



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

**DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS AREAS DE LA
FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS. EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO,
LA GESTIÓN CURRICULAR Y LA GESTIÓN DE RECURSOS DEL COLEGIO
AJIAL, DE LA COMUNA DE RETIRO, REGION DEL MAULE**

Candidato a magister: Marcia Angélica Gómez Landaeta

Tutor disciplinar: Doris Josefina Solís Mejías

Tutor metodológico: Rocío Riffo San Martín

Agosto 2023

Índice

Resumen	3
Introducción	4
Marco teórico	6
Área de formación basada en competencias	6
Área de Liderazgo pedagógico	7
Área de gestión curricular	7
Área de gestión de recursos	8
Elaboración, validación y aplicación de instrumentos	10
Co-docencia	11
Marco contextual	12
Diseño y aplicación del instrumento	21
Análisis de resultados	40
Propuesta de mejora	57
Conclusión	65
Bibliografía	68
Anexos	70

Resumen

La formación basada en competencias es un enfoque educativo que se centra en el desarrollo de habilidades y conocimientos prácticos que los individuos necesitan para enfrentar desafíos en situaciones reales. Apunta a preparar a las personas para ser competentes en diferentes áreas de su vida personal y profesional. Dentro del ámbito educativo, la formación basada en competencias es fundamental para mejorar el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos.

Es por esto que bajo este contexto se realizó un estudio en el colegio Ajial de la comuna de Retiro Región del Maule, con la intención de poder evidenciar cómo funcionan cuatro áreas del proceso implicadas en desarrollo formativo del establecimiento, las cuales son formación basada en competencias, Liderazgo pedagógico, Gestión curricular, Gestión de recursos, como también el impacto que tuvo la co-docencia en los aprendizajes de los estudiantes con y sin necesidades educativas especiales.

Teniendo una visión ya de las áreas antes mencionadas se efectuó un análisis de estas y se entregaron propuestas de mejora con el fin de abordar los desafíos en la educación y promover un ambiente de aprendizaje exitoso para todos los estudiantes.

Esta investigación fue realizada mediante un análisis de un cuestionario basado en las cuatro áreas de trabajo antes mencionadas incluyendo también la co-docencia a un grupo de cinco docentes de asignatura y dos docentes diferenciales, instrumento el cual fue validado por Rosa Arroyo Riquelme jefa de unidad técnica pedagógica del establecimiento antes mencionado.

El objetivo de esta investigación es que sea un aporte a la comunidad educativa, y sirva para mejorar o potenciar las practicas internas del establecimiento logrando que se atienda a la diversidad de estudiantes y entregando aprendizajes significativos que perduren durante toda la vida.

Introducción

La formación de los estudiantes es un aspecto fundamental en el desarrollo de habilidades, conocimientos y competencias que les permitirán enfrentar con éxito los desafíos del mundo actual. Con el objetivo de mejorar el proceso educativo, se han implementado diversas estrategias y enfoques para fortalecer las áreas de formación en los estudiantes.

El objetivo de este estudio es poder desarrollar un diagnóstico relacionado con las áreas de Formación basada en competencias, Liderazgo pedagógico, Gestión curricular, Gestión de recursos, al interior del colegio Ajial con el propósito de poder fortalecer metodologías de mejoramiento continuo y con ello poder generar aprendizajes significativos en los estudiantes, es por esto que se contribuye a realizar un diagnóstico respecto a las prácticas de co-docencia entre dos profesores diferenciales y cinco profesores de asignatura para verificar como estas atribuyen al aprendizaje significativo en estudiantes de enseñanza media con y sin necesidades educativas especiales.

En primera instancia se realizará un marco teórico en donde se mencionarán las áreas que se están teniendo en cuenta para la realización de esta investigación, posteriormente Se realizara un marco contextual donde se expone donde se encuentra ubicado el colegio, antecedentes de éste y una reseña histórica del establecimiento educacional.

Prontamente se dará un diagnóstico a través de un cuestionario aplicado a cinco docentes de asignatura y dos docentes diferenciales los cuales trabajan en cursos de enseñanza media, dicho cuestionario se encuentra apoyado en áreas de la formación basada en competencias. el liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos. Cabe destacar que el instrumento es creado por mi persona y validado por jefe de unidad técnica pedagógica Rosa Arroyo Riquelme.

Luego al tener la información ya recolectada se tabularán los resultados de dicho cuestionario y a partir de ellos se tomarán las medidas necesarias para poder potenciar o hacer un plan de mejora que ira en beneficio no solo de los estudiantes si no que también en duplas de docentes.

Para finalizar se realizarán algunas conclusiones a partir de los resultados obtenidos en dicho estudio.

Marco teórico

Área de formación basada en competencias

Educación es un proceso y como tal lleva implícita la idea del avance y del progreso. La educación de los individuos implica el final conseguido, o sea hablamos de la acción social (educar) sobre los individuos (seres sociales) capacitándolos (desarrollo de capacidades) para comprender su realidad y transformarla de manera consciente, equilibrada y eficiente para que puedan actuar como personas responsables socialmente. Por ello la educación es el resultado del proceso educativo que implica preparación para transformar una realidad desde los conocimientos, habilidades, valores y capacidades que se adquieran en cada etapa y a lo largo de la vida. (Díaz Domínguez, Teresa; alemán, Pedro Alfonso,2008)

El proceso de enseñanza y aprendizaje orientado desde la formación basada en competencias tiene la ventaja de que desarrolla y fortalece las dimensiones humanas, crea el contexto y las situaciones para la aplicabilidad de los aprendizajes, hace del docente un estratega en la comprensión de los conocimientos, habilidades, destrezas, como actitudes humanas en proceso de desarrollo integral de su estudiantado. Además de que al sistematizar el proceso de enseñanza-aprendizaje desarrolla capacidades para la evaluación. (Suárez Ingrid,2017)

Es por esto que hoy en día variados autores hacen referencia a la importancia del conocimiento adquirido, mencionando que estos aprendizajes siempre irán de la mano con las experiencias previas y los conocimientos anteriormente vividos creando un “saber hacer” el cual entrega aprendizaje significativo a lo largo de toda la vida del estudiante.

Área de Liderazgo pedagógico

Day y Sammons (2014, 11) definen al “liderazgo pedagógico como una forma de establecer metas educativas claras, promover mejores resultados para los estudiantes, enfatizar la importancia y contribución de la enseñanza y el aprendizaje, planificar el currículum, evaluar y promover el desarrollo profesional docente”.

Bolívar (2010a, 14) a la vez concibe que “un liderazgo para el aprendizaje toma como núcleo de su acción la calidad de enseñanza ofrecida y los resultados de aprendizaje alcanzados por los alumnos”, en este sentido, el liderazgo pedagógico es la capacidad de ejercer influencia sobre otras personas para movilizar la organización hacia el objetivo común de la mejora de los aprendizajes de los alumnos.

El liderazgo pedagógico entonces lo podríamos resumir como la habilidad de guiar, inspirar y apoyar a los docentes y a toda la comunidad educativa para lograr una educación de calidad y promover el éxito de los estudiantes.

Área de gestión curricular

La gestión curricular con lleva la gestión de los aprendizajes en la escuela y la correspondiente responsabilidad social; en consecuencia, la reflexión debe situarse en las "enseñanzas" y los “aprendizajes”, que se desarrollan en el seno de la institución escolar, involucrando en ello a estudiantes, docentes, directivos, principalmente. Reflexionar acerca de la enseñanza y el aprendizaje, implica, más allá de las diversas teorías que las sustentan asumir rupturas y conflictos cognitivos, pero fundamentalmente tomar conciencia de lo que significa para la institución escolar desarrollar un proceso de enseñanza y aprendizaje que introduzca la responsabilidad de generar y potenciar aprendizajes significativos y relevantes en sus estudiantes. (Castro,2005)

Teniendo en cuenta a Castro podríamos inferir que la gestión curricular implica la planificación, implementación y evaluación efectiva del currículo en una institución educativa en donde los líderes educativos desempeñan un papel fundamental en este proceso, asegurándose de que el currículo esté alineado con los objetivos educativos, siendo coherente y buscando promover el aprendizaje de calidad en los estudiantes.

Área de gestión de recursos

La dimensión Gestión de Recursos comprende las políticas, procedimientos y prácticas llevadas a cabo por el sostenedor y los equipos directivos de los establecimientos a su cargo, y están dirigidas a contar con los recursos humanos, financieros y materiales, y las redes externas necesarios para la adecuada implementación de los procesos educativos. (MINEDUC, LEY N° 20.529,2020)

En la educación la gestión de recursos nos implica una planificación estratégica y una utilización eficiente de los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos en donde los líderes educativos desempeñan un papel fundamental en esta tarea, asegurándose de que los recursos estén disponibles, sean utilizados de manera efectiva y contribuyan al logro de los objetivos educativos de la institución. Resumiendo, la infraestructura el equipamiento y los materiales que tengamos nos permitirán facilitar y poner en práctica las diferentes actividades de enseñanza y aprendizaje por lo que es el establecimiento el que debe asegurar que estas sean suficientes y apropiadas.

GESTION DE RECURSOS

GESTION DE PERSONAL

Implica la contratación, asignación y desarrollo profesional del personal docente y administrativo. Los líderes educativos deben asegurarse de contar con un equipo capacitado y motivado, asignar adecuadamente las responsabilidades y promover el crecimiento profesional a través de oportunidades de capacitación y desarrollo.

GESTION DE RECURSOS FINANCIEROS

La gestión financiera implica la planificación y administración de los recursos económicos disponibles para la institución educativa. Esto incluye la elaboración de presupuestos, la gestión de fondos y subvenciones, la elaboración de informes financieros, el control de gastos y la búsqueda de fuentes de financiamiento adicionales cuando sea necesario. Los líderes educativos deben garantizar la transparencia y la eficiencia en el uso de los recursos financieros, priorizando las necesidades educativas y promoviendo la rendición de cuentas.

GESTION DE RECURSOS EDUCATIVOS

implica un proceso de planificación, organización y administración de los recursos utilizados en el ámbito educativo, con el objetivo de proporcionar un entorno óptimo para el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes. Estos recursos educativos pueden incluir materiales didácticos, tecnología, instalaciones, bibliotecas, recursos en línea y otros medios utilizados para apoyar la enseñanza y el aprendizaje.

Elaboración, validación y aplicación de instrumentos

La elaboración, validación y aplicación de instrumentos son procesos fundamentales en la investigación y la recopilación de datos. Estos pasos nos garantizaran que los instrumentos utilizados sean confiables y válidos, lo que a su vez asegurara la calidad de los resultados obtenidos.

Según García Sánchez, Aguilera Terrats, & Castillo Rosas, (2011)“la elaboración de un instrumento de medición no es una tarea fácil. Su diseño y validación, tratándose de un instrumento dirigido a evaluar las actitudes humanas es difícil, sobre todo, si se considera lo etéreo del problema” (p.2).

En este sentido, Robles & Rojas (2015) afirman: tras someter un instrumento de cotejo a la consulta y al juicio de expertos éste ha de reunir dos criterios de calidad: validez y fiabilidad. La validez de contenido se establece con frecuencia a partir de dos situaciones, una que atañe al diseño de una prueba y, la otra, a la validación de un instrumento sometido a procedimientos de traducción y estandarización para adaptarlo a significados culturales diferentes. Validez y fiabilidad son los dos criterios de calidad que debe reunir todo instrumento de medición tras ser sometido a la consulta y al juicio de expertos con el objeto de que los investigadores puedan utilizarlo en sus estudios (p.7).

La aplicación del instrumento la podemos entender como la etapa donde se selecciona muestra, se elige el grupo de participantes que formarán parte del estudio y a quienes se les administrará el instrumento. Posteriormente se proporcionan instrucciones claras y detalladas a los participantes para garantizar que comprendan cómo responder al instrumento. Se realiza la administración de este a los participantes y se recopilan los datos necesarios para el estudio. Una vez recopilados los datos, se lleva a cabo el análisis correspondiente para obtener los resultados deseados.

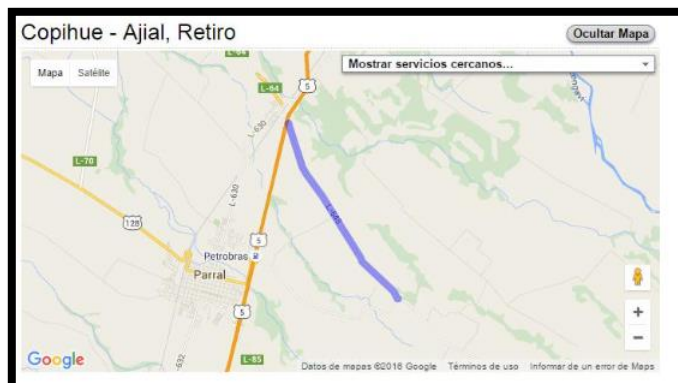
Estos pasos son esenciales para asegurar la fiabilidad y validez de los instrumentos utilizados en una investigación. Una vez completados, los datos recopilados pueden ser utilizados para obtener conclusiones y realizar inferencias sobre el fenómeno de estudio.

Co-docencia

Empíricamente, la co-docencia ha sido materia de estudio tanto a nivel internacional como nacional. El ámbito internacional lleva más ventaja, puesto que el estudio sobre la co-docencia, que se enmarca dentro del trabajo colaborativo, ha tenido varias décadas de desarrollo. En este sentido, algunas investigaciones han identificado beneficios derivados del trabajo co-docente, entre ellos el favorecer la diversificación de la enseñanza e intensificar los contenidos de los programas curriculares de las escuelas (Cook & Friend, 1995); aumentar la coherencia entre dos profesores que trabajan los mismos contenidos de manera separada (Cook & Friend, 1995) y favorecer una mayor cooperación entre los estudiantes (Scruggs & Mastropieri, 2007). En el ámbito del profesorado, las prácticas de co-docencia entregan más oportunidades de apoyo a nivel profesional entre docentes (Cook & Friend, 1995), lo que les permite compartir experiencias y reflexiones en torno a la enseñanza y recibir retroalimentación continua del quehacer profesional (Strogilos & Stefanidis, 2015).

En resumen, la co-docencia es una estrategia colaborativa que busca aprovechar los conocimientos y habilidades de múltiples docentes para mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en el aula. Al trabajar juntos, los profesores pueden ofrecer una experiencia educativa más enriquecedora y efectiva para los estudiantes.

Marco contextual



Nombre Institución o Establecimiento	Colegio Ajjal
Dirección	Población Ajjal sin n°
Comuna	Retiro
Provincia	Linares
Región	Del Maule
Rol base de datos	3442-8
Dependencia	Municipal
Área	Científico- Humanista
Niveles de enseñanza	Prebásica, Enseñanza Básica y Enseñanza Media
Fono	1972914
Nombre Director (a)	María del Carmen Norambuena Ortega
Nombre Jefe de UTP	Rosa Teresa Arroyo Riquelme
Nombre Coordinador PIE	Marcia Angélica Gómez Landaeta
E-mail Contacto	María.norambuena@daemretiro.cl

Reseña histórica

El colegio Ajjal comenzó sus actividades en el actual local Escolar en el año 1950, nace de la fusión de dos Escuelas anteriores que existían en dicho lugar: La Escuela N° 17 y la Escuela N° 34, quedando por decreto supremo N° 1462 del primero de marzo de 1958 con el N° 34. Con la nueva clasificación de las escuelas recibe la nominación de Escuela F-613 Ajjal. En el año 2006 se denomina Colegio "Ajjal". Por su gran antigüedad es considerada pionera en la Comuna en la Educación básica y Mixta.

Ya desde sus inicios entregó una educación integral, apuntando las necesidades propias de la Comunidad de ese tiempo, siendo Escuela piloto del plan PASE, tendiente a la incorporación de los huertos escolares en las Escuelas. Posteriormente se incorpora un área técnica denominada Técnico Manual y Huertos Escolares. Más adelante a una innovación en Fruticultura y Educación Tecnológica, que complementaba los programas de estudios otorgando capacitación tanto para la continuidad de estudios en dichas áreas o para ingresar en mejor forma al mundo del trabajo.

Desde el año 2001 nuestro Colegio ingresa a la JECD desde 1º a 8º Año, en el año 2006 ingresa 1º , 2º y 3º EM, en el 2007 desde 1º EB a 4º EM. En el Segundo semestre del 2018 ingresa a JECD la Prebásica.

Atendiendo a los desafíos de la Reforma Educacional Chilena en el sentido de otorgar 12 años de educación para todos, formando personas capaces de integrarse al desarrollo productivo, nuestra Unidad Educativa decide presentar a las autoridades pertinentes, en el año 2003, un Proyecto para la creación de Enseñanza Media. Con la aprobación de este Proyecto se da inicio en este Colegio, en el año 2004, con el 1º EM continuando cada año con la creación de un nuevo curso, para en el año 2007 contar con EM completa.

Desde 2009 nuestro Colegio recibe SEP, por lo cual contamos con un Plan de Mejoramiento Educativo.

Actualmente es establecimiento educacional municipalizado, geográficamente ubicado en Población Ajial Sin N°, en un sector rural de la comuna de Retiro. Este colegio posee una matrícula de 225 estudiantes distribuidos en catorce cursos desde Pre Kínder a cuarto medio, y su índice de vulnerabilidad escolar está calificado en el ámbito socioeconómico como BAJO, existiendo un porcentaje de vulnerabilidad calculado en base a los criterios IVESINAE de: Enseñanza Básica de un 98.81% y en Enseñanza Media 97.84%. De la población atendida el 70% de sus estudiantes viajan diariamente desde sus hogares, movilizadas en transporte escolar gratuito, beneficio que ha sido gestionado por el Departamento de Educación Municipal (DAEM). La Agencia De La Calidad De Educación ha calificado esta escuela como emergente, incorporada a la ley de Subvención Escolar Preferencial, a partir de la cual se realiza anualmente un diagnóstico institucional, que deriva en un conjunto de acciones que se incorporan en el diseño de un Plan de Mejoramiento Educativo (PME) el que tiene como propósito mejorar la calidad de la Educación que imparte el establecimiento, lo cual incide directamente en el logro de mejores resultados académicos e institucionales. El nivel educacional de los padres y apoderados del colegio se encuentra dentro del grupo socioeconómico BAJO, es decir, la mayoría de los apoderados han declarado tener en promedio HASTA 9 AÑOS de escolaridad y un ingreso del hogar DE HASTA \$190.000 pesos. La mayor vulnerabilidad del sector para la población escolar la constituye la falta de oportunidades de trabajos estables para los padres de familia, siendo su principal fuente de ingreso trabajos esporádicos o de temporada. En el aspecto de salud la comunidad cuenta con una posta la cual se encuentra al lado del establecimiento, que otorga atención médica y dental de carácter general.

Proyecto educativo institucional

- **Misión:** La Educación de nuestros alumnos estará orientada a la formación de personas libres de pensamiento, con amplio criterio de justicia, solidarios, tolerantes y respetuosos, capaces de incorporarse a una sociedad globalizadora y cambiante, teniendo como referencia fundamental los campos cognitivos, tecnológicos y artísticos. Un Colegio para aprender, donde todos los estudiantes alcanzarán aprendizajes significativos.

- **Visión:** Proyectar un Centro Educativo, participativo y creativo, que ofrezca formación cognitiva, tecnológica, artística, valórica en concordancia con las demandas de la modernidad, para que nuestros educandos puedan insertarse como personas de bien en la sociedad.

- **Sellos:** Un Colegio con énfasis en Inculcar valores de justicia, solidaridad, generosidad, respeto, flexibilidad y tolerancia. Desarrollar habilidades cognitivas, tecnológicas, artísticas y deportivas

Recursos Humanos

Número Personal del Establecimiento

Directora	1
Inspector General	1
Jefe UTP	1
Orientador y Convivencia Escolar	1
Docentes Pre-básica	1
Docentes Enseñanza Básica	8
Docentes Enseñanza Media	8
Docentes Integración	5
Asistentes de la Educación	18

Infraestructura

Aulas (13) (Dos aulas destinadas a Laboratorio de computación)
Sala para pre- básico, independiente con baños y patio cubierto.
Oficina Dirección
Comedor
Cocina
Despensa cocina
Patio y multicancha
Servicios higiénicos alumnas (9)
Servicios higiénicos alumnos (4)
Duchas alumnas (4)

Duchas alumnos (4)
Urinarios alumnos (1)
Servicios higiénicos Profesores (3)
Un comedor para profesores

Equipamientos

Libros
Computadores para Alumnos
Aulas Tic
Tales para Pre-básica y 1° Enseñanza Básica
Radios
Computadores para profesores
Televisor
Cámaras de video
Computadores para labores administrativas
Impresoras en cada sala
Un listado de materiales de laboratorio
Un listado de materiales de Sociedad, Historia y Geografía.
Un listado de materiales para Pre básica
Un listado de materiales para taller de soldadura

Programas, proyectos y redes de apoyo escolar

- Plan de mejoramiento Educativo (PME)

El PME es la herramienta que articula los procesos para concretar el PEI, es decir, es la herramienta central para la mejora de sus procesos y resultados educativos.

Programa de Alimentación Escolar:

Los estudiantes con índices de vulnerabilidad, se benefician con el programa de alimentación escolar que proporciona el Ministerio de Educación a través de la JUNAEB.

Al Colegio le son asignadas durante el año 2018:

- ✓ 17 raciones diarias para enseñanza pre-básica
- ✓ 128 raciones diarias para enseñanza básica.
- ✓ 47 raciones diarias para enseñanza media.
- ✓ 81 colaciones adicionales, destinadas a estudiantes beneficiarios del Programa Chile Solidario.

- Programa de Salud Escolar:

Atiende a los estudiantes desde el nivel pre-escolar hasta 4º año medio, que sean beneficiarios de FONASA y que presenten algún grado de problema en: Oftalmología, Traumatología y Otorrino.

Una vez diagnosticadas las dificultades en nuestros estudiantes, éstos son derivados a médicos especialistas y se benefician con los tratamientos prescritos.

- Proyecto de Integración Escolar:

Atención profesional en el establecimiento para estudiantes que poseen necesidades educativas especiales. Durante el año 2023 se atienden 74 estudiantes

- Mutua de Seguridad:

Los funcionarios disponen de un seguro laboral derivado de la afiliación del sostenedor a la Mutua de Seguridad.

- Programa Senda:

Programa “Continuo Preventivo”, cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida de los Estudiantes promoviendo el bienestar a través de acciones de prevención para fortalecer factores protectores y disminuir los riesgos, a fin de evitar el consumo de alcohol y drogas en la población escolar.

- Habilidades para la vida:

El objetivo de este programa es: Aumentar el éxito en el desempeño escolar y disminuir abandono escolar

- Proyecto Tablet Para Educación Inicial en NT1, NT2 y 1° Básico

Tiene como propósito mejorar las condiciones del aprendizaje de la matemática en niños y niñas de NT1, NT2 y 1° básico de escuelas municipales, a través de la provisión de una estrategia metodológica-didáctica que utiliza Tablet, recursos educativos digitales, material concreto y que entrega capacitación y acompañamiento.

- Mi taller Digital 2015

Este programa busca promover el desarrollo de las Habilidades TIC para el Aprendizaje a través de la implementación de talleres extracurriculares en los establecimientos. La iniciativa entrega equipamiento y capacita a 2 docentes y 2 estudiantes para que realicen el taller dentro del establecimiento.

- Proyecto de Unidad de actividad Física Escolar

El propósito es dotar de material necesario y pertinente, para que en el sistema escolar se desarrollen propuestas pedagógicas que busquen, a través de la participación de los distintos actores educativos en los ámbitos del deporte y la recreación escolar, mejorar la formación integral de los estudiantes aportando a los resultados educativos a nivel institucional y de aprendizaje de sus alumnos y alumnas.

- Programa Pro- retención

La retención escolar es una estrategia activa y comprometida de una comunidad escolar, tendiente a asegurar la permanencia de los estudiantes en el sistema, para completar sus estudios de E. Básica y E. Media, en el contexto de los doce años de escolaridad.

Diseño y aplicación del instrumento

El instrumento que Acontinuación evidenciaran consta de 81 preguntas basadas en las siguientes dimensiones:

- Dimensiones de los tres saberes de un aprendizaje basado en competencias,
- Gestión pedagógica
- Enseñanza y aprendizaje en el aula
- Apoyo al desarrollo de los estudiantes
- Gestión de recursos humanos
- Gestión de recursos financiero y administración
- Gestión de recursos educativos
- Establecer dirección
- Rediseño de la organización
- Desarrollo personal
- Gestión de la instrucción
- Prácticas de co-docencia.

Instrumento el cual es elaborado en base a referencias entregadas por la Universidad Miguel de Cervantes y las características y necesidades del estudio. Su validación fue mediante la entrega y revisión por parte de jefe de unidad técnica pedagógica Rosa Arroyo Riquelme.

Dicho instrumento fue entregado y realizado por docentes diferenciales y docentes de asignatura, quienes nos entregan su apreciación acerca de las diversas dimensiones anteriormente nombradas.

Escala evaluativa

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

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

1. Formación basada en competencias

1.1. Dimensión: Saber conocer

Proceso general a evaluar: Demostrar comprensión y explicación de los fundamentos teóricos de una disciplina o área de estudio la cual enseña, con el fin de aplicar los conocimientos adquiridos en situaciones prácticas entregando un aprendizaje significativo a sus estudiantes.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los y las docentes del establecimiento poseen conocimientos especializados según su área, los cuales les permiten dominar contenidos y tareas propias de la asignatura.	0%	14%	43%	43%
2. Los profesionales de nuestro establecimiento trabajan bajo el lineamiento de una formación basada en competencias transfiriendo con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones nuevas.	0%	43%	43%	14%
3. Los y las docentes manejan los planes y programas propios de su especialidad.	0%	0%	71%	29%
4. Analiza e interpreta los recursos y documentos que acompañan el currículum, tales como planes y programas de estudio, textos escolares y estándares de aprendizaje, en función de las características, necesidades e intereses de sus estudiantes y del proyecto educativo institucional.	14%	43%	43%	0%
5. Los y las docentes identifican las conexiones que se pueden establecer con conocimientos de otras disciplinas, para hacer el contenido accesible, comprensible y significativo para sus estudiantes.	0%	14%	57%	29%

1.2. Dimensión: Saber ser

Proceso general a evaluar: Fomentar en los estudiantes habilidades y actitudes que les permitan desarrollar su autoconciencia, empatía, resiliencia, honestidad, responsabilidad, tolerancia y otras habilidades sociales y emocionales necesarias para el ejercicio de la ciudadanía, vida democrática, cuidado por el medio ambiente y valoración por la diversidad.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El docente fomenta y potencia el respeto de turnos la responsabilidad y el compromiso.	0%	14%	57%	29%
2. El docente desarrolla en los estudiantes la capacidad de trabajar en equipo respetando la diversidad de compañeros.	0%	43%	43%	14%
3. Los y las docentes trabajan de manera colaborativa y de manera transversal el respeto hacia las personas e instituciones.	14%	14%	58%	14%
4. Los y las profesionales de nuestro establecimiento están predispuestos al entendimiento interpersonal, dispuestos a la comunicación y cooperación con los demás.	14%	72%	14%	0%

1.3. Dimensión: Saber hacer

Proceso general a evaluar: Implementar estrategias de enseñanza basadas en una comunicación clara y precisa, para atender las diferencias individuales y promover altas expectativas, participación y colaboración de los/las estudiantes en actividades inclusivas y desafiantes orientadas al logro de aprendizajes profundos. MBE, 2021

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los y las docentes son rigurosos(as) en la utilización conceptual correcta de cada asignatura, presentando la información de manera didáctica.	0%	14%	72%	14%
2. El(la) docente genera en los estudiantes la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos a través del trabajo grupal.	0%	0%	72%	28%
3. El(la) docente incorpora en sus prácticas pedagógicas el aprendizaje basa en problemas.	0%	72%	28%	0%
4. El(la) docente genera espacios de interacción pedagógica para la elaboración de juicios críticos, basados en la reflexión y uso del error, de modo de favorecer en los estudiantes la capacidad de estar abiertos/as a los cambios y de tomar decisiones razonadas	0%	29%	28%	43%
5. El(la) docente comprueba durante la clase, mediante preguntas o actividades relevantes, el nivel de comprensión de sus estudiantes e identifica dificultades y errores para reorientar la enseñanza.	0%	14%	57%	29%

<p>6. Ofrece a sus estudiantes retroalimentación descriptiva de manera oportuna, basándose en criterios e indicadores de evaluación, para que dispongan de información diferenciada sobre los niveles de logro de los conocimientos, habilidades y actitudes definidos en los objetivos de aprendizaje evaluados; y para establecer estrategias que les permitan superar las brechas.</p>	<p>0%</p>	<p>29%</p>	<p>71%</p>	<p>0%</p>
---	------------------	-------------------	-------------------	------------------

2. Área de gestión curricular

2.1. Dimensión: Gestión pedagógica

Proceso general a evaluar: Planificación, organización, dirección y evaluación de las actividades educativas que lleva a cabo el equipo técnico pedagógico con el objetivo de alcanzar los objetivos y metas establecidos.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo técnico pedagógico organiza la carga horaria de cada curso, asignando las horas de libre disposición en función de las metas formativas y de aprendizaje del establecimiento y las necesidades e intereses de los estudiantes.	0%	0%	0%	100%
2. El equipo técnico pedagógico organiza la asignación de los profesores y el horario de cada curso, privilegiando criterios pedagógicos (como distribución equilibrada de los tiempos de cada asignatura en la semana, experticia de los docentes, entre otros).	0%	0%	57%	43%
3. El equipo técnico pedagógico Diseña y organiza los contenidos educativos en función de los objetivos y estándares establecidos, considerando las necesidades e intereses de los estudiantes.	0%	14%	57%	29%
4. El equipo técnico pedagógico Diseña instrumentos de evaluación y utilizar técnicas de seguimiento para medir el progreso y logro de los estudiantes, identificando áreas de mejora y aplicando acciones correctivas.	0%	0%	0%	100%
5. El equipo técnico pedagógico fomenta la participación activa de los estudiantes, considerando	0%	0%	0%	100%

la diversidad y adaptando las estrategias para garantizar el acceso y la equidad educativa.				
6. El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido.	0%	0%	57%	43%
7. El equipo directivo y técnico pedagógico desarrollan procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyen observación de clases, análisis del trabajo de los estudiantes y reflexión sobre las dificultades que enfrenta, con el fin de mejorar sus prácticas y desarrollar capacidades.	0%	0%	0%	100%
8. el equipo técnico pedagógico promueve un ambiente favorable para el aprendizaje, basado en el respeto, la comunicación efectiva y la resolución pacífica de conflictos.	0%	14%	43%	43%
9. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, para revisar el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje, identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o prácticas a mejorar.	0%	0%	29%	71%
10. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas prácticas pedagógicas, y análisis de dificultades en el ejercicio docente, para el desarrollo de una cultura de trabajo reflexiva y profesionalizada.	0%	0%	0%	100%

2.2. Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los profesores comunican el objetivo de la clase y lo que se espera que aprendan los estudiantes.	0%	0%	28%	72%
2. Los profesores introducen los nuevos conceptos con ejemplos de la vida cotidiana.	0%	28%	57%	15%
3. Los profesores aplican variadas estrategias de enseñanza, por ejemplo, que los estudiantes comparen, clasifiquen, generen analogías y metáforas, resuman, elaboren preguntas, expliquen, modelen conceptos, entre otras.	0%	0%	43%	57%
4. Los docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.	0%	43%	14%	43%
5. Los profesores fomentan la participación activa en clases.	0%	0%	43%	57%
6. Los profesores fomentan un clima de respeto y aprendizaje en clases.	0%	0%	15%	85%
7. Los profesores monitorean, retroalimentan, reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente manteniendo una actitud de altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo.	0%	0%	86%	14%

2.3. Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje académico.	0%	0%	28%	72%
2. El establecimiento cuenta con estrategias y redes de apoyo para identificar tempranamente a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.	0%	0%	28%	72%
3. El establecimiento cuenta con un plan de trabajo individual para cada estudiante con necesidades educativas especiales que incluye apoyos académicos diferenciados, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia, y procedimientos de evaluación y seguimiento.	0%	0%	85%	15%
4. El establecimiento identifica y hace seguimiento a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema.	0%	0%	100%	0%
5. El establecimiento cuenta con un sistema de orientación vocacional dirigido por un orientador y dupla psicosocial que apoya a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y superiores, que	0%	0%	0%	100%

incluye la entrega de información actualizada sobre alternativas de estudio, instituciones, sistemas de ingreso, becas créditos y visitas periódicas a universidades.

--	--	--	--

3. Área Gestión de Recursos

3.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

Proceso general a evaluar: Garantizar que el personal cuente con las competencias, condiciones laborales y motivación necesarias para llevar a cabo su labor de manera efectiva.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento brinda oportunidades de formación y capacitación continua para el crecimiento y actualización de los docentes.	0%	15%	57%	28%
2. El establecimiento realiza una evaluación regular del desempeño del personal para identificar fortalezas y áreas de mejora.	0%	0%	29%	71%
3. El establecimiento busca promover un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, donde se fomente la comunicación efectiva, la participación y el trabajo en equipo.	0%	14%	58%	28%
4. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.	0%	28%	58%	14%
5. El equipo directivo promueve una comunicación efectiva y transparente con el personal educativo, informándoles sobre políticas, decisiones, objetivos y cambios institucionales.	0%	0%	42%	58%

3.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

Proceso general a evaluar: Planificación, organización, seguimiento y control de los recursos financieros, la implementación de prácticas administrativas adecuadas para garantizar el buen funcionamiento de la institución educativa.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento realiza actividades visibles las cuales incrementan la matrícula y el deseo de asistir a clases por parte de los estudiantes.	0%	0%	58%	42%
2. El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos.	0%	0%	43%	57%
3. El establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo a un PME establecido.	0%	0%	0%	100%
4. El establecimiento lleva la contabilidad al día y de manera ordenada y rinde cuenta pública del uso de recursos, de acuerdo a los instrumentos definidos por la Superintendencia.	0%	0%	0%	100%
5. El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia.	0%	0%	0%	100%
6. El establecimiento está atento a los programas de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que concuerdan con su Proyecto Educativo Institucional y su Plan de Mejoramiento.	0%	0%	0%	100%
7. El establecimiento genera alianzas estratégicas con universidades y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo.	0%	0%	0%	100%

3.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos

Proceso general a evaluar: Planificación, organización y utilización efectiva de diversos recursos que se emplean en el ámbito educativo para facilitar y enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.	0%	0%	0%	100%
2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.	0%	0%	15%	85%
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.	0%	0%	0%	100%
4. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar la operación administrativa.	0%	0%	58%	42%
5. El establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de mantención, reposición y control de inventario periódicos.	0%	0%	0%	100%

4. Liderazgo pedagógico

4.1. Dimensión: Establecer dirección

Proceso general a evaluar: Planificación, implementación y evaluación de estrategias pedagógicas.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo define o revisa, en conjunto con su comunidad educativa, el proyecto educativo institucional y curricular, enfocado en el mejoramiento de los logros de aprendizajes de todos los estudiantes, así como en los valores de la equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad.	0%	0%	58%	42%
2. El equipo directivo difunde y explica los objetivos, planes y metas institucionales, así como sus avances a todos los actores de la comunidad educativa.	0%	0%	0%	100%
3. El equipo directivo promueve y modela activamente una cultura escolar inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes y desempeño de todos los miembros del establecimiento.	0%	0%	0%	100%

4.2. Dimensión: Rediseño de la organización

Proceso general a evaluar: Obtención y mantención de recursos de manera estratégica

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo desarrolla e implementa una política que asegura una cultura inclusiva y las condiciones para que las personas se traten de manera equitativa, justa, con dignidad y respeto, resguardando los derechos y deberes de la comunidad escolar.	0%	0%	0%	100%
2. El equipo directivo modela y promueve un clima de confianza entre los actores de la comunidad escolar, fomentando el diálogo y la promoción de una cultura de trabajo colaborativo tanto entre los profesores como de estos con los estudiantes en pos de la eficacia colectiva y mejora continua.	0%	0%	58%	42%
3. El equipo directivo implementa y monitorea normas y estrategias que aseguran una sana convivencia con un enfoque formativo y participativo, promoviendo la responsabilidad colectiva para el logro de un clima escolar positivo.	0%	0%	72%	28%
4. El equipo directivo genera oportunidades de participación y colaboración de los actores de la comunidad escolar a través de espacios formales, a fin de consolidar el logro de un clima escolar positivo y los objetivos expresados en el Proyecto Educativo Institucional.	0%	0%	0%	100%

5. El equipo directivo anticipa conflictos mediando entre los actores, con el fin de lograr soluciones de manera efectiva y oportuna.	0%	0%	72%	28%
6. El equipo directivo desarrolla y mantiene relaciones de comunicación y colaboración permanente con los padres y apoderados del establecimiento, con el objetivo de involucrarlos en los procesos formativos de los estudiantes.	0%	0%	0%	100%

4.3. Dimensión: Desarrollo del personal

Proceso general a evaluar: Promocionar y participar en el aprendizaje y desarrollo profesional docente				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo solicita fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo.	0%	0%	15%	85%
2. El equipo directivo reconoce y celebra los logros individuales y colectivos de las personas que trabajan en el establecimiento dándose a conocer en la comunidad educativa.	0%	0%	58%	42%
3. El equipo directivo apoya y demuestra consideración por las necesidades personales y el bienestar de cada una de las personas de la institución.	0%	0%	0%	100%

4.4. Dimensión: Gestión de la instrucción

Proceso general a evaluar: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículum				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo asegura la articulación y coherencia del currículum con las prácticas de enseñanza y evaluación como entre los diferentes niveles de enseñanza y asignaturas.	0%	0%	0%	100%
2. El equipo directivo monitorea la implementación integral del currículum y los logros de aprendizaje en todos los ámbitos formativos de los estudiantes para el mejoramiento de los procesos de enseñanza y la gestión pedagógica.	0%	0%	86%	14%
3. El equipo directivo acompaña, evalúa y retroalimenta sistemáticamente las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes.	0%	0%	86%	14%
4. El equipo directivo identifica las fortalezas y debilidades de cada docente de manera de asignarlo al nivel, asignatura y curso en que pueda alcanzar su mejor desempeño.	0%	0%	86%	14%
5. El equipo directivo asegura la implementación de estrategias y profesionales idóneos para identificar y apoyar tempranamente a los estudiantes que presenten dificultades en los aprendizajes o en los ámbitos conductual, afectivo o social.	0%	0%	43%	57%
6. El equipo directivo identifica y difunde, entre sus docentes y directivos, buenas prácticas de enseñanza	0%	0%	29%	71%

y aprendizaje como de gestión pedagógica, tanto internas como externas y que respondan a las necesidades de sus estudiantes.

--	--	--	--

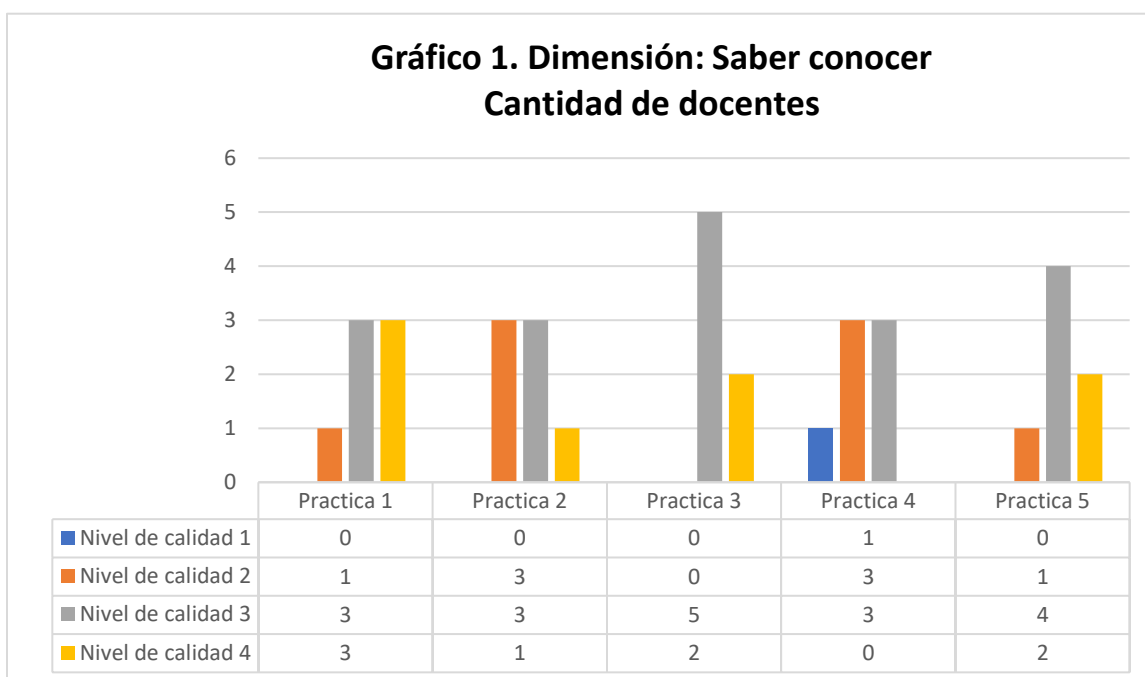
5. Dimensión co-docencia

Proceso general a evaluar: Participación activa y compartida de varios profesionales en la planificación, instrucción y evaluación de las clases.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los docentes trabajan juntos en el aula, compartiendo responsabilidades y enseñando al grupo de estudiantes al mismo tiempo.	0%	0%	29%	71%
2. Los docentes trabajan como un equipo, en donde se dividen las tareas de planificación, instrucción y evaluación, dando coherencia y continuidad al proceso educativo de todos los estudiantes.	0%	14%	72%	14%
3. Los docentes combinan diferentes estilos de enseñanza, enfoques pedagógicos y habilidades complementarias enriqueciendo la experiencia de aprendizaje de los estudiantes y ofreciendo diferentes perspectivas en el proceso educativo.	0%	28%	30%	42%
3. Los docentes promueven un ambiente colaborativo, fomentando el aprendizaje activo y personalizado, y facilitando la atención a la diversidad	0%	42%	42%	16%

Análisis de resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la aplicación de la escala evaluativa, la cual se aplicó a siete funcionarios en total, dentro de los cuales se encuentran cinco docentes de asignaturas y dos docentes diferenciales. Para analizar los resultados se presentarán gráficos en donde se evidencia la cantidad de docentes y el nivel de calidad de las practicas.

1. Formación basada en competencias

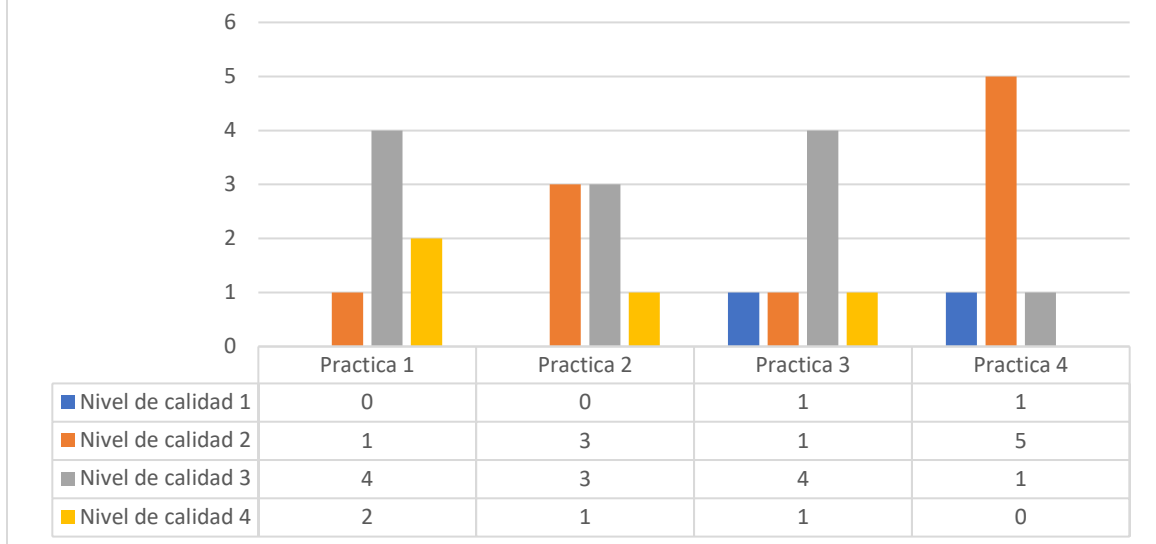


Interpretación de la información arrojada por el gráfico n°1:

- Como podemos observar en la práctica n°1 el 86% de los docentes menciona tener conocimientos especializados según su área, los cuales les permiten dominar contenidos y tareas propias de la asignatura. En cuanto a la práctica n°2 el 86% de los encuestados trabajan bajo el lineamiento de una formación basada en competencias transfiriendo con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones nuevas. Continuando

con la práctica n°3 el 100% de los docentes manejan los planes y programas propios de su especialidad. En la práctica n°4 el 86% analiza e interpreta los recursos y documentos que acompañan el currículum, sin embargo, el 14 % no lo hace. Finalizando con la práctica n°5 el 86% de los docentes menciona identificar las conexiones que se pueden establecer con conocimientos de otras disciplinas, para hacer el contenido accesible, comprensible y significativo para sus estudiantes.

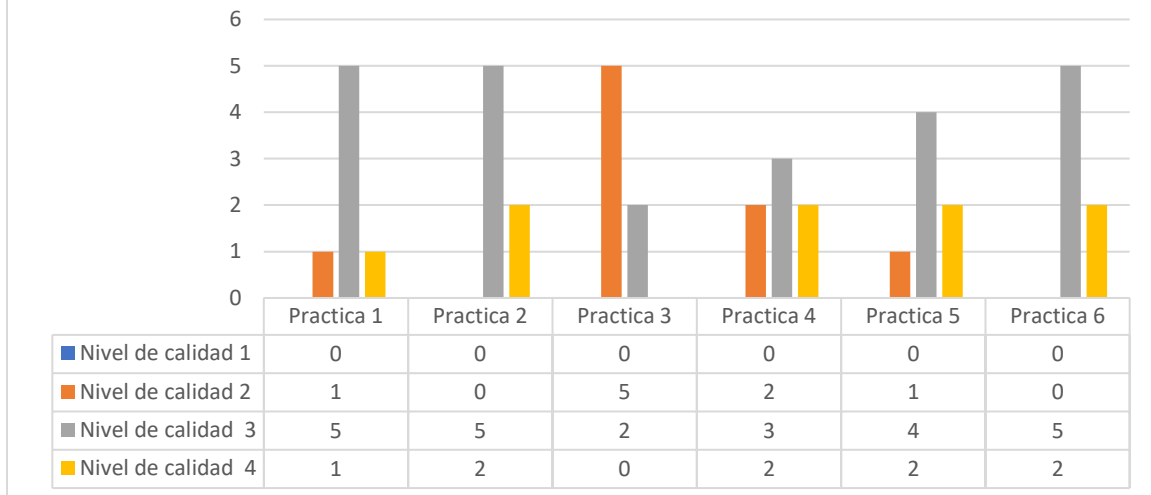
**Gráfico 2. Dimensión Saber ser
Cantidad de docentes**



Interpretación de la información arrojada por el gráfico n°2:

- En la práctica n°1 el 86% de los docentes fomentan y potencian el respeto de turnos la responsabilidad y el compromiso, en cuanto a la práctica n°2 solo el 57% de los encuestados desarrolla en los estudiantes la capacidad de trabajar en equipo respetando la diversidad de compañeros. Continuando con la practica n°3 podemos decir que el 72% de los docentes trabajan de manera colaborativa y de manera transversal el respeto hacia las personas e instituciones. Respecto a la práctica n°4 llama la atención que el 86% de los profesionales encuestados no le toman relevancia al entendimiento interpersonal perjudicando la comunicación y cooperación con los demás.

**Gráfico 3. Dimensión Saber hacer
Cantidad de docentes**

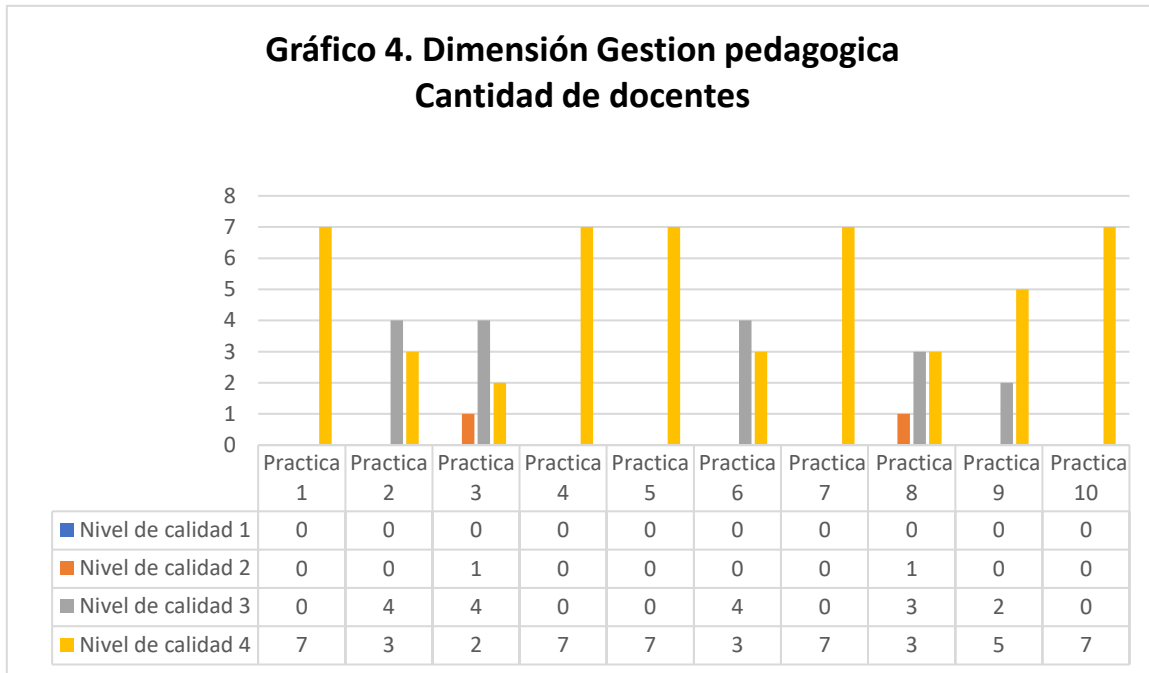


Interpretación de la información arrojada por el gráfico n°3:

- Comenzando con la práctica n°1 podríamos decir que el 86% de los docentes son rigurosos(as) en cuanto a los conceptos entregados de cada asignatura, enseñando la información de manera didáctica. En la práctica n°2 el 100% de los encuestados genera en los estudiantes la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos a través del trabajo grupal. La práctica n°3 nos demuestra que solo el 28% de los docentes incorpora en sus prácticas pedagógicas el aprendizaje basado en problemas. Continuando con práctica n°4 el 71% de los docentes genera espacios de interacción pedagógica favoreciendo a los estudiantes, potenciándolos en la capacidad de estar abiertos/as a los cambios tomando decisiones razonadas. Por consiguiente, en la práctica n°5 el 86% de los profesionales encuestados comprueba durante la clase, mediante preguntas o actividades relevantes, el nivel de comprensión de sus estudiantes e identifica dificultades y errores para reorientar la enseñanza. Para finalizar en la

práctica n°6 podemos observar el 71% de los encuestados ofrece a sus estudiantes retroalimentación descriptiva de manera oportuna.

2. Área de gestión curricular

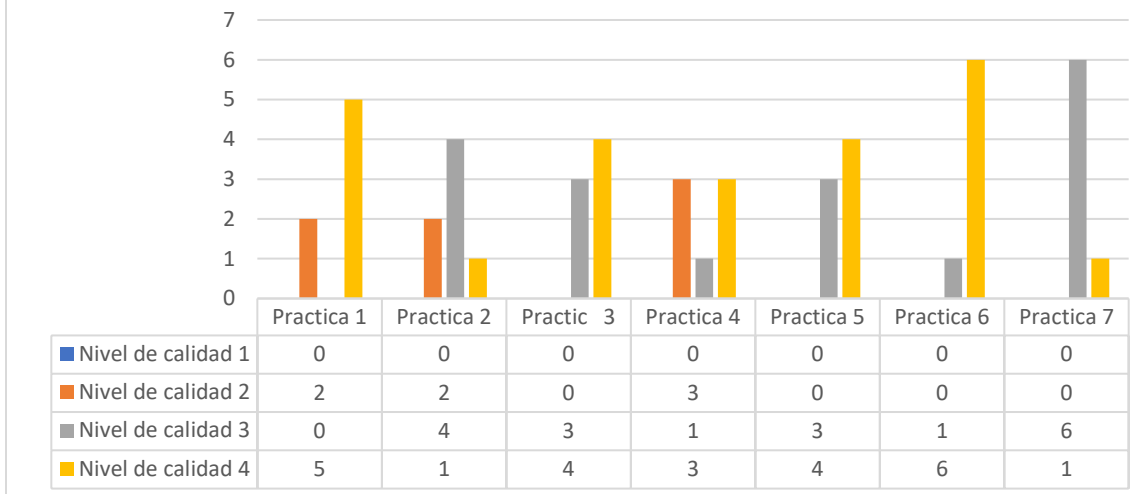


Interpretación de la información arrojada por el gráfico n°4:

- Para comenzar en la práctica n°1 la n°2 y la n°3 el 100% de los docentes está de acuerdo con que el equipo técnico pedagógico si organiza la carga horaria de cada curso, asignando las horas de libre disposición en función de las metas formativas y de aprendizaje del establecimiento y las necesidades e intereses de los estudiantes. en la práctica n°4 y n°5 el 100% establece que visualiza al equipo técnico pedagógico diseñando instrumentos de evaluación y la utilización de técnicas de seguimiento para medir el progreso y logro de los estudiantes, identificando áreas de mejora y aplicando acciones correctivas fomentado la participación activa de los estudiantes, considerando la diversidad y adaptando las estrategias para

garantizar el acceso y la equidad educativa. Continuando con la práctica n°6, n°7,n°8,n°9,n°10 el 100% de los docentes está de acuerdo con que el equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor, desarrollan procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyen observación de clases, promueve un ambiente favorable para el aprendizaje, basado en el respeto, la comunicación efectiva y la resolución pacífica de conflictos y organiza instancias de reflexión técnica y análisis de resultados

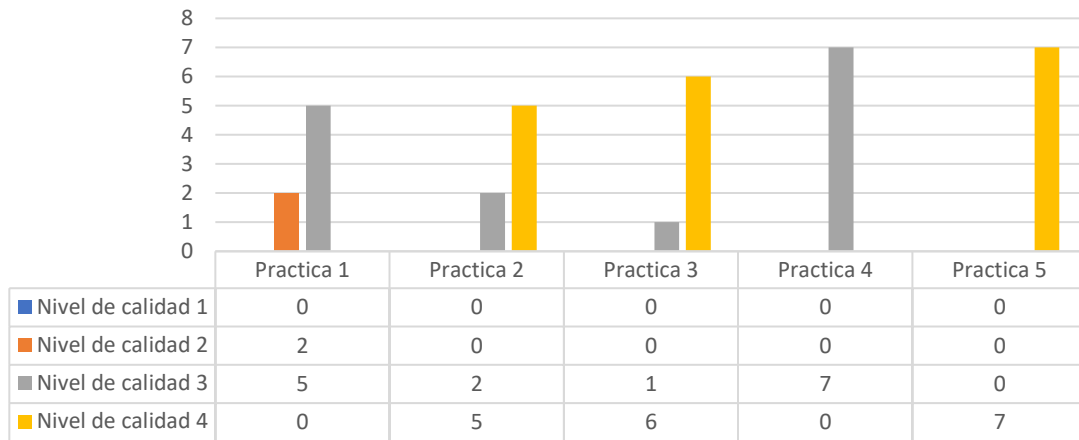
**Gráfico 5. Dimensión Enseñanza y aprendizaje en el aula
Cantidad de docentes**



Interpretación de la información arrojada por el gráfico n°5:

- En la práctica n°1 del grafico podemos observar que el 72% de los encuestados comunican el objetivo de la clase y lo que se espera que aprendan los estudiantes. La práctica n°2 nos demuestra que el 57% de los docentes introducen nuevos conceptos con ejemplos de la vida cotidiana. En la práctica n°3 en nivel de calidad es casi similar por tanto el 100% de los docentes aplican variadas estrategias de enseñanza. Para continuar la practica n°4 solo el 57% del profesorado encuestado incorpora recursos didácticos y tecnológicos en su enseñanza. En la práctica n°5 el 57% de los profesores fomentan la participación activa en clases. La práctica n°6 nos muestra que el 85% de los docentes fomentan un clima de respeto y aprendizaje en clases. Para finalizar la práctica n°7 el 86% de los profesores monitorean, retroalimentan, reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente manteniendo una actitud de altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo.

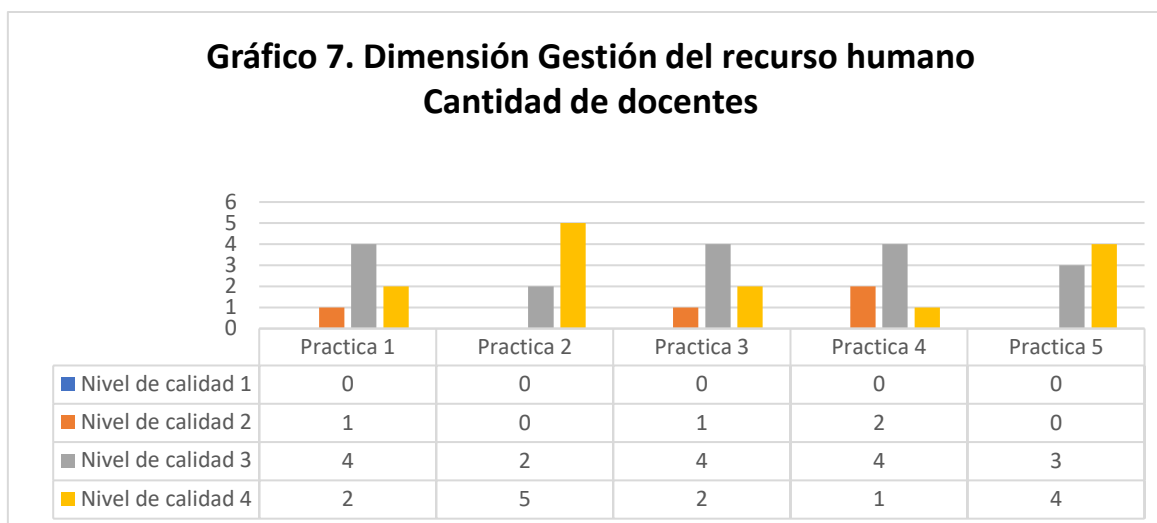
Gráfico 6. Dimensión Apoyo al desarrollo de los estudiantes
Cantidad de docentes



Interpretación de la información arrojada por el gráfico n°6:

- La práctica n°1, n°2 nos demuestras que 72% de los docentes está de acuerdo con que el establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje académico, dificultades sociales, afectivas y conductuales. En la práctica n°3 el 85% de los docentes está de acuerdo que el establecimiento cuenta con un plan de trabajo individual para cada estudiante con necesidades educativas especiales que incluye apoyos académicos diferenciados. La práctica n°4 el 100% de los encuestados se refiere a que el colegio identifica y hace seguimiento a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema y en la práctica n°5 el 100% está de acuerdo con que el establecimiento cuenta con un sistema de orientación vocacional dirigido por un orientador y dupla psicosocial que apoya a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y superiores.

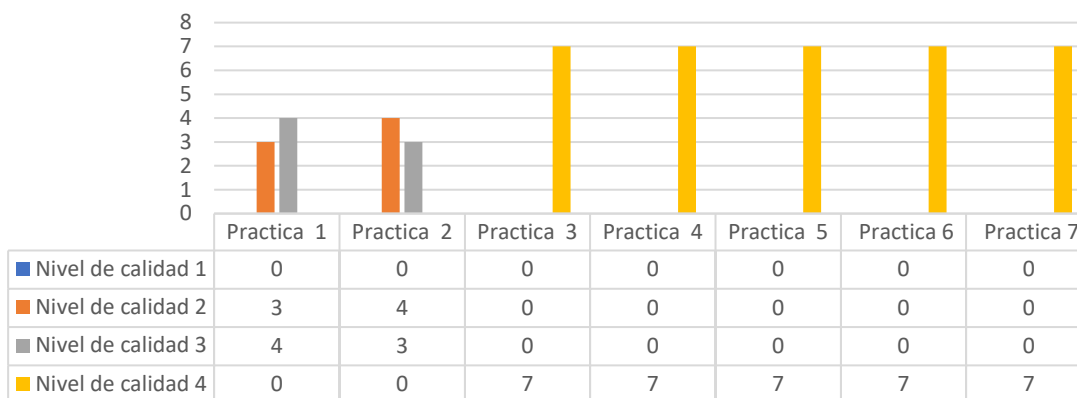
3. Área de gestión de recursos



Interpretación de la información arrojada por el gráfico n°7:

- En la práctica n°1 el 85% de los docentes cree que el establecimiento brinda oportunidades de formación y capacitación continua para el crecimiento y actualización de los docentes. Continuando con la practica n°2 los funcionarios indican que el establecimiento realiza una evaluación del desempeño del personal para identificar fortalezas y áreas de mejora. En la práctica n°3 podemos observar que el 86% de los docentes rectifica que el establecimiento busca promover un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, donde se fomente la comunicación efectiva, la participación y el trabajo en equipo. En la práctica n°4 el 72% de los encuestados mencionan que el equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional. Finalizando con la práctica n°5 en donde el 100% de los docentes afirma que el equipo directivo promueve una comunicación efectiva y transparente con el personal educativo, informándoles sobre políticas, decisiones, objetivos y cambios institucionales.

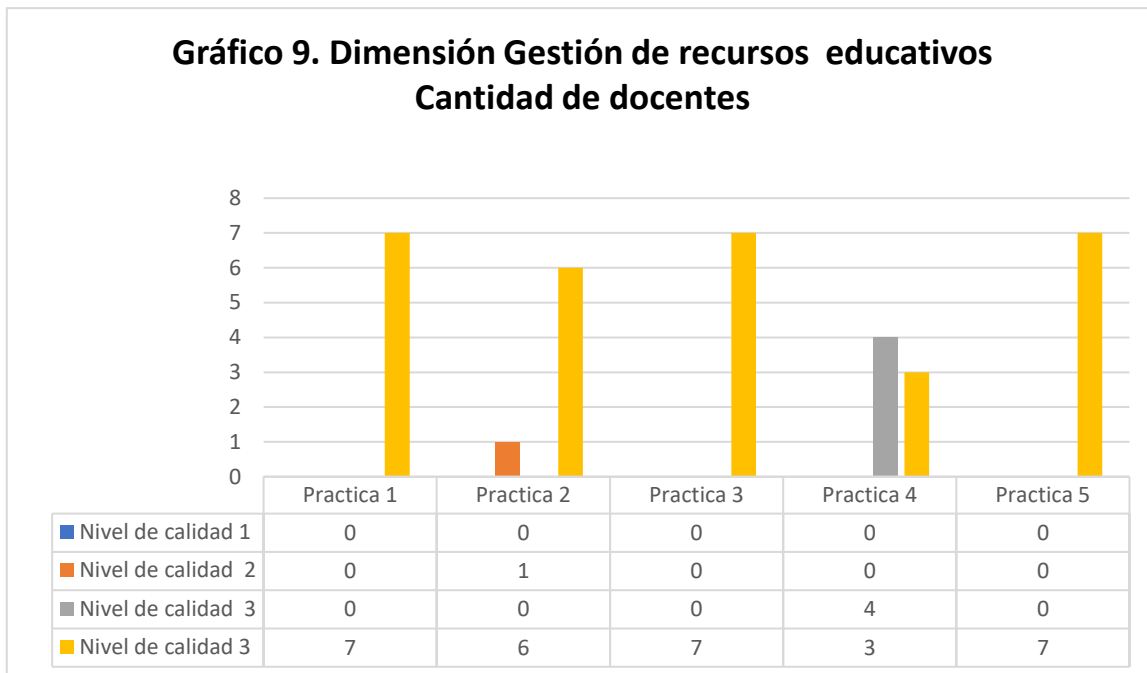
Gráfico 8. Dimensión Gestión de recursos financieros y administración
Cantidad de docentes



Interpretación de la información arrojada por el gráfico n°8:

- Para comenzar la practica n°1 el 42% de los docentes hace mención a que el establecimiento realiza actividades visibles las cuales incrementan la matrícula y el deseo de asistir a clases por parte de los estudiantes. en la práctica n°2 el 57% menciona que el establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos. En las siguientes practicas 3°,4°,5°6° y 7° el 100% de los docentes está de acuerdo con que establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo a un PME establecido, se demuestra la contabilidad al día y de manera ordenada y rinde cuenta pública del uso de recursos, de acuerdo a los instrumentos definidos por la Superintendencia, cumplen la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia, están atentos a los programas de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que concuerdan con su Proyecto Educativo Institucional y su Plan de Mejoramiento y se generan alianzas estratégicas con universidades y uso de las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo.

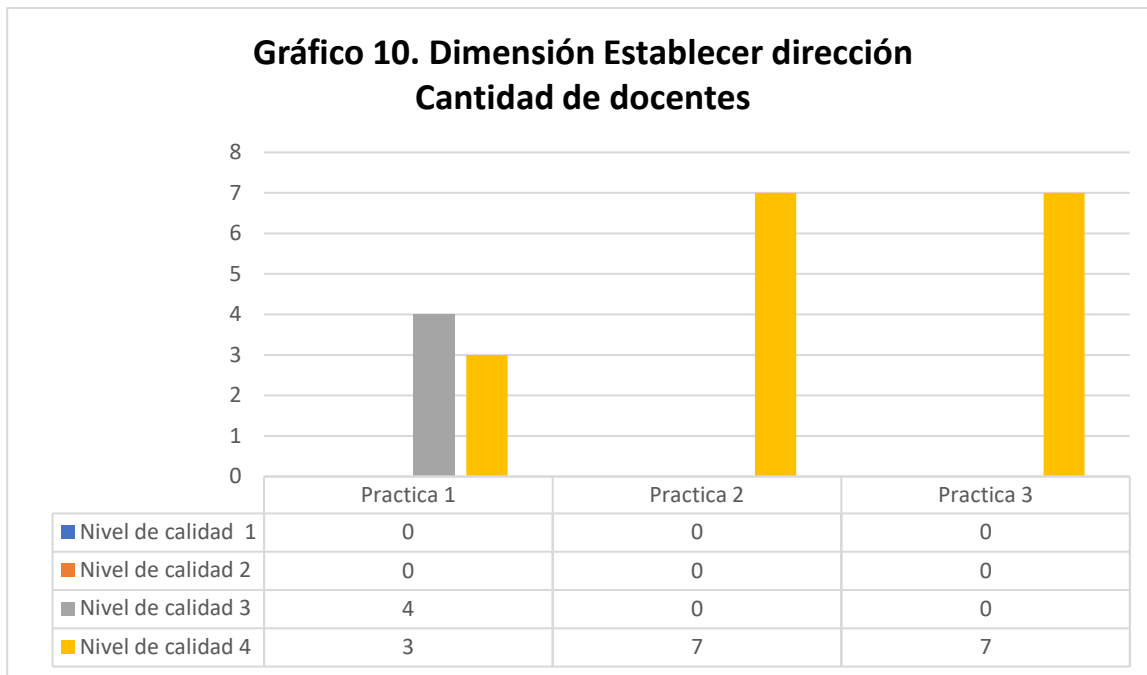
**Gráfico 9. Dimensión Gestión de recursos educativos
Cantidad de docentes**



Interpretación de la información arrojada por el gráfico n°9:

- En la práctica n°1, n°3, n°5 el 100% de los docentes está de acuerdo con que el establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes como por ejemplo cuenta con una biblioteca o CRA operativa, y también cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de mantención, reposición y control de inventario periódicos. En cuanto a prácticas n°2 el 85% de los encuestados menciona que el establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes y en la practica n°4 el 58% de los docentes cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar la operación administrativa.

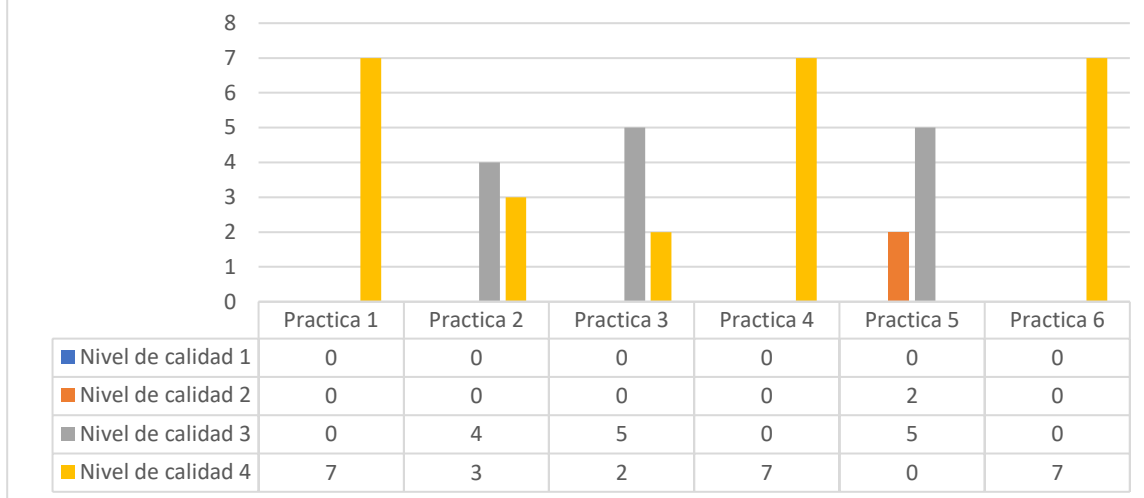
4. Liderazgo pedagógico



Interpretación de la información arrojada por el gráfico n°10:

- En la práctica n°2 y n°3 el 100% de los docentes menciona que el equipo directivo difunde y explica los objetivos, planes y metas institucionales, así como sus avances a todos los actores de la comunidad educativa y también promueve y modela activamente una cultura escolar inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes y desempeño de todos los miembros del establecimiento. Y en la práctica n°1 el 58% de los encuestados menciona que el equipo directivo define o revisa, en conjunto con su comunidad educativa, el proyecto educativo institucional y curricular, enfocado en el mejoramiento de los logros de aprendizajes de todos los estudiantes, así como en los valores de la equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad.

**Gráfico 11. Dimensión Rediseño de la organización
Cantidad de docentes**

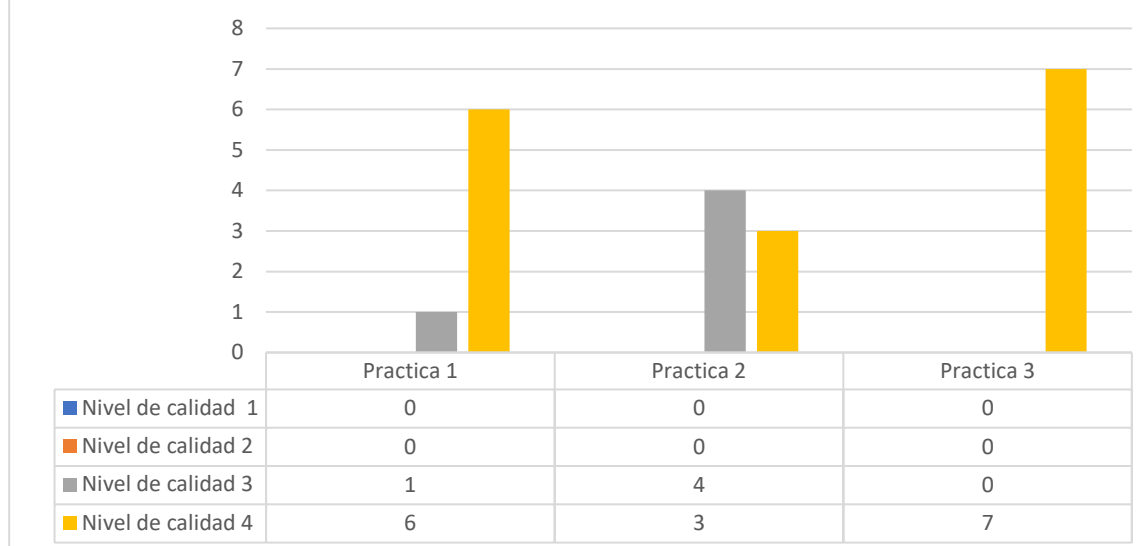


Interpretación de la información arrojada por el gráfico n°11:

- En la práctica n°1, n°4 y n°6 el 100% de los docentes menciona que equipo directivo desarrolla e implementa una política que asegura una cultura inclusiva y las condiciones para que las personas se traten de manera equitativa, justa, con dignidad y respeto, genera oportunidades de participación y colaboración de los actores de la comunidad escolar a través de espacios formales, a fin de consolidar el logro de un clima escolar positivo y los objetivos expresados en el Proyecto Educativo Institucional y desarrolla y mantiene relaciones de comunicación y colaboración permanente con los padres y apoderados del establecimiento, con el objetivo de involucrarlos en los procesos formativos de los estudiantes. En cuanto a la práctica n°2 el 58% de los docentes evidencia que equipo directivo modela y promueve un clima de confianza entre los actores de la comunidad escolar, fomentando el diálogo y la promoción de una cultura de trabajo colaborativo tanto entre los profesores. Continuando con la

practica n°3 en donde se menciona que el equipo directivo implementa y monitorea normas y estrategias que aseguran una sana convivencia con un enfoque formativo y participativo, promoviendo la responsabilidad colectiva para el logro de un clima escolar positivo y en la práctica n°5 El equipo directivo anticipa conflictos mediando entre los actores, con el fin de lograr soluciones de manera efectiva y oportuna.

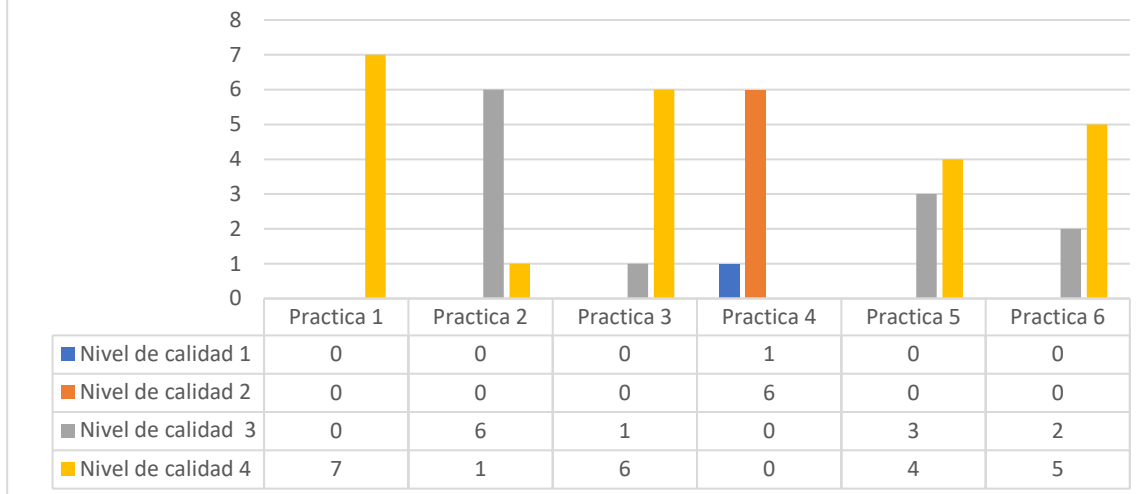
**Gráfico 12. Dimensión Desarrollo del personal
Cantidad de docentes**



Interpretación de la información arrojada por el gráfico n°12:

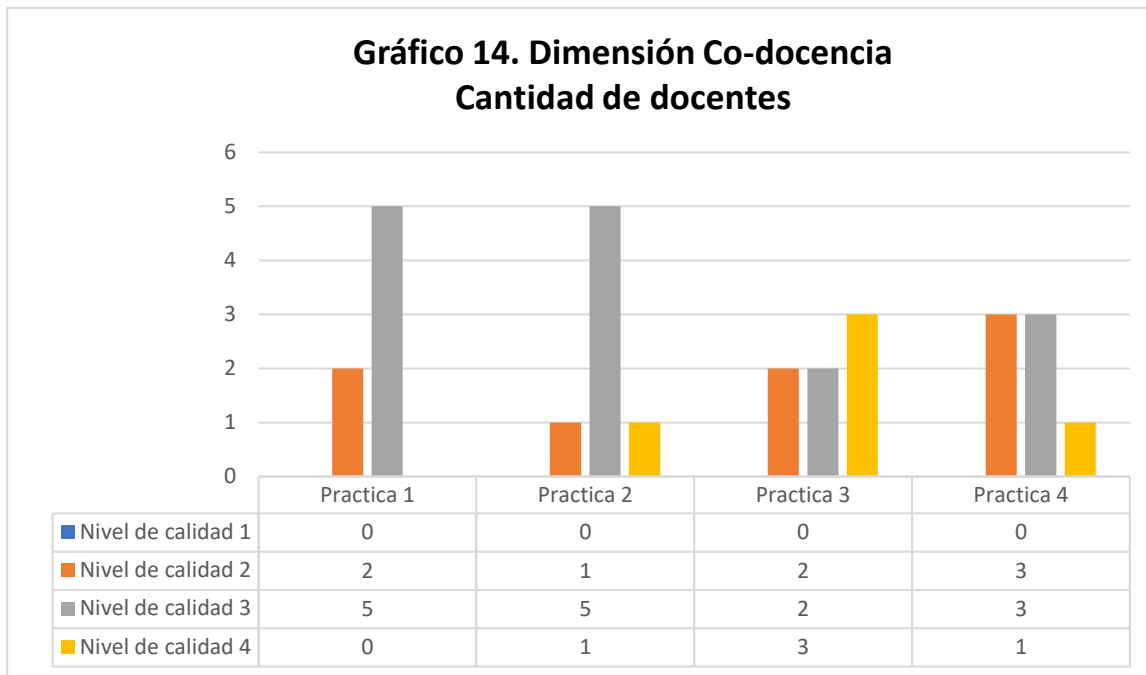
- En la práctica n°1 el 85% de los docentes visualizan que el equipo directivo solicita fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo, en la práctica n°2 el 58% de los encuestados consideran que el equipo directivo reconoce y celebra los logros individuales y colectivos de las personas que trabajan en el establecimiento dándose a conocer en la comunidad educativa y en la práctica n°3 el 100% apoya y demuestra consideración por las necesidades personales y el bienestar de cada una de las personas de la institución.

**Gráfico 13. Dimensión Gestión de la instrucción
Cantidad de docentes**



Interpretación de la información arrojada por el gráfico n°13:

- En la práctica n°1 el 100% de los docentes menciona que el equipo directivo asegura la articulación y coherencia del currículum con las prácticas de enseñanza y evaluación, en la práctica n°2 podemos evidenciar que el 86% cree que se monitorea la implementación integral del currículum y los logros de aprendizaje en todos los ámbitos formativos de los estudiantes. continuando con la práctica n°3 y n°4 en donde se demuestra que el equipo directivo acompaña, evalúa y retroalimenta sistemáticamente las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes también identifica las fortalezas y debilidades de cada docente de manera de asignarlo al nivel, asignatura y curso. En cuanto a la práctica n°5 en 43% de los docentes menciona que el equipo directivo asegura la implementación de estrategias y profesionales idóneos para identificar y apoyar tempranamente a los estudiantes que presenten dificultades en los aprendizajes o en los ámbitos conductual, afectivo o social. Y en la practica n°6 solo el 29% de los docentes cree que el equipo directivo identifica y difunde, entre sus docentes y directivos, buenas prácticas de enseñanza y aprendizaje como de gestión pedagógica.



Interpretación de la información arrojada por el gráfico n°14:

- Para comenzar la practica n°1 nos demuestra que el 71% de los docentes trabajan juntos en el aula, compartiendo responsabilidades y enseñando al grupo de estudiantes al mismo tiempo, la practica n°2 nos hace referencia a que el 72% de los encuestados trabajan como un equipo, en donde se dividen las tareas de planificación, instrucción y evaluación. En la práctica n°3 solo el 42 % de los docentes combinan diferentes estilos de enseñanza, enfoques pedagógicos y habilidades complementarias enriqueciendo la experiencia de aprendizaje de los estudiantes y ofreciendo diferentes perspectivas en el proceso educativo y en la práctica n°4 el 16% promueve un ambiente colaborativo, fomentando el aprendizaje activo y personalizado, y facilitando la atención a la diversidad.

Propuesta de mejora

Para elaborar la siguiente propuesta de mejora se considerarán tanto los aspectos bien evaluados con el fin de potenciarlos y los más descendidos poder desarrollarlos a lo largo del año.

Área: Formación basada en competencias / dimensión saber conocer.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Generar instancias de metodologías de enseñanza basadas en un saber disciplinar y una entrega de aprendizajes significativos.	<ul style="list-style-type: none">• Entrevista a docentes con el fin de identificar sus conocimientos en el área.• Gestionar capacitaciones en cuanto al tema requerido.	<ul style="list-style-type: none">• Equipo directivo

Área: Formación basada en competencias / saber ser.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Potenciar habilidades blandas en el profesorado e identificar la importancia de estas en el aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none">• Gestionar capacitaciones en cuanto a comunicación efectiva.• Practicar la empatía y la escucha activa en consejos de profesores.• Talleres de relaciones interpersonales dirigido por psicóloga del establecimiento.	<ul style="list-style-type: none">• Equipo directivo• Docentes especialistas y de asignatura.• Psicóloga

Área: Formación basada en competencias / saber hacer.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Fomentar actividades que involucren el desafío por parte de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none">• Gestionar banco de ideas en cuanto a actividades que involucren la resolución de problemas.• Realizar ABP en diferentes asignaturas.	<ul style="list-style-type: none">• Profesores de todos los niveles asignaturas y especialidades.• Docentes especialistas y de asignatura.

Área: Gestión curricular /gestión pedagógica.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Gestionar taller de prácticas pedagógicas efectivas en el aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none">• Otorgar tiempos a los docentes para la reflexión de sus prácticas pedagógicas.• Entregar tips para mejorar dificultades en la práctica.• Instaurar taller de prácticas pedagógicas de manera semestral, que les permita reflexionar acerca del que hacer profesional.	<ul style="list-style-type: none">• Equipo directivo• Docentes especialistas y de asignatura.

Área: Gestión curricular /enseñanza y aprendizaje en el aula.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Gestionar capacitación en cuanto a utilización de TIC en educación.	<ul style="list-style-type: none">• Conocer TIC que favorezcan el aprendizaje de los estudiantes.• Aplicar las TIC conocidas y reflexionar acerca de sus beneficios.	<ul style="list-style-type: none">• Equipo directivo• Docentes especialistas y de asignatura.

Área: Gestión curricular / apoyo al desarrollo de los estudiantes.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Dar a conocer a la comunidad los procedimientos y estrategias utilizadas como establecimiento que fomentan el desarrollo académico, efectivo y social de todos los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none">• Reuniones PIE con apoderados.• Visitas periódicas a universidades.	<ul style="list-style-type: none">• Docentes especialistas y asistentes de la educación.• Equipo directivo

Área: Gestión de recursos / gestión del recurso humano.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Gestionar capacitaciones en diferentes áreas de la docencia.	<ul style="list-style-type: none">• Realizar autocuidados cada termino de mes.• Tener un lugar de reflexión en donde se mencionen las competencias y condiciones laborales.	<ul style="list-style-type: none">• HPV• Equipo directivo

Área: Gestión de recursos / Gestión de recursos financieros y administración.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Entregar información a la comunidad educativa acerca de prácticas administrativas.	<ul style="list-style-type: none">• Realizar videos de actividades realizadas por los estudiantes• Presentar videos en redes sociales.• Entregar trípticos a la comunidad educativa.	<ul style="list-style-type: none">• Equipo directivo, docentes, asistentes de la educación.

Área: Gestión de recursos/ gestión de recursos educativos.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Gestionar recursos necesarios para la implementación de los distintos estamentos del colegio, con la finalidad de atender a la diversidad y entregar aprendizajes significativos para todos los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Adquisición de nuevos materiales ya sea audiovisuales táctiles, de oficina, implementación deportiva etc. • Actualizar libros de biblioteca en cuanto a requerimientos actuales de los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo directivo.

Área: Liderazgo pedagógico/ establecer dirección.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Promover la cultura escolar inclusiva mediante ferias semestrales.	<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes demuestran a la comunidad la realización de sus talleres. • Talleres realizados por la dupla psicosocial en cuanto a equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Docentes en general. • Psicólogo y asistente social.

Área: Liderazgo pedagógico/ rediseño de la organización.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Fortalecer la gestión del equipo directivo en cuanto al cumplimiento de metas.	<ul style="list-style-type: none">• Talleres de trabajo colaborativo.• Establecer reuniones en donde se reflexiona acerca de un clima escolar positivo.	<ul style="list-style-type: none">• Equipo directivo• Docentes en general.

Área: Liderazgo pedagógico/ desarrollo del personal.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Gestionar acciones de desarrollo profesional docente.	<ul style="list-style-type: none">• Demostrar a la comunidad programas de capacitación continua. CPEIP, PROFUTURO entre otras.• Realizar actos periódicos mencionando y reconociendo los logros docentes en diferentes áreas.	<ul style="list-style-type: none">• Equipo directivo.

Área: Liderazgo pedagógico/ gestión de la instrucción.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Fortalecer la gestión del equipo directivo en el cumplimiento de la implementación integral del curriculum y logros de aprendizaje con el propósito de favorecer la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje del establecimiento.	<ul style="list-style-type: none">• Monitoreos en las horas de clases.• Entrega de retroalimentación en base a fortalezas y debilidades de las clases observadas.• Entrega de sugerencias para lograr un aprendizaje optimo.	<ul style="list-style-type: none">• Equipo educativo

Área: Co-docencia

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Conocer e implementar diferentes estrategias de co-docencia, para perfeccionar el trabajo entre docentes diferenciales y regulares, orientando la co-enseñanza para la mejoría de los aprendizajes y la inclusión	<ul style="list-style-type: none">• Entregar conocimientos en cuanto al significado de co-docencia.• Realizar ejemplos de trabajo de co-docencia.• Identificar las ventajas y desventajas de esta práctica.• Establecer metas de implementación.• Evaluar la implementación de prácticas de co-docencia.	<ul style="list-style-type: none">• Coordinadora Pie• Profesores diferenciales y profesores de asignatura.

Conclusión

Esta investigación se desarrolló con la finalidad de detectar alguna necesidad o buscar el fortalecimiento de áreas que mejorarán nuestras practicas institucionales, con el objetivo de poder optimizar los aprendizajes de los estudiantes del Colegio Ajjal de la ciudad de Retiro región del Maule.

Al abordar cada una de las áreas mencionadas en la investigación se pudo concluir que en el área de Formación basada en competencias en la dimensión saber conocer los docentes tienen conocimientos especializados según su área trabajando bajo un lineamiento de formación basada en competencias y manejando los planes y programas propios de su especialidad, en la dimensión saber ser se demostró que los docentes trabajan de manera colaborativa y de manera transversal el respeto hacia las personas e instituciones. Sin embargo, se presentan dificultades al momento del entendimiento interpersonal viéndose perjudicada la comunicación y cooperación con los demás. En la dimensión saber hacer los docentes manifestaron implementar estrategias de enseñanza basadas en una comunicación clara y precisa, atendiendo las diferencias individuales y promoviendo altas expectativas, participación y colaboración de los/las estudiantes. Sin embargo, se encuentran descendidos al momento de incentivar el trabajo en grupo.

En el área de gestión curricular dimensión gestión pedagógica se pudo observar que el equipo técnico pedagógico realiza planificaciones y organiza actividades para alcanzar objetivos y metas establecidas. En la dimensión enseñanza y aprendizajes en el aula se puede demostrar que los docentes en sus clases comunican los objetivos que ésta tiene, como también les mencionan a sus estudiantes lo que se espera que ellos aprendan, el aprendizaje entregado es basado en ejemplos de la vida cotidiana incorporando recursos didácticos y tecnologías que refuerzan el aprendizaje de los estudiantes. en cuanto al apoyo al desarrollo de los estudiantes el establecimiento cuenta con estrategias para apoyar y monitorear a sus estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje académico, social, afectivo y conductual, también se hace seguimiento en caso de riesgos de deserción

implementándose acciones para asegurar la continuidad en el sistema. La orientación vocacional que se presenta mediante la dupla psicosocial y un orientador apoya a que los estudiantes tengan una elección de estudios secundarios y superiores.

El área de gestión de recursos dimensión gestión del recurso humano demostró que los docentes ven el establecimiento como un lugar el cual les brinda oportunidades de formación y capacitación continua para poder desempeñarse bien en su quehacer profesional. El ambiente de trabajo en el cual se encuentran insertos es de trabajo positivo y colaborativo, donde se fomenta la comunicación efectiva, la participación y el trabajo en equipo. En cuanto a gestión de recursos financieros y administración el establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos. Se ejecutan los gastos de acuerdo a un PME establecido y se demuestra la contabilidad al día y de manera ordenada. Los programas de apoyo que se ofrecen concuerdan con el Proyecto Educativo Institucional y su Plan de Mejoramiento para el apoyo de los estudiantes también se generan alianzas estratégicas con universidades y uso de las redes existentes. Sin embargo, se demuestra cierta dificultad al momento de realizar actividades visibles que busquen incrementar la matrícula. Cuando se analizó el área de gestión de recursos educativos se observó que existe una planificación, organización y utilización efectiva de diversos recursos que se emplean en las aulas para facilitar y enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.

El área de liderazgo pedagógico dimensión establecer dirección arrojó que el equipo directivo difunde y explica los objetivos, planes y metas institucionales, así como sus avances a todos los actores de la comunidad educativa promoviendo y modelando la cultura escolar inclusiva, teniendo altas expectativas en cuanto al logro de los aprendizajes de los estudiantes. El rediseño de la organización concluyó que el equipo directivo desarrolla e implementa una política que asegura una cultura inclusiva y las condiciones para que las personas se traten de manera equitativa promoviendo el trabajo colaborativo y generando oportunidades de participación y colaboración de los actores de la comunidad escolar. En la dimensión desarrollo del

personal el equipo directivo busca instancias para capacitar continuamente a sus docentes considerando las necesidades personales y el bienestar de cada una de las personas de la institución. En cuanto a gestión de la instrucción el equipo directivo asegura la articulación y coherencia del currículum con las prácticas de enseñanza, monitoreando la implementación integral del curriculum y verificando los logros y aprendizajes de los estudiantes. también se encargan de acompañar y retroalimentar las prácticas de enseñanza con el fin de que estas sean beneficiosas para los estudiantes.

El área de co-docencia demostró que gran parte de los docentes trabajan juntos en el aula, compartiendo responsabilidades y enseñando de forma paralela a los estudiantes. sin embargo, algunos de ellos trabajan en forma individual por lo que no se logra trabajar bajo diferentes perfectivas y experiencias de aprendizaje.

A través de dichos resultados se puede inferir que la formación basada en competencias es esencial para preparar a los estudiantes para un mundo en constante cambio, y el colegio es quien desempeña un papel crítico en este proceso. El liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos son pilares fundamentales los cuales permitirán el desarrollo exitoso de este enfoque educativo, brindando a los estudiantes las herramientas necesarias para enfrentar los retos del futuro de manera competente y preparada.

Bibliografía

- Bolívar, Antonio. 2010a. «¿cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos?: Revisión de la investigación y propuesta». *Magis* 3 (5): 79-106.
- Castro Rubilar, Fancy *Gestión curricular: Una nueva mirada sobre el curriculum y la institucion educativa Horizontes Educativos*, núm. 10, 2005, pp. 13-25 Universidad del Bío Bío Chillán, Chile
- Cook, L., & Friend, M. (1995). *Co-teaching: guidelines for creating effective practices*. *Focus on Exceptional Children*, 28, 1-25.
- Day, Christopher, y Pamela Sammons. 2014. *Successful School Leadership: How Successful School Leaders use Transformational and Instructional Strategies to Make a Difference*.
- Díaz Domínguez, Teresa; Alemán, Pedro Alfonso *La educación como factor de desarrollo Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, núm. 23, febrero-mayo, 2008, pp. 1-15 Fundación Universitaria Católica del Norte Medellín, Colombia
- García Sánchez, J., Aguilera Terrats, J., & Castillo Rosas, A. (2011). *Guía técnica para la construcción de escalas de actitud*. *Odiseo*, revista electrónica de pedagogía, 1-13.
- Ingrid Altagracia Suárez Reynoso. *Educación Basada en Competencias: Perspectivas y Necesidades Formativas del Profesorado del Nivel Medio Modalidad General en República Dominicana*. Facultad de Ciencias de la Educación Departamento Didáctica y Organización Educativa.2017
- Ministerio de educación; Subsecretaría de educación. Decreto 27 establece los estándares indicativos de desempeño de los establecimientos educacionales y sus sostenedores a que se refiere el artículo 3°, letra a), de la ley n° 20.529, que establece el sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación parvularia, básica y media

y su fiscalización promulgación: 12-feb-2020. publicación: 07-abr-2020

- Robles, P., & Rojas, M. (2015). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en lingüística aplicada. *Nebrija*, 18.
- Scruggs, T., Mastropieri, M., & McDuffie, K. (2007). Co-teaching in inclusive classrooms: A metasynthesis of qualitative research. *Exceptional Children*, 73(4), 392-416.
- Strogilos, V., & Stefanidis, A. (2015). Contextual antecedents of co-teaching efficacy: Their influence on students with disabilities' learning progress, social participation and behaviour improvement. *Teaching and Teacher Education*, 47, 218-229.

Anexos



Magister Profesional en Educación Mención currículum y Evaluación Basado en Competencias

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS TRABAJO DE GRADO

Título del trabajo; Diagnóstico y propuestas de mejora de las áreas de la formación basada en competencias. el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos del colegio ajiyal, de la comuna de retiro, región del maule

Revisión del instrumento; El instrumento debe considerar lo siguiente:

Área	Criterios a considerar en el instrumento
Formación basada en competencias	<ul style="list-style-type: none">- Saber conocer- Saber ser- Saber hacer
Liderazgo pedagógico	<ul style="list-style-type: none">- Establecer dirección.- Rediseñar la organización.- Desarrollar personas.- Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela.
Gestión curricular	<ul style="list-style-type: none">- Gestión pedagógica.- Enseñanza y aprendizaje en el aula.- Apoyo al desarrollo de los estudiantes.
Gestión de recursos	<ul style="list-style-type: none">- Gestión del recurso humano.- Gestión de recursos financieros y administración.- Gestión de recursos educativos.

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
<ul style="list-style-type: none"> La afirmación se comprende con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado) 						X
<ul style="list-style-type: none"> Las opciones de respuesta son adecuadas 						X
<ul style="list-style-type: none"> Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico 						X
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
<ul style="list-style-type: none"> Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación El objetivo de este estudio es poder desarrollar un diagnóstico relacionado con las áreas de Formación basada en competencias, Liderazgo pedagógico, Gestión curricular, Gestión de recursos, al interior del colegio Ajial con el propósito de poder fortalecer metodologías de mejoramiento continuo y con ello poder generar aprendizajes significativos en los estudiantes, es por esto que se contribuye a realizar un diagnóstico respecto a las prácticas de co-docencia entre dos profesores diferenciales y cinco profesores de asignatura para verificar como estas atribuyen al aprendizaje significativo en estudiantes de enseñanza media con y sin necesidades educativas especiales. 						X
<ul style="list-style-type: none"> El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente 						X

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

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:	
Motivos por los que se considera adecuada	<i>Está relacionado con la formación docente</i>
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

Identificación del experto

Nombre y apellidos	Rosa Arroyo Riquelme
Fillación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Jefa U.T.P Colegio Ajial
e-mail	rosaarroyoriguelme1995@gmail.com
Teléfono o celular	991513601
Firma	