



Trabajo final para obtener el Grado de Magíster en Educación Mención Currículum y Evaluación Basado en Competencias

**DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS ÁREAS
FORMACION BASADA EN COMPETENCIAS, LIDERAZGO
PEDAGÓGICO, GESTIÓN CURRICULAR Y GÉSTION DE RECURSOS
DEL COLEGIO DE LA SALLE DE LA COMUNA DE TALCA REGIÓN
DEL MAULE**

Candidato a magíster: Jackeline Andrea Pizarro Silva

Tutor disciplinar: Rocío Riffo San Martín

Tutor metodológico: Marlenis Martínez Fuentes

Marzo, 2025

II. INDICE

Títulos	Página
II. INDICE	2
III. RESUMEN	3
IV. INTRODUCCIÓN	4
V. MARCO TEORICO	6
VI. MARCO CONTEXTUAL	12
DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS ÁREAS FORMACION BASADA EN COMPETENCIAS, LIDERAZGO PEDAGÓGICO, GESTIÓN CURRICULAR Y GÉSTION DE RECURSOS DEL COLEGIO DE LA SALLE DE LA COMUNA DE TALCA REGIÓN DEL MAULE	20
VIII. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	36
X Bibliografía.	55

III. RESUMEN

El trabajo se basa en dar la perspectiva del estado de desarrollo de competencias que presenta el Colegio De Lasalle Talca, la gestión pedagógica, curricular y de los recursos con los que esta cuenta. Para ellos es importante identificar las fortalezas y debilidades con las que se cuenta para poder ejercer un trabajo pedagógico eficaz, para conocer estos aspectos se utilizara un instrumentó validado por experto el cual buscara recoger una muestra de los integrantes de la comunidad educativa, el cual nos dará a conocer la búsqueda de mayor participación de los diferentes agentes educativos existentes (asistentes de aula – profesorado- directivos) el poder establecer instancias de conversatorio para la trasmisión de vivencias y experiencias para resolver los desafíos emergentes.

IV. INTRODUCCIÓN

Los diferentes contextos que ha tenido que pasar la educación chilena en los últimos años nos invitan ampliar nuestra mirada y poder desarrollar una evaluación de los diferentes agentes que componen nuestro sistema educativo. No solo dando a entender las diferencias que implica el acceso en nuestro país a la educación, sino que también que tan preparados los equipos que integran este para los desafíos que se puedan presentar en un contexto diferente al que habitualmente se está acostumbrado.

El objetivo que se plantea el siguiente trabajo es poder entregar al establecimiento Colegio de Lasalle Talca mejoras en el planteamiento de desarrollo de competencias que colaboren en un aprendizaje duradero y viable en la visión de futuro de sus estudiantes.

Este trabajo se estructura en primera instancia en un marco teórico y contextual que situará al lector en el contexto, tanto desde el punto de diversos autores los cuales plantean visiones del sistema educacional y también del desarrollo de competencias en los modelos educacionales, como también las características principales del establecimiento, entregando mejores herramientas para la interpretación de los resultados obtenidos. El proceso de diseño y aplicación del instrumento de diagnóstico de formación basada en competencias, en las áreas de liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos en la unidad educativa mencionada, trabajando con una muestra de los diferentes agentes educativos con los que cuenta el establecimiento.

Se trabaja a través del análisis de resultados presenta los datos obtenidos tras la aplicación del instrumentó en una visión de diversos gráficos y el análisis de cada uno de estos, para pasar posteriormente a propuestas de mejora, las cuales están orientadas en mayor medida a las principales debilidades detectadas, así como también en algunos casos, busca potenciar fortalezas mostradas por el establecimiento en las diversas áreas con el fin de mantenerlas en el tiempo.

Se concluye el siguiente trabajo dando a conocer los aspectos más relevantes de las muestras obtenidas, así como una evaluación de este y las proyecciones que pueda tener para desafíos de nuestra comunidad educativa.

V. MARCO TEORICO

Como muchos países de Latinoamérica, Chile forma parte de un grupo de naciones que presentan múltiples dificultades en el ámbito educativo, en el que las palabras claves giran en torno a la deficiencia y la falta de calidad en forma recurrente. Justamente por esto es que, al realizar una autoevaluación a nuestro sistema educacional, somos seres críticos y analíticos, interesados en el crecimiento cultural de nuestra sociedad. (PREAL, 2006)”, **“Aunque la situación, el contexto y los retos educativos de América Latina varían de país a país, es posible identificar una serie de desafíos comunes, que persisten a pesar de los esfuerzos en materia de cobertura, calidad y equidad. Los sistemas educativos latinoamericanos continúan asumiendo el reto de garantizar el acceso a educación de calidad a sus estudiantes (p.20)** Todos compartimos que la educación es la columna que sostiene a la sociedad y la que faculta el desarrollo de ésta en tiempos modernos. Actualmente se formulan conceptos de “educación” muy variados, seleccionando este que nos parece más aplicado a nuestra realidad y contexto: (Llinas, 1994). **“Por educación se entiende el proceso por el cual cada uno de los individuos se apropia del saber colectivo que han desarrollado generaciones enteras antes que él en todas las latitudes y aprende a utilizarlo para sí mismo y para sus tareas. La educación es el proceso por el cual se colectiviza el saber y se construye comunidad con base en él” (p.140)** Basado en este precepto es que la educación, hoy en día, debería mirar el sentido individual y colectivo de los estudiantes, brindando las herramientas y recursos necesarios que potencien un proceso de enseñanza-aprendizaje vinculado con el medio, contexto y circunstancia del alumno, es por ello que es de gran importancia el poder conocer la percepción de los diferentes actores del ámbito educativo para buscar en conjunto las mejoras que se puedan realizar. La idea es salir de la percepción que las decisiones importantes deben formularse solo a través de los altos cargos si no que todo agente educativo es importante en la labor de mejorar.

(Hiusa 2008) define calidad como “cualidad que tiene un bien o servicio de generar niveles elevados de satisfacción en quienes lo compran, usan o consumen” (p.3). Lamentablemente la educación y su calidad se ha traducido en un valor de accesibilidad es decir quien presente un mayor poder adquisitivo, comprende que tendrá una mejor calidad de equipo de gestión y de conocimientos entregados. La educación debe tener una mirada más extensa frente a que no solo se entrega un servicio como quizás en una empresa, estamos involucrando la formación de las personas que guiaran el futuro por lo cual debe haber un trabajo mancomunado para llevar adelante los diferentes objetivos. Por ello por su parte, **(Crosby, 1990) Philip Crosby afirma “el proceso de mejoramiento de la calidad debe partir del compromiso de la alta dirección y de una filosofía en la que todos los miembros de la organización comprendan que sólo es posible lograr la calidad por medio de un cambio de cultura de la organización en donde se conceda al personal la oportunidad de vivir con dignidad, brindándole un trabajo significativo y un ingreso suficiente” (p.34-38).** Como se puede reconocer en los frentes foros que se comparten de educación debe ser un trabajo en equipo y esto debe llevar a brindar los espacios para que se puedan dialogar experiencias y aprender de los diferentes agentes. Los centros educativos tienen la labor y misión de poder transformar los antiguos preceptos de la educación en lo que requiere la sociedad actual, no confiar en modelos que si bien han mostrado resultados no sean necesarios de cambios o de actualizaciones y que atiendan de una mejor manera las necesidades de los estudiantes del siglo XXI.

Formación basada en competencias.

La nueva perspectiva de la educación que busca formar con competencias a los futuros actores de la educación que la prueba de habilidades que les permita desarrollar de mejor manera las actividades asignadas. Estas habilidades según los informes entregados por profesionales del aérea se deben ir adquiriendo en los distintos procesos que curse una persona hasta llegar al mercado profesional, como menciona la Revista de Ciencias Sociales, 2019 en su artículo Formación por competencias: Reto de la educación superior, estas competencias se adquieren a

través de entrenamiento, adiestramiento, instrucción, desarrollo, cualificación, educación. (Ve), vol. XXV, núm. 1). Para Bustamante et al. (2012:28), la palabra competencia es asumida como un concepto “recontextualizado que se ha ido transformando, en base a los significados que originalmente se han proporcionado en diferentes contextos”, sin embargo, el concepto ha sido entendido como aquel que tiene muchas dimensiones, determinándose su significación desde los diversos ámbitos tales como el educativo, laborales, culturales, sociales y más aún en la gestión humana. El mencionado especialista determina que la formación por competencia implica aquel proceso que identifica el desempeño idóneo de una persona en su actividad laboral, logrando así el desarrollo de las destrezas, habilidades y conocimientos que deben estar articulados con el aprendizaje desde la escuela y la demostración de los mismos en el puesto de trabajo. Por lo cual es una gran referencia para analizar que las personas deben abordar sus cargos de acuerdo a sus habilidades y que estas sean idóneas para desempeñar un buen trabajo y con esto lograr los objetivos que vallan en pro de lograr objetivos propuestos. Por tanto, el uso de los diversos contextos sociales, educativos y laborales depende de muchos

El desempeño que una persona pueda lograr durante el trabajo está condicionado a lo que comenta el autor mencionado lo cual le va a permitir una mejor evaluación de las tareas que le fueron asignadas y la capacidad cognitiva que les permite poder resolver las diferentes situaciones que se le presenten.

Liderazgo pedagógico

La responsabilidad de mejorar sin duda en gran parte recae en la dirección que otorguen el equipo directivo, los autores revisados invitan a dejar atrás la burocracia para dirigir un grupo de persona aplicar el lado educativo. La capacidad para mejorar de un centro escolar depende, de manera relevante, de equipos directivos con liderazgo que contribuyan a dinamizar, apoyar y animar que aprenda a desarrollarse, contribuyendo a construir la capacidad interna de mejora. Así, el Informe McKinsey (Barber y Mourshed, 2007) y la propia OCDE (Pont, Nusche y Moorman, 2008) sitúan el liderazgo educativo como el segundo factor interno a la escuela que más relevancia tiene en los logros de aprendizaje, tras la acción docente de su profesorado. Estos últimos deben permanecer bajo un lineamiento claro que los objetivos que se buscan

lograr y el trabajo a desarrollar mostrándose cercanos para conocer sus inquietudes y abiertos a escuchar sugerencias que este grupo de docentes pueda dar a conocer.

Limitarse a la gestión burocrática de los centros escolares, en las condiciones actuales, crecientemente se está volviendo insuficiente. Si, como primera responsabilidad del establecimiento educacional, es preciso garantizar el éxito educativo a todo su alumnado, esto no puede quedar enteramente al arbitrio de lo que cada profesor, con mayor o menor suerte, haga en su aula. De ahí que la dirección escolar tenga inevitablemente que entrar en la mejora de la enseñanza y del aprendizaje que ofrece el establecimiento educacional. Es un punto, sin duda conflictivo, pero en las experiencias y literatura internacional, cada vez más claro: si los profesores son clave de la mejora, los directores han de crear el clima adecuado para que los docentes sean mejores, supervisando los resultados y alentando el progreso. No obstante, preciso es reconocerlo, tanto en Chile como en España tenemos un conjunto de retos pendientes para poder pasar del actual modo de ejercer la dirección al liderazgo para el aprendizaje (Maureira, 2006). Lo que se ha revisado a través de este trabajo es el fortalecimiento y la importancia de un ambiente que sea propicio para los profesores para que las diferentes habilidades que estos hayan desarrollado puedan incorporarla en sus labores cotidianas, si esto no se logra en el contexto de las aulas a nivel internacional esa educación de calidad que tanto se persigue no se llevara a cabo.

Gestión Curricular.

En este ámbito es la figura del director el cual tiene el papel primordial para asegurar un aprendizaje significativo en las aulas. La gestión del currículum se vincula directamente con los procesos de toma de decisiones en relación a qué, cómo y cuándo enseñar y evaluar. Según (Antúñez, 2009) estos procesos se entienden como un ejercicio continuo de reflexión y praxis que persigue encontrar cada vez más y mejores soluciones didácticas y organizativas y, a la vez, promover la innovación y el cambio en las escuelas. (conferencia 2009 Ministerio de Educación, Chile). Es desde este ámbito donde se relaciona directamente los cambios que se puedan implementar en las escuelas frente a que debe ser quienes dirigen los que deben permitir y fomentar la innovación en las diferentes técnicas en el aula.

(Popkewitz y Brennan,2000) menciona sobre la gestión curricular está dentro del marco estructural de la escuela, por lo que será como cualquier cambio, innovación y modificación de las rutinas o hábitos de la escuela. También se comenta que los límites e interacciones entre las escuelas y los padres de familia definen las pautas estructurales y esto permite generar relaciones y dinámicas entre las partes.

El desafío de la gestión curricular como lo vemos a treves de la anterior cita es poder integrar a los diferentes actores que son parte de la labor educativa a tener una acción activa en los aprendizajes y nutrirse mutuamente de las habilidades y competencias que se puedan desarrollar.

En Chile, el Ministerio de Educación (MINEDUC, 2005) define gestión curricular como aquellas prácticas en los establecimientos educacionales que buscan asegurar la sustentabilidad del diseño, implementación y evaluación de la propuesta curricular. De esta forma, el área de gestión curricular agrupa el conjunto de acciones y procesos que lleva a cabo el equipo directivo y los docentes para sustentar su propuesta curricular y pedagógica. En este sentido, la gestión curricular se relaciona con el diseño, desarrollo, alcance, articulación y evaluación del currículo prescrito, implementado y evaluado en todas las disciplinas, asignaturas o ámbitos de enseñanza (Rohlehr, 2006). Se debe dejar atrás la mirada que la gestión curricular va solo de la mano de los directivos son estos lo que deben transmitir el trabajo en conjunto frente a los otros actores que existen en la educación son claves para llevar adelante los cambios que se busquen ejecutar en el ámbito educacional.

Gestión de Recursos.

Los recursos con los cuales se dispone en los centros educacionales son esenciales para poder desarrollar los objetivos propuestos por las comunidades educativas. Según los resultados de la encuesta de los años 2012 y 2013, El Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI muestra los resultados de la Encuesta Nacional a Instituciones Educativas de Nivel Inicial, Primaria y Secundaria, 2013 sobre el uso de materiales se observa que es muy bajo el porcentaje de instituciones educativas que ha cumplido con el protocolo de uso. Lo anterior nos indica que de esta forma la estructura actual de la educación no permite que los recursos asignados

lleguen realmente a los beneficiados, el estado los otorga, pero en la mayoría de los casos está fallando la gestión de estos. (Fonseca, 2006) La selección de los materiales a utilizar con los estudiantes siempre se realizará contextualizada en el marco del diseño de una intervención educativa concreta, considerando todos estos aspectos y teniendo en cuenta los elementos curriculares particulares que inciden. La cuidadosa revisión de las posibles formas de utilización del material permitirá diseñar actividades de aprendizaje y metodologías didácticas eficientes que aseguren la eficacia en el logro de los aprendizajes previstos.

Los recursos que se trabajan en el ámbito educativo no siempre deben tener relación con lo económico también está relacionado al ámbito docente a todos los asistentes de la educación por cierto que esto va relacionado a la realidad de cada contexto, pero la buena utilización de lo que se disponga lleva a que se desarrolle una gestión que sea efectiva.

Elaboración y validación de instrumentos

La elaboración de instrumentos nos permite a través de las investigaciones poder cotejar las fases y la elaboración de este mismo, Según García Sánchez, Aguilera Terrats, & Castillo Rosas, (2011) "la elaboración de un instrumento de medición no es una tarea fácil. Su diseño y validación, tratándose de un instrumento dirigido a evaluar las actitudes humanas es difícil, sobre todo, si se considera lo etéreo del problema" (p.2). Según lo expresado es de real importancia poder tener presente las diferencias que se vayan a constatar en la aplicación si la muestra va ser tomada de parecer de las personas. Para (Rodríguez, 2014) los instrumentos, se convierten en la herramienta concreta y operativa que facilitará al investigador la recolección de los datos, producto de una relación interdependiente entre paradigma, epistemología, teorías y metodologías; sin la definición, claridad, posicionamiento e interrelación de éstas, no debería diseñarse un instrumento (p.3).

La buena utilización de estos elementos nos permite recoger datos que nos llevan a conclusiones más certeras sobre los temas que se están estudiando. (Ramírez, 2019) Al construir el instrumento no pueden faltar en la medición de la

motivación los diferentes niveles (intrínsecos y extrínsecos). Con estos datos se hace simple la elaboración del instrumento porque el concepto está definido. En el ejemplo, de las operaciones aritméticas básicas, los datos están claramente definidos, pero al evaluar el constructor de la motivación, estos no están plenamente definidos, por lo que se requiere de su elaboración partiendo de las necesidades del investigador. Existen dos métodos menos complicados para estos casos: primero, es el método cualitativo, que es la validez de contenido y segundo por el método cuantitativo y se desarrolla mediante el análisis factorial. Se puede realizar con el primer método, pero si el constructo no está claramente definido, tendremos que recurrir al análisis factorial por ser más directo.

El instrumentó que se aplicará debe ser cercano a la realidad de quienes accederán a él y llamativo desde la perspectiva que busque el interés de los participantes que puedan dar a conocer su realidad a través de este.

VI. MARCO CONTEXTUAL

Junto con el nacimiento del Liceo Cauquenes nacía el Liceo Blanco Encalada actualmente Colegio de La Salle Talca, en 1911. La petición de Hermanos para la obra talquina se vio retrasada, de modo que se dejó bajo la dirección del Pbro. Don Marcos Tabuena, secundado por tres profesores laicos. Se arrendó para ello, una casa en la calle 2 Sur. Al año siguiente se trasladó a la calle 1 Oriente con 3 Sur. Junto con ello, llegan los tres primeros Hermanos; Juventín, director, secundado por los HH. Herbert Clément y Jules Léonce. Al año siguiente, en su tercer año de vida, ocupan el tercer local que habría de ser el definitivo. Ubicado en el ángulo de la Alameda con la 1 Oriente, frente al Teatro Municipal. La vida del Liceo va trascurriendo sin tropiezos. Pronto se ve la conveniencia de implementar un internado para los hijos de hacendados. Cuando el Colegio apagaba sus 82 velitas, esto es en 1993, se apaga para el mundo terrenal el Hermano Louis Courtois, a la bíblica edad de cien años. Lejos de su segunda patria, Chile, pero con su corazón en ella. Todo un símbolo, pues con su muerte desaparece el último de los Hermanos franceses, de los 172 que vinieron a dar lo mejor de sí a nuestra patria. Actualmente, la Rectoría ha sido asumida

por la Sra. Andrea Mundaca Cabrera y el Representante Legal del colegio es el Hno. Nicolás Herrera Herrera. Hoy, la gran familia de La Salle consta de 4.000 Hermanos, que junto con 84 000 educadores y numerosos colaboradores laicos ayudan en cerca de 1 000 centros educativos en 80 países.

1 millón de alumnos, niños, jóvenes y aun adultos, reciben la mejor educación posible en las aulas de La Salle.

Visión y misión

Visión.

El alumno lasallista, en una concepción antropológica cristiana es criatura de Dios. En consecuencia: está llamado a ser protagonista consciente, libre y responsable de su propia formación; se relaciona con los demás en una actitud de servicio, como constructor de un mundo mucho más fraterno, justo y solidario; cuida la naturaleza, sintiéndose admirador y cocreador de la misma; según el mandato divino y a imitación de Jesucristo vive en profunda relación filial con Dios.

Misión

Las comunidades educativas lasallistas, asumiendo el ministerio evangelizador confiado por la Iglesia Católica y según el carisma educativo de San Juan Bautista de La Salle, educan, conjuntamente con la familia, a niños, niñas y jóvenes, en particular a los más necesitados, en el Evangelio de Jesucristo

físicas, intelectuales y espirituales; favoreciendo una integración personal coherente entre fe, cultura y vida; para extender activa y conscientemente el Reino del Padre en los diversos ámbitos sociales en que se desenvuelven.

SINTESIS DE ANTECEDENTES DEL ENTORNO

IDENTIFICACIÓN

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO : Colegio De Lasalle Talca
RBD : 3012
DEPENDENCIA : Particular
JORNADA ESCOLAR COMPLETA
DIURNA EN LOS NIVELES DE : Educación Parvularia–Básica completa-
Educación Media.
DIRECCIÓN : 1 Oriente 1481
CORREO ELECTRÓNICO : contacto.talca@lasalle.cl
TELÉFONO : 2745030
NOMBRE DEL DIRECTOR : Inés Andrea Mundaca Cabrera
NOMBRE DEL SOSTENEDOR : Fundación Beato Hermano Salomon
COMUNA : Talca
PROVINCIA : Talca
REGIÓN : Maule
MATRICULA ACTUAL : 1135 alumnos.

SINTESIS DE ANTECEDENTES PEDAGOGICOS

El Colegio de Lasalle Talca cuenta con los siguientes cuerpos de profesionales asistentes en su planta para llevar a cabo el proceso educativo:

EQUIPO DE DOCENTES :

- 1 Director
- 1 Jefe Técnico (UTP)
- 4 Encargado de Convivencia Escolar
- 1 encargado de educación Extraescolar
- 45 Docentes de Aula

EQUIPO DE ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN

PROFESIONALES : 2 Psicólogas
1 Fonoaudióloga

ADMINISTRATIVOS : 1 Secretaria.
1 Bibliotecaria.

TÉCNICOS : 7 Asistentes de Párvulos
3 Asistente de aula (1° Básico).

AUXILIARES : 15 Auxiliares

ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES

Estudiantes con Necesidades Educativas Transitorias : 74

Estudiantes con Necesidades Educativas Permanente : 8

Total, de Estudiantes del Programa de Integración Escolar : 82

RESULTADOS ACADÉMICOS DE LA INSTITUCIÓN

Categoría de Desempeño

La Categoría de Desempeño es el resultado de una evaluación integral que considera los niveles de aprendizaje de los estudiantes, los Indicadores de desarrollo personal y social, los resultados de las pruebas SIMCE y su progreso en las últimas mediciones.

Resultados Categoría de Desempeño 2019

Portal educación básica

Establecimiento
Dependencia
Director
Comuna
Región
RBD

COLEGIO DE LA SALLE
P. Pagado
INÉS ANDREA MUNDACA CABRERA
TALCA
del Maule
3012

**Categoría de
Desempeño**

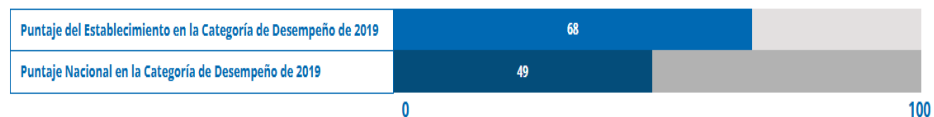
Alto

Fuente : Agencia de calidad de la Educación.

Puntaje y Progreso Simce

El Puntaje Simce y su Progreso en los últimos años le permiten al establecimiento conocer el desempeño de sus estudiantes en las pruebas Simce y ver cómo han variado sus resultados en los últimos años.

Puntaje Simce

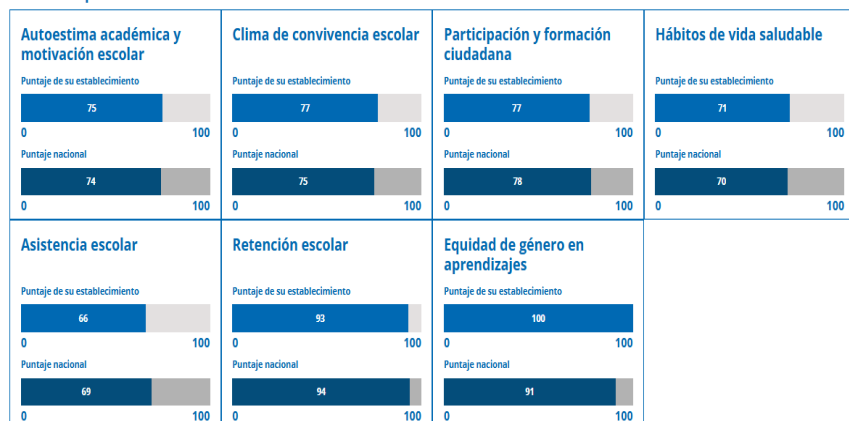


Progreso Simce



Fuente: Agencia de calidad de la Educación.

Resultados por cada indicador



Fuente: Agencia de calidad de la Educación.

De las tablas expuestas anteriormente podemos comentar que los resultados si bien en las pruebas estandarizadas se mantiene el colegio destaca por su medición en lo que corresponde al ambiente escolar y la convivencia que se da entre los estudiantes lo cual según los análisis que hemos desarrollado es un factor predominante para llevar a cabo políticas que vayan en mejora de las estrategias que se busquen implementar considerando los diferentes agentes que van de la mano de una buena relación entre los agentes involucrados.

Resultados de Categoría de Desempeño en los últimos años

Categoría de Desempeño en los últimos años ⁽¹⁾	
2016 <small>Informada el 22 de diciembre de 2016</small>	Alto
2017 <small>Informada el 15 de enero de 2018</small>	Alto
2018 <small>Informada el 12 de diciembre de 2018</small>	Alto
2019 <small>Informada el 26 de diciembre de 2019</small>	Alto
2020 ⁽²⁾ <small>Informada el 15 de enero de 2021</small>	Alto

Nota: ⁽¹⁾ La Categoría de Desempeño 2016 fue calculada considerando los datos hasta 2015; la Categoría 2017, con datos hasta 2016; la Categoría 2018, con datos hasta 2017; y la Categoría 2019, con datos hasta 2018.

⁽²⁾ La ordenación para el año 2020, se realizó con base en las mediciones consecutivas válidas disponibles anteriores a la medición 2019.

ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

Características del instrumento

El presente instrumento diagnóstico se divide en cuatro áreas, las que a su vez contemplan diversos criterios que permiten diagnosticar el estado de cada una de ellas en el establecimiento. Este instrumento corresponde a una encuesta con 4 opciones de respuesta que corresponde a los niveles de satisfacción o logro de cada afirmación en cuanto a la realidad de la institución.

Cómo se elaboró y quién o quiénes participaron de su elaboración

Para la elaboración del instrumento, se tomó como referencia los ejemplos proporcionados por la universidad, considerando las características del contexto.

Una vez elegido el que adaptaba más a la realidad, se trabajó en conjunto con el director del establecimiento en la revisión de cada afirmación, algunas de las cuales fueron adaptadas para dar cumplimiento a ser fiel a la realidad.

Cuando se tuvo el instrumento definitivo, fue presentado al consejo directivo y luego a una muestra de docente de (veinte personas entre profesores y asistentes de la educación), para conocer sus opiniones o si se requerían nuevos ajustes. La idea era socializar el instrumento y que conocieran el objetivo de su aplicación.

Validación del instrumento

El instrumento fue validado por la rectora del establecimiento, aplicando la Ficha de validación proporcionada por la universidad.

Se presenta a continuación:



**DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS ÁREAS
FORMACION BASADA EN COMPETENCIAS, LIDERAZGO PEDAGÓGICO,
GESTIÓN CURRICULAR Y GÉSTION DE RECURSOS DEL COLEGIO DE
LA SALLE DE LA COMUNA DE TALCA REGIÓN DEL MAULE**

Título del trabajo

Diagnóstico y propuestas de mejora de las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos del Colegio De La Salle, de la comuna Talca, Región del Maule.

Objetivo del trabajo

Promover la generación de propuestas de mejora a partir de la implementación de un diagnóstico a nivel meso curricular, 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 							
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	Menciona que el lenguaje utilizado en el instrumentó es claro para poder establecer una respuesta a las personas a quienes se les presente.
Motivos por los que se considera no adecuado	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

Identificación del experto

Nombre y apellidos	Andrea Mundaca Cabrera
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Rectora Magíster en política y gestión educacional Universidad de Talca.
e-mail	Rector.talca@lasalle.cl
Fecha de la validación (día, mes y año):	05/12/2024

Identificación del experto

Nombre y apellidos	Andrea Muroca
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Directora Colegio de la Salle Talca
e-mail	Directora.Talca@lasalle.cl
Fecha de la validación (día, mes y año):	5 de diciembre 2024



Descripción de la aplicación

La aplicación del instrumento se llevó a cabo en un tiempo que dispusieran los directivos, docentes y asistentes de la educación frente a que fue enviado a sus correos institucionales con la autorización de la rectoría.

Instrumento

Estimado/a directivos, docentes y asistentes de la educación,

El propósito de este estudio es identificar y analizar las áreas Formación basada en competencias, Liderazgo pedagógico, Gestión curricular y Gestión de recursos, con el fin de promover la mejora de la calidad educativa en nuestro establecimiento y de esta forma poder propiciar propuestas que vayan en pro de un mayor alcance de los objetivos propuestos como establecimiento,

Su participación en esta encuesta es fundamental para el logro de este objetivo. Valoramos enormemente su tiempo y disposición para responder de manera honesta y

detallada a las preguntas que hemos preparado. La información será tratada con la más estricta confidencialidad y utilizada exclusivamente para fines académicos.

Agradecemos de antemano su colaboración y esperamos que esta investigación contribuya significativamente a la mejora de nuestra institución.

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 de valoración

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

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

Área: Formación basada en competencias

Dimensión: Saber Conocer

Prácticas	1	2	3	4
1. Respeta la estructura de la disciplina que enseña de lo general a lo particular				
2. Establece los contenidos prioritarios y luego los secundarios de la asignatura que imparte				
3. Establece los contenidos que se puedan utilizar de manera transversal en las distintas disciplinas				
4. Procura establecer la continuidad y progresión de los contenidos				
5. Conoce la brecha entre los conocimientos previos y lo que se enseñará				
6. Los contenidos abordados en el proceso formativo, se revisan desde lo concreto a lo abstracto				
7. Las planificaciones consideran los recursos disponibles ,características de los alumnos y el contexto				
8. Se realizan con frecuencia evaluaciones de carácter formativo para conocer en el nivel de aprendizaje en que se encuentran los estudiantes				

Dimensión: Saber Hacer

Prácticas	1	2	3	4
1. El docente desarrolla el sentido del reto, responsabilidad y compromiso				
2. El docente desarrolla la toma de decisiones y la autonomía en el estudiante				
3. El docente desarrolla en los estudiantes una actitud positiva frente a la ejecución de las actividades				
4. El docente genera en los estudiantes la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos				
5. El docente desarrolla en los estudiantes la creatividad en la realización de las diversas actividades				
6. El docente insta a que los alumnos realicen diversas actividades lúdicas e innovadoras				

Dimensión: Saber ser

Prácticas	1	2	3	4
1. El docente desarrolla en los estudiantes la capacidad de trabajar de manera rigurosa y perseverante, con espíritu emprendedor y con una disposición positiva a la crítica y la autocrítica.				
2. El docente desarrolla en los estudiantes la participación solidaria y responsablemente en las actividades y proyectos del establecimiento y del espacio comunitario, demostrando espíritu emprendedor				
3. Los docentes trabajan de manera colaborativa y de manera transversal el respeto hacia las personas e instituciones				
4. El docente da a conocer la importancia de adquirir conocimiento para el desarrollo integral del estudiante				

5. El docente realiza acciones que genere asombro y motivación para la realización de actividades				
---	--	--	--	--

Área: Liderazgo pedagógico

Dimensión: Rediseñar la organización

Prácticas	1	2	3	4
1. El equipo directivo realiza reflexiones acerca de las virtudes destacadas de los docentes para generar talleres o charlas a estudiantes y docentes				
2. El establecimiento recopila y sistematiza los resultados académicos para la toma de decisiones				
3. El equipo directivo realiza cambios estructurales dentro del establecimiento para facilitar la labor docente				
4. El equipo directivo realiza supervisiones periódicas dentro de la institución para realizar mejoras continuas				
5. El equipo directivo genera cambios en las funciones administrativas dependiendo de la carga laboral que poseen los docentes				
6. El equipo directivo realiza gestiones de capacitación para la incorporación a nuevos cargos dentro de la institución				

Dimensión: Gestionar la instrucción

Prácticas	1	2	3	4
1. El equipo de gestión facilita realiza procesos de conocimiento ,análisis y de síntesis orientadas a la mejoramiento de la enseñanza				
2. El equipo de gestión posee herramientas físicas y tecnológicas para el abordaje en los procesos de cambios e innovación				
3. El equipo de gestión otorga instancias que promuevan y participen el aprendizaje del cuerpo docente a partir de trabajos colaborativos				
4. El equipo de gestión otorga espacios de reunión para conocer acerca de las demandas sobre las herramientas que necesita la comunidad educativas para el mejoramiento de la enseñanza				
5. El equipo directivo gestiona los procesos de cambios y mejoramiento : orienta a su equipo a la identificación y análisis de las practicas que requieren modificarse y evaluarse para implementar las soluciones propuestas				
6. El director lidere conversaciones profesionales ,promueve desafíos académicos a los docentes ,comparte reflexiones e inquietudes pedagógicas ,retroalimenta oportuna y constructivamente a los docentes				
7. El director conduce de manera efectiva definiendo prioridades estableciendo ritmo ,coordina y delegas responsabilidades				
8. El director otorga espacio y solución a las inquietudes de manera particular de cada docente				

Dimensión: Desarrollar personas

Practicas	1	2	3	4
1. El equipo directivo otorga recursos educativos tradicionales y tecnológicos necesarios para apoyar en los procesos de aprendizaje de los estudiantes				
2. El equipo directivo otorga instancias de Formación que requieren los equipos educativos para dar solución a las diversas problemas que se suceden en determinadas situaciones				
3. El equipo directivo apoya a sus equipos mostrando respeto y considerando los sentimientos y necesidades personales de cada uno de ellos				
4. El equipo directivo apoya al cuerpo docente con los problemas que surgen en el contexto diario de sus quehaceres docentes				
5. El director gestiona instancias de esparcimiento y recreación dentro del establecimiento con el fin de establecer lazos y una identidad escolar				

Dimensión: Establecer dirección

Prácticas	1	2	3	4
1. El director revisa el reglamento del establecimiento en conjunto con el cuerpo docente				
2. El establecimiento cuenta con un proyecto Educativo institucional que incluye la definición de la modalidad y las características centrales del establecimiento ,la misión y visión educativa y la descripción del perfil del estudiante que busca formar				
3. El establecimiento cuenta con un sistema organizado de los datos, actualizados y de fácil consulta				
4. El director gestiona cambios de mejora para lograr la misión de la institución				
5. El director comunica con frecuencia al cuerpo docente las normativas disciplinares y de reglamento para que se respeten				

Área: Gestión Curricular

Dimensión: Gestión pedagógica

Prácticas	1	2	3	4
1. El equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de la cobertura curricular				
2. 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				
3. El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido				

4. 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 aprendizajes ,identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o practicas a mejorar				
5. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas practicas				
6. El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejora su contenido				

Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

Prácticas	1	2	3	4
1. Los profesores realizan en cada clase la activación de conocimientos previos para la incorporación de los nuevos conocimientos				
2. Los profesores comunican claramente lo que esperan que los estudiantes aprendan o consoliden en cada clase y establecen relaciones entre las actividades realizadas y los objetivos a alcanzar				
3. Los profesores introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual				
4. Los profesores aplican variadas estrategias de enseñanza ,por ejemplo ,que los estudiantes comparta,				

clasifiquen ,generen analogías ,resuman, elaboren preguntas ,expliquen ,modelen conceptos entre otras				
5. 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				
6. Los profesores monitorean ,retroalimentan ,reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente y mantienen una actitud de altas expectativas sobre la posibilidad de aprendizaje y desarrollo				

Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

Prácticas	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar ,apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presenten 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 sistema de orientación vocacional que apoya a los estudiantes en la elección de los estudios secundarios y superiores ,que incluye la entrega de información actualizada sobre				

alternativas de estudio, instituciones ,sistema de ingresos, becas y créditos				
5. El establecimiento otorga espacios de salidas pedagógicas para que os estudiantes aprendan en diferentes contextos				
6. El establecimiento cuenta con talleres en diferentes disciplinas para reforzar a los estudiantes que se encuentren más descendidos en el aprendizaje				

Área: Gestión de recursos

Dimensión: Gestión de recursos humanos

Prácticas	1	2	3	4
1. El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de remplazo en caso de licencias medicas				
2. El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores ,ofreciéndoles condiciones y atractivas de trabajo				
3. El equipo directivo valora el trabajo del cuerpo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueve el compromiso profesional				
4. el establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas				
5. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto				
6. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo orientados a mejorar las practicas				

Dimensión: Gestión de recursos financieros y administrativos

Prácticas	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia de manera que logra completar los cupos limitados 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 está atento a programas de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que concuerdan con su Proyecto Educativo institucional y su plan de mejoramiento				
4. El establecimiento cumple con la legislación vigente : no tiene sanciones de la superintendencia				
5. El establecimiento control sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año				

Dimensión: Gestión de recursos educativos

Prácticas	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 para potenciar el aprendizaje de los estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que establece su adecuada organización y uso				
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa que apoya el aprendizaje de los estudiantes				

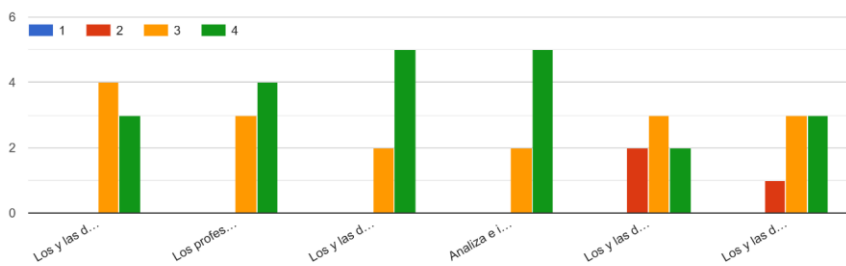
4. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento para apoyar en el aprendizaje y facilitar la operación administrativa				
5. El establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de mantención ,reposición y control de inventario periódico				

VIII. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Área Formación basada en competencias

Dimensión 1.1.: Saber Conocer.

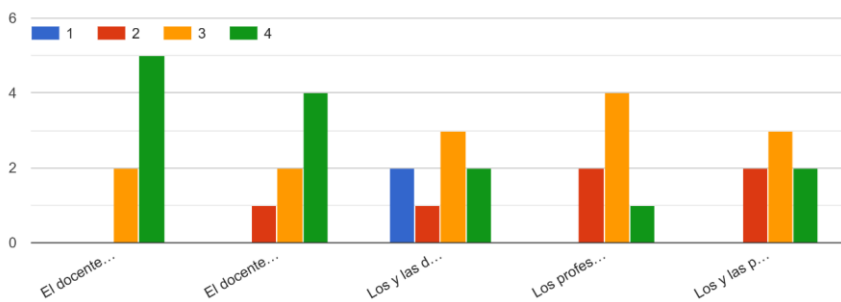
Prácticas



Se observa que en la dimensión Saber conocer, las prácticas se encuentran principalmente evaluadas en el nivel 4. La tercera de las prácticas es la que obtiene mayor porcentaje de nivel 4, con un 79,5 % lo cual da conocer que los profesores reconocen la buena utilización de los contenidos de cada una de sus asignaturas.

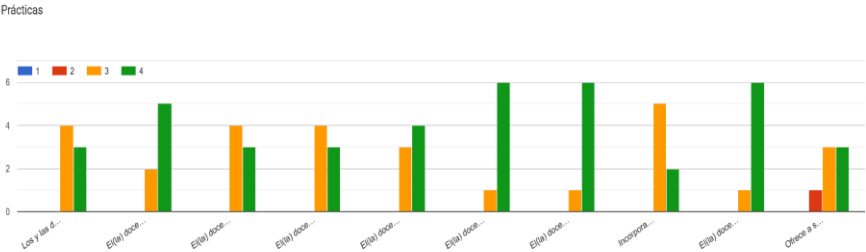
Dimensión 1.2.: Saber Ser.

Prácticas



Se observa que en la dimensión 1.2 “Saber Ser” la práctica N.º 3 tiene un nivel de calidad de 4 con un 70%, seguida de la práctica N°3 con un 45%. La práctica N°1 es la más descendida en esta dimensión con un 5%.

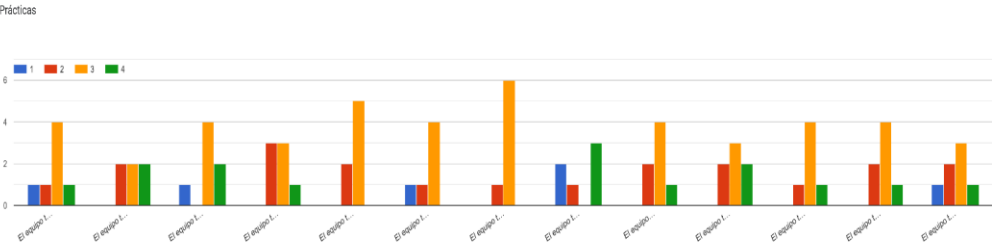
1.3. Dimensión: Saber hacer



Se observa que en la dimensión 1.3 “Saber Hacer” la práctica N°5, N°6, N°7 tiene un nivel de calidad de 6 con un 89%, seguida de la práctica N°2 con un 80 %. La práctica N°10 es la más descendida en esta dimensión con un 36,6%.

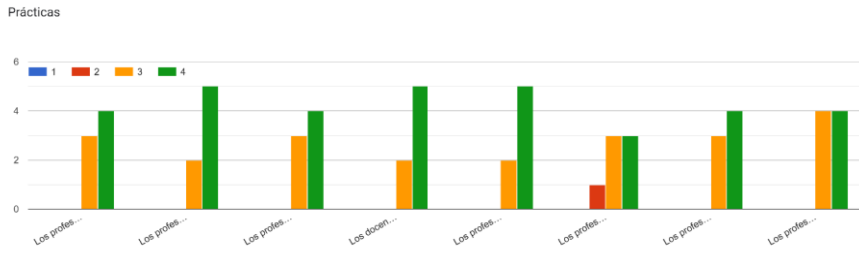
Área Formación basada en competencias

2.1. Dimensión: Gestión pedagógica



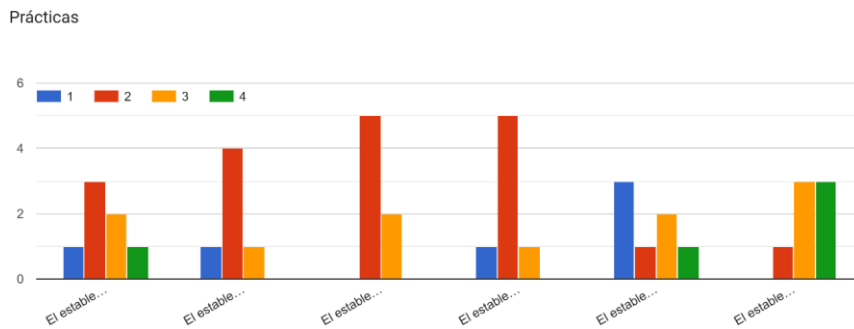
Se observa que en la dimensión 2.1” Gestión Pedagógica” La práctica N°1 tiene un nivel de calidad 4 con un 81,5%, siendo la práctica N°1 la más descendida en esta dimensión con un 2,6%.

2.2. Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula.



Se observa que en la dimensión 2.2" Enseñanza y Aprendizaje en el Aula" La práctica N°4 tiene un nivel de calidad 4 con un 80%, siendo la práctica N°6 la más descendida en esta dimensión con un 20 %.

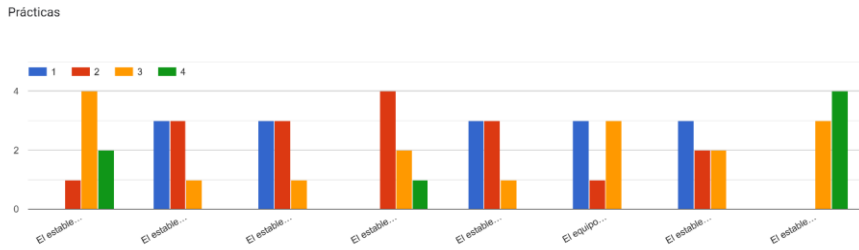
2.3. Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes



Se observa que en la dimensión 2.3" Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes" La práctica N° 6 tiene un nivel de calidad 2 con un 30,4%, siendo la práctica N° 3 y 4 la más descendida en esta dimensión con un 70,8%

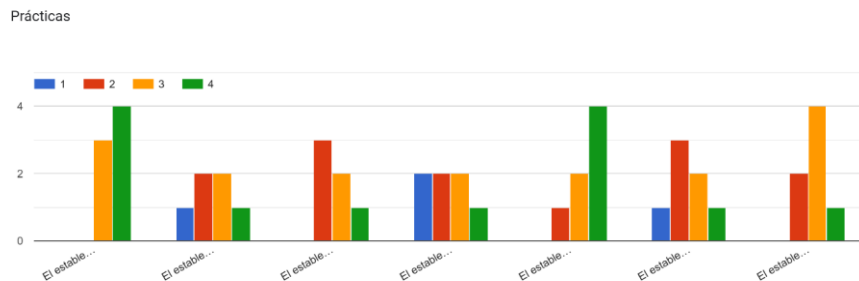
3. Área Gestión de Recursos

3.1. Dimensión: Gestión del recurso humano



Se observa que en la dimensión 3.1" Gestión del Recurso Humano" La práctica N°8 tiene un nivel de calidad 4 con un 60,8%, siendo la práctica N°7 la más descendida en esta dimensión con un 20,4%

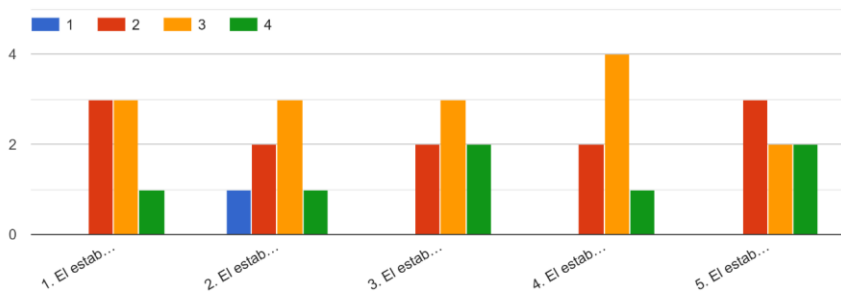
3.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración



Se observa que en la dimensión 3.2" Gestión del Recursos Financieros y Administración". La práctica N°5 tiene un nivel de calidad 4 con un 65,9%, siendo la práctica N°2 la más descendida en esta dimensión con un 22%.

3.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos

Prácticas

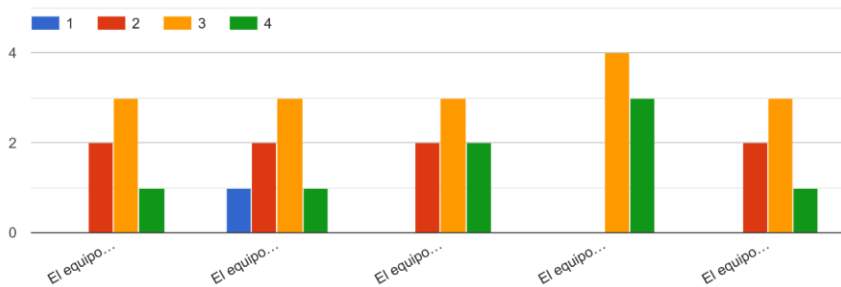


Se observa que en la dimensión 3.3" Gestión de Recursos educativos" La práctica N° 4 tiene un nivel de calidad 3 con un 70%, siendo la práctica N°2 la más descendida en esta dimensión con un 15,7%.

4. Liderazgo pedagógico

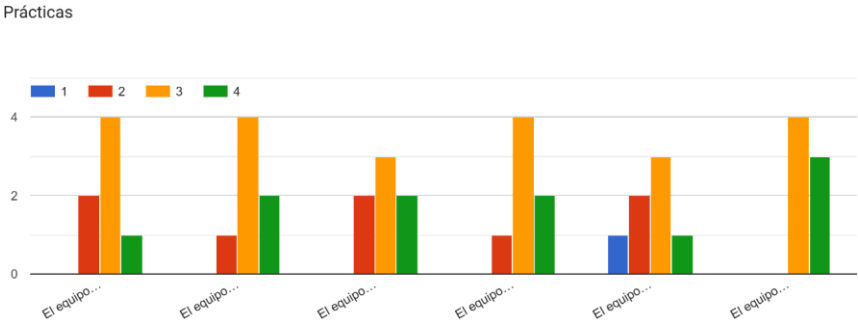
4.1. Dimensión: Establecer dirección

Prácticas



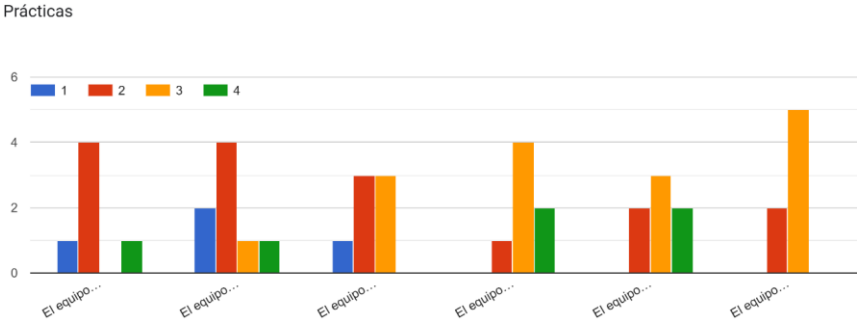
Se observa que en la dimensión 4.1 "Establecer Dirección" la práctica N°1 y N°3 tienen un nivel de calidad de 3 con un 88%, siendo la práctica N°5 la más descendida en esta dimensión con un 55%.

4.2. Dimensión: Rediseño de la organización



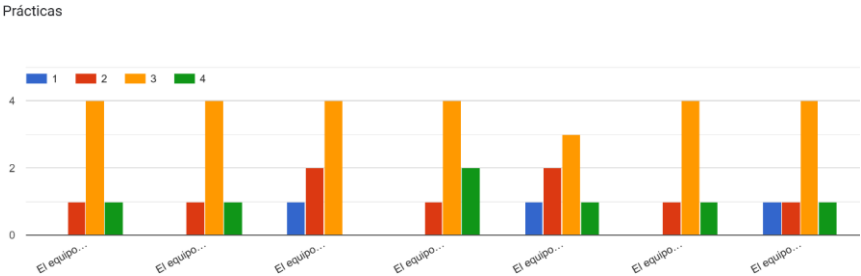
Se observa que en la dimensión 4.2 "Rediseño de la Organización" La práctica N°1,2,3 y 6 tiene un nivel de calidad 3 con un 85%, siendo la práctica N°5 la más descendida en esta dimensión con un 35%.

4.3. Dimensión: Desarrollo del personal



Se observa que en la dimensión 4.3" Desarrollo Personal" La práctica N°6 tiene un nivel de calidad 3 con un 60%, siendo la práctica N°2 la más descendida en esta dimensión con un 36,8%.

4.4. Dimensión: Gestión de la instrucción



Se observa que en la dimensión 4.4" Gestión de la Instrucción" Las práctica N1,2,3,4,6 y 7 tiene un nivel de calidad 3 con un 78%, siendo la práctica N° 5 la más descendida en esta dimensión con un 22%.

Fortalezas y debilidades por área

Área de Formación Basada en Competencias		
Dimensión	Fortalezas	Debilidades
Saber Conocer	Según los observado en las respuestas entregadas se da cumplimiento a la entrega de los contenidos establecidos por el ministerio, teniendo presente la realidad educativa que se desarrolla.	Las diferentes actividades internas que presenta el establecimiento dificultan el cumplimiento en los tiempos establecidos del Curriculum nacional.
Saber hacer	Se establece a través de las respuestas que se utilizan diferentes metodologías para llegar a los objetivos propuestos por los docentes	El riesgo que se presenta es frente a las diferentes metodologías que puede abordar cada docente en su asignatura.

Saber ser	Se busca entregar las herramientas necesarias a los estudiantes para que cada uno pueda fomentar sus propios aprendizajes y avances,	El trabajo se desarrolla en las estrategias puestas según las asignaturas que correspondan a cada docente por lo cual no se observan mayores actividades interdisciplinarias.
--------------	--	---

Análisis general del área

El nivel de preparación del cuerpo docente está calificado en un alto grado frente a que al menos un profesor por aérea cuenta con magister en su especialidad, buscando llegar desarrollar las herramientas necesarias en cada estudiante según sus necesidades y talentos.

Se puede observar que si bien se presentan actividades que buscan marcar el espíritu de comunidad entre los docentes, el trabajo que se plasma es más bien autónomo y por disciplina comentando estrategias o metas en consejos generales, pero no llevándolos a un trabajo colaborativo.

A través de lo expresado en el instrumentó aplicado el docente ya sea por horario o actividades asociadas a los cursos correspondientes no les permite tener una dinámica más activa con sus pares. Esto no corresponde a que los profesores no compartan nivel, sino que los tiempos no logran coordinar un trabajo bajo las mismas directrices. Frente a esto sus estudiantes no observan un mayor trabajo integrado en asignaturas que sea distintas pero que busquen conjugar sus objetivos.

Área de Liderazgo Pedagógico		
Dimensión	Fortalezas	Debilidades
Rediseñar la organización	El establecimiento destaca por su buena convivencia entre los estudiantes y el trabajo cercano de los docentes con sus estudiantes lo cual les permite que los aprendizajes sean significativos para las labores que puedan desarrollar en un futuro, esto permite que el estudiante tenga confianza de dar a conocer sus dudas.	En la mayoría de las ocasiones el establecimiento no destaca la preparación de algunos docentes o los logros que estos han presentado en las labores de aprendizaje con sus estudiantes. Existen plan de tutoría, pero estas solo se revisan en los consejos finales de cada semestre.

Gestionar Instrucción	El establecimiento busca gestionar que la convivencia se promueva no solo en espacios de la rutina diaria, sino que también en actividades como retiros, cenas y en algunas ocasiones dándole otro sentido a los consejos de profesores, instancia que buscan que el cuerpo docente se conozca más allá de sus vivencias pedagógicas.	Las actividades que se proponen al cuerpo docente en la mayoría de las ocasiones no son consultadas con los profesores por lo cual no se permite conocer los reales interés de los profesores.
Desarrollar Personas	Los docentes presentan una buena disposición y asistencia a los cursos que dispone el establecimiento y por iniciativa propia para ir perfeccionando sus conocimientos.	No existe un mayor estímulo para que los docentes busquen perfeccionarse, lo cual lleva que en algunos casos mantengan los conocimientos básicos.

Establecer Dirección	El equipo directivo conformado por la rectora y el encargado de convivencia buscan gestionar y establecer lineamientos para que los objetivos propuestos se logren cumplir.	Se busca realizar cambios o propuestas, pero en algunas ocasiones el rector no cuenta con el apoyo docente en su totalidad.
----------------------	---	---

Análisis general del área

El mantener por tiempos prolongados a las personas en el área de gestión en algunos casos representan un motivo de baja participación de los docentes.

La situación descrita evidencia desafíos en liderazgo pedagógico y gestión escolar, como la falta de promoción de líderes pedagógicos, lleva a mantener una misma estructura no brindando la posibilidad a todos los docentes de poder ejecutar nuevas tareas dentro del establecimiento. Los profesores reconocen un equipo cercano en la mayoría de las situaciones que se presentan brindando el apoyo lo cual los hace ver más cercanos a sus colaboradores.

Área de Gestión Curricular		
Dimensión	Fortalezas	Debilidades
	La ubicación de los docentes en las salas donde trabajan sus permanencias les permite compartir experiencias frente a que se distribuyen por departamentos (asignaturas)	<p>La organización de los espacios comunes no favorece que los profesores compartan vivencias que no sean con sus pares de la misma asignatura.</p> <p>Las reflexiones para los objetivos en común debieran ser constantes no solo en dos veces en el año en consejos generales.</p>

Enseñanza y Aprendizaje en el Aula	Los docentes mantienen un constante apoyo a los estudiantes desarrollando tutorías y refuerzo de los aprendizajes que se noten descendidos.	Frente a la problemática de licencias que se presentan en algunos periodos, los profesores deben desarrollar remplazos que son directamente en su aérea.
Apoyo al desarrollo de los estudiantes	El establecimiento cuenta con profesionales con las especialidades para desarrollar habilidades y apoyo para los estudiantes con necesidades educativas especiales.	Se necesita un trabajo colaborativo entre los docentes de asignatura y los especialistas, para que estos guíen y puedan entregar orientaciones para llevar a cabo un trabajo con óptimos resultados.

Análisis general del área

En esta parte del análisis de gestión curricular, se puede observar que existe un apoyo constante a los estudiantes que requieren el apoyo necesario, se proyecta una enseñanza que se basa en desarrollar las habilidades en los estudiantes. La coordinación de los niveles se conforma con dos coordinadoras de siglo básica y media lo cual entrega la oportunidad de poder brindar una mayor colaboración a los profesores.

Área de Gestión de Recursos		
Dimensión	Fortalezas	Debilidades
Gestión de recursos humanos	<p>Existe un buen cumplimiento de puntualidad en el ingreso a desarrollar las labores asignadas.</p> <p>Los buenos docentes con mayor calidad académica se mantienen en el colegio por razones personales, consideran el espacio, y la alta calidad cultural de los estudiantes por el cual se conforma.</p> <p>El equipo directivo valora y refuerza la calidad académica de los docentes desarrollando entrevista de retroalimentación</p>	<p>Falta de implementación de mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazo en caso de licencias médicas.</p> <p>El clima laboral es positivo en cuanto a las relaciones humanas, pero no en relación con el sostenedor, que es una persona ausente y que además no valora económicamente el trabajo de los profesores con mejor experticia académica.</p>
Gestión de Recursos Financieros y Administrativos	<p>Desde un punto de vista financiero el colegio es ordenado en sus cuentas y cumple con la legislación vigente en el ámbito fiscal y laboral</p>	<p>El colegio es ordenado en cuanto a sus recursos económicos.</p>
Gestión de Recursos educativos	<p>Hay equipamiento tecnológico, redes de wifi, recursos TIC para el ejercicio de la enseñanza</p>	<p>En general se cumple, pero no se está completamente actualizado y requiere un poco más de mantención, en especial las pizarras que ya están viejas o cuando falla un data show buscar repáralo rápidamente. Las salas</p>

		ya no tienen dispositivos de audio. La biblioteca está un poco obsoleta, falta renovación de textos y un uso más intensivo del CRA.
--	--	--

Análisis general del área

Es necesario implementar mecanismos efectivos para la gestión de recursos humanos, así como para mejorar la gestión de recursos educativos. Es esencial mejorar los sueldos de los docentes o buscar mecanismos que sean atractivos como becas para hijos de profesores. En los colegios particulares el ausentismo escolar es complejo porque los padres no ayudan mucho, en especial cuando quieren ir de vacaciones. El sostenedor debe invertir más en las salas de clases, aunque se reconoce que implemente en los meses de mayo a septiembre estufas a gas o la remodelación de las canchas de basquetbol y baby futbol (pasto sintético). Aun así, debe mejorar el ambiente de aula con inversiones más innovadoras y mejores.

Conclusión.

El gran desafío que presenta la educación actualmente es enfrentarse a una constante mejora en los distintos ámbitos que sean parte de la comunidad educativa, el Colegio De Lasalle de Talca los afronta y es por ellos que se ha trabajado en las necesidades y como estas a través de nuevas propuestas pueden ser mejoradas basando el desarrollo de competencias para que su alumnado pueda desarrollar un aprendizaje profundo y significativo.

Al desarrollar la aplicación del instrumentó elaborado se pudo observar las debilidades y fortalezas con las que cuenta reconociendo el compromiso de parte de los profesores y colaborades de la educación por lograr aprendizajes significativos en sus estudiantes y el compromiso de mejorar de parte del equipo directivo.

Por eso se sugiere una mayor practica de reflexión de los diferentes agentes educativos brindando instancias de dialogo para compartir sus vivencias y de estas lograr nuevas experiencia y mejoras en el establecimiento.

El establecimiento debe brindar un reconocimiento mayor al desarrollo de las competencias que crean los docentes lo cual les permite que puedan desarrollar mayores habilidades y con esto en sus aulas apliquen nuevas estrategias educativas.

El poder renovar las estrategias que se han utilizado en el establecimiento permite una mejor preparación en los estudiantes para los desafíos que puedan encontrar en el mundo, se debe adecuar a los cambios y desafíos constante que se van presentado en la actualidad.

X Bibliografía.

Barber, M. y Mourshed, M. (2007). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño para alcanzar sus objetivos*.

Bustamante, Claudio H.; Oyarzún, Maderline L.; Grandón y Abarza, Caroline G. (2012). "Fundamentos de la enseñanza por competencias a nivel de postgrado en dos universidades públicas chilenas". *Formación Universitaria* Vol. 8, No. 6. Chile. Pp. 23-30.

Fonseca, G. (2006) Proceso de selección de materiales educativos en el I.E.S Francisco García Pavón de Tomelloso.

García Sánchez, J., Aguilera Terrats, J., & Castillo Rosas, A. (2011). *Guía técnica para la construcción de escalas de actitud*. *Odiseo, revista electrónica de pedagogía*, 1-13.

El proceso de elaboración y validación de un instrumento de medición de investigación documental. (2019). *Acción y Reflexión Educativa*, 44.

Maureira, O. (2006). Dirección y Eficacia Escolar, una Relación Fundamental. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4(4), 1-10.

Paulo Volante, Francisca Bogolasky, Fabián Derby, Gabriel Gutiérrez Pontificia Universidad Católica, Chile, *Psicoperspectivas* (mayo 2015) . vol.14 no.2 Valparaíso

Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad, Vol. 9, No. 2 (2010) Págs.: 9-33

Pont, B., D. Nusche y Moorman, H. (2008). *Improving school leadership*. Paris, OCDE.

Rohlehr, B. (2006). *Características del currículo y la gestión curricular: Un estudio*. Santiago de Chile: Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe. Segunda Reunión del Comité Intergubernamental

Comentado [P1]: No vi referencias de esto en el trabajo, y si las hay, debe presentarse adecuadamente de acuerdo a norma APA.

el Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PRELAC).

Soriano Rodríguez, A. (2014). Diseño y validación de instrumentos de medición. Editorial Universitaria Don Bosco, 19-40.

Thomas S. Popkewitz (January 2005) Marie Brennan, First published: 25

Tobón, Sergio (2012). Formación basada en competencias. Colombia. Ediciones ECO. Pp. 200.