



Trabajo Final para obtener el Grado de Magíster Profesional en Educación, mención en CURRÍCULUM Y EVALUACIÓN BASADO EN COMPETENCIAS

Diagnóstico y propuestas de mejora de las áreas de formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos del colegio EL RETIRO, De la ciudad de SAN ANTONIO, región de VALPARAISO.

Nombre del candidato/a a magíster: Jorge Contreras Martínez

Nombre del tutor disciplinar: Rocío Soledad Riffo San Martín

Nombre tutor metodológico: Marlenis Martínez Fuentes

Mayo-2023

Índice:

1. Resumen.....	3
2. Introducción.....	4
3. Marco teórico.....	5
3.1 Objetivo.....	5
3.2 Encuesta.....	7
3.3 Planificación.....	7
3.4 Curriculum.....	8
3.5 Análisis de resultados.....	9
3.6 Investigación.....	9
3.7 Hipótesis.....	10
3.8 Calidad.....	11
3.9 Aptitudes.....	13
3.10 Habilidades.....	13
3.11 Destrezas.....	14
3.12 Capacidades.....	15
3.13 Problema.....	16
3.14 Entrevista.....	17
4. Marco contextual.....	18
5. Diseño y aplicación del instrumento de evaluación.....	20
6. Análisis de resultados.....	31
7. Propuesta de mejora.....	39
8. Conclusión.....	47
9. Bibliografía.....	49
10. Anexos.....	50

1.Resumen

Se dará a conocer parte de la realidad, de cómo se realizan las clases dentro de las aulas, y la coherencia que existe entre la práctica, y la planificación de cada una de las clases realizadas.

Por otra parte, este estudio permitirá obtener información del trabajo realizado por el equipo directivo de la institución, para la mejora de la calidad de la educación, y como se ve reflejada en el trabajo docente de cada uno de los docentes que participaron dentro de la encuesta para la toma de muestras, con la que se logró realizar el estudio dentro del establecimiento.

La naturaleza de esta investigación es cualitativa. Tal como su nombre lo dice, son estudios de cualidades, actitudes y conductas, por lo cual se puede recabar una gran cantidad de información de los agentes participantes (docentes del establecimiento)

2.Introducción

-El Plan de Mejoramiento Educativo del colegio El Retiro De San Antonio tiene como objetivo presentar el accionar y mejoramiento continuo de los aprendizajes, de todos nuestros estudiantes, nuestra institución educativa, está centrada en un Trabajo en Equipo que permita generar un ambiente de aprendizajes activos, colaborativos y significativos para el alumno/a, con un diseño organizacional flexible que sitúe a directivos, profesores y estudiantes como protagonistas reales del quehacer pedagógico; en el que cada uno conozca y adquiera un compromiso con sus roles y funciones, como también el cumplimiento de ellos. El PME, está vinculado con nuestra misión y visión con el trabajo eficaz de las prácticas pedagógicas, organizando la comunidad escolar para un logro de calidad de las metas propuestas

- El objetivo de esta investigación es “perfeccionar las habilidades, destrezas y aptitudes de los profesionales, guiándose en las buenas prácticas y mejores métodos de trabajo que reflejen una calidad en el hacer de cada profesional del colegio EL RETIRO. De la ciudad de SAN ANTONIO, región de VALPARAISO”

- El método de investigación empleado para realizar este trabajo investigativo es la investigación cualitativa, por lo cual está ligada a la recolección de datos para la realización de la investigación, y así poder llegar al objetivo de la investigación, que es dar cuenta de la coherencia existente entre la planificación de clases, y la realidad a la cual se enfrenta el equipo docente al momento de realizar sus clases en el aula

- Con los resultados obtenidos, se puede denotar que, cada docente tiene una perspectiva diferente de la realización de las clases a las cuales está ligado. Así como también podemos decir que cada uno de los profesores tiene una realidad diferente al momento de la realización de sus clases.

- La recopilación de información se realizó a través de una encuesta, la cual fue realizada a los docentes del establecimiento, que de manera voluntaria accedieron a realizarla, para entregar sus experiencias dentro del establecimiento.

3. Marco teórico

Para mejorar la calidad de la educación nacional debemos trabajar diferentes áreas. Por ejemplo, las habilidades, destrezas y aptitudes de los profesionales, con las que se podrán ir trabajando diferentes aspectos y habilidades para mejorar la calidad de la educación.

Para ello debemos identificar el problema a atacar (problema de investigación), a través de una investigación dentro del lugar a estudiar, formular diferentes hipótesis, para obtener el mejor resultado. Para ello se emplean una variedad de estrategias, las cuales, deben ser favorables para mejorar la calidad de la enseñanza entregada, y así poder realizar un análisis de resultados, para poder cumplir los objetivos deseados.

Buscamos verificar la coherencia de las clases planificadas, con la realidad dentro de la sala y se ajusta al curricular nacional, por lo que se realiza una encuesta a los docentes del establecimiento, para verificar sus experiencias dentro del establecimiento. También se busca identificar cuáles son los recursos humanos, y gestiones económicas que se ven dentro del establecimiento.

Palabras claves:

Calidad, habilidades, investigación, destrezas, aptitudes, problema, hipótesis, estrategias, objetivo, análisis resultado, curriculum, planificación, entrevista.

3.1 Objetivo:

- Los objetivos de la investigación del proceso científico, formulado a partir del planteamiento del problema, orientan a la búsqueda de respuestas de la situación descrita, objeto de la investigación. Por ello, señala el autor que es de mucha ayuda responder a la pregunta: ¿Para qué y qué busco con la investigación propuesta? Dar respuesta a este interrogante permite delimitar el marco de estudio y sus alcances. (Méndez, 1999).

- El objetivo viene directamente de la definición del problema y que el problema es el “que” de su estudio, mientras que el objetivo constituye el “que se va a ofrecer”, así que el objetivo es el producto de la investigación, es lo que se va a lograr cuando termine la investigación. (Schmelkes, 2001).
- Los objetivos de la investigación tienen la finalidad de señalar a lo que se aspira en la investigación y deben expresarse con claridad, pues son guías del estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2004).
- Un objetivo es la intención clara de un investigador de lograr o alcanzar un resultado a lo largo de una investigación o de una meta al término de un estudio de investigación. Un objetivo se refiere a lo que el investigador intenta hacer sobre el problema con base en su estudio. Todo objetivo de investigación debe orientarse al logro o generación de conocimientos (Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio, 2014; Hurtado de Barrera, 2004).
- Los objetivos se relacionan con el ESTUDIO y no con el TEMA. Los objetivos se refieren a lo que el investigador intenta lograr con base en el estudio y desarrollo de un proceso investigativo (Francis, Bork y Cartens, 1989)
- Cuando la investigación será de tipo descriptivo, **los** objetivos deberán ser coherentes con su gran propósito que es el de indicar cómo es un fenómeno, cómo se manifiesta, características son sus características o propiedades y componentes y en qué condiciones se manifiesta (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Bautista Lucio, 2014)
- Las encuestas obtienen información sistemáticamente de los encuestados a través de preguntas, ya sea personales, telefónicas o por correo. (Richard L. Sandhusen, 2002)
- Las encuestas son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado. Según el mencionado autor, el método de encuesta incluye un cuestionario estructurado que se da a los encuestados y que está diseñado para obtener información específica. (Naresh K. Malhotra, 1999)

- Las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar *a priori* las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo. (Trespalacios, Vázquez y Bello, 2005)

3.2 Encuesta:

- Una encuesta consiste en reunir datos entrevistando a la gente (Stanton, Etzel y Walker, 2004)

- Una encuesta es una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población (García Fernando, 2003).

- Según Pardinás (1991), la encuesta es un sistema de preguntas que tiene como finalidad obtener datos para una investigación. También resulta ser un eficaz auxiliar en la observación científica. Esta técnica uniformiza la técnica de la observación, también permite aislar ciertos problemas que nos interesan

3.3 Planificación:

- La planificación es el proceso de definir el curso de acción y los procedimientos requeridos para alcanzar los objetivos y metas. En otras palabras, es el plan que se establece de lo que hay que hacer para llegar al estado final deseado (Cortés, 1998).

- "La planificación es un proceso de toma de decisiones para alcanzar un futuro deseado, teniendo en cuenta la situación actual y los factores internos y externos que pueden influir en el logro de los objetivos" (Jiménez, 1982).

- "Es el proceso de seleccionar información y hacer suposiciones respecto al futuro para formular las actividades necesarias para realizar los objetivos organizacionales" (Terry, 1987).

- Existen diferentes tipos de planificaciones, por ejemplo:

- Planificación de corto plazo: el período que cubre es de un año.
- Planificación de mediano plazo: el período que cubre es más de un año y menos de cinco.
- Planificación de largo plazo: el período que cubre es de más de cinco años" (W. Jiménez C., 1982).

3.4 Curriculum:

- definen el curriculum como un conjunto de experiencias que los alumnos llevan a cabo bajo la orientación de la escuela. (CASWELL Y CAMPBELL, 1935)

- quien define curriculum como el rango total de experiencias dirigidas o no, desarrolladas en una persona, a la cual se le da un entrenamiento consiente para completar y perfeccionar una tarea. (BOBBIT, 1918)

- afirma que el curriculum es "el esfuerzo conjunto y planificado de toda la escuela, destinado a conducir el aprendizaje de los alumnos hacia resultados de aprendizaje predeterminados". (INLOW, 1966)

- nos dice que un curriculum es una tentativa para comunicar los principios y rasgos esenciales de un propósito educativo, de forma tal que permanezca abierto a discusión crítica y pueda ser trasladado efectivamente a la práctica. (STENHOUSE,1981)

3.5 Análisis de resultados:

-“Una investigación científica arranca con la percepción de que el acervo de conocimiento disponible es insuficiente para manejar determinados problemas (Bunge, 2002)

-Es una técnica muy útil para analizar los procesos de comunicación en muy diversos contextos. (Hernández, 1998),

- Se considera sobre todo como un método de observación y medición. En lugar de observar el comportamiento de las personas en forma directa, o de pedirles que respondan a escalas, o aun de entrevistarlas, el investigador toma las comunicaciones que la gente ha producido y pregunta acerca de dichas comunicaciones. (Kerlinger, 1988),

- “El análisis de contenido puede utilizarse tanto desde un enfoque cuantitativo como cualitativo, en función de la propia naturaleza de los objetivos específicos a investigar, estando el enfoque a emplear condicionado en parte por el propio campo en el que se pretende aplicar el análisis de contenido” (Ortega E., 2002)

- El Análisis de Contenido stricto sensu se define como una técnica que posibilita el examen metódico , sistemático, objetivo y, en determinadas ocasiones, cuantitativo, del contenido de ciertos textos, con el fin de clasificar e interpretar sus elementos constitutivos y que no son totalmente accesibles a la lectura inmediata. (Robert y Bouillaguet, 1997)

3.6 Investigación:

“La investigación científica es un proceso que, mediante la aplicación del método científico, procura obtener información relevante y fidedigna, para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento Tamayo (2004):

-Estudio sistemático y objetivo de un tema claramente delimitado, basado en fuentes apropiadas y tendiente a la estructuración de un todo unificado". (Gutiérrez, 1993).

- "Una investigación científica arranca con la percepción de que el acervo de conocimiento disponible es insuficiente para manejar determinados problemas" (Bunge, 2002).
- "La investigación puede ser definida como una serie de métodos para resolver problemas cuyas soluciones necesitan ser obtenidas a través de una serie de operaciones lógicas, tomando como punto de partida datos objetivos."(Arias G., 1974)
- "La investigación es un procedimiento reflexivo, sistemático, controlado y crítico que tiene por finalidad descubrir o interpretar los hechos y fenómenos, relaciones y leyes de un determinado ámbito de la realidad...-una búsqueda de hechos, un camino para conocer la realidad, un procedimiento para conocer verdades parciales,-o mejor-, para descubrir no falsedades parciales."(Ander-Egg, 1992)

3.7 Hipótesis:

- Las hipótesis son explicaciones tentativas de un fenómeno investigado, formuladas a manera de proposiciones. Una hipótesis debe desarrollarse con una mente abierta y dispuesta a aprender, pues de lo contrario se estaría tratando de imponer ideas, lo cual es completamente erróneo (Izcara, 2014).
- Una hipótesis no necesariamente tiene que ser verdadera (Laudó, 2012).
- Sabino plantea que se define la hipótesis como un intento de explicación o una respuesta «provisional» a un fenómeno (Sabino, 2014).
- Método se usa en la rama científica para luego comprobar las hipótesis a través de los experimentos. (Prados, 2012)
- Las hipótesis son posibles soluciones del problema que se expresan como generalizaciones o proposiciones. Se trata de enunciados que constan de elementos expresados según un sistema ordenado de relaciones, que pretenden describir o explicar condiciones o sucesos aún no confirmados por los hechos. A esta definición, se debe agregar que la hipótesis es más que una suposición o

conjetura y que su formulación implica y exige constituirse como parte de un sistema de conocimiento, al mismo tiempo que ayuda a la construcción de ese. (Van Dalen, 1981).

Según Tamayo (2012), para que una hipótesis sea digna de consideración debe reunir ciertas exigencias:

- a) Debe probarse
- b) Establece una relación de hechos
- c) Los hechos que relaciona son variables
- d) La relación que se establece es de causa-efecto

- La hipótesis en una investigación proviene del nexo entre la teoría y la realidad empírica, entre el sistema formalizado y la investigación y que, en tal sentido, la hipótesis sirve para orientar y delimitar una investigación, dándole una dirección definitiva a la búsqueda de la solución de un problema (Moreno, 2013).

-Kerlinger (1996), considera la importancia de la hipótesis por tres razones:

- Son instrumentos de trabajo de la teoría
- Son susceptibles de demostración en cuanto a su falsedad o veracidad
- Son poderosas herramientas para el avance del conocimiento porque permiten a los científicos percibir el mundo desde fuera

3.8 Calidad:

- (R.A.E. 2002). Conjunto de cualidades que constituyen la manera de ser de una persona o cosa

-Kaoru Ishikawa ,(1988) Supuso que la calidad es el hecho de desarrollar, diseñar, manufacturar y mantener un producto de calidad. Este producto debe ser el más económico, el más útil y resultar siempre satisfactorio para el consumidor final).

- Concepto calidad como ese grado predecible de uniformidad y fiabilidad a un bajo coste. Este grado debe ajustarse a las necesidades del mercado. Según Deming la calidad no es otra cosa más que “una serie de cuestionamiento hacia una mejora continua. (E.W. Deming, 1988)
- Calidad como el hecho de cumplir o exceder las expectativas del cliente a un precio que sea capaz de soportar (Harrington, 1990).
- Calidad como un proceso que debe comenzar con el diseño del producto y finalizar sólo cuando se encuentre en manos de un consumidor satisfecho (V. Feigenbaum, 1991).
- Calidad es incluir cero defectos, mejora continua y gran enfoque en el cliente. Cada individuo tiene la facultad de definir la calidad con sus complementos (Roger. G. Schrolder, 1992).
- “Búsqueda de conocimientos y verdades que permitan describir, explicar, generalizar y predecir los fenómenos que se producen en la naturaleza y en la sociedad. Es una fase especializada de la metodología científica.”(Zorrila y Torres, 1993)
- Proceso más formal, sistemático, e intensivo de llevar a cabo un método de análisis científico...es una actividad más sistemática dirigida hacia el descubrimiento del desarrollo de un cuerpo de conocimientos organizados. Se basa sobre el análisis crítico de proposiciones hipotéticas para el propósito de establecer relaciones causa-efecto, que deben ser probadas frente a la realidad objetiva. Este propósito puede ser ya la formulación-teoría o la aplicación-teoría, conduciendo a la predicción y, últimamente, al control de hechos que son consecuencia de acciones o de causas específicas." (Best, 1982)

3.9 Aptitudes:

-Capacidad de obrar, ejecutar determinados actos, desempeñar una función o encargo, o realizar alguna cosa.

- (Morehouse y Miller, 1984) (Sallis y Mcdenzie, 1991),La aptitud implica una relación entre la tarea a realizar y la capacidad para ejecutarla.

- Como manifiesta A. Rodríguez la aptitud “es tener el gusto, la habilidad y la inteligencia para ejecutar una actividad apropiadamente con posibilidades de éxito” (Tarantino, 2009).

- La aptitud es “los conocimientos adquiridos, todo lo que se ha ido aprendiendo a lo largo de la vida académica y gracias a las experiencias; en si es la capacidad que tiene la persona para realizar cualquier función” (Veloz, 2016).

-Las aptitudes permiten tener un concepto claro de las fortalezas y límites de las personas cuando se plantan objetivos o metas de acuerdo a las condiciones en las que estén. Por otro lado, hay que hacer una diferencia entre las habilidades innatas del sujeto y aquellas aptitudes que se obtienen por medio de la experiencia, ya que no toda la gente va a presentar la misma experiencia debido a que este depende del entorno en que se desarrolla la persona; con el paso de los años se aumentan las experiencias, vivencias, conocimientos y aprendizaje (García, 2018).

3.10 Habilidades:

-La habilidad es el conjunto de diferentes hábitos como casos particulares de sus funciones (Grusdev N., 1949)

- "La habilidad es la capacidad de realizar una actividad o acción determinada en nuevas condiciones creadas en base de los conocimientos y hábitos antes adquiridos". "La habilidad es la capacidad del hombre de realizar cualquier actividad o acción en base de la experiencia obtenida con anterioridad" (Platonov K.K., 1963).

- "Las habilidades son componentes automatizados de la actividad del hombre surgidos mediante la práctica y el hábito (que deben manifestarse en las acciones complejas" (Klingberg L.,1972)
- Habilidad es la capacidad del hombre para realizar cualquier operación (actividad) sobre la base de la experiencia anteriormente recibida (Savin N. V. ,1976).
- Formaciones psicológicas mediante las cuales el sujeto manifiesta en forma concreta la dinámica de la actividad con el objetivo de elaborar, transformar, crear objetos, resolver situaciones y problemas, actuar sobre sí mismo: autorregularse (Márquez Marrero JL.,2004).
- La habilidad es una categoría psicológica y pedagógica muy compleja y amplia; es una formación psicológica ejecutora particular que permite al hombre utilizar creadoramente los conocimientos y los hábitos adquiridos para brindar una solución exitosa a determinadas tareas teóricas o prácticas con un fin conscientemente determinado (Lanuez Bayolo M. y Pérez Fernández V., 2005).

3.11 Destrezas:

El término destreza alude a la capacidad que tiene una persona para realizar una actividad de manera fácil, rápida y eficiente. El término destreza alude a la capacidad que tiene una persona para realizar una actividad de manera fácil, rápida y eficiente. La destreza implica una producción ágil y eficaz sin menoscabo de la calidad. De esto se desprende que la destreza se compone de una serie de elementos:

- Eficacia: esto es, que aquello que se ha hecho cumpla bien la función para la cual se pensó.
- Consistencia: es decir, que la persona reproduzca el proceso conscientemente las veces que sea necesario.
- Flores (2006), define destreza como quien sabe hacer una cosa bien y con conocimiento de lo que hace, de lo cual se reconoce a los estudiantes realizando

las fases de un proceso, como lo es la actividad de siembra con conocimiento de las condiciones

3.12 Capacidad:

- “La Capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos” (Chiavenato, 2007).

-Proceso para enseñar a los empleados nuevos o en activo las habilidades básicas que necesitan para desempeñar su trabajo (Gary Dessler, 2015).

- Capacitación se refiere a las actividades que ayudan a los colaboradores a superar las limitaciones y mejorar su desempeño en los puestos que poseen (Don Hellriegel, Susan E. Jackson y John W. Slocum, 2021).

Desarrollo de habilidades técnicas, operativas y administrativas de todos los niveles de personal (William B. Werther y Keith Davis, 2014).

-Actividades diseñadas para brindar a los aprendices los conocimientos y las habilidades necesarios para desempeñar sus trabajos actuales. (R. Wayne Mondy, 2010).

3.13 Problema:

- El problema de investigación, es el inicio o detonador de toda indagación; es lo que desencadena el quehacer científico. Es, al mismo tiempo, su norte y su guía. No hay investigación científica sin problema de investigación (Rodríguez Peñuelas 2003).

-Cada pregunta formulada debe de contener en su contenido *variables* del problema planteado, con lo cual se orienta la formulación de objetivos de investigación (Méndez, 1999).

-Un problema es un enunciado u oración interrogativa que pregunta ¿Qué relación existe entre dos o más variables? La respuesta constituye aquello que se busca en la investigación (Kerlinger y Lee, 2002)

- El problema de investigación, "es el inicio de toda indagación; es lo que origina el quehacer científico. Es, al mismo tiempo, su norte y su guía. No hay investigación científica sin problema de investigación" (Rodríguez Peñuelas, 2003).

3.14 Entrevista

-La entrevista como un conjunto de reiterados encuentros cara a cara entre el entrevistador y sus informantes, dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que los informantes tienen respecto a sus vidas, experiencias o situaciones (Taylor y Bogan, 1986).

-La entrevista es "una conversación, es el arte de realizar preguntas y escuchar respuestas" (Denzin y Lincoln, 2005).

-Las entrevistas implican que una persona calificada aplica el cuestionario a los sujetos participantes, el primero hace las preguntas a cada sujeto y anota las respuestas (Sampieri, 2006).

-Es una técnica que permite obtener datos mediante un diálogo que se realiza entre dos personas cara a cara: el entrevistador "investigador" y el entrevistado; la intención es obtener información que posea este último (Palella y Martins, 2017).

-La entrevista se define como "una conversación que se propone con un fin determinado distinto al simple hecho de conversar". Es un instrumento técnico de gran utilidad en la investigación cualitativa, para recabar datos (Laura Díaz-Bravo, 2003).

- De acuerdo con Abarca, Alpízar, Sibaja y Rojas (2013), "es posible entender la técnica de la entrevista como: el procedimiento de recolección de información

basado en una interacción entre dos personas o más, a través de la conversación como herramienta principal”

-Según Acevedo y López (2000), en sus orígenes fue una técnica exclusivamente periodística y por tanto se le ha definido como la visita que se le hace a una persona para interrogarla sobre ciertos aspectos (para después, informar al público). Sin embargo, la entrevista se ha convertido en una herramienta utilizada en muchos campos profesionales, por lo que se ha utilizado con el propósito de desarrollar un intercambio de ideas significativo encaminado a una mutua ilustración.

Proporciona un excelente instrumento heurístico para combinar los enfoques prácticos, analíticos e interpretativos implícitos en todo proceso de comunicar (Galindo, 1998)

4. Marco contextual

En el año 1983, un grupo de cinco docentes, producto de la inquietud común de mejorar la educación al interior de la comunidad de Llo-Lleo, en la ciudad de San Antonio, deciden agruparse como “Sociedad Educacional Amanecer S.A.” cuyo norte es velar como sostenedores del Colegio Particular Subvencionado El Retiro, entidad fundada con el fin de ejecutar un Proyecto Educativo que respondiese a las necesidades y anhelos educacionales de la comunidad.

El establecimiento educacional “EL RETIRO DE SAN ANTONIO” está ubicado en calle El Retiro 851, Llo-Lleo, su directora Rosa Ester Henríquez Tobar, es también una de las socias sostenedoras del establecimiento.

La Comunidad Educativa está conformada por personas que provienen de diversas poblaciones del entorno del establecimiento, mayoritariamente de un nivel socioeconómico bajo, de alta vulnerabilidad. Varios de los alumnos y alumnas forman parte de familias de temporeros, pescadores, obreros municipales, asesoras del hogar, entre otros.

Cuenta con una planta de 44 funcionarios, de los cuales 30 son Docentes y 14 Asistentes de la Educación. Además, se cuenta con asistentes de aula por curso, equipo multidisciplinario y diversidad de talleres extraprogramáticos Su tipo de enseñanza es de EDUCACION PARVULARIA, EDUCACIÓN BÁSICA, EDUCACIÓN MEDIA CIENTÍFICO-HUMANISTA.

Es una institución educacional, sin fines de lucro; en el que la comunidad Educativa se entiende como un espacio de personalización

MISIÓN: Somos un Colegio que favorece la formación integral de sus alumnos y alumnas, fomentando el espíritu de superación, cooperación, respeto, solidaridad, que promueve el autocuidado y valora la diversidad y sana convivencia basada en la participación, la inclusión y el respeto por el entorno.

VISIÓN: Aspiramos ser una Comunidad Educativa que desarrolle una educación de calidad inclusiva e integradora, donde los alumnos y alumnas alcancen sus aprendizajes de acuerdo a sus propias capacidades, un colegio abierto, respetuoso, con énfasis en la formación valórica de sus estudiantes.

5.Diseño y aplicación del instrumento.

-Características del instrumento diseñado.

La naturaleza de esta investigación es cualitativa. Tal como su nombre lo dice, son estudios de cualidades, actitudes y conductas, Este tipo de investigación está fuertemente ligado a la recolección de datos y experiencias observadas por parte de los participantes insertos dentro de la investigación. El concepto tradicional de investigación-acción proviene del modelo Lewin sobre las tres etapas del cambio social: descongelación, movimiento, recongelación.

-Cómo se elaboró, quién o quiénes participaron de la elaboración.

este instrumento se diseñó pensando en las diferentes áreas pensadas para la investigación. Las. cuales están enfocadas en competencias, Liderazgo pedagógico, Gestión curricular y Gestión

-A quiénes se aplicó y cómo fue la aplicación. de recursos

-Las personas que participaron dentro de esta recopilación de información, fueron profesores pertenecientes al establecimiento, quienes, de manera voluntaria, accedieron a dar sus respuestas y testimonio de sus actividades dentro de las aulas, y su interacción con el alumnado al momento de realizar las clases.

Nombre de los profesores:

- David Quevedo
- Felipe Cabrera
- Rayen de la Riva
- Erica Vizcarra
- Pamela Vera
- Rosa Henríquez
- Dayana Manosalva
- Alexandra Ponce
- Alejandra Ponce

- Rose Quintanilla
- Manuel Ampuero
- Víctor Abarca
- Iván Muñoz

-Recopilación de información por medio de la encuesta

El grupo de estudio consiste en profesores del establecimiento “colegio particular el retiro de san Antonio” quienes realizarán la encuesta para obtener información, poder reconocer como son sus realidades dentro de las aulas.

- El grupo de estudio consta de 13 personas, quienes se desempeñan como profesores, tanto en enseñanza media como en enseñanza básica.

- La Encuesta

- La encuesta “es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida”.

- Esta encuesta será utilizada para obtener datos sobre el desempeño de las clases del personal docente del establecimiento, encontrando fortalezas y debilidades, dentro de las planificaciones de las clases.

- Se utilizará un sistema de preguntas que están diseñadas para que cada lector pueda responderlas en igualdad de condiciones y pueda entregar una respuesta apropiada para el análisis de datos correspondiente.

La entrevista

- Las entrevistas y el entrevistar son elementos esenciales en la vida contemporánea, es comunicación primaria que contribuye a la construcción de la realidad, instrumento eficaz de gran precisión en la medida que se fundamenta en la interrelación humana.

- Proporciona un excelente instrumento heurístico para combinar los enfoques prácticos, analíticos e interpretativos implícitos en todo proceso de comunicar (Galindo, 1998:277).

Criterios de calidad para la investigación:

- En ellas el proceso consiste en:

1. Insatisfacción con el actual estado de cosas.
2. Identificación de un área problemática;
3. Identificación de un problema específico a ser resuelto mediante la acción;
4. Formulación de varias hipótesis;
5. Selección de una hipótesis;
6. Ejecución de la acción para comprobar la hipótesis
7. Evaluación de los efectos de la acción
8. Generalizaciones. (Lewin 1973)

- Las fases del método son flexibles ya que permiten abordar los hechos sociales como dinámicos y cambiantes, por lo tanto, están sujetos a los cambios que el mismo proceso genere.

Instrumento para la recopilación de información.

A continuación, se realizará una serie de consultas respecto a diferentes áreas de trabajo dentro del establecimiento, donde usted deberá evaluar de 1 a 4, siendo 1 insatisfactorio, y 4 totalmente satisfecho, respectivamente a la pregunta en cuestión.

Nombre completo:

Cargo:

Objetivo: recopilar información referente a las practicas educativas, de gestión y de desempeño dentro del establecimiento.

Área: Formación basada en competencias

Saber Conocer

Prácticas	1	2	3	4
Respetar la estructura de la disciplina que enseña de lo general a lo particular				
Establece los contenidos prioritarios y luego los secundarios de la asignatura que imparte				
Procura establecer la continuidad y progresión de los contenidos				
Reconoce la diferencia entre los conocimientos previos y lo que se enseñará				
Los contenidos abordados en el proceso formativo, se revisan desde lo concreto a lo abstracto				
Las planificaciones consideran los recursos disponibles, características de los alumnos y el contexto				

Saber Hacer

Prácticas	1	2	3	4
El profesor desarrolla la auto superación, el reto, responsabilidad y compromiso				
El profesor desarrolla la toma de decisiones y la autonomía en el estudiante				
El profesor potencia en los estudiantes una actitud positiva frente a la ejecución de las actividades				
El profesor genera en los estudiantes la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos				

El profesor potencia en los estudiantes la creatividad en la realización de las diversas actividades				
El profesor crea las instancias para que los alumnos realicen diversas actividades lúdicas e innovadoras				

Saber ser

Prácticas	1	2	3	4
El profesor desarrolla en los estudiantes la capacidad de trabajar de manera rigurosa y perseverante, con espíritu emprendedor y con una disposición positiva a la crítica y la autocrítica.				
El profesor trabajan de manera colaborativa y de manera transversal el respeto hacia las personas e instituciones				
El profesor da a conocer la importancia de adquirir conocimiento para el desarrollo integral del estudiante				
El profesor realiza acciones que genere asombro y motivación para la realización de actividades				

Área: Liderazgo pedagógico

Rediseñar la organización

Prácticas	1	2	3	4
El equipo directivo promueve las reflexiones acerca de las virtudes destacadas de los docentes para generar talleres o charlas a estudiantes y docentes				
El establecimiento recopila y sistematiza los resultados académicos para la toma de decisiones				
El equipo directivo realiza cambios estructurales dentro del establecimiento para facilitar la labor docente				
El equipo directivo realiza supervisiones periódicas dentro de la				

institución para realizar mejoras continuas				
El equipo directivo genera cambios en las funciones administrativas dependiendo de la carga laboral que poseen los docentes				
El equipo directivo realiza gestiones de capacitación para la incorporación a nuevos cargos dentro de la institución				

Gestionar la instrucción

Prácticas	1	2	3	4
El equipo de gestión posee herramientas físicas y tecnológicas para el abordaje en los procesos de cambios e innovación				
El equipo de gestión genera instancias que promuevan y participen el aprendizaje del cuerpo docente a partir de trabajos colaborativos				
El equipo de gestión otorga espacios de reunión para conocer acerca de las demandas sobre las herramientas que necesita la comunidad educativa para el mejoramiento de la enseñanza				
El equipo directivo gestiona los procesos de cambios y mejoramiento: orienta a su equipo a la identificación y análisis de las practicas que requieren modificarse y evaluarse para implementar las soluciones propuestas				
El director lidere conversaciones profesionales, promueve desafíos académicos a los docentes, comparte reflexiones e inquietudes pedagógicas, retroalimenta oportuna y constructivamente a los docentes				
El director conduce de manera efectiva definiendo prioridades estableciendo ritmo, coordina y delegas responsabilidades				
El director otorga espacio y solución a las inquietudes de manera particular de cada docente				

Desarrollar personas

Prácticas	1	2	3	4
El equipo directivo entrega recursos educativos tradicionales y tecnológicos necesarios para apoyar en los procesos de aprendizaje de los estudiantes				
El equipo directivo apoya a sus equipos mostrando respeto y considerando los sentimientos y necesidades personales de cada uno de ellos				
El equipo directivo apoya al cuerpo docente con los problemas que surgen en el contexto diario de sus quehaceres docentes				
El director gestiona instancias de esparcimiento y recreación dentro del establecimiento con el fin de establecer lazos y una identidad escolar				

Establecer dirección

Prácticas	1	2	3	4
El director revisa el reglamento del establecimiento en conjunto con el cuerpo docente				
El establecimiento cuenta con un proyecto Educativo institucional que incluye la definición de la modalidad y las características centrales del establecimiento, la misión y visión educativa y la descripción del perfil del estudiante que busca formar				
El establecimiento cuenta con un sistema organizado de los datos, actualizados y de fácil consulta				
El director gestiona cambios de mejora para lograr la misión de la institución				

Área: Gestión Curricular

Gestión pedagógica

Practicas	1	2	3	4
El equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de la cobertura curricular				
El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes cuenten con planificaciones de las clases ,las que explicitan los objetivos de aprendizaje a tratar ,estrategias didácticas propuestas y evaluación del logro de los aprendizajes				
El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido				
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 aprendizajes ,identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o practicas a mejorar				
El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas practicas				

Enseñanza y aprendizaje en el aula

Practicas	1	2	3	4
Los profesores realizan en cada clase la activación de conocimientos previos para la incorporación de los nuevos conocimientos				
Los profesores comunican claramente lo que esperan que los estudiantes aprendan o consoliden en cada clase y establecen relaciones entre las actividades realizadas y los objetivos a alcanzar				

Los profesores introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual				
Los profesores logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en clases. En los casos de interrupciones consiguen volver a captar su atención y retomar el trabajo sin grandes demoras				

Apoyo al desarrollo de los estudiantes

Prácticas	1	2	3	4
El establecimiento cuenta con estrategias para identificar ,apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presenten dificultades en el aprendizaje académico				
El establecimiento implementa estrategias para potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos ,de modo que cuenten con oportunidades para desarrollarlos				
El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales ,afectivas y conductuales				
El establecimiento cuenta con un sistema de orientación vocacional que apoya a los estudiantes en la elección de los estudios secundarios y superiores ,que incluye la entrega de información actualizada sobre alternativas de estudio, instituciones ,sistema de ingresos, becas y créditos				

Área: Gestión de recursos

Gestión de recursos humanos

Prácticas	1	2	3	4
El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de remplazo en caso de licencias medicas				
El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores ,ofreciéndoles condiciones y atractivas de trabajo				
El equipo directivo valora el trabajo del cuerpo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueve el compromiso profesional				
el establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas				
El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto				

Gestión de recursos financieros y administrativos

Prácticas	1	2	3	4
El establecimiento gestiona la matricula y la asistencia de manera que logra completar los cupos limitados y alcanza un alto nivel de asistencia a clases				
El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos				
El establecimiento cumple con la legislación vigente: no tiene sanciones de la superintendencia				
El establecimiento control sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año				

Gestión de recursos educativos

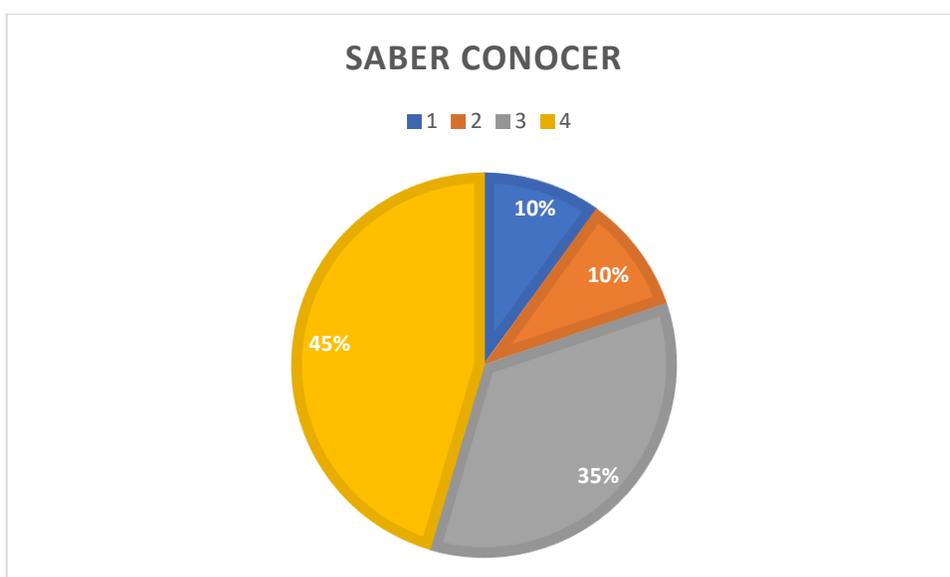
Prácticas	1	2	3	4
El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes				
El establecimiento cuenta con recursos didácticos para potenciar el aprendizaje de los estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que establece su adecuada organización y uso				
El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa que apoya el aprendizaje de los estudiantes				
El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento para apoyar en el aprendizaje y facilitar la operación administrativa				

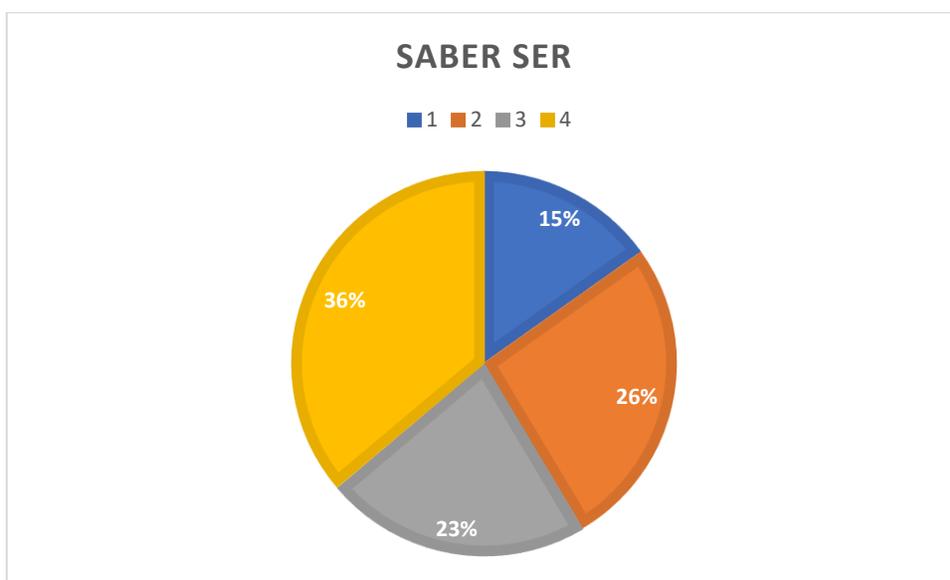
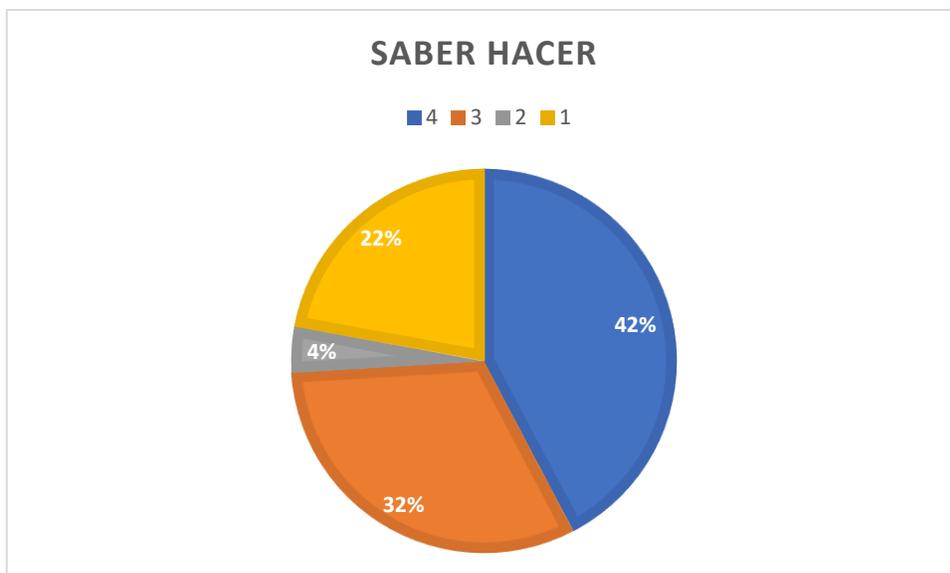
6. Análisis de resultados

Se realiza una encuesta a los profesores del establecimiento educacional, con el fin de recopilar información sobre su acontecer diario dentro de las aulas. Los resultados no dan la posibilidad de poder comprender su realidad de trabajo y como se desempeñan en sus diferentes áreas y situaciones particulares de trabajo.

Bajo esta misma premisa, la encuesta se basa en diferentes dimensiones pedagógicas como lo son:

Área: Formación basada en competencias

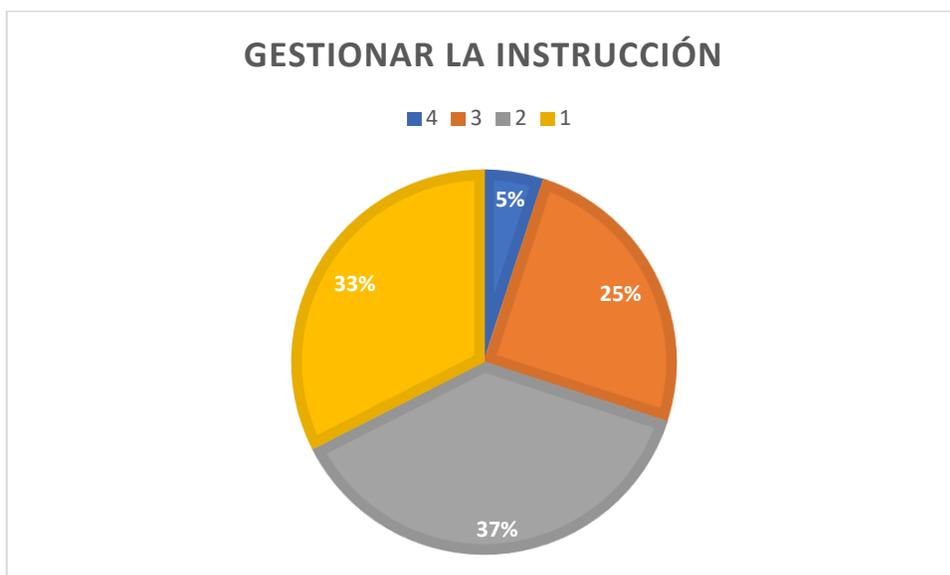


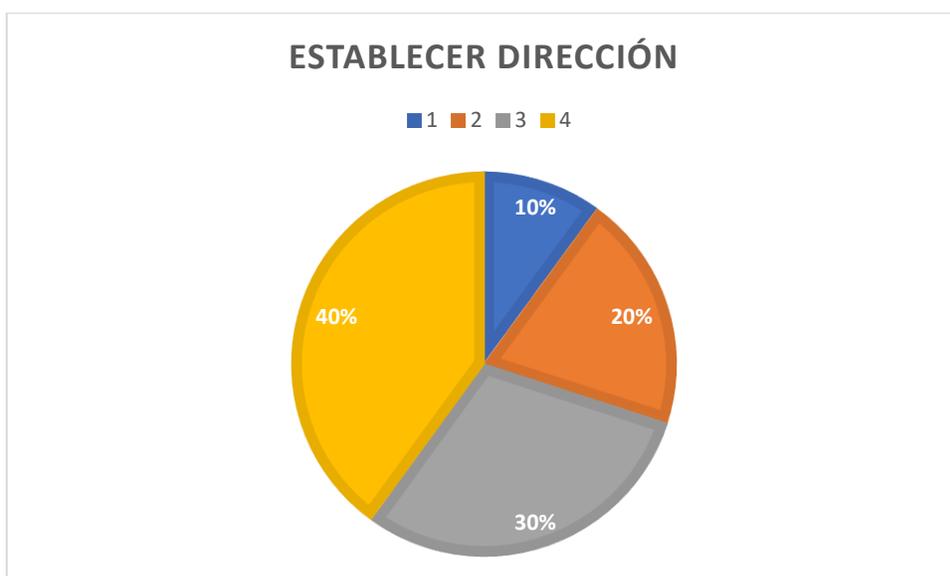
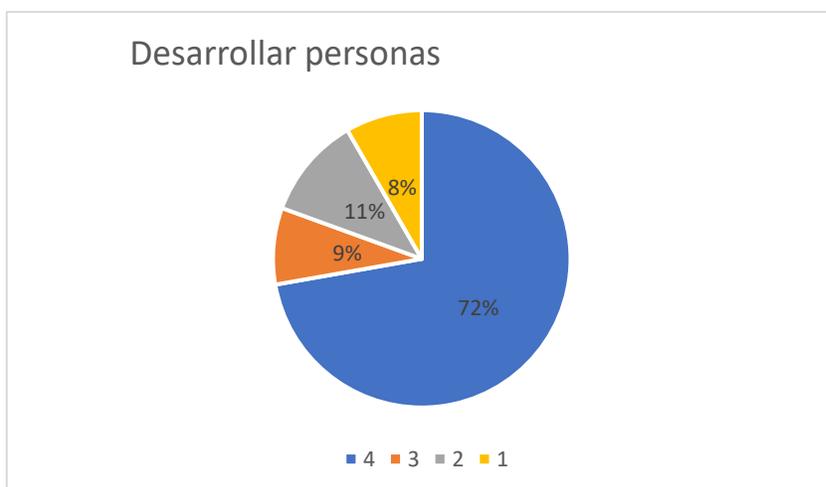


En su gran mayoría, los docentes consideran conocer sus desempeños, creen que son los adecuados para realización de sus actividades en aula. Y piensan que son capaces de poder realizar una clase de manera óptima, y apropiada para la enseñanza de sus alumnos. Reconocen que son capaces de hacer uso de sus facultades, hacen buen uso de sus facultades de profesor, realizan sus clases planteando desafíos, y potenciando el aprendizaje de sus alumnos. Son capaces de sacar el máximo potencial de cada uno de ellos, desarrollan las capacidades de

trabajar en equipo de sus estudiantes, brindándoles herramientas para que logren desenvolverse de la mejor manera posible.

Área: Liderazgo pedagógico

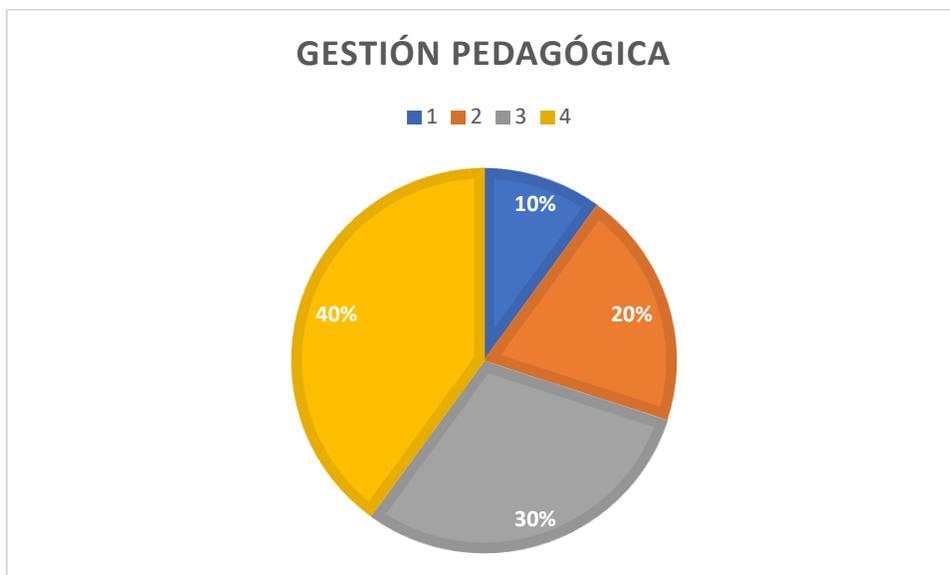




-La ayuda al estudiante se entiende como la ayuda que se le proporciona a un alumno que necesita algún tipo de complemento a la educación, sea primaria, secundaria o universitaria. Tiene como objetivo reforzar y dar mayor claridad de los conceptos abordados en la institución educativa. Rescatado de asistta.com

En su mayoría los docentes consideran que el apoyo a los estudiantes es beneficioso para su desarrollo dentro de las aulas. Y para su aprendizaje, pero consideran que no cuentan con los profesionales necesarios, para los alumnos con necesidades especiales, como, por ejemplo, la falta de psico-pedagogos, fonoaudiólogos, entre otros profesionales que podrían enriquecer la enseñanza dentro de las aulas

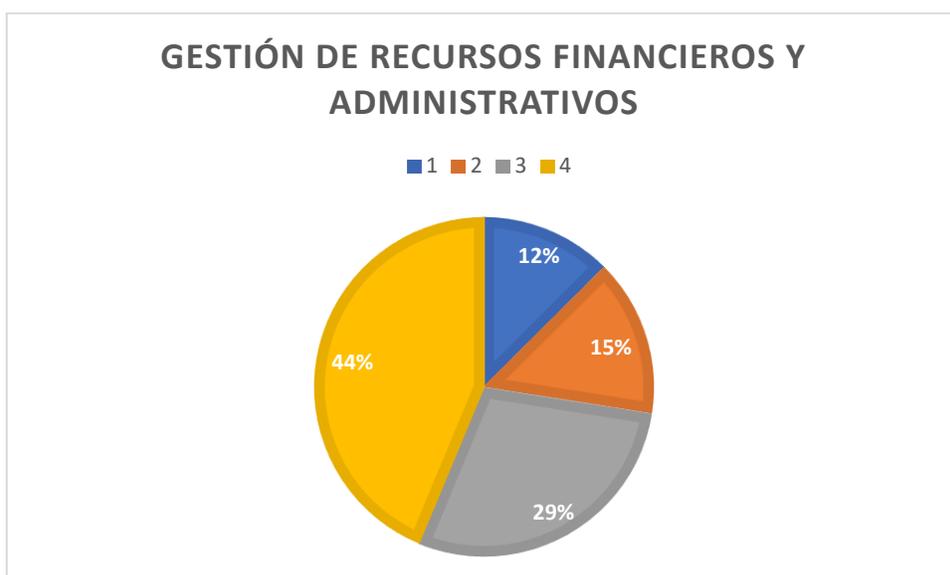
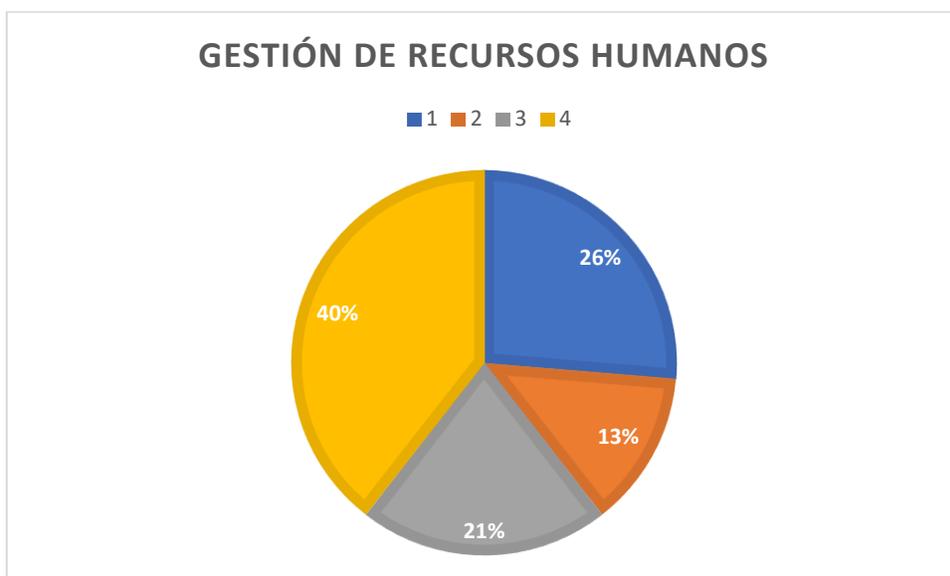
Área: Gestión Curricular

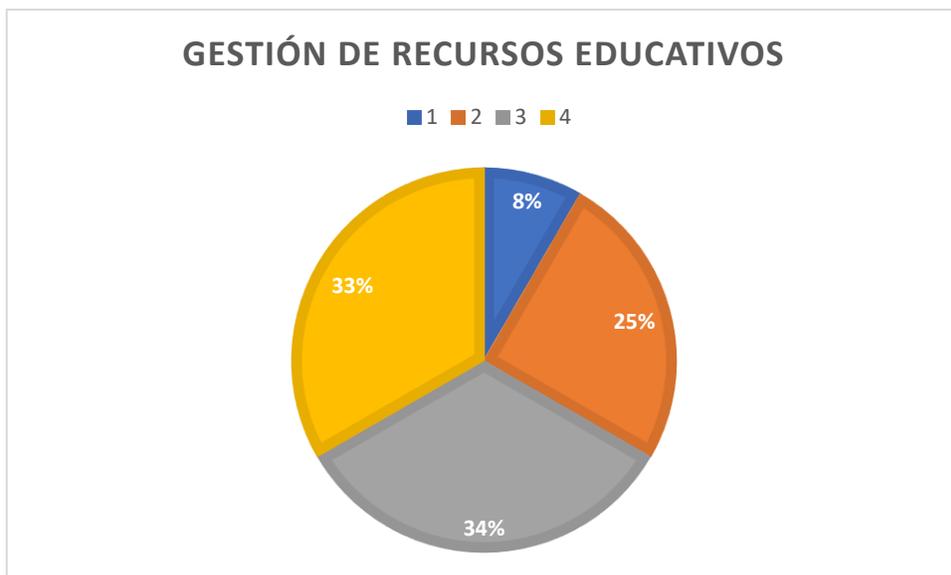


En cuanto a la gestión curricular, se entiende como, “las políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes del establecimiento para coordinar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje”. Rescatado de Jornada de Planificación Establecimientos Educativos-2016

En su mayoría los docentes consideran que la gestión por parte del establecimiento es la adecuada, no obstante, también tenemos un alto porcentaje de personas que consideran que no cuentan con un espacio apropiado dentro de sus horas de clases para realizar sus clases con normalidad. Aseveran que esto ocurre ya que los mandos directivos de la institución, no toman en cuenta la realidad de cada uno de los profesores.

Área: Gestión de recursos





En su mayoría los docentes consideran que el apoyo a los estudiantes es beneficioso para su desarrollo dentro de las aulas. Y para su aprendizaje, pero consideran que no cuentan con los profesionales necesarios, para los alumnos con necesidades especiales, como, por ejemplo, la falta de psico-pedagogos, fonoaudiólogos, entre otros profesionales que podrían enriquecer la enseñanza dentro de las aulas

Por eso cuando hablamos de Recursos humanos, nos referimos a que el establecimiento cuente con el personal más apto y calificado, que sean bien remunerados, buscar la mayor cantidad de beneficios y establecer las funciones a fin de que cada miembro de la compañía realice su mejor trabajo en cumplimiento de los objetivos de la organización.

En su gran mayoría, los docentes encuestados consideran que la gestión de recursos, esta bien estructurada, pero también considera muy importante de recalcar que la falta de profesionales no permite que las clases se logren desarrollar con normalidad. Con respecto a los recursos educativos, podemos definirlos como "Un recurso educativo es un conjunto de materiales que están estructurados de

manera significativa (relacionados y dispuestos en un orden lógico), desarrollados con propósitos pedagógicos para el logro de un objetivo de aprendizaje o competencia.

7.Propuestas de mejoramiento.

Área: Formación basada en competencias

objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Desarrollo personal de los alumnos	Todos los profesores del establecimiento deben generar instancias para que el alumno logre desarrollar todo su potencial, presentando diversos tipos de desafíos, acorde al tipo de enseñanza que este implementando. Así lograr que el alumno sienta que puede aumentar su desarrollo de manera paulatina, aumentando su auto estima, y potenciando su desarrollo personal,.	Todos los profesores del establecimiento
Mejorar la autonomía por parte de los alumnos.	Incentivar el trabajo responsable. Realizando diferentes tareas en las cuales los alumnos deberán explotar sus capacidades de trabajo, para así lograr su optimo desarrollo, y mejorar sus interacciones personales.	Todos los profesores del establecimiento

Promover el trabajo colaborativo por parte de los alumnos	Crear instancias de trabajo, en las cuales los alumnos deberán realizar trabajos junto a sus pares, los cuales deberán ponerse de acuerdo, entregar sus experiencias, y aportar sus conocimientos para poder resolver diferentes situaciones planteadas por el profesor a cargo de la actividad. Así como también lograr el desarrollo y mejorar las capacidades de interacción de los alumnos.	Todos los profesores del establecimiento
---	---	--

Área: Liderazgo pedagógico

objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Incentivar el trabajo del docente en el aula	Realizar una retroalimentación y un refuerzo positivo al trabajo del docente, buscando que cada uno de los trabajadores, obtenga un reconocimiento por su trabajo dentro de las	El equipo directivo del establecimiento.

	clases realizadas, potenciando así, que el docente aumente su confianza y crear un ambiente de trabajo mas amigable para la comunidad,	
Capacitar a la mayor cantidad de docentes para mejorar la calidad de la educación del establecimiento.	Incentivar a los docentes a perfeccionarse dentro de sus carreras, brindando instancias en las cuales ellos puedan acceder a estudios relacionados con su que hacer en el trabajo, por ejemplo, que obtengan menciones de trabajo, mejorando sus capacidades al momento de desarrollar sus clases.	El equipo directivo del establecimiento.
Establecer mesas de dialogo con el equipo directivo.	Crear instancias de conversación en las cuales se puedan plantear las diferentes inquietudes y problemáticas que surgen en el quehacer diario, dándole soluciones y mejoras a cada una de las diferentes inquietudes	El equipo directivo del establecimiento.

	que puedan surgir por parte del equipo docente.	
--	---	--

Área: Gestión Curricular

objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Establecer jornadas de reflexión pedagógica entre el personal docente. Y el jefe de UTP	Crear instancias en las que el personal docente pueda generar conversaciones respecto a su que hacer en el aula, buscando atender a las inquietudes relacionadas con el cumplimiento de las planificaciones, desarrollo de evaluaciones, y coordinación de las actividades a realizar para buscar las soluciones deseadas.	Jefe de unidad técnica pedagógica
Establecer reflexiones pedagógicas para analizar los resultados obtenidos en los diferentes objetivos	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 aprendizajes, identificar a	Jefe de unidad técnica pedagógica

	los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o practicas a mejorar	
Generar instancias de auto evaluación para los alumnos.	crear instancias en las que los alumnos puedan generar un juicio propio respecto a su desempeño dentro de las clases, buscando que ca uno de los estudiantes logre discernir respecto a su evolución, desempeño, y como se desenvuelve dentro de las clases. Así como también generar un margen de observación, para ir monitoreando su avance progresivamente,	Jefe de unidad técnica pedagógica

Área: Gestión de recursos

objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Mesas de dialogo para adquisición de recursos.	Generar mesas de dialogo, entre el equipo directivo y el personal	Personal directivo y sostenedores del establecimiento,

	<p>docente, buscando darles solución a las problemáticas, de falta de posibles faltas de materiales de estudio, dicóticos, entre otros, Para así mejorar la calidad e las clases, y poder entregar una mejor calidad de las mismas. El fin de establecer las mesas de dialogo, es que se tome en cuenta la necesidad del personal docente, al momento de adquirir materiales para el desarrollo de las clases.</p>	
<p>Contar con el personal apropiado</p>	<p>El establecimiento debe contar con la cantidad suficiente de personal. Para la correcta realización de sus clases, así como también con personal especializado para todas las áreas, y situaciones de trabajo, como, por ejemplo, contar con fono audiólogos o psicopedagogos para los alumnos que los necesite, así asegurar que se</p>	<p>Personal directivo y sostenedores del establecimiento,</p>

	cumpla con todas las necesidades de los estudiantes.	
Cuidar el ambiente laboral dentro del establecimiento.	Generar instancias de conversación entre todo el personal del establecimiento, buscando que exista un ambiente laboral apropiado para la realización de las clases, evitando que existan inconvenientes que puedan afectar el desarrollo normal de las actividades laborales de cada una de las personas que trabaja en el establecimiento,	Personal directivo y sostenedores del establecimiento,

propuestas de mejora

Dentro de las propuestas de mejora, se considera tener un sistema educativo correctamente constituido, teniendo la cantidad necesaria de docente para la realización de las clases de manera correcta y eficiente, logrando realizar las clases de manera adecuada para el mejoramiento de la calidad de las mismas.

Una mayor autonomía para docentes, para que ellos puedan discernir, en que conocimientos darle mayor énfasis, así como también que material educativo necesitan para poder realizar sus calces dentro del aula.

Volver a valorar la realización de evaluaciones, dándoles otra importancia, la cual debe estar enfocada en la medición de conocimientos adquiridos.

Disminuir el número de alumnos en las aulas, ya que podría mejorar la capacidad de captación de información de los alumnos, al no estar dentro de salas, llenas de alumnos, así podría ser posible que los alumnos tuvieran tengan una mejor oportunidad de aprendizaje.

Dentro de las propuestas de mejora curricular, el equipo directivo, implementara mesas de dialogo. Buscando que las propuestas de los docentes sean atendidas por el equipo directivo. Para la compra de material educativo.

9. Conclusión

Como conclusión, podemos afirmar los siguientes puntos.

Los docentes del establecimiento consideran que los recursos educativos con importantes, y que el equipo directivo a suplido las necesidades básicas para que los estudiantes tengan el mejor material de trabajo posible. Por otra parte, un alto porcentaje de los docentes del establecimiento, considera que los recursos educativos podrían ser utilizados de mejor manera, ya que los recursos que a adquirido el establecimiento, son para un numero reducido de cursos y alumnos.

Buscando una respuesta a la problemática, de la coherencia de las clases con las planificaciones, podemos decir que, en su mayoría, los docentes consideran que las clases no son bien abordadas, las planificaciones de las clases se ven mermadas, por la falta de apoyo al momento de realizar las clases. Al no contar con la cantidad suficiente de profesionales, se deben repartir horas de trabajo y no logran realizar sus clases con normalidad.

Por otra parte, consideran que los recursos educativos, si son beneficiosos y si cuentan con la cantidad suficiente para enriquecer las clases, en cada una de sus áreas.

Como conclusión, darle una respuesta concreta a la problemática, de poder mejorar las habilidades, destrezas, y capacidades de los docentes, es una tarea que debe fortificarse paso a paso, buscando soluciones que contemplen las necesidades de los alumnos y del personal docente.

La mejora de estos puntos, resultaría absolutamente beneficiosa para el desarrollo de las clases dentro del aula. Ya que se le daría solución a problemáticas que podrían resultar en un mejor desarrollo de las clases.

En función de esto. Podemos recalcar, que el personal docente, solicita un espacio dentro de sus horarios de clases, para poder realizar este trabajo junto con sus alumnos, pero no se les a brindado la instancia, ya que se considera que, al realizarlas, se estarían perdiendo instancias de aprendizaje por parte de los alumnos.

Hablando con los docentes, se establecieron mesas de conversación, con las cuales se pudo compartir diversas experiencias respecto al desarrollo de las clases.

Dentro de las cuales, se pudo discutir respecto a cada uno de los puntos vistos anteriormente.

Por ejemplo, los docentes hablaron de sus experiencias al trabajar con los materiales otorgados por el establecimiento, demostraron que sus clases tuvieron un cambio importante, ya que, con el material de apoyo obtenido por la gestión de recursos educativos, permiten una mejor captación de atención por parte de los alumnos, así como que aumento la captación de información por parte de los estudiantes.

Por ejemplo, el profesor de historia, cuenta con atlas actualizados que le permiten entregar la información adecuada para la realización de sus clases, cuenta con la cantidad suficiente para que todos los alumnos puedan trabajar con los atlas.

El profesor de inglés por su parte, no cuenta con los diccionarios de inglés-español suficientes para todos los alumnos, por lo que es dificultoso el proceso de enseñanza aprendizaje. Al no contar con la cantidad de material necesaria para que todos los alumnos logren trabajar de manera independiente, se ralentiza el proceso de aprendizaje.

10. Bibliografía

-Klingberg L. Introducción a la Didáctica General. La Habana: Editorial Pueblo y Educación; 1985.

-<https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/06/actitud-aptitud-aprendizaje>

. Márquez Marrero J.L. Psicología de la Educación: una aproximación a su estudio. Medellín: Fundación Educativa ESUMER; 2004.

- "Destreza". En: Significados.com. Disponible en: <https://www.significados.com/destreza>

- Van Dalen, D. & Meyer, W. J. (1981). Manual de técnicas de investigación educacional. Buenos Aires: Paidós.

- Moreno Galindo, E. (2013). Importancia de hipótesis en una investigación. Recuperado a partir de <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/importancia-de-hipotesis-en-una.html>

-Moreno Galindo, E. (2014, octubre 11). Características que deben tener una hipótesis. Recuperado a partir de <http://pasos-pesquisa-cientifica.blogspot.com/2014/>

-Sabino, C. A. (2014). El proceso de investigación (Editorial Episteme, Décima edición). Guatemala. Recuperado a partir de https://metodoinvestigacion.files.wordpress.com/2008/02/el-proceso-de-investigacion_carlos-sabino.pdf

-<http://virtual.urbe.edu/tesispub/0107606/cap04.pdf>

-<http://mentepsicologia.blogspot.com/2011/08/que-es-la-entrevista.html>

11 Anexos

Evidencias de las encuestas

Desarrollar personas

Prácticas	1	2	3	4
El equipo directivo entrega recursos educativos tradicionales y tecnológicos necesarios para apoyar en los procesos de aprendizaje de los estudiantes			/	
El equipo directivo apoya a sus equipos mostrando respeto y considerando los sentimientos y necesidades personales de cada uno de ellos			/	
El equipo directivo apoya al cuerpo docente con los problemas que surgen en el contexto diario de sus quehaceres docentes				/
El director gestiona instancias de esparcimiento y recreación dentro del establecimiento con el fin de establecer lazos y una identidad escolar			/	

Establecer dirección

Prácticas	1	2	3	4
El director revisa el reglamento del establecimiento en conjunto con el cuerpo docente			/	
El establecimiento cuenta con un proyecto Educativo institucional que incluye la definición de la modalidad y las características centrales del establecimiento, la misión y visión educativa y la descripción del perfil del estudiante que busca formar				/
El establecimiento cuenta con un sistema organizado de los datos, actualizados y de fácil consulta			/	
El director gestiona cambios de mejora para lograr la misión de la institución				/

Área: Gestión Curricular

Gestión pedagógica

Practicas	1	2	3	4
El equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de la cobertura curricular			✓	
El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes cuenten con planificaciones de las clases ,las que explicitan los objetivos de aprendizaje a tratar ,estrategias didácticas propuestas y evaluación del logro de los aprendizajes			✓	
El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido				✓
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 aprendizajes ,identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o practicas a mejorar			✓	
El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas practicas			✓	

Enseñanza y aprendizaje en el aula

Practicas	1	2	3	4
Los profesores realizan en cada clase la activación de conocimientos previos para la incorporación de los nuevos conocimientos				✓
Los profesores comunican claramente lo que esperan que los estudiantes aprendan o consoliden en cada clase y establecen relaciones entre las			✓	

institución para realizar mejoras continuas				
El equipo directivo genera cambios en las funciones administrativas dependiendo de la carga laboral que poseen los docentes				
El equipo directivo realiza gestiones de capacitación para la incorporación a nuevos cargos dentro de la institución				

Gestionar la instrucción

Prácticas	1	2	3	4
El equipo de gestión posee herramientas físicas y tecnológicas para el abordaje en los procesos de cambios e innovación				
El equipo de gestión genera instancias que promuevan y participen el aprendizaje del cuerpo docente a partir de trabajos colaborativos				
El equipo de gestión otorga espacios de reunión para conocer acerca de las demandas sobre las herramientas que necesita la comunidad educativa para el mejoramiento de la enseñanza				
El equipo directivo gestiona los procesos de cambios y mejoramiento: orienta a su equipo a la identificación y análisis de las practicas que requieren modificarse y evaluarse para implementar las soluciones propuestas				
El director lidere conversaciones profesionales, promueve desafíos académicos a los docentes, comparte reflexiones e inquietudes pedagógicas, retroalimenta oportuna y constructivamente a los docentes				
El director conduce de manera efectiva definiendo prioridades estableciendo ritmo, coordina y delega responsabilidades				
El director otorga espacio y solución a las inquietudes de manera particular de cada docente				

Área: Gestión de recursos

Gestión de recursos humanos

Prácticas	1	2	3	4
El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de remplazo en caso de licencias medicas			✓	
El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores ,ofreciéndoles condiciones y atractivas de trabajo		✓		
El equipo directivo valora el trabajo del cuerpo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueve el compromiso profesional		✓		
el establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas			✓	
El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto		✓		

Gestión de recursos financieros y administrativos

Prácticas	1	2	3	4
El establecimiento gestiona la matricula y la asistencia de manera que logra completar los cupos limitados y alcanza un alto nivel de asistencia a clases	✓			
El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos		✓		
El establecimiento cumple con la legislación vigente: no tiene sanciones de la superintendencia	✓			

institución para realizar mejoras continuas				
El equipo directivo genera cambios en las funciones administrativas dependiendo de la carga laboral que poseen los docentes				
El equipo directivo realiza gestiones de capacitación para la incorporación a nuevos cargos dentro de la institución				

Gestionar la instrucción

Prácticas	1	2	3	4
El equipo de gestión posee herramientas físicas y tecnológicas para el abordaje en los procesos de cambios e innovación				
El equipo de gestión genera instancias que promuevan y participen el aprendizaje del cuerpo docente a partir de trabajos colaborativos				
El equipo de gestión otorga espacios de reunión para conocer acerca de las demandas sobre las herramientas que necesita la comunidad educativa para el mejoramiento de la enseñanza				
El equipo directivo gestiona los procesos de cambios y mejoramiento: orienta a su equipo a la identificación y análisis de las practicas que requieren modificarse y evaluarse para implementar las soluciones propuestas				
El director lidere conversaciones profesionales, promueve desafíos académicos a los docentes, comparte reflexiones e inquietudes pedagógicas, retroalimenta oportuna y constructivamente a los docentes				
El director conduce de manera efectiva definiendo prioridades estableciendo ritmo, coordina y delega responsabilidades				
El director otorga espacio y solución a las inquietudes de manera particular de cada docente				

Transcripción de algunas de las observaciones de las encuestas:

- **Felipe Cabrera:** En mi caso, el uso de los fondos de mejora para la educación, han sido beneficiosos (profesor de historia), se han comprado una variedad de mapas, y material didáctico para poder realizar mis clases de mejor manera. Lo cual ha mejorado de manera significativa la calidad de las clases.

- **Manuel Ampuero** (Profesor general básica): Se compraron materiales que didácticos que han sido bien utilizados durante las clases, pero también se compraron materiales que no son útiles, o que, si lo son, no son necesarios para las clases. En cuanto a los recursos humanos, considero que no se han contemplado los profesionales suficientes para la realización de clases con normalidad. Ya que falan especialistas, por ejemplo, profesor de música.

- **Alexandra Ponce** (Profesora general básica): Los materiales didácticos de que se adquirieron son bastante útiles, y beneficiosos para los alumnos, su aprendizaje a sido enriquecedor, pero lamentablemente no contamos con los profesionales necesarios para algunas situaciones, por ejemplo, no contamos con psicopedagogos(as), especializadas en el trato con alumnos con necesidades especiales. Pese a que en nuestra matrícula tenemos alumnos con necesidades especiales, no se ha contratado al personal idóneo para ello.