



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

**DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS ÁREAS DE LA
FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS, EL LIDERAZGO
PEDAGÓGICO, LA GESTIÓN CURRICULAR Y LA GESTIÓN DE
RECURSOS DE LA ESCUELA REPÚBLICA ARGENTINA, DE LA
COMUNA DE ANTOFAGASTA, REGIÓN DE ANTOFAGASTA.**

Candidato a Magíster: Jeanette del Pilar Mauffray Iturra

Tutor disciplinar: Carmen Bastidas

Tutor metodológico: Rocío Riffo San Martín.

Agosto 2023

Índice.

Resumen.....	2
Introducción.....	3
Marco Teórico.....	5
Marco Contextual.....	16
Elaboración y Aplicación del Instrumento.....	23
Análisis de resultados.....	26
Propuestas de mejora.....	39
Conclusión.....	51
Bibliografía.....	53
Anexos.....	54

Resumen.

Esta investigación tiene por objetivo 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. Se elaboro y valido un instrumento para la recogida de datos en la Escuela República Argentina de la ciudad de Antofagasta, dicho instrumento está formado por cuatro áreas con sus criterios correspondientes, aplicándose a 15 profesionales de la educación entre ellos docentes, educadoras de párvulos y directivos, obteniendo información valiosa en cada una de las áreas y sus dimensiones, luego se realizó un análisis exhaustivo en cada una de las áreas mencionadas donde se identificó áreas más fortalecidas, áreas sin impacto y las áreas menos trabajadas en cada una de sus dimensiones. De acuerdo a los resultados obtenidos se presenta 9 acciones en Área Formación basada en competencias, 11 acciones en área Liderazgo pedagógico, 5 acciones en Área Gestión Curricular, 4 acciones en área Gestión de Recursos. Esta serie de propuestas de mejora las cuales están directamente relacionadas con las principales fortalezas y debilidades en cada una de las áreas, con el fin de fortalecer y avanzar hacia una mejora continua y de calidad en los aprendizajes de los estudiantes.

Introducción.

Una educación basada en competencias pretende dar respuesta a una sociedad del conocimiento y de la información. Según Holland (1966) expone: “La educación basada en competencias se centra en las necesidades, estilos de aprendizaje y potencialidades individuales para que el alumno llegue a manejar con maestría las destrezas señaladas por la industria”.

De esta manera es posible decir, que una competencia en la educación, es una aproximación de comportamientos sociales, afectivos y las habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, un desempeño, una actividad o una tarea. En este ámbito el liderazgo cumple un papel fundamental ya que debe contar con habilidades y competencias que le permitan coordinar y organizar eficazmente a sus equipos de trabajo, propiciando un adecuado equipo de trabajo, dirigiendo a los demás a los objetivos y metas de trabajo.

Considerando la importancia de la formación por competencias y el liderazgo en el proceso de enseñanza y aprendizaje es fundamental realizar un diagnóstico de las áreas y dimensiones que permita conocer el estado actual de la institución educativa con el objetivo de 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.

Para el logro de dicho objetivo se realiza un 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 República Argentina de la comuna de Antofagasta, región de Antofagasta.

Para la elaboración del instrumento de recogida de datos participaron integrantes del equipo directivo y cuerpo de profesores, en primera instancia se realizó lectura y análisis de tres instrumentos bases ya validados, extrayendo criterios en cada una de las áreas.

Finalizado el instrumento se procedió a su validación para luego ser aplicado (en terreno) a profesionales de la educación como docentes, directivos, educadores de párvulos.

Luego se analizaron los datos obtenidos con la finalidad de extraer las principales fortalezas y debilidades en cada dimensión y proceder la creación de acciones para cada una de las áreas descendidas y fortalecidas (propuestas de mejora). Autores como López (2010) y Murillo y Krichesky (2012) señalan que: “en procesos de mejora sostenida se logra avanzar hacia la creación de una cultura profesional de aprendizaje, es decir, se crea una cultura que estimula el aprendizaje y el desarrollo profesional continuo, en el marco de una estructura en la cual tenga lugar ese desarrollo a través de la colaboración y el apoyo mutuo”.

Las instituciones educativas tienen la finalidad de generar una relación positiva entre las necesidades que tiene el mundo, desde una perspectiva global y las aportaciones e inquietudes individuales de cada uno de sus alumnos. El director del establecimiento junto a su cuerpo profesional tiene un rol fundamental en dar respuestas a las necesidades de los estudiantes implementando acciones que apunten a estas.

Marco Teórico.

Formación basada en competencia.

Desde la implementación curricular del modelo de formación por competencias en la EMTP, luego de la reforma de 1998, que demandó a los docentes modificar sus modelos de enseñanza, las formas de evaluar los aprendizajes, la didáctica, la gestión, los recursos utilizados, y contar con competencias pedagógicas o capacidades de docencia (Meller y Brunner, 2009). No obstante, distintos estudios advierten sobre el desafío que presenta el país de contar con profesores capacitados para la docencia en el contexto de la formación técnico profesional, esto es, considerando la formación desde el conocer, hacer y ser dentro de una especialidad.

La educación tiene el desafío de desplegar los conocimientos, habilidades ya actitudes de un estudiante en un campo determinado de saberes que corresponda a sus intereses. Seguido, el modelo de formación por competencias demanda al docente orientar y apoyar a los jóvenes en las dimensiones del ser, conocer y hacer y que sea replicado en la práctica o en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Saber Conocer

Refiere a que el joven cuente con conocimientos técnicos específicos asociados a su especialidad considerando procesos, materiales y tecnologías de punta. Ahondando al respecto, uno de los principales desafíos del docente de la EMTP es potenciar los conocimientos de los estudiantes en habilidades generales de matemáticas y letras considerando la necesidad del joven de contar con esta base para continuar formándose tanto para el ingreso a la educación superior como al mercado laboral. Esta oportunidad de mejora cobra especial relevancia al día de hoy, teniendo en cuenta, primero, que un

número sustantivo de estudiantes de EMTP aspira a continuar sus estudios hacia el nivel terciario y, segundo, que los campos de desempeño de las especialidades se encuentran en permanente transformación, lo que implica que se necesitan trabajadores con habilidades básicas potentes para la búsqueda y generación de conocimiento.

Saber Hacer

Supone que el joven cuente con un conocimiento práctico que le permita experimentar y buscar soluciones a las situaciones que se le presenten. El desafío del docente al respecto es generar instancias de aprendizaje significativo en sus estudiantes, de manera de potenciar su proceso formativo a través de la aproximación a las condiciones de desempeño profesional real. Para lo anterior, es fundamental contar con una gestión educativa capaz de establecer vínculos o convenios con empresas que reciban permanentemente a los estudiantes.

Ser

Apunta a que el estudiante cuente con un campo actitudinal vinculado a saberes de su especialidad como a la ética laboral en general. En la práctica, los docentes deben intencionar actitudes que acompañen los procesos del hacer, considerando que éstas requieren situarse en contextos específicos que les den sentido. Esta oportunidad de mejora es especialmente relevante considerando que los empleadores ponen más énfasis en contar con jóvenes más preparados en habilidades genéricas de empleabilidad que en conocimientos específicos de su especialidad. Ello se debe a que éstos últimos se vuelven obsoletos en un corto período de tiempo. Algunas de las habilidades más demandadas son: adaptación, autonomía, proactividad, capacidad de trabajo en equipo, disposición a enfrentar desafíos y problemas complejos.

Loreto Jara, especialista en política educativa e investigadora de Educación 2020, indica al respecto: “los docentes están llamados a desarrollar habilidades comunicativas para el empoderamiento y la participación, y habilidades científicas y ciudadanas para impulsar el pensamiento crítico, la creatividad y colaboración, así como sentido de la curiosidad, la iniciativa, la persistencia, la adaptabilidad y la conciencia social”.

La educación basada en competencias es una orientación educativa que pretende dar respuestas a la sociedad de la información. El concepto de competencia, tal y como se entiende en la educación, resulta de las nuevas teorías de cognición y básicamente significa saberes de ejecución. Puesto que todo proceso de “conocer” se traduce en un “saber”, entonces es posible decir que son recíprocos competencia y saber: saber pensar, saber desempeñar, saber interpretar, saber actuar en diferentes escenarios, desde sí y para los demás dentro de un contexto determinado.

Chomsky (1985) señala: “a partir de las teorías del lenguaje, instaura el concepto y define competencias como la capacidad y disposición para el desempeño y para la interpretación”

La educación basada en competencias según Holland, (1966) expone: “Se centra en las necesidades, estilos de aprendizaje y potencialidades individuales para que el alumno llegue a manejar con maestría las destrezas señaladas por la industria”. Formula actividades cognoscitivas dentro de ciertos marcos que respondan a determinados indicadores establecidos y asienta que deben quedar abiertas al futuro y a lo inesperado. De esta manera es posible decir, que una competencia en la educación, es una convergencia de los comportamientos sociales, afectivos y las habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, un desempeño, una actividad o una tarea.

Liderazgo pedagógico.

Törnsén, (2009) “liderazgo en la enseñanza y el aprendizaje” señala: “un liderazgo que participa directamente en los procesos centrales de la escolarización a través de visitas ejemplo de clase, la reacción de los profesores, y el análisis de los resultados académicos de los estudiantes” Y un liderazgo que se ocupa de los factores sociales en relación con las interacciones entre profesores y estudiantes en los procesos de enseñanza y aprendizaje La influencia del liderazgo centrado en lo pedagógico sobre la calidad y eficacia de los aprendizajes en el aula está determinada, no por sus prácticas

de liderazgo, sino por la forma en que éstas afectan el conocimiento y las habilidades de los profesores, el nivel de trabajo en las aulas y el nivel de aprendizaje activo de los alumnos. Gran parte del trabajo que los elaboradores de políticas y directivos realizan en nombre del mejoramiento escolar nunca logra alcanzar el núcleo pedagógico. Este último entendido como funciones pedagógicas de docencia, apoyo al sistema educativo e investigación del quehacer profesional docente que están insertas en la función docente definido como el ejercicio de las tareas cuya realización requiere competencias adquiridas por medio del conocimiento de la educación, son competencias que capacitan para construir hechos y decisiones pedagógicas en las tareas propias de la función (G. Rodríguez, 2011; Touriñan, 2013).

Jornet, González, y Sánchez (2014), sostienen que: “existen dos niveles al considerar el contexto del desempeño docente. Uno es el salón de clases, éste incluye al alumnado, la infraestructura y los materiales. Otro es el contexto institucional; incluye el centro escolar y el sistema educativo”. Adicionalmente refiere dos contextos sociales: el inmediato, que refiere el nivel socioeconómico, la estructura social y de convivencia, y la estructura económica de las familias que componen la población atendida por la escuela; y el mediato, que refiere las características poblacionales socioeconómicas y culturales del país en general o de la región. Así los directivos y profesores, en los establecimientos escolares, requieren de herramientas para maximizar sus capacidades para alinear a los agentes involucrados en virtud de objetivos pedagógicos desafiantes y coherentes. Por tanto, a la función directiva le corresponde asegurar el cumplimiento del currículum prescrito o declarado, a través de la definición de metas de aprendizaje por niveles y por cursos, difundiendo y asegurando que éstas sean conocidas por todos los profesores y distribuyéndolas a lo largo de la trayectoria escolar. Al mismo tiempo, la dirección debe asegurar un tiempo adecuado para cada una de las metas, por lo que es necesario planificar y elaborar materiales orientados a partir de las mismas; además de retroalimentar y mantener una supervisión focalizada que genere compromisos de cumplimiento y logro (Volante, Bogolasky, Derby, & Gutiérrez, 2015). De este modo, la influencia de los liderazgos pedagógicos debe verse

como una praxis pedagógica docente-líder que tenga el foco principal en la dialéctica profesional y enfocarse en el impacto o influencia directa entre los agentes de las organizaciones escolares. En este contexto es preciso poner el foco de atención, en potenciar el liderazgo del profesor (Harris & Chapman, 2004; Lieberman & Miller, 2004).

Gestión curricular.

En Chile, el Ministerio de Educación (MINEDUC, 2005) define gestión curricular como aquellas prácticas en los establecimientos educacionales que buscan asegurar la sustentabilidad del diseño, implementación y evaluación de la propuesta curricular. De esta forma, el área de gestión curricular agrupa el conjunto de acciones y procesos que lleva a cabo el equipo directivo y los docentes para sustentar su propuesta curricular y pedagógica. En este sentido, la gestión curricular se relaciona con el diseño, desarrollo, alcance, articulación y evaluación del currículum prescrito, implementado y evaluado en todas las disciplinas, asignaturas o ámbitos de enseñanza (Rohlehr, 2006).

Por su parte, la noción de alineamiento curricular alude al esfuerzo por alcanzar la coherencia entre el currículum declarado, implementado y aprendido. Tal como plantea Porter (2004): “para conocer el grado de alineamiento curricular es necesario medir la distancia entre los contenidos propuestos en el currículum planeado respecto de los contenidos observados en el currículum implementado y el dominio alcanzado por los estudiantes en estos mismos contenidos a través del currículum evaluado”. Cabe señalar además que, en este razonamiento, los contenidos curriculares aluden tanto al tipo de información (tópicos) como al nivel de exigencia cognitiva requerido (habilidad), a la hora de resolver desafíos y tareas escolares.

Gestión curricular y pedagógica

Los directivos y profesores, en los establecimientos escolares, requieren de herramientas para maximizar sus capacidades para alinear a los agentes involucrados en virtud de objetivos pedagógicos desafiantes y coherentes. Por tanto, a la función directiva le

corresponde asegurar el cumplimiento del currículum prescrito o declarado, a través de la definición de metas de aprendizaje por niveles y por cursos, difundiendo y asegurando que estas sean conocidas por todos los profesores y distribuyéndolas a lo largo de la trayectoria escolar. Al mismo tiempo, la dirección debe asegurar un tiempo adecuado para cada una de las metas, por lo que es necesario planificar y elaborar materiales orientados a partir de las mismas; además de retroalimentar y mantener una supervisión focalizada que genere compromisos de cumplimiento y logro.

Gestión de Recursos.

La dimensión de Gestión de recursos comprende las políticas, procedimientos y prácticas dirigidas a contar con el equipo de trabajo, los recursos financieros y materiales, y las redes externas necesarios para la adecuada implementación de los procesos educativos, promover el bienestar de los estudiantes y potenciar su aprendizaje. En particular, en esta dimensión se observan las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para: a) contar con un equipo calificado y motivado y con un clima laboral positivo; b) asegurar una administración ordenada y eficiente de todos los aspectos ligados a los recursos económicos de la institución y de las oportunidades provenientes de los programas de apoyo, alianzas y redes; y c) garantizar la adecuada provisión, organización y uso de los recursos educativos.

Elaboración, validación y aplicación de instrumentos.

Para la elaboración de instrumentos debe tenerse claridad de los conceptos sobre constructo teórico, medición, confiabilidad y validez. Para Kerlinger (1988) un constructo es un concepto. Un concepto abstrae las generalizaciones de casos particulares; sin embargo, como constructo tiene el sentido adicional de haberse desarrollado o adoptado deliberadamente con un fin científico. El constructo es parte de los esquemas teóricos y está relacionado con otro. Según Gras (1980) “un constructo es la representación sobre algún aspecto sobre el objeto que será observado, medido y relacionado con otros constructos”.

Messick (1989) propone recolectar diferentes tipos de evidencias con base al uso y objetivos del instrumento, entre ellas la evidencia del contenido, del constructor y su valor predictivo. Además, debe tenerse en cuenta que la validez no es una propiedad intrínseca de los instrumentos, sino que dependerá del objetivo de la medición, la población y el contexto de aplicación, por lo que un instrumento puede ser válido para un grupo en particular, pero no para otros. Debe considerarse que el proceso de validación es permanente y exige constantes comprobaciones empíricas, por lo que, no puede afirmarse contundentemente que una prueba es válida, sino que presenta un grado aceptable de validez para determinados objetivos y poblaciones.

Primera fase: Objetivos, teoría y constructo

Al construir un instrumento debe tenerse claridad de los objetivos de la investigación y de las teorías generales y sustantivas que fundamentan y definen la opción teórica de la investigación. El objetivo es 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. Para ello se presentó el objetivo a dos profesionales de la educación, Karla Ángel Pérez Magíster en Orientación y Encargada de Convivencia Escolar en la Escuela República Argentina y Jeanette Mauffray Iturra, Magíster en Educación, Gestión Directiva Escolar.

Se realizó un estudio de tres extractos de modelos facilitados por docentes del Programa Magíster en Educación Mención Currículum y Evaluación Basado en Competencias. Se consideró prácticas textuales, estas a su vez fueron extraídas del Marco para la Buena Enseñanza 2019, Marco para la Buena Dirección, Estándares Indicativos de Desempeño, manuales de Convivencia Escolar. Al finalizar el análisis y fuentes de cada práctica se procedió a estructurar el instrumento. Considerando cuatro áreas con sus correspondientes dimensiones: Área Formación basada en competencias con criterios saber conocer (6 prácticas), saber ser (5 prácticas), saber hacer (6 prácticas) Área Liderazgo Pedagógico: dimensión Establecer Dirección (5 prácticas), Rediseñar la organización (6 prácticas), Desarrollar Personas (6 prácticas) Gestionar la instrucción en la escuela (7 Prácticas), Área Gestión Curricular: Gestión pedagógica (9 Prácticas), Enseñanza y Aprendizaje en el Aula (8 prácticas), Apoyo al desarrollo de los

estudiantes (6 practicas), Área Gestión de Recursos: Gestión del Recurso Humano (7 Practicas), Gestión de Recursos Financieros y Administración (7 practicas), Gestión de Recursos Educativos (5 practicas)

Para la recolección de información se utilizó cuestionario que contiene un conjunto de preguntas destinadas a recoger, procesar y analizar información sobre hechos estudiados en poblaciones (muestras). Sus preguntas pretenden alcanzar información mediante las respuestas de la población. Para la elaboración del cuestionario se especificó la información requerida de acuerdo las dimensiones, determinar el tipo de pregunta y contenido, determinar la forma de respuesta de cada práctica, asignación de valores de cada nivel de calidad de práctica, organización de dimensiones.

En la validación del instrumento participó Bárbara García Figueroa Magíster en Educación, Gestión Directiva Escolar e Inspectora General de la Escuela República Argentina y Jeanette Mauffray Iturra Profesora de Lengua y Literatura Magíster en Educación Mención Gestión Directiva Escolar.

El instrumento se aplicó a 15 profesionales de la educación, entre ellos educadoras de párvulos, directivos, profesores de primer y segundo ciclo. El formato se entregó impreso dando un plazo de 24 horas para ser respondido y entregado, debido al exceso de carga horaria.

Segunda Fase: Validación juicio de expertos.

Al finalizar la primera redacción del instrumento se someterá a un juicio de expertos. Los expertos son personas cuya especialización, experiencia profesional, académica o investigativa relacionada al tema de investigación, les permite valorar, de contenido y de forma, cada uno de los ítems incluidos en la herramienta. Los jueces deberán tener claridad de los objetivos y posicionamiento teórico de la investigación. Así, evaluarán, con base a los fines, constructo teórico y una guía de observación la pertinencia de cada uno de los ítems o reactivos del instrumento.

Tercera fase: Prueba piloto.

De acuerdo con los resultados del análisis de concordancia entre los jueces expertos, se procede a una segunda redacción de ítems que conformarán el instrumento que será administrado para la prueba piloto, cuya muestra puede ser seleccionada a través de una muestra probabilística simple al azar. Las características de la población para la prueba piloto deben ser similares a la muestra que se investigará. Se administra el instrumento bajo las mismas condiciones con las que se aplicará y posteriormente se procede al procesamiento de datos y análisis estadísticos descriptivos.

Cuarta Fase: Validación Psicométrica.

El proceso de validación se lleva a cabo con muestras representativas de la población en la que se va a aplicar el test. Al hablar de muestras representativas, se hace referencia a muestras homogéneas con respecto a características como el rango de edad, la cultura y otras que afecten a los distintos tipos de validez de la prueba. Dichas muestras deben de ser seleccionadas usando procedimientos aleatorios, para eliminar sesgos.

Aplicación de instrumentos.

Todo investigador debe tener en cuenta que la selección y elaboración de técnicas e instrumentos es esencial en la etapa de recolección de la información en el proceso investigativo; pues constituye el camino para encontrar la información requerida que dará respuesta al problema planteado.

En la aplicación del cuestionario se consideraron aspectos importantes como estructura, presentación, seguimiento de la aplicación y codificación de respuestas.

Marco Contextual.

Identificación de la institución.

La Escuela República Argentina, pertenece a la Corporación Municipal del Desarrollo Social, Comuna de Antofagasta.

Tabla 1: Identificación de la institución

Nombre de la Institución	Escuela D-90, República Argentina
Dirección del establecimiento	Calle Arica N° 286, Sector Centro norte, Antofagasta
Fono/ correo electrónico	55 – 226 8584 d-90@cmds-educacion.cl
Nivel de Transición	<ul style="list-style-type: none"> a) Transición menor A: Jornada de la mañana de 08:00 a 12:00 Horas. b) Transición mayor A: Jornada de la mañana de 08:00 a 12:00 horas. c) Transición Menor B: Jornada de la tarde de 14:00 a 18:00 d) Transición Mayor B: Jornada de la tarde de 14:00 a 18:00
Nivel Básico	a) Quintos a octavos años (segundo ciclo): Jornada de la mañana de 08:00 a 13:45 Horas.

	b) Primeros a cuartos años: Jornada de la tarde de 14:00 a 19:00 horas.
Tipo de Administración	Dependencia municipal, administrada por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta, Presidente Jonathan Velásquez Ramírez y Directora Ejecutiva, señorita Belguin Cisternas Oliva
Niveles educativos y modalidades de enseñanza	
Nivel Pre básico	Dos cursos de Transición Menor A y B Dos cursos de Transición Mayor A y B (Capacidad límite 28 según dependencia escolar)
Nivel Básico	Dos cursos de primero, segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo año, distinguidos por letras A y B (capacidad límite 30 según dependencia escolar)
Grupo diferencial	Atiende alumnos con Necesidades Educativas Especiales permanentes y transitorias, Programa de Integración

	Escolar y apoyo Equipo Psicosocial, Kinesiología, fonoaudiología y psicología.
--	--

Fuente: Elaboración propia, en base a datos entregados por la Dirección del Establecimiento Educacional año 2023.

Descripción General de la Matrícula:

La escuela República Argentina cuenta con una matrícula, según reporte de Sistema Información General de Estudiantes (SIGE) del mes de marzo del 2023 de 563 estudiantes correspondiente al nivel Educación Pre básica y Básica. Albergando en sus aulas a estudiantes de nacionalidad colombiana, peruana, boliviana, venezolana correspondiente a un 26,64% de la matrícula total.

De acuerdo con la clasificación de estudiantes de la Ley de Subvención Escolar Preferencial SEP, la escuela tiene un total de 216 estudiantes prioritarios, que corresponden al 38,36% de la matrícula y, 124 alumnos preferentes cifra que corresponde al 22.02% del total de la matrícula (Información otorgada por Plataforma SIGE, con fecha 11 de marzo 2023).

La escuela se encuentra adscrita al Convenio de Igualdad de Oportunidades y Excelencia Educativa, lo que le permite acceder a la Subvención Escolar Preferencial. Atendiendo a sus estudiantes en doble jornada desde pre-kínder hasta octavo básico.

En relación con el género de los estudiantes, en educación Pre- básica y básica hay matriculados 291 varones (51,69% de la matrícula) y, 272 damas (48,31% de la matrícula). Siendo los cursos heterogéneos

El promedio general de alumnos por aula en Educación básica es de 27 estudiantes, mientras que el promedio en Educación parvulario también corresponde a 27 alumnos.

El equipo de profesionales del Programa de Integración Escolar, atiende formalmente a 103 estudiantes correspondientes al 18,29% de la matrícula total, no obstante, la atención efectiva de estudiantes con barreras del aprendizaje, supera ampliamente esta cifra (Información otorgada por Plataforma SIGE, con fecha 11 marzo de 2023).

Por otra parte, el equipo psicosocial del establecimiento, atiende a un grupo minoritario de alumnos, quienes han sido vulnerados en sus derechos, debido a diversas razones, entre las cuales se pueden identificar problemas de drogadicción, alcoholismo, tráfico, delincuencia, violencia y/o baja o nula responsabilidad parental.

Dado el contexto general en el cual se desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje y, a la categorización de la Agencia de la Calidad (categoría medio bajo), la escuela cuenta además con el apoyo de redes externas que brindan diversos servicios permanentes a la comunidad educativa en general. Entre ellas se cuenta con Departamento Provincial de Educación, Secretaría Regional Ministerial de Antofagasta, Gabinete Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación (SAC), Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA), Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones de Chile, Centros de salud

familiar (CESFAM), Servicio Nacional de Menores (SENAME), Universidad Católica del Norte, Universidad Santo Tomás, Universidad Antofagasta, Junta de vecinos, Vega Central, Rotary Club, Aguas Antofagasta, Asesorías Técnicas, Plataformas Educativas, Junta Nacional de Auxilio Escolar y becas, Departamento de CMDS Antofagasta.

Reseña histórica:

La Escuela D-90 “República Argentina”, es una Unidad Educativa dependiente de la CMDS de Antofagasta. Geográficamente se ubica en el sector centro sur de la ciudad. Específicamente en la Calle Arica N.º 286.

La crisis económica mundial de fines de la década de 1920, significó la decadencia y cierre de las oficinas salitreras del norte del país, emigrando los trabajadores y sus familias hacia otras ciudades, preferentemente, los centros urbanos costeros como Iquique y Antofagasta. En tal contexto, la ciudad de Antofagasta comienza a experimentar una expansión hacia el norte para acoger a la población salitrera que comenzaba asentarse en lugares que dieron origen a las poblaciones Oriente, Centro-Norte, Lautaro y O’Higgins. La Población Centro-Norte ubicada en los deslindes del patio del Ferrocarril de Antofagasta a Bolivia, actual calle Arica y Salar del Carmen, comienza a tener requerimientos de cobertura educacional para cubrir la creciente demanda de los pobladores salitreros que establecen en el lugar. Tal es así, que en el año 1930 se funda la Escuela de Niñas N°7, para atender alumnas de 1° a 4° año de preparatoria, siendo su primera directora la Profesora Ecilda Villegas Rosales.

Su fundación se remonta al año 1930, cuando parte como Escuela de Niñas N.º 7, atendiendo sólo alumnas de 1º a 4º año preparatoria. En 1941 se fusiona con la Escuela de Niñas N.º 15 y comienza a desarrollar su labor educativa, en la dependencia actual de calle Tarapacá esquina calle Arica. En 1943 son matriculados los primeros alumnos varones y pasa a llamarse Escuela Mixta N.º 7. Hacia 1949, la Escuela N.º 7 poseía cursos de primer a sexto año preparatoria. En 1986, con fecha 8 de julio, pasa a llamarse Escuela D-90 "República Argentina" dependiendo de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta.

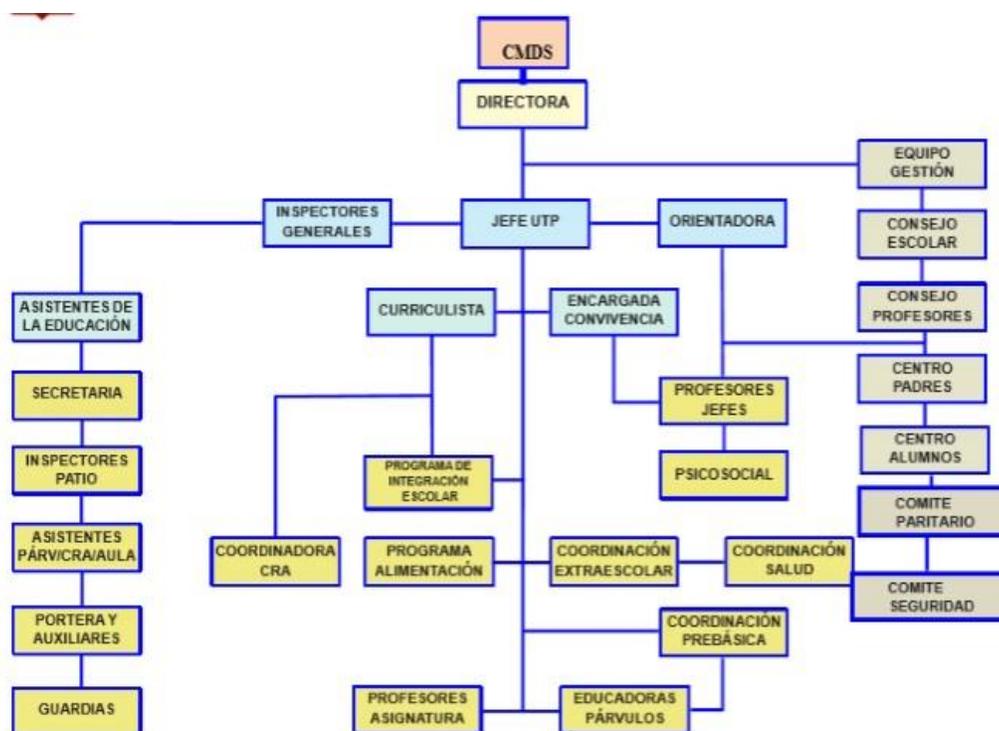
Escuela presenta un nivel socioeconómico medio bajo; el sector se caracteriza por ser una zona comercial donde podemos encontrar: la vega central, almacenes, ferreterías, talleres mecánicos, residenciales para trabajadores de la minería. Además, el establecimiento se encuentra ubicado en una de las avenidas (Calle Iquique con Salvador Allende) principales de la ciudad.

Dado que la orientación de la enseñanza del establecimiento se centra en el convivir sanamente en diversos contextos sociales, los valores centrales que tienden a propiciar el aprendizaje en esa línea están asociados al trabajo convivencia, de un modo de enfatizar las destrezas tanto a nivel individual como colectivo. Para ayudar a los estudiantes a construir sus saberes, en el aprender a ser, aprender a conocer, aprender a convivir y aprender a hacer, como pilares principales para la formación de un ciudadano proactivo en su quehacer cotidiano. Desde esta perspectiva, se imponen como valores centrales la tolerancia, respeto, autonomía y responsabilidad. Fomentando un ambiente propicio en el colegio para que las relaciones entre directivos, docentes, asistentes de la

educación, estudiantes, padres y apoderados, sea de cooperación, proactividad y respeto.

Actualmente, el establecimiento es liderado por la directora, señora Jenny Yévenes Toledo, quien ejerce esa función desde el año 2017 oficialmente el por el Consejo de Alta Dirección Pública.

Organigrama.



Fuente: Figura Extraída de Proyecto Educativo Institucional (PEI) 2023

Diseño y aplicación del instrumento.

Al construir un instrumento debe tenerse claridad de los objetivos de la investigación y de las teorías generales y sustantivas que fundamentan y definen la opción teórica de la investigación. El objetivo es 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. Para ello se presentó el objetivo a dos profesionales de la educación, Karla Ángel Pérez Magíster en Orientación y Encargada de Convivencia Escolar en la Escuela República Argentina y Jeanette Mauffray Iturra, Magíster en Educación, Gestión Directiva Escolar.

Se realizó un estudio de tres extractos de modelos facilitados por docentes del Programa Magíster en Educación Mención Currículum y Evaluación Basado en Competencias. Se consideró prácticas textuales, estas a su vez fueron extraídas del Marco para la Buena Enseñanza 2019, Marco para la Buena Dirección, Estándares Indicativos de Desempeño, manuales de Convivencia Escolar. Al finalizar el análisis y fuentes de cada práctica se procedió a estructurar en instrumento.

Para la recolección de información se utilizó cuestionario que contiene un conjunto de preguntas destinadas a recoger, procesar y analizar información sobre hechos estudiados en poblaciones (muestras). Sus preguntas pretenden alcanzar información mediante las respuestas de la población. Para la elaboración del cuestionario se especificó la información requerida de acuerdo a las dimensiones, determinar el tipo de

pregunta y contenido, determinar la forma de respuesta de cada práctica, asignación de valores de cada nivel de calidad de práctica, organización de dimensiones.

En la validación del instrumento participó Bárbara García Figueroa Magíster en Educación, Gestión Directiva Escolar e Inspectora General de la Escuela República Argentina y Jeanette Mauffray Iturra Profesora de Lengua y Literatura Magíster en Educación Mención Gestión Directiva Escolar.

El instrumento se aplicó a 15 profesionales de la educación, entre ellos educadoras de párvulos, directivos, profesores de primer y segundo ciclo. El formato se entregó impreso dando un plazo de 24 horas para ser respondido y entregado, debido al exceso de carga horaria

Validación juicio de expertos

Al finalizar la primera redacción del instrumento se someterá a un juicio de expertos. Los expertos son personas cuya especialización, experiencia profesional, académica o investigativa relacionada al tema de investigación, les permite valorar, de contenido y de forma, cada uno de los ítems incluidos en la herramienta. Los jueces deberán tener claridad de los objetivos y posicionamiento teórico de la investigación. Así, evaluarán, con base a los fines, constructo teórico y una guía de observación la pertinencia de cada uno de los ítems o reactivos del instrumento.

Prueba piloto

De acuerdo con los resultados del análisis de concordancia entre los jueces expertos, se procede a una segunda redacción de ítems que conformarán el instrumento que será administrado para la prueba piloto, cuya muestra puede ser seleccionada a través de una muestra probabilística simple al azar. Las características de la población para la prueba piloto deben ser similares a la muestra que se investigará. Se administra el instrumento bajo las mismas condiciones con las que se aplicará y posteriormente se procede al procesamiento de datos y análisis estadísticos descriptivos.

Validación Psicométrica.

El proceso de validación se lleva a cabo con muestras representativas de la población en la que se va a aplicar el test. Al hablar de muestras representativas, se hace referencia a muestras homogéneas con respecto a características como el rango de edad, la cultura y otras que afecten a los distintos tipos de validez de la prueba. Dichas muestras deben de ser seleccionadas usando procedimientos aleatorios, para eliminar sesgos.

Aplicación de instrumentos.

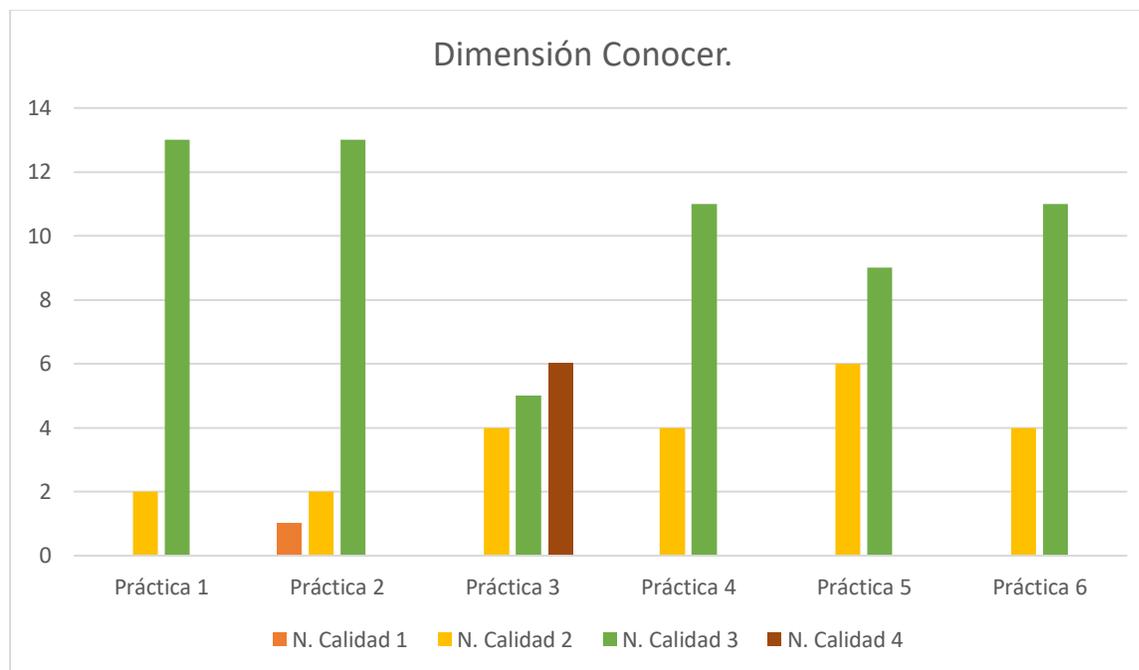
Todo investigador debe tener en cuenta que la selección y elaboración de técnicas e instrumentos es esencial en la etapa de recolección de la información en el proceso investigativo; pues constituye el camino para encontrar la información requerida que dará respuesta al problema planteado.

En la aplicación del cuestionario se consideraron aspectos importantes como estructura, presentación, seguimiento de la aplicación y codificación de respuestas.

Análisis de Resultados.

Área formación basada en competencias.

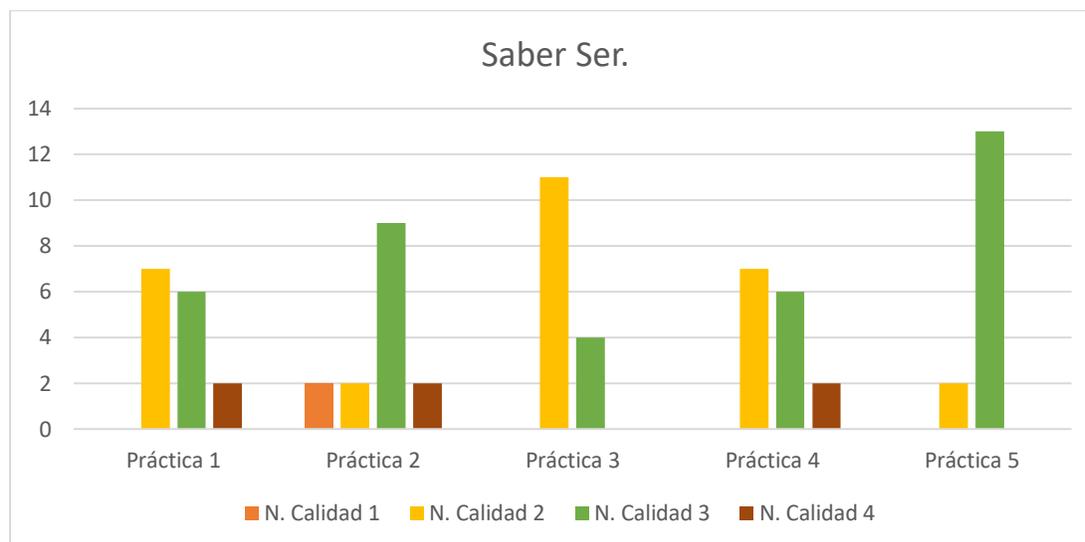
Saber conocer.



En la dimensión conocer se identifica en las practicas 1,2,4,5,6 predominio en el nivel de calidad 3, demostrando comprensión amplia y profunda de los conocimientos, habilidades y actitudes de la disciplina que enseña, didáctica y el currículum escolar vigente. Siendo una práctica pedagógica institucional. Aunque los resultados son buenos no se logra evidenciar un nivel de calidad 4 referente a la evaluación y perfeccionamiento permanente de sus procesos.

La mayor variación se puede observar en la practica 3, donde los resultados varían en nivel de calidad. Un 27% de los encuestados señala un nivel de calidad de 2, un 33% un nivel de calidad de 3 y un 40% un nivel de calidad 4, siendo la única práctica en lograr este nivel.

Saber ser.

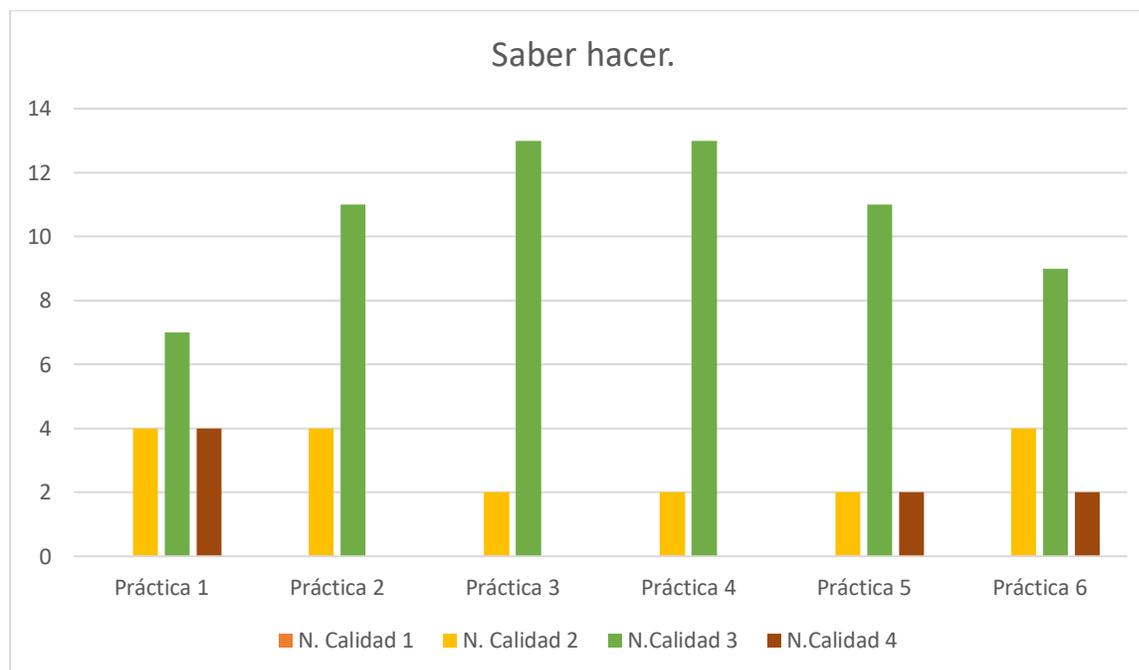


En la dimensión Saber ser se puede observar y analizar que las practicas 1 y 4 presentan niveles de calidad idénticos, nivel 2 correspondiente al 47%, nivel 3 al 40% y nivel 4 al 13%. A partir de estos resultados se puede concluir que los docentes observan y comprenden el estado emocional de los estudiantes promoviendo el desarrollo de conocimientos y habilidades que le permitan establecer relaciones constructivas.

La practica 2 presenta un alto porcentaje (60%) en nivel de calidad 3 y 14% en nivel 4, indicando que se promueve la practica de habilidades sociales como empatía, escuchar y asertividad. En contraposición se evidencia un 13% nivel de calidad 1 y 2. Se puede concluir que existe un bajo porcentaje de profesionales que identifica las habilidades mencionadas.

Referente a la practica 5 se puede destacar que un 87% de los docentes promueve oportunidades para que los estudiantes conozcan sus derechos y responsabilidades, tolerancia y solidaridad.

Saber hacer.



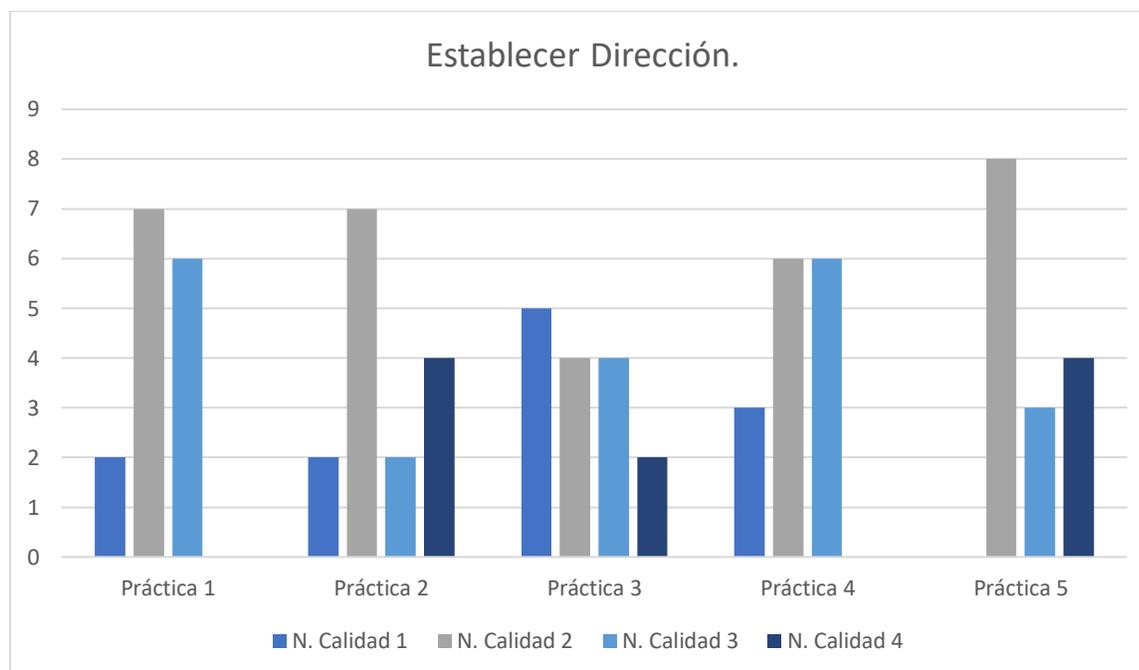
Según el gráfico se puede concluir que en las practicas 2,3,4,5 y 6 la media del Nivel de Calidad es de un 76% indicando que se aplican estrategias de enseñanza basadas en promover altas expectativas, participación y colaboración a través de actividades inclusivas y desafiantes para el logro de aprendizajes significativos, consolidando en las practicas 5 y 6 con un 13%.

La práctica que presenta un mayor porcentaje en el Nivel de Calidad 4 equivalente a un 27% es la practica 1. Donde señala que los objetivos son comunicados con claridad permitiendo la comprensión.

Sin embargo, las practicas 2, 3 y 4 No presenta Nivel de Calidad 4, concluyendo en la deficiencia de procesos de evaluación y perfeccionamiento permanente de sus procesos.

Área liderazgo Pedagógico

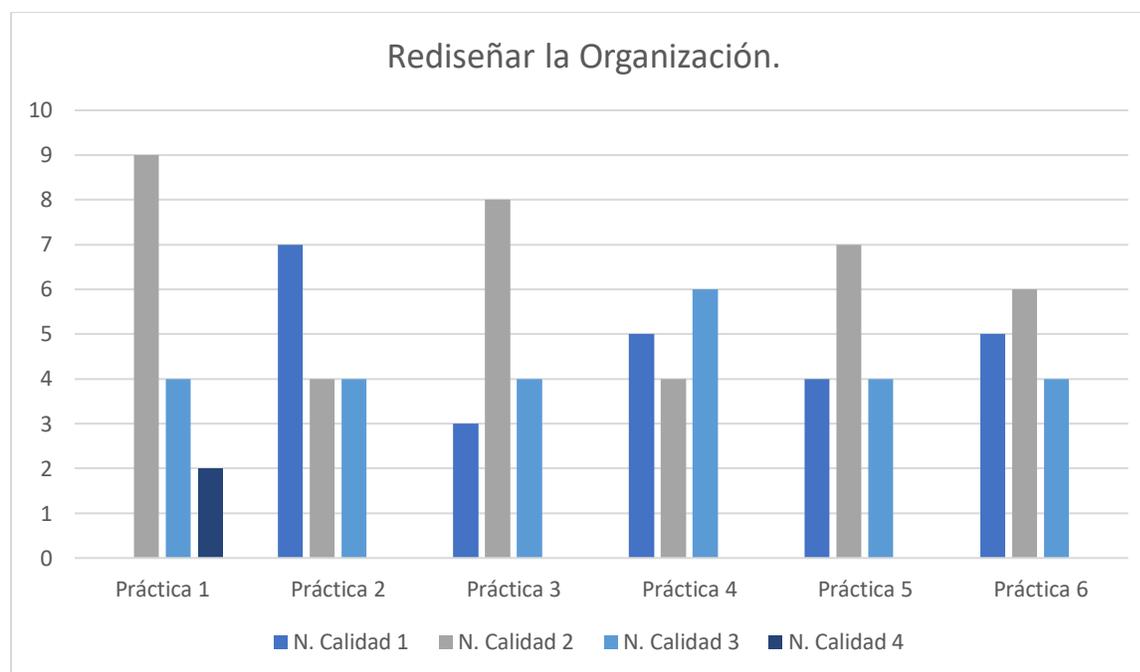
Dimensión Establecer dirección.



Esta dimensión presenta mayor predominio en los niveles de calidad 1 y 2 en las cinco prácticas. Se concluye que las acciones y metas son con un propósito claro y explícito para los actores del establecimiento. Pero carentes de orientaciones hacia la mejora de los resultados institucionales a largo plazo, instauración de procesos sistemáticos y permanentes.

La práctica 2 y 5 presenta un Nivel de calidad 4 correspondiente a un 27% donde el equipo directivo desarrolla una comunicación y coordinación efectiva con el sostenedor para el logro de objetivos institucionales.

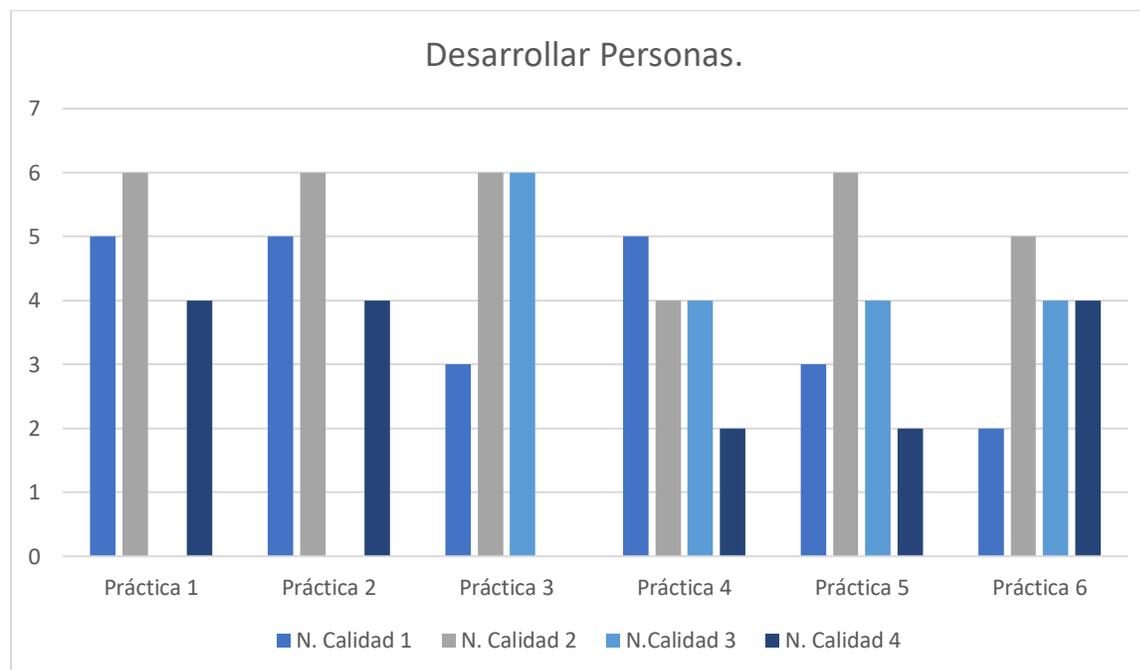
Dimensión Rediseñar la organización.



A partir de los datos del gráfico se puede concluir que la práctica 1 presenta un alto porcentaje en nivel de calidad 2 correspondiente a un 60% de los encuestados indicando un propósito claro y sistemático en la implementación de una cultura inclusiva y condiciones para que la comunidad educativa sea tratada de manera equitativa, digna, resguardando los derechos y deberes. En contraposición un 13 señala que esta práctica es un proceso permanente en el establecimiento educacional.

Sin embargo, los resultados de las practicas 2,3,4,5 y 6 son alarmantes ya que la media del Nivel de calidad 1 corresponde a un 32% de los encuestados, señalando que las acciones son difusas, referente a la confianza hacia el equipo directivo, falta de clima escolar positivo, falta efectividad en el desarrollo de conflictos y soluciones de manera efectiva, relación y colaboración permanente con padres ya apoderados e involucramiento en el proceso de formación de los estudiantes.

Dimensión Desarrollar personas.

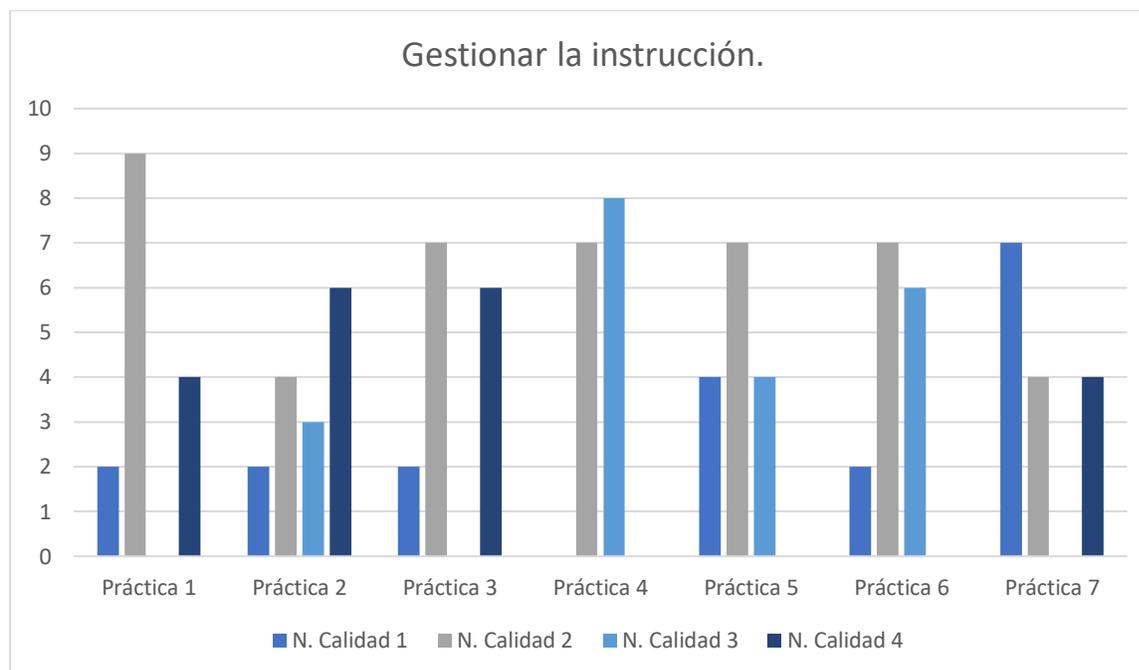


Esta dimensión presenta mayor estabilidad en cada una de las prácticas. Sin embargo, existe un predominio en cada una de las practicas tendientes a nivel de calidad 1 y 2 los cuales son altos a las prácticas 1,2, 4 y 5, indicando que el equipo directivo No identifica y desarrolla estrategias efectivas de selección, fortalecimiento, bienestar y confianza en los profesionales.

Referente a la práctica 3 se puede indicar que un 40% de los encuestados señala que el equipo directivo reconoce y celebra los logros individuales y colectivos de las personas que trabajan en el establecimiento, pero se requiere que sea un proceso permanente en sus procesos.

Las prácticas 1, 2 y 6 correspondiente a un 13% de los encuestados señala que el equipo directivo promociona y participa en el aprendizaje y desarrollo profesional docente.

Dimensión Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela.

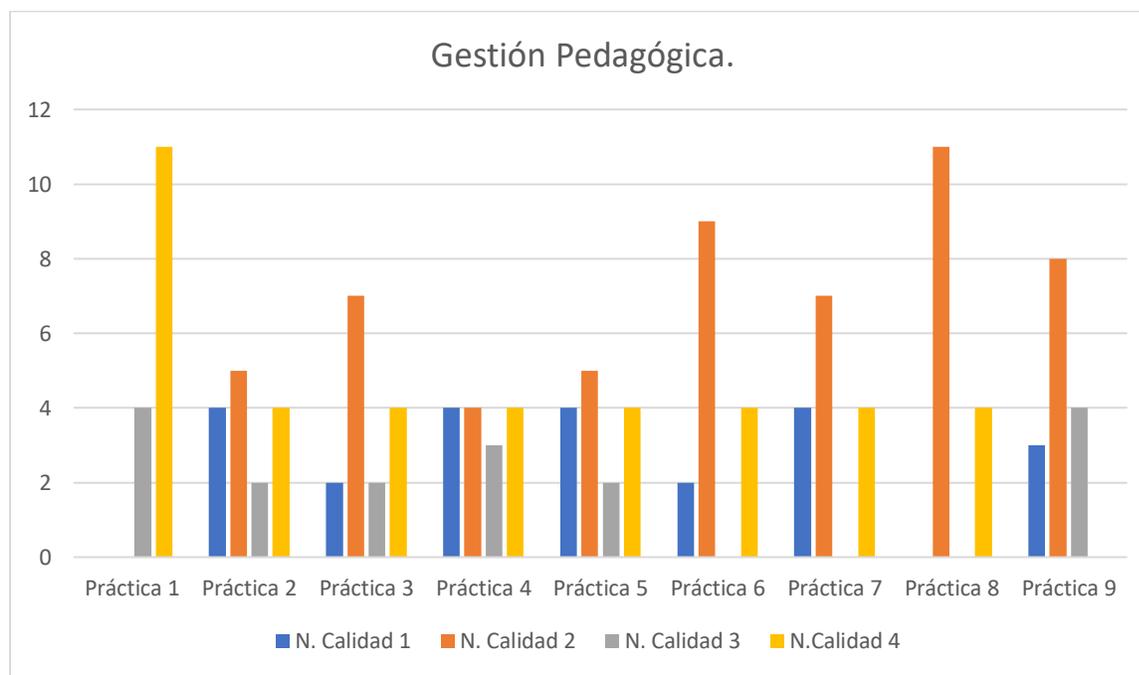


Según los datos se puede mencionar que en las prácticas 1,2,3 y 7 se evidencia un nivel de calidad de 4 de la práctica, correspondiente a una media de un 34% señalando que existe una implementación integral del currículum con prácticas de enseñanza, gestión pedagógica que responden a las necesidades de los estudiantes.

Falta fortalecer las practicas 4,5 y 6 donde se evidencia que el equipo directivo presenta dificultades en identificar las fortalezas y debilidades de los docentes, evitar la sobrecarga e interrupciones de clases y el apoyo temprano a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje, conductual afectivo o social.

Área Gestión Curricular

Dimensión Gestión pedagógica.

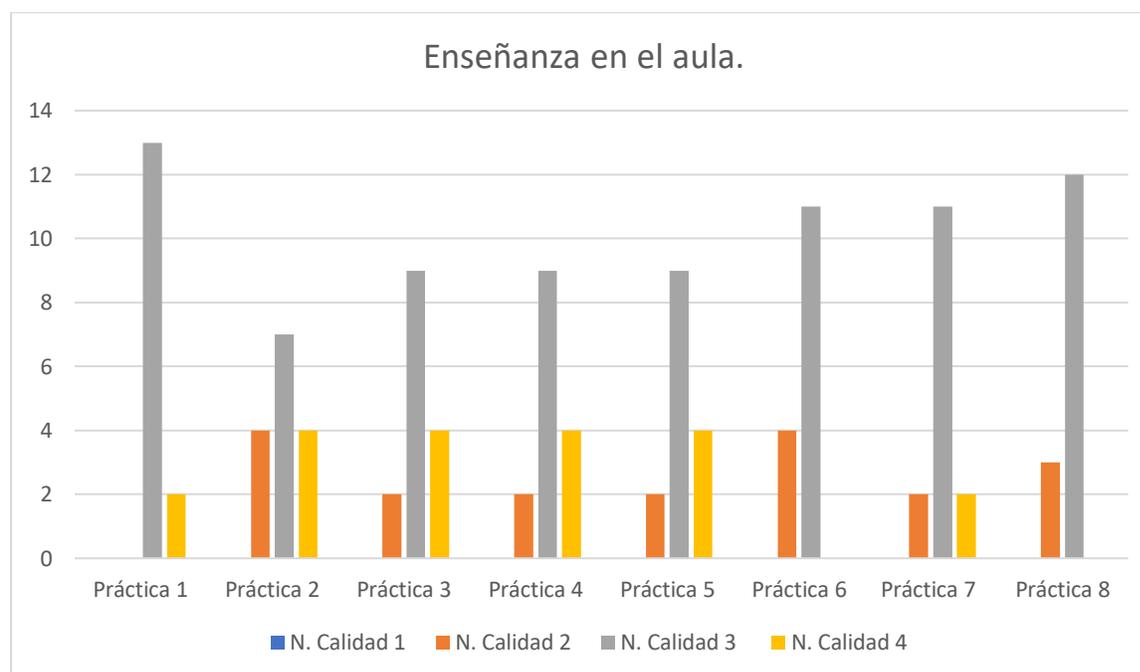


A partir de los resultados de la práctica 1 con un 73% se puede concluir que el equipo directivo organiza de forma equilibrada la asignación y horario de cada docente, considerando la experticia.

A modo general se puede concluir que en las prácticas 2,3,4,5,6,7y,9 presenta una media de un 21% en un nivel de practica deficiente, indicando que se presentan dificultades en procedimientos y prácticas del equipo técnico pedagógico para organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Referente a la práctica 7 indica un Nivel de Calidad 2 correspondiente a un 73% y un 27% Nivel de Calidad 4, resultados sin un nivel intermedio que permita ser concluyente.

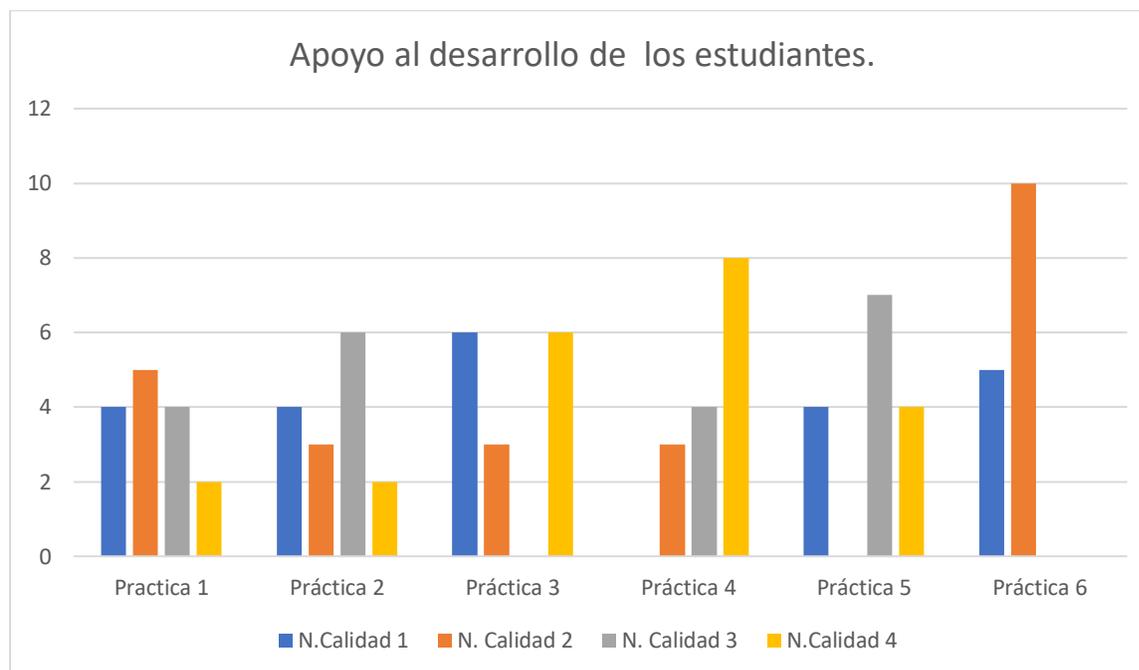
Dimensión Enseñanza y aprendizaje en el aula.



Dimensión presenta en todas sus prácticas niveles altos de calidad de estas. Los porcentajes mayores se ubican en los niveles de calidad 3 y 4 que varía desde un 13 al 87% donde señala que las estrategias utilizadas por los docentes en la sala de clases son efectivas para asegurar el logro de los aprendizajes esperados en los estudiantes.

Sin embargo, hay un bajo porcentaje de profesionales (18%) que no cumple a cabalidad de los estándares de desempeño docente reflejado en la práctica 2,3,4,5,6,7,8. Aunque los porcentajes sean bajos se debe plantear remediales para cambiar el nivel de practica y fortalecer las estrategias para el logro de los aprendizajes.

Dimensión Apoyo al desarrollo de los estudiantes.

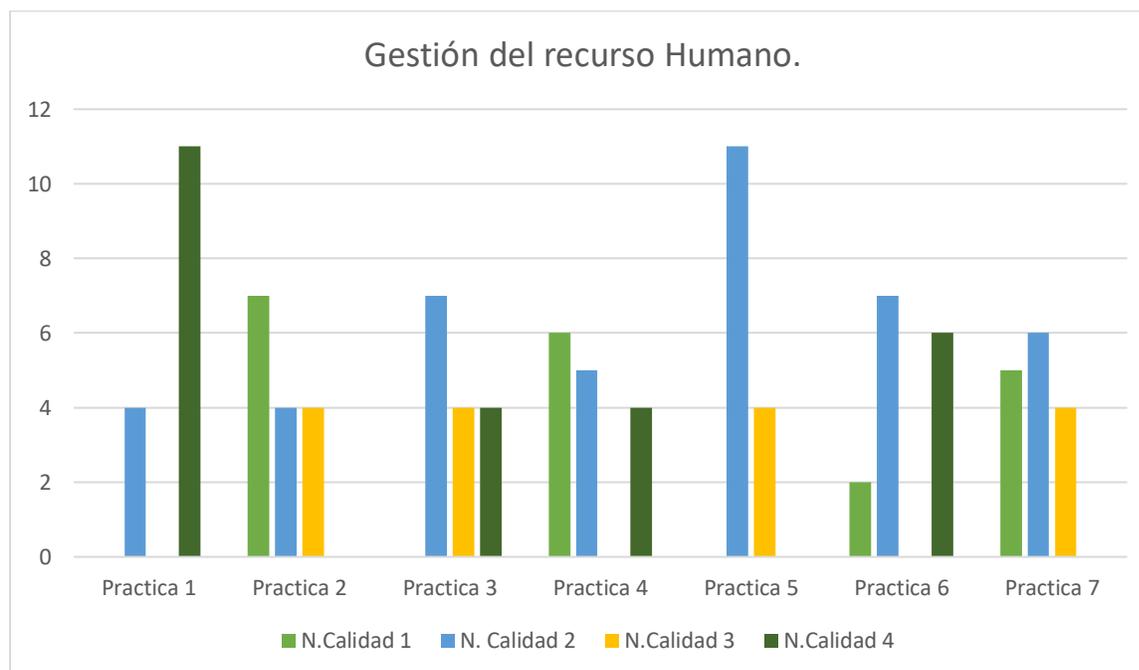


Según los datos del gráfico se puede concluir que los niveles de calidad de prácticas son medianamente equitativos en cada una de ellas. Sin embargo, es un sinónimo de alerta los porcentajes descendido en cada práctica. Práctica 1,2,5 equivale a un 27% de deficiencia, práctica 3 a un 40% y práctica 6 a un 34%. Se evidencia falencias en procedimientos y estrategias para el desarrollo académico, afectivo y social de los estudiantes, considerando los intereses y necesidades de los estudiantes.

Dentro de las prácticas analizadas la número 4 presenta un 53% de nivel de calidad 4, donde el establecimiento cuenta con un plan de trabajo individual para cada estudiante con necesidades educativas especiales, con apoyos académicos, adecuaciones curriculares, trabajo con la familia, procedimientos de evaluación y seguimiento.

Área Gestión de recursos.

Dimensión Gestión del recurso humano.

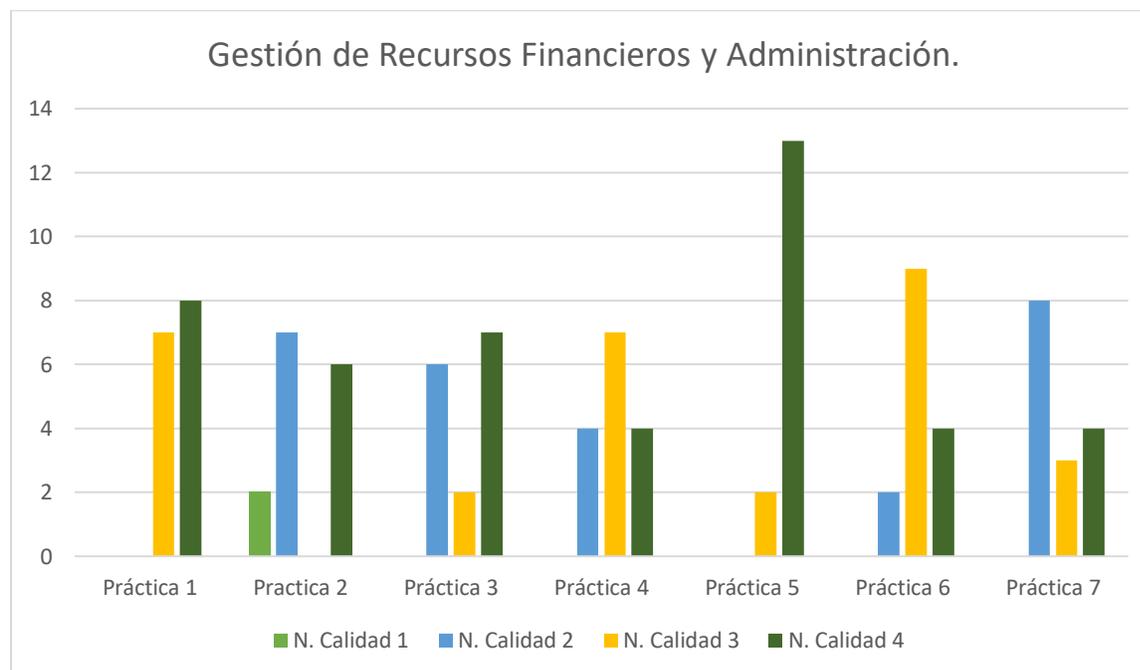


De un total de 15 encuestados el 73% de los profesionales indica que el establecimiento cuenta con personal requerido por normativa para implementar planes de estudio.

Referente la práctica 2 un 47% señala que el establecimiento no implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de remplazos. Sin embargo, hay discrepancia ya que un 27 % indica que existen estos mecanismos, pero falta una evaluación constante de estos procedimientos.

Considerando las siete prácticas para esta dimensión se puede concluir que la prevalencia se encuentra en el nivel de calidad de practica número 2. Concluyendo que existen falencias en los procedimientos y prácticas para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor.

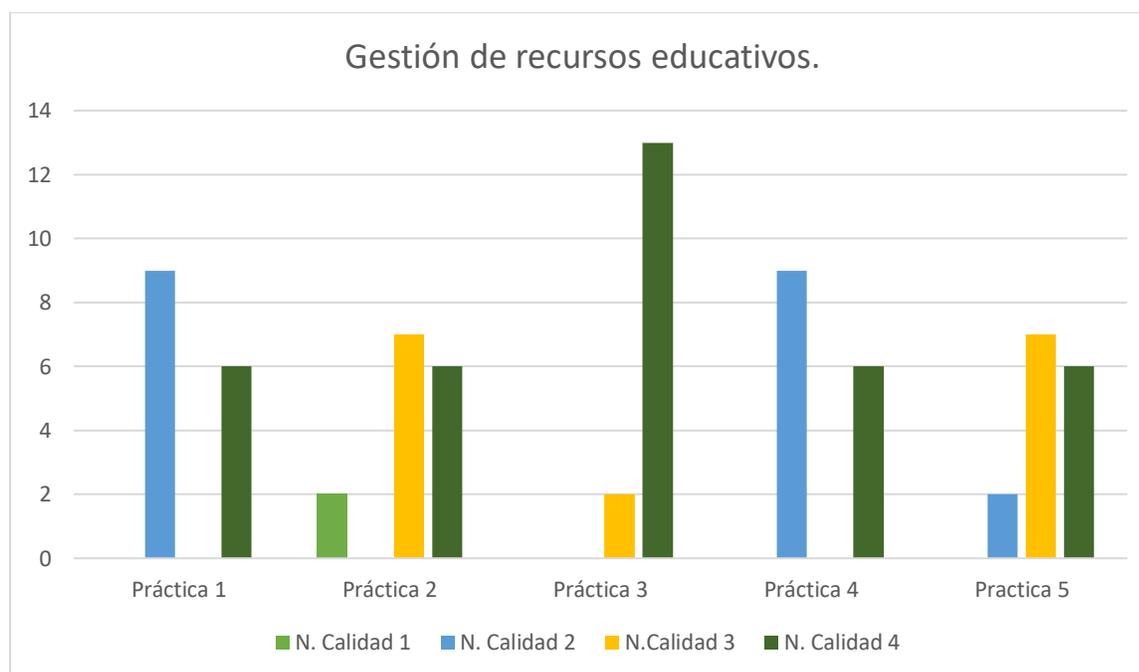
Dimensión Gestión del recursos financieros y administración.



Según el análisis se puede destacar referente a la práctica número 5 que el establecimiento cumple con la legislación vigente, no tiene sanciones de la Superintendencia.

Por lo general, se presentan variaciones en cada una de las practicas con un nivel de calidad de practica que varía del 2 al 4. Concluyendo que las políticas y procedimiento del establecimiento aseguran una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos. Presentando solo una variación mínima de un 13% debido al desconocimiento en la distribución de recursos en cada acción del Plan de Mejoramiento Educativo.

Dimensión Gestión de recursos educativos.



En las prácticas 1 y 4 se identifica niveles de calidad opuestos con un 60% versus un 40% referente a la estructura y recursos educativos TIC para el aprendizaje de los estudiantes y apoyar la labor administrativa.

La práctica 2 tiene un buen nivel de evaluación de calidad referente a los recursos didácticos para potenciar el aprendizaje, siendo un proceso secuencial e instaurado como una práctica pedagógica.

La práctica 3 presenta un excelente nivel de calidad, donde se manifiesta que el establecimiento cuenta con una biblioteca CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes correspondiente a un 87%.

A modo general se concluye que el establecimiento cuenta con una adecuada provisión, organización y uso de los recursos educativos necesarios para el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.

Propuestas de mejora.

1.-Área Formación basada en competencias.

1.1 Dimensión Saber Conocer.

Objetivo.	Acciones a realizar.	Responsable.
Fortalecer a los docentes en base a sus conocimientos, habilidades, actitudes, didáctica y currículum para lograr aprendizajes accesible y significativo en los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar (asesoría ATE) a los docentes cada dos meses en temas de conocimientos disciplinares, desarrollo de habilidades, didáctica y currículum. • Generar encuentros entre docentes de primer y segundo ciclo para dialogar prácticas exitosas y significativas para los estudiantes. 	Equipo directivo Sostenedor
Monitorear la progresión del currículum escolar vigente desde prebásica a octavo año básico.	<ul style="list-style-type: none"> • Registrar en carpetas de docentes planificaciones, evaluaciones, mapas de progresión. Dos veces por semana identificar las habilidades más y menos trabajadas en las unidades de aprendizaje para plantear remediales con los docentes 	Unidad Técnico Pedagógico. Docentes.

Reconocer el error como experiencias en aprendizajes para todos los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> Taller para identificar los errores más frecuentes en la disciplina que enseña y aplicación de estrategias para abordarlas de manera correcta. 	Equipo Técnico Pedagógico. Docentes Expertos I y II
---	--	---

2.2 Dimensión Saber Ser.

Objetivo.	Acciones a realizar.	Responsable.
Promover el desarrollo emocional de los estudiantes.	Realizar Charlas de desarrollo de emociones para los diferentes niveles educativos. Charla 1: conozco mis emociones Charla 2: Expreso mis emociones. Charla 3: Identifico el estado emocional de mis compañeros y profesores	Psicólogos del establecimiento. Equipo directivo
Potenciar el desarrollo de habilidades sociales como la empatía, escuchar y el asertividad de los docentes de prebásico hasta octavo año básico	Ciclo de charlas y taller para potenciar y fortalecer el desarrollo de habilidades sociales. Charla 1: ¿Qué son las habilidades sociales? Charla 2: Estrategias para enseñar habilidades sociales a mis estudiantes.	Dupla sicosocial. Equipo PIE Equipo técnico pedagógico.

	Taller de aplicación: Los docentes deberán incluir en las unidades de trabajo como: empatía, escuchar y el asertividad.	
Fortalecer derechos y responsabilidades de los estudiantes	Cada curso presentará un stand con un tema a desarrollar (educación, amor, familia, etc.) En horario de recreo darán a conocer a sus pares la importancia del derecho o responsabilidad.	Unidad Técnico Pedagógico. Profesor jefe. Estudiantes.

3.3. Dimensión Saber Hacer.

Objetivo.	Acciones a realizar.	Responsable.
Promover espacios de diálogo y reflexión profesional para definición de prácticas pedagógicas que potencien las altas expectativas en los estudiantes.	Compartir experiencias y practicas pedagógicas exitosas que promuevan altas expectativas en los estudiantes. Diálogo de 5 profesores, luego en un plenario comparten experiencias, esta acción se realizará una vez al mes durante los meses de abril hasta diciembre.	Equipo directivo.
Organizar y diálogos profesionales para	Organizar a los docentes 1 vez al mes para que se	Equipo directivo.

promover el desarrollo de altas expectativas en los estudiantes.	realice un diálogo e intercambio de prácticas pedagógicas que potencien altas expectativas en los estudiantes. Calendarizar por mes, grupos e ir rotando a los profesionales.	
--	---	--

2.- Área Liderazgo Pedagógico.

2.1 Dimensión Establecer la Dirección.

Objetivo.	Acciones a realizar.	Responsable.
Socializar el Proyecto Educativo Institucional con la Comunidad Educativa.	<p>Formar reuniones con cada uno de los estamentos del Establecimiento.</p> <p>En estas reuniones se conversará sobre la misión, visión, sellos, valores.</p> <p>Luego se realizará una plenaria (patio del establecimiento) para darlo a conocer, así como sus impactos, y registrar las observaciones y percepciones de los participantes de la comunidad educativa.</p>	Equipo directivo. Profesores líderes.

Difundir y actualizar Proyecto educativo Institucional.	Se difundirá PEI a través de la entrega de Trípticos. Página Web y redes sociales. Entre a los apoderados en libreta de comunicaciones del estudiante.	Equipo directivo. Informático. Centro General de Padres y Apoderados.
Valorar la Importancia y función que cumple cada integrante de la comunidad educativa.	Reconocimientos. Una vez al mes se elige un integrante de cada estamento. Y se reconocerá una cualidad, valor, habilidad destacada en su trabajo. A través de un diploma y un aplauso en la formación del día lunes.	Convivencia Escolar. Orientación. Equipo de bienestar.

2.2 Dimensión Rediseñar la Organización.

Objetivo.	Acciones a realizar.	Responsable.
Promover condiciones y una cultura inclusiva, abordando temas como la dignidad, respeto, derechos y deberes.	Dos veces en el año se realizará Feria de la inclusión, donde se invitará a participar a diferentes instituciones, empresas, apoderados con emprendimientos, Junta Vecinal. Esta acción se realizará en el patio del establecimiento.	Equipo directivo. Profesores Centro General de Padres.
Conocer la importancia de las habilidades	Acción 1: Charla impartida por un sociólogo al equipo directivo	Equipo directivo.

<p>sociales para formación de líderes en Comunidades escolares</p>	<p>y luego a los docentes sobre importancia del otro en mi trabajo, su influencia, la confianza.</p> <p>Acción 2: Cartas secretas, los docentes en grupos de 5 elaboraran una carta con el tema “Como me gusta que me traten en mi trabajo”</p> <p>Así mismo los diferentes estamentos.</p> <p>Luego el equipo directivo se reunirá a leer y tomar apuntes de los aspectos más importantes de las cartas para reflexionar sobre su actuar y plantear estrategias para una sana convivencia en el Establecimiento.</p> <p>Actividad se realizará en el mes de abril y noviembre.</p>	<p>Convivencia Escolar. Departamento de Orientación.</p>
<p>Disfrutar de elementos de la naturaleza para afianzar relaciones profesionales</p>	<p>Salida a vivero Municipal. Durante el mes de abril y diciembre directivos, docentes, asistentes de aula y aseo participaran en una convivencia al aire libre donde conversaran, realizaran juegos y karaoke.</p>	<p>Directivos Convivencia escolar Profesores.</p>

2.3 Dimensión Desarrollar Personas.

Objetivo.	Acciones a realizar.	Responsable.
Afianzas comunicativos con el sostenedor.	Mesas de trabajo: Se realiza con la participación de directores y sostenedor con el propósito de implementar estrategias de búsqueda, selección y retención de docentes y asistentes de educación. Directores darán a conocer su dotación de profesionales y la importancia en el cargo	Sostenedor Directores.
Reconocer y celebrar logros individuales y colectivos	Panel de destacados: Una vez al mes se destacará a integrantes de la Comunidad escolar ya sea por un valor, finalización de cursos, Magíster, logros con sus estudiantes, actividades deportivas. El objetivo destacar las cualidades, virtudes, habilidades de todos los integrantes de la comunidad escolar.	Departamento de convivencia y Bienestar.

2.4 Dimensión Gestionar la Instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela.

Objetivo.	Acciones a realizar.	Responsable.
<p>Monitorear la implementación integral de currículum en los niveles de prebásica y básica.</p>	<p>Reuniones técnicas: Todos los lunes se realizará revisión en conjunto con los docentes sobre la implementación del currículum. Abarcando temas como Planificaciones, prácticas de enseñanza, evaluación logros de aprendizaje. Luego a fin de mes se realizará reflexión colectiva sobre el trabajo realizado.</p>	<p>Unidad Técnico Pedagógico.</p>
<p>Identificar fortalezas y debilidades de los docentes para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.</p>	<p>Acompañamiento al aula: dos veces en el semestre se acompañará al profesor en el aula, a través de una pauta (previamente socializada) se detectarán fortalezas y debilidades de los docentes. A partir de sus falencias se plantearán acciones concretas y en las fortalezas se potenciarán a través del reconocimiento y el diálogo profesional.</p>	<p>Unidad Técnico Pedagógico.</p>

3.- Área Gestión Curricular.

3.1 Dimensión Gestión Pedagógico.

Objetivo.	Acciones a realizar.	Responsable.
Organizar las acciones planificadas durante el año, anticipando frente a posibles interrupciones.	Organizar reuniones mensuales para verificar si las acciones calendarizadas se están cumpliendo. En caso contrario realizar modificaciones para retomar la organización inicial.	Equipo directivo.

3.2 Dimensión enseñanza y Aprendizaje en el Aula.

Objetivo.	Acciones a realizar.	Responsable.
Potenciar estrategias utilizadas por los docentes para asegurar el logro de los aprendizajes.	Apoyo de ATE: Se realizará capacitación a los docentes desde prebásica hasta Octavo año. Referente a estrategias de enseñanza, Progresión de los aprendizajes según edades, Estrategias motivadoras, retroalimentación efectiva.	Equipo directivo
Innovar en estrategias de enseñanza aprendizaje incluyendo las TIC	Capacitación: Se realizarán cuatro sesiones en el año donde el informático especialista en su área enseñará el uso de plataforma, Apps, creación de juegos con el objetivo de	Equipo de Unidad Técnico Pedagógico. Informático.

	innovar el proceso de enseñanza aprendizaje.	
--	--	--

3.3 Dimensión Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes.

Objetivo.	Acciones a realizar.	Responsable.
Implementar estrategias de seguimiento a estudiante con probabilidades de desertar.	En reuniones Técnico pedagógico se tomará registro de los estudiantes con faltas de asistencia, bajo rendimiento, dificultades académicas. Se platearán estrategias por estamento para resguardar al estudiante.	Equipo directivo Profesores.
Identificar interés de los estudiantes para el desarrollo de academias.	Se realizará encuesta en el mes de marzo para identificar las preferencias de los estudiantes. A partir de los resultados se crearán academias.	Equipo directivo Profesores jefes

4.- Área Gestión de Recursos.

4.1 Dimensión Gestión del Recurso Humano.

Objetivo.	Acciones a realizar.	Responsable.
Delegar horas de colaboración a docentes de primer y segundo ciclo	Durante la elaboración del horario de los docentes se designarán 2 o 4 horas de colaboración a los docentes con el fin de cubrir licencias. Equipo directivo también cumplirá este objetivo con una cantidad de 6 horas.	Equipo directivo.

4.2 Dimensión Gestión de Recursos financieros y de Administración.

Objetivo.	Acciones a realizar.	Responsable.
Dar a conocer procedimientos y metodología de trabajo del director.	Durante el mes de marzo y noviembre, director dará a conocer su sistema de trabajo, procedimientos, y el cumplimiento de metas, redes de apoyo. Estrategias efectivas que ha llevado el establecimiento educacional, adquisiciones e insumos.	Equipo directivo.

4.3 Dimensión Gestión de Recursos Educativos.

Objetivo.	Acciones a realizar.	Responsable.
Resguardar las condiciones para la utilización de recursos TIC	Reunión semestral para evaluar la utilización de los recursos TIC del Establecimiento.	Equipo técnico Informático
Fortalecer Centro de recursos para el aprendizaje (CRA)	Reunión con sostenedor para la obtención de equipamiento completo (mobiliario y obtención de ejemplares de literatura) para biblioteca escolar.	Director.

Conclusión.

Es de suma relevancia dentro de una unidad educativa contar con directores y jefes técnicos que ejerzan un rol activo en relación a los procesos de cambio. Que cuenten con habilidades y competencias para que guíen los procesos de cambio en las escuelas. Equipos capaces de ir generando un clima de buena convivencia y compromiso con la labor a realizar, haciendo que una parte mayoritaria de los actores del establecimiento compartan los propósitos del cambio, se involucren en los nuevos desafíos y cumplan las exigencias que el trabajo de asesoría requiere, dando apoyo permanente a los docentes, garantizando los tiempos y espacios de trabajo e involucrando en el cambio a todos o la mayoría de los docentes.

El rol del docente en la educación basada en competencias es fundamental, ya que es considerado un mediador porque propicia en el estudiante el descubrirse a sí mismo como seres humanos responsables con sentido ético y con el valor de saber lo que implica la propia existencia y razón de ser, preparados para enfrentar diversos obstáculos en el ámbito educacional y posteriormente laboral. Según González 1995 el docente es quien más tiene que aportar al currículo, por ello es necesario buscar vías que permitan el trabajo colaborativo, análisis entre la congruencia, la intencionalidad y la operación del currículo, reformulando sus prácticas pedagógicas para un aprendizaje significativo y el desarrollo exitoso de competencias.

Los resultados obtenidos mediante la aplicación de instrumentos aplicados a docentes, directivos y educadores evidencia que el área de Gestión Curricular y Liderazgo Pedagógico incide directamente en el desarrollo de las competencias sin hacer distinción entre el efecto directo e indirecto para que una organización o institución trabaje en base al desarrollo de competencias se necesita del aporte individual y el trabajo en equipo, logrando metas comunes. Para ello, el Proyecto Educativo Institucional y el Plan de Mejoramiento son instrumentos claves.

Cada una de las propuestas de mejora, apuntan a reformular áreas descendidas y fortalecer aún más las practicas ya instauradas. Con ello se busca por un lado mejorar la educación, buscando aplicar dentro del aula un sistema de prácticas, estrategias y metodologías que permitan al alumno disfrutar de su aprendizaje y convertirse en profesionales consolidades en el saber conocer, ser y hacer. El docente como participante de este hecho conoce los elementos y condiciones que resultan favorables para el proceso de enseñanza y aprendizaje.

BIBLIOGRAFIA

Modelo de formación por competencias: Una educación para conocer, hacer y ser. (2019)

Recuperado de:

<https://www.educarchile.cl/modelo-de-formacion-por-competencias-una-educacion-para-conocer-hacer-y-ser>

Rodríguez, Gairín (2017) Influencia de las Prácticas de Liderazgo Pedagógico en las Prácticas Pedagógicas Docentes: caso en Chile de las Unidades Técnicas Pedagógicas Universidad de Barcelona.

Soriano A (2014) Diseño y validación de instrumentos de medición. Universidad Don Bosco, año 8, No.13, Julio-Diciembre de 2014, pp. 19-40

Volante P, Bogolasky F, Derby F, Gutiérrez G. (2015) Hacia una teoría de acción en gestión curricular: Estudio de caso de enseñanza secundaria en matemática. Pontificia Universidad Católica, Chile 2015.

Yolanda Argudín Vásquez. Educación basada en competencia. Recuperado de: https://www.uv.mx/dgdaie/files/2013/09/ArgudinEducacion_basada_en_competencias.pdf

Anexos.



Diagnóstico de las áreas Formación Basada en Competencias, Liderazgo Pedagógico, Gestión Curricular y Gestión de Recursos.

Nombre y apellidos	Jeanette del Pilar Mauffray Iturra.
Filiación	Profesora de Educación General Básica, Magíster en Educación, Gestión Directiva Escolar.
Título de la investigación	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 República Argentina de la comuna de Antofagasta, región de Antofagasta.
Objetivo de investigación	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.

Instrucciones:

A continuación, se presentarán diversos enunciados de prácticas establecidas por cada área: Formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión del currículum y gestión de recursos. En cada afirmación debe marcar según la escala de valoración, de acuerdo a lo que usted considera pertinente según su contexto.

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	El quehacer incorpora un propósito 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. 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. MBE, 2021

Prácticas. Indique su grado de acuerdo en las siguientes afirmaciones.	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los (as) docentes del establecimiento comprenden los conocimientos fundamentales de la disciplina que enseña, las habilidades y actitudes que favorecen su aprendizaje y las relaciones entre ellos.				
2. Los (as) docentes identifican las dificultades y concepciones erróneas más frecuentes de la disciplina que enseña, comprende como interfieren con el aprendizaje y conoce estrategias para anticiparlas y abordarlas.				
3. Los (as) docentes comprenden los fundamentos, la estructura, los conocimientos, las habilidades, las actitudes y la progresión del currículum escolar de la disciplina que enseña.				
4. Los (as) docentes analizan e interpretan los recursos y documentos que acompañan el currículum, tales como planes y programas de estudio, textos escolares y estándares de aprendizaje, en función de las características, necesidades e intereses de sus estudiantes y del Proyecto Educativo Institucional.				
5. Los (as) 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.				
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.				

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. MBE, 2021				
Prácticas. Indique su grado de acuerdo en las siguientes afirmaciones.	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los (as) docentes observan y comprenden el estado emocional de sus estudiantes sus variaciones, para establecer vínculos significativos y profundos con ellos (as)				
2. Los (as) docentes promueven que sus estudiantes practiquen habilidades sociales tales como la escucha, la empatía y asertividad, en sus interacciones con pares y adultos.				
3. Los (as) docentes implementan estrategias para que sus estudiantes desarrollen habilidades para identificar sus aptitudes e intereses personales, reconocer y regular sus emociones, tomar decisiones en forma responsable y autónoma, establecer				

relaciones positivas, manejar situaciones desafiantes y cuidar de sí mismos, tanto física como mentalmente.				
4. Promueve oportunidades para que sus estudiantes desarrollen conocimientos y habilidades que les permitan valorar la diversidad y establecer relaciones constructivas con personas de diferentes grupos culturales y étnicos en una sociedad multicultural.				
5. Los docentes promueven oportunidades para que sus estudiantes conozcan sus derechos y responsabilidades, participando en forma ética, responsable, tolerante y solidaria en la comunidad escolar.				

1.3. Dimensión: Saber hacer

Proceso general a evaluar: Implementar estrategias de enseñanza basadas en una comunicación clara y precisa, para atender las diferencias individuales y promover altas expectativas, participación y colaboración de los/las estudiantes en actividades inclusivas y desafiantes orientadas al logro de aprendizajes profundos. MBE, 2021				
Prácticas. Indique su grado de acuerdo en las siguientes afirmaciones.	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los (as) docentes comunican con claridad los objetivos de aprendizaje y comprueba que sus estudiantes los comprendan y puedan relacionarlos con sus propias metas.				
2. Los (as) docentes comunican y demuestran altas expectativas de aprendizaje a todos sus estudiantes y				

los/as ayuda a abordar los desafíos como una oportunidad para reflexionar acerca de los esfuerzos necesarios para alcanzar dichas expectativas.				
3. El (la) docente explora, mediante diversos recursos pedagógicos atingentes a la disciplina que enseña, experiencias, conocimientos previos, disposiciones e intereses de los estudiantes, para detectar concepciones erróneas y realizar conexiones significativas con el nuevo conocimiento.				
4. El (la) docente organiza el trabajo de los estudiantes, equilibrando momentos de aprendizaje individual y colaborativo, a través de tareas que impliquen practicas reflexivas, comunicación de ideas, elaboración de productos, salidas a terreno u otros.				
5. El (la) docente ajusta su práctica pedagógica en función de las situaciones contextuales, las respuestas de los /as estudiantes y las evidencias que recopila mediate monitoreo de sus progresos, para atender a sus ritmos de aprendizaje, sus diferencias individuales y sus necesidades de apoyo formativo.				
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.				

2. Área Liderazgo pedagógico.

2.1. Dimensión: Establecer dirección

Proceso general a evaluar: Establecimiento de metas y expectativas				
Prácticas. Indique su grado de acuerdo en las siguientes afirmaciones.	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo define y 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 como la tolerancia, respeto, responsabilidad.				
2. El equipo directivo traduce objetivos institucionales en planes de mejoramiento y metas de corto y mediano plazo, en el marco de procesos de planificación participativos.				
3. El equipo directivo difunde y explica los objetivos, planes y metas institucionales, así como sus avances a todos los actores de la comunidad educativa.				
4. El equipo directivo promueve y modela activamente una cultura escolar inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes y desempeño de todos los miembros del establecimiento.				
5. El equipo directivo desarrolla una comunicación y coordinación estratégica y efectiva con el sostenedor para el logro de los objetivos institucionales y de las políticas locales.				

2.2. Dimensión: Rediseñar la organización.

Proceso general a evaluar: Obtención y mantención de recursos de manera estratégica				
Prácticas. Indique su grado de acuerdo en las siguientes afirmaciones.	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 para mejorar continuamente.				
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.				

2.3. Dimensión: Desarrollar personas.

Proceso general a evaluar: Promocionar y participar en el aprendizaje y desarrollo profesional docente				
Prácticas. Indique su grado de acuerdo en las siguientes afirmaciones.	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo desarrolla e implementa, en conjunto con su sostenedor, estrategias efectivas de búsqueda, selección, inducción y retención de docentes y asistentes de la educación.				
2. El equipo directivo identifica y prioriza las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo.				
3. El equipo directivo reconoce y celebra los logros individuales y colectivos de las personas que trabajan en el establecimiento.				

4. El equipo directivo apoya y demuestra consideración por las necesidades personales y el bienestar de cada una de las personas de la institución.				
5. El equipo directivo demuestra confianza en las capacidades de sus equipos y promueven el surgimiento de liderazgos al interior de la 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.				

2.4. Dimensión: Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela.

Proceso general a evaluar: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículum				
Prácticas. Indique su grado de acuerdo en las siguientes afirmaciones.	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo asegura la articulación y coherencia del currículum con las prácticas de enseñanza y evaluación como entre los diferentes niveles de enseñanza y asignaturas.				
2. El equipo directivo monitorea la implementación integral del currículum y los logros de aprendizaje en todos los ámbitos formativos de los estudiantes para el mejoramiento de los procesos de enseñanza y la gestión pedagógica.				

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

3. Área de gestión curricular.

3.1 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. Indique su grado de acuerdo en las siguientes afirmaciones.	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. 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).				
2. 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.				
3. 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.				
4. El equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de la cobertura curricular.				

<p>5. 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.</p>				
<p>6. 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.</p>				
<p>7. 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.</p>				
<p>8. 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.</p>				
<p>9. 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.</p>				

3.2 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. Indique su grado de acuerdo en las siguientes afirmaciones.	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los (as) 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 (as) profesores introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual.				
3. Los (as) 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 (as) docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.				
5. Los (as) 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 (as) profesores logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros).				

7. Los (as) 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 (as) 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.				

3.3. 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 educativas.				
Prácticas. Indique su grado de acuerdo en las siguientes afirmaciones.	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear oportunamente 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. Realizando un seguimiento continuo de estas.				
3. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los				

estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.				
4. El establecimiento cuenta con un plan de trabajo individual para cada estudiante con necesidades educativas especiales que incluye apoyos académicos diferenciados, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia, y procedimientos de evaluación y seguimiento.				
5. El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema.				
6. El establecimiento cuenta con un sistema de orientación vocacional que apoya a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y superiores, que incluye la entrega de información actualizada sobre alternativas de estudio, instituciones, sistemas de ingreso, becas y créditos.				

4. Área Gestión de Recursos

4.1. Dimensión: Gestión del recurso humano.

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor.				
Prácticas. Indique su grado de acuerdo en las siguientes afirmaciones.	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con profesionales requeridos por normativa para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos educativos				

propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones.				
2. El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias.				
3. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.				
4. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus profesores.				
5. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.				
6. El establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.				
7. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.				

4.2. 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. Indique su grado de acuerdo en las siguientes afirmaciones.	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.				

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



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 República Argentina, de la comuna Antofagasta, región Antofagasta.

Objetivo del trabajo

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

Revisión del instrumento

El instrumento debe considerar lo siguiente:

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

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

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

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

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:	
Motivos por los que se considera adecuado	Es un instrumento excelente para lograr obtener la información que se quiere conseguir, es claro y preciso en cada una de sus dimensiones y prácticas. Es fácil su lectura y seguimiento para responder.
Motivos por los que se considera no adecuado	

Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	
---	--

Identificación del experto

Nombre y apellidos	Bárbara Franchesca García Figueroa, Jeanette del Pilar Mauffray Iturra
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Profesora de Enseñanza General Básica, Magíster en Educación Gestión Directiva Escolar. Escuela República Argentina D-90
e-mail	Bgarcia.inspectoriad90mail.com
Fecha de la validación (día, mes y año):	01 de junio del 2023