfocado en el mejoramiento de los logros de aprendizajes de todos los estudiantes, así como en los valores de la equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad.		X		
2. El equipo directivo traduce los propósitos y objetivos institucionales en planes de mejoramiento y metas de corto y mediano plazo, en el marco de procesos de planificación participativos.		X		

3. El equipo directivo difunde y explica los objetivos, planes y metas institucionales, así como sus avances a todos los actores de la comunidad educativa.		X		
4. El equipo directivo promueve y modela activamente una cultura escolar inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes y desempeño de todos los miembros del establecimiento.		X		
5. El equipo directivo desarrolla una comunicación y coordinación estratégica y efectiva con el sostenedor para el logro de los objetivos institucionales y de las políticas locales.		X		

4.2. Dimensión: Rediseño de la organización

Proceso general a evaluar: Obtención y mantención de recursos de manera estratégica.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo desarrolla e implementa una política que asegura una cultura inclusiva y las condiciones para que las personas se traten de manera equitativa, justa, con dignidad y respeto, resguardando los derechos y deberes de la comunidad escolar.		X		
2. El equipo directivo modela y promueve un clima de confianza entre los actores de la comunidad escolar, fomentando el diálogo y la promoción de una cultura de trabajo colaborativo tanto entre los profesores como de estos con los estudiantes en pos de la eficacia colectiva y mejora continua.		X		
3. El equipo directivo implementa y monitorea normas y estrategias que aseguran una sana convivencia con un enfoque formativo y participativo, promoviendo la responsabilidad colectiva para el logro de un clima escolar positivo.		X		
4. El equipo directivo genera oportunidades de participación y colaboración de los actores de la comunidad escolar a través de espacios formales, a fin de consolidar el logro de un clima escolar positivo y los objetivos expresados en el Proyecto Educativo Institucional.		X		
5. El equipo directivo anticipa conflictos mediando entre los actores, con el fin de lograr soluciones de manera efectiva y oportuna.		X		
6. El equipo directivo desarrolla y mantiene relaciones de comunicación y colaboración permanente con los padres y apoderados del establecimiento, con el objetivo de involucrarlos en los procesos formativos de los estudiantes.		X		

4.3. Dimensión: Desarrollo del personal

Proceso general a evaluar: Promocionar y participar en el aprendizaje y desarrollo profesional docente.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo desarrolla e implementa, en conjunto con su sostenedor, estrategias efectivas de búsqueda, selección, inducción y retención de docentes y asistentes de la educación.		X		
2. El equipo directivo identifica y prioriza las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo.		X		

3. El equipo directivo reconoce y celebra los logros individuales y colectivos de las personas que trabajan en el establecimiento.		X		
4. El equipo directivo apoya y demuestra consideración por las necesidades personales y el bienestar de cada una de las personas de la institución.		X		
5. El equipo directivo demuestra confianza en las capacidades de sus equipos y promueven el surgimiento de liderazgos al interior de comunidad educativa.		X		
6. El equipo directivo genera condiciones y espacios de reflexión y trabajo técnico, de manera sistemática y continua, para la construcción de una comunidad de aprendizaje profesional.		X		

4.4. Dimensión: Gestión de la instrucción

Proceso general a evaluar: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículum.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo asegura la articulación y coherencia del currículum con las prácticas de enseñanza y evaluación como entre los diferentes niveles de enseñanza y asignaturas.		X		
2. El equipo directivo monitorea la implementación integral del currículum y los logros de aprendizaje en todos los ámbitos formativos de los estudiantes para el mejoramiento de los procesos de enseñanza y la gestión pedagógica.		X		
3. El equipo directivo acompaña, evalúa y retroalimenta sistemáticamente las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes.		X		
4. El equipo directivo identifica las fortalezas y debilidades de cada docente de manera de asignarlo al nivel, asignatura y curso en que pueda alcanzar su mejor desempeño.		X		
5. El equipo directivo procura que los docentes no se distraigan de los procesos de enseñanza aprendizaje, evitando las interrupciones de clases y la sobrecarga de proyectos en el establecimiento.		X		
6. El equipo directivo asegura la implementación de estrategias para identificar y apoyar tempranamente a los estudiantes que presenten dificultades en los aprendizajes o en los ámbitos conductual, afectivo o social.		X		
7. El equipo directivo identifica y difunde, entre sus docentes y directivos, buenas prácticas de enseñanza y aprendizaje como de gestión pedagógica, tanto internas como externas y que respondan a las necesidades de sus estudiantes.		X		

Diagnóstico de las áreas formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos

PROFESOR 7

Instrucciones:

La presente encuesta está formada por 4 áreas: formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión del currículum y gestión de recursos. En cada práctica debe marcar según la escala de valoración, de acuerdo a lo que usted considera pertinente.

Escala evaluativa

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

Valor	Criterio	Nivel de calidad
-------	----------	------------------

1	Insatisfactorio	Los aspectos evaluados de este nivel son muy escasos en la comunidad educativa.
2	Suficiente	Existe un menor desarrollo de los aspectos evaluados de este nivel que indica que hay bastante por perfeccionar y avanzar.
3	Satisfactorio	Los aspectos evaluados se encuentran afianzados y organizados casi hasta la excelencia que indica el nivel 4.
4	Óptimo	Nivel de excelencia, los aspectos evaluados funcionan de acuerdo a los parámetros definidos para afianzar una cultura de aprendizaje y mejora continua.

1. Formación basada en competencias

1.1. Dimensión: Saber conocer

Proceso general a evaluar: Demostrar una comprensión amplia, profunda y crítica de los conocimientos, habilidades y actitudes de la disciplina que enseña, su didáctica y el currículum escolar vigente, con el propósito de hacer el saber disciplinar accesible y significativo para todos sus estudiantes.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los y las docentes del establecimiento poseen conocimientos especializados y relacionados con un ámbito profesional que permita dominar de forma experta los contenidos y las tareas propias de la actividad laboral.			X	
2. Los profesionales de nuestro establecimiento saben aplicar los conocimientos a situaciones cotidianas concretas, utilizar procedimientos apropiados a las tareas pertinentes, solucionar problemas de forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones nuevas.			X	
3. Los y las docentes comprenden los fundamentos, la estructura, los conocimientos, las habilidades, las actitudes y la progresión del currículum escolar de la disciplina que enseña.			X	
4. Los y las docentes demuestran habilidades de investigación, comunicación y pensamiento crítico y actitudes relacionadas con la ética, la rigurosidad y el cuestionamiento, respecto a la disciplina que enseña.			X	
5. Los y las docentes identifican las conexiones que se pueden establecer con conocimientos de otras disciplinas, para hacer el contenido accesible, comprensible y significativo para sus estudiantes.			X	

1.2. Dimensión: Saber ser

Proceso general a evaluar: Promover el desarrollo personal y social de sus estudiantes, favoreciendo su bienestar y fomentando competencias socioemocionales, actitudes y hábitos necesarios para el ejercicio de la ciudadanía, vida democrática, cuidado por el medio ambiente y valoración por la diversidad.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El docente desarrolla el sentido del reto, responsabilidad y compromiso.			X	
2. El docente desarrolla en los estudiantes la capacidad de trabajar de manera rigurosa y perseverante, con una disposición positiva a la crítica y la autocrítica.			X	
3. Los y las docentes trabajan de manera colaborativa y de manera transversal el respeto hacia las personas e instituciones.			X	

4. Los profesionales de nuestro establecimiento tienen a su cargo responsabilidades las que logran llevar a cabo con su total desempeño.			X	
5. Los y las profesionales de nuestro establecimiento están predispuestos al entendimiento interpersonal, dispuestos a la comunicación y cooperación con los demás y demuestran un comportamiento orientado al grupo.			X	

1.3. Dimensión: Saber hacer

Proceso general a evaluar: Implementar estrategias de enseñanza basadas en una comunicación clara y precisa, para atender las diferencias individuales y promover altas expectativas, participación y colaboración de los/las estudiantes en actividades inclusivas y desafiantes orientadas al logro de aprendizajes profundos.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los y las docentes son rigurosos(as) en la utilización conceptual correcta de cada asignatura.			X	
2. El(la) docente genera en los estudiantes la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos.			X	
3. El(la) docente incorpora en sus prácticas pedagógicas diferentes enfoques para la promoción del pensamiento crítico.			X	
4. El(la) docente implementa estrategias didácticas, tales como formular preguntas para cuestionar y/o evaluar diversos argumentos, formular debates grupales sobre problemáticas concretas y desafiar teorías existentes, para promover el pensamiento crítico en función de los objetivos de aprendizaje disciplinarios y transversales y de la diversidad de sus estudiantes.			X	
5. El(la) docente genera espacios de interacción pedagógica para la elaboración de juicios críticos, basados en la reflexión y uso del error, de modo de favorecer en los estudiantes la capacidad de estar abiertos/as a los cambios y de tomar decisiones razonadas.			X	
6. El(la) docente implementa estrategias para fortalecer la autoestima académica y autoeficacia mediante el reconocimiento explícito de los logros de sus estudiantes y la reafirmación de su capacidad para enfrentar desafíos y tener altas expectativas de sí mismos/as.			X	
7. El(la) docente procura la comprensión de conceptos propios de la asignatura mediante herramientas didácticas que permitan al estudiante acceder al desarrollo de competencias.			X	
8. El(la) docente comprueba durante la clase, mediante preguntas o actividades relevantes, el nivel de comprensión de sus estudiantes e identifica dificultades y errores para reorientar la enseñanza.			X	
9. Ofrece a sus estudiantes retroalimentación descriptiva de manera oportuna, basándose en criterios e indicadores de evaluación, para que dispongan de información diferenciada sobre los niveles de logro de los conocimientos, habilidades y actitudes definidos en los objetivos de aprendizaje evaluados; y para establecer estrategias que les permitan superar las brechas.			X	

2. Área de gestión curricular

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

2.2. 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		

2.3. 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 sistema.		X		
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		

3. Área Gestión de Recursos

3.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos educativos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones.		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		

3.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica
-----------	---------------------------------

	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.		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		

3.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento 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		

4. Liderazgo pedagógico

4.1. Dimensión: Establecer dirección

Proceso general a evaluar: Establecimiento de metas y expectativas.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo define o revisa, en conjunto con su comunidad educativa, el proyecto educativo institucional y curricular, enfocado en el mejoramiento de		X		

los logros de aprendizajes de todos los estudiantes, así como en los valores de la equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad.				
2. El equipo directivo traduce los propósitos y objetivos institucionales en planes de mejoramiento y metas de corto y mediano plazo, en el marco de procesos de planificación participativos.		X		
3. El equipo directivo difunde y explica los objetivos, planes y metas institucionales, así como sus avances a todos los actores de la comunidad educativa.		X		
4. El equipo directivo promueve y modela activamente una cultura escolar inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes y desempeño de todos los miembros del establecimiento.		X		
5. El equipo directivo desarrolla una comunicación y coordinación estratégica y efectiva con el sostenedor para el logro de los objetivos institucionales y de las políticas locales.		X		

4.2. Dimensión: Rediseño de la organización

Proceso general a evaluar: Obtención y mantención de recursos de manera estratégica.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo desarrolla e implementa una política que asegura una cultura inclusiva y las condiciones para que las personas se traten de manera equitativa, justa, con dignidad y respeto, resguardando los derechos y deberes de la comunidad escolar.		X		
2. El equipo directivo modela y promueve un clima de confianza entre los actores de la comunidad escolar, fomentando el diálogo y la promoción de una cultura de trabajo colaborativo tanto entre los profesores como de estos con los estudiantes en pos de la eficacia colectiva y mejora continua.		X		
3. El equipo directivo implementa y monitorea normas y estrategias que aseguran una sana convivencia con un enfoque formativo y participativo, promoviendo la responsabilidad colectiva para el logro de un clima escolar positivo.		X		
4. El equipo directivo genera oportunidades de participación y colaboración de los actores de la comunidad escolar a través de espacios formales, a fin de consolidar el logro de un clima escolar positivo y los objetivos expresados en el Proyecto Educativo Institucional.		X		
5. El equipo directivo anticipa conflictos mediando entre los actores, con el fin de lograr soluciones de manera efectiva y oportuna.		X		
6. El equipo directivo desarrolla y mantiene relaciones de comunicación y colaboración permanente con los padres y apoderados del establecimiento, con el objetivo de involucrarlos en los procesos formativos de los estudiantes.		X		

4.3. Dimensión: Desarrollo del personal

Proceso general a evaluar: Promocionar y participar en el aprendizaje y desarrollo profesional docente.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4

1. El equipo directivo desarrolla e implementa, en conjunto con su sostenedor, estrategias efectivas de búsqueda, selección, inducción y retención de docentes y asistentes de la educación.		X		
2. El equipo directivo identifica y prioriza las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo.		X		
3. El equipo directivo reconoce y celebra los logros individuales y colectivos de las personas que trabajan en el establecimiento.		X		
4. El equipo directivo apoya y demuestra consideración por las necesidades personales y el bienestar de cada una de las personas de la institución.		X		
5. El equipo directivo demuestra confianza en las capacidades de sus equipos y promueven el surgimiento de liderazgos al interior de comunidad educativa.		X		
6. El equipo directivo genera condiciones y espacios de reflexión y trabajo técnico, de manera sistemática y continua, para la construcción de una comunidad de aprendizaje profesional.		X		

4.4. Dimensión: Gestión de la instrucción

Proceso general a evaluar: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículum.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo asegura la articulación y coherencia del currículum con las prácticas de enseñanza y evaluación como entre los diferentes niveles de enseñanza y asignaturas.		X		
2. El equipo directivo monitorea la implementación integral del currículum y los logros de aprendizaje en todos los ámbitos formativos de los estudiantes para el mejoramiento de los procesos de enseñanza y la gestión pedagógica.		X		
3. El equipo directivo acompaña, evalúa y retroalimenta sistemáticamente las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes.		X		
4. El equipo directivo identifica las fortalezas y debilidades de cada docente de manera de asignarlo al nivel, asignatura y curso en que pueda alcanzar su mejor desempeño.		X		
5. El equipo directivo procura que los docentes no se distraigan de los procesos de enseñanza aprendizaje, evitando las interrupciones de clases y la sobrecarga de proyectos en el establecimiento.		X		
6. El equipo directivo asegura la implementación de estrategias para identificar y apoyar tempranamente a los estudiantes que presenten dificultades en los aprendizajes o en los ámbitos conductual, afectivo o social.		X		
7. El equipo directivo identifica y difunde, entre sus docentes y directivos, buenas prácticas de enseñanza y aprendizaje como de gestión pedagógica, tanto internas como externas y que respondan a las necesidades de sus estudiantes.		X		

Diagnóstico de las áreas formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos

PROFESOR 8

Instrucciones:

La presente encuesta está formada por 4 áreas: formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión del currículum y gestión de recursos. En cada práctica debe marcar según la escala de valoración, de acuerdo a lo que usted considera pertinente.

Escala evaluativa

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

Valor	Criterio	Nivel de calidad
1	Insatisfactorio	Los aspectos evaluados de este nivel son muy escasos en la comunidad educativa.
2	Suficiente	Existe un menor desarrollo de los aspectos evaluados de este nivel que indica que hay bastante por perfeccionar y avanzar.
3	Satisfactorio	Los aspectos evaluados se encuentran afianzados y organizados casi hasta la excelencia que indica el nivel 4.
4	Óptimo	Nivel de excelencia, los aspectos evaluados funcionan de acuerdo a los parámetros definidos para afianzar una cultura de aprendizaje y mejora continua.

1. Formación basada en competencias

1.1. Dimensión: Saber conocer

Proceso general a evaluar: Demostrar una comprensión amplia, profunda y crítica de los conocimientos, habilidades y actitudes de la disciplina que enseña, su didáctica y el currículum escolar vigente, con el propósito de hacer el saber disciplinar accesible y significativo para todos sus estudiantes.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los y las docentes del establecimiento poseen conocimientos especializados y relacionados con un ámbito profesional que permita dominar de forma experta los contenidos y las tareas propias de la actividad laboral.				X
2. Los profesionales de nuestro establecimiento saben aplicar los conocimientos a situaciones cotidianas concretas, utilizar procedimientos apropiados a las tareas pertinentes, solucionar problemas de forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones nuevas.				X
3. Los y las docentes comprenden los fundamentos, la estructura, los conocimientos, las habilidades, las actitudes y la progresión del currículum escolar de la disciplina que enseña.				X
4. Los y las docentes demuestran habilidades de investigación, comunicación y pensamiento crítico y actitudes relacionadas con la ética, la rigurosidad y el cuestionamiento, respecto a la disciplina que enseña.				X
5. Los y las docentes identifican las conexiones que se pueden establecer con conocimientos de otras disciplinas, para hacer el contenido accesible, comprensible y significativo para sus estudiantes.				X

1.2. Dimensión: Saber ser

Proceso general a evaluar: Promover el desarrollo personal y social de sus estudiantes, favoreciendo su bienestar y fomentando competencias socioemocionales, actitudes y hábitos necesarios para el ejercicio de la ciudadanía, vida democrática, cuidado por el medio ambiente y valoración por la diversidad.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El docente desarrolla el sentido del reto, responsabilidad y compromiso.				X
2. El docente desarrolla en los estudiantes la capacidad de trabajar de manera rigurosa y perseverante, con una disposición positiva a la crítica y la autocrítica.				X
3. Los y las docentes trabajan de manera colaborativa y de manera transversal el respeto hacia las personas e instituciones.				X
4. Los profesionales de nuestro establecimiento tienen a su cargo responsabilidades las que logran llevar a cabo con su total desempeño.				X
5. Los y las profesionales de nuestro establecimiento están predispuestos al entendimiento interpersonal, dispuestos a la comunicación y cooperación con los demás y demuestran un comportamiento orientado al grupo.				X

1.3. Dimensión: Saber hacer

Proceso general a evaluar: Implementar estrategias de enseñanza basadas en una comunicación clara y precisa, para atender las diferencias individuales y promover altas expectativas, participación y colaboración de los/las estudiantes en actividades inclusivas y desafiantes orientadas al logro de aprendizajes profundos.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los y las docentes son rigurosos(as) en la utilización conceptual correcta de cada asignatura.				X
2. El(la) docente genera en los estudiantes la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos.				X
3. El(la) docente incorpora en sus prácticas pedagógicas diferentes enfoques para la promoción del pensamiento crítico.				X
4. El(la) docente implementa estrategias didácticas, tales como formular preguntas para cuestionar y/o evaluar diversos argumentos, formular debates grupales sobre problemáticas concretas y desafiar teorías existentes, para promover el pensamiento crítico en función de los objetivos de aprendizaje disciplinarios y transversales y de la diversidad de sus estudiantes.				X
5. El(la) docente genera espacios de interacción pedagógica para la elaboración de juicios críticos, basados en la reflexión y uso del error, de modo de favorecer en los estudiantes la capacidad de estar abiertos/as a los cambios y de tomar decisiones razonadas.				X
6. El(la) docente implementa estrategias para fortalecer la autoestima académica y autoeficacia mediante el reconocimiento explícito de los logros de sus estudiantes y la reafirmación de su capacidad para enfrentar desafíos y tener altas expectativas de sí mismos/as.				X
7. El(la) docente procura la comprensión de conceptos propios de la asignatura mediante herramientas didácticas que permitan al estudiante acceder al desarrollo de competencias.				X

8. El(la) docente comprueba durante la clase, mediante preguntas o actividades relevantes, el nivel de comprensión de sus estudiantes e identifica dificultades y errores para reorientar la enseñanza.				X
9. Ofrece a sus estudiantes retroalimentación descriptiva de manera oportuna, basándose en criterios e indicadores de evaluación, para que dispongan de información diferenciada sobre los niveles de logro de los conocimientos, habilidades y actitudes definidos en los objetivos de aprendizaje evaluados; y para establecer estrategias que les permitan superar las brechas.				X

2. Área de gestión curricular

2.1. 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.			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, 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.			X	
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 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.			X	
8. El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido.			X	
9. El equipo directivo y técnico pedagógico desarrollan procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyen observación de			X	

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.			X	
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.				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	

3.1. 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	

2.3. 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 sistema.			X	
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	

4. Área Gestión de Recursos

3.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos educativos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones.			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	

3.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.			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	

3.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento 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	

4. Liderazgo pedagógico

4.1. Dimensión: Establecer dirección

Proceso general a evaluar: Establecimiento de metas y expectativas.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo define o revisa, en conjunto con su comunidad educativa, el proyecto educativo institucional y curricular, enfocado en el mejoramiento de los logros de aprendizajes de todos los estudiantes, así como en los valores de la equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad.				X
2. El equipo directivo traduce los propósitos y objetivos institucionales en planes de mejoramiento y metas de corto y mediano plazo, en el marco de procesos de planificación participativos.				X
3. El equipo directivo difunde y explica los objetivos, planes y metas institucionales, así como sus avances a todos los actores de la comunidad educativa.			X	
4. El equipo directivo promueve y modela activamente una cultura escolar inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes y desempeño de todos los miembros del establecimiento.			X	
5. El equipo directivo desarrolla una comunicación y coordinación estratégica y efectiva con el sostenedor para el logro de los objetivos institucionales y de las políticas locales.			X	

4.2. Dimensión: Rediseño de la organización

Proceso general a evaluar: Obtención y mantención de recursos de manera estratégica.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo desarrolla e implementa una política que asegura una cultura inclusiva y las condiciones para que las personas se traten de manera equitativa, justa, con dignidad y respeto, resguardando los derechos y deberes de la comunidad escolar.			X	
2. El equipo directivo modela y promueve un clima de confianza entre los actores de la comunidad escolar, fomentando el diálogo y la promoción de una cultura de trabajo colaborativo tanto entre los profesores como de estos con los estudiantes en pos de la eficacia colectiva y mejora continua.			X	
3. El equipo directivo implementa y monitorea normas y estrategias que aseguran una sana convivencia con un enfoque formativo y participativo, promoviendo la responsabilidad colectiva para el logro de un clima escolar positivo.			X	
4. El equipo directivo genera oportunidades de participación y colaboración de los actores de la comunidad escolar a través de espacios formales, a fin de consolidar el logro de un clima escolar positivo y los objetivos expresados en el Proyecto Educativo Institucional.			X	
5. El equipo directivo anticipa conflictos mediando entre los actores, con el fin de lograr soluciones de manera efectiva y oportuna.			X	

6. El equipo directivo desarrolla y mantiene relaciones de comunicación y colaboración permanente con los padres y apoderados del establecimiento, con el objetivo de involucrarlos en los procesos formativos de los estudiantes.			X	
--	--	--	---	--

4.3. Dimensión: Desarrollo del personal

Proceso general a evaluar: Promocionar y participar en el aprendizaje y desarrollo profesional docente.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo desarrolla e implementa, en conjunto con su sostenedor, estrategias efectivas de búsqueda, selección, inducción y retención de docentes y asistentes de la educación.			X	
2. El equipo directivo identifica y prioriza las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo.			X	
3. El equipo directivo reconoce y celebra los logros individuales y colectivos de las personas que trabajan en el establecimiento.			X	
4. El equipo directivo apoya y demuestra consideración por las necesidades personales y el bienestar de cada una de las personas de la institución.			X	
5. El equipo directivo demuestra confianza en las capacidades de sus equipos y promueven el surgimiento de liderazgos al interior de comunidad educativa.			X	
6. El equipo directivo genera condiciones y espacios de reflexión y trabajo técnico, de manera sistemática y continua, para la construcción de una comunidad de aprendizaje profesional.			X	

4.4. Dimensión: Gestión de la instrucción

Proceso general a evaluar: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículum.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo asegura la articulación y coherencia del currículum con las prácticas de enseñanza y evaluación como entre los diferentes niveles de enseñanza y asignaturas.			X	
2. El equipo directivo monitorea la implementación integral del currículum y los logros de aprendizaje en todos los ámbitos formativos de los estudiantes para el mejoramiento de los procesos de enseñanza y la gestión pedagógica.			X	
3. El equipo directivo acompaña, evalúa y retroalimenta sistemáticamente las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes.			X	
4. El equipo directivo identifica las fortalezas y debilidades de cada docente de manera de asignarlo al nivel, asignatura y curso en que pueda alcanzar su mejor desempeño.			X	
5. El equipo directivo procura que los docentes no se distraigan de los procesos de enseñanza aprendizaje, evitando las interrupciones de clases y la sobrecarga de proyectos en el establecimiento.			X	
6. El equipo directivo asegura la implementación de estrategias para identificar y apoyar tempranamente a los estudiantes que presenten dificultades en los aprendizajes o en los ámbitos conductual, afectivo o social.			X	

7. El equipo directivo identifica y difunde, entre sus docentes y directivos, buenas prácticas de enseñanza y aprendizaje como de gestión pedagógica, tanto internas como externas y que respondan a las necesidades de sus estudiantes.			X	
--	--	--	---	--

Diagnóstico de las áreas formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos

PROFESOR 9

Instrucciones:

La presente encuesta está formada por 4 áreas: formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión del currículum y gestión de recursos. En cada práctica debe marcar según la escala de valoración, de acuerdo a lo que usted considera pertinente.

Escala evaluativa

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

Valor	Criterio	Nivel de calidad
1	Insatisfactorio	Los aspectos evaluados de este nivel son muy escasos en la comunidad educativa.
2	Suficiente	Existe un menor desarrollo de los aspectos evaluados de este nivel que indica que hay bastante por perfeccionar y avanzar.
3	Satisfactorio	Los aspectos evaluados se encuentran afianzados y organizados casi hasta la excelencia que indica el nivel 4.
4	Óptimo	Nivel de excelencia, los aspectos evaluados funcionan de acuerdo a los parámetros definidos para afianzar una cultura de aprendizaje y mejora continua.

1. Formación basada en competencias

1.1. Dimensión: Saber conocer

Proceso general a evaluar: Demostrar una comprensión amplia, profunda y crítica de los conocimientos, habilidades y actitudes de la disciplina que enseña, su didáctica y el currículum escolar vigente, con el propósito de hacer el saber disciplinar accesible y significativo para todos sus estudiantes.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los y las docentes del establecimiento poseen conocimientos especializados y relacionados con un ámbito profesional que permita dominar de forma experta los contenidos y las tareas propias de la actividad laboral.			X	
2. Los profesionales de nuestro establecimiento saben aplicar los conocimientos a situaciones cotidianas concretas, utilizar procedimientos apropiados a las tareas pertinentes, solucionar problemas de forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones nuevas.			X	
3. Los y las docentes comprenden los fundamentos, la estructura, los conocimientos, las habilidades, las actitudes y la progresión del currículum escolar de la disciplina que enseña.			X	
4. Los y las docentes demuestran habilidades de investigación, comunicación y pensamiento crítico y actitudes relacionadas con la ética, la rigurosidad y el cuestionamiento, respecto a la disciplina que enseña.			X	

5. Los y las docentes identifican las conexiones que se pueden establecer con conocimientos de otras disciplinas, para hacer el contenido accesible, comprensible y significativo para sus estudiantes.			X	
---	--	--	---	--

1.2. Dimensión: Saber ser

Proceso general a evaluar: Promover el desarrollo personal y social de sus estudiantes, favoreciendo su bienestar y fomentando competencias socioemocionales, actitudes y hábitos necesarios para el ejercicio de la ciudadanía, vida democrática, cuidado por el medio ambiente y valoración por la diversidad.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El docente desarrolla el sentido del reto, responsabilidad y compromiso.			X	
2. El docente desarrolla en los estudiantes la capacidad de trabajar de manera rigurosa y perseverante, con una disposición positiva a la crítica y la autocrítica.			X	
3. Los y las docentes trabajan de manera colaborativa y de manera transversal el respeto hacia las personas e instituciones.			X	
4. Los profesionales de nuestro establecimiento tienen a su cargo responsabilidades las que logran llevar a cabo con su total desempeño.			X	
5. Los y las profesionales de nuestro establecimiento están predispuestos al entendimiento interpersonal, dispuestos a la comunicación y cooperación con los demás y demuestran un comportamiento orientado al grupo.			X	

1.3. Dimensión: Saber hacer

Proceso general a evaluar: Implementar estrategias de enseñanza basadas en una comunicación clara y precisa, para atender las diferencias individuales y promover altas expectativas, participación y colaboración de los/las estudiantes en actividades inclusivas y desafiantes orientadas al logro de aprendizajes profundos.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los y las docentes son rigurosos(as) en la utilización conceptual correcta de cada asignatura.			X	
2. El(la) docente genera en los estudiantes la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos.			X	
3. El(la) docente incorpora en sus prácticas pedagógicas diferentes enfoques para la promoción del pensamiento crítico.			X	
4. El(la) docente implementa estrategias didácticas, tales como formular preguntas para cuestionar y/o evaluar diversos argumentos, formular debates grupales sobre problemáticas concretas y desafiar teorías existentes, para promover el pensamiento crítico en función de los objetivos de aprendizaje disciplinarios y transversales y de la diversidad de sus estudiantes.			X	
5. El(la) docente genera espacios de interacción pedagógica para la elaboración de juicios críticos, basados en la reflexión y uso del error, de modo de favorecer en los estudiantes la capacidad de estar abiertos/as a los cambios y de tomar decisiones razonadas.			X	
6. El(la) docente implementa estrategias para fortalecer la autoestima académica y autoeficacia mediante el reconocimiento explícito de los logros de sus			X	

estudiantes y la reafirmación de su capacidad para enfrentar desafíos y tener altas expectativas de sí mismos/as.				
7. El(la) docente procura la comprensión de conceptos propios de la asignatura mediante herramientas didácticas que permitan al estudiante acceder al desarrollo de competencias.			X	
8. El(la) docente comprueba durante la clase, mediante preguntas o actividades relevantes, el nivel de comprensión de sus estudiantes e identifica dificultades y errores para reorientar la enseñanza.			X	
9. Ofrece a sus estudiantes retroalimentación descriptiva de manera oportuna, basándose en criterios e indicadores de evaluación, para que dispongan de información diferenciada sobre los niveles de logro de los conocimientos, habilidades y actitudes definidos en los objetivos de aprendizaje evaluados; y para establecer estrategias que les permitan superar las brechas.			X	

2. Área de gestión curricular

2.1. 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.		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, 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.		X		
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 asegura que los docentes cuenten con planificaciones de las clases, las que explicitan los objetivos de aprendizaje a		X		

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.		X		
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.		X		
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.		X		
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.		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		

2.2. 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	
---	--	--	---	--

2.3. 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 sistema.			X	
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	

3. Área Gestión de Recursos

3.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos educativos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones.			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	

3.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.			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	

3.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento 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	

4. Liderazgo pedagógico

4.1. Dimensión: Establecer dirección

Proceso general a evaluar: Establecimiento de metas y expectativas.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo define o revisa, en conjunto con su comunidad educativa, el proyecto educativo institucional y curricular, enfocado en el mejoramiento de los logros de aprendizajes de todos los estudiantes, así como en los valores de la equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad.			X	
2. El equipo directivo traduce los propósitos y objetivos institucionales en planes de mejoramiento y metas de corto y mediano plazo, en el marco de procesos de planificación participativos.			X	
3. El equipo directivo difunde y explica los objetivos, planes y metas institucionales, así como sus avances a todos los actores de la comunidad educativa.			X	
4. El equipo directivo promueve y modela activamente una cultura escolar inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes y desempeño de todos los miembros del establecimiento.			X	
5. El equipo directivo desarrolla una comunicación y coordinación estratégica y efectiva con el sostenedor para el logro de los objetivos institucionales y de las políticas locales.			X	

4.2. Dimensión: Rediseño de la organización

Proceso general a evaluar: Obtención y mantención de recursos de manera estratégica.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo desarrolla e implementa una política que asegura una cultura inclusiva y las condiciones para que las personas se traten de manera equitativa, justa, con dignidad y respeto, resguardando los derechos y deberes de la comunidad escolar.			X	
2. El equipo directivo modela y promueve un clima de confianza entre los actores de la comunidad escolar, fomentando el diálogo y la promoción de una cultura de trabajo colaborativo tanto entre los profesores como de estos con los estudiantes en pos de la eficacia colectiva y mejora continua.			X	
3. El equipo directivo implementa y monitorea normas y estrategias que aseguran una sana convivencia con un enfoque formativo y participativo, promoviendo la responsabilidad colectiva para el logro de un clima escolar positivo.			X	

4. El equipo directivo genera oportunidades de participación y colaboración de los actores de la comunidad escolar a través de espacios formales, a fin de consolidar el logro de un clima escolar positivo y los objetivos expresados en el Proyecto Educativo Institucional.			X	
5. El equipo directivo anticipa conflictos mediando entre los actores, con el fin de lograr soluciones de manera efectiva y oportuna.			X	
6. El equipo directivo desarrolla y mantiene relaciones de comunicación y colaboración permanente con los padres y apoderados del establecimiento, con el objetivo de involucrarlos en los procesos formativos de los estudiantes.			X	

4.3. Dimensión: Desarrollo del personal

Proceso general a evaluar: Promocionar y participar en el aprendizaje y desarrollo profesional docente.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo desarrolla e implementa, en conjunto con su sostenedor, estrategias efectivas de búsqueda, selección, inducción y retención de docentes y asistentes de la educación.		X		
2. El equipo directivo identifica y prioriza las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo.		X		
3. El equipo directivo reconoce y celebra los logros individuales y colectivos de las personas que trabajan en el establecimiento.		X		
4. El equipo directivo apoya y demuestra consideración por las necesidades personales y el bienestar de cada una de las personas de la institución.		X		
5. El equipo directivo demuestra confianza en las capacidades de sus equipos y promueven el surgimiento de liderazgos al interior de comunidad educativa.		X		
6. El equipo directivo genera condiciones y espacios de reflexión y trabajo técnico, de manera sistemática y continua, para la construcción de una comunidad de aprendizaje profesional.		X		

4.4. Dimensión: Gestión de la instrucción

Proceso general a evaluar: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículum.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo asegura la articulación y coherencia del currículum con las prácticas de enseñanza y evaluación como entre los diferentes niveles de enseñanza y asignaturas.			X	
2. El equipo directivo monitorea la implementación integral del currículum y los logros de aprendizaje en todos los ámbitos formativos de los estudiantes para el mejoramiento de los procesos de enseñanza y la gestión pedagógica.			X	
3. El equipo directivo acompaña, evalúa y retroalimenta sistemáticamente las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes.			X	
4. El equipo directivo identifica las fortalezas y debilidades de cada docente de manera de asignarlo al nivel, asignatura y curso en que pueda alcanzar su mejor desempeño.			X	

5. El equipo directivo procura que los docentes no se distraigan de los procesos de enseñanza aprendizaje, evitando las interrupciones de clases y la sobrecarga de proyectos en el establecimiento.			X	
6. El equipo directivo asegura la implementación de estrategias para identificar y apoyar tempranamente a los estudiantes que presenten dificultades en los aprendizajes o en los ámbitos conductual, afectivo o social.			X	
7. El equipo directivo identifica y difunde, entre sus docentes y directivos, buenas prácticas de enseñanza y aprendizaje como de gestión pedagógica, tanto internas como externas y que respondan a las necesidades de sus estudiantes.			X	

Diagnóstico de las áreas formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos

PROFESOR 10

Instrucciones:

La presente encuesta está formada por 4 áreas: formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión del currículum y gestión de recursos. En cada práctica debe marcar según la escala de valoración, de acuerdo a lo que usted considera pertinente.

Escala evaluativa

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

Valor	Criterio	Nivel de calidad
1	Insatisfactorio	Los aspectos evaluados de este nivel son muy escasos en la comunidad educativa.
2	Suficiente	Existe un menor desarrollo de los aspectos evaluados de este nivel que indica que hay bastante por perfeccionar y avanzar.
3	Satisfactorio	Los aspectos evaluados se encuentran afianzados y organizados casi hasta la excelencia que indica el nivel 4.
4	Óptimo	Nivel de excelencia, los aspectos evaluados funcionan de acuerdo a los parámetros definidos para afianzar una cultura de aprendizaje y mejora continua.

1. Formación basada en competencias

1.1. Dimensión: Saber conocer

Proceso general a evaluar: Demostrar una comprensión amplia, profunda y crítica de los conocimientos, habilidades y actitudes de la disciplina que enseña, su didáctica y el currículum escolar vigente, con el propósito de hacer el saber disciplinar accesible y significativo para todos sus estudiantes.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los y las docentes del establecimiento poseen conocimientos especializados y relacionados con un ámbito profesional que permita dominar de forma experta los contenidos y las tareas propias de la actividad laboral.			X	
2. Los profesionales de nuestro establecimiento saben aplicar los conocimientos a situaciones cotidianas concretas, utilizar procedimientos apropiados a las tareas pertinentes, solucionar problemas de forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones nuevas.			X	

3. Los y las docentes comprenden los fundamentos, la estructura, los conocimientos, las habilidades, las actitudes y la progresión del currículum escolar de la disciplina que enseña.			X	
4. Los y las docentes demuestran habilidades de investigación, comunicación y pensamiento crítico y actitudes relacionadas con la ética, la rigurosidad y el cuestionamiento, respecto a la disciplina que enseña.			X	
5. Los y las docentes identifican las conexiones que se pueden establecer con conocimientos de otras disciplinas, para hacer el contenido accesible, comprensible y significativo para sus estudiantes.			X	

1.2. Dimensión: Saber ser

Proceso general a evaluar: Promover el desarrollo personal y social de sus estudiantes, favoreciendo su bienestar y fomentando competencias socioemocionales, actitudes y hábitos necesarios para el ejercicio de la ciudadanía, vida democrática, cuidado por el medio ambiente y valoración por la diversidad.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El docente desarrolla el sentido del reto, responsabilidad y compromiso.			X	
2. El docente desarrolla en los estudiantes la capacidad de trabajar de manera rigurosa y perseverante, con una disposición positiva a la crítica y la autocrítica.			X	
3. Los y las docentes trabajan de manera colaborativa y de manera transversal el respeto hacia las personas e instituciones.			X	
4. Los profesionales de nuestro establecimiento tienen a su cargo responsabilidades las que logran llevar a cabo con su total desempeño.			X	
5. Los y las profesionales de nuestro establecimiento están predispuestos al entendimiento interpersonal, dispuestos a la comunicación y cooperación con los demás y demuestran un comportamiento orientado al grupo.			X	

1.3. Dimensión: Saber hacer

Proceso general a evaluar: Implementar estrategias de enseñanza basadas en una comunicación clara y precisa, para atender las diferencias individuales y promover altas expectativas, participación y colaboración de los/las estudiantes en actividades inclusivas y desafiantes orientadas al logro de aprendizajes profundos.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los y las docentes son rigurosos(as) en la utilización conceptual correcta de cada asignatura.			X	
2. El(la) docente genera en los estudiantes la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos.			X	
3. El(la) docente incorpora en sus prácticas pedagógicas diferentes enfoques para la promoción del pensamiento crítico.			X	
4. El(la) docente implementa estrategias didácticas, tales como formular preguntas para cuestionar y/o evaluar diversos argumentos, formular debates grupales sobre problemáticas concretas y desafiar teorías existentes, para promover el pensamiento crítico en función de los objetivos de aprendizaje disciplinarios y transversales y de la diversidad de sus estudiantes.			X	

5. El(la) docente genera espacios de interacción pedagógica para la elaboración de juicios críticos, basados en la reflexión y uso del error, de modo de favorecer en los estudiantes la capacidad de estar abiertos/as a los cambios y de tomar decisiones razonadas.			X	
6. El(la) docente implementa estrategias para fortalecer la autoestima académica y autoeficacia mediante el reconocimiento explícito de los logros de sus estudiantes y la reafirmación de su capacidad para enfrentar desafíos y tener altas expectativas de sí mismos/as.			X	
7. El(la) docente procura la comprensión de conceptos propios de la asignatura mediante herramientas didácticas que permitan al estudiante acceder al desarrollo de competencias.			X	
8. El(la) docente comprueba durante la clase, mediante preguntas o actividades relevantes, el nivel de comprensión de sus estudiantes e identifica dificultades y errores para reorientar la enseñanza.			X	
9. Ofrece a sus estudiantes retroalimentación descriptiva de manera oportuna, basándose en criterios e indicadores de evaluación, para que dispongan de información diferenciada sobre los niveles de logro de los conocimientos, habilidades y actitudes definidos en los objetivos de aprendizaje evaluados; y para establecer estrategias que les permitan superar las brechas.			X	

2. Área de gestión curricular

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

2.2. 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	

2.3. 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 sistema.			X	
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	

3. Área Gestión de Recursos

3.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos educativos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones.			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	

3.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.			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	

3.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4

1. El establecimiento 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	

4. Liderazgo pedagógico

4.1. Dimensión: Establecer dirección

Proceso general a evaluar: Establecimiento de metas y expectativas.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo define o revisa, en conjunto con su comunidad educativa, el proyecto educativo institucional y curricular, enfocado en el mejoramiento de los logros de aprendizajes de todos los estudiantes, así como en los valores de la equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad.			X	
2. El equipo directivo traduce los propósitos y objetivos institucionales en planes de mejoramiento y metas de corto y mediano plazo, en el marco de procesos de planificación participativos.			X	
3. El equipo directivo difunde y explica los objetivos, planes y metas institucionales, así como sus avances a todos los actores de la comunidad educativa.			X	
4. El equipo directivo promueve y modela activamente una cultura escolar inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes y desempeño de todos los miembros del establecimiento.			X	
5. El equipo directivo desarrolla una comunicación y coordinación estratégica y efectiva con el sostenedor para el logro de los objetivos institucionales y de las políticas locales.			X	

4.2. Dimensión: Rediseño de la organización

Proceso general a evaluar: Obtención y mantención de recursos de manera estratégica.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo desarrolla e implementa una política que asegura una cultura inclusiva y las condiciones para que las personas se traten de manera equitativa, justa, con dignidad y respeto, resguardando los derechos y deberes de la comunidad escolar.		X		
2. El equipo directivo modela y promueve un clima de confianza entre los actores de la comunidad escolar, fomentando el diálogo y la promoción de una cultura de		X		

trabajo colaborativo tanto entre los profesores como de estos con los estudiantes en pos de la eficacia colectiva y mejora continua.				
3. El equipo directivo implementa y monitorea normas y estrategias que aseguran una sana convivencia con un enfoque formativo y participativo, promoviendo la responsabilidad colectiva para el logro de un clima escolar positivo.		X		
4. El equipo directivo genera oportunidades de participación y colaboración de los actores de la comunidad escolar a través de espacios formales, a fin de consolidar el logro de un clima escolar positivo y los objetivos expresados en el Proyecto Educativo Institucional.		X		
5. El equipo directivo anticipa conflictos mediando entre los actores, con el fin de lograr soluciones de manera efectiva y oportuna.		X		
6. El equipo directivo desarrolla y mantiene relaciones de comunicación y colaboración permanente con los padres y apoderados del establecimiento, con el objetivo de involucrarlos en los procesos formativos de los estudiantes.		X		

4.3. Dimensión: Desarrollo del personal

Proceso general a evaluar: Promocionar y participar en el aprendizaje y desarrollo profesional docente.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo desarrolla e implementa, en conjunto con su sostenedor, estrategias efectivas de búsqueda, selección, inducción y retención de docentes y asistentes de la educación.			X	
2. El equipo directivo identifica y prioriza las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo.			X	
3. El equipo directivo reconoce y celebra los logros individuales y colectivos de las personas que trabajan en el establecimiento.			X	
4. El equipo directivo apoya y demuestra consideración por las necesidades personales y el bienestar de cada una de las personas de la institución.			X	
5. El equipo directivo demuestra confianza en las capacidades de sus equipos y promueven el surgimiento de liderazgos al interior de comunidad educativa.			X	
6. El equipo directivo genera condiciones y espacios de reflexión y trabajo técnico, de manera sistemática y continua, para la construcción de una comunidad de aprendizaje profesional.			X	

4.4. Dimensión: Gestión de la instrucción

Proceso general a evaluar: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículum.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo asegura la articulación y coherencia del currículum con las prácticas de enseñanza y evaluación como entre los diferentes niveles de enseñanza y asignaturas.		X		
2. El equipo directivo monitorea la implementación integral del currículum y los logros de aprendizaje en todos los ámbitos formativos de los estudiantes para el mejoramiento de los procesos de enseñanza y la gestión pedagógica.		X		

3. El equipo directivo acompaña, evalúa y retroalimenta sistemáticamente las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes.		X		
4. El equipo directivo identifica las fortalezas y debilidades de cada docente de manera de asignarlo al nivel, asignatura y curso en que pueda alcanzar su mejor desempeño.		X		
5. El equipo directivo procura que los docentes no se distraigan de los procesos de enseñanza aprendizaje, evitando las interrupciones de clases y la sobrecarga de proyectos en el establecimiento.		X		
6. El equipo directivo asegura la implementación de estrategias para identificar y apoyar tempranamente a los estudiantes que presenten dificultades en los aprendizajes o en los ámbitos conductual, afectivo o social.		X		
7. El equipo directivo identifica y difunde, entre sus docentes y directivos, buenas prácticas de enseñanza y aprendizaje como de gestión pedagógica, tanto internas como externas y que respondan a las necesidades de sus estudiantes.		X		