



Trabajo final para obtener el grado de magíster profesional en educación mención currículum y evaluación basado en competencias

**DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS ÁREAS DE LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS, EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO, LA GESTIÓN CURRICULAR Y LA GESTION DE RECURSOS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA ALMA MATER DE LA COMUNA DE MACHALÍ REGIÓN DEL LIBERTADOR BERNARDO  
O" HIGGINS**

Candidato a magister: German Reyes Leyton

Tutor diciplinar:

Tutor metodológico: Jenifer quiñones

Octubre 2024

## Tabla de contenido

|   |    |
|---|----|
| <b>RESUMEN</b> .....  | 4  |
| <b>INTRODUCCIÓN</b> .....   | 5  |
| <b>Objetivo General</b> .....   | 8  |
| Objetivos Específicos: .....  | 8  |
| <b>MARCO TEÓRICO</b> .....  | 9  |
| <b>FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS</b> .....   | 9  |
| Definición y Principios Fundamentales.....  | 9  |
| Modelos y Enfoques en la Formación por Competencias .....   | 10 |
| <b>LIDERAZGO PEDAGÓGICO</b> .....   | 13 |
| Estilos de liderazgo y su impacto en el contexto educativo Políticas de Liderazgo para la Mejora Educativa .....  | 14 |
| <b>GESTIÓN CURRICULAR</b> .....   | 15 |
| IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN CURRICULAR EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS .....  | 16 |
| DISEÑO CURRICULAR .....   | 16 |
| DESARROLLO CURRICULAR .....   | 17 |
| GESTION DE RECURSOS .....   | 17 |
| <b>MARCO CONTEXTUAL DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA ALMA MATER</b> .....  | 18 |
| Reseña Histórica .....  | 18 |
| <b>CARACTERÍSTICAS DEL COLEGIO</b> .....  | 18 |
| Contexto Socioeconómico y Cultural .....  | 20 |
| Desafíos Actuales .....   | 20 |
| Dirección .....   | 21 |
| Metodología Waldorf .....   | 21 |
| Filosofía Educativa de Alma Mater .....   | 22 |
| <b>DISEÑO Y APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO</b> .....  | 22 |
| Características del instrumento .....   | 22 |
| Instrumento de diagnóstico de las áreas formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos .....  | 24 |
| 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. .... | 28 |
| Análisis de los resultados de las cuatro áreas del diagnóstico institucional.....   | 46 |

|  |    |
|--|----|
| ANALISIS AREA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS .....                     | 48 |
| Conclusiones .....   | 49 |
| ANALISIS AREA GESTION CURRICULAR .....                                   | 50 |
| 1. Gestión pedagógica .....  | 50 |
| 2. Enseñanza y aprendizaje .....   | 51 |
| 3. Apoyo al desarrollo de los estudiantes: .....                         | 51 |
| ANALISIS AREA GESTION DE RECURSOS .....                                  | 51 |
| Gestión del Recurso Humano: .....  | 52 |
| Gestión de Recursos Financieros y Administración .....                   | 52 |
| Gestión de Recursos Educativos: .....                                    | 53 |
| LIDERAZGO PEDAGÓGICO .....   | 53 |
| Establecer Dirección: .....  | 54 |
| Rediseño de la Organización: .....                                       | 54 |
| Desarrollo Personal: .....   | 55 |
| <b>1.</b> Gestión de la Instrucción .....                                | 55 |
| Conclusión General: .....  | 55 |
| PROPUESTAS DE MEJORA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS .....              | 55 |
| PROPUESTA DE MEJORA GESTIÓN DE RECURSOS .....                            | 56 |
| PROPUESTA DE MEJORA GESTIÓN CURRICULAR .....                             | 57 |
| PROPUESTA DE MEJORA LIDERAZGO PEDAGÓGICO .....                           | 58 |
| CONCLUSION .....   | 59 |
| Recomendaciones .....  | 60 |
| Recomendaciones para futuros estudios .....                              | 60 |
| BIBLIOGRAFÍA .....   | 61 |
| ANEXOS .....   | 63 |
| Validación de instrumentos .....   | 63 |
| 10- ANÁLISIS DE RESULTADOS REALIZADOS ATRAVEZ DE FORMULARIO GOOGLE ..... | 65 |

## RESUMEN

El presente trabajo de grado identifica las fortalezas y debilidades de la comunidad educativa Alma Mater, ubicada en Machalí, en la región del Libertador Bernardo O'Higgins, Chile. Esta institución utiliza la metodología Waldorf, enfocada en la formación integral y personalizada de los estudiantes. El objetivo principal es diagnosticar áreas clave: formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos, con el fin de proponer mejoras que fortalezcan la calidad educativa y el desempeño institucional. La comunidad educativa se diferencia del modelo tradicional, ya que desde sus inicios promueve un enfoque educativo holístico, atendiendo diversas necesidades y abordando las barreras de aprendizaje demandadas por la comunidad, ofreciendo así una experiencia única. Para recopilar datos, se utilizó una encuesta mediante formulario de Google, en la que participaron seis profesionales activos, permitiendo obtener información cuantitativa y cualitativa para formular propuestas de mejora alineadas con las necesidades de la institución. Conforme a Sampieri, Collado y Lucio (2014), la validez del instrumento asegura que se mida lo que se pretende evaluar, mientras que las encuestas facilitan captar opiniones, actitudes y comportamientos relevantes. Los resultados muestran que la comunidad educativa destacó en las cuatro áreas, aunque existen oportunidades de mejora para alcanzar los ideales de su propuesta educativa. El plan de mejora por área tiene como objetivo fortalecer el compromiso de los actores mediante acciones colaborativas y recomendaciones estratégicas, fomentando una educación humanizadora y personalizada. Además, el análisis institucional refleja un desempeño positivo, con promedios superiores a 3.0 en todas las áreas evaluadas (escala de 1 a 4). La gestión curricular se destaca con 3.32, reflejando un buen manejo educativo, mientras que la gestión de recursos, con 3.12, muestra necesidad de mejorar la administración financiera y de recursos humanos. Los docentes sobresalen en competencias actitudinales ("Saber Ser", 84.75%) y tienen un desempeño aceptable en la práctica ("Saber Hacer", 70.09%), pero requieren reforzar el conocimiento teórico ("Saber Conocer", 61.8%).

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad se hacen grandes esfuerzos para la mejora continua de la educación , generándose distintas intervenciones en base a políticas públicas que buscan mejoras y optimización de los contextos educativos, y de esta manera enfrentar los desafíos que son imperantes en una época de constantes cambios, enfrentando , lógicamente sus propios desafíos y problemáticas, por lo cual afianzar el meso currículo con sus principales actores resulta necesario mineduc pg (...para el conjunto de decisiones sustentadas y articuladas”) por lo mismo revisar el quehacer educativo desde la reflexión y su praxis resulta de gran relevancia. inicio señalando que los planes de mejoramiento educativo son una oportunidad de reorientar para alcanzar los objetivos propuestos ,así también se plantea según el Mineduc ( “ El ciclo de mejoramiento continuo se concibe como el proceso mediante el cual cada comunidad educativa analiza su realidad y contexto en los ámbitos institucional y pedagógico, traza objetivos estratégicos de mejoramiento a mediano y/o largo plazo (4 años), y planifica e implementa acciones anuales que permitan lograr los objetivos estratégicos planteados y, al mismo tiempo, alcanzar lo declarado en su Proyecto Educativo Institucional (PEI).”) también señala el MINEDUC pg 3 (“...adaptación de la prescripción curricular otorgó mayores espacios de contextualización, permitiendo dotar de relevancia y pertinencia al proceso educativo. Finalmente, la Priorización Curricular interpeló profesionalmente a los equipos pedagógicos a tomar decisiones en base a sus contextos”. por lo tanto, resulta imperante abordar focos que resultan trascendentales, cada uno de ellos con su propósito y dimensiones. Por lo cual el presente trabajo de grado centrara la intervención y alcances según el diagnóstico de las siguientes áreas; la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la óptima administración de recursos escolares.

Lo cual se llevara a cabo desde el contexto de desarrollo educativo de la comunidad Alma Mater con una identidad y enfoque de colegio libre y feliz, un contexto

distinto al tradicional , también es importante destacar que los distintos profesionales, conforman un equipo, que buscan contantemente el desarrollo de competencias y siempre dispuestos a la reflexión profunda de su praxis educativa para brindar un soporte efectivo y afectivo para la transformación del estudiante buscando la mejora en sus competencias, , ya que emergen como pilares fundamentales para asegurar un desarrollo integral de los estudiantes como se plantean los siguientes autores por lo tanto en relación a lo dicho resulta interesante revisar la literatura de los siguientes autores

Por su parte, vasco (2003) resalta en las competencias aspectos como capacidad y abordaje de tareas nuevas y las define como; una capacidad para el desempeño de tareas relativamente nuevas en el sentido que son distintas a las tareas de rutina que se hicieron en clase o que se plantean en contextos distintos que aquellos en los que se enseñaron

Massot y Feisthammel (2003) resaltan en las competencias elementos tales como estructuras de conducta, actuación en entornos reales y actuación en un marco Profesional Global.

**Elibro.net** “Uno de los focos más inherentes con el desarrollo de competencia fluye en la relación directa que existe entre el nivel cognitivo y afectivo ya que nacen las actitudes de tendencia al compromiso y perseverancia que dan el impulso de logro de una competencia a través de la motivación que insta al individuo el esforzarse y aprender”.

Por lo cual resultan clave la percepción profesional de la ejecución de las distintas acciones educativas que llevan a cabo, y las distintas responsabilidades asumidas por lo cual se disponen desde una mirada reflexiva a responder la encuesta , instrumento escogido que entregara información necesaria , la que permitirá posteriormente a través de un análisis cuantitativo y cualitativo ofrecer propuestas de mejora de las áreas que lo ameriten, la cual se realizara en el Colegio Particular Alma Mater, comunidad educativa, que se distingue por su metodología Waldorf en la comuna Machalí de la región del libertador Bernardo O’Higgins.

La metodología Waldorf, desarrollada por Rudolf Steiner, se basa en una visión holística del ser humano, promoviendo el desarrollo equilibrado de las capacidades cognitivas, emocionales y prácticas. Según Easton (1997), la educación Waldorf se centra en la individualidad de cada estudiante, fomentando su creatividad y pensamiento crítico a través de un currículo que integra arte, música y actividades manuales. En Alma Mater, esta metodología se refleja en un enfoque educativo que valora el respeto, el amor y la libertad en el proceso de aprendizaje.

La relevancia de este diagnóstico se centra en la intervención y fortalecimiento de las áreas mencionadas a través de un plan de mejora el cual resultara a través de una encuesta instrumento que se realizó para la posterior recolección de datos y sus respectivos análisis.

Orientando a la mejora continua con el fin de ser un aporte para ir consolidando cada día la preferencia por su educación personalizada, y humanizadora, sosteniendo los objetivos que imparte Alma Mater. con su metodología Waldorf, conocida por su enfoque en el desarrollo integral a cada estudiante.

Es de suma importancia reiterar que dicho contexto educativo es distinto al tradicional el cual resulta desafiante explorar y aplicar estrategias innovadoras en su calidad educativa, trabajo y distinción consolidando lo conseguido en el presente, como los valores sociales en un ambiente educativo cálido y seguro, manteniendo su diversidad de estudiantes, es relevante destacar que los estudiantes que son parte de la comunidad educativa ingresan, por una vía de obseso de aranceles diferenciados en base a la realidad económica de las distintas familias , lo que enriquece el contexto de forma tácita viéndose beneficiados a través de su dinámica de interacción en donde se desarrollan y conviven perfiles de estudiantes y apoderados no homogéneos generan un núcleo de riqueza colectiva, los que dicta mucho del de perfiles profesionales que allí trabajan, los que son escogidos con un filtro de competencias y relaciones humanas los que siguen alineándose con una educación trasformadora y viva.

El presente trabajo se estructura desarrollándose de la siguiente forma, se aborda la relevancia teórica del tema, respaldada por la literatura educativa actual, destacando cómo la implementación de un plan de mejora efectiva que aborde, focos como

evaluación basada en competencias, liderazgo pedagógico y gestión curricular y de recursos puede transformar positivamente el entorno educativo. Posteriormente, se presenta un análisis detallado del contexto específico de Alma Mater, destacando su filosofía educativa, misión y visión, de igual forma se dan a conocer sus características distintivas que refuerzan su compromiso con la mejora continua y el desarrollo integral de los estudiantes.

Posteriormente podremos observar el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos los cuales fueron obtenidos a través de una encuesta, instrumento validado por la dirección de la comunidad educativa la cual permitió reunir información relevante en base a la percepción de los actores, respecto al desarrollo de sus praxis en el entorno de la comunidad educativa y dinámica de desarrollo cotidiano.

Finalmente, se proponen recomendaciones concretas para la mejora de las áreas mencionadas adaptadas a las necesidades y dificultades de la comunidad Alma Mater, con el objetivo de que puedan seguir consolidándose como un referente en educación humanizadora, integral y personalizada de la región con la intención de contribuir al avance educativo, ofreciendo un análisis profundo y recomendaciones prácticas que pueden ser implementadas para el beneficio de todos los miembros de la comunidad educativa.

## **Objetivo General**

Realizar un diagnóstico integral de las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos en la comunidad educativa Alma Mater de la comuna de Machalí, Región del Libertador Bernardo O'Higgins, con el fin de proponer mejoras que fortalezcan la calidad educativa y el desempeño institucional en estos ámbitos.

## **Objetivos Específicos:**

1. Identificar las fortalezas y debilidades en la implementación de la formación basada en competencias en la comunidad educativa Alma Mater.

2. Evaluar el impacto del liderazgo pedagógico en la gestión curricular y en los procesos de enseñanza-aprendizaje.
3. Analizar la eficacia de la gestión curricular en la planificación y ejecución de programas educativos alineados con un enfoque de competencias.
4. Examinar la gestión de los recursos materiales, financieros y humanos en la comunidad educativa y su influencia en el logro de los objetivos institucionales.
5. Proponer estrategias de mejora en las áreas diagnosticadas, basadas en buenas prácticas educativas y alineadas con las necesidades del contexto local.

## MARCO TEÓRICO

### FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

La formación basada en competencias es una perspectiva educativa que busca desarrollar habilidades prácticas y conocimientos específicos, preparando a los estudiantes para enfrentar los desafíos del mundo real. Según Tobón (2013), este enfoque permite una formación más transversal, centrándose tanto en el "saber hacer" como en el "saber". Tobón también señala que existen diferencias importantes entre las sociedades del conocimiento, la información y la globalización. La sociedad del conocimiento, como se observa en la actualidad, "se centra en crear, procesar, adaptar, compartir y hacer accesible el conocimiento para resolver los problemas" (Tobón, 2013, p. X). Destaca que el conocimiento no solo debe difundirse sin análisis ni ánimo de lucro, sino que debe ser accesible y útil para la resolución de problemas. Además, resalta la importancia del trabajo colaborativo que resuelve problemas locales pensando de forma global. La educación, por lo tanto, debe enfocarse en el "aprender a aprender" para aplicar y desarrollar el conocimiento.

### Definición y Principios Fundamentales

La definición de competencias y sus principios básicos sigue siendo objeto de debate. Sin embargo, es fundamental diferenciar que la competencia no se

limita a lo académico o curricular, sino que abarca una transversalidad educativa. Esto implica que las competencias forman parte esencial de una propuesta pedagógica integrada, lo que se conoce como la "trenza pedagógica", que une diferentes elementos curriculares.

Aunque persisten debates y críticas sobre las competencias, también hay recomendaciones metodológicas para su implementación. García Carrillo (2016) destaca que las competencias deben desarrollarse teniendo en cuenta las características y necesidades del contexto educativo, ya que no existe una fórmula única para su aplicación.

Es común que las competencias se confundan con una serie de habilidades aisladas. En este sentido, Gómez señala que la enseñanza, el currículo, la evaluación y la función docente deben distanciarse de los enfoques tradicionales, centrados en la memorización y la repetición, ya que estos no responden a las demandas actuales. Además, alerta que los currículos extensos y centrados en contenidos disciplinares carecen de sincronía con los retos contemporáneos. Por ello, Gómez enfatiza que las competencias no deben entenderse como conocimientos y habilidades separados, sino como elementos intrínsecamente conectados para desarrollar competencias integrales en las personas.

## Modelos y Enfoques en la Formación por Competencias

Sancho (2017) destaca que existe una brecha entre las recomendaciones de organismos internacionales, las políticas educativas y las prácticas reales en las instituciones. Esta discrepancia se debe, en parte, a la falta de una definición operativa clara de lo que implica aplicar un enfoque basado en competencias en un entorno educativo tradicional.

Perrenoud (2012) —citado por García Carrillo y Rivera Machado (2016)— indica que los debates sobre las reformas generan múltiples perspectivas sobre las competencias, lo que puede dificultar la comunicación y afectar los procesos de enseñanza. La socioformación integra aspectos personales, sociales y culturales, al comprender al ser humano como un ente que aprende e interactúa en diferentes

contextos. Por esta razón, es esencial formar personas capaces de contribuir a la sociedad y comprender la realidad desde una dimensión social.

Tobón (2017) señala que la evaluación socioformativa debe integrarse en la planificación educativa para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esta metodología es flexible, lo que permite adaptarla al currículo en cualquier contexto educativo. Se enfoca en resolver problemas y desarrollar proyectos formativos que fomenten el espíritu emprendedor en los estudiantes, promoviendo su creatividad y participación activa para mejorar el entorno social y cultural.

Dentro de la socioformación, los programas educativos deben abordar los problemas específicos que los estudiantes enfrentarán en su campo profesional. Esto implica un cambio profundo, no solo en los contenidos y métodos de enseñanza, sino también en la forma de evaluar los aprendizajes (Sánchez-Contreras, 2019).

La comisión liderada por Delors no propuso un modelo educativo por competencias, sino que estableció principios clave para la educación del siglo XXI. Estos pilares son: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser. Posteriormente, la UNESCO añadió un quinto pilar: aprender a transformarse y transformar la sociedad. Aunque los términos "saber", "aprender" y "competencia" se utilizan con frecuencia de manera intercambiable, no son equivalentes. Relacionar las competencias con estos pilares implica un enfoque integrador que combina teorías como el aprendizaje significativo y la zona de desarrollo próximo.

Martínez-Clares, González Morga, González Lorente y Pérez Cusó (año 2024) destacan que la toma de decisiones es una competencia transversal esencial para afrontar oportunidades, retos e incertidumbres. Este proceso implica explorar nuevas ideas, comparar alternativas considerando fortalezas, intereses, impacto, y avanzar de manera continua hacia los objetivos o soluciones. En el

contexto universitario, es crucial desarrollar competencias transversales, ya que estas habilidades se ajustan a diferentes situaciones personales y profesionales. La toma de decisiones, en particular, es un proceso complejo que integra el pensamiento y la voluntad para seleccionar la mejor opción y resolver problemas eficazmente. (pág. 264)

La Comisión Europea (2021) destaca la importancia de formar en competencias transversales, como la toma de decisiones, para enfrentar los desafíos del empleo futuro. Esta competencia es fundamental debido a su impacto en diversas áreas del desarrollo humano, ya sea personal, social, académico o profesional. Según Gati y Kulcsár (2021), la toma de decisiones se posiciona como una habilidad clave ante los cambios laborales derivados del avance de la inteligencia artificial. ( Pag 265)

Humberto Maturana, reconocido biólogo y filósofo chileno, propone que la educación basada en competencias debe ir más allá de la enseñanza técnica y priorizar el desarrollo personal y relacional. Desde su perspectiva, las competencias se adquieren a través de la convivencia, la reflexión y la colaboración, entendiendo que el aprendizaje significativo es un proceso continuo en el que las personas se transforman mediante sus interacciones (Maturana, 1996).

Para Maturana, conceptos como la *autopoiesis* –la capacidad de autoconstrucción y evolución constante del ser humano– son esenciales en este modelo educativo. Así, no se trata solo de acumular conocimientos, sino de generar espacios donde los estudiantes reconozcan al otro y trabajen juntos para resolver problemas. Este enfoque fomenta una educación orientada al bienestar y a la adaptación creativa ante los desafíos del entorno (Maturana & Varela, 1992).

Según Imbernón (2017), la formación permanente del profesorado se construye mediante diversas modalidades de aprendizaje, la colaboración entre pares y el entorno laboral, moldeando su trayectoria profesional y visión educativa. Esta formación debe alinearse con las funciones docentes, fomentando la

interacción con agentes externos, la participación comunitaria y la autogestión del propio desarrollo formativo (Alcántara Villanueva & Callejas Torres, 2021).

## LIDERAZGO PEDAGÓGICO

El liderazgo pedagógico resulta fundamental para la mejora continua de la calidad educativa. Hallinger y Heck (1998) afirman que un liderazgo efectivo en el ámbito educativo implica influir en el desarrollo profesional de los docentes y promover la implementación de prácticas pedagógicas innovadoras.

Los estudios sobre liderazgo, desarrollados inicialmente en el ámbito empresarial, se han adaptado al contexto escolar. Estos enfoques analizan las cualidades y acciones de los líderes, así como su interacción con situaciones específicas y colaboradores (Agüera, 2006, citado en López-Gorosave, Slater, & García-Garduño, 2010). Las teorías del liderazgo han clasificado distintos estilos: la teoría conductual distingue entre los estilos autocrático, democrático y permisivo, mientras que la teoría situacional aborda los estilos empobrecidos, orientado a la tarea, de punto medio, de club de campo y de equipo. Por su parte, la teoría transformacional diferencia entre liderazgo transformacional y transaccional (López-Gorosave et al., 2010, p. 36).

Leithwood, Harris y Hopkins (2008) sostienen que el liderazgo directivo tiene un impacto directo en el aprendizaje de los estudiantes. Además, estudios empíricos han identificado prácticas comunes entre los líderes escolares exitosos, lo que ha permitido el desarrollo de modelos efectivos de liderazgo (Day, 2007, citado en López-Gorosave et al., 2010, p. 33). En Chile, los líderes pedagógicos son altamente valorados por su capacidad para influir en las prácticas docentes, lo que mejora el desempeño en el aula.

Álvarez (2001, citado en Cuevas & Díaz, 2005) señala que los equipos directivos están integrados por el director, el vicerrector académico, el coordinador académico y el

jefe técnico pedagógico, desempeñando este último un papel clave en la política educativa. La función de estos equipos es crucial para mejorar los resultados escolares, al incidir tanto en la motivación y habilidades del profesorado como en el clima institucional (OCDE, 2008)

### Estilos de liderazgo y su impacto en el contexto educativo Políticas de Liderazgo para la Mejora Educativa

Hallinger y Diablos (1996, citado en Marsh & Craven, 2006) destacan que el liderazgo debe entenderse como un proceso de adaptación continuo, en lugar de una fuerza unitaria independiente. Desde esta perspectiva, los efectos recíprocos entre las variables involucradas en el entorno escolar —como el liderazgo, la capacidad de mejora institucional y el aprendizaje de los estudiantes— cobran mayor relevancia, ya que se influyen mutuamente a lo largo del tiempo (Marsh & Craven, 2006).

La investigación, tanto a nivel nacional como internacional, ha demostrado de manera consistente que el liderazgo escolar es un factor clave en la mejora educativa, influyendo significativamente en los resultados académicos de los estudiantes (Weinstein et al., 2011; Leithwood et al., 2006; Robinson et al., 2007; Waters et al., 2005; Hallinger & Heck, 1998; Seashore Lewis et al., 2010). De acuerdo con Leithwood et al. (2008), dentro de las variables escolares, el liderazgo es el segundo elemento más influyente en los resultados estudiantiles, solo superado por la enseñanza directa del profesorado (Leithwood et al., 2006).

La evidencia internacional también coincide en que los líderes educativos eficaces tienden a aplicar un conjunto de prácticas comunes, cuya implementación se adapta según las particularidades de cada contexto escolar (Day et al., 2007; Robinson et al., 2007; Waters et al., 2005). Estas prácticas, recogidas en el Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar, no afectan directamente el aprendizaje, pero sí influyen positivamente en el desempeño docente, lo que repercute en los logros académicos de los estudiantes (Leithwood et al., 2006).

Directores eficaces fomentan la motivación y el desarrollo profesional de los docentes, mejorando tanto sus habilidades pedagógicas como las condiciones de trabajo, lo que se traduce en mejores resultados para los alumnos (Leithwood et al., 2006). En Chile, estudios del CEPPE también confirman que el liderazgo directivo impacta en el desempeño docente y, por extensión, en el aprendizaje estudiantil (Weinstein et al., 2011).

A nivel internacional, las políticas educativas han reforzado la importancia del liderazgo escolar para la mejora continua, impulsadas tanto por la evidencia empírica como por los cambios en las políticas educativas. Estas reformas otorgan mayor responsabilidad a las escuelas y sus directivos en la gestión de su desarrollo y la rendición de cuentas por los resultados obtenidos (Hallinger & Huber, 2012; Pont et al., 2008). En algunos sistemas, estas políticas han redefinido los roles y estructuras de liderazgo, fortaleciendo la gestión pedagógica y actualizando los procesos de formación de líderes, tal como ocurre en Chile (Hallinger & Huber, 2012).

## **GESTIÓN CURRICULAR**

La gestión curricular es fundamental dentro de la gestión educativa. Se trata de desarrollar conocimientos prácticos y teóricos sobre la organización de las escuelas, los roles que desempeñan sus miembros y el currículum. Atender estos aspectos permite mejorar la gestión educativa en general y poder adaptarse de mejor manera,

Este concepto de gestión proviene de la teoría de organizaciones. Las escuelas son organizaciones complejas que se centran en la enseñanza y el aprendizaje, lo que es responsabilidad de todos los miembros de la institución. (MINEDUC.cl pag 5)

La gestión curricular está relacionada con las decisiones sobre qué, cómo y cuándo se debe enseñar y evaluar. Estas decisiones integran acciones pedagógicas y de evaluación, además de fomentar la innovación en la educación.

## IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN CURRICULAR EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS

La gestión curricular se refiere a la planificación, implementación y evaluación de los programas de estudio. Según Tyler (1949), una gestión curricular efectiva es fundamental para asegurar que los objetivos educativos se alcancen de manera sistemática

Después de tres años de aplicar la **Priorización Curricular** entre 2020 y 2022, el regreso a las clases presenciales ha traído nuevos problemas. Se han identificado brechas en el aprendizaje (CEPAL-UNESCO, 2020; Banco Mundial, 2021; UNESCO, 2022) y la necesidad de atender los aspectos emocionales de los estudiantes (UNESCO, 2020; UNICEF, 2021; MINEDUC, 2023). También hay preocupaciones sobre la asistencia a clases y el aumento de licencias médicas entre los profesores.

En este contexto, se presenta la **Actualización de la Priorización Curricular para la Reactivación Integral de Aprendizajes**. Este proceso busca organizar y facilitar la integración de los contenidos actuales. Clasifica los aprendizajes en tres tipos: **basales**, **complementarios** y **transversales**. Además, sugiere incluir objetivos de aprendizaje de años anteriores, lo que permite a los docentes y comunidades educativas adaptar el currículum a los desafíos actuales. También fomenta que estos aprendizajes se conecten dentro de una misma materia o entre varias materias, asegurando que los estudiantes sigan su camino de aprendizaje

## DISEÑO CURRICULAR

"Es la etapa de la gestión curricular de construcción u origen del currículo. En este proceso, resulta fundamental considerar principios curriculares como pertinencia, relevancia y progresión, entre otros. Asimismo, el diseño curricular puede ser realizado a nivel macro (por ejemplo, Marco Curricular o Bases), meso (por ejemplo, Proyecto Educativo Institucional y Proyecto Curricular) y micro (por ejemplo, Planificaciones Docentes)" (MINEDUC, 2017, P 5).

## DESARROLLO CURRICULAR

"Es la etapa de la gestión curricular en que se despliega e implementa lo diseñado. En ella también deben ser considerados los principios curriculares, las características del contexto, los destinatarios y la institución; a fin de procurar una adecuada coherencia entre el diseño y los propósitos educativos que se espera lograr" (MINEDUC, 2017, p 5).

"El conocimiento profundo del currículum tiene como consecuencia que se propicien aprendizajes que apuntan a una formación integral, los que consideran el desarrollo de habilidades, actitudes y conocimientos. Para el logro de ese conjunto de aprendizajes, la comunidad educativa toma decisiones en todos los espacios en que las y los estudiantes se desenvuelven, considerando los intereses y necesidades de aprendizaje y contextos educativos. En este sentido, la enseñanza no es solo la transmisión de contenidos, sino que la vivencia de esos conocimientos, habilidades y actitudes" (MINEDUC, 2017, p. 16).

## GESTION DE RECURSOS

El principal desafío radica en las habilidades de los directores y su equipo para liderar la mejora continua y aplicar un modelo de gestión de calidad con una planificación estratégica adecuada. Muchas veces, el Proyecto Educativo Institucional (PEI) se convierte en un documento que solo se guarda, mientras que el Plan de Mejoramiento Educativo (PME) se usa solo para justificar recursos. Implementar un modelo de gestión de calidad no es fácil; requiere cambios graduales que fomenten una nueva mentalidad y una visión compartida, lo que ayuda a mejorar los procesos internos y los resultados académicos. Según Camisón, Cruz y González (2006), para que un modelo de gestión de calidad funcione bien, es crucial ajustar la estructura organizativa y superar la burocracia, promoviendo un liderazgo distribuido que permita tomar decisiones rápidas para avanzar en la mejora continua y alcanzar los objetivos estratégicos (Villarroel Albornos, 2023, P,154).

La Fundación Chile ha desarrollado un modelo de calidad para la gestión escolar que tiene como meta "promover el aprendizaje organizacional y el mejoramiento

constante de la calidad de las instituciones escolares” (Agencia de Calidad, 2013, p. 41). Este enfoque permite a las escuelas buscar certificación, alineándose con sus objetivos y los del sistema educativo, logrando un mínimo de 50% en diversas áreas.

Este modelo se estructura en cuatro fases: diagnóstico, planificación, implementación y evaluación. Durante el diagnóstico, se consideran las expectativas de la comunidad educativa y el liderazgo. En la planificación, se establece la visión estratégica de la escuela. La implementación lleva a cabo acciones con seguimiento constante, y finalmente, la evaluación mide los resultados, lo que permite realizar ajustes en el plan de mejoramiento (Villaruel Albornos, 2023 P,159 )

## MARCO CONTEXTUAL DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA ALMA MATER

### Reseña Histórica

La comunidad educativa Alma Mater comienza en primera instancia como Home School, el año 2018, con una propuesta de institución educativa comprometida con la formación integral de sus estudiantes. Desde sus inicios, ha buscado brindar una educación de calidad que responda a las necesidades cambiantes de la sociedad. Actualmente como after School y diversos talleres que cubren distintas áreas desde la preparación de exámenes libres apoyos especializados para reforzamiento de áreas curriculares de las distintas situaciones de aprendizaje el colegio ha experimentado diversos logros y enfrentado múltiples desafíos que han moldeado su identidad actual.

### CARACTERÍSTICAS DEL COLEGIO

**Ubicación:** Avenida San Juan 663, Machalí, Chile.

**Tipo de Institución:** Privada.

**Modelo Educativo:** El colegio ofrece una educación personalizada y multidisciplinaria, adaptada a las necesidades individuales de cada estudiante. Se presta especial atención a la inclusión de estudiantes con necesidades educativas especiales como TEA, TDAH, Síndrome de Down y discapacidad cognitiva

**Fundamentos y Valores:** La educación en el Colegio Alma Mater Home School se basa en los principios de respeto, amor e inclusión, preparando a los estudiantes para enfrentar los desafíos de la vida con integridad y responsabilidad.

### **Logros y Dificultades**

#### **Logros:**

**2018:** se compra la franquicia que incluye profesionales apoderados y estudiantes y se comienza a colocar el sello de educación actual asumiendo nueva recepción de matrículas y profesionales multidisciplinarios áreas como la docencia psicología fonoaudiología psicoterapeutas, psicopedagogía técnico diferenciales y docentes esforzándose por el reconocimiento de la comunidad por la implementación exitosa de metodologías inclusivas. Es importante mencionar que solo alcanza a funcionar unos meses en el lugar de origen, por causa de su elevado costo de arriendo e infraestructura pequeña , es importante mencionar que en la actualidad solo se decide conserva su nombre .

**2019:** Aquel año se procede al cambio de instalaciones con su nueva dirección actual para cumplir con aforos y respetar la normativa que imperaba en él país a causa la pandemia de COVID-19 , también es importante destacar que La comunidad Educativa Alma Mater nunca dejó de trabajar debido a que la comuna de Machalí tuvo muy poca restricción por el COVID 19 por causa de bajos contagios ,no tubo mayores complicaciones para seguir funcionando , asumiendo el desafío en todo sentido con una gestión que supo responder a la complejidad de lo que se vivía, priorizando la necesidad de acciones responsables en un tiempo de incertidumbre , que se acrecentaba en el país , optaron por las acciones de rutina de autocuidado, en relación a los contagios sumando de igual manera la adaptación de infraestructuras para satisfacer las necesidades de estudiantes con la Implementación de distintas salas especializadas para sus diferentes talleres y temáticas con el fin de ir generando espacios más amigables. .

**2020:** Ampliación de instalaciones para incluir más recursos educativos.

#### **Dificultades:**

**2023:** Desafíos financieros iniciales para la adquisición de recursos educativos especializados obligo a trabajar en su difusión puerta a puerta dándose a conocer como una comunidad educativa única en el sector, de esta manera fueron incluyendo matriculas diferenciadas para cubrir las distintas realidades de posible matricula.

**2024:** actualmente se encuentran en proceso de análisis y gestión de compra del terreno, el cual ha subido de precio este último tiempo, requiriendo mayores esfuerzos para obtener el inmueble, que daría paso a ir consolidando el proyecto de mejora de sus instalaciones.

### **Contexto Geográfico**

El colegio está ubicado en Machalí, una comuna en la región de O'Higgins, Chile. La región se caracteriza por su clima mediterráneo y su acceso relativamente fácil desde la capital regional, Rancagua. Este entorno influye en las actividades y dinámicas diarias de la institución, favoreciendo tanto el aprendizaje en espacios cerrados como en actividades al aire libre.

### **Contexto Socioeconómico y Cultural**

La comunidad educativa del Colegio Alma Mater Home School está compuesta por familias de diversos perfiles socioeconómicos, reflejando una diversidad cultural que enriquece el ambiente escolar. Esta diversidad promueve una educación inclusiva y equitativa, preparando a los estudiantes para vivir en una sociedad plural y respetuosa de las diferencias.

### **Desafíos Actuales**

Uno de los desafíos más significativos que enfrenta la comunidad educativa Alma Mater en la actualidad es la adquisición del terreno donde actualmente funciona, lo que permitiría la expansión y mejora de sus instalaciones para continuar ofreciendo y buscando permanentemente una educación de alta calidad.

## Dirección

La dirección del colegio está a cargo de Paulina Espinoza Droguet y Paula Castillo Espinoza (coordinadora académica) quienes han desempeñado un papel fundamental en la implementación de la metodología Waldorf y en la creación de un ambiente educativo seguro y enriquecedor para todos los estudiantes.

## Metodología Waldorf

La metodología Waldorf, desarrollada por Rudolf Steiner, se basa en una visión holística del ser humano, promoviendo el desarrollo equilibrado de las capacidades cognitivas, emocionales y prácticas. Según Easton (1997), la educación Waldorf se centra en la individualidad de cada estudiante, fomentando su creatividad y pensamiento crítico a través de un currículo que integra arte, música y actividades manuales. En Alma Mater, esta metodología se refleja en un enfoque educativo que valora el respeto, el amor y la libertad en el proceso de aprendizaje.

Según Orellana et al. (2023) (citado por Angie Janneth Ceferino Madero Gloria Yulexi Navarrete Gorotiza. 2023 p.15) esta metodología permite que el sujeto de enseñanza describa recursos, materiales didácticos como apoyo para el proceso educativo, impulsando la creación de las clases, donde las planificaciones curriculares generan ambientes educativos innovadores. Es así que los estudiantes lo asumen como un método dinámico y diferente que modifica el entorno áulico de aprendizaje. En este contexto, el trabajo realizado en Ecuador por Mendoza & Peñafiel (2022) (citado por Angie Janneth Ceferino Madero Gloria Yulexi Navarrete Gorotiza. 2023 p.15) se concluye que: el método de Waldorf brinda diversas formas de plantear las clases, de la investigación realizada por ellos, consideran al presente método como una forma de aplicar la educación interdisciplinaria, afirman que es posible adentrarse en el mismo desde diversas perspectivas, un ejemplo claro es el arte practicado desde la música, manualidades o canto en actividades de las diferentes asignaturas.

## Filosofía Educativa de Alma Mater

La filosofía educativa de Alma Mater se fundamenta en la formación de seres íntegros, preocupados por el medio ambiente y por sí mismos, con valores y acción social. Su misión y visión destacan la importancia de una educación personalizada que fomente la libertad y el desarrollo bio-psicosocial de cada estudiante. Este enfoque integral y humanizador se alinea con los principios de la metodología Waldorf, creando un entorno educativo único y enriquecedor

## DISEÑO Y APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

El presente instrumento fue presentado, analizado y autorizado a través de 2 reuniones con la dirección de la comunidad educativa Alma Mater, Paulina Espinoza droguet (directora) y Paula Castillo Espinoza (coordinadora académica) considerando el instrumento como idóneo para la medición diagnóstica

El instrumento fue elaborado centrándose en las áreas de: Formación Basada en Competencias, Liderazgo Pedagógico, Gestión Curricular y Gestión de Recursos.

En la elaboración del instrumento participaron docentes expertos del programa de Magíster Profesional en Curriculum y Evaluación Basado en Competencias, quienes tomaron en cuenta cada una de las áreas objeto de estudio con sus respectivos criterios.

### Características del instrumento

Descripción del Instrumento: Encuesta para Diagnóstico de Mejora Educativa  
Instrumento de Evaluación: Encuesta de Diagnóstico

El propósito de esta encuesta es realizar un diagnóstico integral de áreas clave en la mejora educativa, tales como la formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos. Esta herramienta permite obtener

una visión detallada del estado actual de estas áreas dentro de una institución educativa, proporcionando una base sólida para la planificación y ejecución de mejoras.

### Estructura de la Encuesta

La encuesta está organizada en cuatro áreas fundamentales:

- Formación basada en competencias: Evaluación de conocimientos, habilidades y actitudes de los docentes en relación con su disciplina.
- Liderazgo pedagógico: Análisis del liderazgo y su impacto en el entorno educativo.
- Gestión curricular: Evaluación de las políticas y prácticas pedagógicas para la organización y monitoreo del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Gestión de recursos: Evaluación de la gestión de recursos humanos, financieros y educativos.

Cada área está subdividida en dimensiones y prácticas específicas que se evalúan a través de una escala de valoración.

**Instrucciones para la respuesta:** Se solicita a los encuestados que valoren cada práctica utilizando una escala evaluativa de cuatro niveles de calidad:

- 1: Acciones con propósitos difusos e implementación asistemática.
- 2: Propósitos explícitos y claros, sistemáticos para todos los actores.
- 3: Propósitos claros y secuencialmente progresivos, orientados a la mejora institucional.
- 4: Evaluación y perfeccionamiento permanente de los procesos.

### Ejemplo de Dimensiones y Prácticas Evaluadas

#### **Formación basada en competencias**

Dimensión: Saber conocer

**Práctica:** "Los y las docentes poseen conocimientos especializados y pueden aplicar estos conocimientos a situaciones concretas."

**Valoración:** Los encuestados deben seleccionar un nivel de calidad (1 a 4) que mejor represente la situación en su establecimiento.

### **Importancia del Diagnóstico**

Este diagnóstico permite identificar fortalezas y áreas de mejora en prácticas educativas y de gestión. Los resultados obtenidos guiarán la creación de un plan de mejora educativa, asegurando que las intervenciones sean precisas y efectivas, alineadas con las necesidades específicas del establecimiento.

## Instrumento de diagnóstico de las áreas formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos

### **Instrucciones:**

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

### **Escala evaluativa**

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

| Valor | Nivel de calidad |
|-------|------------------|
|-------|------------------|

|   |  |
|---|--|
| 1 | Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se implementan de manera asistemática.  |
| 2 | El 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.   |

## 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 y las docentes del establecimiento poseen conocimientos especializados y relacionados con un ámbito profesional que permita dominar de |                                 |   |   |   |

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| <b>forma experta los contenidos y las tareas propias de la actividad laboral.</b>   |  |  |  |  |
| <b>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.</b> |  |  |  |  |
| <b>3. Los y las docentes comprenden los fundamentos, la estructura, los conocimientos, las habilidades, las actitudes y la progresión del currículum escolar de la disciplina que enseña.</b>   |  |  |  |  |
| <b>4. Analiza e interpreta los recursos y documentos que acompañan el currículum, tales como planes y programas de estudio, textos escolares y estándares de aprendizaje, en función de las características, necesidades e intereses de sus estudiantes y del proyecto educativo institucional.</b>       |  |  |  |  |
| <b>5. Los y las docentes 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.</b>   |  |  |  |  |
| <b>6. Los y las docentes identifican las conexiones que se pueden establecer con conocimientos de otras disciplinas, para hacer el contenido</b>  |  |  |  |  |

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| accesible, comprensible y significativo para sus estudiantes. |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|

## 1.2. Dimensión: Saber ser

| <b>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. MBE, 2021</b> |                                 |   |   |   |
|---|---------------------------------|---|---|---|
| Prácticas   | Nivel de calidad de la práctica |   |   |   |
|   | 1                               | 2 | 3 | 4 |
| 1. El docente desarrolla el sentido del reto, responsabilidad y compromiso.   |                                 |   |   |   |
| 2. El docente desarrolla en los estudiantes la capacidad de trabajar de manera rigurosa y perseverante, con una disposición positiva a la crítica y la autocrítica.   |                                 |   |   |   |
| 3. Los y las docentes trabajan de manera colaborativa y de manera transversal el respeto hacia las personas e instituciones.  |                                 |   |   |   |
| 4. Los profesionales 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 |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|

### 1.3. Dimensión: Saber hacer

| <b>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.</b> |                                 |   |   |   |
|---|---------------------------------|---|---|---|
| Prácticas   | Nivel de calidad de la práctica |   |   |   |
|   | 1                               | 2 | 3 | 4 |
| 1. Los y las docentes son rigurosos(as) en la utilización conceptual correcta de cada asignatura.   |                                 |   |   |   |
| 2. El(la) docente genera en los estudiantes la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos  |                                 |   |   |   |
| 3. El(la) docente incorpora 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. El(la) docente implementa 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. El(la) docente genera espacios de interacción pedagógica para la elaboración de juicios críticos, basados en la reflexión y uso del error, de modo de favorecer en los estudiantes la capacidad de estar abiertos/as a los cambios y de tomar decisiones razonadas   |  |  |  |  |
| 6. El(la) docente implementa 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. El(la) docente procura la comprensión de conceptos propios de la asignatura mediante herramientas didácticas que permitan al estudiante acceder al desarrollo de competencias.   |  |  |  |  |

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| <p><b>8. Incorpora 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.</b></p> |  |  |  |  |
| <p><b>9. El(la) docente comprueba durante la clase, mediante preguntas o actividades relevantes, el nivel de comprensión de sus estudiantes e identifica dificultades y errores para reorientar la enseñanza.</b></p>   |  |  |  |  |
| <p><b>10. Ofrece a sus estudiantes retroalimentación descriptiva de manera oportuna, basándose en criterios e indicadores de evaluación, para que dispongan de información diferenciada sobre los niveles de logro de los conocimientos, habilidades y actitudes definidos en los objetivos de aprendizaje evaluados; y para establecer estrategias que les permitan superar las brechas.</b></p>       |  |  |  |  |

## **2. Área de gestión curricular**

### **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 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.   |                                 |   |   |   |
| 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).   |                                 |   |   |   |
| 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. |                                 |   |   |   |
| 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.   |                                 |   |   |   |

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| 5. El equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de la cobertura curricular.   |  |  |  |  |
| 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.                                   |  |  |  |  |
| 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. |  |  |  |  |
| 10. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes corrijan a tiempo las evaluaciones y analicen las respuestas y los resultados con sus   |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
| estudiantes, de manera que estas constituyan parte del aprendizaje.  |  |  |  |  |
| 11. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, para revisar el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje, identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o prácticas a mejorar. |  |  |  |  |
| 12. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas prácticas pedagógicas, y análisis de dificultades en el ejercicio docente, para el desarrollo de una cultura de trabajo reflexiva y profesionalizada.                                      |  |  |  |  |
| 13. El equipo técnico pedagógico promueve la reutilización, adaptación y mejora de los recursos desarrollados por los docentes (por ejemplo planificaciones, guías, pruebas, y otros instrumentos evaluativos), y establece un sistema para su organización y uso.                                   |  |  |  |  |

## 2.2. Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

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

| Prácticas   | Nivel de calidad de la práctica |   |   |   |
|---|---------------------------------|---|---|---|
|   | 1                               | 2 | 3 | 4 |
| 1. Los profesores comunican 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 profesores introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual.  |                                 |   |   |   |
| 3. Los profesores aplican variadas estrategias de enseñanza, por ejemplo, que los estudiantes comparen, clasifiquen, generen analogías y metáforas, resuman, elaboren preguntas, expliquen, modelen conceptos, entre otras. |                                 |   |   |   |
| 4. Los docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.  |                                 |   |   |   |
| 5. Los profesores 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 profesores logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros).  |                                 |   |   |   |

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| 7. Los profesores logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en clases. En los casos de interrupciones consiguen volver a captar su atención y retomar el trabajo sin grandes demoras.                       |  |  |  |  |
| 8. Los profesores 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

| <b>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.</b> |                                 |   |   |   |
|--|---------------------------------|---|---|---|
| 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.                      |                                 |   |   |   |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |
| <b>3. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.</b>   |  |  |  |  |
| <b>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.</b> |  |  |  |  |
| <b>5. El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema.</b>   |  |  |  |  |
| <b>6. El establecimiento cuenta con un sistema de orientación vocacional que apoya a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y superiores, que incluye la entrega de información actualizada sobre alternativas de estudio, instituciones, sistemas de ingreso, becas y créditos.</b>               |  |  |  |  |

### **3. Área Gestión de Recursos**

#### **3.1. Dimensión: Gestión del recurso humano**

| <b>Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor.</b>  |  |          |          |          |
|--|--|----------|----------|----------|
| <b>Prácticas</b>   | <b>Nivel de calidad de la práctica</b> |          |          |          |
|  | <b>1</b>                               | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> |
| <b>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.</b> |  |          |          |          |
| <b>2. El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias.</b>   |  |          |          |          |
| <b>3. El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo.</b>   |  |          |          |          |
| <b>4. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.</b>  |  |          |          |          |
| <b>5. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual</b>   |  |          |          |          |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
| 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 mantenimiento, reposición y control de inventario periódicos.                |                                 |   |   |   |

#### 4. Liderazgo pedagógico

##### 4.1. Dimensión: Establecer dirección

| <b>Proceso general a evaluar: Establecimiento de metas y expectativas</b>  |  |          |          |          |
|--|--|----------|----------|----------|
| <b>Prácticas</b>   | <b>Nivel de calidad de la práctica</b> |          |          |          |
|  | <b>1</b>                               | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> |
| <b>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.</b> |  |          |          |          |
| <b>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.</b>  |  |          |          |          |
| <b>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.</b>   |  |          |          |          |
| <b>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.</b>  |  |          |          |          |

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| 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: Rediseño de la organización

| Proceso general a evaluar: Obtención y mantención de recursos de manera estratégica   |                                 |   |   |   |
|---|---------------------------------|---|---|---|
| Prácticas   | Nivel de calidad de la práctica |   |   |   |
|   | 1                               | 2 | 3 | 4 |
| 1. El equipo directivo desarrolla e implementa una política que asegura una cultura inclusiva y las condiciones para que las personas se traten de manera equitativa, justa, con dignidad y respeto, resguardando los derechos y deberes de la comunidad escolar.                                     |                                 |   |   |   |
| 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

| <b>Proceso general a evaluar: Promocionar y participar en el aprendizaje y desarrollo profesional docente</b>  |  |          |          |          |
|--|--|----------|----------|----------|
| <b>Prácticas</b>   | <b>Nivel de calidad de la práctica</b> |          |          |          |
|  | <b>1</b>                               | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> |
| 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

|   |  |
|---|--|
| <b>Proceso general a evaluar: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículum</b> |  |
| <b>Prácticas</b>  | <b>Nivel de calidad de la práctica</b> |

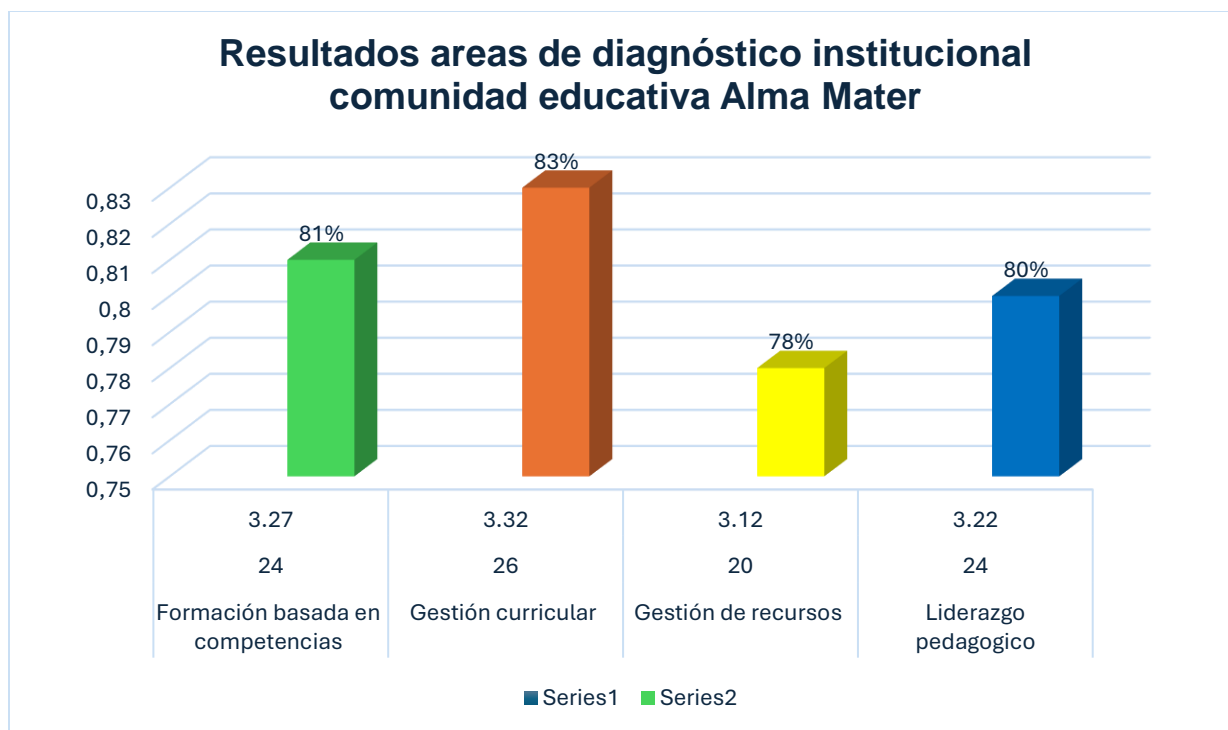
|  | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|---|---|---|---|
| 1. El equipo directivo asegura la articulación y coherencia del currículum con las prácticas de enseñanza y evaluación como entre los diferentes niveles de enseñanza y asignaturas.   |   |   |   |   |
| 2. El equipo directivo monitorea la implementación integral 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. |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|

## Análisis de los resultados de las cuatro áreas del diagnóstico institucional

| AREA TEMATICA                    | NUMERO DE PREGUNTAS | PROMEDIO |
|----------------------------------|---------------------|----------|
| Formación basada en competencias | 24                  | 3.27     |
| Gestión curricular               | 26                  | 3.32     |
| Gestión de recursos              | 20                  | 3.12     |
| Liderazgo pedagógico             | 24                  | 3.22     |

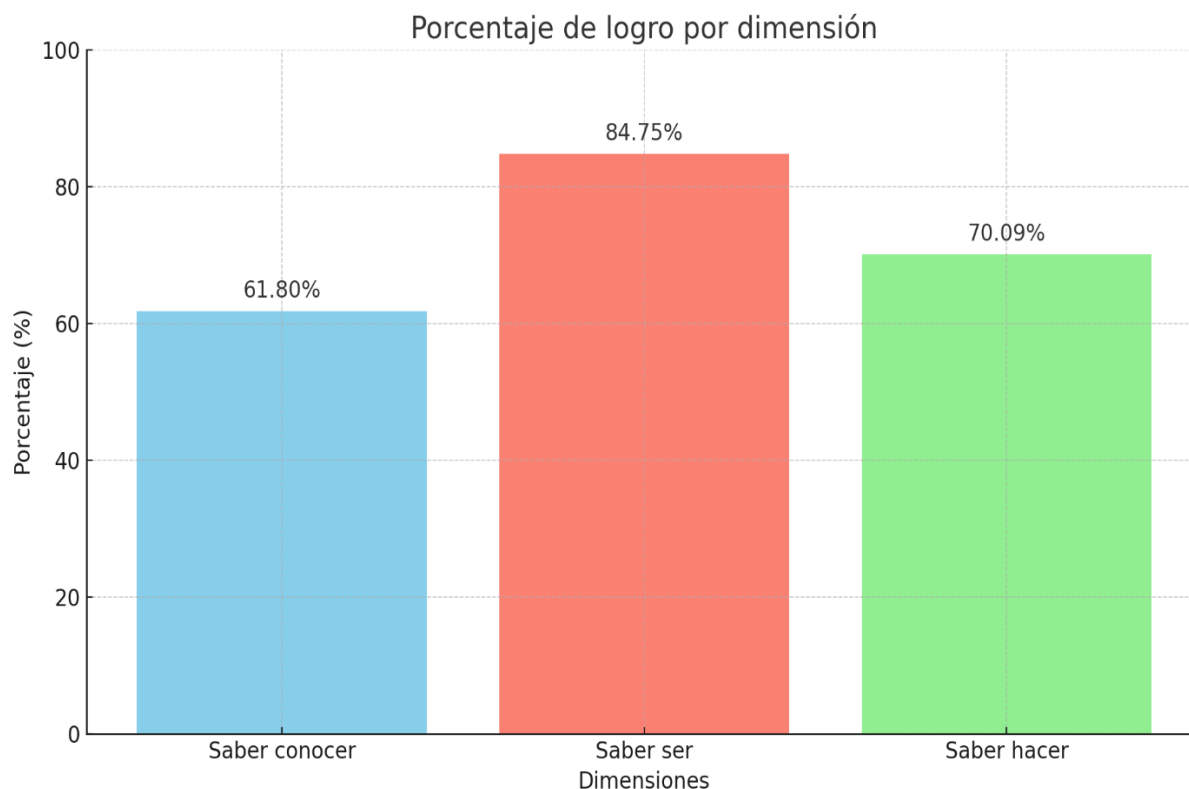
Fuente: elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Los resultados muestran que el rendimiento promedio de las áreas es positivo ante la medición (en una escala de 1 a 4), también podemos observar con los datos obtenidos que la gestión curricular alcanza un 83 % es la que más destaca con un promedio 2.6

## ANÁLISIS ÁREA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS



Fuente: Elaboración propia

### 1. Saber Conocer

- Valor: 2.472
- Porcentaje del Total (4.0): 61.8%

El valor de "Saber Conocer" indica que los docentes alcanzan un nivel del 61.8% de la competencia relacionada con el conocimiento teórico y especializado. Este porcentaje sugiere que los docentes presentan una buena base de conocimientos, pero aún hay un margen significativo para alcanzar el máximo nivel esperado.

## 2. Saber Ser

- Valor: 3.39
- Porcentaje del Total (4.0): 84.75%

En cuanto a "Saber Ser", que hace referencia a las actitudes y valores profesionales de los docentes, el porcentaje alcanzado es del 84.75%. Este dato muestra que los docentes están muy cerca de alcanzar un nivel óptimo en el desarrollo de habilidades socioemocionales y actitudes profesionales. Este aspecto es clave para el bienestar y el clima escolar.

## 3. Saber Hacer

- Valor: 2.8035
- Porcentaje del Total (4.0): 70.09%

Para "Saber Hacer", el porcentaje alcanzado es del 70.09%, lo cual refleja un nivel adecuado en cuanto a la capacidad de aplicar conocimientos en situaciones prácticas y pedagógicas. Aunque se evidencia un buen dominio en la implementación de estrategias de enseñanza, todavía existe espacio para fortalecer estas competencias y promover un mayor desarrollo de habilidades prácticas.

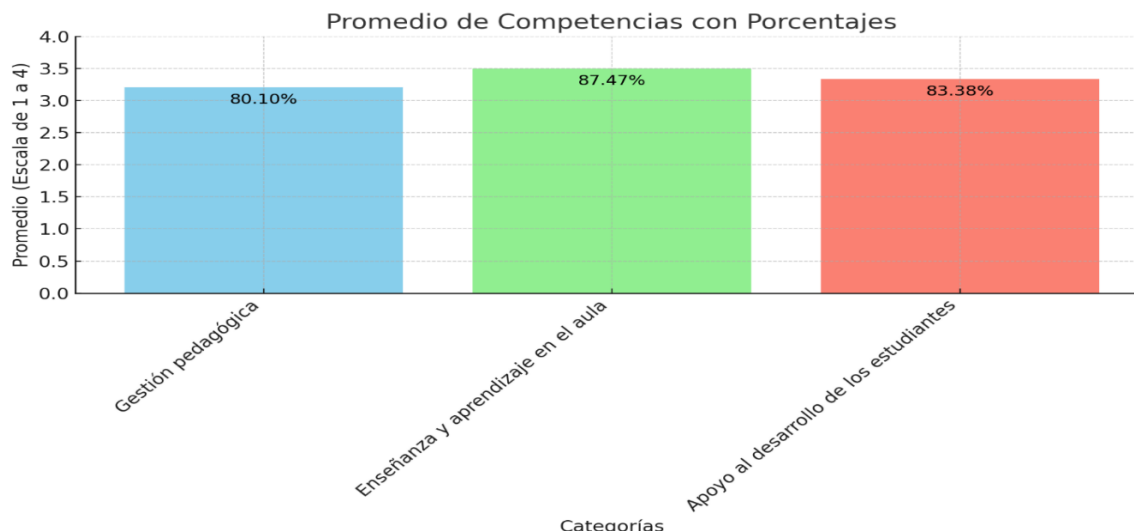
## Conclusiones

- **Saber Ser** presenta el nivel más alto de desarrollo, con un 84.75%, indicando que las actitudes y comportamientos de los docentes se alinean adecuadamente con las expectativas del entorno educativo.
- **Saber Hacer** tiene un nivel del 70.09%, lo que indica una capacidad aceptable de los docentes para llevar los conocimientos a la práctica, pero con oportunidades de mejora en la implementación de estrategias didácticas y en la adaptación a las necesidades del estudiantado.

- **Saber Conocer**, con un 61.8%, es el área que requiere más atención, ya que el nivel de conocimiento especializado aún está lejos de su máximo potencial. Se sugiere reforzar la formación continua en contenidos específicos y temas de actualización.

Este análisis sugiere que los docentes se desempeñan mejor en las competencias actitudinales, pero aún tienen áreas de oportunidad en el conocimiento teórico y en la aplicación práctica de estos conocimientos.

## ANALISIS AREA GESTION CURRICULAR



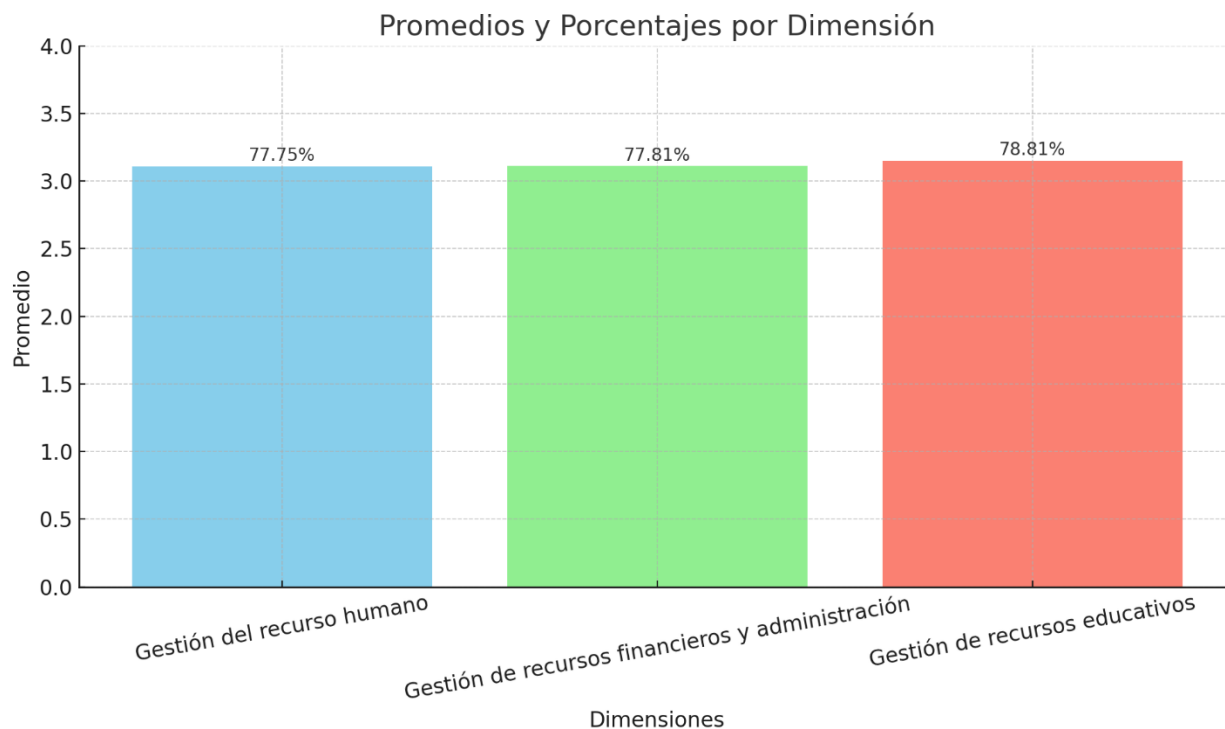
El gráfico de barras muestra los promedios obtenidos en tres dimensiones evaluadas, con un rango de 1 a 4, e incluye el porcentaje correspondiente de cada una en relación con el valor máximo posible (4 puntos).

1. **Gestión pedagógica:** Se obtuvo un promedio de 3.204, lo que equivale al 80.1% del máximo. Esto indica un buen nivel de desempeño en la gestión pedagógica, destacando un adecuado manejo en la organización y monitoreo de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Sin embargo, hay margen de mejora para alcanzar un nivel de excelencia cercano al 100%.

2. **Enseñanza y aprendizaje** en el aula: Se registró un promedio de 3.49875, correspondiente a un 87.47% del valor máximo posible. Este resultado sugiere que los docentes implementan estrategias efectivas para facilitar el aprendizaje, mantienen un clima favorable en el aula y se centran en las necesidades individuales de los estudiantes. Este es el área con mejor desempeño, lo cual refleja prácticas pedagógicas sólidas y efectivas.
3. **Apoyo al desarrollo de los estudiantes:** Con un promedio de 3.335, equivalente a un 83.38%, el apoyo al desarrollo de los estudiantes también presenta un buen nivel de calidad. Este resultado implica que se llevan a cabo políticas y estrategias para apoyar tanto el desarrollo académico como el socioemocional de los estudiantes. A pesar de los resultados positivos, aún hay aspectos que podrían mejorarse para maximizar el apoyo integral.

En general, los tres promedios muestran resultados superiores al 80%, lo cual es positivo, indicando un alto nivel de calidad en las prácticas pedagógicas. Sin embargo, también sugiere que existen áreas que podrían fortalecerse para alcanzar niveles de desempeño más cercanos al ideal. Los resultados más altos en "Enseñanza y aprendizaje en el aula" sugieren que las prácticas en el aula son sólidas, mientras que la "Gestión pedagógica" podría beneficiarse de intervenciones para mejorar aún más la efectividad en la organización y monitoreo del proceso educativo.

## ANALISIS AREA GESTION DE RECURSOS



### Gestión del Recurso Humano:

- Se observa un promedio: 3.11 y un porcentaje de 77.75%. Este valor indica que la gestión del recurso humano se evalúa de manera positiva, con un promedio cercano a 3.11 sobre 4, lo cual sugiere que hay una buena percepción de la administración y uso de recursos humanos dentro de la institución. Sin embargo, hay margen de mejora para alcanzar el máximo posible.

### Gestión de Recursos Financieros y Administración:

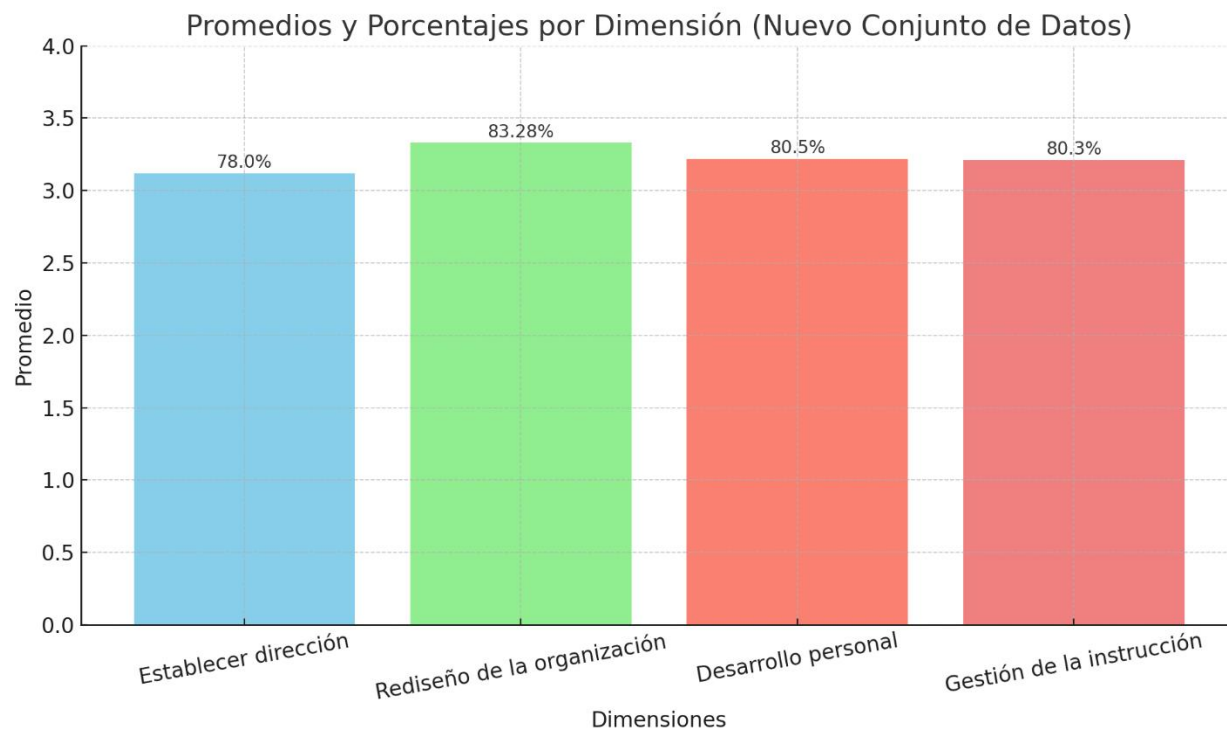
Se observa un promedio: 3.11 y un porcentaje de 77.81%. Similar a la gestión del recurso humano, la gestión de recursos financieros y administración también tiene un promedio de 3.11, lo cual sugiere consistencia en la calidad de la administración de recursos en ambos ámbitos. Este resultado refleja un nivel satisfactorio, aunque aún se pueden implementar mejoras.

### Gestión de Recursos Educativos:

Se observa un Promedio: 3.15 y un porcentaje de 78.81%. La gestión de recursos educativos tiene el promedio más alto, con un valor de 3.15, equivalente al 78.81%. Esto indica que, entre las tres dimensiones evaluadas, los recursos educativos son percibidos como los mejor gestionados. A pesar de ello, aún no alcanza el valor ideal, y existen áreas que podrían ser fortalecidas para optimizar el uso y la disponibilidad de recursos educativos.

Conclusión General: Los promedios en las tres dimensiones evaluadas están relativamente cercanos entre sí, variando entre 3.11 y 3.15, lo cual refleja un desempeño bastante homogéneo en estas áreas. Sin embargo, todas las dimensiones se encuentran por debajo del valor máximo (4.0), lo cual indica áreas de mejora. En particular, los resultados sugieren que, aunque las prácticas actuales son efectivas, existe la oportunidad de realizar ajustes y mejoras para alcanzar un nivel de excelencia en cada una de las áreas. La dimensión de gestión de recursos educativos tiene un ligero liderazgo, lo cual podría ser aprovechado para implementar buenas prácticas en las otras dimensiones.

## LIDERAZGO PEDAGÓGICO



### Establecer Dirección:

Se observa un promedio: 3.12 y un porcentaje de 78.0%. Este valor refleja una evaluación positiva sobre la capacidad de establecer dirección en la organización. Sin embargo, el hecho de no alcanzar un valor máximo (4.0) sugiere que hay aspectos estratégicos que podrían mejorarse para optimizar la dirección.

### Rediseño de la Organización:

Se observa un Promedio: 3.33 y un porcentaje de 83.28%. El rediseño de la organización tiene el promedio más alto entre las dimensiones evaluadas, lo cual indica una percepción favorable respecto a la efectividad de los cambios estructurales realizados en la organización. Este resultado muestra un fuerte enfoque en la mejora continua y en la adaptación para el cumplimiento de objetivos organizacionales.

## Desarrollo Personal:

Se observa un promedio: 3.22 y un porcentaje de 80.5%. El desarrollo personal tiene un promedio de 3.22, lo cual indica un enfoque positivo hacia el crecimiento y la formación de las personas dentro de la organización. A pesar de ser una evaluación favorable, hay áreas que podrían beneficiarse de un mayor enfoque en oportunidades de formación y desarrollo.

### 1. Gestión de la Instrucción:

Se observa Promedio: 3.2 y un porcentaje de 80.3%. La gestión de la instrucción también tiene un promedio favorable de 3.2, lo cual sugiere que la planificación y ejecución de la instrucción se percibe como eficaz. Sin embargo, para alcanzar el nivel óptimo, sería beneficioso revisar los métodos actuales y detectar posibles áreas de mejora.

## Conclusión General:

Las dimensiones evaluadas muestran un rendimiento positivo, con promedios que oscilan entre 3.12 y 3.3. La dimensión de Rediseño de la Organización destaca con el promedio más alto, lo cual es un buen indicativo del impacto positivo de los esfuerzos de reorganización. No obstante, todas las dimensiones presentan espacio para mejorar, dado que se encuentran por debajo del valor máximo. Las áreas de Establecer Dirección y Desarrollo Personal muestran la necesidad de mayor enfoque en el liderazgo y la capacitación para alcanzar los niveles de excelencia deseados. Estos resultados sugieren una gestión sólida, pero con oportunidades para alcanzar un mayor desempeño, especialmente en la alineación estratégica y el crecimiento individual de los colaboradores.

## PROPUESTAS DE MEJORA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

| Objetivo | Acciones para realizar | Responsable |
|----------|------------------------|-------------|
|----------|------------------------|-------------|

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>Mejorar las competencias de los docentes en cuanto a conocimientos especializados, habilidades pedagógicas, y actitudes profesionales, promoviendo una práctica docente de alta calidad orientada a una educación integral y basada en competencias.</p> | <p>Realizar talleres actualización y reflexión sobre estrategias de enseñanza para la aplicación de conocimientos en situaciones cotidianas compartiendo sus propias experiencias dificultades, desafíos y logros dentro de su desarrollo profesional.</p> | <p>Equipo Técnico Pedagógico</p>           |
| <p>Mejorar las competencias de los docentes en cuanto a conocimientos especializados, habilidades pedagógicas, y actitudes profesionales, promoviendo una práctica docente de alta calidad orientada a una educación integral y basada en competencias.</p> | <p>promover reuniones interdisciplinarias para identificar conexiones entre disciplinas y planificar los objetivos de aprendizaje en actividades conjuntas.</p>  | <p>Docentes, Equipo Técnico Pedagógico</p> |

## PROPUESTA DE MEJORA GESTIÓN DE RECURSOS

| Objetivo | Acciones para realizar | Responsable |
|----------|------------------------|-------------|
|----------|------------------------|-------------|

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>Optimizar la gestión de recursos educativos y materiales, asegurando su correcta distribución y uso para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje y apoyar el desarrollo académico de los estudiantes.</p> | <p>Realizar un inventario de recursos educativos disponibles y analizar su distribución según las necesidades de cada curso.</p> | <p>Equipo Técnico Pedagógico</p>           |
| <p>Optimizar la gestión de recursos educativos y materiales, asegurando su correcta distribución y uso para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje y apoyar el desarrollo académico de los estudiantes.</p> | <p>Implementar un sistema de reutilización y adaptación de recursos desarrollados por los docentes.</p>                          | <p>Docentes, Equipo Técnico Pedagógico</p> |

## PROPUESTA DE MEJORA GESTIÓN CURRICULAR

| Objetivo  | Acciones para realizar                          | Responsable |
|---|---|-------------|
| <p>Fortalecer y mantener la gestión curricular mediante la organización eficiente del proceso de enseñanza-</p> | <p>Establecer criterios pedagógicos para la</p> |             |

|   |  |                           |
|---|--|---------------------------|
| aprendizaje, asegurando la planificación, monitoreo y evaluación continua del currículum para alcanzar los objetivos de aprendizaje de manera efectiva  | asignación de horarios y la distribución equilibrada de las asignaturas teniendo en cuenta el perfil de sus estudiantes  | Equipo Técnico Pedagógico |
| Fortalecer y mantener la gestión curricular mediante la organización eficiente del proceso de enseñanza-aprendizaje, asegurando la planificación, monitoreo y evaluación continua del currículum para alcanzar los objetivos de aprendizaje de manera efectiva. | Reorganizar la carga horaria de cada curso en función de las metas formativas y las necesidades de los estudiantes según las dificultades y tiempos que ameriten | Equipo Técnico Pedagógico |

## PROPUESTA DE MEJORA LIDERAZGO PEDAGÓGICO

| Objetivo                                 | Acciones para realizar                      | Responsable |
|--|---|-------------|
| Fortalecer el liderazgo pedagógico en la | Establecer procedimientos de acompañamiento |             |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p>institución educativa, orientado a la mejora continua de las prácticas docentes, el acompañamiento efectivo en el aula y el desarrollo de capacidades profesionales.</p>  | <p>docente que incluyan observación de clases y análisis del trabajo estudiantil cada vez que llegue un nuevo profesional al equipo para que este pueda conocer los desafíos y también el respaldo que tendrá</p> | <p>Equipo Técnico Pedagógico, Directivos</p>    |
| <p>Fortalecer el liderazgo pedagógico en la institución educativa, orientado a la mejora continua de las prácticas docentes, el acompañamiento efectivo en el aula y el desarrollo de capacidades profesionales.</p> | <p>Organizar instancias de reflexión y análisis de resultados con los docentes para mejorar las prácticas pedagógicas.</p>  | <p>Directivos del Establecimiento, Docentes</p> |

## CONCLUSION

Podemos observar que el análisis institucional muestra un desempeño general positivo, con promedios superiores a 3.0 en todas las áreas evaluadas (en una escala de 1 a 4). La gestión curricular destaca con un 3.32, lo que refleja un manejo adecuado de los procesos de enseñanza-aprendizaje, mientras que la gestión de recursos tiene el promedio más bajo (3.12), lo que sugiere oportunidades de mejora en la administración de recursos humanos y financieros.

En formación basada en competencias, podemos observar que los docentes sobresalen en competencias actitudinales ("Saber Ser", 84.75%), tienen un desempeño aceptable en la aplicación práctica ("Saber Hacer", 70.09%), pero requieren reforzar el conocimiento teórico especializado ("Saber Conocer", 61.8%).

Podemos observar también que el liderazgo pedagógico y la gestión curricular son bien evaluados, aunque existe espacio para optimización. En cuanto a la gestión de recursos presenta un desempeño equilibrado, pero todas sus dimensiones están por debajo del nivel óptimo, lo que implica oportunidades para mejorar su administración.

## Recomendaciones

1. Formación continua: Podemos observar que es necesario ofrecer talleres para reforzar conocimientos teóricos ("Saber Conocer").
2. Optimización de gestión: Reorganizar los recursos educativos y ajustar los horarios para responder mejor a las necesidades de los estudiantes.
3. Fomento del liderazgo pedagógico: Establecer procesos de acompañamiento y espacios de reflexión para mejorar las prácticas docentes.

## Recomendaciones para futuros estudios

1. Análisis comparativo con otras instituciones similares, lo que permitiría identificar buenas prácticas.
2. Evaluación a largo plazo para medir el impacto de las intervenciones.
3. Foco en habilidades socioemocionales, observando cómo las competencias actitudinales influyen en el desempeño y clima escolar.

## BIBLIOGRAFÍA

- Vista de Problemática general de la educación por competencias.* (s/f). Rieoei.org. Recuperado el 23 de octubre de 2024, de <https://rieoei.org/RIE/article/view/610/1150>
- (S/f-h). Torrossa.com. Recuperado el 23 de octubre de 2024, de <https://www.torrossa.com/en/resources/an/4291912#>
- (S/f-g). Torrossa.com. Recuperado el 23 de octubre de 2024, de <https://www.torrossa.com/en/resources/an/4291912>
- (S/f-f). Wordpress.com. Recuperado el 23 de octubre de 2024, de [https://seminariorepensarlabioquimica.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/01/s26-srbq-fad910\\_serjio\\_tobon-\\_3\\_.pdf](https://seminariorepensarlabioquimica.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/01/s26-srbq-fad910_serjio_tobon-_3_.pdf)
- García Carrillo, L y Rivera Machado, A. (2019). *Fundamentos conceptuales: Procesos y desarrollos de las competencias en educación.* Ibagué : Sello Editorial Universidad del Tolima, 2019..
- Carrillo, L. S. G. (s/f). *PROCESOS Y DESARROLLOS DE LAS COMPETENCIAS EN EDUCACIÓN.* Edu.co. Recuperado el 23 de octubre de 2024, de
- Universidad de Tolima. (s. f.). *Competencias transversales: Un enfoque estratégico para el desarrollo educativo y profesional.* Repositorio Universidad de Tolima. Recuperado el 23 de octubre de 2024, de <https://repository.ut.edu.co/server/api/core/bitstreams/b7d27419-9db8-42b5-836f-4d01fe489cb5/content>
- Maturana, H. (1996). *Emociones y lenguaje en educación y política.* Dolmen.

Maturana, H., & Varela, F. (1992). *El árbol del conocimiento: Las bases biológicas del entendimiento humano* (2.<sup>a</sup> ed.). Lumen.

(S/f-j). Org.co. Recuperado el 24 de octubre de 2024, de

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-12942011000200002&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-12942011000200002&script=sci_arttext)

(S/f-k). Educarchile.cl. Recuperado el 24 de octubre de 2024, de

<https://centroderecursos.educarchile.cl/server/api/core/bitstreams/c202c442-21eb-430b-95cf-f746a73c5d12/content>

de Educación, U. de C. y. E. M. (s/f). *Para la reactivación integral de aprendizajes*.

Mineduc.cl. Recuperado el 13 de septiembre de 2024, de

<https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/19219/reactivacion-gestion%20curricular.pdf?sequence=6>

*Vista de La evolución de las políticas educativas hacia el Modelo de Gestión de Calidad en Chile: Una revisión bibliográfica en base a su interrelación.* (s/f). Uach.cl.

Recuperado el 24 de octubre de 2024, de

<http://revistas.uach.cl/index.php/estped/article/view/7591/8610>

*Iniciar Sesión.* (s/f-e). Elibro.net. Recuperado el 28 de octubre de 2024, de

[https://elibro.net/es/ereader/umcervantes/228974?as\\_all=formaci%C3%B3n\\_\\_basada\\_\\_en\\_\\_competencias&as\\_all\\_op=unaccent\\_\\_icontains&prev=as](https://elibro.net/es/ereader/umcervantes/228974?as_all=formaci%C3%B3n__basada__en__competencias&as_all_op=unaccent__icontains&prev=as)

# ANEXOS

## Validación de instrumentos

### 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 comunidad educativa Alma Mater de la comuna de Machalí, región del libertador bernardo O'Higgins

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

|  |  | - Gestión de recursos educativos. |   |   |   |   |   |
|--|--|-----------------------------------|---|---|---|---|---|
| <b>Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones:</b><br>(1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo;<br>4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)              |  | Grado de acuerdo                  |   |   |   |   |   |
|  |  | 1                                 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| <b>ADECUACIÓN</b> (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):  |  |                                   |   |   |   |   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Las afirmaciones se comprenden con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado)</li> </ul>  |  |                                   |   |   |   |   | x |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Las opciones de respuesta son adecuadas</li> </ul>  |  |                                   |   |   |   |   | x |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico</li> </ul>   |  |                                   |   |   |   |   | x |
| <b>PERTINENCIA</b> (contribuye a recoger información relevante):   |  |                                   |   |   |   |   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul> |  |                                   |   |   |   |   | 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                                   |       |         |            |

| <b>Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:</b> |  |
|---|--|
| Motivos por los que se considera adecuado                           | Encuestas fueron solicitadas de forma física y digital a través de una reunión con el equipo multidisciplinario con tiempo de anticipación, para su respectivo análisis y observaciones seleccionando una de ellas como la más pertinente y adecuada a nuestro contexto. |
| Motivos por los que se considera no adecuado                        |  |
| Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)        |  |

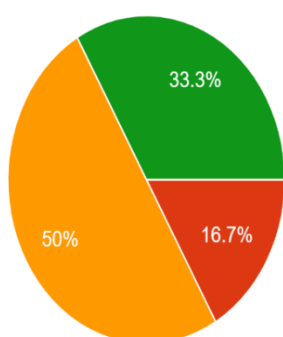
## 10- ANÁLISIS DE RESULTADOS REALIZADOS ATRAVEZ DE FORMULARIO GOOGLE

### FORMACION BASADA EN COMPETENCIAS

#### Gráficos ítem 1

1.1. Dimensión: Saber conocer Prácticas Nivel de calidad de la práctica 1 Los y las docentes del establecimiento poseen conocimientos especializado...dos y las tareas propias de la actividad laboral.

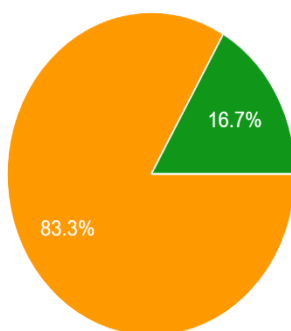
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

2. Los profesionales de nuestro establecimiento saben aplicar los conocimientos a situaciones cotidianas concretas, utilizar procedimientos aprop...las experiencias adquiridas a situaciones nuevas.

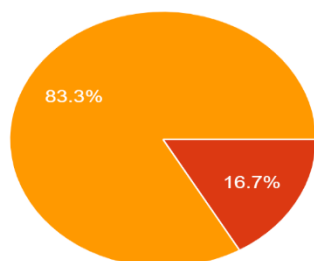
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

3. Los y las docentes comprenden los fundamentos, la estructura, los conocimientos, las habilidades, las actitudes y la progresión del currículum escolar de la disciplina que enseña.

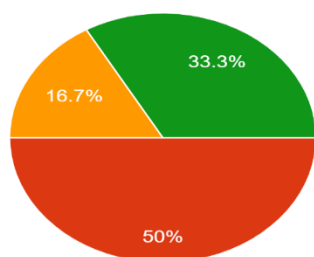
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

4. Analiza e interpreta los recursos y documentos que acompañan el currículum, tales como planes y programas de estudio, textos escolares y e...estudiantes y del proyecto educativo institucional.

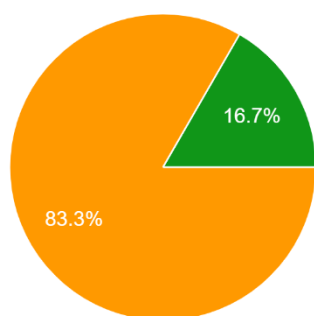
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

5. Los y las docentes demuestran habilidades de investigación, comunicación y pensamiento crítico y actitudes relacionadas con la ética, la rig...uestionamiento, respecto a la disciplina que enseña.

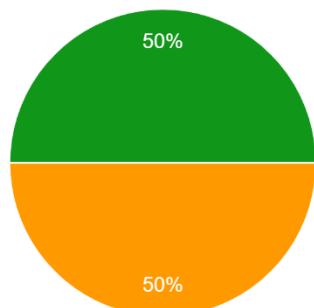
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

6. Los y las docentes identifican las conexiones que se pueden establecer con conocimientos de otras disciplinas, para hacer el contenido accesible, comprensible y significativo para sus estudiantes

6 respuestas



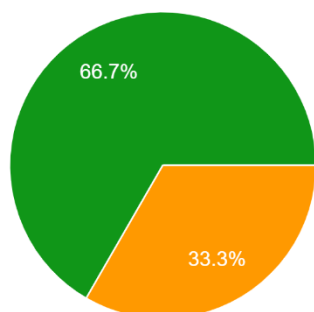
- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

## 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

El docente desarrolla el sentido del reto, responsabilidad y compromiso.

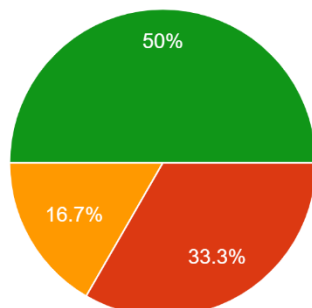
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

Los y las docentes trabajan de manera colaborativa y de manera transversal el respeto hacia las personas e instituciones.

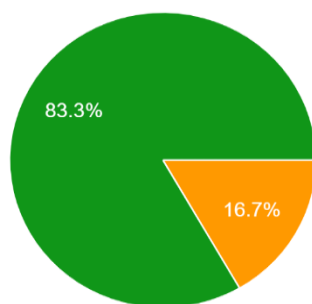
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

El docente desarrolla en los estudiantes la capacidad de trabajar de manera rigurosa y perseverante, con una disposición positiva a la crítica y la autocrítica.

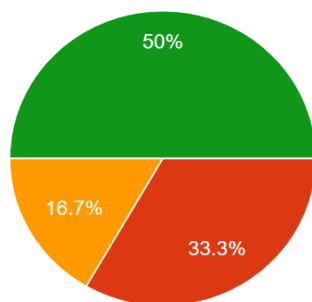
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

Los y las docentes trabajan de manera colaborativa y de manera transversal el respeto hacia las personas e instituciones.

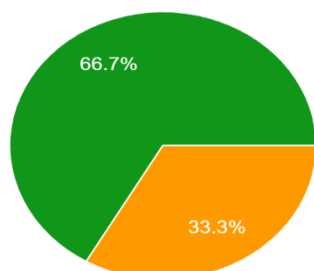
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

Los profesionales de nuestro establecimiento tienen a su cargo responsabilidades las que logran llevar a cabo con su total desempeño

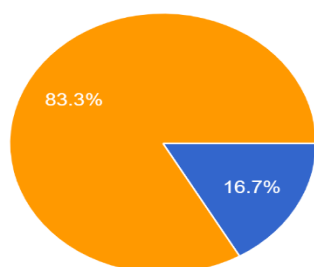
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

. Los y las profesionales de nuestro establecimiento están predispuestos al entendimiento interpersonal, dispuestos a la comunicación y co...demuestran un comportamiento orientado al grupo

6 respuestas

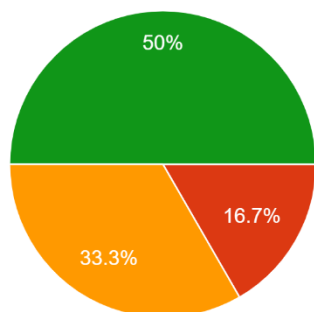


- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

### .3. Dimensión: Saber hacer

1. Los y las docentes son rigurosos(as) en la utilización conceptual correcta de cada asignatura.

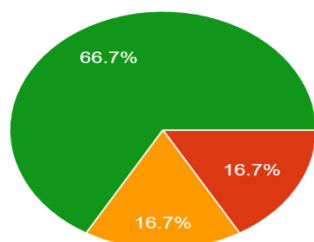
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

El(la) docente genera en los estudiantes la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos

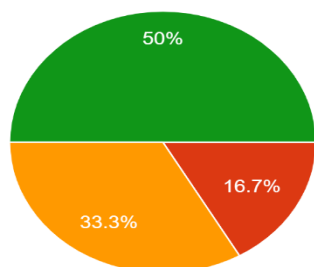
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

3. El(la) docente incorpora en sus prácticas pedagógicas diferentes enfoques para la promoción del pensamiento crítico, los que dicen relación con ... de vista para decidir sobre temas controversiales.

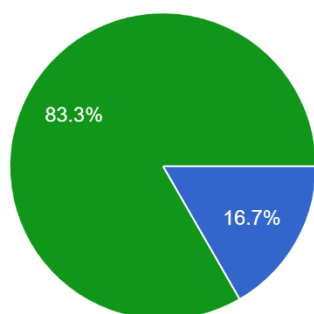
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

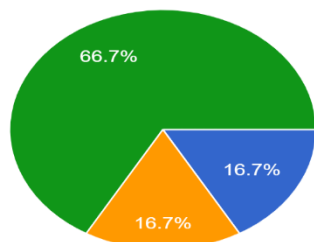
4. El(la) docente implementa estrategias didácticas, tales como formular preguntas para cuestionar y/o evaluar diversos argumentos, formul...ansversales y de la diversidad de sus estudiantes

6 respuestas



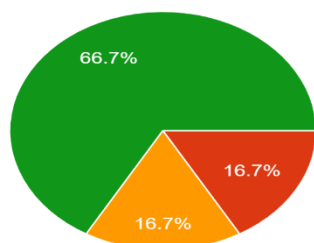
- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

5. El(la) docente genera espacios de interacción pedagógica para la elaboración de juicios críticos, basados en la reflexión y uso del error, de modo d.../as a los cambios y de tomar decisiones razonadas  
6 respuestas



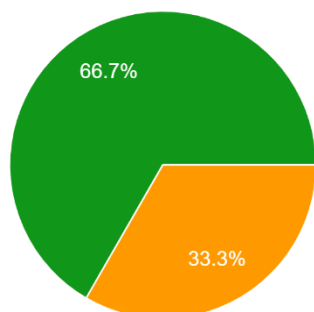
- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

6. El(la) docente implementa estrategias para fortalecer la autoestima académica y autoeficacia mediante el reconocimiento explícito de los logros ...afíos y tener altas expectativas de sí mismos/as.  
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

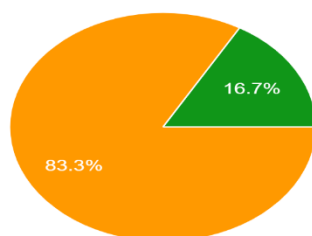
El(la) docente procura la comprensión de conceptos propios de la asignatura mediante herramientas didácticas que permitan al estudiante acceder al desarrollo de competencias.  
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

El(la) docente procura la comprensión de conceptos propios de la asignatura mediante herramientas didácticas que permitan al estudiante acceder al desarrollo de competencias

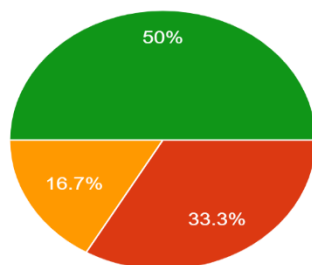
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

Incorpora en sus prácticas pedagógicas diferentes enfoques para la promoción del pensamiento crítico, los que dicen relación con procedimientos ...de vista para decidir sobre temas controversiales.

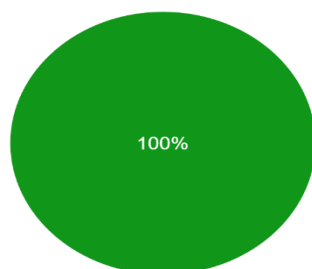
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

9. El(la) docente comprueba durante la clase, mediante preguntas o actividades relevantes, el nivel de comprensión de sus estudiantes e identific...ificultades y errores para reorientar la enseñanza.

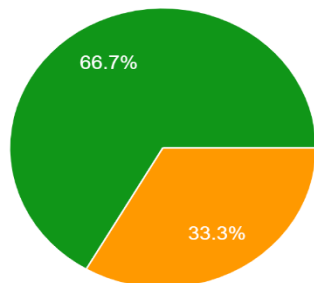
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

Ofrece a sus estudiantes retroalimentación descriptiva de manera oportuna, basándose en criterios e indicadores de evaluación, para que dispongan de...estrategias que les permitan superar las brechas.

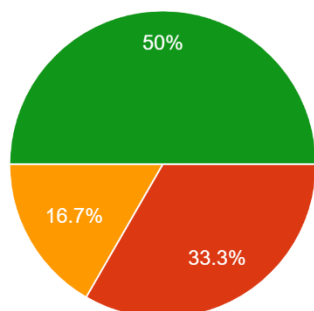
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

Asignación de profesores y horarios privilegiando criterios pedagógicos

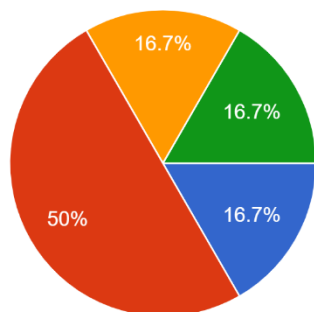
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

Calendarización anual detallada de objetivos de aprendizaje.

6 respuestas



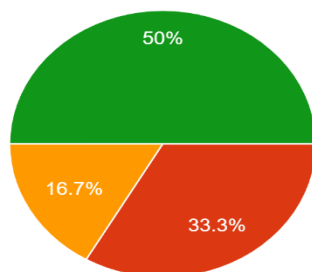
- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

## 2. Área de gestión curricular

### 2.1. Dimensión: Gestión pedagógica

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...y las necesidades e intereses de los estudiantes.

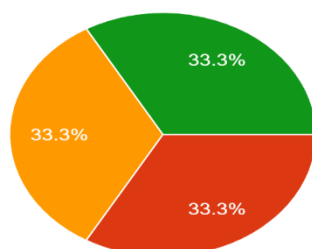
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

2. El equipo técnico pedagógico organiza la asignación de los profesores y el horario de cada curso, privilegiando criterios pedagógicos (como di... semana, experticia de los docentes, entre otros).

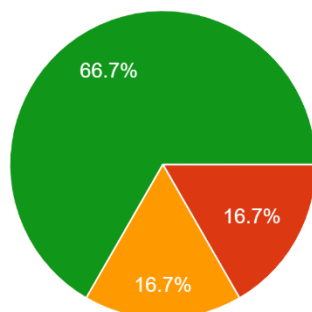
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

El equipo técnico pedagógico asegura la realización efectiva de las clases calendarizadas, implementando procedimientos para evitar la interr...arrollen actividades pertinentes a la asignatura.

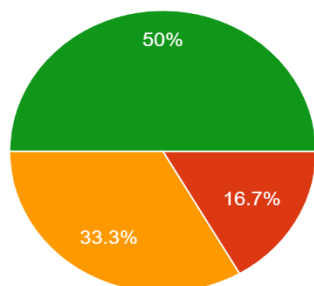
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

6. El equipo técnico pedagógico propone y acuerda lineamientos metodológicos generales, estrategias didácticas (como método de enseñanza ...para potenciar el aprendizaje en los estudiantes

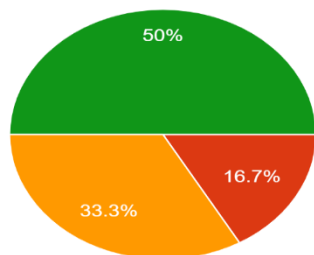
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

7. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes cuenten con planificaciones de las clases, las que explicitan los objetivos de aprendiz...uestas y evaluación del logro de los aprendizajes.

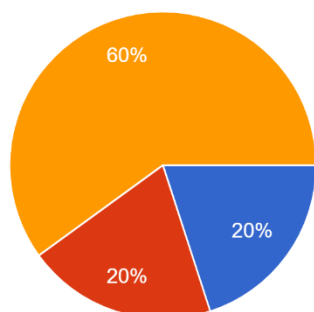
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

. El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido.

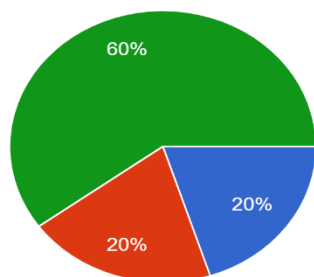
5 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

. El equipo directivo y técnico pedagógico desarrollan procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyen observación... mejorar sus prácticas y desarrollar capacidades.

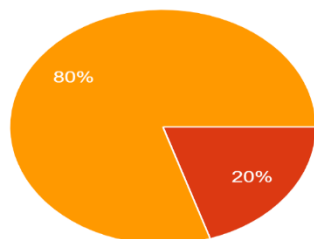
5 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

10. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes corrijan a tiempo las evaluaciones y analicen las respuestas y los resultados con sus es...nera que estas constituyan parte del aprendizaje.

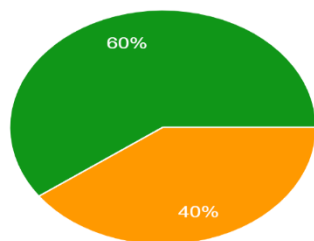
5 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

11. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, para revisar el grado de cumpli...eterminar las metodologías o prácticas a mejorar.

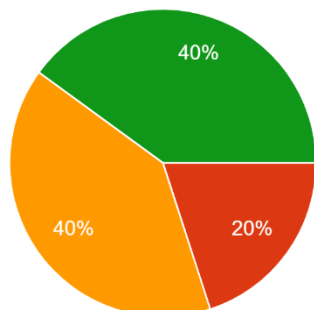
5 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

12. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas prácticas pedagógicas, y análisis de dificultades en la cultura de trabajo reflexiva y profesionalizada.

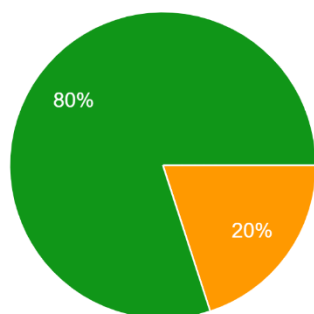
5 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

13. El equipo técnico pedagógico promueve la reutilización, adaptación y mejora de los recursos desarrollados por los docentes (por ejemplo planifi... establece un sistema para su organización y uso.

5 respuestas



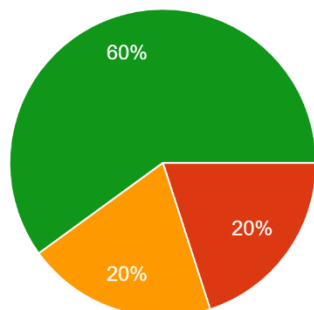
- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

## 2.1. 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.

1. Los profesores 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

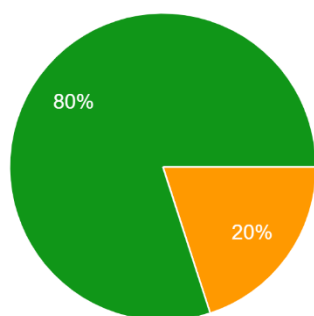
5 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

2. Los profesores introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual

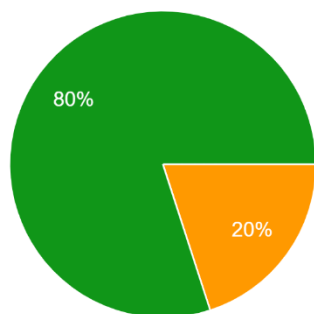
5 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

3. Los profesores aplican variadas estrategias de enseñanza, por ejemplo, que los estudiantes comparen, clasifiquen, generen analogías y metáfor...untas, expliquen, modelen conceptos, entre otras.

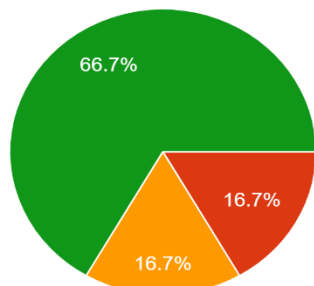
5 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

#### 4. Los docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes

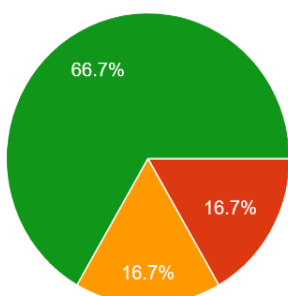
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

#### 5. Los profesores motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.

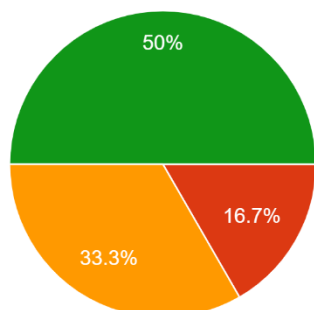
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

#### 6. Los profesores logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros).

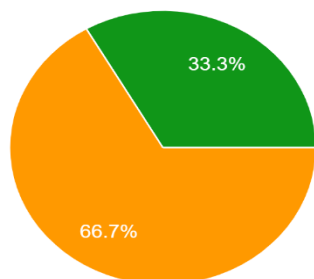
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

7. Los profesores logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en clases. En los casos de interrupciones consiguen volver a captar su atención y retomar el trabajo sin grandes demoras.

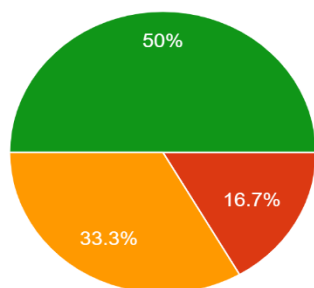
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

8. Los profesores monitorean, retroalimentan, reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente y mantienen una actitud de altas ex...re sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo.

6 respuestas



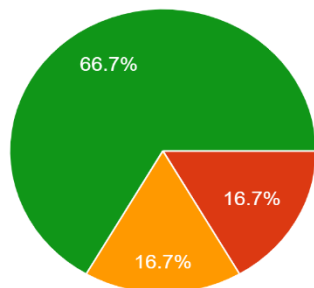
- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

### 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.

1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje académico

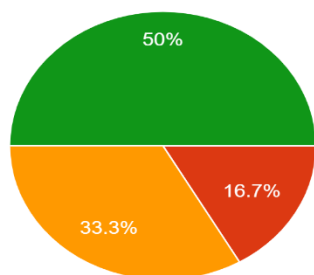
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

2. El establecimiento implementa estrategias para potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos, de modo que cuenten con oportunidades para desarrollarlos.

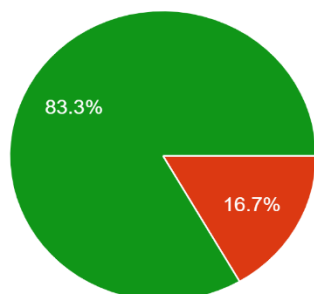
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

3. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.

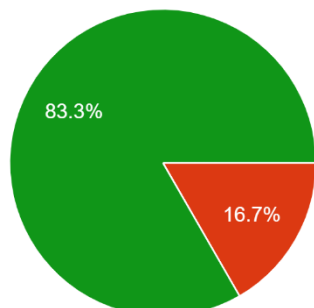
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

4. El establecimiento cuenta con un plan de trabajo individual para cada estudiante con necesidades educativas especiales que incluye apo...ia, y procedimientos de evaluación y seguimiento.

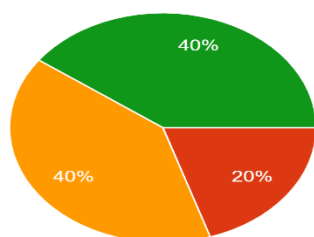
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

5. El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema.

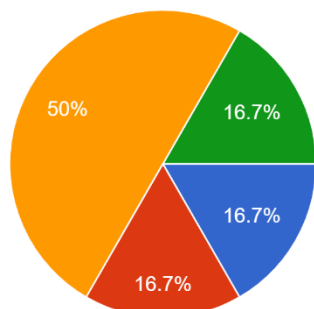
5 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

6. El establecimiento cuenta con un sistema de orientación vocacional que apoya a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y superiores...tituciones, sistemas de ingreso, becas y créditos

6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

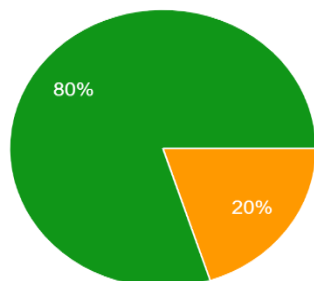
### 3 Área Gestión de Recursos

#### 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.

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

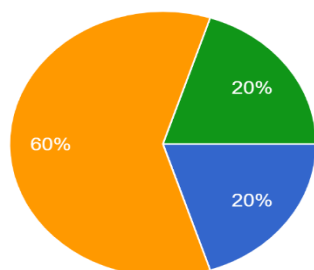
5 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

2. El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias

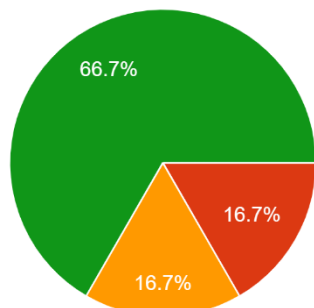
5 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

3. El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo.

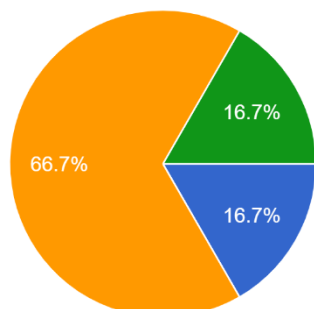
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

4. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.

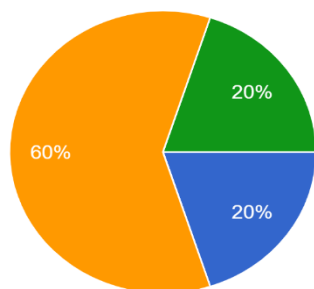
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

5. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseñ...sional conocidas y valoradas por sus profesores.

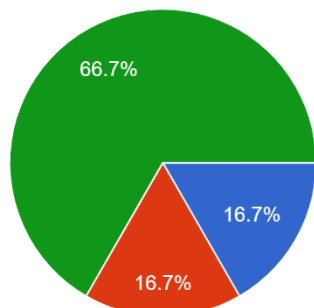
5 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

6. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.

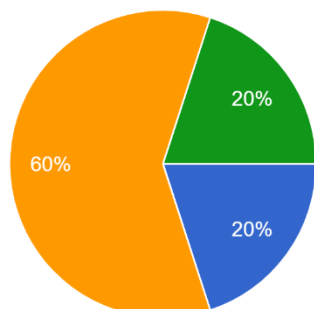
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

7. El establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas

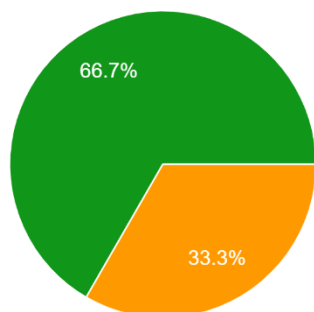
5 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

8. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.

6 respuestas



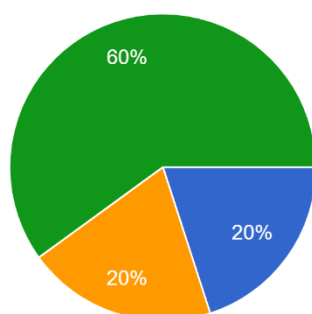
- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

### 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.

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.

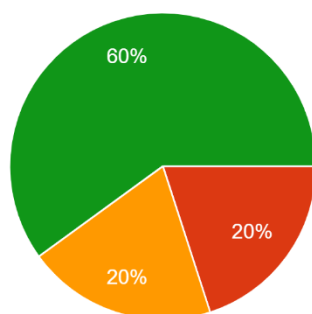
5 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

2. El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos.

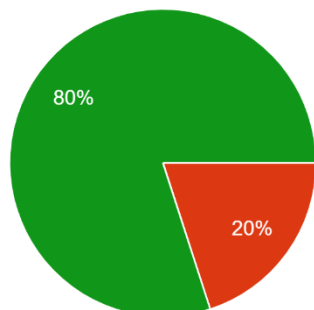
5 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

3. El establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año.

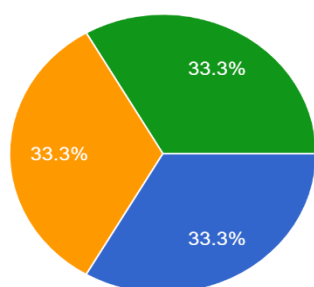
5 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

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

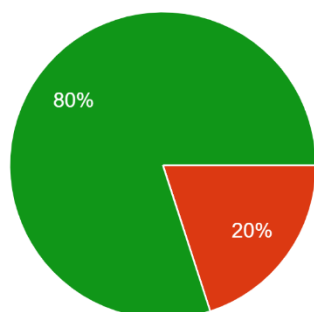
3 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

5. El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia

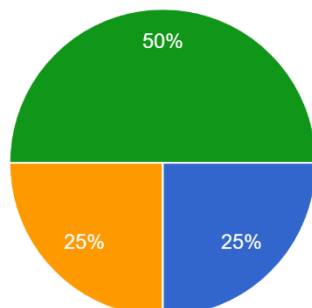
5 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

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.

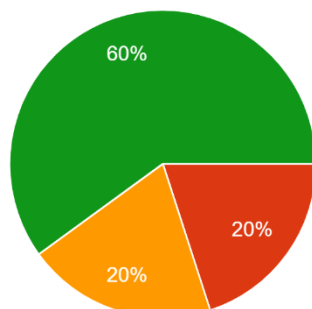
4 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

7. El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo.

5 respuestas



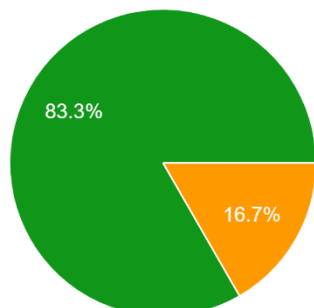
- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

### Título sin título 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

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

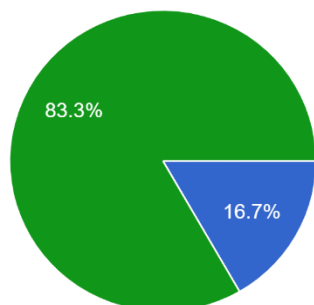
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

### 2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes en todos los niveles y establece n...as que favorecen su adecuada organización y uso.

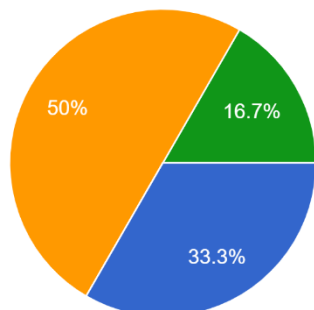
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.

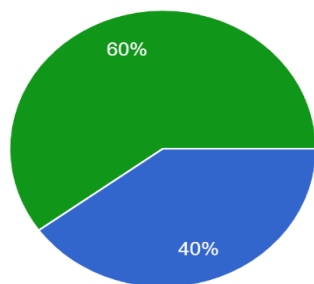
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

4. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar la operación administrativa.

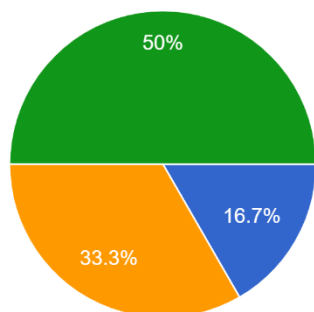
5 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

5. El establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de mantenimiento, reposición y control de inventario periódicos

6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

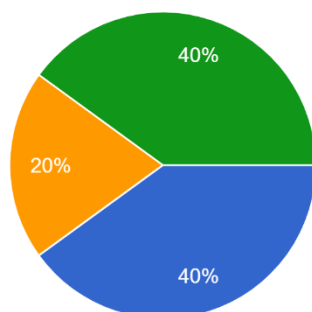
## 4. Liderazgo pedagógico

### 4.1. Dimensión: Establecer dirección

#### Proceso general a evaluar: Establecimiento de metas y expectativas

1. El equipo directivo define o revisa, en conjunto con su comunidad educativa, el proyecto educativo institucional y curricular, enfocado en el ...a equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad

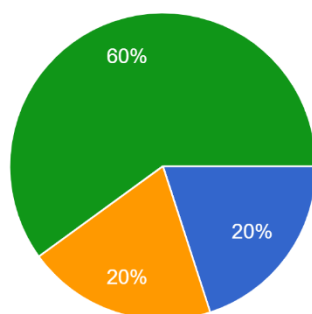
5 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

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.

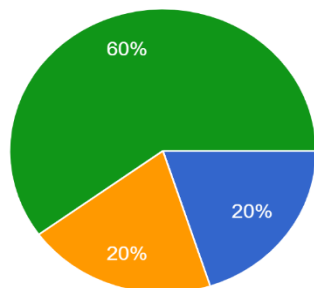
5 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

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.

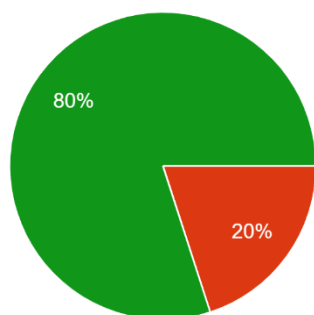
5 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

4. El equipo directivo promueve y modela activamente una cultura escolar inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de aprendizaj...mpañ de todos los miembros del establecimiento.

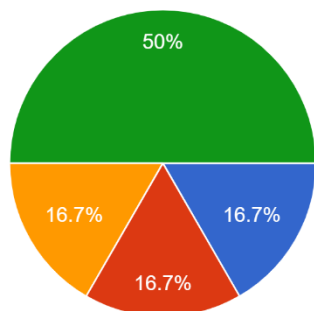
5 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

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.

6 respuestas



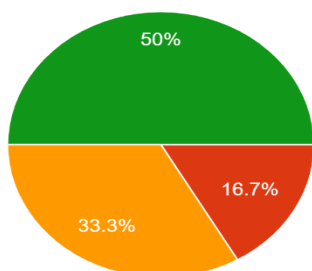
- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

## Título sin título 4.2. Dimensión: Rediseño de la organización

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

1. El equipo directivo desarrolla e implementa una política que asegura una cultura inclusiva y las condiciones para que las personas se traten de ma... los derechos y deberes de la comunidad escolar.

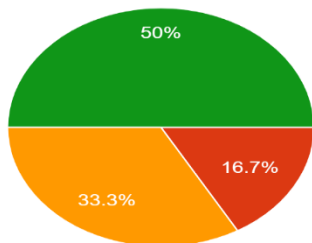
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

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 un...en pos de la eficacia colectiva y mejora continua.

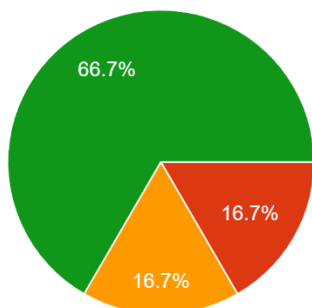
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

3. El equipo directivo implementa y monitorea normas y estrategias que aseguran una sana convivencia con un enfoque formativo y participativo...ectiva para el logro de un clima escolar positivo.

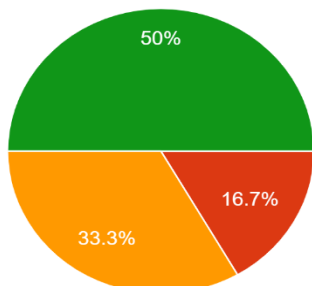
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

4. El equipo directivo genera oportunidades de participación y colaboración de los actores de la comunidad escolar a través de espacios formales, a...presados en el Proyecto Educativo Institucional.

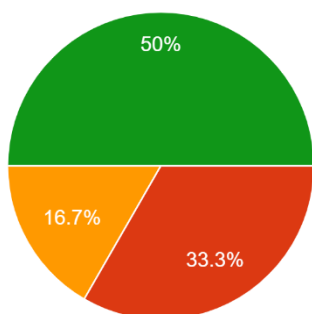
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

5. El equipo directivo anticipa conflictos mediando entre los actores, con el fin de lograr soluciones de manera efectiva y oportuna.

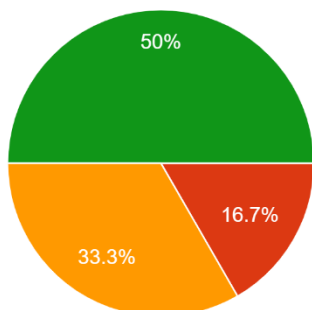
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

6. El equipo directivo desarrolla y mantiene relaciones de comunicación y colaboración permanente con los padres y apoderados del establecimiento, c...los en los procesos formativos de los estudiantes

6 respuestas



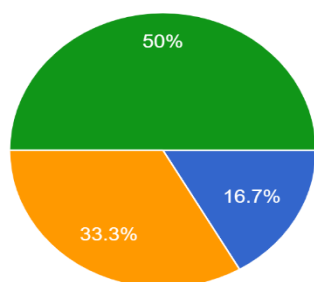
- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

### 4.3. Dimensión: Desarrollo del personal

#### Proceso general a evaluar: Promocionar y participar en el aprendizaje y desarrollo profesional docente

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.

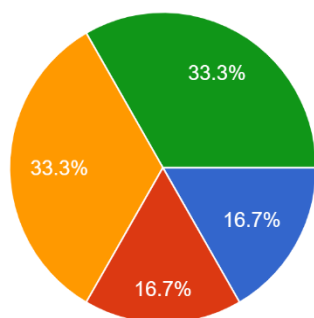
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

2. El equipo directivo identifica y prioriza las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y gen... modalidades de desarrollo profesional continuo.

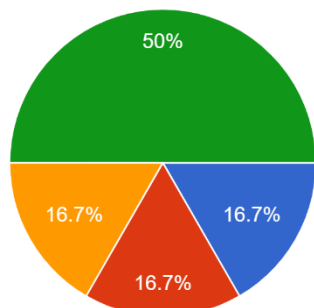
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

### 3. El equipo directivo reconoce y celebra los logros individuales y colectivos de las personas que trabajan en el establecimiento

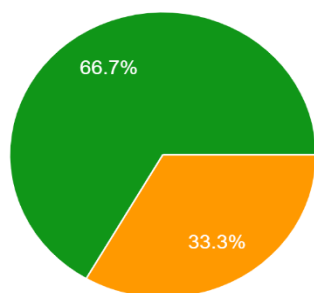
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

### 4. El equipo directivo apoya y demuestra consideración por las necesidades personales y el bienestar de cada una de las personas de la institución.

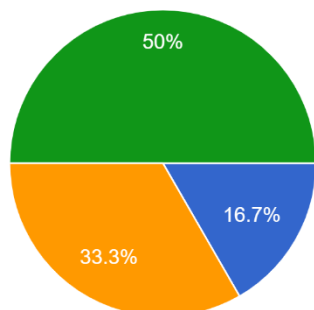
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

### 5. El equipo directivo demuestra confianza en las capacidades de sus equipos y promueven el surgimiento de liderazgos al interior de comunidad educativa.

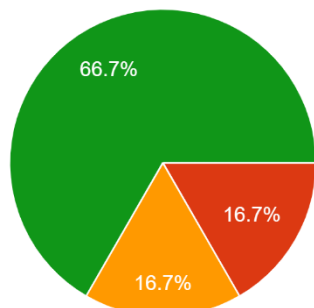
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

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.

6 respuestas



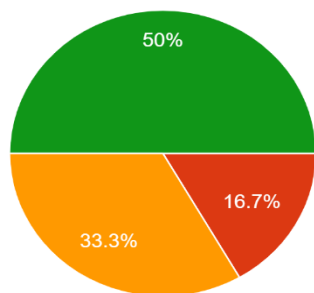
- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

#### 4.4. Dimensión: Gestión de la instrucción

**Proceso general a evaluar:** Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículum

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.

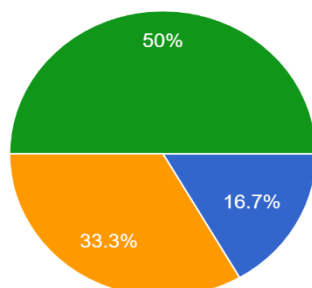
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

2 El equipo directivo monitorea la implementación integral del currículum y los logros de aprendizaje en todos los ámbitos formativos de los procesos de enseñanza y la gestión pedagógica.

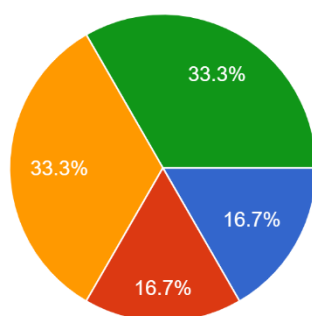
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

3. El equipo directivo acompaña, evalúa y retroalimenta sistemáticamente las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes.

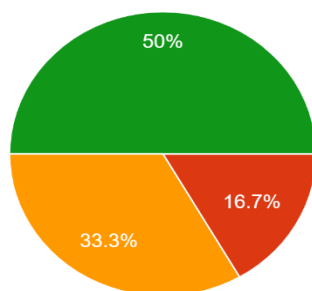
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

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.

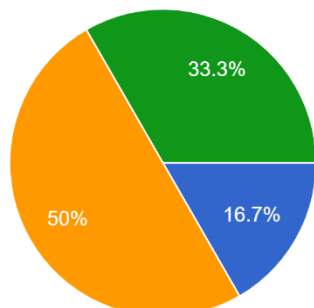
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

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

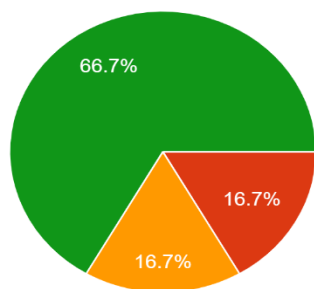
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

6. El equipo directivo asegura la implementación de estrategias para identificar y apoyar tempranamente a los estudiantes que presenten difi...s o en los ámbitos conductual, afectivo o social.

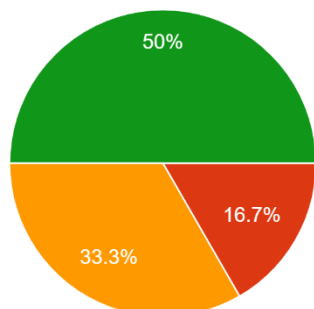
6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...

7. El equipo directivo identifica y difunde, entre sus docentes y directivos, buenas prácticas de enseñanza y aprendizaje como de gestión pedagógi...espondan a las necesidades de sus estudiantes.

6 respuestas



- 1 Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se impl...
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacion...
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los...
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de s...