



**Magíster en Educación Mención  
Currículum y Evaluación  
Basado En Competencias**

**Trabajo De Grado II**

**Evaluación Diagnóstica, Para Medir Clima Docente y Efectos  
En Los Procesos de Enseñanza En Una Unidad Educativa de  
Formación Técnico Profesional.**

Profesor guía:

**Pedro Rosales Villarroel**

Alumno:

**Joel D. del C. Tello Meza**

**Santiago - Chile, Junio de 2019**

## ÍNDICE

Contenidos	Página
Portada	01
Índice	02
Resumen de introducción	03
Introducción	04
Marco teórico	05
Marco contextual	06
Diseño y aplicación de Instrumentos	07
Áreas y dimensiones Institucionales	09
Encuesta	28
Análisis gráfico de las respuestas a la encuesta.	38
Propuestas remediales	61
Bibliografía	63
Anexos	64



## Resumen de Introducción

El presente trabajo de grado II, debió llevar por título, según la pauta de trabajo **“Elaboración de instrumentos de evaluación diagnóstica, para medir los aprendizajes de los (las) estudiantes de cuarto y octavo básico de enseñanza básica, en las asignaturas de matemática y lenguaje y comunicación”**, lo que por no podría ser desarrollado por el alumno, autor de este, ya que no cuenta con experiencia de trabajo en docencia en establecimiento educacional básico ni medio.

Por lo anterior, él autor y en virtud de su previo Título Profesional, cuenta con experiencia de trabajo en docencia por mas de 6 años en educación superior, específicamente en un Instituto profesional, por tal razón y bajo esa consideración, ya en el Trabajo de grado I, las respuestas fueron trabajadas en atención a ese lugar de trabajo.

En un intento de asimilar los contenidos de la evaluación diagnóstica requerida, se trabajarán Instrumentos que puedan ser aplicados en esa instancia.

## **Introducción**

El presente trabajo de grado se desarrolla con el levantamiento de información de una Unidad Educativa de Educación Superior, en que me he desarrollado como Docente en el área de Prevención de Riesgos y en donde se imparten carreras Técnicas y de Ingeniería, en las áreas de Prevención de Riesgos, Mecánica, Maquina y Herramientas, Energías Renovables, Dental, Paramédico, Maquinaria Pesada.

Para el logro de resultados e información relevante que sirva de sustento para una toma de decisiones, se desarrolló una encuesta que fue difundida entre los docentes, abarcando todas las áreas de Gestión Curricular, Liderazgo, Convivencia Escolar y Recursos a un universo de 600 docentes y que fue respondida por 587, de donde surgen varios datos estadísticos y propuestas que se pueden trabajar para mejorar su sistema de gestión educacional.



## Marco Teórico

Para el sustento del levantamiento de la información, tome elementos abordados en el 1er. Semestre de estudio de este Magister.

Entre ellos:

- La presentación “Metodología de la Investigación”.
- La Lectura básica “Planteamiento del problema, objetivos, preguntas de investigación y justificación del estudio”.
- La lectura complementaria “Planteamiento del problema de investigación”.

## Marco Contextual

El estudio se efectúa en un Instituto Profesional de educación superior que cuenta con 8 sedes en la Región Metropolitana y 2 más en otras regiones.

Específicamente fue levantado con una muestra a través de una encuesta de 39 preguntas a 600 docentes de distintas sedes, de la cual fue respondida por 587 de ellos.



## Diseño y Aplicación de Instrumentos

En esta parte del trabajo y en base a la **Ficha Técnica A: Estructura fundamental**, base del Trabajo de Grado I, se desarrollarán por área comprometida, cada uno de los ítems, presentados con su desarrollo y aplicación de instrumentos en los casos que así sean requeridos o necesarios.

- Área Gestión Curricular.
  - I. Organización Curricular.
    - a. Calendarización Anual.
    - b. Plan de Estudios.
    - c. Planificación Anual y Horario Escolar.
  
- Área Gestión Curricular.
  - II. Planificación de la Enseñanza.
    - a. Planificación de Clases.
    - b. Planificación de las Evaluaciones.
    - c. Método de Enseñanza y Recursos Pedagógicos.
  
- Área Gestión Curricular.
  - III. Acción Docente en Aula.
    - a. Ambiente Propicio para el Aprendizaje.
    - b. Enseñanza para el Aprendizaje de Todos los Estudiantes.
    - c. Acompañamiento a los Docentes.
  
- Área Gestión Curricular.
  - IV. Evaluación de la Implementación Curricular.
    - a. Análisis de Resultados y Estrategias Remediales.



- Área Liderazgo.
  - I. Cultura de Altas expectativas.
  - II. Director, Directora o Profesor Encargado con foco en lo Académico.
  
- Área Convivencia Escolar.
  - I. Buen Clima Escolar.
  - II. Apoderados comprometidos.
  
- Área Recursos
  - I. Comunidad Educativa.
  - II. Pedagógicos.



## Áreas y dimensiones Institucionales

Instrucciones:

De acuerdo a las siguientes categorías, valore de 0 a 3 la realidad que más representa en su establecimiento.

Valor	Categoría
0	Ausencia de práctica en el establecimiento.
1	Presencia irregular de la práctica en el establecimiento, dependiendo de los actores y las situaciones.
2	Presencia permanente de la práctica a nivel institucional, pero no ha existido seguimiento ni evaluación de la misma.
3	Presencia sistemática de la práctica, que ha sido evaluada y ha probado su efectividad en diversas oportunidades.

Área Gestión Curricular				
I. Organización Curricular				
a. Calendarización Anual				
Práctica	0	1	2	3
El establecimiento define un calendario anual de actividades, mes a mes, de marzo a enero que permite conocer los periodos lectivos, vacaciones, las actividades propias del establecimiento según su proyecto educativo, las actividades extraescolares y otras relevantes.				X
La definición del calendario anual asegura el cumplimiento de las horas de clases exigidas para la enseñanza.				X
Al inicio del año escolar el establecimiento da a conocer el calendario anual a toda la comunidad escolar.				X
<b>Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:</b>				
La Dirección del establecimiento comunica, publica y socializa el calendario anual, en la comunidad docente, alumnos y apoderados, de tal forma que todos estén informados sobre los diversos procesos y momentos que se vivirán durante el año académico.				
La calendarización en ocasiones afecta las horas pedagógicas, ya que se producen topes de horarios y se privilegia la actividad extraprogramática en desmedro de las horas pedagógicas, aun siendo un inconveniente para el proceso educativo no es reincidente.				



**Instrucciones:**

De acuerdo a las siguientes categorías, valorice de 0 a 3 la realidad que más representa en su establecimiento.

Valor	Categoría
0	Ausencia de práctica en el establecimiento.
1	Presencia irregular de la práctica en el establecimiento, dependiendo de los actores y las situaciones.
2	Presencia permanente de la práctica a nivel institucional, pero no ha existido seguimiento ni evaluación de la misma.
3	Presencia sistemática de la práctica, que ha sido evaluada y ha probado su efectividad en diversas oportunidades.

Área Gestión Curricular				
I. Organización Curricular				
b. Plan de estudios.				
Práctica	0	1	2	3
Se establece un plan de estudios que determina las horas semanales de clases por cada subsector y nivel y que responde a lo establecido como mínimo en el marco curricular nacional.				X
Las horas del plan de estudio se distribuyen teniendo como foco el cumplimiento de las metas de aprendizaje del establecimiento.				X
En el plan de estudio se destinan las horas de libre disposición para fortalecer el cumplimiento del currículum y las metas de aprendizaje establecidas, mediante acciones pedagógicas alternativas y efectivas tales como laboratorios, horas de biblioteca, talleres, academias, entre otros.				X
<b>Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:</b>				
La Dirección socializa el plan de estudio y las metas, con un plan de trabajo estructurado. Los educadores o docentes trabajan con el plan de estudio, pero, en ocasiones para dar cumplimiento a metas, actúan basados en trabajo propio o experiencia adquirida.				



**Instrucciones:**

De acuerdo a las siguientes categorías, valorice de 0 a 3 la realidad que más representa en su establecimiento.

Valor	Categoría
0	Ausencia de práctica en el establecimiento.
1	Presencia irregular de la práctica en el establecimiento, dependiendo de los actores y las situaciones.
2	Presencia permanente de la práctica a nivel institucional, pero no ha existido seguimiento ni evaluación de la misma.
3	Presencia sistemática de la práctica, que ha sido evaluada y ha probado su efectividad en diversas oportunidades.

Área Gestión Curricular				
I. Organización Curricular				
c. Planificación anual y Horario escolar				
Práctica	0	1	2	3
1. El establecimiento, a partir de sus resultados, determina cada año focalizar sus esfuerzos y proponerse metas concretas para mejorar los aprendizajes de los estudiantes en determinados subsectores del currículo, organizándose en torno a ello.				X
2. En la definición de la planificación y cronograma anual para cada subsector y nivel se garantiza el cumplimiento del programa de estudios.			X	
3. En la definición de la planificación y cronograma anual de cada subsector y nivel se indica el contenido correspondiente a trabajar en cada mes.				X
4. La construcción de la planificación y cronograma anual de cada subsector y nivel, contempla espacios y tiempos pertinentes para las evaluaciones, la revisión de los resultados con los estudiantes.				X
5. El horario diario y semanal es construido de acuerdo a criterios pedagógicos y no administrativos			X	
<b>Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:</b>				
1. Al término del periodo anual, se revisan los cumplimientos de resultados y metas, focalizándose en el cumplimiento, pero no desarrollando en la efectividad del cómo, y si todos los contenidos fueron entregados conforme a la planificación.				
2. Los indicadores de cumplimiento y efectividad dan como resultado el cumplimiento, pero cada docente o grupo de docentes según área o subsector determina la ideal forma de entregar esos conocimientos y llegar a los resultados.				
3. La programación horaria se efectúa en forma manual y con apoyo de sistema computacional, por la subdirección y/o la Inspectoría General, el que sufre adecuaciones para hacer ajustes a los tiempos de los docentes, ya que varios de ellos trabajan en más de 1 establecimiento educacional.				

Instrucciones:

De acuerdo a las siguientes categorías, valorice de 0 a 3 la realidad que más representa en su establecimiento.

Valor	Categoría
0	Ausencia de práctica en el establecimiento.
1	Presencia irregular de la práctica en el establecimiento, dependiendo de los actores y las situaciones.
2	Presencia permanente de la práctica a nivel institucional, pero no ha existido seguimiento ni evaluación de la misma.
3	Presencia sistemática de la práctica, que ha sido evaluada y ha probado su efectividad en diversas oportunidades.

Área Gestión Curricular				
II. Planificación de la enseñanza				
a. Planificación de clases.				
Práctica	0	1	2	3
1. La escuela incluye en las planificaciones estrategias de cursos combinados en los casos que corresponda.				X
2. En el microcentro se define una estructura de planificación de clases, la cual es compartida y empleada por todos los docentes.				X
3. El sostenedor garantiza que los docentes cuenten con tiempo semanal fijo suficiente para trabajar individual o grupalmente la planificación de clases.				
4. Él o los docentes planifica(n) sus unidades de aprendizaje clase a clase.				X
5. El Director o Profesor encargado se responsabiliza del cumplimiento de las planificaciones de clases e informa de ello al microcentro.				X
6. Las clases se planifican de acuerdo a las exigencias del currículo y a las disposiciones de aprendizaje de los alumnos e incluye los componentes fundamentales: objetivo, aprendizajes esperados, actividades de aprendizaje y los recursos necesarios, pudiendo ser aplicadas por cualquier docente en caso de ausencia del profesional responsable.				X
7. Las clases se planifican estableciendo claramente las etapas de inicio desarrollo y cierre, con los tiempos correspondientes a cada fase.				X
8. Las actividades de aprendizaje seleccionadas son desafiantes para los estudiantes.				X
9. Él o los docentes revisa(n), modifica(n) y enriquecen sus planificaciones en función de la práctica en el aula y los resultados de los estudiantes, mejorando el instrumento año a año.				X



**Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:**

1. Cada docente trabaja con su planificación y en la medida de los tiempos se comparte con otros docentes de igual área, pero difícilmente se socializa en virtud de los tiempos libres o disponibles, ya que los momentos de encuentro se suceden temarios extensos del proceso Consejo de curso y/o revisión de cumplimientos de objetivos y metas.
2. Son demasiadas las reuniones de Dirección, lo que deja poco o nada de tiempo para los intercambios o revisión de planificaciones individuales, por subsector o área de docentes.



**Instrucciones:**

De acuerdo a las siguientes categorías, valorice de 0 a 3 la realidad que más representa en su establecimiento.

Valor	Categoría
0	Ausencia de práctica en el establecimiento.
1	Presencia irregular de la práctica en el establecimiento, dependiendo de los actores y las situaciones.
2	Presencia permanente de la práctica a nivel institucional, pero no ha existido seguimiento ni evaluación de la misma.
3	Presencia sistemática de la práctica, que ha sido evaluada y ha probado su efectividad en diversas oportunidades.

Área Gestión Curricular				
II. Planificación de la enseñanza				
b. Planificación de las evaluaciones.				
Práctica	0	1	2	3
El calendario anual de evaluaciones parciales, semestrales y finales por nivel y subsector, es informado oportunamente a la comunidad escolar.				X
El o los docente(s) incorpora(n) en su planificación diversas estrategias para monitorear permanentemente el aprendizaje y avance de los estudiantes.				X
El o los docente(s) diseña(n) diversos instrumentos evaluativos consistentes con los objetivos y aprendizajes esperados de los programas de estudio.				X
Los profesores en el microcentro revisan, retroalimentan y evalúan los instrumentos de evaluación empleados por el o los docente(s) de cada escuela.				X
<b>Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:</b>				
3. Cada docente trabaja con su planificación y en la medida de los tiempos se comparte con otros docentes de igual área, pero difícilmente se socializa en virtud de los tiempos libres o disponibles, ya que los momentos de encuentro se suceden temarios extensos del proceso Consejo de curso y/o revisión de cumplimientos de objetivos y metas.				
4. Son demasiadas las reuniones de Dirección, lo que deja poco o nada de tiempo para los intercambios o revisión de planificaciones individuales, por subsector o área de docentes.				



Instrucciones:

De acuerdo a las siguientes categorías, valorice de 0 a 3 la realidad que más representa en su establecimiento.

Valor	Categoría
0	Ausencia de práctica en el establecimiento.
1	Presencia irregular de la práctica en el establecimiento, dependiendo de los actores y las situaciones.
2	Presencia permanente de la práctica a nivel institucional, pero no ha existido seguimiento ni evaluación de la misma.
3	Presencia sistemática de la práctica, que ha sido evaluada y ha probado su efectividad en diversas oportunidades.

Área Gestión Curricular				
II. Planificación de la enseñanza				
c. Métodos de enseñanza y Recursos pedagógico.				
Práctica	0	1	2	3
1. Él o los docentes aplica(n) estrategias específicas de enseñanza que han seleccionado en el microcentro por su efectividad en la mejora de los procesos aprendizajes.				X
2. Las clases se planifican incluyendo estrategias que permitan a los estudiantes comprender y encontrar significado a lo que se enseña.				X
3. Los docentes incluyen en sus planificaciones trabajos adecuados (posibles y significativos) a la realidad de los estudiantes.				X
4. Los profesores en microcentro definen, elaboran u obtienen los materiales y recursos pedagógicos necesarios para el cumplimiento de las planificaciones.				X
<b>Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:</b>				
1.- Los métodos y recursos pedagógicos usados son aquellos que a cada docente le han resultado más efectivos en su proceso experiencial, no existiendo una estrategia unificada en el establecimiento.				

**Instrucciones:**

De acuerdo a las siguientes categorías, valore de 0 a 3 la realidad que más representa en su establecimiento.

Valor	Categoría
0	Ausencia de práctica en el establecimiento.
1	Presencia irregular de la práctica en el establecimiento, dependiendo de los actores y las situaciones.
2	Presencia permanente de la práctica a nivel institucional, pero no ha existido seguimiento ni evaluación de la misma.
3	Presencia sistemática de la práctica, que ha sido evaluada y ha probado su efectividad en diversas oportunidades.

Área Gestión Curricular				
III. Acción docente en aula				
a. Ambiente propicio para el aprendizaje				
Práctica	0	1	2	3
El o los docente(s) inician y terminan las clases puntualmente.				X
El o los docente(s) logran generar un ambiente armónico en la sala de clases, donde los estudiantes se muestran desafiados y comprometidos con el trabajo.				X
El o los docente(s) valoran, acogen y utilizan para el aprendizaje los aportes, dudas, errores y propuestas de los estudiantes.				X
Existen disposiciones institucionales que evitan que se interrumpa el trabajo escolar al interior de la sala de clases.				X
Para facilitar el trabajo el o los docentes establecen límites y expectativas claras de comportamiento.				X
El o los docente(s) muestran dominio y consistencia en el cumplimiento de las normas establecidas.				X
El o los docente(s) establecen normas y rutinas para el funcionamiento del curso y la organización y uso de los útiles y materiales.				X
El o los docente(s) se aseguran que todos los estudiantes tengan el material necesario para trabajar.				X
El o los docente(s) utiliza(n) adecuadamente el espacio de las salas como medio para el aprendizaje (mapas, trabajos de los estudiantes, metas de aprendizaje, entre otros).				X
El o los docente(s) cuidan que las salas estén limpias, ventiladas, atractivas y organizadas para el aprendizaje.				X
<b>Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:</b>				
1.- Se cumple con esta área, pero principalmente porque existe una herramienta de evaluación interna, que mide y efectúa una evaluación docente y de eso depende la continuidad laboral.				



**Instrucciones:**

De acuerdo a las siguientes categorías, valore de 0 a 3 la realidad que más representa en su establecimiento.

Valor	Categoría
0	Ausencia de práctica en el establecimiento.
1	Presencia irregular de la práctica en el establecimiento, dependiendo de los actores y las situaciones.
2	Presencia permanente de la práctica a nivel institucional, pero no ha existido seguimiento ni evaluación de la misma.
3	Presencia sistemática de la práctica, que ha sido evaluada y ha probado su efectividad en diversas oportunidades.

Área Gestión Curricular				
III. Acción docente en aula				
b. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.				
Práctica	0	1	2	3
El o los docente(s) se rige(n) por su planificación al hacer las clases.				X
El tiempo de clase se utiliza mayoritariamente en actividades de aprendizaje más que en tareas administrativas o en mantener el orden.				X
El o los docente(s) comunica(n) y conversa (n) con los estudiantes acerca de los objetivos de la clase y lo se que espera de ellos, para cada grupo curso atendido.				X
El o los docente(s) contextualiza(n) los objetivos de la clase e identifican los conocimientos previos que tienen los estudiantes.				X
Las estrategias de enseñanza aseguran la interacción permanente con los estudiantes para la construcción activa y grupal del conocimiento.				X
En el desarrollo de la clase se prioriza la expresión oral y escrita, y el razonamiento lógico matemático, entre otras habilidades.				X
El o los docente(s) utilizan la revisión de cuadernos, trabajos y tareas de los estudiantes para otorgar retroalimentación permanente en función del aprendizaje.				X
El o los docente(s), al finalizar la clase, utilizan diversas estrategias para verificar el aprendizaje alcanzado por los estudiantes (mapas conceptuales, síntesis colectiva, preguntas, etc.).				X
El o los docente(s) analizan con los estudiantes las evaluaciones y sus resultados como una estrategia para mejorar el aprendizaje.				X
<b>Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:</b>				
1.- Los docentes logran interactuar adecuadamente con sus alumnos e internalizar los procesos pedagógicos.				
2.- Pudiendo existir alguna problemática en aula de desorden o alumnos que presenten alguna problemática específica que genere desatención, ante su reincidencia, son enviados a la oficina de la psicóloga a fin de requerir de su ayuda, lo que da resultados efectivos.				



**Instrucciones:**

De acuerdo a las siguientes categorías, valorice de 0 a 3 la realidad que más representa en su establecimiento.

Valor	Categoría
0	Ausencia de práctica en el establecimiento.
1	Presencia irregular de la práctica en el establecimiento, dependiendo de los actores y las situaciones.
2	Presencia permanente de la práctica a nivel institucional, pero no ha existido seguimiento ni evaluación de la misma.
3	Presencia sistemática de la práctica, que ha sido evaluada y ha probado su efectividad en diversas oportunidades.

Área Gestión Curricular				
III. Acción docente en aula				
c. Acompañamiento a los docentes.				
Práctica	0	1	2	3
La observación de clases es empleada como un medio para mejorar la práctica docente.				X
Existen prácticas de observación de clases entre profesores pares.				X
El microcentro garantiza espacios y tiempos regulares para la reflexión y retroalimentación de las prácticas pedagógicas de los profesores.				X
<b>Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:</b>				
1.- Es una buena práctica que se desarrolla con visita de un docente par, a lo menos 1 vez cada semestre, quién debe socializar cada vez y completar una pauta en que entregue las oportunidades de mejora.				

**Instrucciones:**

De acuerdo a las siguientes categorías, valorice de 0 a 3 la realidad que más representa en su establecimiento.

Valor	Categoría
0	Ausencia de práctica en el establecimiento.
1	Presencia irregular de la práctica en el establecimiento, dependiendo de los actores y las situaciones.
2	Presencia permanente de la práctica a nivel institucional, pero no ha existido seguimiento ni evaluación de la misma.
3	Presencia sistemática de la práctica, que ha sido evaluada y ha probado su efectividad en diversas oportunidades.

Área Gestión Curricular				
IV. Evaluación de la implementación curricular.				
Análisis de resultados y estrategias remediales.				
Práctica	0	1	2	3
Los profesores en el microcentro monitorean y evalúan periódicamente y en forma sistemática las metas propuestas por cada establecimiento en torno al mejoramiento de los aprendizajes en los subsectores del currículo que hayan sido priorizados.			X	
Existen procedimientos e instrumentos para evaluar el impacto en el aprendizaje de la planificación anual y la ejecución de los programas.				X
La Dirección o profesor encargado toman decisiones a partir de la información recogida sistemáticamente de los resultados de aprendizaje de los estudiantes.				X
La escuela implementa un sistema de reforzamiento y apoyo para los estudiantes con rezago o con dificultades de aprendizaje.			X	
Existe un sistema de seguimiento de los avances de los estudiantes que presentan dificultades o están rezagados en el aprendizaje.				X
Se lleva control de los avances de los estudiantes con necesidades educativas especiales, asociadas a discapacidades permanentes (niños ciegos, sordos, déficit intelectual, entre otros) o transitorias (dificultades específicas de aprendizaje del lenguaje, déficit atencional, etc.)				X
Se consideran estrategias para optimizar los aprendizajes de los niños/as con talentos académicos, deportivos, artísticos, etc.				X
El Director (a) o Profesor encargado (a) definen acciones para mejorar las prácticas pedagógicas a partir de los resultados de aprendizaje.				X



**Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:**

- 1.- La planificación anual comprende también la evaluación de cumplimiento de metas y su oportunidad de mejora, para corregir su aplicación.
- 2.- Se trabaja bajo la política permanente de evaluación conforme a encuestas de satisfacción.
- 3.- Existe un programa de inclusión, que debe ir perfeccionándose, ya que está en fase incipiente y debe desarrollarse e incluir a más personal especializado.

**Presente y sintetice los aspectos que se deben mejorar en esta Área:**

1. Generar los tiempos necesarios para socializar las planificaciones y desarrollar herramientas conjuntas para procesos evaluativos.
2. Hacer partícipe a toda la comunidad en el proceso de inclusión para generar el confort necesario y adecuado.
3. Que las encuestas de satisfacción de los procesos, no sean tan intrusivas, sino más bien se desarrollen sobre objetivos de crecimiento y que sus resultados sean conocidos y socializados.
- 4.- Desarrollar un adecuado trabajo de intercambio de experiencia de los docentes a fin de planificar la metodología de aplicación de la enseñanza en formato conjunto y no solo depender de que cada docente aplique lo que estime conveniente para lograr los objetivos y metas.
- 5.- Que el o los metodólogos de la planificación hagan un trabajo desarrollado en conjunto con quienes impartirán el proceso de enseñanza.



**Instrucciones:**

De acuerdo a las siguientes categorías, valorice de 0 a 3 la realidad que más representa en su establecimiento.

Valor	Categoría
0	Ausencia de práctica en el establecimiento.
1	Presencia irregular de la práctica en el establecimiento, dependiendo de los actores y las situaciones.
2	Presencia permanente de la práctica a nivel institucional, pero no ha existido seguimiento ni evaluación de la misma.
3	Presencia sistemática de la práctica, que ha sido evaluada y ha probado su efectividad en diversas oportunidades.

Área Liderazgo				
I. Cultura de altas expectativas				
Práctica	0	1	2	3
1.- El Director o profesor encargado (a) de la escuela destaca ante la comunidad educativa que la prioridad de la escuela es el aprendizaje de los estudiantes.				X
2.- El Director o Profesor encargado (a) de la escuela establece metas exigentes a todos los miembros de la comunidad escolar y monitorea su cumplimiento.				X
3.- El Director o Profesor encargado (a) de la escuela realiza acciones planificadas para conocer las fortalezas y debilidades de sus estudiantes y docentes.				X
4.- El Director o Profesor encargado (a) de la escuela realiza acciones planificadas para estimular y comprometer a los docentes y estudiantes en el logro de los aprendizajes.				X
5.- El Director o Profesor encargado (a) de la escuela realiza acciones planificadas para estimular y facilitar la participación de los padres y apoderados en el proceso de aprendizaje de sus hijos e hijas.				X
<b>Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:</b>				
1. Están generadas las herramientas para evaluar y hacer seguimiento a los procesos, pero ante la ausencia de liderazgo y falta de presencia de la dirección, quien solo controla sobre la base de informes y estadísticas, es necesaria la presencia real de quien está a cargo, porque surgen líderes intermedios que apoyan con sus conocimientos experienciales, lo que no siempre llegan al mejor resultado.				



**Instrucciones:**

De acuerdo a las siguientes categorías, valorice de 0 a 3 la realidad que más representa en su establecimiento.

Valor	Categoría
0	Ausencia de práctica en el establecimiento.
1	Presencia irregular de la práctica en el establecimiento, dependiendo de los actores y las situaciones.
2	Presencia permanente de la práctica a nivel institucional, pero no ha existido seguimiento ni evaluación de la misma.
3	Presencia sistemática de la práctica, que ha sido evaluada y ha probado su efectividad en diversas oportunidades.

Área Liderazgo				
II. Director, Directora o Profesor encargado con foco en lo académico				
Práctica	0	1	2	3
La gestión del Director o Profesor encargado(a) de la escuela centran su gestión en el aprendizaje de los estudiantes.			X	
El Director o el/la encargado(a) de la escuela garantiza las condiciones de tiempo capacitación y recursos para que los docentes puedan implementar los programas de estudio.			X	
El Director o el /la encargado(a) de la escuela garantiza la implementación de mecanismos de monitoreo y evaluación de los resultados de aprendizaje.				X
El Director o el /la encargado(a) de la escuela asegura que se ejecuten estrategias eficaces para el mejoramiento del aprendizaje de los estudiantes con bajos resultados y monitorea el proceso.			X	
El Director o el/la encargado(a) de la escuela se asegura que el tiempo no lectivo de los docentes sea destinado a actividades de planificación, evaluación, estudio y reflexión de sus prácticas.		X		
El Director o el /la encargado(a) de la escuela define metas altas de retención, asistencia y puntualidad de los estudiantes.				X
<b>Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:</b>				
1.- Estas prácticas están presentes bajo el real pero encubierto proceso de mantener cautivo a los alumnos y mantener en alto los índices de enseñanza para mantener las subvenciones y/o apoyos económicos externos.				



**Presente y sintetice los aspectos que se deben mejorar en esta Área:**

1.- Valido mencionar que se entiende la educación no como un proceso de ser verdaderos formadores con la satisfacción de haber aportado a la enseñanza y crecimiento del país, ya que acá vemos que su real funcionalidad esta basada en aspectos económicos, casi en la consideración de un negocio.

2.- Se evidencia la ausencia de liderazgo en el proceso educativo, pues los tiempos están entregados al desarrollo del negocio de la educación.



Instrucciones:

De acuerdo a las siguientes categorías, valorice de 0 a 3 la realidad que más representa en su establecimiento.

Valor	Categoría
0	Ausencia de práctica en el establecimiento.
1	Presencia irregular de la práctica en el establecimiento, dependiendo de los actores y las situaciones.
2	Presencia permanente de la práctica a nivel institucional, pero no ha existido seguimiento ni evaluación de la misma.
3	Presencia sistemática de la práctica, que ha sido evaluada y ha probado su efectividad en diversas oportunidades.

Área Convivencia escolar				
I. Buen clima escolar				
Práctica	0	1	2	3
La gestión del Director o Profesor encargado(a) dispone e implementa estrategias que hacen posible que la escuela sea un lugar seguro, acogedor y estimulante para los estudiantes.				X
Los estudiantes manifiestan identificación con su escuela al participar y comprometerse en las actividades institucionales y en su propio aprendizaje.				X
La gestión del Director/a o Profesor/a encargado/a garantiza procedimientos para la atención de aquellos estudiantes que tienen necesidades específicas en lo académico, emocional, vocacional, físico y/o social.				X
La gestión del Director o Profesor encargado(a) adoptan sistemas para estimular y motivar periódicamente a los estudiantes, reconociendo y premiando sus esfuerzos y avances.				X
Todos los actores de la comunidad escolar cuentan con instancias de participación según la normativa vigente.				X
La escuela cuenta con espacios para el desarrollo de actividades extracurriculares que funcionan sistemáticamente (culturales, deportivas u otros).				X
La escuela cuenta con reglamento interno que es conocido y compartido por toda la comunidad educativa.				X
Todos los miembros de la comunidad escolar se rigen por el manual de convivencia que establecen obligaciones mínimas (cumplimiento de tareas y trabajos, respeto y buen trato, lenguaje respetuoso, puntualidad, presentación personal, cuidado de materiales e infraestructura y no existencia de elementos dañinos).				X
La escuela asegura la disponibilidad y uso de espacios de recreación, patios y/o jardines cuidados, salas y baños limpios y bien mantenidos.				X
<b>Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:</b>				
1.- Se asume como funcional y de clima escolar adecuado sin ser excelente.				



**Instrucciones:**

De acuerdo a las siguientes categorías, valorice de 0 a 3 la realidad que más representa en su establecimiento.

Valor	Categoría
0	Ausencia de práctica en el establecimiento.
1	Presencia irregular de la práctica en el establecimiento, dependiendo de los actores y las situaciones.
2	Presencia permanente de la práctica a nivel institucional, pero no ha existido seguimiento ni evaluación de la misma.
3	Presencia sistemática de la práctica, que ha sido evaluada y ha probado su efectividad en diversas oportunidades.

Área Convivencia escolar				
II. Apoderados comprometidos.				
Práctica	0	1	2	3
El Director/a o Profesor encargado(a) informa y compromete a los apoderados con la misión, los objetivos y los Planes de Mejoramiento Educativo del establecimiento, sus objetivos, contenidos de aprendizaje, sistema de tareas y fechas de evaluaciones.			X	
Existen mecanismos para informar a los padres y apoderados de los objetivos y contenidos de aprendizaje, el sistema de tareas y fechas de evaluaciones.				X
La escuela cuenta con mecanismos y procedimientos para informar a los padres y apoderados respecto a los logros de aprendizaje de sus hijos, sus avances y dificultades y de cómo apoyarlos para mejorar sus aprendizajes.				X
Los apoderados asisten regularmente a las reuniones planificadas.			X	
El Centro de Padres participa activamente en la reflexión y análisis de los resultados de aprendizajes de los estudiantes y estrategias para mejorar.				X
El establecimiento incentiva la nivelación de estudios de los apoderados que no hayan terminado su escolaridad.				X
<b>Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:</b>				
1.- En lo específico acá se cumplen con lo mínimo para lograr una adecuada participación, pero sin que sea destacable, con la excepción de tan solo unos pocos apoderados.				
<b>Presente y sintetice los aspectos que se deben mejorar en esta Área:</b>				
Existiendo recursos humanos adecuados, falta generar los tiempos y los espacios para potenciar y hacer de la convivencia educativa un proceso más integral y comunicativo, haciéndolo participativo.				



**Instrucciones:**

De acuerdo a las siguientes categorías, valorice de 0 a 2 la realidad que más representa en su establecimiento.

Valor	Categoría
0	Ausencia de la condición y/o recursos.
1	Presencia parcial de la condición y/o recurso, se deben realizar acciones para mejorar.
2	Presencia total de la condición y/o recursos.

Área Recursos			
I. Comunidad educativa.			
Práctica	0	1	2
El microcentro cuenta con tiempo suficiente para orientar los procesos de aprendizaje y apoyar a los docentes en sus necesidades pedagógicas.		X	
El o los docentes conocen y dominan los programas de estudio y el marco curricular de los niveles y subsectores en que se desempeñan.			X
El o los docentes dominan los contenidos y didácticas de las disciplinas que imparten.			X
La escuela cuenta con una política de formación continua para los docentes relacionada con la propuesta curricular del establecimiento (objetivos y metas institucionales).		X	
La escuela solicita y/o contrata apoyo o asesoría externa para resolver problemas específicos de la enseñanza.	X		
Los docentes poseen competencias digitales básicas para uso de recursos TIC.		X	
Existen procedimientos y criterios técnicos claros de selección de personal docente y administrativo del establecimiento para asegurar un equipo de calidad.		X	
<b>Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:</b>			
1.- Ante lo consultado, existen varias herramientas de apoyo para la gestión, para el desarrollo de docentes, la capacitación y el perfil de búsqueda, pero siempre se minimiza y se busca aquello que signifique menos recursos y menor inversión.			



**Instrucciones:**

De acuerdo a las siguientes categorías, valore de 0 a 2 la realidad que más representa en su establecimiento.

Valor	Categoría
0	Ausencia de la condición y/o recursos.
1	Presencia parcial de la condición y/o recurso, se deben realizar acciones para mejorar.
2	Presencia total de la condición y/o recursos.

Área Recursos			
II. Pedagógicos.			
Práctica	0	1	2
La escuela cuenta con los recursos pedagógicos necesarios y suficientes para el cumplimiento del currículo y el logro del aprendizaje de todos los estudiantes.			X
La escuela hace uso eficiente de los recursos pedagógicos suministrados por el Ministerio: TICS, CRA, textos, otros.			X
La escuela cuenta con políticas y normas para el uso, la distribución, cuidado y devolución de los recursos pedagógicos.			X
La escuela tiene procedimientos que faciliten el acceso a los recursos pedagógicos en tiempos y espacios adecuados.			X
La escuela cuenta con mecanismos que le permiten aumentar y renovar los recursos pedagógicos.			X
<b>Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:</b>			
1.- En general se trabaja con los recursos dispuestos por la autoridad, bajo el concepto de que se debe evidenciar su recepción y uso, pero todo esta circunscrito a su contenido y su aplicación. La unidad educacional no genera más para no aplicar gasto.			



## **Análisis de los Resultados**

### **ENCUESTA**

**1.- Desde el punto de vista de su diseño y usabilidad, ¿qué nota le pondría al AVA?**

1      2      3      4      5      6      7

**2. ¿Considera al AVA una plataforma amigable en su navegación?**

Amigable  
Poco amigable  
No amigable

**3. Según su experiencia, ¿cuál es el principal motivo de que los estudiantes no usen el AVA?**

El Profesor no lo usa  
No es atractivo en su diseño  
Su navegación es dificultosa  
La conexión es lenta/se cae

**4. ¿Cuántas horas semanales dedica a preparar sus clases? \***

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10



**5. Estima que las horas dedicadas a preparar sus clases debieran ser pagadas?**

Si

No

No sabe

**6. ¿Cuántas horas semanales dedica a correcciones de pruebas y/o trabajos?**

1

2

3

4

5

6

7

**7. ¿Estima que las horas dedicadas a corregir pruebas y/o trabajos debieran ser pagadas?**

SI No

No sabe

**8. En relación a las salidas a terreno, ¿está de acuerdo en que se paguen como hora trabajada?**

Si

No

No sabe

**9. A su parecer, ¿debieran existir horas de colación establecidas para todo el profesorado?**

Si

No

No sabe



**10. De 1 a 7, ¿qué nota le pondría al valor hora académica?**

1      2      3      4      5      6      7

**11. Según su experiencia, ¿debieran considerarse en el modelo educativo los diferentes perfiles y estilos de enseñanza de los profesores? \***

Si

No

Tal vez

**12. ¿Está de acuerdo en que la institución genere un programa sostenido de marketing interno para comunicar, promocionar y valorar el cuerpo docente entre los estudiantes, de forma tal que estos últimos puedan sentirse identificados en los logros y experiencias de aquellos?**

Si

No

No sabe

**13. En relación a los estudiantes de ingreso, ¿considera que deben pasar por un proceso de inducción previa, de nivelación de sus técnicas de estudio, competencias blandas, para mejorar el proceso de aprendizaje dentro del aula? \***

Si

No

Tal vez



**14. Según su experiencia, ¿hace falta mejorar la comunicación y el compromiso de los estudiantes con el modelo educativo, con el fin de integrarlos de forma efectiva a la comunidad educativa?**

Si

No

No sabe

#### **Jerarquización y carrera docente**

**15. Los años de experiencia como profesor ¿debieran ser considerados en una jerarquización docente? \***

Si

No

Tal vez

**16. A su parecer, ¿los años de docencia debiesen traducirse en un incremento del valor hora académica? \***

Si

No

No sabe

**17. Según ud, ¿deben tomarse en cuenta los logros extra-académicos de los profesores (publicaciones, realizaciones, exposiciones, etc) en la jerarquización docente? \***

Si

No

No sabe



**18. ¿Qué otros aspectos deberían tomarse en cuenta en la jerarquización? \***

(Pregunta abierta)

**19. ¿Estima que la Institución debiera ofrecer más becas para la capacitación frecuente de sus docentes? \***

Si

No

A menudo

Eventualmente

**20. El Índice de Desempeño Docente (IDD) tal cual está diseñado, utiliza instrumentos de medición:**

Confiables

Perfectibles

No adecuados

Permisivos

**21. ¿Le parece correcto que su IDD sea afectado por la cantidad de estudiantes que contestan la encuesta docente?**

Si

No

**22. ¿Está de acuerdo con que la Aprobación de Asignatura y la Efectividad en el examen determinen su IDD?**

Si

No



No sabe

**23. ¿Se ha sentido presionado de alguna manera por alcanzar el IDD esperado?**

A menudo

Ocasionalmente

Pocas veces

Nunca

**Clima laboral, entorno, recreación,**

**24. Siente que su jefatura directa produce un clima laboral entre colegas, basado en el reconocimiento y confianza hacia su trabajo.**

Me hace sentir muy en confianza del trabajo que apporto al equipo

Me hace sentir en confianza del trabajo que apporto al equipo

Me hace sentir débilmente en confianza del trabajo que apporto al equipo

Me hace sentir totalmente desconfiada del trabajo que apporto al equipo

**25. Siente que cada vez que necesita comunicarse con la jefatura directa, ésta le escucha empáticamente.**

Siento total empatía de mi jefatura hacia mi relato.

Siento empatía de mi jefatura hacia mi relato.

Siento poca empatía de mi jefatura hacia mi relato.

Siento nada de empatía de mi jefatura hacia mi relato.





**30. ¿Siente que existe hoy una "comunidad educativa" en la que todos participan de las decisiones y en la cual se integran las diferencias? \***

No

Si

No sabe

**31. Según su vivencia, ¿qué factores atentan contra la idea de una comunidad educativa en la institución? \***

Verticalidad de los mandos.

Centralismo en la toma de decisiones.

Bajos sueldos.

Debilidad contractual en los empleos.

No hay espacio para el debate y la reflexión.

No se escuchan a los profesores.

No sabe

**32. De 1 a 7, ¿qué tan democráticas consideras las decisiones que se toman en Duoc respecto a lo académico?**

1

2

3

4

5

6

7

nada de democráticas

muy democráticas

**33. ¿Qué tanto valora conversar con sus pares durante la semana? \***

Lo valoro.

Lo valoro a veces.

No lo valoro.



**34. A tu parecer, ¿deberían haber otras instancias de encuentro y comunicación entre profesor y estudiante?**

Si

No

Tal vez

**35. Si la pregunta anterior es sí, ¿qué tipo de actividad piensa ud. que debería realizarse?**

(Pregunta abierta)

**36. ¿Estás de acuerdo en que cada sede debería responder a las necesidades locales y estar más abierta a la comunidad para que ésta pudiera participar? \***

Si

No

Tal vez

**37. ¿Siente que la sala de profesores es apta para la distensión y recreación de los docentes? \***

1

2

3

4

5

6

7

8

No apta

Altamente apta

**38. ¿Considera que en su sede deberían realizarse actividades artísticas durante la semana? \***

Siempre

Frecuentemente



A veces  
nunca

**39. En su opinión, ¿deberían ofrecerse actividades deportivas y/ o terapéuticas para docentes? \***

Siempre  
Frecuentemente  
A veces  
Nunca

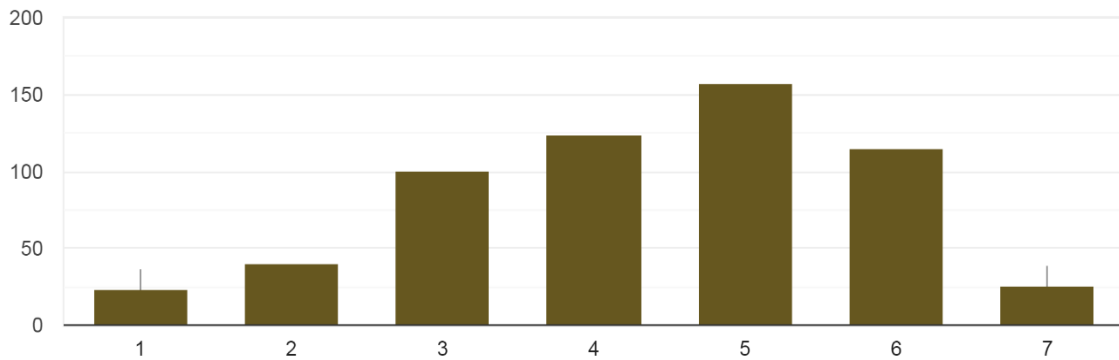
## Análisis gráfico de las respuestas a la encuesta.

**Ava es la plataforma digital de comunicación entre los alumnos, docentes y directivos, para registro de notas, asistencia y comunicación.**

Pregunta N° 1.

Desde el punto de vista de su diseño y usabilidad, ¿qué nota le pondría al AVA?

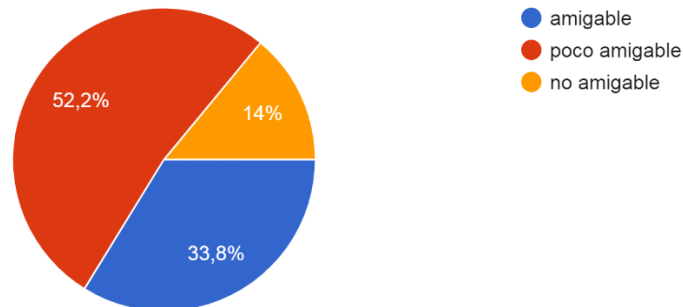
587 respuestas



Pregunta N° 2

¿Considera al AVA una plataforma amigable en su navegación?

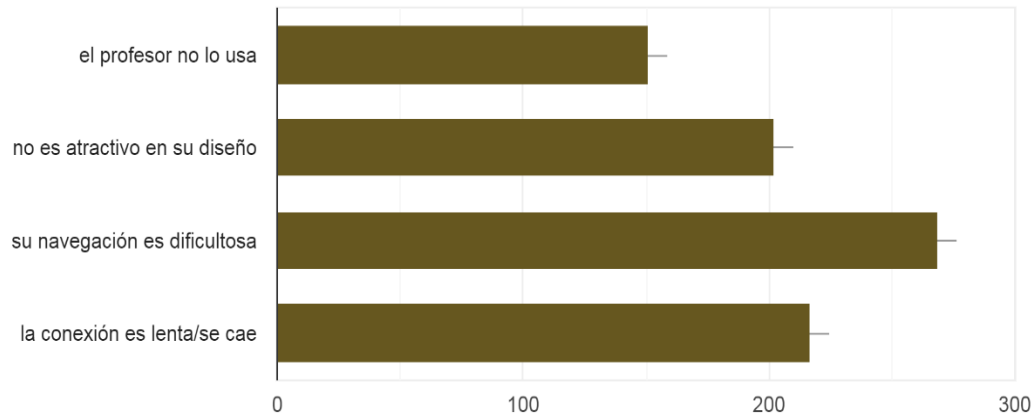
586 respuestas



### Pregunta N° 3

Según su experiencia, ¿cuál es el principal motivo de que los estudiantes no usen el AVA?

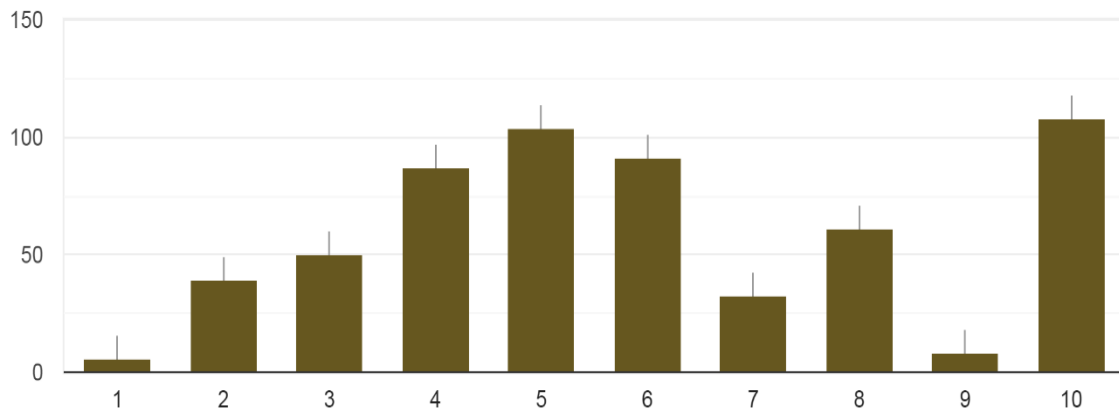
587 respuestas



### Pregunta N° 4

¿Cuántas horas semanales dedica a preparar sus clases?

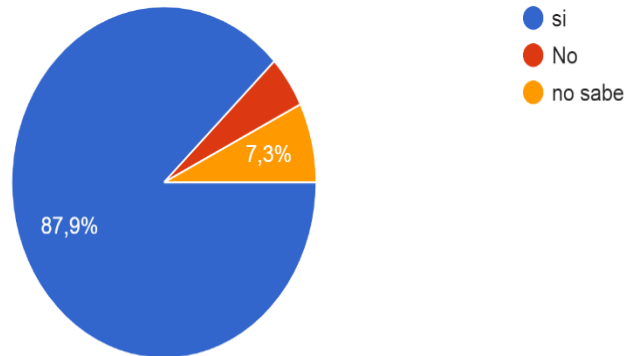
587 respuestas



### Pregunta N° 5

¿Estima que las horas dedicadas a preparar sus clases debieran ser pagadas?

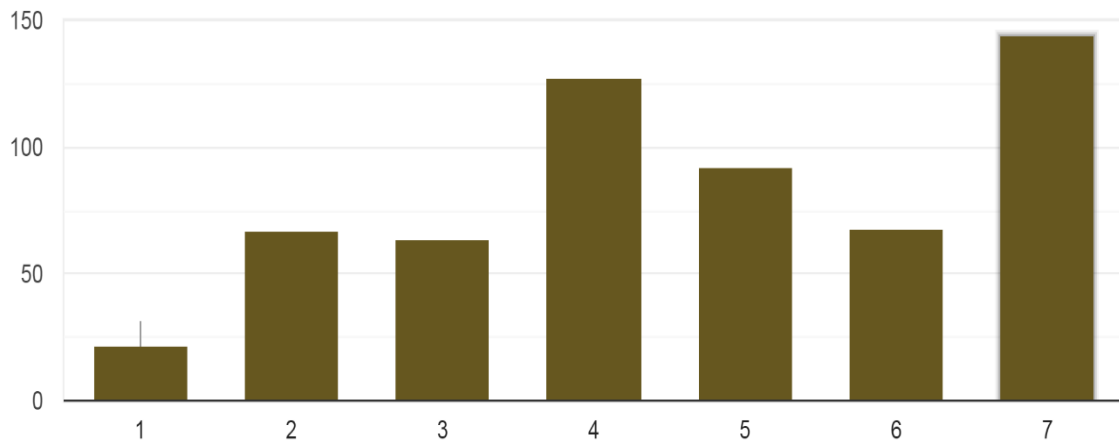
587 respuestas



### Pregunta N° 6

¿Cuántas horas semanales dedica a correcciones de pruebas y/o trabajos?

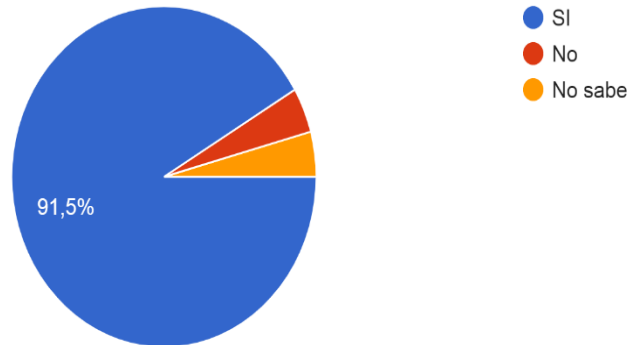
584 respuestas



### Pregunta N° 7

¿Estima que las horas dedicadas a corregir pruebas y/o trabajos debieran ser pagadas?

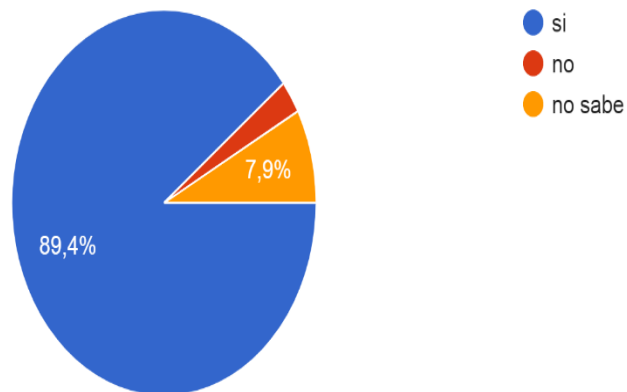
585 respuestas



### Pregunta N° 8

En relación a las salidas a terreno, ¿está de acuerdo en que se paguen como hora trabajada?

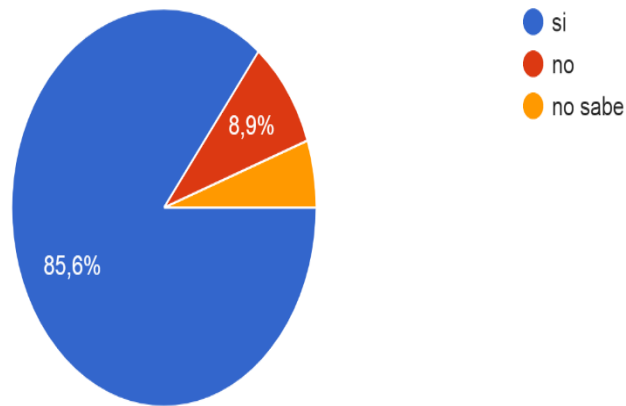
583 respuestas



### Pregunta N° 9

A su parecer, ¿debieran existir horas de colación establecidas para todo el profesorado?

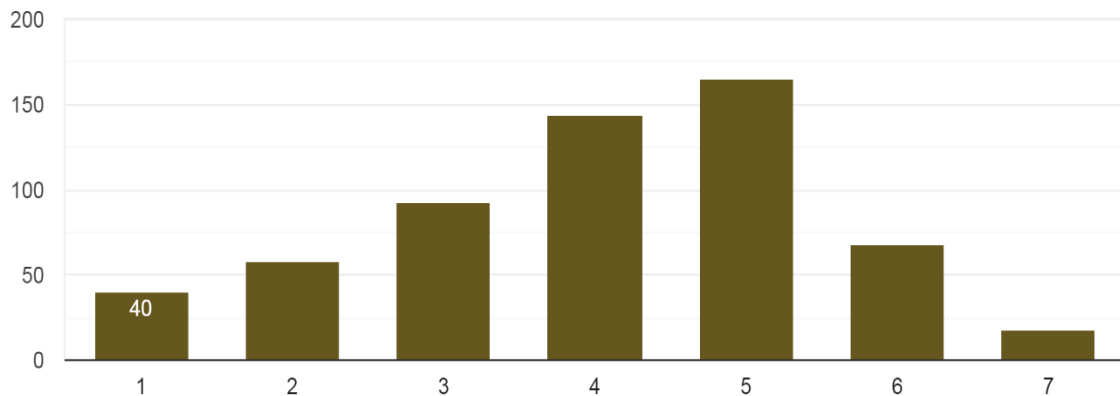
585 respuestas



### Pregunta N° 10

De 1 a 7, ¿qué nota le pondría al valor hora académica ?

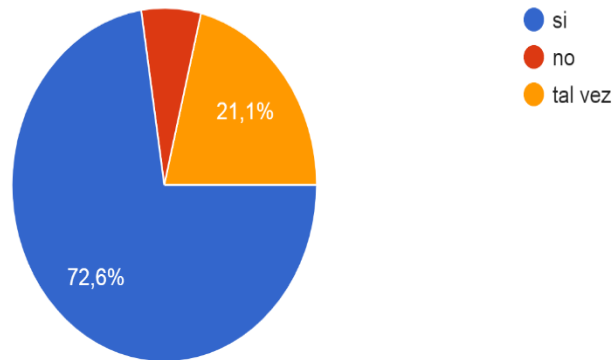
586 respuestas



### Pregunta N° 11

Según su experiencia, ¿debieran considerarse en el modelo educativo los diferentes perfiles y estilos de enseñanza de los profesores?

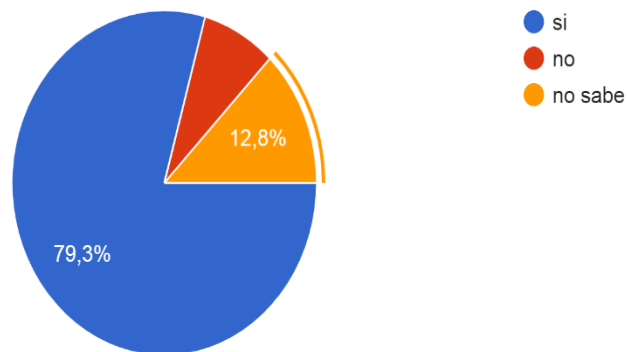
587 respuestas



### Pregunta N° 12

¿Está de acuerdo en que la institución genere un programa sostenido de marketing interno para comunicar, pro...os logros y experiencias de aquellos?

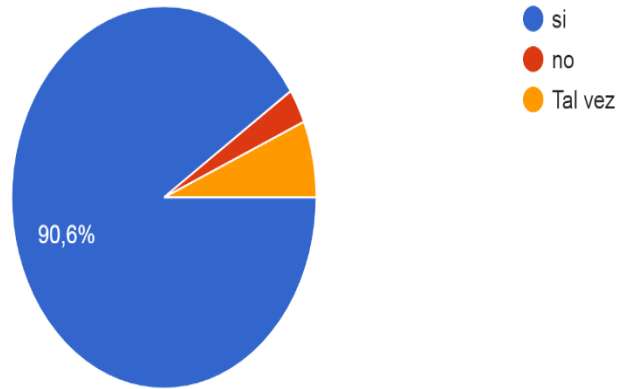
585 respuestas



### Pregunta N° 13

En relación a los estudiantes de ingreso, ¿considera que deben pasar por un proceso de inducción previa, de nivel...roceso de aprendizaje dentro del aula?

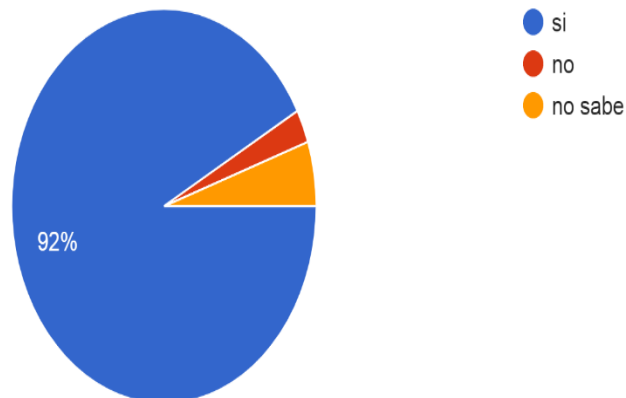
587 respuestas



### Pregunta N° 14

Según su experiencia, ¿hace falta mejorar la comunicación y el compromiso de los estudiantes con el ...a efectiva a la comunidad educativa?

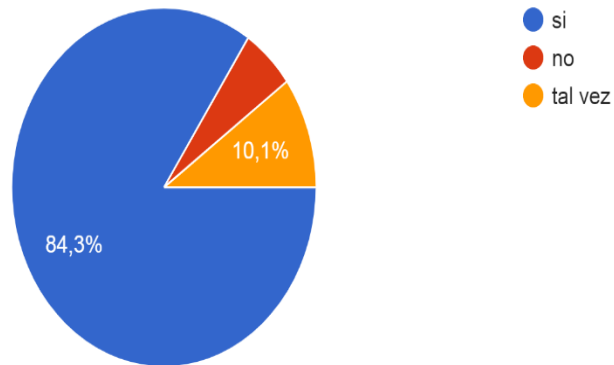
586 respuestas



### Pregunta N° 15

Los años de experiencia como profesor ¿debieran ser considerados en una jerarquización docente?

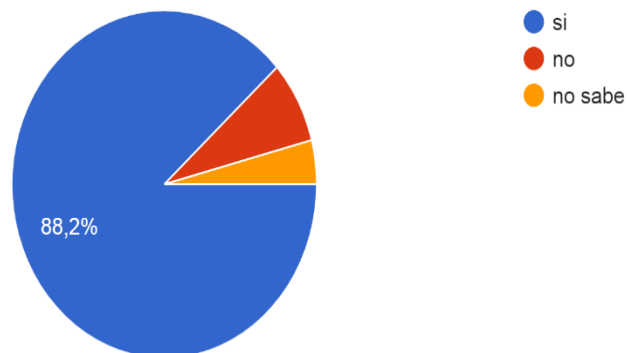
587 respuestas



### Pregunta N° 16

A su parecer, ¿ los años de docencia debiesen traducirse en un incremento del valor hora académica?

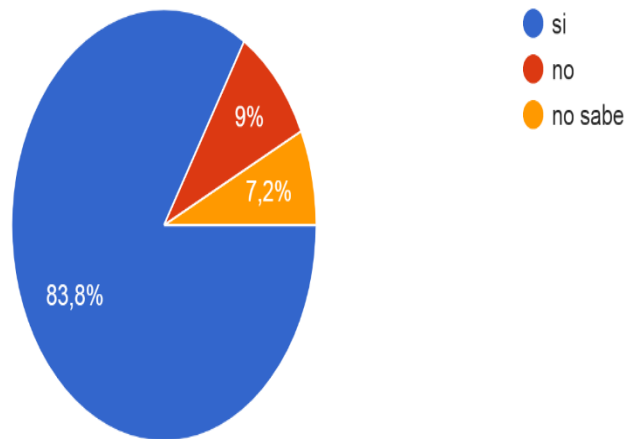
587 respuestas



### Pregunta N° 17

Según ud, ¿deben tomarse en cuenta los logros extra-académicos de los profesores (publicaciones, realización...nes, etc) en la jerarquización docente?

587 respuestas



### Pregunta N° 18

¿Qué otros aspectos deberían tomarse en cuenta en la jerarquización?

- Experiencia laboral
- Grados académicos
- años de servicio
- Diplomados
- cantidad de horas
- Experiencia en el rubro
- Desempeño
- Experiencia en la industria
- Especializaciones
- vinculación con el medio
- Estudios de postgrado
- Años de servicio
- Grado académico
- El IDD



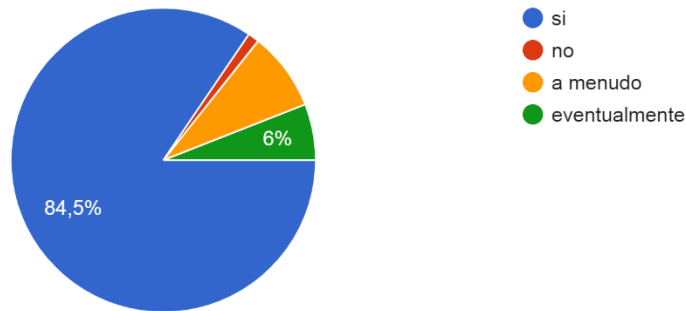
- No estoy de acuerdo con la jerarquización
- Compromiso con la labor docente
- Antigüedad
- Perfeccionamiento
- observación de clases y correspondiente seguimiento por la uap
- Dedicación y valorización del tiempo adicional entregado a los edudiantes
- Títulos y grados
- vinculación con el medio, nivel de compromiso del docente por ejemplo en relación a actividades inter universidades o con gente externa a duoc. No debiera estar vinculado a aprobación del alumnado. Experiencia laboral, participación de instancias de perfeccionamiento, generación de propuestas de mejoras educativas, etc
- Experiencia laboral comprobada en la disciplina. Hay docentes categorizados que nunca han trabajado en otra empresa que no sea Duoc, y lo que enseñan es teoría.
- Puntualidad, asistencia (No considerando licencias médicas)
- Certificaciones
- Certificaciones relacionadas con las asignaturas dictadas
- El compromiso y las actividades que se han realizado por y para la institución.
- Otros trabajos que uno realiza en la institución
- capacitaciones y cursos de especialidad que el profesor va tomando a lo largo de los años para mantenerse actualizado
- Responsabilidad del docente, asistencia, cumplimiento de obligaciones docentes
- Cantidad de asignaturas dictadas. Estudios de especialización
- Promover de forma transversal el acceso a capacitaciones con objetivos de
- Especializaciones tanto DISCIPLINARES como ACADÉMICAS
- Los cursos, habilitaciones, diplomados, todo tipo de especialización, además de los grados académicos que tiene el docente. Su responsabilidad y puntualidad.
- Todas las actividades que realiza el profesor para mejorar o incluir en su desempeño al alumnado.
- Alta evaluación de los estudiantes
- especialización disciplinar, diseño de material de poyo e instruccional
- Dificultad- complejidad de los ramos que cada docente imparte.
- Además de lo académico se debiese considerar el cumplimiento de labores administrativas.
- Conocimiento extra a su profesión
- Vinculación con el medio y formación académica postgrado

OTROS (441)

### Pregunta N° 19

¿Estima que la Institución debiera ofrecer más becas para la capacitación frecuente de sus docentes?

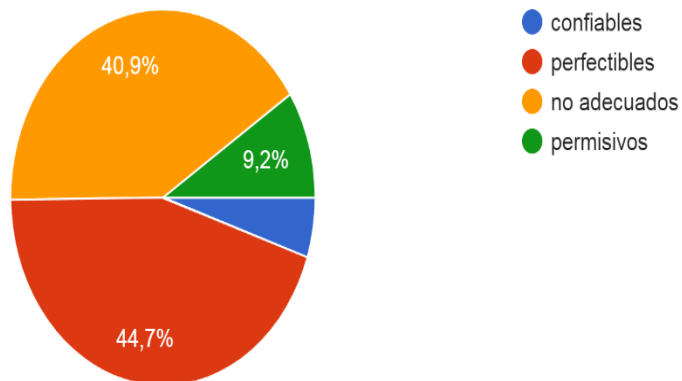
587 respuestas



### Pregunta N° 20

El Índice de Desempeño Docente (IDD) tal cual está diseñado, utiliza instrumentos de medición:

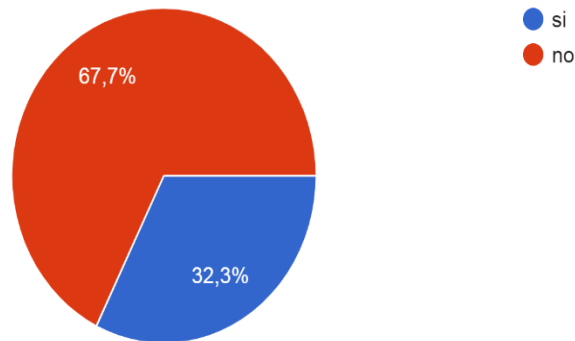
584 respuestas



### Pregunta N° 21

¿Le parece correcto que su IDD sea afectado por la cantidad de estudiantes que contestan la encuesta docente?

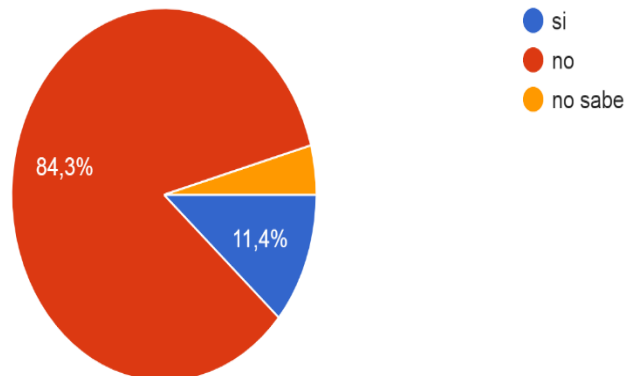
585 respuestas



### Pregunta N° 22

¿Está de acuerdo con que la Aprobación de Asignatura y la Efectividad en el exámen determinen su IDD?

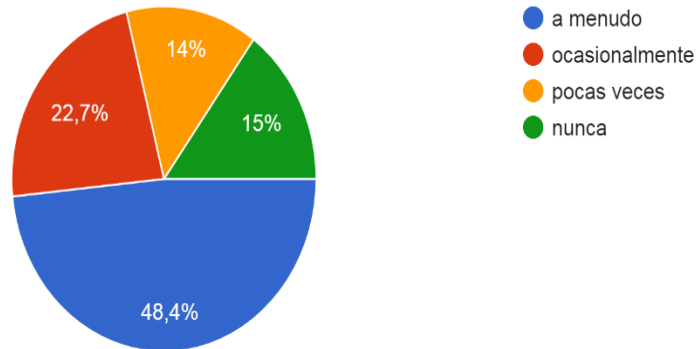
586 respuestas



### Pregunta N° 23

¿Se ha sentido presionado de alguna manera por alcanzar el IDD esperado?

587 respuestas



### Pregunta N° 24

Siente que su jefatura directa produce un clima laboral entre colegas, basado en el reconocimiento y confianza hacia su trabajo.

586 respuestas



### Pregunta N° 25

Siente que cada vez que necesita comunicarse con la jefatura directa, ésta le escucha empáticamente.

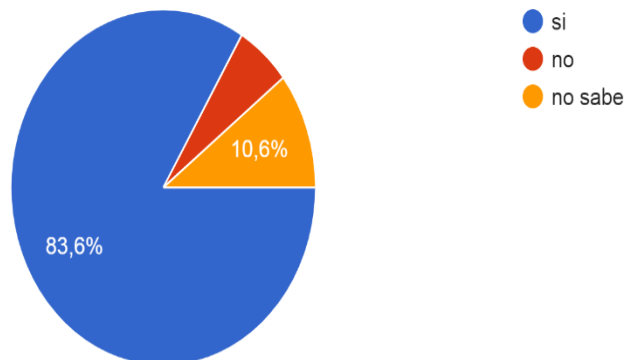
586 respuestas



### Pregunta N° 26

¿Está de acuerdo con que las jefaturas debieran recibir educación emocional y de liderazgo de forma permanente?

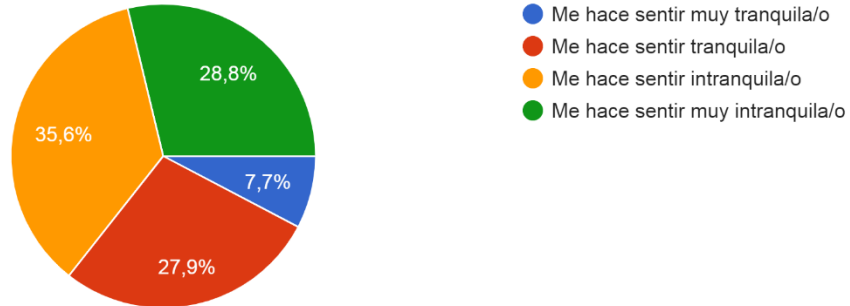
586 respuestas



### Pregunta N° 27

Tu trabajo en duoc ¿te hace sentir que puedes planear tu vida familiar con tranquilidad?

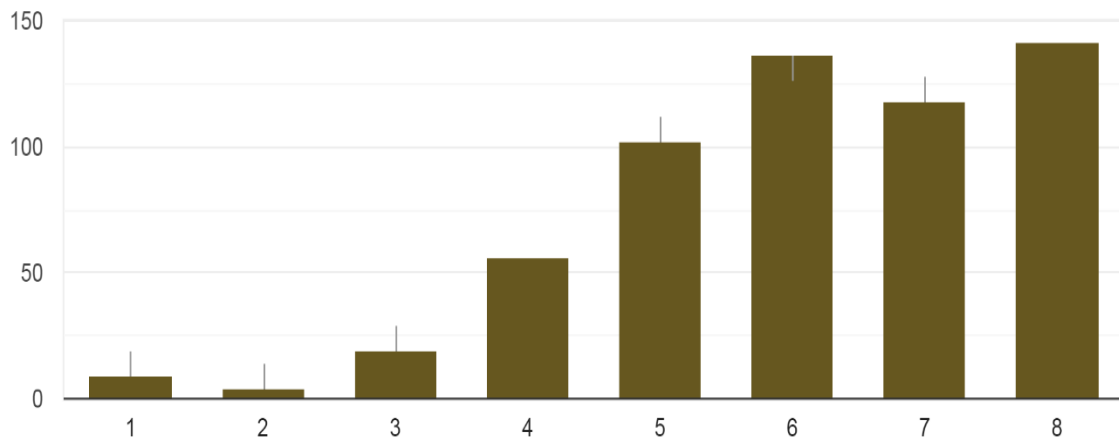
584 respuestas



### Pregunta N° 28

¿Qué tan exigido a cumplir las metas se ha sentido dentro de la institución?

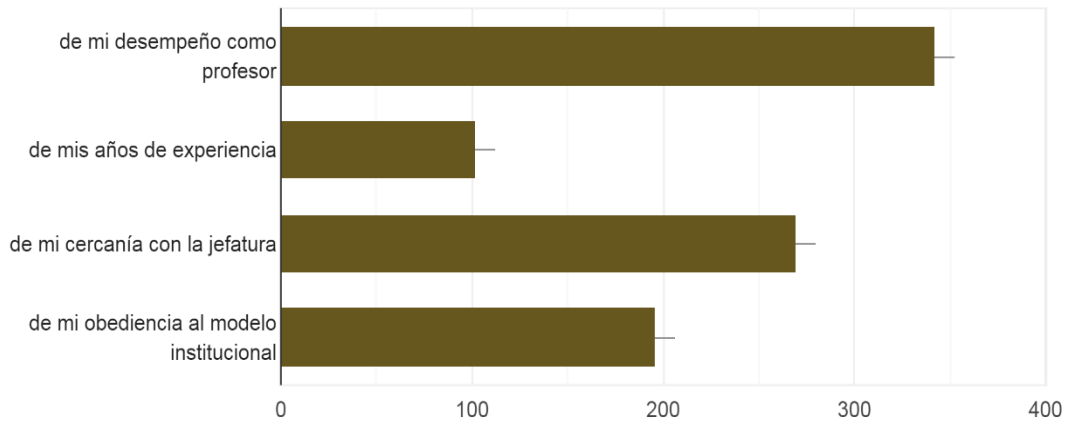
587 respuestas



### Pregunta N° 29

Siente que la asignación de la carga académica depende de:

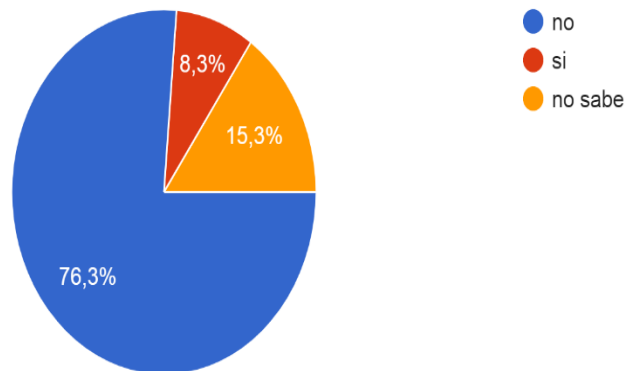
587 respuestas



### Pregunta N° 30

¿Siente que existe hoy una "comunidad educativa" en la que todos participan de las decisiones y en la cual se integran las diferencias?

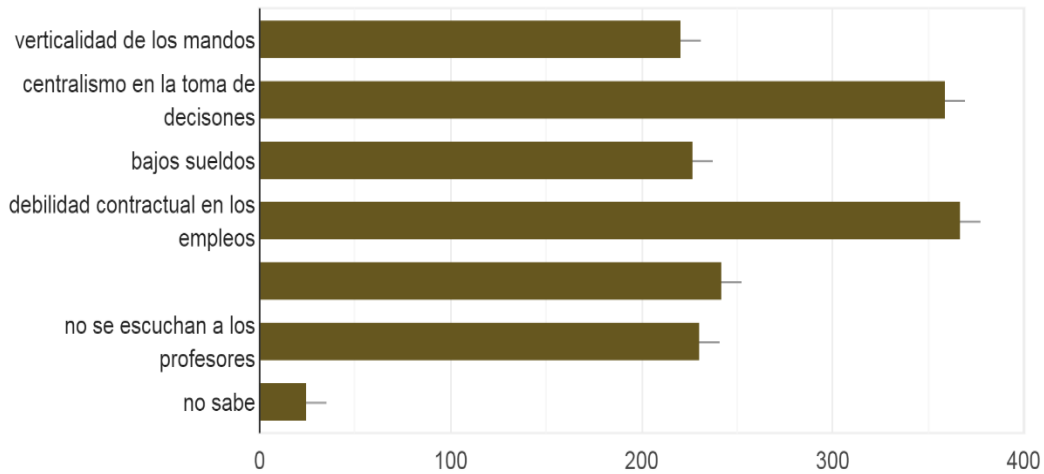
587 respuestas



### Pregunta N° 31

Según su vivencia, ¿qué factores atentan contra la idea de una comunidad educativa en la institución?

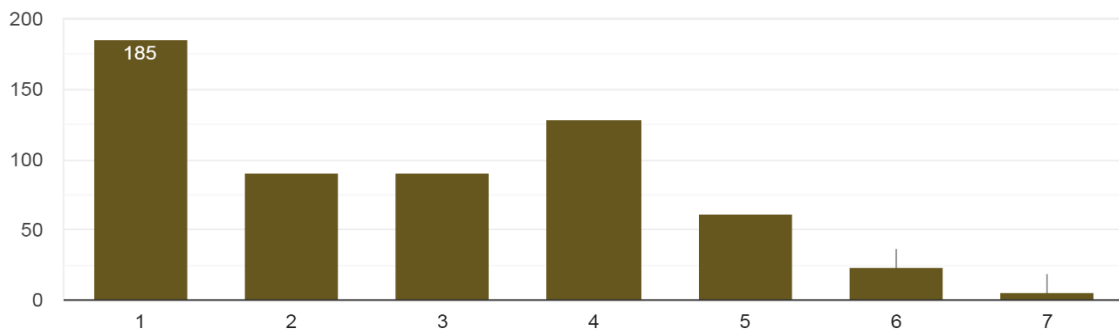
587 respuestas



### Pregunta N° 32

De 1 a 7, ¿qué tan democráticas consideras las decisiones que se toman en Duoc respecto a lo académico?

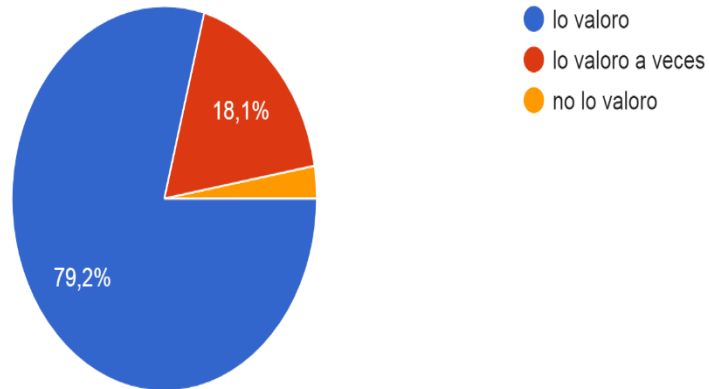
586 respuestas



Pregunta N° 33

¿Qué tanto valora conversar con sus pares durante la semana?

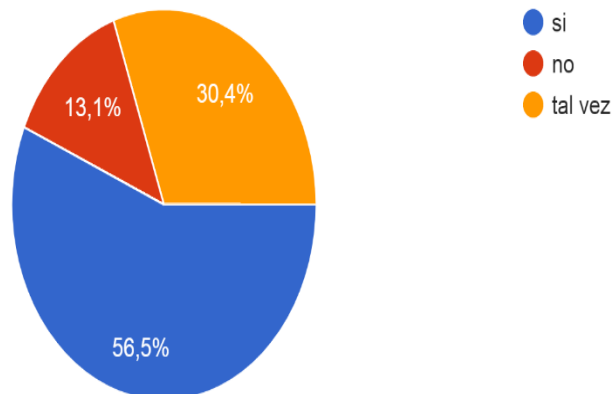
587 respuestas



Pregunta N° 34

A tu parecer, ¿deberían haber otras instancias de encuentro y comunicación entre profesor y estudiante?

586 respuestas





## Pregunta N° 35

**Si la pregunta anterior es sí, ¿qué tipo de actividad piensa ud que debería realizarse?**

- Foros
- Conversatorio
- Claustros
- Jornadas de reflexión
- Salidas a terreno
- Horas de atención a alumnos
- Jornadas de motivacion
- Actividades extracurriculares
- recreación en la sede, ferias comunes, recitales compartidos entre docentes y estudiantes, charlas abiertas, excursiones,
- alguna especie de jefes de curso, profesor a cargo de secciones de inicio (con horas asignadas) para guiar a los alumnos de primer año y con esto disminuir la deserción. Simular empresas en asignaturas de proyecto para los alumnos de últimos años, realizar evento tipo Feria donde puedan mostrar sus avances simulando que ya trabajan para que tomen experiencia en defender sus proyectos. Semillero de postulaciones a fondos de gobierno liderado por profesores capacitados para generar espacios de innovación real y arrojo por parte de los alumnos. Creo que también debiera capacitarse a los profesores en diversas oportunidades que brindan los gobierno. Generar una cultura de capacitación y retroalimentación docente, por ejemplo los profes de ingles enseñar idiomas a los demás profesores, es decir intercambiar saberes dentro comunidad en época de baja carga académica, para potenciar habilidades.
- Debríamos tener tiempo asignado que no sea en los pasillos para poder atender las inquietudes de los estudiantes.
- Talleres de: apoyo emocional, derechos y deberes, organización sindical, aspecto legales del trabajo, actividades extraprogramaticas, día del estudiante
- Olimpiadas, deportes, actividades culturales, etc...
- Actividades institucionales programadas en 2 oportunidades por semestre
- Actividades de vinculacion con el medio, salidas a terreno, actividades extraprogramaticas
- Reuniones cruzadas para que los profesores hablen de los alumnos del semestre y sus dificultades
- Tutorías, encuentros fraternos, actividades sociales, talleres
- reflexionar de la carrera que estudia
- Pago de hora por atención al estudiante



- Generar espacios de encuentros sobre temas de orden político, económico, a nivel global y local.
- Investigación Aplicada
- REUNIONES AMPLIADAS DE CAMARADERIA, CLAUSTROS
- inquietudes que tengan sobre la carrera y aportes que ayuden a mejorar su perfil como futuros profesionales.
- Actividades centradas en disciplinas específicas
- Horas de atención a alumnos
- Por ejemplo dentro de las actividades al menos una vez al semestre una reunión para conversar y conocer otras inquietudes. Podría ser una convivencia en la sala o fuera de ella.
- Conversaciones que permitan aclarar algún problema con los alumnos, tanto académico como actitudinal.
- debieran existir horas de atención a alumnos, para responder dudas o establecer nexos
- Reuniones fuera de lo académico. Reunirse con los estudiantes a conversar de otros aspectos o vivencias
- Actividades deportivas , de interacción bibliotecaria que permitiera generar esa relación de convivencia.
- Focus group
- Conversatorios, reuniones de opinión y actividades que permitan la retroalimentación entre el que enseña y el que aprende.
- Encuentros, asambleas y centro de alumnos
- Pensar como equipo no individuos
- Tiempo dedicado a atención de estudiantes pagado
- FocusGroup- Conversatorios-Salidas a Terreno-Coaching etc
- Encuentros mensuales
- Horas protegidas para discusión de proyectos, clima laboral, perfil de estudiante, entre otros.
- plenarios / presentación formal de docentes por carrera
- Proyectos de innovación, investigación, vinculación, etc. Que sean colaborativos
- Foros presenciales
- Investigación conjunta
- Charlas profesionales, vivenciales, desarrollo personal.
- El profesor debería tener horas destinadas a entrevistas con alumnos fuera de la clase, dentro del espacio académico. Eso ayudará a dar seguimiento a los casos de alumnos con problemas de rendimiento académico, psicológicos, etc.
- Mesas de conversacion y reflexion
- Establecer horas atención estudiantes y que exista una organización formal de los estudiantes y no la dispersión actual.
- Simposios, charlas, competencias.
- ferias, exposiciones, charlas y seinarios, salidas a terreno de comunidades

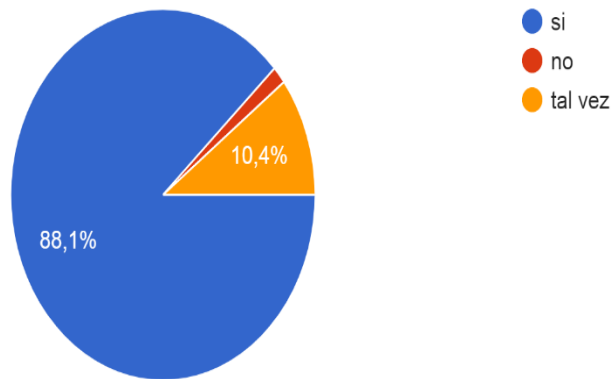


- docentes asignados como tutores docentes de alumnos durante toda la carrera
- Dudas de clase o problemas con notas, inasistencias. Tiempo extra que no nos pagan.
- charlas, encuentros, talleres, etc
- Actividades grupales, deportivas (competencias), de jornadas de trabajo voluntario hacia la comunidad y el medio ambiente por ejemplo.
- con vinculaciones con el medio
- Conservatorios, talleres, actividades deportivas
- RETIROS Y RECREATIVAS
- Claustros estamentales, espacios físicos de reunión
- Atención a alumnos. No solo los directores de carrera deben hacerlo, sino también nosotros. Debemos tener horas para atenderlos, ya sea en una sala pequeña u otro espacio y de esa forma podremos profundizar en lo académico y por sobre todo, en lo humano en la cercanía con el alumno. Somos referentes y estoy completamente seguro que en este diálogo uno a uno, que no se puede dar en clases, avanzaríamos mucho, desarrollaríamos empatía y confianzas mutuas. Además descongestionaría el tener que hacer muchas horas para llegar a un sueldo decente y provocaríamos placer de conversar y ser guía y líder para ellos, nuestros alumnos.
- extracurriculares, salidas dentro de jornada académica, instancias programadas dentro de la asignatura, en focus group
- Desayunos, Actividades fuera del ambito academico,
- foros extra académicos
- Foros, debates, workshops transversales, proyectos transversales, encuentros musicales y artístico entre otros.
- foros, encuentros
- Actividades de encuentro y transversales entre asignaturas
- Actividades en terreno
- Foros, Focus group, Conversatorios
- realizar algún tipo de deporte o actividad extra académica.
- asambleas y reuniones con delegados
- Debería haber espacio físico y horario pagado para reunirse con alumno fuera del aula
- Deportes, actividades sociales
- OTROS (206)

### Pregunta N° 36

¿Estás de acuerdo en que cada sede debería responder a las necesidades locales y estar más abierta a la comunidad para que ésta pudiera participar?

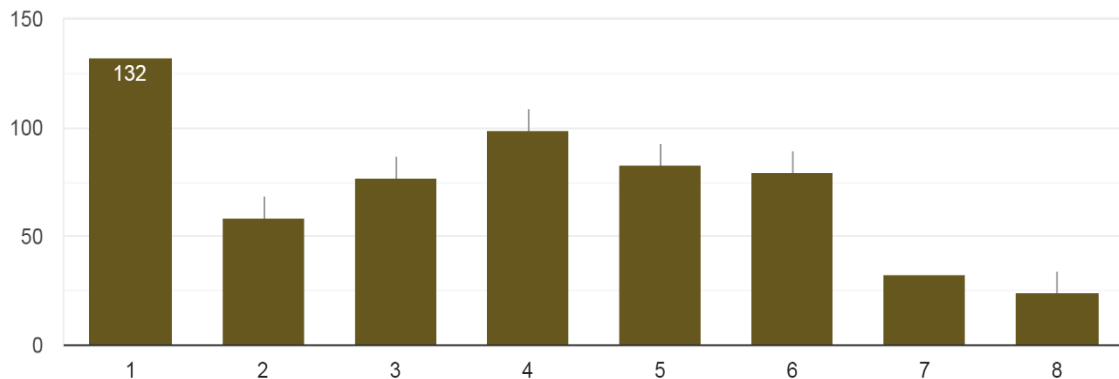
587 respuestas



### Pregunta N° 37

¿ Siente que la sala de profesores es apta para la distensión y recreación de los docentes?

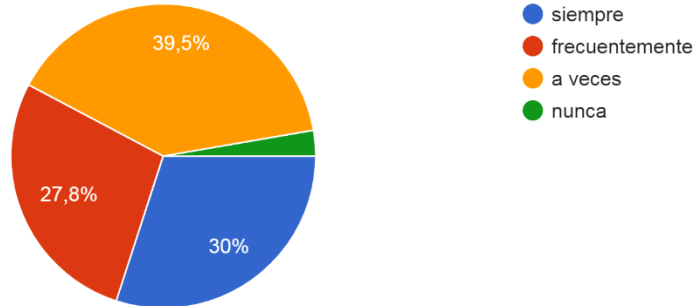
587 respuestas



### Pregunta N° 38

¿Considera que en su sede deberían realizarse actividades artísticas durante la semana?

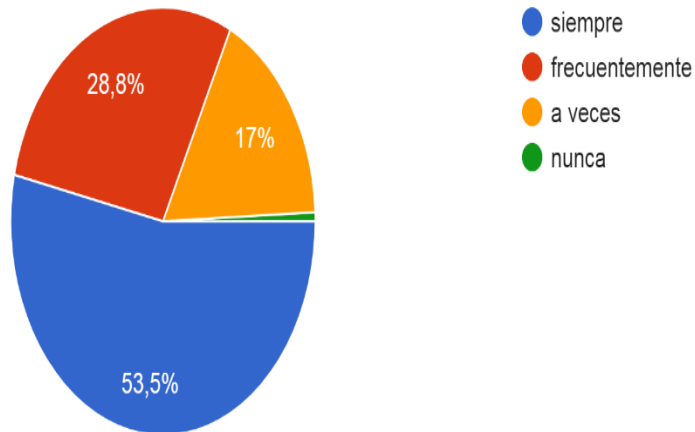
587 respuestas



### Pregunta N° 39

En su opinión, ¿deberían ofrecerse actividades deportivas y/ o terapéuticas para docentes?

587 respuestas



## Propuestas remediales

- La plataforma digital AVA, no es amigable, lo cual propone que debiera trabajarse en una herramienta digital que fuera mas interactiva y que capte la atención de los usuarios para incorporarla como elemento pedagógico de satisfacción adecuada.
- Se evidencia una sobrecarga de tiempo, no remunerado, a la preparación de clases y revisión de pruebas, lo cual propone exista una modalidad de estímulo y retribución por el tiempo de desgaste.
- Las salidas a terreno, en los casos que exceden a las horas de tiempo pactado debieran ser pagadas.
- Contar con tiempo de colación adecuado a una buena digestión.
- Generar espacios de socializar y adecuar los estilos de enseñanzas aplicados al modelo educativo de la organización.
- Debiera existir un proceso de Plan común a fin de generar instancias inductivas a los alumnos para su proceso de ingreso a la formación de su carrera.
- La comunicación debe ser un elemento de mayor trabajo, para tener interacción con los estudiantes, en todo ámbito de su proceso.
- El docente debiera ser valorizado como un verdadero agente de cambio en los educandos y no solo como un Operario de producción para generar ingresos económicos a la organización. Debiendo valorizarlos íntegramente como verdaderos actores y reconocer su crecimiento cuando aumentan sus conocimientos al estudiar y seguir procesos académicos que se vuelven factores relevantes para los alumnos.



- Los factores de evaluación docente, debieran ser vistos con el prisma de crecimiento del alumno, y no solo como un factor de aprobación sometido a la ecuación “Aprobación versus subvención estatal”.
- La presión por tener un adecuado IDD, que incluye aprobar alumnos, veros mantener carga académica el siguiente semestre, genera que el factor calidad de la educación sea bajo.
- Mejorar el clima laboral en todo aspecto, ya que la encuesta refleja un ambiente poco saludable para una adecuada calidad de vida.
- La encuesta en la pregunta abierta Que indica la necesidad de generar espacios de dialogo Profesor - estudiante incluye una larga lista de propuestas, que darían un resultado de éxito en la convivencia y ambiente laboral.
- Existe la necesidad de que los docentes tengan espacios (sala de profesores, casino o comedor), adecuados a la recuperación y al descanso entre clases para aumentar el confort de la en los procesos educativos.

## Bibliografías

Contenidos de asignatura Metodologías de investigación, correspondiente al 1er semestre de estudio de este Magister.

- La presentación “Metodología de la Investigación”.
- La Lectura básica “Planteamiento del problema, objetivos, preguntas de investigación y justificación del estudio”.
- La lectura complementaria “Planteamiento del problema de investigación”.

## **Anexos**

La hoja de respuesta en formato Excel, resulto un documento bastante grande, por tal razón se envía adjunto y vinculado con enlace en este trabajo.

Se abre posicionando el mouse sobre la palabra encuesta y presionando la tecla control y haciendo click con el mismo mouse.

[Encuesta.xlsx](#)