



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

**DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS ÁREAS DE
LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS, EL LIDERAZGO
PEDAGÓGICO, LA GESTIÓN CURRICULAR Y LA GESTIÓN DE
RECURSOS DE LA ESCUELA BERNARDO O'HIGGINS DE LA COMUNA
DE SAN FELIPE DE LA REGIÓN DE VALPARAÍSO**

Nombre de la candidata a magíster: Ginette Robles Muñoz

Nombre tutor guía: Jennifer Quiñonez Fuentes

Nombre tutor pedagógico: Rocío Riffo San Martín

Mayo, 2023

Índice

Resumen.....	2
Introducción.....	3
Marco teórico.....	4
1. Formación basada en competencias en el ámbito académico, especialmente del nivel educativo del establecimiento donde se realiza el trabajo.....	4
2. Liderazgo pedagógico.....	4
3. Gestión curricular y de recursos.....	4
4. La elaboración, validación y aplicación de instrumentos de evaluación.....	4
Marco Contextual.....	5
Reseña Histórica.....	6
Diseño y aplicación del instrumento.....	8
Análisis de los resultados.....	9
Área Formación Basada en Competencias.....	9
Área Liderazgo Pedagógico.....	10
Área Gestión Curricular.....	11
Área Gestión de Recursos.....	12
Propuestas de Mejora.....	14
Área Formación Basada en Competencias.....	14
Área Liderazgo Pedagógico.....	14
Área Gestión Curricular.....	15
Área Gestión de Recursos.....	15
Conclusión.....	17
Bibliografía.....	18
Anexos.....	19

Resumen

El presente documento presenta un trabajo realizado resultante de la aplicación de los conocimientos adquiridos en la formación para obtener el grado de Magíster Profesional en Educación, Mención Currículum y Evaluación Basado en Competencias de la Universidad Miguel de Cervantes. Este consiste en la elaboración, implementación, y análisis de un instrumento de carácter cuantitativo para la recopilación y análisis de la perspectiva que tiene una muestra de veinte personas pertenecientes a la comunidad escolar Escuela Bernardo O'Higgins de San Felipe en relación al nivel cumplimiento de ciertos estándares enmarcados a cuatro áreas, las cuales son formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos. A través de un análisis cuantitativo de la encuesta de escala de Likert, el análisis de datos mostró respuestas concordantes hacia la realidad escolar del establecimiento, evidenciando sus fortalezas y debilidades. Se presentan entonces una serie de propuestas para mejorar y/o mantener aquellos resultados.

Introducción

El presente documento, resultante de la integración y aplicación teórico-práctica de los conocimientos y habilidades adquiridos en el transcurso de I, presenta la elaboración, aplicación en terreno y el análisis de un instrumento de carácter cuantitativo que diagnostica a nivel meso curricular en la Escuela Bernardo O'Higgins de la comuna de San Felipe cuatro áreas. Estas son la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos. Esto con la intención de buscar fortalecer las competencias adquiridas durante el proceso de formación y así mismo contribuir al análisis y solución creativa de una problemática relacionada con el objeto de estudio o campo de acción de la mención.

En primer lugar, se comparte una revisión de la literatura que da sustento al trabajo y se hace referencia explícita a las características del contexto en el cual se realiza el trabajo es decir, el ya mencionado establecimiento escolar Escuela Bernardo O'Higgins. Estas se obtuvieron a partir de la investigación del entorno y de la propia realidad del establecimiento. Además, se describen los principales aspectos relacionados con antecedentes geográficos, socioeconómicos y culturales que rodean a la institución. Luego, se presenta el instrumento que permitió diagnosticar las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y de recursos a nivel mesocurricular, es decir a nivel del establecimiento educacional.

Más adelante, se señalan los datos obtenidos con su correspondiente análisis. Este se presenta por cada una de las áreas, es decir: formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y recursos. Finalmente, se presentan una serie de propuestas de mejora que están directamente relacionadas con las principales debilidades identificadas de acuerdo a los resultados obtenidos, tratando de mejorarlas o con las fortalezas para mantenerlas.

Marco teórico

1. La formación basada en competencias

Según Caro (2020), es a principios del siglo XX que la escuela comienza a cuestionar su función, desprendiéndose de su visión academicista para defender la idea de que debe servir para prepararse para la vida. La escuela ya no busca que sus estudiantes memoricen sino que encuentren el sentido aplicable de lo que aprenden. Tal como indica Caro (2020), Monereo señala que ser competente es algo más que ser hábil en la ejecución de tareas; ser competente es ser capaz de afrontar, a partir de las habilidades adquiridas, nuevas tareas o retos que supongan ir más allá de lo aprendido. Implica disponer de conocimientos, un gran número de procedimientos y de la reflexión para su aplicación con el fin de alcanzar la mayor efectividad posible (Caro, 2020). Más allá, la competencia se demuestra siendo capaz de movilizar los recursos necesarios para afrontar problemas (Zabala y Arnau, 2007). Hoy en día, es una obligación en el mundo laboral poseer ciertas competencias y, si no se posee una formación continua que ayude a entregar y desarrollar estas competencias las opciones de trabajo se reducen de forma muy drástica (Caro, 2020).

Se necesita entonces que las propuestas curriculares consideren llevar a cabo la evaluación enmarcada en un enfoque por competencias, es decir, evaluar acciones y actuaciones en el contexto de situaciones auténticas buscando enlazar los conocimientos al día a día (Bizarro, et. al, 2019) Para ello, Caro (2020) nos señala que se deben vincular las competencias con las capacidades, lo que supone destacar el carácter aplicativo de los aprendizajes y a la vez que reconocer una perspectiva global en la que intervienen tanto elementos cognitivos, como actitudes y habilidades. Es así como cobra relevancia el comunicar a los estudiantes desde el inicio del proceso de enseñanza y aprendizaje en qué competencias serán evaluados, cuál es el nivel esperado y cuáles los criterios sobre los cuales se les evaluará (Mineduc, 2016). Para Caro (2020), esto significa un desarrollo en la autonomía del alumnado además de en su motivación hacia el proceso de enseñanza-aprendizaje. Bizarro et al. (2019) también comprende el beneficio que

constituye esta acción, donde el estudiante participa activamente de su proceso de evaluación (Hamodi et al, 2015), y se refiere entonces a ella con el concepto de evaluación compartida, ya que contempla no sólo la orientación y corrección por parte del docente hacia el estudiante sino también donde el estudiante interviene en sus propios procesos.

Por otro lado, Caro (2020) establece que dentro del trabajo por competencias se dan ventajas orientadas a la cohesión e integración del currículum ya que se consagra la interdisciplinariedad y la globalización curricular, implicando la colaboración y coordinación del cuerpo docente. Sin embargo, esto significa que se requiere una nueva cultura evaluativa en aula tanto en docentes y estudiantes (Bizarro et al., 2019). Al respecto, Caro (2020) esclarece que:

La actitud y disposición del nuevo trabajo por realizar con este nuevo enfoque, requiere que el profesorado esté dispuesto a realizarlo, entendiendo cuáles serían sus posibilidades y limitaciones de acuerdo con cada contexto. Las nuevas tareas docentes requieren de formación, tanto en la organización, seguimiento y evaluación continua de los estudiantes. Además, que manejen de forma acabada los saberes de cada materia, para poder organizar de mejor manera el aprendizaje y las distintas formas de aprendizaje activo (Caro, 2020, p.p. 52).

Es así cómo se denota que el enfoque por competencias requiere cambiar las prácticas tradicionales del aula (Bizarro et al., 2019). Resulta además complejo de trabajarse en educación básica, ya que amerita que se cumplan requisitos de integración de currículum, trabajando en torno a proyectos o actividades de interés para el alumnado, además de la formulación de objetivos en competencias, evitando la correlación de competencia que se quieran lograr (Casanova, 2012).

Caro (2020) expresa que para trabajar distintos elementos curriculares orientados a la competencia deben converger las habilidades, los conocimientos y las actitudes no excluyéndose el uno del otro ya que “el conocimiento es necesario para poner en práctica las habilidades para poder enfrentar de forma exitosa una

situación en tiempo real, que es la principal finalidad del trabajo por competencias” (Caro, 2020, pp.49).

Marco Contextual

La Escuela Bernardo O'Higgins es una escuela municipal urbana, con Jornada Escolar Completa (JEC), que imparte educación en modalidad mixta en los niveles pre kínder a 8° básico. La institución se encuentra inserta en los sectores que componen la población Luis Gajardo, Sargento Aldea, El Canelo, Orolonco; los cuales se caracterizan por pertenecer a un radio urbano, de diversas realidades sociales y económicas. *

El Índice de Vulnerabilidad o IVE corresponde al 93%, el cual ha tenido un promedio desde el año 2016 al 2020 de un 94%. En la mayoría de los hogares, existe madre jefa de hogar y las labores a las cuales principalmente se dedican los adultos a cargo de los estudiantes es la temporada agrícola y trabajos esporádicos. En los últimos 5 años, ha ido en aumento la población migrante, incorporando a la escuela niñas y niños de nacionalidad haitiana, dominicana, cubana, argentina, peruana, colombiana, venezolana y boliviana. El nivel socioeconómico declarado en la última caracterización de la Agencia de la Calidad de la Educación el año 2019, es medio bajo y bajo según curso (4° y 8° básico). Más allá, la categoría de desempeño es insuficiente.

El sello de la Escuela es "Estudiantes protagonistas de su aprendizaje" y su misión y visión se detalla continuación:

"Educamos a estudiantes en el desarrollo de habilidades cognitivas, inter e intrapersonales, por medio de modelos pedagógicos que promueven el aprendizaje significativo y profundo, en el ejercicio constante de la pedagogía centrada en el estudiante como protagonista y el docente como facilitador de los procesos de aprendizaje. La Visión de la Escuela espera que esta logre constituirse en una institución educativa que se visualiza como un referente en la formación de personas en sus ámbitos afectivos, sociales, emocionales y cognitivos, destacando por las competencias comunicación efectiva y de pensamiento crítico, impulsando la creatividad e innovación permanente" ().

Por otro lado, los vertiginosos cambios que se generaron a raíz de la contingencia sanitaria mundial, han llevado a la comunidad a una reflexión aún más profunda respecto cuales son los desafíos que enfrenta la escuela y cómo logra

construir un sentido de visión compartida en todos los actores de la Comunidad que favorezca la consecución de los anhelos declarados en el PEI.

La Escuela Bernardo O'Higgins define los siguientes objetivos estratégicos.

1. Promover el aprendizaje significativo y profundo en todo el estudiantado, que les permita progresar en sus niveles de aprendizaje (Bransford, Brown and Cocking, 2000).

2. Promover el desarrollo de habilidades socioemocionales que le permitan desenvolverse en la sociedad de manera autónoma y responsable (Bransford, Brown and Cocking, 2000).

3. Promover la innovación pedagógica permanente en los procesos de gestión de la escuela.

Reseña Histórica

La Escuela "Bernardo O'Higgins Riquelme" nace un 20 de Agosto de 1890 en la ciudad de San Felipe, como Escuela Elemental y el 1° de Marzo de 1893 se crea la Escuela Superior de Hombres N°1, bajo decreto N°382 y nombrase a Don Florindo del Carmen Muñoz como su primer Director.

Su ubicación inicial fue en calle Freire esquina Toro Mazote. El establecimiento es de los llamados "Escuelas de Balmaceda" (Presidente Balmaceda, Padre de la democracia Chilena y fundador por decreto y por asistencia a la colocación de la primera piedra de la Escuela primaria N°1). Fue en el gobierno de José Manuel Balmaceda, que con clara visión adquirió un terreno, que antes había sido una quinta de recreo para los vecinos de San Felipe, para levantar dos "Escuelas Modelo". En 1891 se dio término a estos dos edificios.

En 1928, ocurre una reforma integral de la enseñanza, en el gobierno de don Carlos Ibáñez del Campo, instaurando nuevos principios pedagógicos y renovando a los viejos maestros que reclamaban un justo descanso, por un personal más joven y renovado. En esos años fue Director de la Escuela el Sr. Alberto Barrientos y lo sucedió el año 1932 el Director Sr. Julio Jaramillo Ojeda, quien con su gestión pudo conseguir recursos para restaurar el edificio que estaba en malas condiciones y fue

conocido como la Escuela Modelo N° 1 de San Felipe o Escuela Superior de Hombres N°1 "Bernardo O'Higgins de San Felipe".

En el año 1974, tras un incendio, el antiguo establecimiento se traslada a su ubicación actual, Hermanos Carrera s/n, en la Población José Manso de Velasco, esquina Luis Guajardo Guerrero y se le conoce como Escuela E-58.

Desde el año 2005 a la fecha se le cambió definitivamente el nombre a Escuela Bernardo O'Higgins R., y se construyó un moderno edificio, pese que aún la gente le llama E-58. La tradición oral cuenta que en tiempos de la lucha por la independencia, el ejército libertador pernoctó en San Felipe, justo donde ahora se ubica parte del Instituto Abdón Cifuentes y en honor de dicho acontecimiento es que las escuelas gemelas que allí se construyeron llevan los nombres "Bernardo O'Higgins Riquelme" (Escuela N°1) y "José de San Martín" (Escuela N°2), respectivamente.

Diseño y aplicación del instrumento

Con el propósito de evaluar la gestión educativa de la escuela, en las áreas Formación Basada en Competencias, Liderazgo Pedagógico, Gestión Curricular, y Área de Recursos se diseña e implementa un instrumento que diagnóstica el nivel de las prácticas institucionales acordadas y socializadas con toda la comunidad educativa. Estas prácticas son originadas de referentes orientadores como Marco de la Buena Enseñanza, Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar y Estándares Indicativos de Desempeño.

Las características del instrumento elaborado tienen relación con un tipo de encuesta que considera para su contestación enunciados con una escala de Likert que permite que los encuestados expresen su nivel de acuerdo con los mismos marcando el puntaje que corresponde del 1 al 4, siendo 1 “Muy en desacuerdo”, 2 “En desacuerdo”, 3 “De acuerdo” y 4 “Muy de acuerdo”.

El instrumento mide la calidad de la implementación de la práctica en el establecimiento. Los consultados marcan su acuerdo o desacuerdo con el actual nivel de implementación de cada indicador a través de un cuestionario en físico que además fue enviado a sus Whatsapp en formato de formulario online, permitiendo a cada encuestado responder como le pareciera más cómodo. Esta alternativa nace de la indicación de Litchman (2013) de que las encuestas en línea brindan a las partes interesadas la oportunidad de reflexionar sobre sus respuestas con mayor precisión. Participaron veinte funcionarios de la escuela entre los que se encuentran directivos, docentes, asistentes, administrativos, y auxiliares.

Los resultados son obtenidos por medio de la cuantificación automática de las respuestas de los funcionarios que contestaron el Formulario Google y el resumen de las respuestas en el cuestionario contestado en papel. Con la información obtenida se realiza una gráfica que da a conocer las prácticas con mayor o menor puntaje. El puntaje alcanzado permitió conocer y hacer el análisis

de cuáles de estas prácticas se consideran ya implementadas y cuales aún falta por implementar.

Instrumento de evaluación

INSTRUMENTO PARA DIAGNOSTICAR LAS ÁREAS DE FORMACIÓN BASADAS EN LAS COMPETENCIAS, LIDERAZGO PEDAGÓGICO, GESTIÓN CURRICULAR Y GESTIÓN DE RECURSOS DE LA ESCUELA BERNARDO O´HIGGINS

Instrucciones:

A continuación se presentarán diversos enunciados de prácticas establecidas por cada área: Formación basada en competencias, Liderazgo pedagógico, Gestión curricular y Gestión de recursos. Usted deberá marcar en cada enunciado dentro de una escala del 1 al 4, siendo 1 "Muy en desacuerdo", 2 "En desacuerdo", 3 "De acuerdo" y 4 "Muy de acuerdo", el nivel de acuerdo que posee sobre el mismo, considerando la realidad del contexto actual en que se encuentra inserto/a.

Área: Formación basada en competencias

Dimensión: Saber Conocer

INSTRUMENTO PARA DIAGNOSTICAR LAS ÁREAS DE FORMACIÓN BASADAS EN LAS COMPETENCIAS, LIDERAZGO PEDAGÓGICO, GESTIÓN CURRICULAR Y GESTIÓN DE RECURSOS DE LA ESCUELA BERNARDO O´HIGGINS

Instrucciones:

A continuación se presentarán diversos enunciados de prácticas establecidas por cada área: Formación basada en competencias, Liderazgo pedagógico, Gestión curricular y

Gestión de recursos. Usted deberá marcar en cada enunciado dentro de una escala del 1 al 4, siendo 1 "Muy en desacuerdo", 2 "En desacuerdo", 3 "De acuerdo" y 4 "Muy de acuerdo", el nivel de acuerdo que posee sobre el mismo, considerando la realidad del contexto actual en que se encuentra inserto/a.

Área: Formación basada en competencias

Dimensión: Saber Conocer

1.

1. Las clases son realizadas desarrollando y transmitiendo los contenidos con la rigurosidad de la disciplina que imparte.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

2.

2. Se establece en la entrega de contenidos relaciones con otros subsectores de aprendizaje

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

3.

3. Se organizan secuencias de contenidos coherentes con el curriculum que progresan produciendo una globalidad unificada

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

4.

4. Se conocen los contenidos que los estudiantes manejan o deberían manejar por experiencias anteriores y la relación con los que abordará.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

5.

5. Se presenta el contenido a los estudiantes a través de variadas representaciones en un orden que facilita la comprensión de conocimientos y la ejecución de habilidades.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

6.

6. Las características de los alumnos son consideradas a la hora de planificar.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

7.

7. Se evalúa y monitorea sistemáticamente el grado de aprendizaje alcanzado por los estudiantes en los distintos momentos de la clase, de manera de tener siempre una idea clara de la situación del curso.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

Área: Formación basada en competencias

Dimensión: Saber Hacer

8.

1. Se promueve en los estudiantes el interés y auto exigencia respecto de sus trabajos, centrándose en la calidad del producto, invirtiendo energía y esfuerzos para lograr buenos resultados.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

9.

2. Se promueve que los estudiantes desarrollen la capacidad de trabajar de manera independiente.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

10.

3. Se desarrolla en los estudiantes una motivación positiva por el aprendizaje a través de actitudes explícitas de interés por el contenido y las actividades por parte del docente.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

11.

4. Se promueve en los estudiantes la aplicación y practica de los aprendido de manera guiada o autónoma.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

12.

5. Se desarrollan habilidades de orden superior tales como la creatividad en la

realización de actividades.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

13.

6. Los estudiantes tiene la oportunidad de realizar actividades lúdicas e innovadoras para lograr la adquisición de contenidos.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

Área: Formación basada en competencias

Dimensión: Saber Ser

14.

1. Se promueve que los estudiantes sean proactivos ante las dificultades y que pidan ayuda cuando la necesiten.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

15.

2. Se desarrolla en los estudiantes el valor de la participación voluntaria, solidaria y responsable en iniciativas constructivas para la comunidad escolar.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

16.

3. Se desarrolla en los estudiantes el valor del respeto hacia las personas e instituciones.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

17.

4. Se les da a conocer a los estudiantes la importancia de adquirir conocimiento para el desarrollo integral.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

18.

5. En las clases está presente el dinamismo para interesar e involucrar a los estudiantes en la asignatura a través de preguntas desafiantes y pequeñas controversias.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

Área: Liderazgo pedagógico

Dimensión: Rediseñar la organización

19.

1. El establecimiento realiza reflexiones acerca de las virtudes destacadas de los docentes para generar talleres o charlas a estudiantes y docentes.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

20.

2. . El establecimiento recopila y sistematiza los resultados académicos para la

toma de decisiones

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

21.

3. El establecimiento realiza cambios estructurales dentro del establecimiento para facilitar la labor docente.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

22.

4. Se realizan supervisiones periódicas dentro de la institución para realizar mejoras continuas

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

23.

5. Se generan cambios en las funciones administrativas dependiendo de la carga laboral que poseen los docentes

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

24.

6. Se realizan gestiones de capacitación para la incorporación a nuevos cargos dentro de la institución.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

Área: Liderazgo pedagógico

Dimensión: Gestionar la instrucción

25.

1. Se realizan procesos de conocimiento, análisis y de síntesis orientadas al mejoramiento de la enseñanza.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

26.

2. Se poseen herramientas físicas y tecnológicas para el abordaje en los procesos de cambios e innovación

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

27.

3. Se otorgan instancias que promuevan y participen el aprendizaje del cuerpo docente a partir de trabajos colaborativos.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

28.

4. Se otorgan espacios de reunión para conocer acerca de las demandas sobre las herramientas que necesita la comunidad educativas para el mejoramiento de

la enseñanza

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

29.

5. Se gestionan los procesos de cambios y mejoramiento: se orienta al equipo a la identificación y análisis de las practicas que requieren modificarse y evaluarse para implementar las soluciones propuestas.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

30.

6. Se lideran conversaciones profesionales, se promueven desafíos académicos a los docentes, se comparten reflexiones e inquietudes pedagógicas, se retroalimenta oportuna y constructivamente a los docentes.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

31.

7. Existe una conducción de manera efectiva definiendo prioridades, estableciendo ritmo, coordinando y delegando responsabilidades

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

Área: Liderazgo pedagógico

Dimensión: Desarrollar personas

32.

1. Se otorgan recursos educativos tradicionales y tecnológicos necesarios para que los docentes apoyen en los procesos de aprendizaje de los estudiantes

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

33.

2. Se otorgan instancias de Formación que requieren los equipos educativos para dar solución a las diversas problemas que se suceden en determinadas situaciones.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

34.

3. Todos los equipos son apoyados por parte del equipo directivo mostrando respeto y considerando los sentimientos y necesidades personales de cada uno de ellos.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

35.

4. El cuerpo docente es apoyado por parte del equipo directivo con los problemas que surgen en el contexto diario de sus quehaceres docentes.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

36.

5. Existen instancias de esparcimiento y recreación dentro del establecimiento con

el fin de establecer lazos y una identidad escolar.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

Área: Liderazgo pedagógico

Dimensión: Establecer dirección

37.

1. Se conduce un proceso sistemático de autoevaluación que considera el análisis del cumplimiento actual de los estándares indicativos de desempeño.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

38.

2. Se elabora un plan de mejoramiento de acuerdo al PEI.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

39.

3. Se monitorea la implementación del plan de mejoramiento.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

40.

4. Se evalúan anualmente los resultados y el grado de cumplimiento de las metas del plan de mejoramientos considerando indicadores concretos.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

41.

5. Se informa a la comunidad sobre el grado de cumplimiento de las metas.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

Área: Gestión Curricular

Dimensión: Gestión pedagógica

42.

1. Se promueve que los docentes se apropien y manejen las bases curriculares y los programas de estudio.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

43.

2. Se hace un constante seguimiento de la cobertura curricular por nivel y asignatura para asegurar los aprendizajes.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

44.

3. Se realizan observaciones de clases frecuentemente enfocadas en la instalación de las prácticas acordadas.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

45.

4. Los docentes reciben retroalimentación después de cada observación.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

46.

5. Se establece una relación de respeto y confianza con los docentes que han recibido acompañamiento que promueva sus procesos de aprendizaje y de desarrollo profesional.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

47.

6. Se hace una revisión permanente de las principales evaluaciones previo a su implementación para asegurar su calidad.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

Área: Gestión Curricular

Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

48.

1. Durante el desarrollo de las clases, el desempeño de los estudiantes es monitoreado permanentemente para obtener evidencias.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

49.

2. Durante el desarrollo de las clases, el desempeño de los estudiantes es retroalimentado de manera individual y grupal.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

50.

3. Durante el desarrollo de las clases, se promueve que los estudiantes construyan su propio aprendizaje mediante estrategias efectivas.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

51.

4. Las clases concluyen con una actividad breve que resume y valora lo aprendido.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

52.

5. Los estudiantes son tratados de manera inclusiva y no reciben discriminación (aquellos que pertenecen a otras cultura o poseen necesidades educativas especiales reciben la incorporación de estrategias diversificadas de enseñanza).

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

53.

6. Durante la clase, los estudiantes reciben instrumentos para monitorear su propia comprensión y desempeño.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

Área: Gestión Curricular

Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

54.

1. El establecimiento entrega apoyo sistemático y oportuno a los estudiantes que presentan vacíos de aprendizaje y requieren reforzamiento adicional.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

55.

2. El establecimiento gestiona el diagnóstico para los estudiantes con NEE y su apoyo o tratamiento, mediante especialistas internos o externos.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

56.

3. El establecimiento organiza y fomenta actividades extracurriculares para desarrollar y estimular la diversidad de intereses y habilidades para los estudiantes.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

57.

4. El establecimiento potencia a los estudiantes que poseen habilidades destacadas.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

58.

5. El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes que presentan

dificultades sociales, afectivas o conductuales.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

59.

6. El establecimiento implementa de forma sistemática medidas de apoyo para aquellos estudiantes en alto riesgos de desertar.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

Área: Gestión de recursos

Dimensión: Gestión de recursos humanos

60.

1. El personal es evaluado anualmente en los ámbitos pedagógicos, administrativos y de relaciones interpersonales.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

61.

2. El personal es evaluado con criterios explícitos acordados y difundidos.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

62.

3. El personal recibe retroalimentación oportuna y detallada de los avances, logros, debilidades y áreas de mejora.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

63.

4. Las necesidades de desarrollo profesional y técnico del personal son definidas y se priorizan elaborando un plan anual.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

64.

5. Se gestionan y financian instancias de desarrollo personal y técnico de acuerdo con las necesidades y prioridades definidas.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

65.

6. El clima laboral es evaluado anualmente para detectar logros y necesidades e implementar medidas de reparación.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

66.

1. Se implementan medidas sistemáticas para mantener la matrícula y completar las vacantes.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

Área: Gestión de recursos

Dimensión: Gestión de recursos financieros y administrativos

67.

2. Se promueve sistemáticamente la asistencia de los estudiantes mediante estrategias efectivas.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

68.

3. Se hace uso de los programas de apoyo y la redes de asistencia técnica disponibles que estén alineadas con el PEI.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

69.

4. Se gestiona la ejecución de programas de apoyo y se generan alianzas estratégicas con otras organizaciones

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

70.

5. Se evalúan los resultados y la calidad de los programas de apoyo de asistencia técnica y de alianzas realizadas.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

Gestión de recursos

Dimensión: Gestión de recursos educativos

71.

1. Se gestiona efectivamente la mantención y el buen estado de la infraestructura y el equipamiento.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

72.

2. La comunidad educativa tiene instalada una cultura de cuidado de los espacios comunes, infraestructura y materiales educativos.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

73.

3. Se promueve entre la comunidad el uso efectivo de los recursos didacticos

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

74.

4. Se capacita a los docentes y administrativos en el uso efectivo de los recursos didácticos y TICs que posee el establecimiento para potenciar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

75.

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

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

Muy de acuerdo

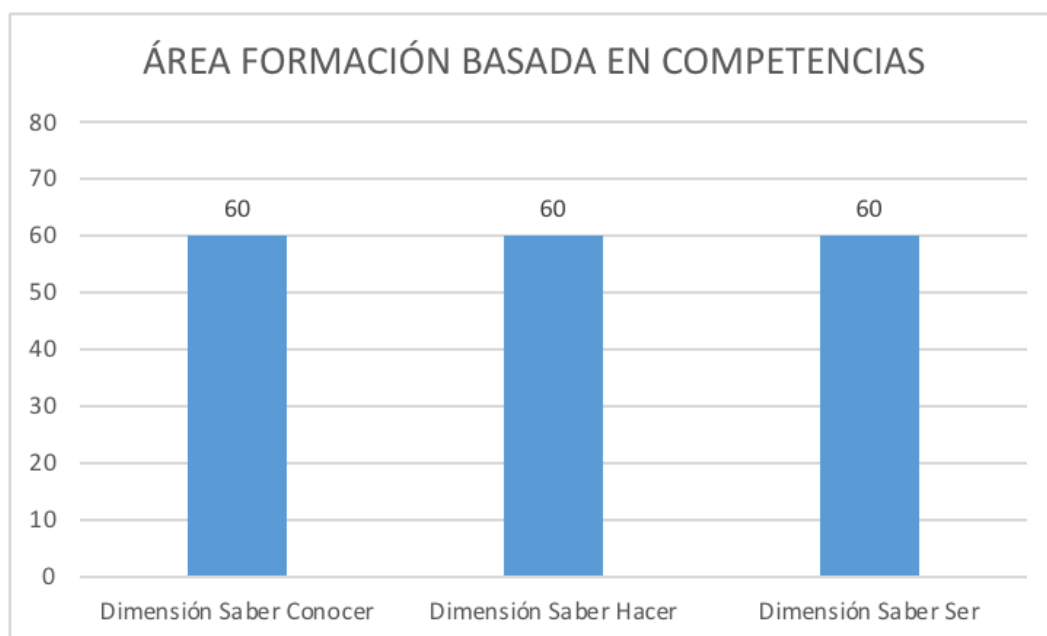
Google no creó ni aprobó este contenido.

 **Formularios**

Análisis de los resultados

Área Formación Basada en Competencias

Dimensión	Puntaje obtenido en promedio
Saber Conocer	60
Saber Hacer	60
Saber Ser	60



De acuerdo a los resultados observados en la gráfica se puede establecer lo siguiente:

Dimensión Saber Conocer

100 % de las prácticas de esta dimensión son bien evaluadas con 60 puntos (60 puntos de 80 en total)

Dimensión Saber Hacer

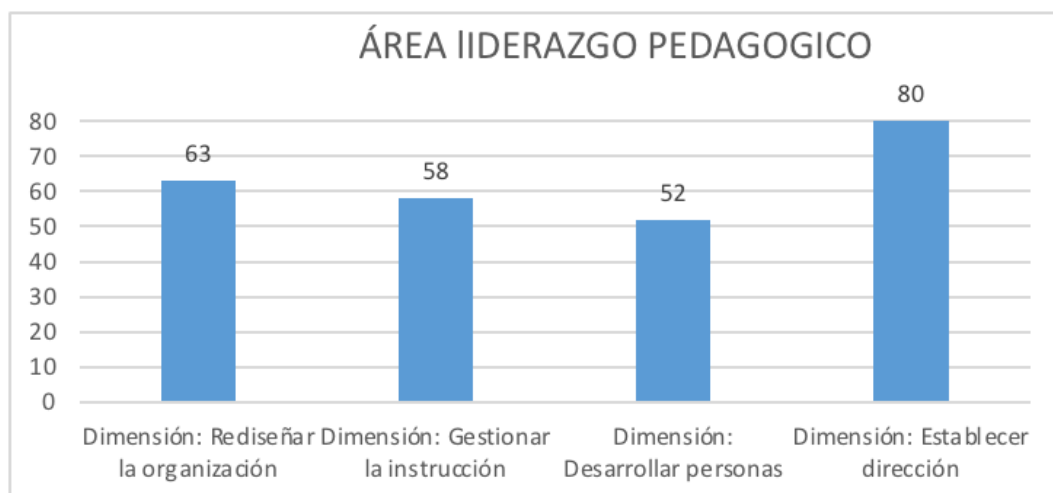
100 % de las prácticas de esta dimensión son bien evaluadas con 60 puntos (60 puntos de 80 en total)

Dimensión Saber Ser

100% de las prácticas son evaluadas con 60 puntos de 80 en total.

Área Liderazgo Pedagógico

Dimensión	Puntaje obtenido en promedio
Rediseñar la organización	63
Gestionar la instrucción	58
Desarrollar Personas	52
Establecer Dirección	80



Dimensión Rediseñar la Organización:

Todas las prácticas de esta dimensión son bien evaluadas, siendo 5 de 6 las que obtienen 60 puntos cada una, y la restante siendo evaluada con 80 puntos. Esta última tiene relación con la supervisión periódica que hace el equipo directivo en la escuela con el fin de realizar mejoras. El puntaje promedio obtenido en esta dimensión es de 63 puntos.

Dimensión Gestión de Instrucción

7 de las 8 prácticas son bien evaluadas con 60 puntos cada una (de 80). Sin embargo, la práctica relacionada con otorgar espacios y solución a las inquietudes

de cada docente presenta bajo puntaje con sólo 20 puntos (de 80). En promedio, esta dimensión alcanza un puntaje de 63 puntos.

Dimensión Desarrollar Personas

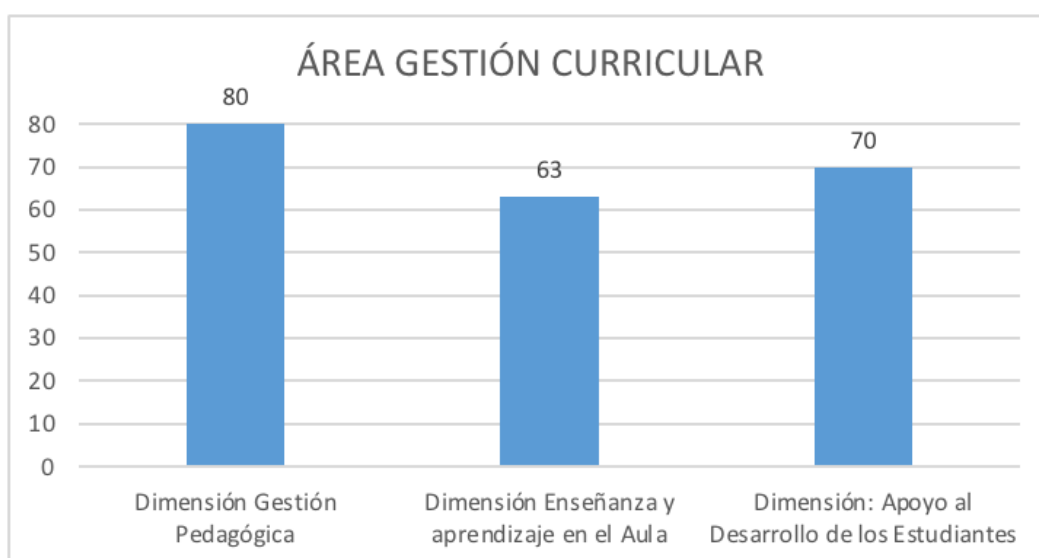
3 de las 5 prácticas de esta dimensión son bien evaluadas con 60 puntos (de 80 en total). Por otro lado, las prácticas relacionadas con otorgar recursos tecnológicos e instancias de formación, son evaluadas con sólo 40 puntos (de 80 en total). El puntaje promedio obtenido en esta dimensión es de 52 puntos.

Dimensión Establecer Dirección

Todas las prácticas son bien evaluadas con el puntaje máximo de 80 puntos.

Área Gestión Curricular

Dimensión	Puntaje obtenido en promedio
Gestión Pedagógica	80
Enseñanza y Aprendizaje en el aula	63
Apoyo al desarrollo de los estudiantes	70



Dimensión Gestión Pedagógica

Todas las prácticas son evaluadas con el puntaje máximo 80 Puntos

Dimensión Enseñanza y aprendizaje en el Aula

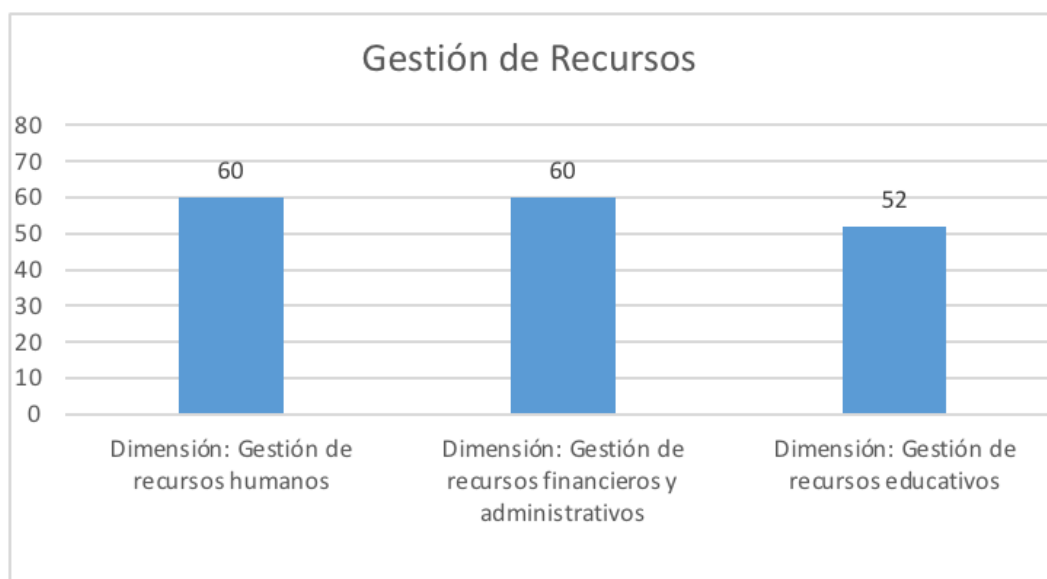
5 de las 6 prácticas son evaluadas con 60 puntos (de 80 en total) y la restante es evaluada con el puntaje máximo de 80 puntos. Esta tiene relación con el trato inclusivo que otorgan los docentes a todos los estudiantes.

Dimensión: Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes

3 de las 6 prácticas son evaluadas con 60 puntos de (80 en total), mientras que las otras 3 son evaluadas con el puntaje máximo de 80 puntos.

Área Gestión de Recursos

Dimensión	Puntaje obtenido en promedio
Gestión de Recursos Humanos	60
Gestión de Recursos Financieros y Administrativos	60
Gestión de Recursos Educativos	52



Dimensión Recursos Humanos

Todas las prácticas son evaluadas con 60 puntos de 80 en total.

Dimensión Recursos Financieros y administrativos

Todas las prácticas son evaluadas con 60 puntos de 80 en total.

Dimensión Recursos Educativos

3 de las 5 prácticas son evaluadas con 60 puntos de 80 en total, mientras que las otras 2 (que tiene relación con el nivel de capacitación otorgado los docentes en el uso de las TICs y la renovación del equipamiento tecnológico y las instalaciones) son evaluadas con 40 puntos.

Propuestas de Mejora

Área Formación Basada en Competencias

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje a través del fortalecimiento de las prácticas pedagógicas	Capacitación en temas como currículum, metodología, evaluación y didáctica	Equipo Directivo
Mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje a través de la reflexión constante las prácticas pedagógicas	Consejos Técnicos para el análisis y reflexión de las prácticas pedagógicas	Equipo Técnico Pedagógico

Área Liderazgo Pedagógico

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Fortalecer al equipo de gestión a través de instancias de formación con el propósito de tener herramientas para la solución de problemáticas propias de la escuela	Contratación de ATE para la capacitación en temas de Desarrollo de habilidades socioemocionales y resolución de conflictos	Equipo Directivo
Fomentar una cultura institucional que se oriente a los procesos de aprendizaje y desarrollo de la comunidad	Diseño, implementación y evaluación de encuesta a los funcionarios en relación al grado de cumplimiento de metas. Sistematizar estos datos para la toma de decisiones	Equipo de Gestión

Área Gestión Curricular

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Fortalecer las prácticas pedagógicas a través de la observación en aula y retroalimentación constante a los docentes con el propósito de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.	Acompañar permanentemente a los docentes en sus prácticas pedagógicas con foco en las estrategias efectivas de aprendizaje, diversificación, evaluación y retroalimentación a los estudiantes	Unidad Técnico Pedagógica
Mejorar los índices de estudiantes con dificultades socio afectivo o conductuales a través de la identificación y acompañamiento con el propósito de evitar su deserción o bajo nivel de logro en su nivel de aprendizaje.	Acompañar a los estudiantes durante su proceso educativo por medio de entrevistas personales con ellos y sus familias	Dupla sicosocial

Área Gestión de Recursos

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Mejorar el clima laboral a través de instancias de reflexión y camaradería con el propósito de tomar medidas de reparación	Diseño e implementación de instancias de reflexión y autocuidados para el mejoramiento del clima laboral.(Yoga, visitas culturales, etc.)	Convivencia Escolar
Fortalecer la asistencia a clases a través de constantes	Diseño e implementación de plan de reconocimiento e	Equipo de Gestión

reconocimientos e incentivos con la finalidad de mejorar los niveles de logro de los estudiantes en su proceso de aprendizaje.	incentivo a la asistencia a clases	
Fortalecer el desarrollo profesional a través de capacitaciones en uso de Tics con el propósito de mejorar el proceso pedagógico y administrativo de la escuela.	Capacitación a todos los funcionarios en uso de Tics.	Equipo de Gestión
Mejorar el proceso educativo a través de la implementación de modernas tecnologías y conexión a internet	Adquisición de implementación tecnológica moderna con acceso a internet en todas las aulas, biblioteca y administración.	Equipo de Gestión

Conclusión

El trabajo práctico realizado ha permitido una evaluación de las prácticas institucionales identificando fortalezas y necesidades. Este diagnóstico nos proporciona datos relevantes para la toma de decisiones para el proceso de mejora continua de nuestro establecimiento educacional.

En primer lugar, se puede establecer la importancia de la evaluación permanente de las prácticas y su incidencia en el mejoramiento de éstas.

Cobra especial relevancia la necesidad de mantener los procesos de acompañamiento a los docentes con observación en aula, retroalimentación y fortalecimiento de las competencias de los profesores y asistentes de la escuela.

Se establece también la importancia de continuar y fortalecer más aún las acciones relacionadas con el mejoramiento de la asistencia a clases, y el acompañamiento a estudiantes con problemas socio afectivo, entendiendo que estos son factores que inciden en los niveles de logro de los aprendizajes.

Se espera que la propuesta de acción una vez implementada se evalúe teniendo en consideración indicadores tales como el nivel de logro de los aprendizajes, el porcentaje de asistencia, nivel de satisfacción de los funcionarios, etc.

Con el propósito de continuar con el proceso de mejora, es importante destacar que en próximas evaluaciones se debería contar con la opinión de los apoderados por medio de encuestas de satisfacción. Esta información entregará datos que serán muy útiles para la toma de decisiones futuras.

Bibliografía

Ministerio de Educación (2013). Idioma extranjero: Inglés. Programa de Estudio para Sexto Año Básico. Unidad de Currículum y Evaluación. Recuperado de:

Beltrán Veliz, J. (2014). Factores que dificultan la gestión pedagógica curricular de los Jefes de Unidades Técnico Pedagógicas. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 19(62), 939–961.

Bizarro, W., Sucari, W., & Quispe-Coaquira, A. (2019). Evaluación formativa en el marco del enfoque por competencias. *Revista Innova Educación*, 1(3), 374-390.
<https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.03.r001>

Caro, P. (2020) Prácticas pedagógicas en el proceso de adquisición y desarrollo de competencias básicas en estudiantes de la provincia de Concepción. Tesis para optar al grado de Doctor en Educación. Universidad Autónoma de Barcelona. (Páginas 44 – 55).
 Recuperado de
<https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/671060/pacq1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas CPEIP
 Ministerio de Educación (2021) Estándares de la Profesión Docente. Marco para la Buena Enseñanza.

Lichtman, M. (2013). *Qualitative research in education: a user's guide*. SAGE Publications.