



Trabajo Final para la obtener el Grado de Magister Profesional en Educación, mención Curriculum y Evaluaciones Basadas en Competencias.

DIAGNOSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS AREAS DE LA FORMACIÓN BASADAS EN COMPETENCIAS, EL LIDERAZGO PEDAGOGICO, LA GESTIÓN CURRICULAR, LA GESTIÓN DE RECURSOS DE LA ESCUELA SAN JUAN DE LA BLACHERE DE LA COMUNA DE ARICA DE LA REGIÓN ARICA Y PARINACOTA.

Nombre de la candidata a Magister: **Claudia Lorena Ramos Cortes**

Nombre del tutor guía: Rocío Soledad Riffo San Martín

Nombre del tutor metodológico: Jennifer Zurina Quiñonez Fuentes

Mayo, 2023

INDICE

Indice.....	1
Resumen	2
Introducción.....	3-5
Marco Teórico.....	5-8
Marco Conceptual.....	9-17
Diseño y aplicación del instrumento	18- 20
Análisis de los resultados.....	21 - 76
Propuesta de mejora	77 - 90
Conclusión.....	91
Bibliografía.....	92
Anexos.....	93

3.- RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo promover la generación de propuestas de mejora de las áreas de formación basadas en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos de la escuela San Juan de la Blachere de la comuna de Arica de la región de Arica y Parinacota.

Se diagnosticó a través de una encuesta presentada a todos los docentes del establecimiento y los directivos para conocer la realidad del establecimiento en estas áreas, solicitando la objetividad de los encuestados, para obtener resultados fidedignos de la realidad del establecimiento en las áreas a intervenir y así poder lograr proponer mejoras significativas.

Luego del análisis de los resultados de la encuesta se procedió a implementar una propuesta de mejoras a aquellas áreas deficitarias, tomando en cuenta aquellas prácticas no significativas, para plantear a través de objetivos y acciones a realizar, señalando en cada uno el responsable de dichas acciones. .

4.- INTRODUCCIÓN

La Educación tiene como objetivo el desarrollo general del individuo para que este pueda desenvolverse en la sociedad. Es el proceso de facilitar al aprendizaje, habilidades, valores, creencias y hábitos de un grupo de personas a otra. El siguiente trabajo tiene como objetivo fortalecer intrínsecamente este objetivo de Educación a través de la propuesta de mejoras.

Las propuestas de mejoras antes mencionadas involucra las áreas basadas en competencias, en liderazgo pedagógico, gestión de recursos y gestión curricular. Para llegar a dichas propuestas se tuvo que confeccionar un instrumento que permitiera conocer la realidad del establecimiento educacional en cuestión y además señalar que dicho instrumento requería de la validación por parte del director del establecimiento para llevarlo a cabo. Esta validación consistió en completar un cuadro de doble entrada en la cual se señalaban las áreas y en la otra los criterios a considerar en el instrumento. Las afirmaciones eran de “adecuación” y “pertinencias”. La de adecuación indicaba si el formulario para los destinatarios eran adecuadas. Pertinencia se refiere a si la encuesta contribuye a recoger información relevante. También cabe señalar que el instrumento contiene instrucciones claras para que los encuestados puedan responder adecuadamente, esto también era parte de la validación. Finalmente la validez del contenido del cuestionario fue calificada como excelente, lo cual se dio luz verde a la aplicación del instrumento a docentes y directivos del establecimiento.

La aplicación del instrumento se realizó de manera presencial en una de las reuniones técnicas pedagógicas del establecimiento en al cual los docentes y directivos se les invito a responder la encuesta. Es importante señalar la buena disposición de los docentes y directivos a responder considerando que los planes de mejora van en directo beneficio del colegio y la comunidad educativa.

Una vez que se logra recepcionar las encuestas, estas pasas al proceso de tabulación de datos y análisis, confección de tablas de resultados cuantitativos,

luego cualitativos, confección de gráficos circular con los datos arrojados en la tabulación los cuales están reflejados en porcentajes y siguiendo una escala de puntuación centil. Así considerar si estos resultados son significativos o no.

La encuesta estaba formada por las cuatro áreas ya mencionadas. Formación basada en competencias con tres dimensiones el saber conocer, el saber ser y el saber hacer. Luego el liderazgo pedagógico con las dimensiones de establecer dirección, desarrollo del personal y rediseño de la organización. Gestión curricular con la dimensiones gestión pedagógica, enseñanza y aprendizaje en el aula y apoyo al desarrollo de los estudiantes y por último la gestión de recursos con la dimensiones en gestión de recursos humanos, gestión de recursos financieros y administrativos y gestión de recursos educativos.

La escala evaluativa para el análisis de las áreas de proceso está confeccionada por 4 niveles de calidad con valores del 1 al 4 siendo el 4 la más alta en la cual la práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de su procesos, la practica 3 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 delos resultados institucionales lo que define una práctica institucional o pedagógica. El valor 2 el quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional cuyos propósitos son sistemáticos. El valor 1, se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se implementan de manera asistemática. Una vez obtenidos los resultados se analizan y se toman los más descendidos y se confecciona el plan de mejora.

Se presenta dicho plan de mejora con objetivos claros y acciones a realiza con su respectivo responsable de dicha acción.

5. MARCO TEORICO.

El concepto de competencia es sin lugar a dudas complejo de definir en simples palabras, es más que decir que es la capacidad para desarrollar algo, un esfuerzo o participación, se requiere de un conocimiento más exhaustivo para lograr una definición. La formación basada en competencias desde sus primeros años de estudio presenta sin dudas diversos enfoques para la educación, por lo cual, en ocasiones dificulta en llevarlo a la aplicación de un instrumento valioso en el desarrollo de programas de formación. La lingüística de Chomsky y la psicología conductual de Skinner. Chomsky (1970) propuso el concepto de competencia lingüística como una estructura mental implícita y genéticamente determinada que se ponía en acción mediante el desempeño comunicativo.

Las competencias son una orientación para la educación más que un modelo pedagógico marcado, diseñado o un tipo de estrategias didácticas a implementar o efectuar en el sistema estructurado que se enfoque en dar una representación ideal para el proceso educativo, es decir, se podría malentender que las competencias nos da pie a señalar como debe ser el sistema educativo, sino más bien entender que las competencias se focalizan en la integración de los conocimientos, de las destrezas, habilidades y valores, también podemos señalar en la construcción de los programas de formación y la orientación de la educación por medio de Indicadores de calidad.

No cabe duda en señalar que los agentes educativos apuntan a asegurar el aprendizaje de los alumnos y alumnas, lo cual se puede lograr a través de una enseñanza de calidad y es en este punto donde da pie al enfoque de competencias, pero para provocar cambios y transformaciones profundas en los diferentes niveles educativos se debe estar dispuesta al compromiso en la disposición docente y la enseñanza de calidad.

A través de la investigación de los conceptos de competencias, se toman en consideración varios elementos planteados como la actitud, flexibilidad, idoneidad, actuación y desempeño global se propone concebir las competencias como:

Procesos complejos de desempeño con idoneidad en determinados contextos, integrando diferentes saberes (saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir), para realizar actividades y/o resolver problemas con sentido de reto, motivación, flexibilidad, creatividad, comprensión y emprendimiento, dentro de una perspectiva de procesamiento metacognitivo, mejoramiento continuo y compromiso ético, con la meta de contribuir al desarrollo personal, la construcción y afianzamiento del tejido social, la búsqueda continua del desarrollo económico-empresarial sostenible, y el cuidado y protección del ambiente y de las especies vivas (Tobón, 2008).

5.1 Formación Basada en Competencias en el ámbito académico.

Cuando hablamos de la formación basada en competencias en el ámbito académico nos estamos refiriendo a *"La capacidad de un profesional para tomar decisiones, con base en los conocimientos, habilidades y actitudes asociadas a la profesión, para solucionar los problemas complejos que se presentan en el campo de su actividad profesional"* (Carlos Galdeano Biezobas y Antonio Valiente Barderas¹).

El modelo de competencias referidas al ámbito académico establece tres niveles, estos son, las competencias básicas, las competencias genéricas y las específicas o técnicas. Estas competencias las encontramos desde lo más amplio a lo más específico.

Según la Unión Europea (Comisión de Comunidades Europeas, 2005) Las competencias básicas define la competencia clave o básica, como una combinación de

destrezas, conocimientos y actitudes adaptadas a los diferentes contextos. Estas destrezas son indispensables en cualquier área académica. Encontramos además las competencias cognitivas, técnicas y metodológicas. Las competencias básicas en síntesis son aquellas que precisa un desarrollo personal de cualquier persona integrado a la sociedad.

Las competencias genéricas son aquellas definidas como atributos que debe tener un profesional académico independiente de que profesión resulto graduado. En estas competencias se visualizan conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades propias de un profesional, no solo como componente técnico sino también como seres humanos, ya que nos desenvolvemos y relacionamos con otros.

Las competencias genéricas se pueden organizar en tres grupos:

- a) Competencias instrumentales, en las que se incluyen habilidades cognoscitivas, capacidades metodológicas, destrezas tecnológicas y destrezas lingüísticas.
- b) Competencias interpersonales en las que se incluyen las capacidades individuales y las destrezas sociales.
- c) Competencias sistémicas, que son las destrezas y habilidades del individuo relativas a la comprensión de sistemas complejos.

(Educ. quím vol.21 no.1 Ciudad de México ene. 2010)

Las competencias específicas son la base particular del ejercicio profesional y están vinculadas a condiciones específicas de ejecución.

Las competencias específicas han sido definidas como los atributos que deben adquirir los futuros graduados durante la estancia en la universidad y deben ser definidas por la experiencia propia de los titulados. Cuando se habla de competencias profesionales específicas lo que se busca es a partir de las funciones típicas o rol del profesional en la sociedad y de las situaciones típicas del campo profesional.

Las competencias específicas han sido divididas en dos grupos:

- a) Las competencias disciplinares académicas: Estas tienen relación con la formación disciplinar que deben adquirir los profesionales. Son aquellas competencias relacionadas con el “saber” con los conocimientos teóricos que debe adquirir los profesionales en cuanto a las carreras impartidas.
- b) Las competencias disciplinares profesionales: Estas competencias tienen relación con la formación profesional. Estas competencias están coligadas a las habilidades, destrezas y conocimientos prácticos que deben ser aprendidos durante la estancia del estudiante en la universidad.

5.2 Liderazgo Pedagógico.

Las competencias de liderazgo constituyen la manifestación del sistema de influencias educativas que ejerce el profesor sobre su grupo de alumnos o alumnas, esto a través de la generación de ideas en común, la reflexión, la organización, protección, orientación y solución de problemas que se producen en dicho proceso, lo cual le permita lograr la colaboración con responsabilidad, sentido de pertenencia y entusiasmo en el logro de los objetivos educacionales establecidos. Esto conlleva a que el aprendizaje comienza a ser el centro de la educación, más que la enseñanza. Esto apunta principalmente a que cuando un docente entrega una lección no se centra principalmente en dar una clase o lección y prepara los materiales para lograr esa clase sino también en conocer los aprendizajes previos de los alumnos y alumnas, cuáles son sus intereses y expectativas, cuáles son sus estilos de aprendizaje y como pueden lograr un autoaprendizaje, de esta manera el docente puede lograr tomar en cuenta lo anterior para planificar su proceso de enseñanza- aprendizaje con metas, estrategias didácticas y evaluación.

Podemos señalar además que el liderazgo pedagógico propone una competencia profesional transversal que forma parte del perfil del profesor las cuales se van desarrollando a partir de las influencias de los procesos educativos.

6. MARCO CONTECTUAL

El colegio San Juan de la Blachere, es un establecimiento particular subvencionado, con modalidad de JEC (Jornada Escolar Completa) ubicado en la Población Campo Verde de la ciudad de Arica específicamente en la calle Rene Schneider #2930. El colegio pertenece a un sector de alta vulnerabilidad y delincuencia, con familias vulnerables de clase baja, con violencia intra familiar, problemas de consumo y falta clara de habilidades parentales.

6.1 Reseña histórica y características del colegio San Juan de la Blachere.

El Colegio San Juan de la Blachere es un Establecimiento particular Subvencionado, fue fundado en el año 1993 por Resolución Exenta N°298, con una inspiración social cristiana, emanada por la señora Carmen Morales Matta y el sacerdote jesuita Juan Magñan, fundadores del establecimiento quienes proyectaron en éste, su sello personal de solidaridad y amor incondicional a los niños, niñas y Joven Adulto, de distinto estrato social, enfocados a alumnos(as) de mayor vulnerabilidad.

Este colegio abre sus puertas a la comunidad ariqueña el 6 de marzo de 1993 en la población Campo Verde, asumiendo como Director el Sr. Carlos Vásquez Castillo y Sostenedor Educacional el Señor Bernardo Martínez Morales. En sus inicios recibe a niños de kínder a segundo básico, con una dotación de dos docentes y una educadora. Desde su creación en 1993 el Colegio ha tenido un crecimiento sostenido, con el fin de entregar una educación de calidad.

En el año 2003 el colegio logra adjudicarse un proyecto denominado “Proyecto aporte de capital” (\$110.000.000) lo cual significó la construcción y ampliación del colegio. Esto permitió que el colegio creciera en infraestructura y mejorar las instalaciones con las que ya contaba el Establecimiento

Actualmente su Director es Juan Pablo Martínez Páez.

A sus 30 años de historia ha atendido a generaciones de familias del sector, siendo un colegio familiar, donde a través de los años sean mantenidos como base algunos profesores, siendo esto un aporte para lograr la identidad del colegio.

6.2 Visión del colegio San Juan de la Blachere.

Un colegio inclusivo respetado por la calidad en la formación académica integral y valórica de sus estudiantes, participativa, democrática y atención a la diversidad cultural aymara, abierto a todos los estratos sociales, con profesionales innovadores en constante perfeccionamiento y comprometidos con su labor, formando alumnos(as) reflexivos, con alta autoestima, con capacidad de trabajo en equipo, proactivos y proyectándose como líderes positivos. Un colegio donde se respete los derechos y también las responsabilidades de cada integrante de la comunidad educativa.

6.3 Misión del Colegio San Juan de la Blachere

Recogiendo el espíritu y las aspiraciones de los fundadores del Colegio, la opinión de los educadores, las ideas y expectativas de los padres y alumnos(as), que han elegido este colegio, se ha definido que:

La Misión y compromiso es brindar una educación de calidad, inclusiva y de alto valor humano, cuyo horizonte es el desarrollo integral y armónico de los niños(as) , fortaleciendo en ellos la identidad cultural Aymara de la región de Arica y Parinacota, a favor del mejoramiento de la sociedad, de manera que los egresados sean portadores de atributos espirituales, cognitivos, socio- afectivos y culturales, que los faculten para iniciar un recorrido formativo a lo largo de la enseñanza media, permitiéndoles el acceso a estudios superiores de acuerdo a su proyección de vida.

6.4 Antecedentes Generales del Establecimiento.

	Colegio San Juan de la Blachere
Reseña Histórica	Fue fundado el 04 de marzo de 1993 por Resolución Exenta N°298 por la Sra Carmen Morales y el Sacerdote Jesuita Francés Juan Magñan. Se nombre es el honor al Padre Juan y Blachere es el lugar de nacimiento del sacerdote quedando como San Juan de la Blachere.
Nivel de Enseñanza	Educación Parvularia – Educación Básica
Cantidad de estudiantes al año 2023	259
Promedio alumnos por curso	25
Curso por nivel	1
Pago de Matricula	No Aplica
Pago de subvención compartida	No Aplica

6.4.1 Convenios para la gestión de Recursos.

El establecimiento Está adscrito al convenio de igualdad de oportunidades y tiene autonomía para la gestión de los recursos.

Convenio SEP	Sí
Clasificación SEP	Autonomía
Convenio PIE	Sí
Enfasis del Proyecto Educativo	Desarrollo Integral, identidad de la cultura aymara.
Orientación Religiosa	Católica
Programa de formación en:	Programa de Orientación
	Convivencia Escolar
	Prevención de Drogas y alcohol
	Educación de la sexualidad
	Programa de Educación Diferencial PIE
	Habilidades para la vida (HPV)
	Promoción de la vida sana
Apoyo al aprendizaje	Reforzamientos en materias específicas
	Psicopedagogo
	Psicólogo
	Orientador
	Profesor de Educación Diferencial

	Asistente Social
	Fonoaudiólogo

6.4.2 Programa de Integración Escolar P.I.E

El colegio cuenta con Programa de Integración Escolar desde el año 2015, el cual se dedica el apoyo constante de los niños y niñas con necesidades educativas especiales de carácter Transitorio y Permanentes.

Proyecto de Integración Escolar	Si
Necesidades Educativas Especiales	Trastorno Especifico del lenguaje
	Trastorno Espectro Autista
	Déficit Intelectual
	Trastorno Motor
	Dificultades Especificas del aprendizaje
	Trastorno del Déficit Atencional.
	Baja Visión

6.4.3 La Infraestructura.

Con relación a la infraestructura del establecimiento, éste se ordena específicamente con una sala por nivel y con los siguientes espacios educativos

Infraestructura Educativa	Sala CRA
	Cancha Techada
	Ocho salas de clases Educación Básica
	Dos salas de Educación Parbularia

	Patio de Educación Básica
	Patio de Educación Parvularia
	Sala de Recursos PIE
	Espacio de áreas verdes

6.4.4 - Personal Docente del colegio

Los docentes del establecimiento poseen su cargo según sus funciones teniendo en su planta docente 8 docentes estables, con contrato indefinido con una larga trayectoria en el colegio, teniendo claro el sello de la institución.

Colegio	San Juan de la Blachere
Plana Directiva	Director
	Jefa de Unidad Técnica
	Orientador
	Apoyo Gestión Educativa
	Coordinadora PIE
	Coordinadora Pre Básica
Educadoras de Párvulo	2
Psicopedagoga	1
Docentes Básicas	9
Docentes Especialistas Diferencial	3

6.4.5 Actividades extraprogramáticas.

Las actividades extra programáticas que el establecimiento ofrece a los estudiantes son las siguientes.

Actividades extraprogramáticas	Taller de Fútbol
	Taller de Cheerleader

6.4.6 El entorno y las dificultades durante la trayectoria del colegio.

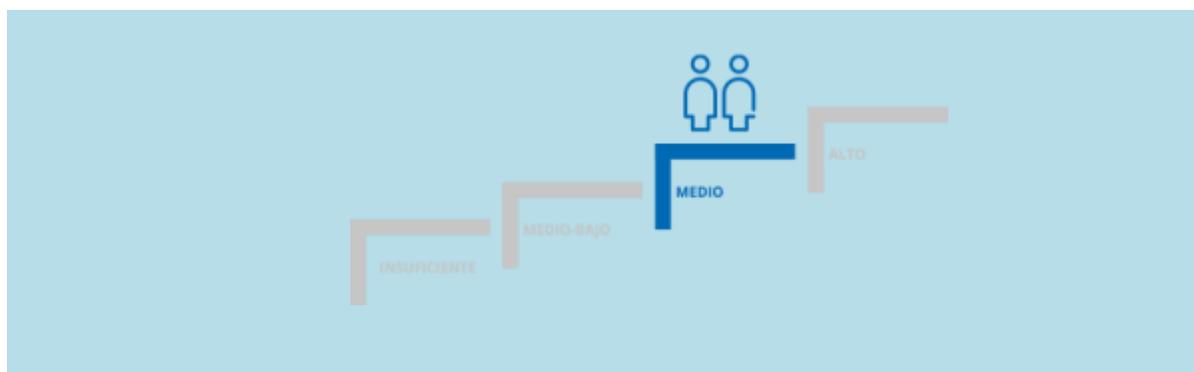
El Establecimiento está ubicado en la periferia de la ciudad de Arica, en las faldas del cerro Chuño de la ciudad, lugar vulnerable, con una alta población de familias de escasos recursos, con dificultades de violencia intrafamiliar, droga y delincuencia. El entorno ha sido una de las barreras externas que dificulta el óptimo funcionamiento del Establecimiento Educacional.

6.4.7 Logros obtenidos a nivel de la historia Educativa del Colegio

A pesar de ser un colegio vulnerable el colegio ha logrado subido sus resultados de CIMCE a través de su historia educativa. Como se observa a continuación los resultados del SIMCE 2018 fueron enormemente significativos, principalmente en Cuarto Básico Lenguaje.

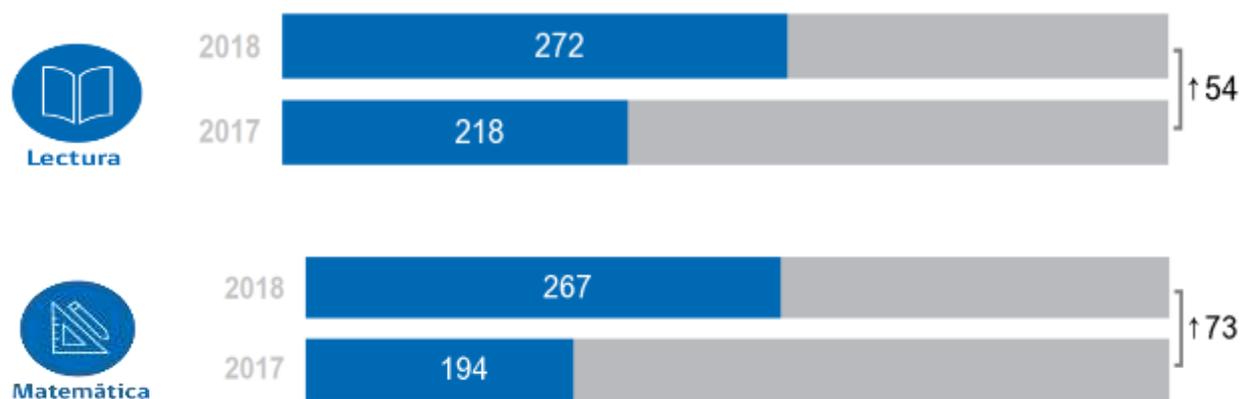
COLEGIO SAN JUAN DE LA BLACHERE

Dependencia: particular subvencionado	Gral René Schneider 2930 - Arica
Categoría de desempeño	Vigente
Educación	Básica

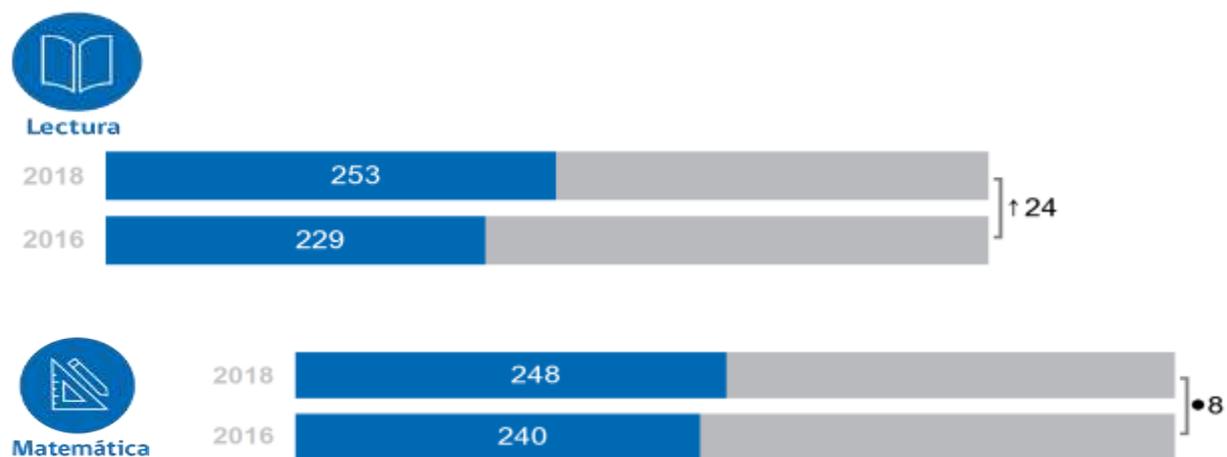


SIMCE 4TO BASICO 2018

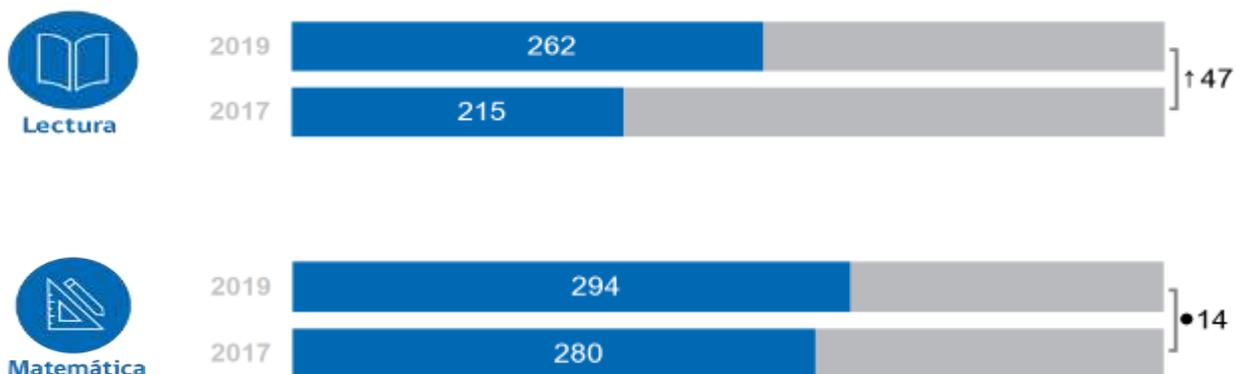
Las pruebas Simce evalúan aprendizajes que deberían lograr los estudiantes dentro de un curso y asignatura determinada. Los siguientes resultados presentan el puntaje promedio del establecimiento.



SIMCE 6TO BASICO 2018



SIMCE 8VO BASICO 2018



6.4.8 Antecedentes geográficos, socioeconómicos y culturales

De los antecedentes geográficos podemos señalar que el colegio San Juan de la Blachere tiene a su alrededor el cerro Chuño de Arica, a unos metros una plaza llamada plaza Las Torres la cual comprende gran cantidad de cuadras, es nueva para la población pero lamentablemente debido a la alta peligrosidad de está no es segura para que los alumnos puedan disfrutar de ella. El nivel socioeconómico del colegio está por debajo a la media, los apoderados presentan un alto nivel de deserción escolar llegando en su mayoría a Segundo y Tercero Medio, muy poca población de apoderados presenta carreras técnicas y un bajo porcentaje a Profesionales Universitarios.

7. DISEÑO Y APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO.

7.1 Describir las características del instrumento diseñado.

Se elaboró un instrumento de evaluación tipo encuesta, lo cual es un procedimiento dentro de la investigación cuantitativa en que se recopiló información mediante un cuestionario que nos permitió diagnosticar las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y de recursos al nivel del establecimiento educacional.

7.2 Elaboración del Instrumento.

El Instrumento se elaboró a través de una serie de criterios para cada una de las áreas de Formación basada en competencias.

Área	Criterios a considerar en el instrumento
Formación basada en competencias	- Saber conocer - Saber ser - Saber hacer
Liderazgo pedagógico	- Establecer dirección. - Rediseñar la organización. - Desarrollar personas. - Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela.
Gestión curricular	- Gestión pedagógica. - Enseñanza y aprendizaje en el aula. - Apoyo al desarrollo de los estudiantes.
Gestión de recursos	- Gestión del recurso humano. - Gestión de recursos financieros y administración. - Gestión de recursos educativos.

7.3 Validación.

El Instrumento fue validado por el Director del Establecimiento Juan Pablo Martínez Páez destacando los siguientes criterios dando grado máximo (6: muy de acuerdo) a las siguientes afirmaciones:

Grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones. ☹ 1 =muy en desacuerdo 2= es desacuerdo, 3= en desacuerdo más que en acuerdo, 4= de acuerdo más que en desacuerdo, 5= de acuerdo y 6= muy de acuerdo.	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
Adecuación: (Adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar) Las afirmaciones se comprenden con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de afirmación y lenguaje del encuestado)						X
Las opciones de respuestas son adecuadas.						X
Las opiniones de respuesta se presentan con un orden lógico						X

Pertinencia: (contribuye a recoger información relevante)						X
Es pertinente para lograr los objetivos de diagnosticar las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos del establecimiento.						

7.4 Aplicación del Instrumento.

El instrumento fue aplicado a los profesores, profesoras y directivos del colegio San Juan de la Blachere en forma física, durante una reunión técnica pedagógica que se realizan en el establecimiento los días lunes de cada semana.

7.5 Presentación del instrumento.

El Instrumento se presenta a los profesores, profesoras y directivos en una reunión técnica pedagógica.

8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Se Presentan los datos obtenidos en la encuesta por cada una de las áreas y sus dimensiones, es decir, en formación basada en competencias, la dimensión saber conocer, saber ser y saber hacer. En el área de liderazgo pedagógico, la dimensión gestión pedagógica, enseñanza y aprendizaje en el aula, apoyo y desarrollo a los estudiantes. En el área de gestión curricular la dimensión. En el área y recursos, se presentan con tablas y gráficos que muestren los resultados obtenidos y que acompañen a la descripción e interpretación de los mismos.

8.1 Datos obtenidos:

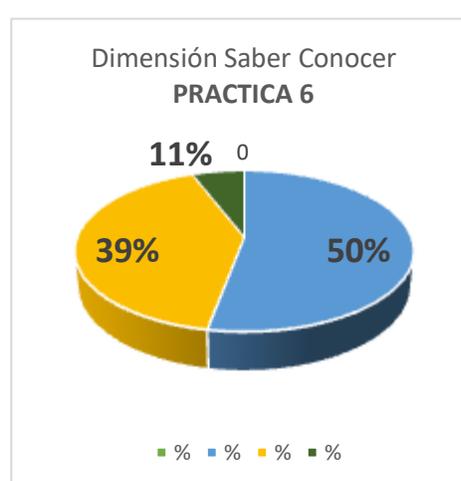
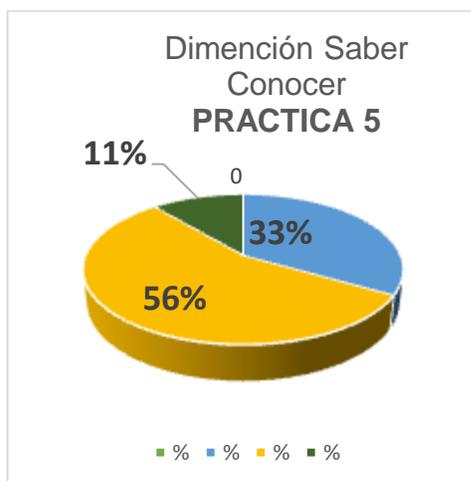
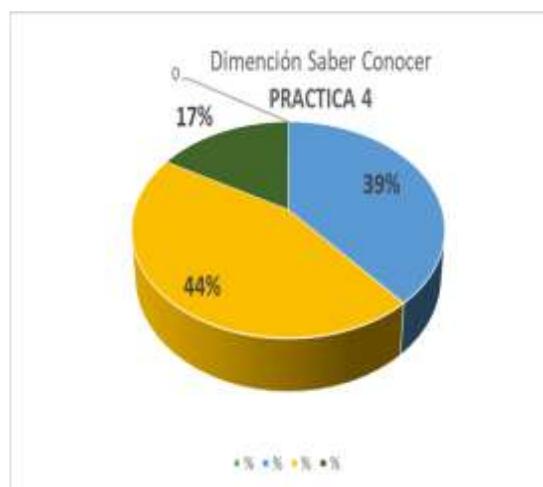
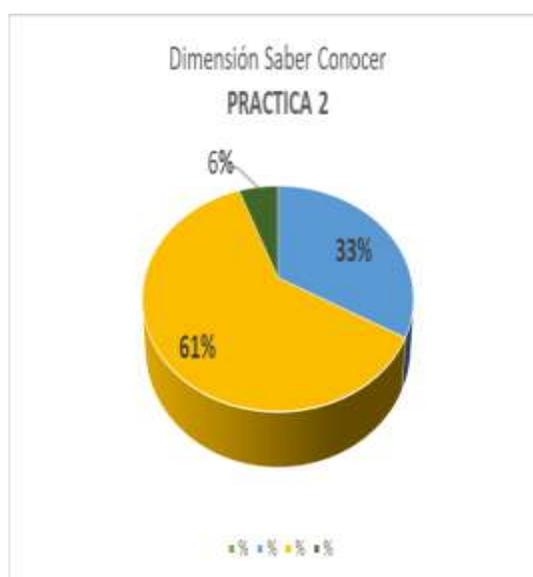
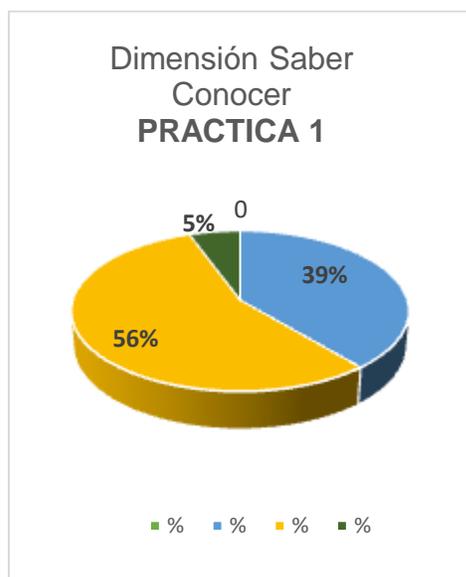
Área Nº1: Formación Basada en Competencias.

Dimensión: Saber Conocer

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica							
	1	%	2	%	3	%	4	%
1. Los, las docentes y educadoras del establecimiento poseen conocimientos especializados y relacionados con un ámbito profesional que permita dominar de forma experta los contenidos y las tareas propias de la actividad laboral.	0	0	7	39	10	56	1	6
2. Los profesionales de nuestro establecimiento saben aplicar los conocimientos a situaciones cotidianas concretas, utilizar procedimientos apropiados a las tareas pertinentes, solucionar problemas de forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones nuevas.	0	0	6	33	11	61	1	6

3. Los, las docentes y educadoras comprenden los fundamentos, la estructura, los conocimientos, las habilidades, las actitudes y la progresión del currículum escolar de la disciplina que enseña.	0	0	2	11	14	78	2	11
4. Los, las docentes y educadoras analizan e interpretan 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.	0	0	7	39	8	44	3	17
5. Los, las docentes y educadoras demuestran habilidades de investigación, comunicación y pensamiento crítico y actitudes relacionadas con la ética, la rigurosidad y el cuestionamiento, respecto a la disciplina que enseña.	0	0	6	33	10	56	2	11
6. Los, las docentes y educadoras identifican las conexiones que se pueden establecer con conocimientos de otras disciplinas, para hacer el contenido accesible, comprensible y significativo para sus estudiantes.	0	0	9	50	7	39	2	11

GRAFICOS CIRCULAR



La Dimensión Saber conocer tiene el objetivo de mostrar una comprensión amplia, profunda y crítica de los conocimientos, habilidades y actitudes de la disciplina que enseña, su didáctica y el currículum escolar vigente, con el propósito de hacer el saber disciplinar accesible y significativo para todos sus estudiantes.

Según el análisis de los datos podemos concluir que en el nivel de calidad 1 donde las acciones son difusas y su implementación de manera asistemática, la practica 6 tiene un porcentaje de 5% no siendo este resultado significativo y las practicas 1, 2, 3, 4, 5 no tiene representatividad ya que obtiene un 0% respectivamente por lo cual los resultados no son significativo.

En el nivel de calidad 2 donde el quehacer incorpora un propósito explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional cuyo propósito son sistemáticos, la práctica pedagógica 5 y 6 obtiene el puntaje más alto con un 56% y 50 % siendo estos resultados significativos encontrándose en un Nivel Medio según escala centil. La practica 1 y 4 obtienen un 39% respectivamente y la práctica 2 un 33% situándose en un nivel medio bajo, en cambio la práctica 2 obtiene un porcentaje muy bajo reflejando un resultado muy descendido, por lo cual estos resultados no son significativos.

En el nivel de calidad 3 donde el quehacer incorpora un propósito explícito y claro sistematicidad en los procesos subyacentes con orientación a la mejora de los resultados institucionales, la práctica pedagógica 3 obtiene el porcentaje más alto con un 78% siendo este resultado significativo, seguida de la práctica 2 con un 61% ambas situadas en un nivel medio alto según escala centil. Luego sigue la práctica 1 y 4 están en un nivel medio con un 56% y 44% respectivamente y las prácticas 5 y 6 obtienen los porcentajes más bajos 33% y 39% respectivamente, encantándose en un nivel medio bajo, por lo cual estos resultados no son significativos.

En el Nivel de calidad 4 donde las practicas incorporan la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos las práctica pedagógica de esta dimensión saber conocer están por debajo a un nivel esperado, sus resultados no son

significativos, se sitúan en un nivel bajo según escala centil, obteniendo porcentajes entre 0% y 17%.

Como conclusión final de esta dimensión saber conocer destacamos a las practicas 5 y 6 dentro de las más débiles o descendidas, por lo cual, se consideraran dentro de los desafíos de un plan de mejora para lograr que Docentes y funcionarios en sus prácticas incorporen la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos

Datos obtenidos. Dimensión: Saber Ser

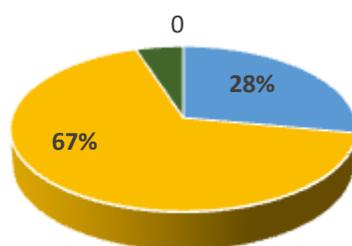
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica							
	1	%	2	%	3	%	4	%
1. Los, las docentes y educadoras desarrollan el sentido del reto, responsabilidad y compromiso.	0	0	5	28	12	67	1	6
2. Los, las docentes y educadoras desarrollan en los estudiantes la capacidad de trabajar de manera rigurosa y perseverante, con una disposición positiva a la crítica y la autocrítica.	0	0	5	28	12	67	1	6
3. Los, las docentes y educadoras trabajan de manera colaborativa y de manera transversal el respeto hacia las personas e instituciones.	0	0	8	44	7	39	3	17
4. Los, las docentes y educadoras de nuestro establecimiento tienen a su cargo responsabilidades las que logran llevar a cabo con su total desempeño.	0	0	4	22	9	50	5	28
5. Los y las profesionales de nuestro establecimiento están predispuestos al entendimiento interpersonal, dispuestos a la comunicación y cooperación con los demás y demuestran un comportamiento orientado al	0	0	6	33	7	39	5	28

grupo.

6. Los y las profesionales del establecimiento fomentan el respeto a diversidad e inclusión.

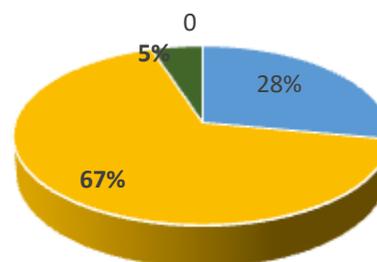
0 0 3 17 10 56 5 28

Dimensión Saber Ser
PRACTICA 1



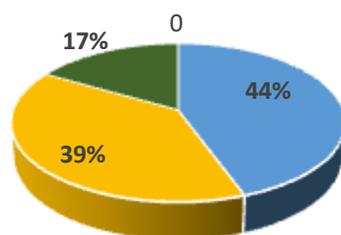
■ % ■ % ■ % ■ %

Dimensión Saber Ser
PRACTICA 2



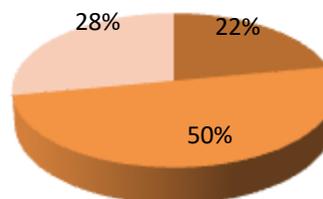
■ % ■ % ■ % ■ %

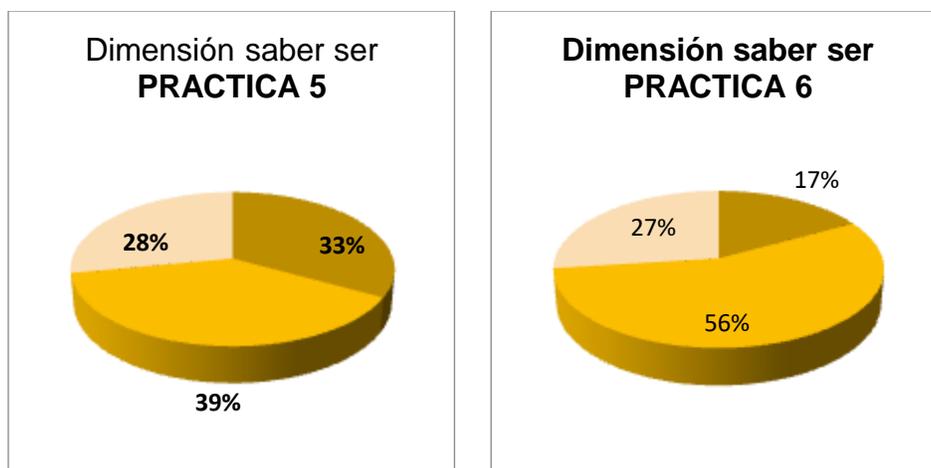
Dimensión Saber Ser
PRACTICA 3



■ % ■ % ■ % ■ %

Dimensión saber ser
PRACTICA 4





La Dimensión Saber ser busca promover el desarrollo personal y social de sus estudiantes favoreciendo su bienestar y fomentando competencias socioemocionales, actitudes y hábitos necesarios para el ejercicio de la ciudadanía, vida democrática, cuidado por el medio ambiente y valoración por la diversidad.

Según el análisis de los datos podemos concluir que en el nivel de calidad 1 donde las acciones son difusas y su implementación de manera asistemática, la práctica en su totalidad no tiene representatividad ya que obtiene un 0% respectivamente por lo cual los resultados no son significativos.

En el nivel de calidad 2 donde el quehacer incorpora un propósito explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional cuyo propósito son sistemáticos, la práctica pedagógica 1, 2, 3, 4 y 5 obtiene el puntaje entre el 20% y 39% siendo estos de un nivel medio bajo según escala centil, por lo cual no son significativos. y la practica 6 con un 17% se encuentra muy muy descendido con un nivel bajo, por lo cual estos resultados no son significativos.

En el nivel de calidad 3 donde el quehacer incorpora un propósito explícito y claro sistematicidad en los procesos subyacentes con orientación a la mejora de los resultados institucionales, la práctica pedagógica 1 y 2 obtiene el porcentaje más alto con un 67% siendo este resultado significativo, seguida de la práctica 4 y 6 con un 50%

y 56% respectivamente ambas situadas en un nivel medio alto según escala centil. Luego sigue la práctica 3 y 5 ambas obtienen un resultado del 39 % están en un nivel medio bajo con un 39%, encontrándose en un nivel medio bajo, por lo cual estos resultados no son significativos.

En el Nivel de calidad 4 donde las prácticas incorporan la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos las práctica pedagógica de esta dimensión saber ser los resultados son disarmónicos, encontrándose niveles de calidad de la práctica en un nivel medio y otros en un nivel muy bajo. La práctica 1 y 2 obtienen un 56% encontrándose en un nivel medio, las prácticas 4, 5 y 6 en un nivel medio bajo con un 28% y la práctica 3 es la más descendida con un 17% en un nivel bajo, por lo cual estos resultados no son significativos.

Como conclusión final de esta dimensión saber ser destacamos a las practicas 3 dentro de la más débil o descendida, por lo cual, se consideraran dentro de los desafíos de un plan de mejora para lograr que Docentes y funcionarios en sus prácticas incorporen la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos.

Datos Obtenidos: Dimensión Saber hacer

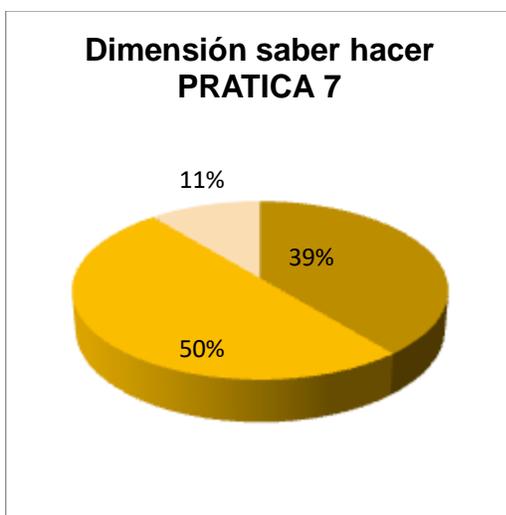
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica							
	1	%	2	%	3	%	4	%
1. Los, las docentes y educadoras son rigurosos(as) en la utilización conceptual correcta de cada asignatura.	0	0	2	11	11	61	5	28
2. Los, las docentes y educadoras generan en los estudiantes la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos.	0	0	4	22	9	50	5	28

3. Los, las docentes y educadoras incorporan en sus prácticas pedagógicas diferentes enfoques para la promoción del pensamiento crítico, los que dicen relación con procedimientos de análisis de distintas fuentes de información, la argumentación y contra argumentación, el uso de evidencias para fundamentar sus opiniones, y la negociación de distintos puntos de vista para decidir sobre temas controversiales.	0	0	9	50	8	44	1	6
4. Los, las docentes y educadoras implementan estrategias didácticas, tales como formular preguntas para cuestionar y/o evaluar diversos argumentos, formular debates grupales sobre problemáticas concretas y desafiar teorías existentes, para promover el pensamiento crítico en función de los objetivos de aprendizaje disciplinarios y transversales y de la diversidad de sus estudiantes.	0	0	5	28	7	39	6	33
5. Los, las docentes y educadoras generan 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	0	6	33	10	56	2	11

6. Los, las docentes y educadoras implementan estrategias para fortalecer la autoestima académica y autoeficacia mediante el reconocimiento explícito de los logros de sus estudiantes y la reafirmación de su capacidad para enfrentar desafíos y tener altas expectativas de sí mismos/as.	0	0	5	28	10	56	3	17
7. Los, las docentes y educadoras procuran la comprensión de conceptos propios de la asignatura mediante herramientas didácticas que permitan al estudiante acceder al desarrollo de competencias.	0	0	7	39	9	50	2	11
8. Los, las docentes y educadoras comprueban durante la clase, mediante preguntas o actividades relevantes, el nivel de comprensión de sus estudiantes e identifican dificultades y errores para reorientar la enseñanza.	0	0	8	44	8	44	2	11
9. Los, las docentes y educadoras ofrecen 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.	0	0	7	39	8	44	3	17

GRAFICOS





La Dimensión Saber hacer tiene el objetivo implementar estrategias de enseñanzas basadas en una comunicación clara y precisa para atender las diferencias individuales y promover altas expectativas, participación y colaboración de los estudiantes en actividades inclusivas y desafiantes orientadas al logro de aprendizaje profundo.

Según el análisis de los datos podemos concluir que en el nivel de calidad 1 donde las acciones son difusas y su implementación de manera asistemática, la practica en su totalidad no tiene representatividad ya que obtiene un 0% respectivamente por lo cual los resultados no son significativos.

En el nivel de calidad 2 donde el quehacer incorpora un propósito explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional cuyo propósito son sistemáticos, la práctica pedagógica 3 y 8 obtiene el puntaje más alto con un 44% y 50% siendo estos resultados significativos encontrándose en un nivel medio según escala centil. La práctica 2, 4, 5, 6 y 9 obtienen entre un 20% y 39% siendo estos resultados de un nivel medio bajo y la práctica 1 un 11% es la práctica más descendida con un nivel bajo, por lo cual estos resultados no son significativos.

En el nivel de calidad 3 donde el quehacer incorpora un propósito explícito y claro sistemática en los procesos subyacentes con orientación a la mejora de los resultados institucionales, la práctica pedagógica 1 obtiene el porcentaje más alto con un 61% con un nivel medio alto, siendo este resultado significativo, seguida de la práctica 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9 con resultados entre un 40 y 59% logrando un nivel medio según escala centil, por lo cual estos resultados son significativos.

En el Nivel de calidad 4 donde las prácticas incorporan la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos las práctica pedagógica de esta dimensión saber conocer están por debajo a un nivel esperada, solo la practica 1, 2 y 4 obtiene resultados entre un 20% y 39% con un nivel medio bajo, sus resultados no son significativos. Las práctica 3, 5, 6, 7, 8 y 9 obtienen un porcentajes entre 0% y 17% siendo estos resultados no significativos encontrándose en un nivel bajo según escala centil..

Como conclusión final de esta dimensión saber hacer destacamos a las prácticas 3 y 8 dentro de las más débiles o descendidas, por lo cual, se consideraran dentro de los desafíos de un plan de mejora para lograr que Docentes y funcionarios en sus prácticas incorporen la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos

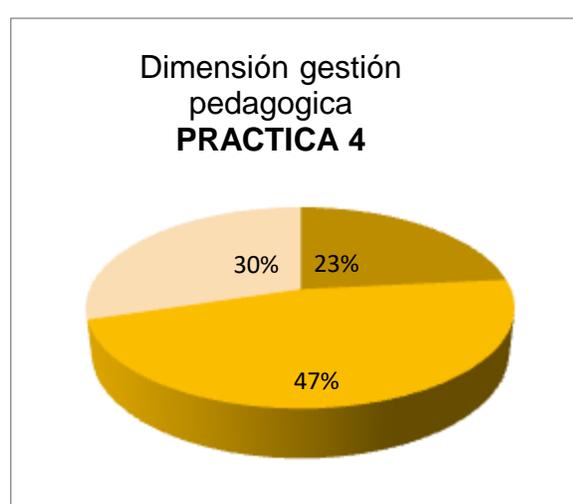
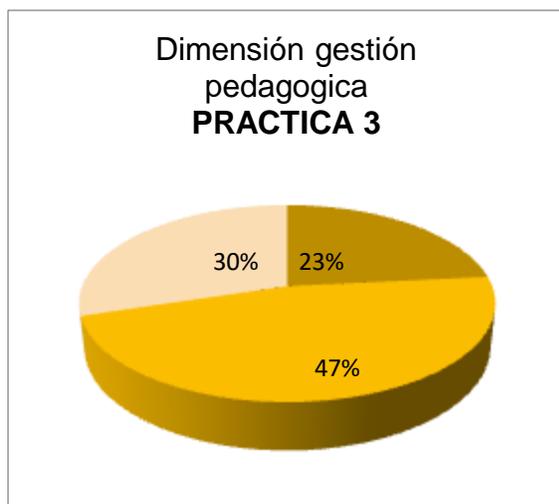
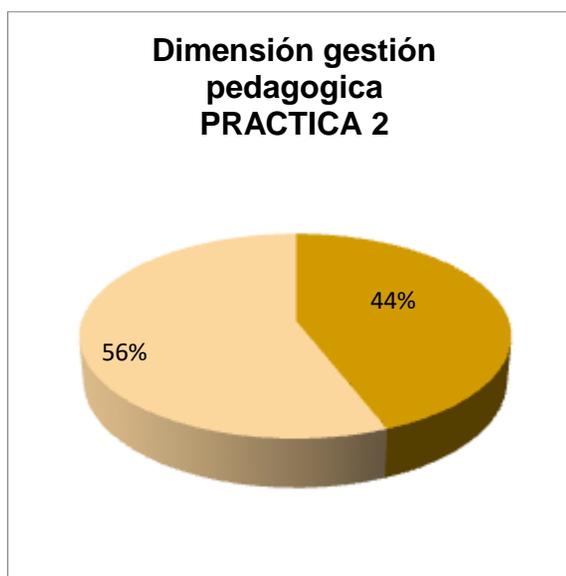
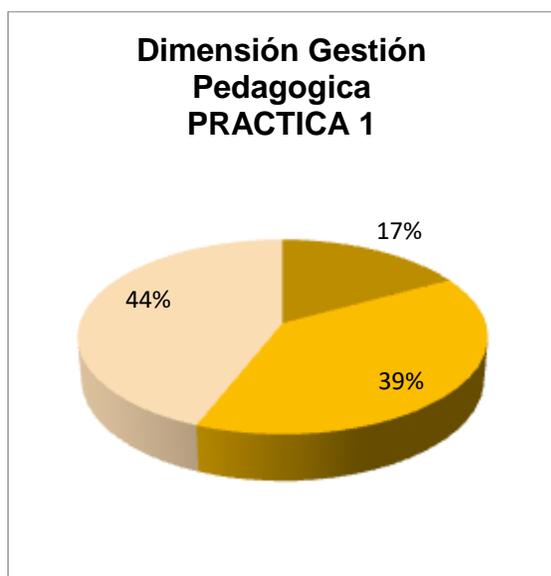
Datos obtenidos.**Área Nº2 Área de gestión del currículum****Dimensión: Gestión pedagógica**

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	3	17	7	39	8	44
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	0	0	8	44	10	56
3. El equipo técnico pedagógico y los docentes realizan una calendarización anual que pormenoriza los objetivos de aprendizaje a cubrir en cada mes del año escolar, en función del programa de estudios, el grado de conocimiento previo de los estudiantes y adecuaciones curriculares para los grupos de estudiantes que lo requieran.	1	6	4	22	8	44	5	28
4. El equipo técnico pedagógico asegura la realización efectiva de las clases calendarizadas, implementando procedimientos para evitar la interrupción y suspensión de clases, y para que ante la	1	6	4	22	8	44	5	28

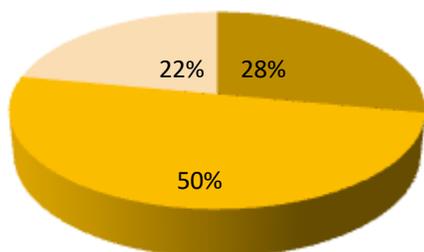
ausencia de un profesor se desarrollen actividades pertinentes a la asignatura.								
5. El equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de la cobertura curricular.	0	0	5	28	9	50	4	22
6. El equipo técnico pedagógico propone y acuerda lineamientos metodológicos generales, estrategias didácticas (como método de enseñanza y evaluación, políticas de tareas, entre otros) y formas de uso de recursos educativos para potenciar el aprendizaje en los estudiantes.	0	0	5	28	9	50	4	22
7. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes cuenten con planificaciones de las clases, las que explicitan los objetivos de aprendizaje a tratar, estrategias didácticas propuestas y evaluación del logro de los aprendizajes.	0	0	0	0	6	33	12	67
8. El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido.	1	6	5	28	8	44	4	22
9. El equipo directivo y técnico pedagógico desarrollan procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyen observación de clases, análisis del trabajo de los estudiantes y reflexión sobre las dificultades que enfrenta,	1	6	6	33	6	33	5	28

con el fin de mejorar sus prácticas y desarrollar capacidades.

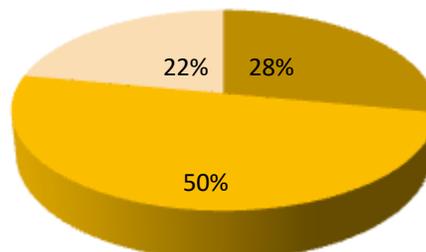
GRAFICOS



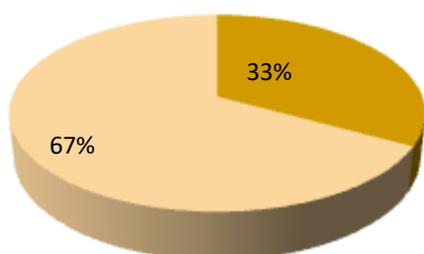
Dimensión gestión pedagógica
PRACTICA 5



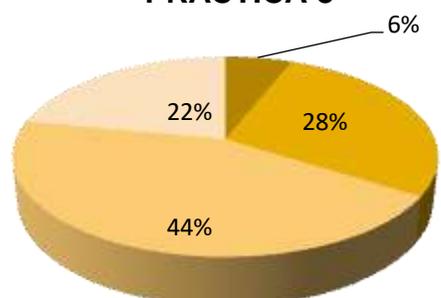
Dimensión gestión pedagógica
PRACTICA 6



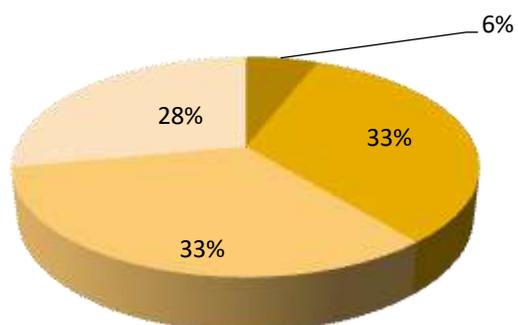
Dimensión gestión pedagógica
PRACTICA 7



Dimensión gestión pedagógica
PRACTICA 8



Dimensión gestión pedagógica
PRACTICA 9



La Dimensión de Gestión Pedagógica busca Identificar Políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el equipo técnico pedagógico para organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Según el análisis de los datos podemos concluir que en el nivel de calidad 1 donde las acciones son difusas y su implementación de manera asistemática, la práctica 4, 8 y 9 tiene un porcentaje de 5% no siendo este resultado significativo y las prácticas 1, 2, 3, 5, 6 y 7 no tiene representatividad ya que obtiene un 0% respectivamente por lo cual los resultados no son significativo.

En el nivel de calidad 2 donde el quehacer incorpora un propósito explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional cuyo propósito son sistemáticos, la práctica pedagógica 4, 5, 6 ,8 y 9 obtiene el puntaje medio bajo con resultados entre el 20% y el 39% siendo estos resultados no significativos encontrándose en un nivel medio bajo según escala centil. Las prácticas 1, 2, 3 y 7 obtienen un puntaje entre 0% y 19% situándose en un nivel bajo, reflejando un resultado muy descendido, por lo cual estos resultados no son significativos.

En el nivel de calidad 3 donde el quehacer incorpora un propósito explícito y claro sistematicidad en los procesos subyacentes con orientación a la mejora de los resultados institucionales, la practica pedagógica 2, 3, 4 y 8 obtiene el porcentaje más alto con un porcentaje entre 40% y 59% siendo este resultado significativo, encontrándose en un nivel medio, seguida de la práctica 7 y 9 con un 33% cada una y la practica 1 con un 39% situándolas en un nivel medio bajo según escala centil, por lo cual estos resultados no son significativos.

En el Nivel de calidad 4 donde las prácticas incorporan la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos las práctica pedagógica son disarmónicos, encontrándose resultados a un nivel medio alto y otros resultados medio bajos. La práctica 7 obtiene un 67 % con un nivel medio alto, siendo este resultado significativo, las prácticas 1, 2 y 3 obtiene un puntaje entre el 40% y 59%

encontrándose en un nivel medio. Las prácticas 4, 5, 6, 8 y 9 obtienen un nivel medio bajo con un porcentaje entre el 20% y el 39% no siendo estos resultados significativos.

Como conclusión final de esta dimensión gestión pedagógica destacamos a las practicas 8 y 9 dentro de las más débiles o descendidas, por lo cual, se consideraran dentro de los desafíos de un plan de mejora para lograr que Docentes y funcionarios en sus prácticas incorporen la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos

Datos obtenidos. Área de gestión del currículum

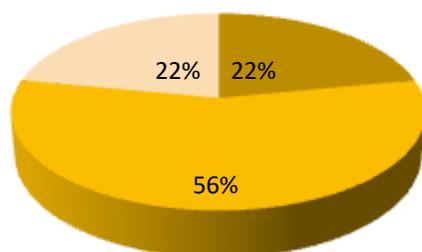
Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica							
	1	%	2	%	3	%	4	%
1. Los, las docentes y educadoras comunican claramente lo que esperan que los estudiantes aprendan o consoliden en cada clase y establecen las relaciones entre las actividades realizadas y los objetivos a alcanzar.	0	0	4	22	10	56	4	22
2. Los, las docentes y educadoras introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual.	0	0	7	39	6	33	5	28
3. Los, las docentes y educadoras 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	7	39	8	44	3	17

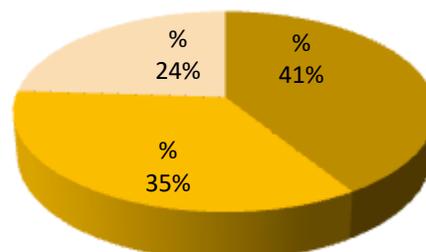
4. Los, las docentes y educadoras incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.	1	6	4	22	9	50	4	22
5. Los, las docentes y educadoras motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.	0	0	4	22	11	61	3	17
6. Los, las docentes y educadoras logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros).	0	0	7	39	7	39	4	22
7. Los, las docentes y educadoras logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en clases. En los casos de interrupciones consiguen volver a captar su atención y retomar el trabajo sin grandes demoras.	0	0	5	28	8	44	5	28
8. Los, las docentes y educadoras monitorean, retroalimentan, reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente y mantienen una actitud de altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo.	0	0	3	17	11	61	4	22

GRAFICOS

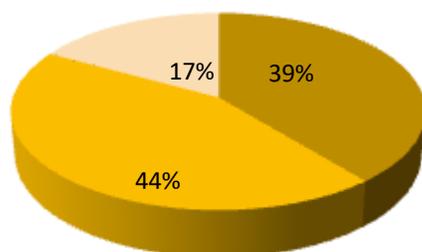
Dimensión enseñanza y aprendizaje en el aula
PRACTICA 1



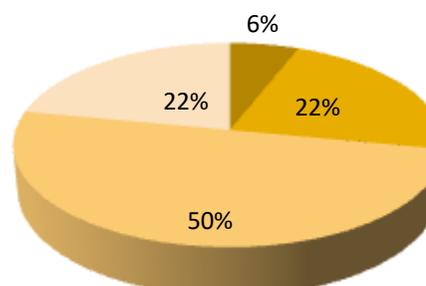
Dimensión enseñanza y aprendizaje en el aula
PRACTICA 2

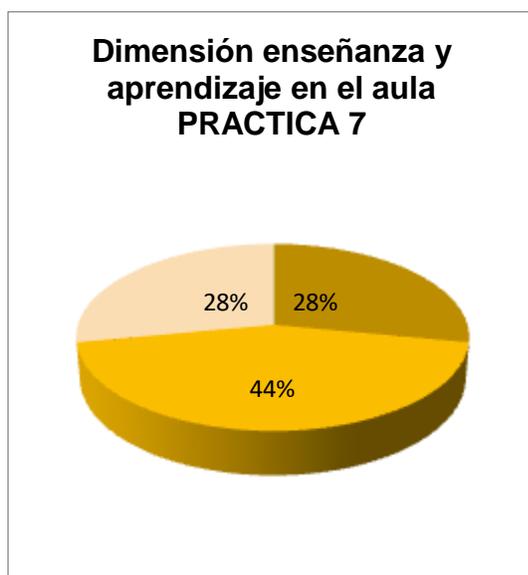


Dimensión enseñanza y aprendizaje en el aula
PRACTICA 3



Dimensión enseñanza y aprendizaje en el aula
PRACTICA 4





La Dimensión Enseñanza Aprendizaje busca identificar Las estrategias utilizadas por los docentes en la sala de clases para asegurar el logro de los aprendizajes esperados en los estudiantes.

Según el análisis de los datos podemos concluir que en el nivel de calidad 1 donde las acciones son difusas y su implementación de manera asistemática, la practica 4 tiene un porcentaje de 5% no siendo este resultado significativo y las practicas 1, 2, 3, 5, 6,

7, 8 no tiene representatividad ya que obtiene un 0% respectivamente por lo cual los resultados no son significativo.

En el nivel de calidad 2 donde el quehacer incorpora un propósito explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional cuyo propósito son sistemáticos, los resultados son disarmónicos, la práctica pedagógica 2, 3 y 6 obtiene el puntaje más alto con un 41% siendo estos resultados significativos encontrándose en un Nivel Medio según escala centil. La practica 7 obtienen un 29% y la practica 1, 4 y 5 un 24% situándose en un nivel Medio Bajo, en cambio la práctica 8 obtiene un porcentaje muy bajo reflejando un resultado muy descendido, por lo cual estos resultados no son significativos.

En el nivel de calidad 3 donde el que hacer incorpora un propósito explícito y claro sistematicidad en los procesos subyacentes con orientación a la mejora de los resultados institucionales, la práctica pedagógica 5 y 8 obtiene el porcentaje más alto con un 65% siendo este resultado significativo, seguida de la práctica 1 con un 59% y la practica 4 con un 53% ambas situadas en un nivel medio según escala centil., la siguen las prácticas 3 y 7 con un 47% y la práctica 6 con un 41% situándola en un nivel medio, siendo sus resultados significativos. La práctica más descendida es la 2 con un 35% en un nivel medio bajo.

En el Nivel de calidad 4 donde las prácticas incorporan la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos las prçactica pedagógica de esta dimensión saber conocer Las prácticas 7 con un 29% nivel medio bajo. Las prácticas 1, 4, 6 y 8 obtienen un porcentaje de 24%, encantándose en un nivel medio bajo, por lo cual estos resultados no son significativos y las prácticas 3 y 5 obtienen los resultados más descendidos con un 18% bajo nivel, por lo cual no son significativos.

Como conclusión final de esta dimensión saber conocer destacamos a las prácticas 3 y 5 dentro de las más débiles o descendidas, por lo cual, se consideraran dentro de los desafíos de un plan de mejora para lograr que docentes y funcionarios en sus prácticas incorporen la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos.

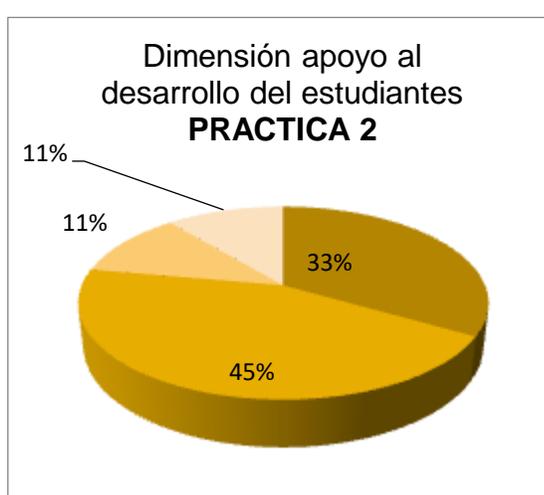
Datos obtenidos. Área de gestión del currículum

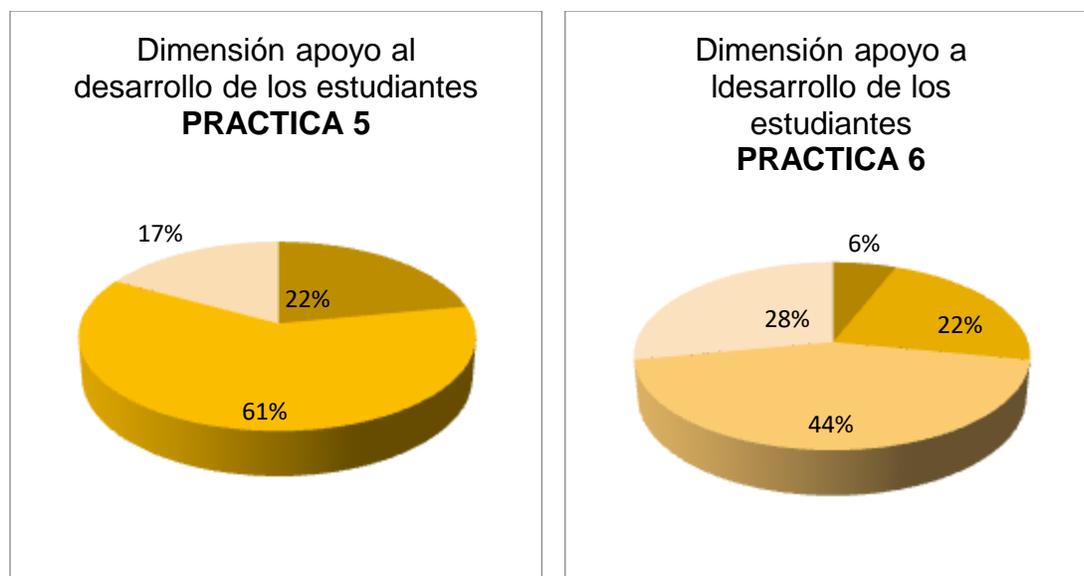
Dimensión: Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes.

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	9	50	7	39	2	11
2. El establecimiento implementa estrategias para potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos, de modo que cuenten con oportunidades para desarrollarlos.	6	33	8	44	2	11	2	11
3. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.	0	0	7	39	8	44	3	17
4. El establecimiento cuenta con un plan de trabajo individual para cada estudiante con necesidades educativas especiales que incluye apoyos académicos diferenciados, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia, y procedimientos de evaluación y seguimiento.	0	0	3	17	10	56	5	28
5. El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema.	0	0	4	22	11	61	3	17

6. El establecimiento cuenta con un sistema de orientación vocacional que apoya a los estudiantes en la elección de estudios secundarios, que incluye la entrega de información actualizada sobre alternativas de estudio, instituciones, sistemas de ingreso, becas y créditos.	1	6	4	22	8	44	5	28
--	---	---	---	----	---	----	---	----

GRAFICOS CIRCULAR





La Dimensión apoyo al Desarrollo de los Estudiantes busca Identificar las políticas, procedimientos y estrategias para apoyar el desarrollo académico, efectivo y social de todos los estudiantes, en consideración de sus diferentes necesidades.

Según el análisis de los datos podemos concluir que en el nivel de calidad 1 donde las acciones son difusas y su implementación de manera asistemática, la practica 2 obtiene un 35% encontrándose en un nivel medio bajo, luego la práctica 6 está representada con un 5% estando en un nivel bajo, este resultado no es significativo. El resto de las prácticas en su totalidad no tiene representatividad ya que obtiene un 0% respectivamente por lo cual los resultados no son significativos.

En el nivel de calidad 2 donde el quehacer incorpora un propósito explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional cuyo propósito son sistemáticos, la práctica pedagógica 1, 2 y 3 obtiene el puntaje más alto con un 53%, 47% y 41% respectivamente siendo estos resultados significativos encontrándose en un Nivel Medio según escala centil. La práctica 5 y 6 obtienen un 24% encontrándose en un nivel medio bajo y la práctica 4 con un 18% es la práctica más descendida con un nivel bajo, por lo cual estos resultados no son significativos.

En el nivel de calidad 3 donde el quehacer incorpora un propósito explícito y claro sistematicidad en los procesos subyacentes con orientación a la mejora de los resultados institucionales, la práctica pedagógica 5 obtiene el porcentaje más alto con un 65% con un nivel medio alto, siendo este resultado significativo, seguida de la práctica 4 con un 59% logrando un nivel medio según escala centil, por lo cual estos resultados son significativos. Las prácticas 3 y 6 con un 47% y la práctica 1 con un 41% se encuentran también en un nivel medio siendo estos resultados significativos, por último la práctica 2 es la más descendida con un 12% siendo estos resultados bajos y no significativos.

En el Nivel de calidad 4 donde las prácticas incorporan la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos las práctica pedagógica de esta dimensión de apoyo al desarrollo de los estudiantes están por debajo a un nivel esperaba, todas las prácticas están en un nivel bajo o medio bajo, solo la práctica 4 y 6 obtiene resultados más alto con un 29% con un nivel medio bajo, sus resultados no son significativos. Las práctica 3 y 5 obtienen un porcentajes de 18% siendo estos resultados no significativos encontrándose en un nivel bajo según escala centil y las prácticas 1 y 2 logran solo un 12% mostrando un nivel bajo por lo cual los resultados no son significativos.

Como conclusión final de esta dimensión apoyo al desarrollo a los estudiantes destacamos a las prácticas 1 y 2 dentro de las más débiles o descendidas, por lo cual, se consideraran dentro de los desafíos de un plan de mejora para lograr que Docentes y funcionarios en sus prácticas incorporen la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos.

Datos obtenidos.**Área N°3: Liderazgo Pedagógico.****Dimensión: Establecer Dirección.**

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	5	28	11	61	2	11
2. El equipo directivo traduce los propósitos y objetivos institucionales en planes de mejoramiento y metas de corto y mediano plazo, en el marco de procesos de planificación participativos.	0	0	5	29	9	53	4	24
3. El equipo directivo difunde y explica los objetivos, planes y metas institucionales, así como sus avances a todos los actores de la comunidad educativa.	2	11	7	39	7	39	2	11
4. El equipo directivo promueve y modela activamente una cultura escolar inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes y desempeño de todos los miembros del establecimiento.	2	12	7	41	7	41	2	12
5. El equipo directivo desarrolla una comunicación y coordinación estratégica y efectiva con el sostenedor para el logro de los	2	11	7	39	7	39	2	11

objetivos institucionales y de las políticas locales.

GRAFICOS CIRCULARES





La Dimensión Establecer Dirección busca el establecimiento de metas y expectativas.

Según el análisis de los datos podemos concluir que en el nivel de calidad 1 donde las acciones son difusas y su implementación de manera asistemática, la práctica 3, 4 y 5 obtiene un 12% encontrándose en un nivel bajo. El resto de las prácticas en su totalidad no tiene representatividad ya que obtiene un 0% respectivamente por lo cual los resultados no son significativos.

En el nivel de calidad 2 donde el quehacer incorpora un propósito explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional cuyo propósito son sistemáticos, la prácticas están entre el nivel medio y bajo. La práctica 4 tiene el puntaje más alto con un 41%, encontrándose en un Nivel Medio bajo según escala centil. La práctica 3 y 5 obtiene un 39% encontrándose en un nivel medio bajo. Las prácticas 1 y 2 con un 28% y 29% respectivamente son las prácticas más descendidas con un nivel bajo, por lo cual estos resultados no son significativos.

En el nivel de calidad 3 donde el quehacer incorpora un propósito explícito y claro sistematicidad en los procesos subyacentes con orientación a la mejora de los resultados institucionales, la practica pedagógica 1 obtiene el porcentaje más alto con un 61% con un nivel medio alto, siendo este resultado significativo, seguida de la

práctica 2 con un 53% logrando un nivel medio según escala centil, por lo cual estos resultados son significativos. Las prácticas 4 con un 41% se encuentran también en un nivel medio siendo estos resultados significativos, por último la práctica 3 y 5 son las más descendidas con un 39% siendo estos resultados medios bajos.

En el Nivel de calidad 4 donde las practicas incorporan la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos las práctica pedagógica de esta dimensión de apoyo al desarrollo de los estudiantes están por debajo a un nivel esperada, todas las prácticas están a un nivel bajo, solo la práctica 2 obtiene resultados más alto con un 24% con un nivel medio bajo, sus resultados no son significativos. Las práctica 1, 3, 4 y 5 obtienen porcentajes ente el 11% y el 12% siendo estos resultados un nivel bajo por lo cual los resultados no son significativos.

Como conclusión final de esta dimensión apoyo al desarrollo a los estudiantes destacamos a las prácticas 3, 4 y 5 dentro de las más débiles o descendidas, por lo cual, se consideraran dentro de los desafíos de un plan de mejora para lograr que Docentes y funcionarios en sus prácticas incorporen la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos.

Datos obtenidos. Área de Liderazgo Pedagógico.

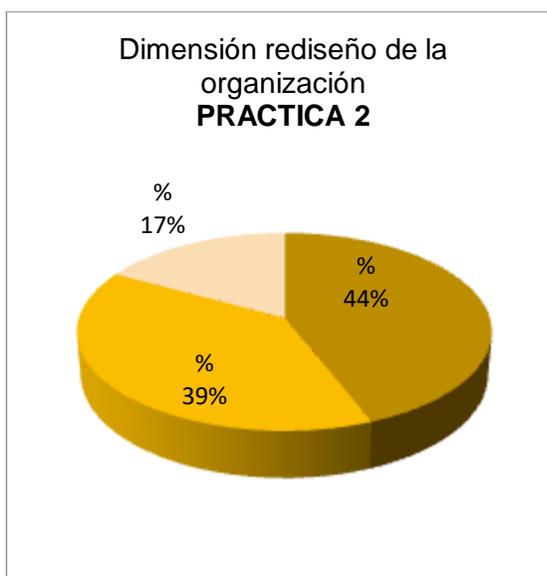
Dimensión: Rediseño de la Organización

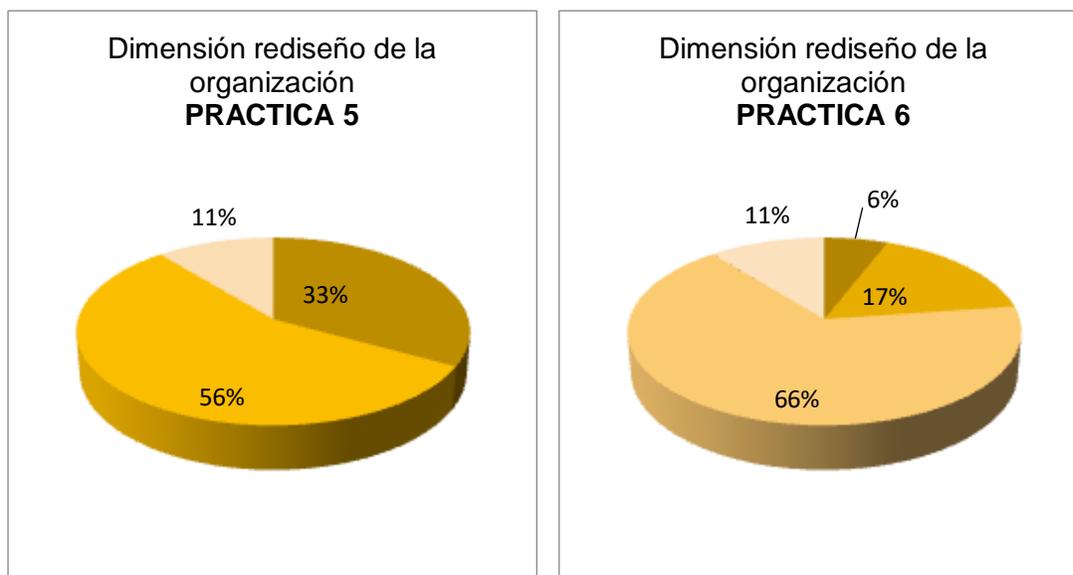
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica							
	1	%	2	%	3	%	4	%
1. El equipo directivo desarrolla e implementa una política que asegura una cultura inclusiva y las condiciones para que las personas se traten de manera equitativa, justa, con dignidad y respeto, resguardando los derechos y deberes de la comunidad escolar.	0	0	8	44	6	33	4	22
	1	%	2	%	3	%	4	%

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	8	44	7	39	3	17
	1	%	2	%	3	%	4	%
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	7	39	9	50	2	11
	1	%	2	%	3	%	4	%
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	7	39	7	39	4	22
	1	%	2	%	3	%	4	%
5. El equipo directivo anticipa conflictos mediando entre los actores, con el fin de lograr soluciones de manera efectiva y oportuna.	0	0	6	33	10	56	2	11
	1	%	2	%	3	%	4	%

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.	1	6	3	17	12	67	2	11
---	----------	----------	----------	-----------	-----------	-----------	----------	-----------

GRAFICOS





La Dimensión apoyo rediseño de la organización busca que las personas que forman parte del Equipo Directivo y Docentes lleven a cabo sus tareas lo mejor posible al mismo tiempo que desarrollan mejor sus capacidades y actitudes.

Según el análisis de los datos podemos concluir que en el nivel de calidad 1 donde las acciones son difusas y su implementación de manera asistemática, la práctica 1 obtiene un 5% encontrándose en un nivel bajo. El resto de las prácticas en su totalidad no tiene representatividad ya que obtiene un 0% respectivamente por lo cual los resultados no son significativos.

En el nivel de calidad 2 donde el quehacer incorpora un propósito explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional cuyo propósito son sistemáticos, la práctica pedagógica 1, 2 y 4 obtiene el puntaje más alto con un 44%, 47% y 41% respectivamente siendo estos resultados significativos encontrándose en un Nivel Medio según escala centil. La práctica 3 y 5 obtienen un 39% y 33% respectivamente encontrándose en un nivel medio bajo y la práctica 6 con un 18% es la práctica más descendida con un nivel bajo, por lo cual estos resultados no son significativos.

En el nivel de calidad 3 donde el quehacer incorpora un propósito explícito y claro sistematicidad en los procesos subyacentes con orientación a la mejora de los resultados institucionales, la práctica 6 obtiene el porcentaje más alto con un 71% con un nivel medio alto, siendo este resultado significativo, seguida de la práctica 3 y 5 con un 50% y 56% respectivamente logrando un nivel medio según escala centil, por lo cual estos resultados son significativos. Las prácticas 2 y 4 con un 41% se encuentran también en un nivel medio siendo estos resultados significativos, por último la práctica 1 es la más descendida con un 33% siendo estos resultados medio bajos.

En el Nivel de calidad 4 donde las prácticas incorporan la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos las prácticas pedagógicas de esta dimensión de apoyo al desarrollo de los estudiantes están por debajo a un nivel esperada, todas las prácticas están en un nivel bajo o medio bajo, solo la práctica 4 obtiene un resultado más alto con un 24% con un nivel medio bajo, sus resultados no son significativos. Las prácticas 1 y 6 obtienen un porcentaje de 22% siendo estos resultados no significativos encontrándose en un nivel medio bajo según escala centil y las prácticas 2 y 4 logran solo un 11% mostrando un nivel bajo por lo cual los resultados no son significativos.

Como conclusión final de esta dimensión apoyo al desarrollo a los estudiantes destacamos a las prácticas 2 y 4 dentro de las más débiles o descendidas, por lo cual, se consideraran dentro de los desafíos de un plan de mejora para lograr que Docentes y funcionarios en sus prácticas incorporen la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos.

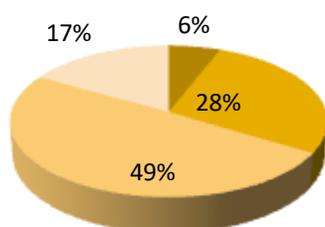
Datos obtenidos. Área de Liderazgo Pedagógico.

Dimensión: Desarrollo del Personal

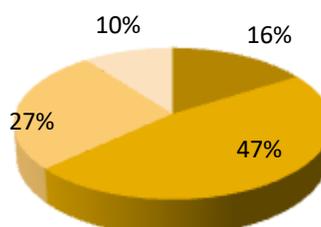
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica							
	1	%	2	%	3	%	4	%
1. El equipo directivo desarrolla e implementa, en conjunto con su sostenedor, estrategias efectivas de búsqueda, selección, inducción y retención de docentes y asistentes de la educación.	1	6	5	28	9	50	3	17
2. El equipo directivo identifica y prioriza las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo.	3	17	9	50	5	28	2	11
3. El equipo directivo reconoce y celebra los logros individuales y colectivos de las personas que trabajan en el establecimiento.	2	11	8	44	6	33	2	11
4. El equipo directivo apoya y demuestra consideración por las necesidades personales y el bienestar de cada una de las personas de la institución.	3	17	4	22	11	61	0	0
5. El equipo directivo demuestra confianza en las capacidades de sus equipos y promueven el surgimiento de liderazgos al interior de comunidad educativa.	3	17	8	44	6	33	1	6

6. El equipo directivo genera condiciones y espacios de reflexión y trabajo técnico, de manera sistemática y continua, para la construcción de una comunidad de aprendizaje profesional.	3	18	6	35	7	41	2	12
--	---	----	---	----	---	----	---	----

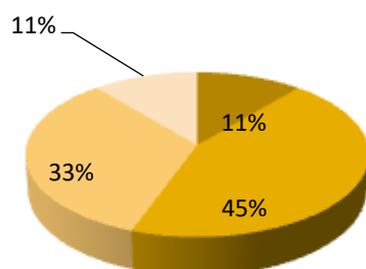
Dimensión desarrollo personal
PRACTICA 1



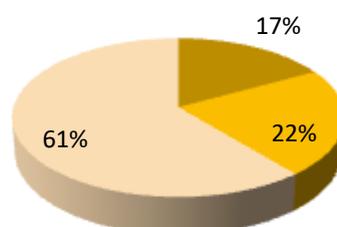
Dimensión desarrollo del personal
PRACTICA 2

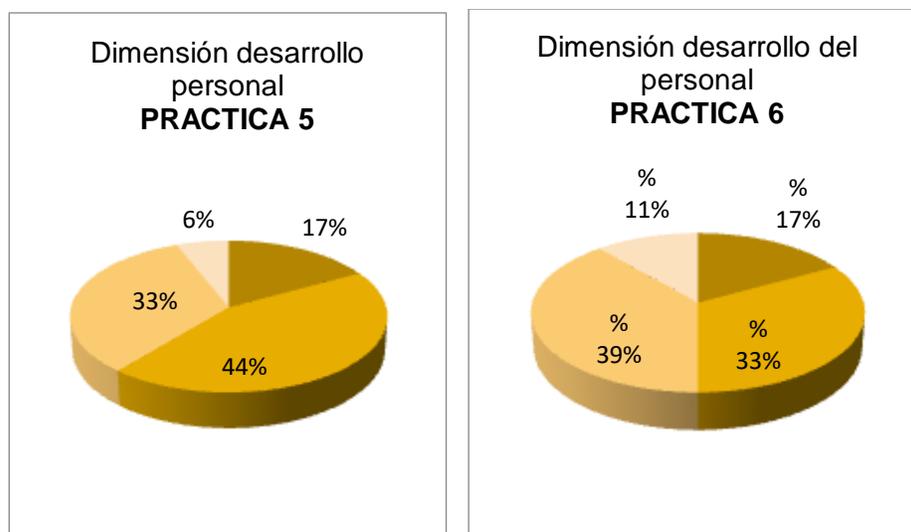


Dimensión desarrollo personal
PRACTICA 3



Dimensión desarrollo personal
PRACTICA 4





La Dimensión desarrollo personal busca visualizar la participación en el aprendizaje y en el desarrollo profesional docente.

Según el análisis de los datos podemos concluir que en el nivel de calidad 1 donde las acciones son difusas y su implementación de manera asistemática, la practica 2, 4 y 6 obtiene un 18% respectivamente encontrándose en un nivel medio bajo, luego la practica 5 está representada con un 17% y la práctica 3 con un 11% estando en un nivel bajo, por lo cual estos resultado no son significativo, pero nos alertan a considerar que las prácticas han sido consideradas.

En el nivel de calidad 2 donde el quehacer incorpora un propósito explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional cuyo propósito son sistemáticos, la práctica pedagógica 2 obtiene el puntaje más alto con un 53%, siendo estos resultados significativos encontrándose en un Nivel Medio según escala centil. La práctica 3 y 5 obtienen un 44% encontrándose en un nivel medio y la práctica 6 con un 35% dentro del nivel medio bajo. Las prácticas más descendidas son la 1 y la 4 con un 28% y 24% respectivamente es la practica más descendida con un nivel medio bajo.

En el nivel de calidad 3 donde el quehacer incorpora un propósito explícito y claro sistematicidad en los procesos subyacentes con orientación a la mejora de los

resultados institucionales, la practica pedagógica 6 obtiene el porcentaje más alto con un 41% con un nivel medio, siendo este resultado significativo, seguida de la práctica 1, 5 y 3 con un 39 y 33% respectivamente logrando un nivel medio bajo según escala centil. Las práctica 2 con un 29% se encuentran más descendida estos resultados con medio bajo y no significativos.

En el Nivel de calidad 4 donde las practicas incorporan la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos las práctica pedagógica de esta dimensión de apoyo al desarrollo de los estudiantes están por debajo a un nivel esperaba, todas las prácticas están en un nivel bajo, todas las prácticas se encuentran entre los 5% y 17%, por lo cual estos resultados no son significativos.

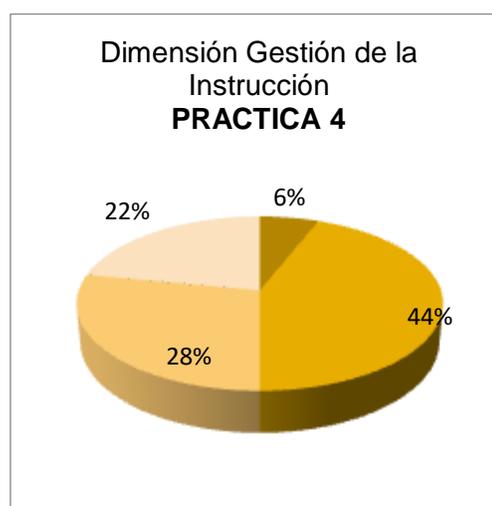
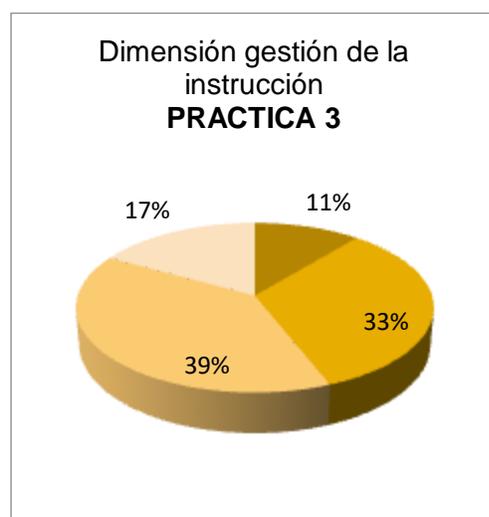
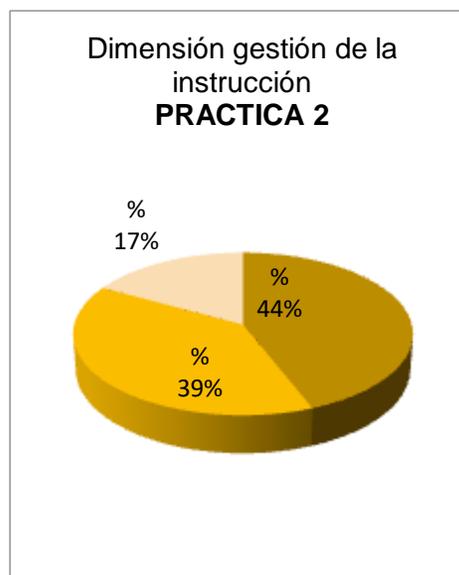
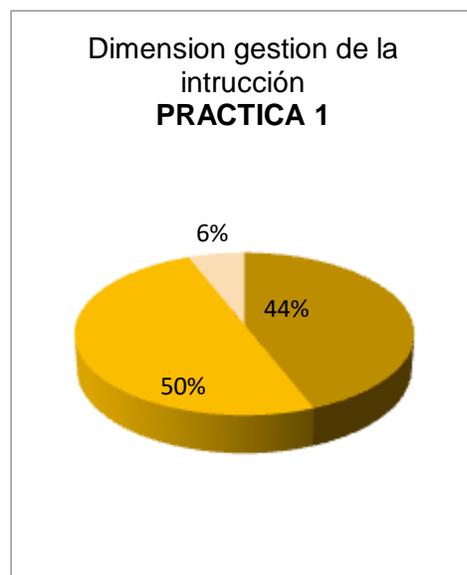
Como conclusión final de esta dimensión apoyo al desarrollo a los estudiantes destacamos a las prácticas 3 y 5 dentro de las más débiles o descendidas, por lo cual, se consideraran dentro de los desafíos de un plan de mejora para lograr que docentes y funcionarios en sus prácticas incorporen la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos.

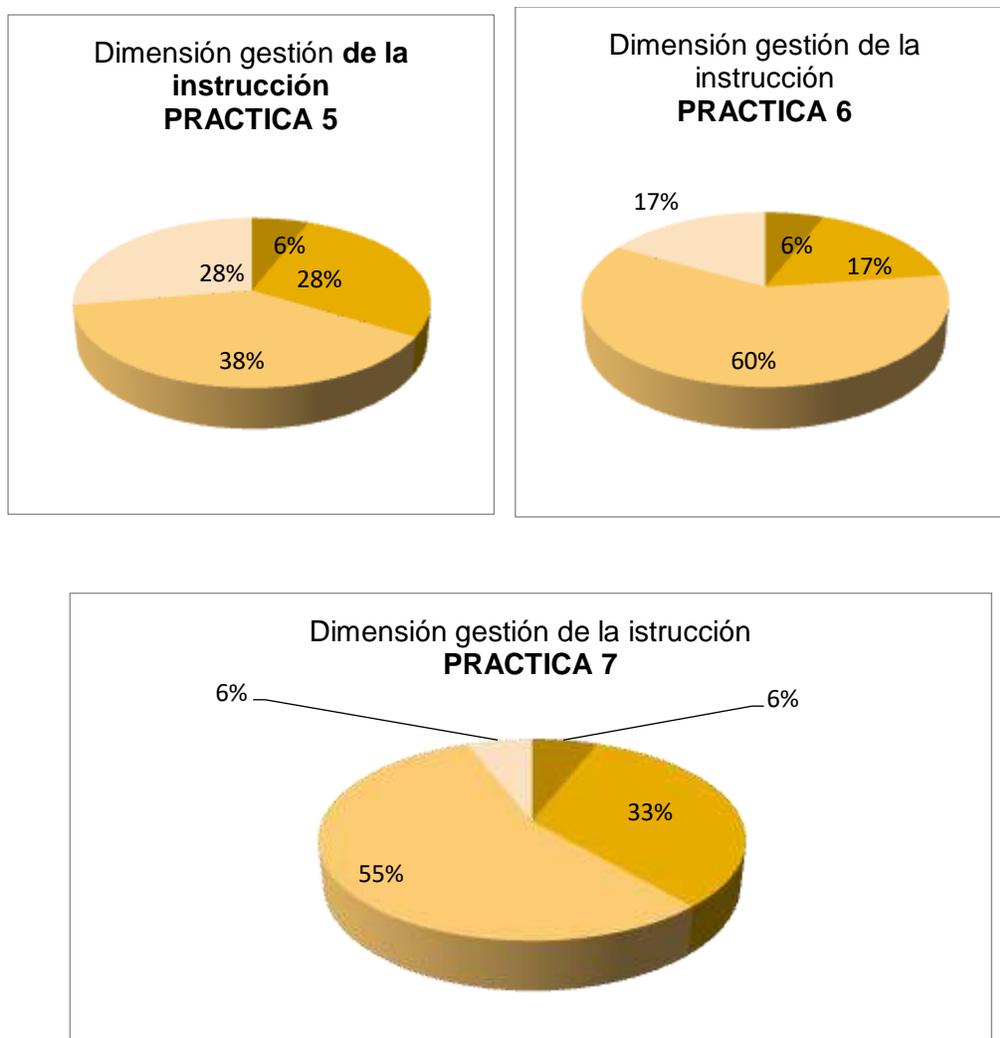
Datos obtenidos. Área de Liderazgo Pedagógico.

Dimensión: Gestión de la Instrucción (enseñanza – aprendizaje) en la escuela.

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	8	44	9	50	1	6

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	8	44	7	39	3	17
3. El equipo directivo acompaña, evalúa y retroalimenta sistemáticamente las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes.	2	11	6	33	7	39	3	17
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.	1	6	8	44	5	28	4	22
5. El equipo directivo procura que los docentes no se distraigan de los procesos de enseñanza aprendizaje, evitando las interrupciones de clases y la sobrecarga de proyectos en el establecimiento.	1	6	5	28	7	39	5	28
6. El equipo directivo asegura la implementación de estrategias para identificar y apoyar tempranamente a los estudiantes que presenten dificultades en los aprendizajes o en los ámbitos conductual, afectivo o social.	1	6	3	17	11	61	3	17
7. El equipo directivo identifica y difunde, entre sus docentes y directivos, buenas prácticas de enseñanza y aprendizaje como de gestión pedagógica, tanto internas como externas y que respondan a las necesidades de sus estudiantes.	1	6	6	33	10	56	1	6

Gráficos



La dimensión Gestión de la Instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela. Busca identificar los procesos de planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el curriculum.

Según el análisis de los datos podemos concluir que en el nivel de calidad 1 donde las acciones son difusas y su implementación de manera asistemática, la práctica 3 obtiene un 11% encontrándose en un nivel bajo, luego la práctica 4, 5, 6, y 7 está representada con un 5% estando en un nivel bajo, este resultado no es significativo. El resto de las prácticas en su totalidad no tiene representatividad ya que obtiene un 0% respectivamente por lo cual los resultados no son significativos.

En el nivel de calidad 2 donde el quehacer incorpora un propósito explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional cuyo propósito son sistemáticos, la práctica 2 y 4 obtiene el puntaje más alto con un 47% siendo estos resultados significativos encontrándose en un Nivel Medio según escala centil luego la sigue la practica 1 con un 44%. La práctica 3 y 7 con un 33% y la práctica 5 con un 28% también se encuentra en un nivel medio bajo, cuyos resultados no son significativos. Por último tenemos la practica más descendida, la práctica 6 con un 18% con un nivel bajo, por lo cual estos resultados no son significativos.

En el nivel de calidad 3 donde el quehacer incorpora un propósito explícito y claro sistematicidad en los procesos subyacentes con orientación a la mejora de los resultados institucionales, la practica pedagógica 6 obtiene el porcentaje más alto con un 65% con un nivel medio alto, siendo este resultado significativo, seguida de la práctica 1 y 7 con un 50% y 56% logrando un nivel medio según escala centil, por lo cual estos resultados son significativos. Las prácticas 2 con un 41% y la practica 3 y 5 con un 39% respectivamente se encuentran también en un nivel medio siendo estos resultados significativos, por último la práctica 4 es la más descendida con un 29% siendo estos resultados medio bajos y no significativos.

En el Nivel de calidad 4 donde las prácticas incorporan la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos las practica pedagógica de esta dimensión de apoyo al desarrollo de los estudiantes están por debajo a un nivel esperaba, todas las prácticas están en un nivel bajo o medio bajo, solo la práctica 4 y 6 obtiene resultados más alto con un 28% y 24% respectivamente con un nivel medio bajo, sus resultados no son significativos. Las práctica 2, 3 y 6 obtienen un porcentajes de 18%, 17% y 18% respectivamente siendo estos resultados no significativos encontrándose en un nivel bajo según escala centil y las prácticas 1 y 7 logran solo un 5% mostrando un nivel bajo por lo cual los resultados no son significativos.

Como conclusión final de esta dimensión apoyo al desarrollo a los estudiantes destacamos a las practicas 1 y 7 dentro de las más débiles o descendidas, por lo cual, se consideraran dentro de los desafíos de un plan de mejora para lograr que Docentes y funcionarios en sus prácticas incorporen la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos.

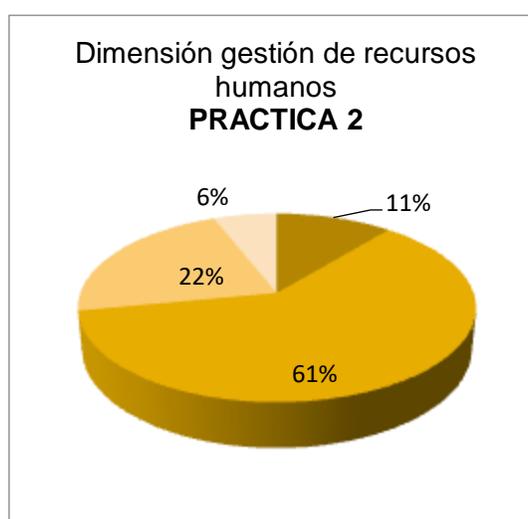
Datos obtenidos. Área Gestión de Recursos.

Dimensión: Gestión de Recursos Humanos.

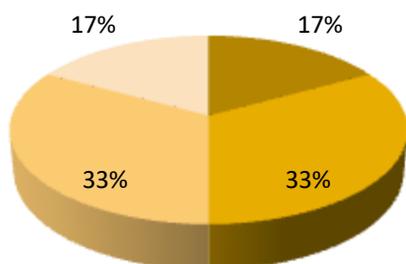
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica							
	1	%	2	%	3	%	4	%
1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos educativos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones.	1	6	6	33	6	33	5	28
2. El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias.	2	11	11	61	4	22	1	6
3. El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo.	3	17	6	33	6	33	3	17
4. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.	6	33	3	17	6	33	3	17

5. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus profesores.	4	22	7	39	0	0	7	39
6. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.	5	28	4	22	7	39	2	11
7. El establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.	1	6	7	39	8	44	2	11
8. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.	1	6	11	61	3	17	3	17

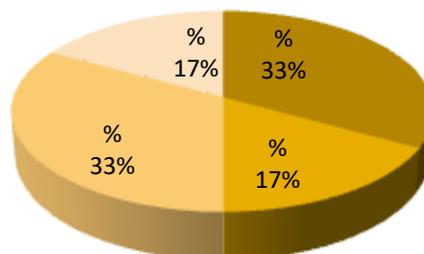
Gráficos



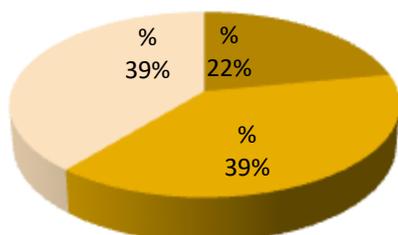
Dimensión gestión de recursos humanos
PRACTICA 3



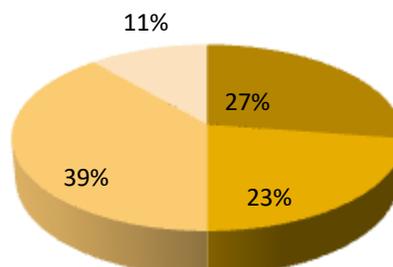
Dimensión gestión de recursos humanos
PRACTICA 4



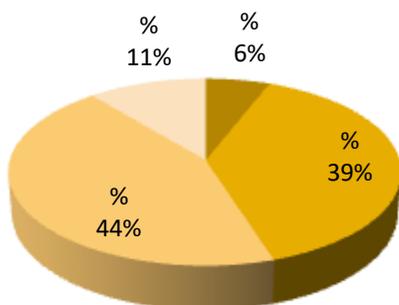
Dimensión de gestión recursos humanos
PRACTICA 5



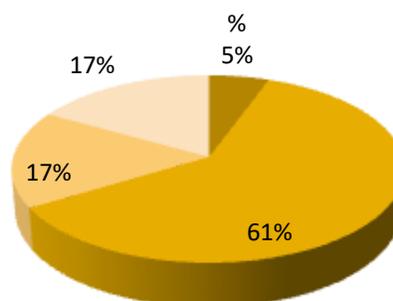
Dimensión gestión de recursos humanos
PRACTICA 6



Dimensión gestión de recursos humanos
PRACTICA 7



Dimensión gestión de recursos humanos
PRACTICA 8



La dimensión Gestión del Recurso Humano procura identificar las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor.

Según el análisis de los datos podemos concluir que en el nivel de calidad 1 donde las acciones son difusas y su implementación de manera asistemática, en esta dimensión se ve muy participativo comparado con las demás dimensiones. La practica 4 obtiene un 35% encontrándose en un nivel medio bajo, luego la practica 6 está representada con un 25%, luego la práctica 5 con 22% .estando ambas en un nivel medio bajo, continúa la práctica 2 y 3 con un 17% y 11% respectivamente con resultados no significativos. El resto de las prácticas 1, 7 y 8 obtienen un 5% siendo estas de nivel bajo, por lo cual los resultados no son significativos.

En el nivel de calidad 2 donde el quehacer incorpora un propósito explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional cuyo propósito son sistemáticos, la práctica pedagógica 2 y 8 obtiene el puntaje más alto con un 61% y 65% respectivamente siendo estos resultados significativos encontrándose en un Nivel medio según escala centil. La práctica 5 y 7 obtienen un 39% encontrándose en un nivel medio bajo y la practica 1 y 3 representadas por 33% también del nivel medio bajo son resultados no significativos, por ultimo las practicas 4 y 6 con un 18% y 24% es la practica más descendida con un nivel bajo, por lo cual estos resultados no son significativos.

En el nivel de calidad 3 donde el quehacer incorpora un propósito explícito y claro sistemática en los procesos subyacentes con orientación a la mejora de los resultados institucionales, la practica pedagógica 6 y 7 obtienen el porcentaje más alto con un 44% y 41% con un nivel medio, siendo este resultado significativo, seguida de la práctica 4 con un 35% y las prácticas 1 y 3 con 33% logrando un nivel medio bajo según escala centil. Las prácticas 2 y 8 con un 22% y 18% no son significativos con un nivel bajo, por último la practica 5 con un 0% no tiene representatividad.

En el Nivel de calidad 4 donde las practicas incorporan la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos las practica pedagógica de esta dimensión de apoyo al desarrollo de los estudiantes están por debajo a un nivel esperado, todas las prácticas están en un nivel bajo o medio bajo, solo las practicas 1 y 4 obtiene resultados más alto con un 39% y 28% respectivamente con un nivel medio bajos. Las práctica 4 y 8 obtienen un porcentajes de 18% siendo estos resultados no significativos encontrándose en un nivel bajo según escala centil y las prácticas 2, 3, 6 y 7 logran un porcentaje entre el 5% y el 17% mostrando un nivel bajo por lo cual los resultados no son significativos.

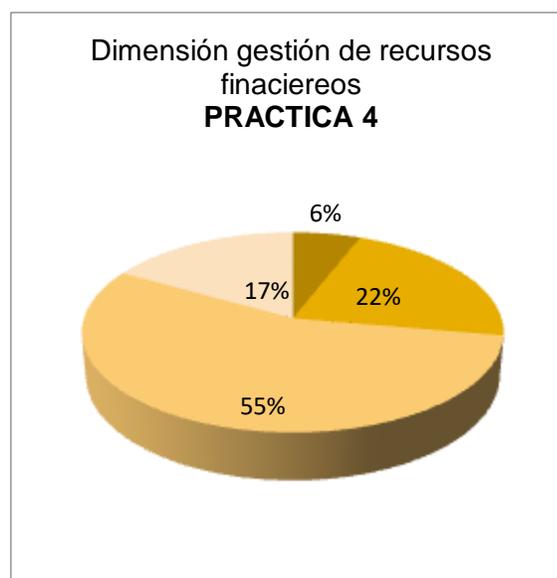
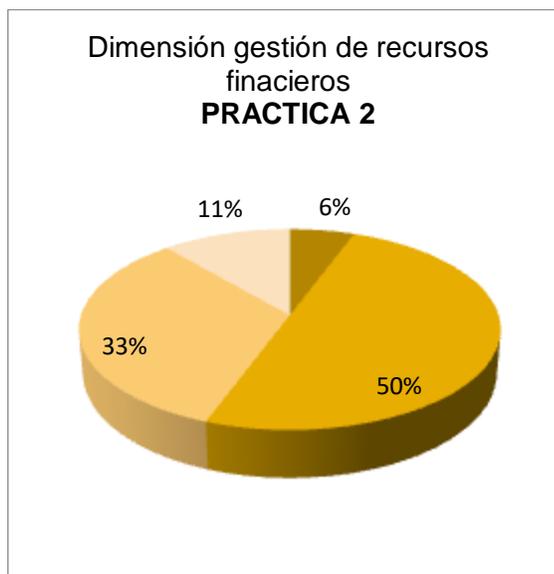
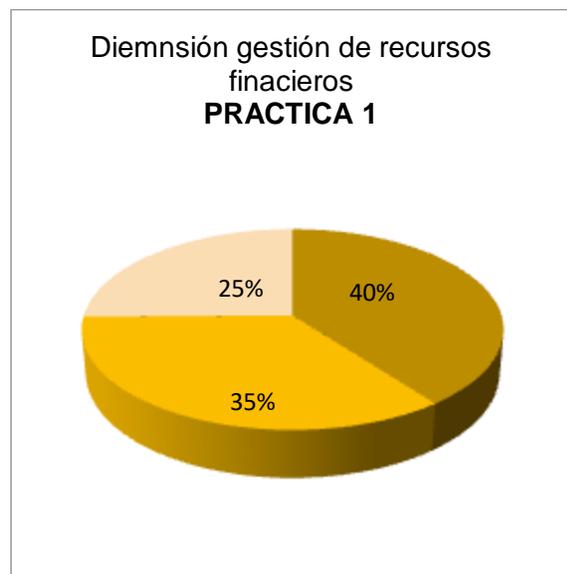
Como conclusión final de esta dimensión apoyo al desarrollo a los estudiantes muestra en su totalidad niveles descendidos y resultados no significativos, destacamos a las practicas 5 y 8 dentro de las más débiles o descendidas, por lo cual, se consideraran dentro de los desafíos de un plan de mejora para lograr que Docentes y funcionarios en sus prácticas incorporen la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos.

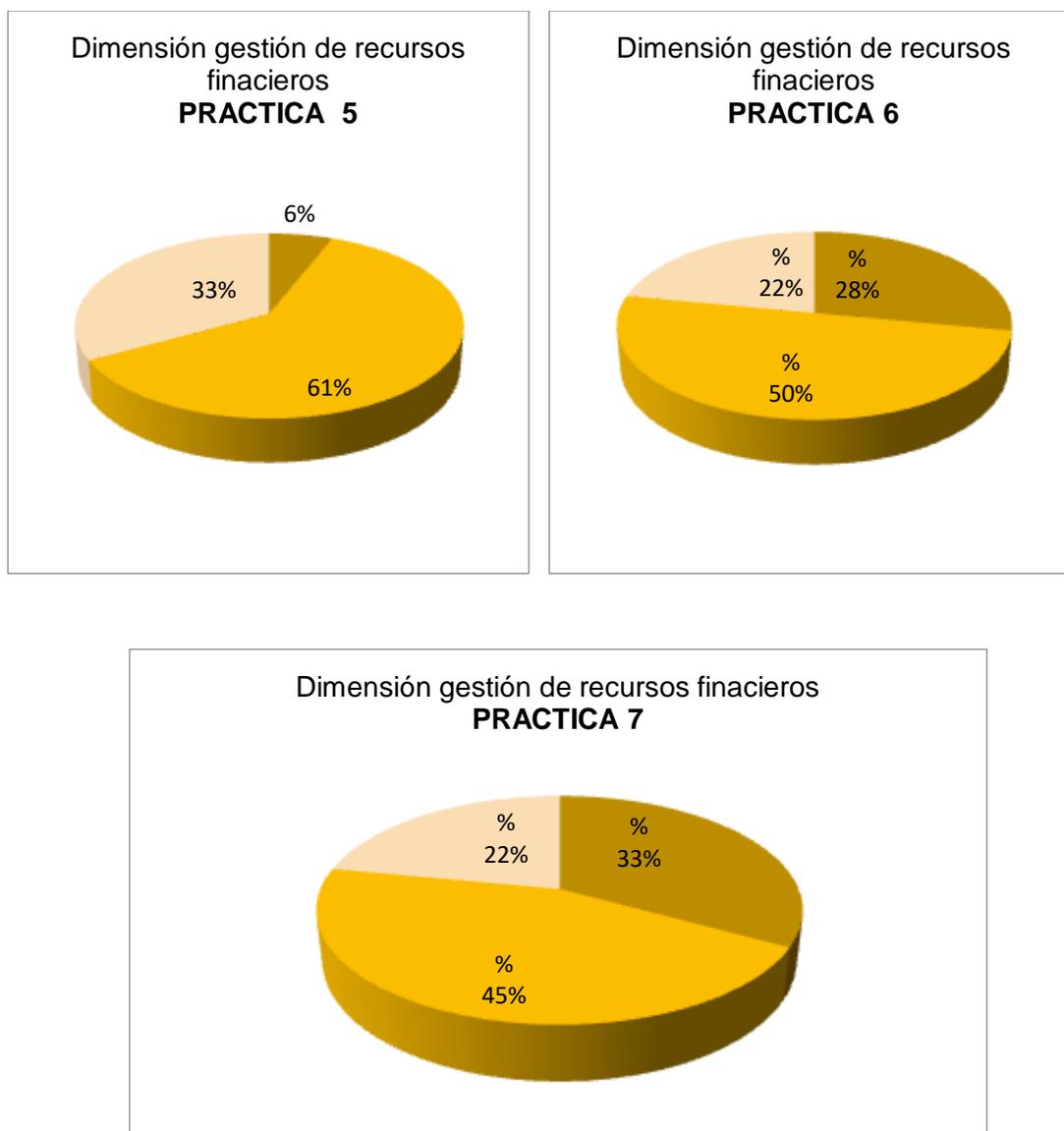
Datos obtenidos. Área Gestión de Recursos.

Dimensión: Gestión de Recursos Financieros y Administrativos.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica							
	1	%	2	%	3	%	4	%
1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.	0	0	8	44	7	39	5	28
2. El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos.	1	6	9	53	6	35	2	12

3. El establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año.	0	0	6	33	10	56	2	11
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.	1	6	4	22	11	56	3	17
5. El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia.	0	0	1	6	11	61	6	33
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	5	28	9	50	4	22
7. El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo.	0	0	6	33	8	45	4	22

Gráficos



La Dimensión Gestión de recursos financieros y administrativos busca identificar las políticas y procedimientos del establecimiento que aseguran una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos.

Según el análisis de los datos podemos concluir que en el nivel de calidad 1 donde las acciones son difusas y su implementación de manera asistemática, la práctica 2 y 4 obtiene un 5% respectivamente encontrándose en un nivel bajo, este resultado no es significativo. El resto de las prácticas en su totalidad no tiene representatividad ya que obtiene un 0% respectivamente por lo cual los resultados no son significativos.

En el nivel de calidad 2 donde el quehacer incorpora un propósito explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional cuyo propósito son sistemáticos, la práctica 2 obtiene el puntaje más alto con un 53% siendo estos resultados significativos encontrándose en un nivel medio según escala centil. La práctica 1 obtiene un 44% encontrándose en un nivel medio bajo y la práctica 3 y 7 con un 33% también dentro de los niveles medio bajo, son resultados significativos. La práctica 4 y 6 obtienen un 22% y 29% respectivamente estando en un nivel medio bajo la práctica, por último la práctica 5 con un 0% no tiene representatividad, por lo cual estos resultados no son significativos.

En el nivel de calidad 3 donde el quehacer incorpora un propósito explícito y claro sistemática en los procesos subyacentes con orientación a la mejora de los resultados institucionales, la práctica 4 y 5 obtiene el porcentaje más alto con un 65% y 61% respectivos con un nivel medio alto, siendo este resultado significativo, seguida de la práctica 3, 4 y 6 con un 56, 53% y 44% logrando un nivel medio según escala centil, por lo cual estos resultados son significativos. Por último la práctica 1 y 2 son las más descendida con un 39% y 35% siendo estos resultados no significativos, ya que se encuentran en un nivel medio bajo.

En el Nivel de calidad 4 donde las prácticas incorporan la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos las prácticas pedagógicas de esta dimensión de apoyo al desarrollo de los estudiantes están por debajo a un nivel esperado, todas las prácticas están en un nivel bajo o medio bajo, solo la práctica 5 obtiene resultados más alto con un 33% con un nivel medio bajo, sus resultados no son significativos. Las prácticas 1, 6 y 7 obtienen un porcentajes de 28%, 24% y 22% siendo estos resultados no significativos encontrándose en un nivel medio bajo según escala centil. Las prácticas 2, 3 y 4 logran solo un 12%, 11% y 17% respectivamente mostrando un nivel bajo por lo cual los resultados no son significativos.

Como conclusión final de esta dimensión gestión de recursos financieros y administrativos destacamos a las prácticas 2 dentro de las más débiles o descendidas, por lo cual, se consideraran dentro de los desafíos de un plan de mejora para lograr que Docentes y funcionarios en sus prácticas incorporen la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos.

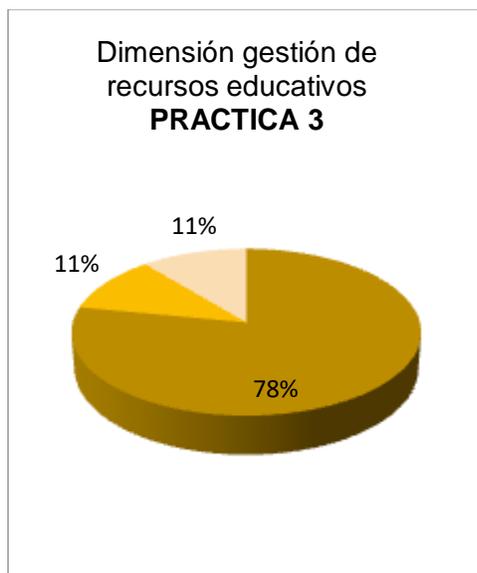
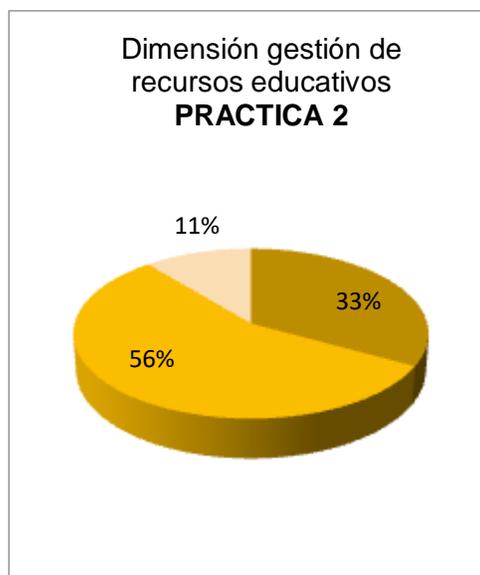
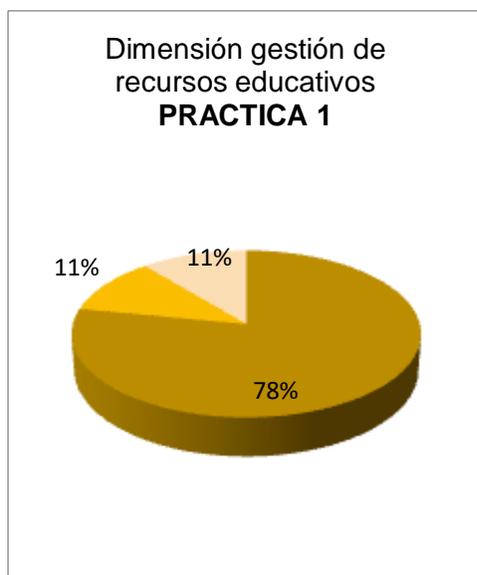
Datos obtenidos. Área Gestión de Recursos.

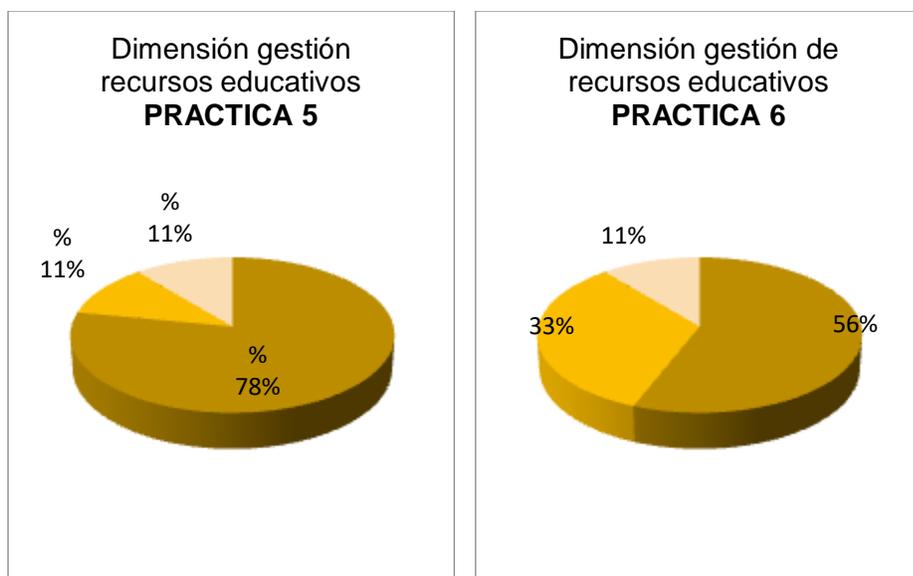
Dimensión: Gestión de Recursos Educativos.

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	14	78	2	11	2	11
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	6	33	10	56	2	11
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	14	78	2	11	2	11
4. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar la operación administrativa.	0	0	10	56	6	33	2	11
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	14	78	2	11	2	11

6.El establecimiento cuenta con una sala de recursos para la atención de alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales (NEE).	0	0	10	56	6	33	2	11
---	---	---	----	----	---	----	---	----

Gráficos





La Dimensión Gestión de Recursos Educativos busca identificar las condiciones y procedimientos que aseguran en el establecimiento la adecuación, provisión, organización y uso de recursos educativos necesarios.

Según el análisis de los datos podemos concluir que en el nivel de calidad 1 donde las acciones son difusas y su implementación de manera asistemática, las prácticas en su totalidad de la 1 a la 6 no tiene representatividad ya que obtiene un 0% respectivamente por lo cual los resultados no son significativos.

En el nivel de calidad 2 donde el quehacer incorpora un propósito explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional cuyo propósito son sistemáticos, la práctica 1, 3 y 5 obtiene el puntaje más alto con un 78% siendo estos resultados significativos encontrándose en un nivel medio alto según escala centil. La práctica 4 y 5 obtienen un 59% encontrándose en un nivel medio, siendo estos resultados significativos y la práctica 2 con un 35% es la práctica más descendida con un nivel medio bajo, por lo cual estos resultados no son significativos.

En el nivel de calidad 3 donde el quehacer incorpora un propósito explícito y claro sistematicidad en los procesos subyacentes con orientación a la mejora de los resultados institucionales, la práctica 2 obtiene el porcentaje más alto con un 56% con un nivel medio alto, siendo este resultado significativo, seguida de la práctica 4 y 6 con un 35% logrando un nivel medio bajo según escala centil, por lo cual estos resultados no son significativos. Por último la práctica 1, 3 y 5 son las más descendida con un 12% siendo estos resultados bajos y no significativos.

En el Nivel de calidad 4 donde las practicas incorporan la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos las práctica pedagógica de esta dimensión de apoyo al desarrollo de los estudiantes están por debajo a un nivel esperado, todas las prácticas están en un nivel bajo desde la practica 1 a la 6 son resultados son de un 12% por lo cual los resultados no son significativos.

Como conclusión final de esta dimensión apoyo al desarrollo a los estudiantes destacamos a las prácticas 1, 3, 5 dentro de las más débiles o descendidas, por lo cual, se consideraran dentro de los desafíos de un plan de mejora para lograr que Docentes y funcionarios en sus prácticas incorporen la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos.

9. PROPUESTAS DE MEJORA.

De acuerdo a los resultados obtenidos, a continuación, se presenta una serie de propuestas de mejora que estén directamente relacionadas con las principales debilidades tratando de mejorarlas o con las fortalezas para mantenerlas. Estas propuestas se presentan por cada una de las áreas y sus respectivas dimensiones.

9.1- Área: Formación Basada en Competencias.

Objetivo.	Acciones a realizar	Responsable
<p>Dimensión Saber Conocer.</p> <p>Objetivo:</p> <p>Desarrollar habilidades de investigación, comunicación, pensamiento crítico de acuerdo al nivel de curso y la asignatura que imparte.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Recopilar información sobre las habilidades de investigación conocimiento y pensamiento crítico presente en cada docente y educadora a través de una encuesta individual. - Analizar la información arrojada por la encuesta del pensamiento crítico, comunicación e investigación de acuerdo al nivel de curso y asignatura que imparte. . - Ampliar habilidades de Investigación, comunicación y pensamiento crítico a través de un taller de experiencia. 	<p>Unidad Técnica Pedagógica.</p>

<p>Dimensión Saber Hacer</p> <p>Objetivo:</p> <p>Desarrollar prácticas pedagógicas con diferentes enfoques para la promoción del análisis de diferentes fuentes de información.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de fuentes investigativas enfocadas en actividades inclusivas y desafiantes orientadas al logro de los objetivos. - Análisis de diferentes fuentes de información para fundamentar opiniones. - Establecer rutinas de argumentación y contra argumentación de temas controversiales orientadas a la consigna de diferentes puntos de vista dentro del aula. 	<p>Unidad Técnica Pedagógica.</p>
<p>Dimensión Saber Ser</p> <p>Objetivo:</p> <p>Fortalecer el trabajo colaborativo y transversal de cooperación hacia las personas y la institución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Talleres de formación y colaboración durante las reuniones técnico pedagógicas, enfocado en el análisis del trabajo colaborativo dentro del establecimiento. - Conversatorios del trabajo transversal y colaborativo dentro y fuera del aula. - Establecer rutinas de trabajo colaborativo específico y 	<p>Equipo Directivo y Unidad Técnica Pedagógica.</p>

	designados entre docente, educadores, alumnos y directivos.	
--	---	--

9.2 Área: Liderazgo Pedagógico.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
<p>Dimensión Establecer Dirección</p> <p>Objetivo:</p> <p>Establecer una cultura escolar inclusiva, equitativa y de alta expectativa sobre los logros de aprendizajes de los estudiantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar la cultura escolar inclusiva y equitativa a través de afiches informativos en la entrada del colegio. (durante 4 semanas) - Realizar talleres en aula a nivel transversal incluyendo todas las asignaturas de Inclusión educativa para identificar todas las barreras que impiden acceder a la educación. - Realizar talleres educativos en el aula a nivel transversal incluyendo a cada asignatura sobre equidad y de las diferencias y necesidades individuales, sin que las condiciones económicas, demográficas, geográficas, éticas o de género supongan un impedimento al aprendizaje. - Realizar una feria Inclusiva para toda la comunidad escolar 	<p>Equipo Directivo Unidad Técnica Pedagógica. Coordinadora PIE.</p>

	<p>comandada por los alumnos asignando un tema inclusivo o de equidad a cada curso.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Retroalimentar las acciones realizadas y establecer políticas inclusivas y de equidad en el establecimiento con la participación de alumnos apoderados, docente directivos y comunidad escolar en general. 	
<p>Dimensión Desarrollo personal</p> <p>Objetivo: Establecer reconocimientos de los logros individuales y colectivos de las personas que trabajan en el establecimiento, destacando principalmente el trabajo en equipo.</p>	<p>_ Desarrollar un taller específico que trabajen en el establecimiento sobre las características de un equipo de trabajo; como por ejemplo Las interacciones, el surgimiento de normas, la existencia de objetivos colectivos comunes, y La existencia de emociones y de sentimientos colectivos entre otras.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Crear normas de grupo y equipo generales para los funcionarios del establecimiento, a través de un taller específico en que todos los funcionarios participen y puedan ser partícipe de las normas de grupo. -Establecer políticas de reconocimiento de logros individuales 	<p>-Equipo Directivo.</p>

	<p>y grupales involucrando a todos los funcionarios del establecimiento. En dichas políticas se podrían involucrar premio como: al destacado del mes en la convivencia escolar. Premio al más innovador del año en las didácticas pedagógicas. etc.</p>	
<p>Dimensión Gestión de la Instrucción (Enseñanza y Aprendizaje) en la escuela.</p> <p>Objetivo: Establecer estrategias para desarrollar la articulación y coherencias del curriculum con las prácticas de enseñanza y evaluación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Diseñar abordaje Pedagógicos del proceso docente. - Analizar semestralmente el curriculum nacional, retroalimentando su aplicación en el aula. - Analizar las prácticas de enseñanza utilizadas en el aula y señalar objetividad en su eficacia. - Realizar un taller específico con especialista externos para potenciar en los docentes el curriculum nacional junto con estrategias diversificadas. - Crear un plan de trabajo para implementar las estrategias aprendidas y llevarlas a cabo en el aula. - Retroalimentar al final del semestre los resultados de la implementación. 	<p>Unidad Técnica Pedagógica.</p>

9.3 Área: Gestión Curricular.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
<p>Dimensión Gestión</p> <p>Pedagógica</p> <p>Objetivo: Desarrollar procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Construir un instrumento de Evaluación de la acción docente en el aula junto con los propios docentes que permita visualizar las acciones que los docentes deben llevar a cabo destacando los procesos pedagógicos de Inicio, desarrollo y final. - Analizar la frecuencia de acompañamiento al aula junto a los docentes, para acordar los tiempos e involucrarlo en la planificación anual. - Crear un calendario anual de los acompañamientos al aula, estipularlos oficialmente en la programación pedagógica del establecimiento. - Retroalimentar los Acompañamientos al aula con análisis grupales e individuales después de que se generen los acompañamientos al aula. 	<ul style="list-style-type: none"> - Unidad Técnica Pedagógica.

<p>Dimensión Enseñanza y aprendizaje en el aula.</p> <p>Objetivo: Establecer y desarrollar variadas estrategias de enseñanza para que los alumnos y alumnas participen de manera activa en las clases.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar los métodos y procedimientos que se utilizan en el establecimiento para que los alumnos participen de manera activa en las clases. - Describir las características que tienen las estrategias de enseñanza que se utilizan en el aula. - Coordinar capacitaciones de estrategias de enseñanza dictadas por entidades externas capacitadas y competentes para entregar herramientas efectivas a los docentes de las diversas estrategias a utilizar en el aula. - Establecer reuniones de retroalimentación semestral de las experiencias en el aula al utilizar las estrategias aprendidas. 	<p>Unidad Técnico Pedagógica.</p>
<p>Dimensión Apoyo al desarrollo de los estudiantes.</p> <p>Objetivo: Implementar estrategias pedagógicas para potenciar a los estudiantes con</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Implementar en las clases diarias estrategias innovadoras que logre captar el interés y la atención de los estudiantes. -Identificar a aquellos alumnos 	

habilidades destacadas e intereses diversos.

con habilidades destacadas e intereses diversos.

-Crear compromisos con el alumno y con la familia para la implementación de las estrategias, lo que le permitirá al alumno potenciar sus capacidades y habilidades.

-- Diseñar un trabajo de tutorías en el aula donde los alumnos apoyen el aprendizaje de los compañeros y compañeras más descendidos o presenten NEE.

- Crear un plan de trabajo en educación invertida con los alumnos de alto rendimiento que presentan potencial en las áreas cognitivas o presentas habilidades destacadas.

- Establecer reuniones Informativas inicialmente y luego de compromiso con los padres, alumnos y docentes, estableciendo seguimiento de los progresos en el aprendizaje y visualizando las dificultades

	que se presenten. - Retroalimentación semestral de los avances logrados o los desafíos que se presenten en el proceso.	

9.4 Área: Gestión de Recursos.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Dimensión Gestión de recursos humanos. Objetivo1: Implementar políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por los Docentes.	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar las necesidades de perfeccionamiento docente. - Establecer un plan anual de perfeccionamiento para los Docentes de acuerdo a su desempeño en el establecimiento. - Establecer un plan de apoyo personalizado entre pares para brindar asesoramiento continuo. - Retroalimentar cada una de las capacitaciones realizadas por los docentes confeccionado una calendarización para replicar los aprendido a la comunidad escolar. 	- Equipo Directivo
Objetivo 2: Desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> - Promover el respeto entre pares, 	- Equipo

<p>un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.</p>	<p>directivos y toda la comunidad escolar comenzando con un análisis objetivo del ambiente laboral actual.</p> <ul style="list-style-type: none">- Crear un plan de trabajo para mejorar las dificultades presentadas en el análisis anterior en caso de que las hubiera. (analizar objetivamente tal ambiente laboral, buscar apoyo con especialistas externos que apoyen al establecimiento con estrategias efectivas)- Crear un lugar de trabajo para los docentes en su tiempo de planificación con una buena distribución de los espacios, buena iluminación y limpio.- Conocer con claridad los protocolos y los procedimientos de las responsabilidades pedagógicas y administrativas tanto a nivel personal como organizacional.- Diseñar un plan de acción para las situaciones emergentes de docentes y funcionarios en caso	<p>Directivo.</p>
--	---	-------------------

	<p>de presentar licencias médicas, permisos administrativos etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Crear un comité de Bienestar preocupado principalmente de las festividades, celebraciones institucionales, actividades extracurriculares. 	
<p>Dimensión Gestión de recursos financieros y administrativos.</p> <p>Objetivo1: Implementar un presupuesto que concilie las necesidades de los distintos estamentos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar los recursos financieros y Administrativos del establecimiento que son destinados a cada estamento del colegio. - Desarrollar un plan de Necesidades presentes en cada estamento. - Comparar los recursos financieros y administrativos con las necesidades que se requieren para los distintos estamentos del establecimiento. -Proponer un presupuesto semestral para cubrir tosa las necesidades ya analizadas. - Proponer un coordinador financiero dentro del establecimiento que trabaje paralelo a los administrativos con un plan de acción semestral que permita satisfacer las 	

	<p>necesidades y llevar a cabo el presupuesto propuesto.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar al final del semestre las acciones desarrolladas y retroalimentar su eficacia. Luego replantear lo planificado para mejorar las acciones. 	
<p>Gestión de Recursos Educativos.</p> <p>Objetivo 1: Crear instalaciones y equipamiento, los recursos educativos, que facilite el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar los espacios físicos con los que cuenta el colegio para el aprendizaje de los alumnos. Por ejemplo sala PIE, sala de recursos, biblioteca CRA, sala de reforzamiento etc. - Reorganizar los espacios de recursos pedagógicos, luego del análisis y asignar los lugares según corresponda. - Rotular los espacios e instalaciones organizados para el conocimiento de la comunidad educativa. - Implementar una sala de psicomotricidad con un rincón sensorial para el trabajo con alumnos con NEE, principalmente con alumnos TEA. - Proponer a una coordinación de 	<p>Equipo Directivo Unidad Técnico Pedagógica. Coordinadora PIE.</p>

Objetivo 2: Implementar una biblioteca CRA operativa que apoye el aprendizaje de los estudiantes.

- recursos educativos que se encargue de la implementación, del inventario y registro de los recursos.
- Establecer a través de una coordinación de recursos educativos, salas de recursos y psicomotricidad, normas de uso de los recursos y espacios decretando horarios, recursos, protocolos etc.
- Implementar reuniones semestrales junto al equipo directivo el buen funcionamiento de las propuestas señaladas y hacer frente en conjunto a los desafíos.
- Identificar a través de un análisis objetivo un FODA del CRA, principalmente sus debilidades y sus fortalezas.
- Crear una coordinación del CRA que permita dirigir el funcionamiento del CRA.
- Inventariar a través de la coordinación creada un inventario de los recursos existentes.
- Desarrollar un plan de trabajo para

implementar el CRA, según los resultados del FODA.

- Desarrollar un plan de trabajo a través de la coordinación de funcionamiento de CRA una vez que ya este implementado.

10. CONCLUSIÓN

Se concluye que el trabajo arrojó la realidad del establecimiento involucrado señalando claramente sus debilidades y fortalezas. Cumpliendo con el objetivo planteado de promover la formación de propuestas de mejora a partir de la implementación de un diagnóstico.

La encuesta planteada permitió conocer las áreas y dimensiones más significativas como aquellas más descendidas, que arrojaron resultados negativos, por lo cual sus resultados no eran significativos.

De acuerdo al análisis, el resultado de las prácticas más descendidas permitió la confección de propuestas de mejoras para el logro de objetivos planteados y a través de dichas mejorar fortalecer las áreas diagnosticadas para que sus prácticas incorporen la evaluación y perfeccionamiento permanente de sus procesos.

11. BIBLIOGRAFIA

- Tobón, S. (2004). Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Bogotá: ECOE.
- Castellanos, B.; Livina U.; Fernández, A. M. La gestión de la actividad de Ciencia e Innovación Tecnológica y la competencia investigativa del profesional de la educación. Curso 18. Pedagogía 2003. La Habana, 2003
- Revista de Investigación Educativa, vol. 27, núm. 1, 2009, pp. 125-147. Asociación Interuniversitaria de Investigación ... 25 páginas
- Carlos Galdeano Bienzobas y Antonio Valiente Barderas¹Educ. quím vol.21 no.1 Ciudad de México ene. 2010

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-893X2010000100004#:~:text=La%20competencia%20se%20puede%20definir,campo%20de%20su%20actividad%20profesional%22.

- Propuesta de la competencia de liderazgo pedagógico a desarrollar en los maestros de Educación Básica
[file:///C:/Users/lenovo/Downloads/1020-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3402-1-10-20191218%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/lenovo/Downloads/1020-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3402-1-10-20191218%20(1).pdf)

12. ANEXOS

DIAGNOSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS AREAS DE LA FORMACIÓN BASADAS EN COMPETENCIAS, EL LIDERAZGO PEDAGOGICO, LA GESTIÓN CURRICULAR, LA GESTIÓN DE RECURSOS DE LA ESCUELA SAN JUAN DE LA BLACHERE DE LA COMUNA DE ARICA DE LA REGIÓN ARICA Y PARINACOTA.

Instrucciones:

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

1. Escala evaluativa para el análisis de las áreas de proceso.

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 quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, cuyos propósitos son sistemáticos.
3	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 práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento

permanente de sus procesos.

Análisis de las áreas de proceso

1. Formación basada en competencias

1.1. Dimensión: Saber conocer

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

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

interpretan 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.				
5. Los, las docentes y educadoras demuestran habilidades de investigación, comunicación y pensamiento crítico y actitudes relacionadas con la ética, la rigurosidad y el cuestionamiento, respecto a la disciplina que enseña.				
6. Los, las docentes y educadoras identifican las conexiones que se pueden establecer con conocimientos de otras disciplinas, para hacer el contenido accesible, comprensible y significativo para sus estudiantes.				

1.2. Dimensión: Saber ser

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los, las docentes y educadoras desarrollan el sentido del reto, responsabilidad y compromiso.				
2. Los, las docentes y educadoras desarrollan en los estudiantes la capacidad de trabajar de manera				

rigurosa y perseverante, con una disposición positiva a la crítica y la autocrítica.				
3. Los, las docentes y educadoras trabajan de manera colaborativa y de manera transversal el respeto hacia las personas e instituciones.				
4. Los, las docentes y educadoras de nuestro establecimiento tienen a su cargo responsabilidades las que logran llevar a cabo con su total desempeño.				
5. Los y las profesionales de nuestro establecimiento están predispuestos al entendimiento interpersonal, dispuestos a la comunicación y cooperación con los demás y demuestran un comportamiento orientado al grupo.				
6. Los y las profesionales del establecimiento fomentan el respeto a diversidad e inclusión.				

1.3. Dimensión: Saber hacer

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los, las docentes y educadoras son rigurosos(as) en la utilización conceptual correcta de cada asignatura.				
2. Los, las docentes y educadoras generan en los				

estudiantes la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos.				
3. Los, las docentes y educadoras incorporan en sus prácticas pedagógicas diferentes enfoques para la promoción del pensamiento crítico, los que dicen relación con procedimientos de análisis de distintas fuentes de información, la argumentación y contra argumentación, el uso de evidencias para fundamentar sus opiniones, y la negociación de distintos puntos de vista para decidir sobre temas controversiales.				
4. Los, las docentes y educadoras implementan estrategias didácticas, tales como formular preguntas para cuestionar y/o evaluar diversos argumentos, formular debates grupales sobre problemáticas concretas y desafiar teorías existentes, para promover el pensamiento crítico en función de los objetivos de aprendizaje disciplinarios y transversales y de la diversidad de sus estudiantes.				
5. Los, las docentes y educadoras generan espacios de interacción pedagógica para la elaboración de juicios críticos, basados en la reflexión y uso del error, de modo de favorecer en los estudiantes la capacidad de estar abiertos/as a los cambios y de tomar decisiones razonadas				
6. Los, las docentes y educadoras implementan estrategias para fortalecer la autoestima académica y autoeficacia mediante el reconocimiento explícito de los logros de sus estudiantes y la reafirmación de su capacidad para enfrentar desafíos y tener altas expectativas de sí mismos/as.				

7. Los, las docentes y educadoras procuran la comprensión de conceptos propios de la asignatura mediante herramientas didácticas que permitan al estudiante acceder al desarrollo de competencias.				
8. Los, las docentes y educadoras comprueban durante la clase, mediante preguntas o actividades relevantes, el nivel de comprensión de sus estudiantes e identifican dificultades y errores para reorientar la enseñanza.				
9. Los, las docentes y educadoras ofrecen a sus estudiantes retroalimentación descriptiva de manera oportuna, basándose en criterios e indicadores de evaluación, para que dispongan de información diferenciada sobre los niveles de logro de los conocimientos, habilidades y actitudes definidos en los objetivos de aprendizaje evaluados; y para establecer estrategias que les permitan superar las brechas.				

2. Área de gestión del currículum

2.1. Dimensión: Gestión pedagógica

Proceso general a evaluar: Políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el equipo técnico pedagógico para organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo técnico pedagógico organiza la carga				

<p>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.</p>				
<p>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).</p>				
<p>3. El equipo técnico pedagógico y los docentes realizan una calendarización anual que pormenoriza los objetivos de aprendizaje a cubrir en cada mes del año escolar, en función del programa de estudios, el grado de conocimiento previo de los estudiantes y adecuaciones curriculares para los grupos de estudiantes que lo requieran.</p>				
<p>4. El equipo técnico pedagógico asegura la realización efectiva de las clases calendarizadas, implementando procedimientos para evitar la interrupción y suspensión de clases, y para que ante la ausencia de un profesor se desarrollen actividades pertinentes a la asignatura.</p>				
<p>5. El equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de la cobertura curricular.</p>				
<p>6. El equipo técnico pedagógico propone y acuerda lineamientos metodológicos generales, estrategias didácticas (como método de enseñanza y evaluación, políticas de tareas, entre otros) y formas de uso de recursos educativos para potenciar el</p>				

aprendizaje en los estudiantes.				
7. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes cuenten con planificaciones de las clases, las que explicitan los objetivos de aprendizaje a tratar, estrategias didácticas propuestas y evaluación del logro de los aprendizajes.				
8. El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido.				
9. El equipo directivo y técnico pedagógico desarrollan procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyen observación de clases, análisis del trabajo de los estudiantes y reflexión sobre las dificultades que enfrenta, con el fin de mejorar sus prácticas y desarrollar capacidades.				

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, las docentes y educadoras comunican claramente lo que esperan que los estudiantes aprendan o consoliden en cada clase y establecen las relaciones entre las actividades realizadas y los objetivos a alcanzar.				

2. Los, las docentes y educadoras introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual.				
3. Los, las docentes y educadoras aplican variadas estrategias de enseñanza, por ejemplo, que los estudiantes comparen, clasifiquen, generen analogías y metáforas, resuman, elaboren preguntas, expliquen, modelen conceptos, entre otras.				
4. Los, las docentes y educadoras incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.				
5. Los, las docentes y educadoras motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.				
6. Los, las docentes y educadoras logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros).				
7. Los, las docentes y educadoras logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en clases. En los casos de interrupciones consiguen volver a captar su atención y retomar el trabajo sin grandes demoras.				
8. Los, las docentes y educadoras monitorean, retroalimentan, reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente y mantienen una actitud de altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo.				

2.3. Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y estrategias para apoyar el desarrollo académico, efectivo y social de todos los estudiantes, en consideración de sus diferentes necesidades.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje académico.				
2. El establecimiento implementa estrategias para potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos, de modo que cuenten con oportunidades para desarrollarlos.				
3. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.				
4. El establecimiento cuenta con un plan de trabajo individual para cada estudiante con necesidades educativas especiales que incluye apoyos académicos diferenciados, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia, y procedimientos de evaluación y seguimiento.				

5. El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema.				
6. El establecimiento cuenta con un sistema de orientación vocacional que apoya a los estudiantes en la elección de estudios secundarios, que incluye la entrega de información actualizada sobre alternativas de estudio, instituciones, sistemas de ingreso, becas y créditos.				

3. Área Gestión de Recursos

3.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos educativos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones.				
2. El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias.				
3. El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo.				
4. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.				
5. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus profesores.				
6. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento				

que promueven el compromiso profesional.				
7. El establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.				
8. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.				

3.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.				
2. El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos.				
3. El establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año.				
4. El establecimiento lleva la contabilidad al día y de manera ordenada y rinde cuenta pública del uso de recursos, de acuerdo a los instrumentos definidos por la Superintendencia.				
5. El establecimiento cumple la legislación vigente:				

no tiene sanciones de la Superintendencia.				
6. El establecimiento está atento a los programas de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que concuerdan con su Proyecto Educativo Institucional y su Plan de Mejoramiento.				
7. El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo.				

3.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.				
2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.				
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.				
4. El establecimiento cuenta con recursos TIC en				

funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar la operación administrativa.				
5. El establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de mantención, reposición y control de inventario periódicos.				
6.El establecimiento cuenta con una sala de recursos para la atención de alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales (NEE).				

4. Liderazgo pedagógico

4.1. Dimensión: Establecer dirección

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

activamente una cultura escolar inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes y desempeño de todos los miembros del establecimiento.				
5. El equipo directivo desarrolla una comunicación y coordinación estratégica y efectiva con el sostenedor para el logro de los objetivos institucionales y de las políticas locales.				

4.2. Dimensión: Diseño de la organización

Proceso general a evaluar: Las personas que forman parte del Equipo Directivo y Docentes lleven a cabo sus tareas lo mejor posible al mismo tiempo que desarrollan mejor sus capacidades y actitudes.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo desarrolla e implementa una política que asegura una cultura inclusiva y las condiciones para que las personas se traten de manera equitativa, justa, con dignidad y respeto, resguardando los derechos y deberes de la comunidad escolar.				
2. El equipo directivo modela y promueve un clima de confianza entre los actores de la comunidad escolar, fomentando el diálogo y la promoción de una cultura de trabajo colaborativo tanto entre los profesores				

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

4.3. Dimensión: Desarrollo del personal

Proceso general a evaluar: Promocionar y participar en el aprendizaje y desarrollo profesional docente				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo desarrolla e implementa, en conjunto con su sostenedor, estrategias efectivas de búsqueda, selección, inducción y retención de				

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

4.4. Dimensión: Gestión de la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela

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

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



MAGÍSTER PROFESIONAL EN EDUCACIÓN MENCIÓN CURRÍCULUM Y EVALUACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

TRABAJO DE GRADO

Título del trabajo

Diagnóstico y propuestas de mejora de las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos de la escuela San Juan de la Blachere de la comuna de Arica de la región Arica y Parinacota.

Objetivo del trabajo

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

Revisión del instrumento

El instrumento debe considerar lo siguiente:

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

Gestión de recursos	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión del recurso humano. - Gestión de recursos financieros y administración. - Gestión de recursos educativos. 						
Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones:		Grado de acuerdo					
(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)		1	2	3	4	5	6
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):							
<ul style="list-style-type: none"> • Las afirmaciones se comprenden con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado) 							X
<ul style="list-style-type: none"> • Las opciones de respuesta son adecuadas 							X
<ul style="list-style-type: none"> • Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico 							
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante):							
<ul style="list-style-type: none"> • Es pertinente para lograr el objetivo de diagnosticar las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos del establecimiento. 							X

	sí	no
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.	X	

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

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:	
Motivos por los que se considera adecuado	Instrumento Pertinente para realizar un aporte a nuestro Establecimiento.
Motivos por los que se considera no adecuado	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

Identificación del experto

Nombre y apellidos	JUAN PABLO MARTINEZ PAEZ
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Director
e-mail	Jmartinezpaez@gmail.com
Fecha de la validación (día, mes y año):	20/02/2023