



Trabajo Final Para obtener el Grado de Magíster Profesional en Educación.

Mención Curricular y Evaluación Basada en Competencias.

DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS ÁREAS DE LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS, EL LIDERAZGO PEDAGOGICO, LA GESTIÓN CURRICULAR Y LA GESTIÓN DE RECURSOS DE LA ESCUELA CLAUDIO MATTE PEREZ DE LA COMUNA DE ANTOFAGASTA, SEGUNDA REGIÓN ANTOFAGASTA.

Candidato a magister: Dafne Marcela Mussini Mussini.

Tutor disciplinar: Carmen Bastidas Briceño.

Tutor metodológico: Rocío Riffo San Martín.

Antofagasta, Julio, 2023

Índice

Resumen	3
Introducción	5
Marco teórico	8
Marco contextual	13
Elaboración y aplicación del instrumento de evaluación	20
Análisis de los resultados:	
o Área Formación basada en competencias	46
o Área Liderazgo pedagógico.	48
o Área Gestión Curricular.	49
o Área de recursos	50
Propuestas de mejora:	
o Área Formación basada en competencias	53
o Área Liderazgo pedagógico.	55
o Área Gestión Curricular.	56
o Área de recursos	58
Conclusión	60
Bibliografía	61

Resumen

La propuesta de mejoramiento tiene como finalidad ser la carta de navegación que promueva y articule las acciones educativas, para permitir la formación de calidad del estudiante, como el ideal sustentado en los objetivos del sistema educacional. Cuando se presenta la propuesta, considera que este instrumento de planificación es particularmente útil, como un medio para asegurar la pertinencia entre la propuesta pedagógica que se plantea y los cambios conductuales que se requieren, desde la realidad y el contenido que inspira el Proyecto Educativo Institucional en su visión y misión.

Esta propuesta de mejora es la manera de realizar un ordenamiento sistémico con la finalidad de potenciar los objetivos planteados en las diferentes dimensiones que configuran el trabajo de Directivos y Docentes en la instalación de una propuesta en las áreas de gestión de competencias. Gestión del Curricular, Liderazgo Pedagógico y Gestión de Recursos que genere aprendizajes significativos en una heterogénea población escolar, con diferentes talentos, con diversas necesidades. Desde esta perspectiva concebimos el Plan de mejora, como una herramienta que guía la gestión pedagógica, articulando los programas, procedimientos, métodos y estrategias, que tiene como finalidad desarrollar las potencialidades de los estudiantes de 1° a 4° básico de la escuela Claudio Matte Pérez, considerando sus particularidades individuales con el énfasis en la adaptación del diseño curricular que brinde oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes. Para esto se realizarán una serie de acciones en estas áreas que tendrán como finalidad poder lograr una mejora en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes y ganar la excelencia académica.

Palabras clave: Formación de competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos.

INSTITUCION DONDE SE BASA EL PLAN DE MEJORA.	
Institución educacional:	Escuela Claudio Matte Pérez
Directora:	Señora: Roxana Arnao Salles
Inspectora General:	Señora: Loreto Arellano Avalos
Jefa de unidad técnico pedagógico	Señora: Viviana Loyola

INTRODUCCIÓN

Una Institución educativa para que camine en su Misión, debe realizar contantemente un análisis de sus acciones, para saber si realmente se están cumpliendo los objetivos o tal vez hay que hacer correcciones, y para eso se realiza un diagnóstico y luego un Plan de Mejoramiento Educativo.

En este trabajo de grado, se realiza un esquema de diagnóstico para facilitar el análisis de este es validado por la Jefa de UTP ,se aplica a un grupo de 38 docentes lo que permitió diagnosticar las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y de recursos a nivel mesocurricular, es decir a nivel del establecimiento a partir de los análisis de los resultados por áreas, se elabora un plan de mejora por áreas, en el cual se entregan propuestas de mejora a un plazo de un año y así poder lograr la excelencia académica.

Marco teórico.

El punto neurálgico del plan de mejora tiene directa relación con el mejoramiento permanente de los aprendizajes, aspecto relevante en el cual las políticas de gobierno han puesto el foco en poder entregar una educación de calidad a todos los que se encuentran insertos en el sistema educacional. Para esto, todas las políticas gubernamentales persiguen dicho objetivo, donde el sistema de aseguramiento de la calidad coloca énfasis clave en el liderazgo que pueden llegar a ejercer los directores de los establecimientos educacionales, quienes deben llegar a ser líderes de los cambios en los procesos de mejoramientos permanentes de los Aprendizajes, en este sentido, se establece que el liderazgo escolar “se ha convertido en una prioridad en las agendas de la política educativa de la OCDE y de sus países miembros, dado que desempeña una función decisiva en la mejora de la práctica del aula, las políticas escolares y las conexiones entre las escuelas y el mundo externo” (Pont, Nusche & Moorman, 2008, p. 19). Por consiguiente, esto se extrapola a nuestro país donde el sistema educacional se encuentra en un estado que requiere cambios en lo que se refiere a las políticas educativas, puesto que se necesita una mejora en el sistema educacional. De tal forma que nuestro establecimiento en plan de este mejoramiento apunta definir e implementar un liderazgo escolar que sea el conductor de los procesos pedagógicos para producir una mejora en las prácticas del aula que generen un cambio en los resultados de los alumnos de primero a cuarto básico en lo que se refiere al dominio de los contenidos que tienen que poseer.

“El liderazgo se refiere al arte de conducir hombres y mujeres hacía el futuro y los/las líderes son personas (o conjuntos de personas) competentes en el arte de conducir hacia el futuro”
pág. 18 Bases del liderazgo docente en educación.

El líder es quien conduce a los seres humanos o una comunidad hacia una línea de pensamiento que les hace ir hacia un lado para la construcción de un futuro mejor, por este motivo es trascendental lo que realiza un buen líder, ya que los cambios son imperiosos para la mejora de la calidad, por lo tanto, su capacidad para conducir y proporcionar los procesos para estos cambios es esenciales para la institución. No olvidemos que el liderazgo escolar también nos plantea como definición lo siguiente: “labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones compartidas de la escuela” (Leithwood, 2009), esta labor de vinculación de todos los integrantes de la organización en relación con un objetivo común pasa a ser demasiado sustancial porque las instituciones exitosas son las que apuntan hacia un horizonte común y crucial.

Además, los líderes exitosos desarrollan un modelo efectivo en sus escuelas. Es por eso que uno de los factores que no puede faltar, se refiere a construir procesos colaborativos. “Los líderes actúan para aumentar el rendimiento de la escuela entregándole al equipo educativo posibilidades para insertarse en la toma de decisiones respecto de temas que los afectan y para los cuales su conocimiento es crucial. Esta participación da seguridad al equipo educativo de que puede moldear el contexto organizacional para satisfacer sus propias necesidades, relacionadas con el cumplimiento de determinadas metas” (véanse, por ejemplo, Slegers, Geijsel y van den Borg, 2002).

Por esto es que el estilo de liderazgo escolar que se implementará en el establecimiento es el liderazgo pedagógico que tiene que ver con la mejora de los procesos de enseñanza (aprendizaje que llevan a cabo profesores y alumnos), este es el punto esencial en lo que se refiere a la calidad educativa que deben entregar los establecimientos educacionales. Al centrar los esfuerzos en este aspecto se tiene que producir una mejora considerable, porque es aquí donde deben confluir las intervenciones para que los alumnos logren la adquisición de contenidos,

competencias y habilidades que les permitirán desenvolverse y resolver los diversos desafíos y problemáticas que se les presentan cotidianamente.

Es indispensable influir en los procesos de enseñanza en el aula, el cómo están aportando los docentes en la construcción de saberes que los estudiantes deben manejar, este paradigma es prioritario para la realidad de nuestra escuela Claudio Matte Pérez, que se encuentra con una problemática que está precisamente evidenciada por los resultados arrojados en el diagnóstico institucional de la organización.

En relación con el liderazgo “centrado en el aprendizaje” es necesario señalar que este enfoque integra la dimensión instruccional y transformacional del liderazgo (Lewis y Murphy, 2008) y puede entenderse como “todo aquel conjunto de actividades que realiza la dirección y que tiene que ver con la mejora de los procesos de enseñanza”. Esto conlleva lograr más de la gestión de las realidades presentes para rediseñarlas en función de las metas, es decir construir una nueva realidad que permita generar e implementar un nuevo engranaje que produzca alcanzar los objetivos claves de la institución.

Para lograr lo expuesto anteriormente es imprescindible trasuntar a los miembros de la organización la idea de la generación de cambios, los cuales no son fáciles de realizar debido a la condición humana natural de resistirse a este por diversos factores. En esta medida el liderazgo pedagógico se aboca a una labor transformadora, pues no se limita a trabajar en las condiciones existentes y con las metas dadas, sino en ir las alterando para mejorar la educación y las prácticas docentes” (Bolívar, 2009).

A lo anteriormente expuesto es importantísimo puntualizar que si una institución no cumple con aspectos relevantes para lo cual dice ser creada, entonces se debe producir una modificación de lo que se viene realizando regularmente, pues si se pretende alcanzar objetivos mayores en cualquier ámbito y principalmente en el plano educativo que es tan complejo, se tiene que producir una medida de cambio

para comenzar a apreciar mejoras que lleven a la calidad de lo que se pretende otorgar.

Para introducir los cambios pertinentes es fundamental hacer ver el desarrollo de los miembros de la escuela, específicamente los docentes pieza clave en el andamiaje institucional. Para esto se tiene que comprometer a la organización, desarrollar nuevos líderes e ir fomentando el desarrollo de las capacidades, para esto es trascendente no continuar impulsando la dependencia de una persona, sino por el contrario potenciar el liderazgo de otros miembros de la organización.

Para reemplazar los comportamientos y las prácticas directivas anteriores se debe aplicar una visión motivadora hacia los docentes algo imperioso por la sencilla razón que en muchos componentes de la educación existe una visión con altos grados de frustración que se dejan ver y que por supuesto influyen en un desarrollo negativo de la labor en el aula.

En relación a generar la confianza de los otros se aprecia que en el área de la educación, cada individuo desarrolla su labor de manera muy independiente, es decir el trabajo en equipo no es fluido y compartido, sino por el contrario, la realidad de la mayoría de las escuelas en Chile nos muestra lo distante que estamos en términos generales de llegar a constituirnos como comunidades de aprendizaje, tal como se expresa en el siguiente párrafo: “Con tanta gente comprometida en una misión compartida por tantos, en un espacio y un tiempo tan compactos, es tal vez una de las mayores ironías y una de las grandes tragedias de la enseñanza, que tanto trabajo se desarrolle en un aislamiento profesionalmente consagrado” (Lieberman y Miller, 1984:11).

Este aislamiento profesional se evidencia también en el liderazgo donde todo el poder, las decisiones pasan por una persona, lo cual genera un complejo individualismo.

Sin embargo, el liderazgo distribuido se enfoca en la desconcentración de las funciones de liderazgo donde la comunidad de aprendizaje pasa a ser primordial, para dar paso a que estas sean compartidas por otros miembros del establecimiento y que por supuesto influyan en distintos ámbitos de la organización. También este enfoque produce sinergia necesaria para obtener mejores resultados, estimula que los docentes compartan ideas, se inspiren y se identifiquen con las metas del equipo siendo altamente productivos para lograr la meta principal que es tener excelencia.

MARCO CONTEXTUAL

CONTEXTO SOCIAL

La escuela se encuentra inserta en un sector de la región de Antofagasta, cuenta con una buena infraestructura, gracias a la gestión constante de la directora.

Factores de riesgo que están presentes en su contexto, situaciones de vulnerabilidad social presentes en las familias. Los estudiantes que acuden a sus aulas se en forma multicultural, entre otras problemáticas, y en este entorno algunas de las familias no se encuentran preparadas para apoyar y otorgar un entorno familiar favorable, donde los niños y niñas puedan desarrollar valores, y ser estimulados en un desarrollo y formación integral.

CONTEXTO EDUCATIVO

La escuela tiene como objetivo trabajar en una línea formativa integral e inclusiva promoviendo los elementos necesarios para que los niños y niñas que acuden a sus aulas tengan las oportunidades de recibir una educación y formación integral basada en valores, y desarrollo de competencias y habilidades que les permita una prosecución de estudios para su proyecto de vida; utilizando los recursos que posee nuestro establecimiento para desarrollar en nuestros alumnos habilidades y capacidades para enfrentar la sociedad global en la que nos relacionamos. Se atiende a 576 estudiantes de pre-básica a octavo básico, dos niveles por curso y son 44 docentes y 40 asistentes de educación. Contamos con el equipo PIE y el equipo Psicosocial, en apoyo constante para lograr aprendizajes significativos.

SIMCE: 4° Básico.

Tabla resultado de Simce 2022

SUBSECTOR	PUNTAJE SIMCE 2023
LENGUAJE Y COMUNICACIÓN	283
EDUCACIÓN MATEMÁTICA	276

Fuente Elaboración propia.

En cuanto a las mediciones externas podemos apreciar en la tabla, que el puntaje se ubica en un nivel intermedio en el año 2022, es decir, un nivel adecuado. Lo que nos arroja claramente que estamos ubicados entre las mejores escuelas municipales de Antofagasta, obteniendo el quinto lugar y estamos a paso de tener excelencia académica, para mejorar las variables que nos jugaron en contra, debemos avanzar en todos los puntos anteriormente señalados.

EQUIPO DIRECTIVO:” ESCUELA CLAUDIO MATTE PERÉZ”

DIRECTORA

Señora: Roxana Arnao Salles.

INSPECTORA GERENAL	Señora: Loreto Arellano Avalos
JEFE DE UTP	Señora: Viviana Loyola
CURRICULISTA	Señorita: Carol Araya
EVALUADORA	Señora: Patricia Cruz
ORIENTADORA	Señora: Ana María Quezada
CONVIVENCIA ESCOLAR	Señora: Fabiola Hernández

VISIÓN

El establecimiento educacional Claudio Matte Pérez E-67 educa en el desarrollo de valores para un crecimiento integral. Para esta tarea contamos con profesionales de la educación y asistentes comprometidos y capaces de articular y desarrollar tareas vinculadas a generar habilidades en nuestros estudiantes. El educar bajo el espíritu valórico forma una persona consciente de su equilibrio personal y desarrollo integral.

MISIÓN

La misión de la escuela Claudio Matte Pérez es educar articulando programas de estudios con el desarrollo de competencias y habilidades para la vida. Este gran objetivo que nos hemos trazado como línea formativa, es el eje articulador de todas las dinámicas impartidas entregando a nuestros niños y niñas una educación integral e inclusiva otorgando oportunidades de aprendizaje a todos y todas. Nuestra misión se sintetiza en: Un enfoque que permita desarrollar las habilidades y actitudes necesarias para que los estudiantes en su formación integral puedan desenvolverse de manera global para la vida.

Objetivo General del proyecto Institucional de la escuela.

Propiciar las instancias y herramientas pedagógicas desde el cuerpo docente, que fomenten los aprendizajes de calidad a estudiantes de 1° a 4° básico de la escuela Claudio Matte Pérez, Antofagasta.

Objetivos específicos

Objetivo 1.1: Implementar un sistema de evaluación efectivo de aprendizaje que genere las habilidades necesarias en los estudiantes de 1° a 4° básico de la escuela Claudio Matte Pérez.

Objetivo 1.2: Generar Instancias de debate profesional para mejorar las prácticas, docentes e intercambiar recursos educativos que potencian el trabajo en el aula.

Objetivo 1.3: Instalar una metodología efectiva basada en el desarrollo de habilidades para fortalecer los aprendizajes de calidad en los estudiantes de 1° a 4° básico en el “Escuela Claudio Matte Pérez” de la comuna de Antofagasta.

Reseña Histórica de la Unidad Educativa

ANTECEDENTES HISTORICOS

La Escuela Básica Claudio Matte Pérez, fue fundada el 09 de octubre de 1943, según Decreto 6707 del Ministerio de Educación que dice: “Fusiónense las escuelas de mujeres N°17 y de hombres N°34 desarmada y traída desde el cantón de Pampa Unión para ser armada en el local de la escuela N°17”. Su primer nombre fue “Escuela Superior Co-educacional N°10” cobijando solo tres cursos, con una matrícula que no superaba los cien alumnos, siendo dirigida por la Sra. Bertina Vergara V., hasta 1947. En el año 1979, por Decreto Supremo de Educación N°1673 la escuela N°10 cambia su denominación por escuela E-67, quedando clasificada como primera clase. Posteriormente el consejo de profesores propuso que se agregara el nombre del notable educador, autor del silabario Matte, don Claudio Matte Pérez. Según Decreto de traspaso N°5588 del primero de septiembre de 1981 pasa a depender de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta. En agosto de 1988 se inaugura su nuevo local construido durante 1987, cuya construcción contempló solo salas de clases, por lo que, posteriormente durante los años 1998 y 1999 se construyeron la sala de audiovisual (siendo modificada en su uso, el año 2017) la sala de laboratorio de computación en un segundo piso, y la sala laboratorio de ciencias que a la fecha se mantienen operativas para el uso de los y las estudiantes. El año 2017 se interviene la Biblioteca CRA, dejándola convertida en un espacio lúdico, atractivo y motivador para los y las estudiantes. ESCUELA “CLAUDIO MATTE PÉREZ E-67” ANTOFAGASTA Desde los años 2017 a la fecha se han desarrollado obras de mejoramiento en su infraestructura y habilitación de espacios pedagógicos adecuados, es así como el año 2020 se da término a obras de mejoramiento en área de prebásica y se implementa el escenario retráctil, uno de los cinco que se encuentran diseñados e instalados a lo largo de Chile por empresa chilena en un proceso de innovación y generación de soluciones para espacios reducidos. La escuela Claudio Matte Pérez pone

especial énfasis en generar para los niños y niñas de la comunidad educativa espacios pedagógicos que promuevan los aprendizajes Significativos.

Cuenta con equipos de profesionales de la educación, técnicos y asistentes comprometidos con la misión y visión de la escuela y en las cuales se declara en esencia “desarrollar en nuestros niños y niñas las habilidades y capacidades que le permitan desenvolverse en esta sociedad dinámica en un desarrollo integral que le permita a futuro un proyecto de vida feliz y exitoso”. La comunidad educativa cuenta para el desarrollo de estas metas con equipos que atienden a estudiantes en forma personalizada si así es requerido, respetando sus características y necesidades educativas con el fin de entregar todas las oportunidades para un desarrollo integral. Los docentes, equipos P.I.E. , Psicosocial, monitores y personal participantes del proceso educativo de nuestros niños y niñas tienen como compromiso fundamental el logro de aprendizajes en los diferentes escenarios que se puedan generar. ESCUELA “CLAUDIO MATTE PÉREZ E-67” ANTOFAGASTA VISIÓN El establecimiento educacional Claudio Matte Pérez E-67 educa en el desarrollo de valores para un crecimiento integral. Para esta tarea contamos con profesionales de la educación y asistentes comprometidos y capaces de articular y desarrollar t a r e a s vinculadas a generar habilidades en nuestros estudiantes. El educar bajo el espíritu valórico forma una persona consciente de su equilibrio personal y desarrollo integral. MISIÓN La misión de la escuela Claudio Matte Pérez es educar articulando programas de estudios con el desarrollo de competencias y habilidades para la vida. Este gran objetivo que nos hemos trazado como línea formativa, es el eje articulador de todas las dinámicas impartidas entregando a nuestros niños una educación integral e inclusiva otorgando oportunidades de aprendizaje a todos y todas. Nuestra misión se sintetiza en: Un enfoque que permita desarrollar las habilidades y actitudes necesarias para que los estudiantes en su formación integral puedan desenvolverse de manera global para la vida.

Elaboración y aplicación del instrumento de evaluación.

Este instrumento se construyó, buscando tener una visión global y detallada de un objeto en estudio, es imprescindible poseer un diagnóstico acabado y que tenga evidencias que puedan establecer con la mayor precisión posible el estado de aquel objeto en estudio. Por consiguiente, el diagnóstico realizado en la escuela Claudio Matte Pérez, Antofagasta.

La valoración del instrumento estuvo a cargo de la docente Dafne Marcela Mussini Mussini y la Jefa de la unidad técnica pedagógica Viviana Loyola Vidal.

Este instrumento fue validado por la jefa de Unidad técnica pedagógica, Viviana Loyola Vidal, y a partir de su aplicación, arroja información diagnóstica ,microauricular, considerando la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y de recursos.

El instrumento se les aplicó a 38 docentes del establecimiento, para luego hacer el vaciado de datos que arroja la siguiente información.

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

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

Análisis de las áreas de Formación basada en competencias.

Dimensión: Gestión pedagógica

Proceso general a evaluar: Políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el equipo técnico pedagógico para organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo técnico pedagógico organiza la carga horaria de cada curso, asignando las horas de libre disposición en función de las metas formativas y de aprendizaje del establecimiento y las necesidades e intereses de los estudiantes.			x	
2. El equipo técnico pedagógico organiza la asignación de los profesores y el horario de cada curso, privilegiando criterios pedagógicos (como distribución equilibrada de los tiempos de cada asignatura en la semana, experticia de los docentes, entre otros)		x		

<p>3. El equipo técnico pedagógico y los docentes realizan una calendarización anual que pormenoriza los objetivos de aprendizaje a cubrir en cada mes del año escolar, en función del programa de estudios, el grado de conocimiento previo de los estudiantes y adecuaciones curriculares para los grupos de estudiantes que lo requieran.</p>				x
<p>4. El equipo técnico pedagógico asegura la realización efectiva de las clases calendarizadas, implementando procedimientos para</p>			x	

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

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

Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

Proceso general a evaluar: Las estrategias utilizadas por los docentes en la sala de clases

para asegurar el logro de los aprendizajes esperados en los estudiantes.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los profesores comunican claramente lo que esperan que los estudiantes aprendan o consoliden en cada clase y establecen las relaciones entre las actividades realizadas y los objetivos a alcanzar.			x	
2. Los profesores introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual.			x	
3. Los profesores aplican variadas estrategias de enseñanza, por ejemplo, que los estudiantes comparen, clasifiquen, generen analogías y metáforas, resuman, elaboren preguntas, expliquen, modelen conceptos, entre otras.			x	
4. Los docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.			x	
5. Los profesores motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.			x	

6. Los profesores logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros).			x	
7. Los profesores logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en clases. En los casos de interrupciones consiguen volver a captar su atención y retomar el trabajo sin grandes demoras.			x	
8. Los profesores monitorean, retroalimentan, reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente y mantienen una actitud de altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo.			x	

Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes.

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y estrategias para apoyar el desarrollo académico, efectivo y social de todos los estudiantes, en consideración de sus diferentes necesidades.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje académico.			x	
2. El establecimiento implementa estrategias para potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos, de modo que cuenten con oportunidades para desarrollarlos.		x		
3. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.			x	
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.			x	

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

Área Liderazgo pedagógico.

Dimensión: Liderazgo del sostenedor

Proceso general a evaluar:				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El sostenedor define claramente los roles y atribuciones del director y el equipo directivo y los respeta.			x	
2. El sostenedor establece metas claras al director.				
3. El sostenedor mantiene canales fluidos de comunicación con el director y el equipo directivo: recibe inquietudes, gestiona las peticiones, informa oportunamente		x		
4. El sostenedor entrega oportunamente los recursos comprometidos.		x		
5. El sostenedor gestiona eficazmente los apoyos acordados.				

Dimensión: Liderazgo formativo y académico del director.

Proceso general a evaluar: El liderazgo del director en relación al logro de una comunidad comprometida con el Proyecto Educativo Institucional, una cultura de altas expectativas, el desarrollo permanente de los docentes, el mejoramiento de las prácticas y una conducción efectiva.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El director se compromete con el logro de altos resultados académicos y formativos.		x		

2. El director instala y compromete a la comunidad educativa con los objetivos formativos y académicos del establecimiento, definidos en el Proyecto Educativo Institucional.			x	
3. El director promueve una cultura de altas expectativas en la comunidad escolar: propone metas desafiantes y muestra confianza en la capacidad de alcanzarlas, tanto de los equipos como de los estudiantes.			x	
4. El director conduce de manera efectiva la gestión pedagógica y formativa del establecimiento: define prioridades, establece ritmo, coordina y delega responsabilidades, afianza lo que está funcionando bien, establece acuerdos, detecta problemas y busca los mecanismos para solucionarlos, entre otros.			x	
5. El director promueve y participa en el desarrollo y aprendizaje de los docentes: lidera conversaciones profesionales, promueve desafíos académicos a los docentes, comparte reflexiones e inquietudes pedagógicas, retroalimenta oportuna y constructivamente a los docentes.			x	
6. El director gestiona los procesos de cambio y mejora en el establecimiento: orienta a su equipo a la identificación y análisis de las prácticas que requieren modificarse, y evaluarse para implementar las soluciones propuestas.			x	
7. El director promueve una ética de trabajo.				

Dimensión: Planificación y gestión de resultados

Proceso general a evaluar: La definición de los grandes lineamientos del establecimiento, el proceso de planificación junto con el monitoreo del cumplimiento de las metas, y la utilización de datos y evidencia para la toma de decisiones en cada una de las etapas de estos procesos.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. 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.			x	
2. El equipo directivo realiza un proceso sistemático anual de autoevaluación del establecimiento para elaborar el Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual.		x		
3. El establecimiento elabora un Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual, que define prioridades, Metas, estrategias, plazos, responsables y recursos.			x	
4. El establecimiento cuenta con un sistema de Monitoreo periódico del avance del Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual.			x	
5. El establecimiento recopila y sistematiza los resultados académicos y formativos de los estudiantes, los datos de eficiencia interna, de clima escolar, de satisfacción de los padres			x	

y del contexto, los analiza e interpreta y los utiliza para la toma de decisiones y la gestión educativa.				
6. El establecimiento cuenta con un sistema organizado de los datos recopilados, actualizado, protegido y de fácil consulta.			x	

Área Gestión Currucular.

Dimensión: Formación.

Proceso general a evaluar: Las políticas, líneas de acción y prácticas que lleva a cabo el establecimiento para promover la formación afectiva, social, ética y espiritual de los estudiantes.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento traduce los lineamientos formativos estipulados en el Proyecto Educativo Institucional en estrategias concretas para alcanzar su logro (prácticas pedagógicas transversales, programa de orientación, actividades de encuentro, talleres extraprogramáticos, programas de formación docente, alianza familia escuela, entre otros).			x	
2. El establecimiento cuenta con una persona o equipo a cargo de la Convivencia Escolar, con funciones y tiempos conocidos por todos los miembros de la comunidad educativa, que se responsabiliza por implementar y monitorear los lineamientos formativos.			x	
3. El establecimiento modela y enseña maneras constructivas de relacionarse y resolver conflictos.			x	

4. El establecimiento cuenta con un programa de afectividad y sexualidad, en concordancia con los lineamientos formativos del Proyecto Educativo, hace un seguimiento a su implementación y evalúa sus resultados.			x	
5. El establecimiento cuenta con un programa de promoción de conductas de cuidado personal y prevención de conductas de riesgo (consumo y tráfico de alcohol y drogas), hace un seguimiento a su implementación y evalúa sus resultados.			x	
6. El equipo directivo y docente involucra y orienta a los padres y apoderados en el proceso de aprendizaje académico y formativo de sus hijos.				x

Dimensión: Convivencia escolar

Proceso general a evaluar: Políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el establecimiento para asegurar un ambiente de respeto y valoración, organizado y seguro.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento promueve y exige un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa y en todos los espacios formativos (aula, talleres, bibliotecas, patios, actos ceremoniales, eventos deportivos).			x	
2. El equipo directivo y docente valora de manera sistemática la riqueza de la diversidad como parte de cualquier grupo humano y previene todo tipo de discriminación.		x		
3. El establecimiento cuenta con un Manual de Convivencia que explicita las normas para organizar la vida en común, que es conocido por el conjunto de la comunidad educativa y que se hace cumplir de manera efectiva.			x	
4. El establecimiento cuenta con procedimientos y rutinas de comportamiento que facilitan el desarrollo de las actividades cotidianas.			x	

<p>5. El establecimiento provee las condiciones para hacer de la escuela un lugar seguro para los estudiantes, tanto física como psicológicamente (infraestructura adecuada, personal idóneo, protocolos para recibir denuncias, entre otros).</p>			x	
<p>6. El establecimiento previene y enfrenta las conductas antisociales o violentas, desde las situaciones menores hasta las más graves, a través de estrategias concretas y consensuadas.</p>		x		
<p>7. El establecimiento previene y enfrenta el bullying o intimidación sistemática, a través de estrategias concretas.</p>			x	

Dimensión: Participación

Proceso general a evaluar: Políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para desarrollar un sentido de pertenencia y compromiso, que conduzca a la participación de todos sus miembros.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento genera sentido de pertenencia en los estudiantes, lo que motiva su participación en torno al Proyecto Educativo Institucional.			x	
2. El establecimiento promueve el encuentro y la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa para crear lazos y fortalecer el sentido de pertenencia.			x	
3. El establecimiento promueve y modela entre sus estudiantes un sentido de responsabilidad con su comunidad, entorno y sociedad, y los motiva a realizar aportes concretos.			x	
4. El establecimiento valora y fomenta la expresión de ideas, el debate fundamentado y reflexivo entre los estudiantes en un contexto de respeto.			x	

5. El establecimiento promueve la participación de todos los estamentos a través del funcionamiento efectivo del Consejo Escolar.			x	
6. El establecimiento promueve la participación de los estudiantes a través del Centro de Estudiantes y las Directivas de curso, los cuales han sido elegidos democráticamente.			x	
7. El establecimiento promueve y apoya la participación de los padres y apoderados a través del Centro de Padres y los Delegados de curso.			x	
8. El establecimiento promueve la participación de los docentes a través de la realización periódica del Consejo de profesores y lo valida como una instancia fundamental para discutir temas relacionados con la implementación del Proyecto Educativo Institucional.			x	
9. El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes para informar a los apoderados y estudiantes respecto de su funcionamiento.			x	

10. El establecimiento es receptivo a las necesidades e intereses de los apoderados y estudiantes, y cuenta con canales claros tanto para recibir sugerencias, inquietudes y críticas, como para canalizar aportes u otras formas de colaboración.			x	
--	--	--	---	--

Área Gestión de Recursos

Dimensión: Gestión del recurso humano

<p>Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor.</p>				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos educativos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones.			x	
2. El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias.			x	

3. El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo.		x		
4. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.			x	
5. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus profesores.			x	
6. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.			x	
7. El establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.			x	
8. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.			x	

Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración.

Proceso general a evaluar: Las políticas y procedimientos del establecimiento que aseguran una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.			x	
2. El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos.			x	
3. El establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año.			x	
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.			x	
5. El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia.			x	
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.				x

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

Dimensión: Gestión de recursos educativos

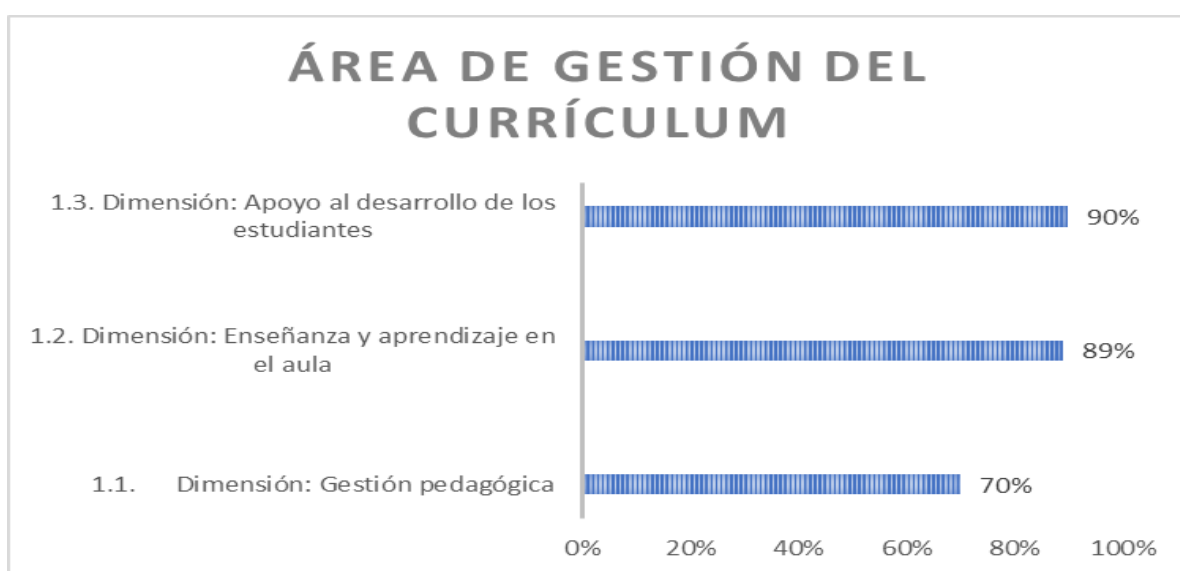
Proceso general a evaluar: Las condiciones y procedimientos que aseguran en el establecimiento la adecuada provisión, organización y uso de recursos educativos necesarios

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.				x
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.			x	
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.			x	
4. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar la operación administrativa.			x	
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.			x	

Análisis de los resultados

Diagnóstico Institucional por áreas.

Gráfico con los resultados área, formación basada en competencias



Fuente: Elaboración Propia.

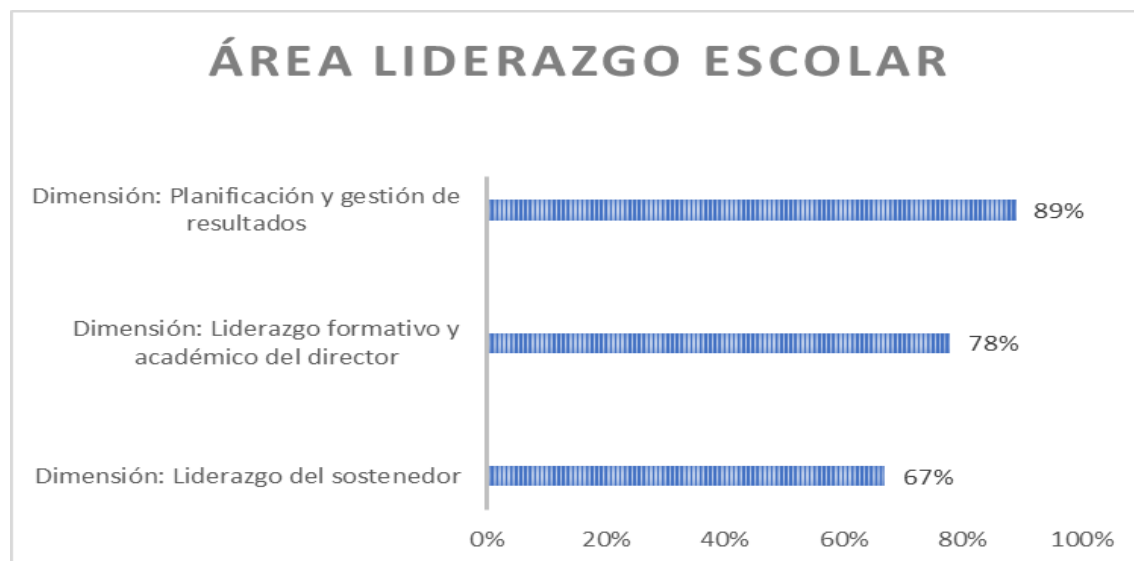
Descripción de datos obtenidos, en el área de gestión curricular.

Dentro del establecimiento educacional la gestión curricular cumple enfoques pedagógicos, dentro de la dimensión de gestión pedagógica, está en la cifra más baja, es decir en un 70% cree que está bien, por lo tanto, ahí se debe poner bastante hincapié, en los procesos pedagógicos, que incluyen la gestión del aprendizaje, y sus áreas de trabajo curricular, la competencia del personal docente.

En la dimensión de enseñanza y aprendizaje en el aula, se arrojó la siguiente información, que estamos en un 89% que se debe mejorar el plan para cada estudiante con necesidades educativas especiales, La escuela cuenta con el proyecto SEP que contrata personal para esto.

En la dimensión de apoyo a los estudiantes, se denota por la información arrojada que sí, se preocupa el establecimiento, ya que otorgo que un 90 % de los encuestados cree que el establecimiento cuenta con un sistema de orientación vocacional que apoya a los estudiantes en la elección de su enseñanza media.

Gráfico con resultado del área gestión liderazgo Escolar.



Fuente: Elaboración propia.

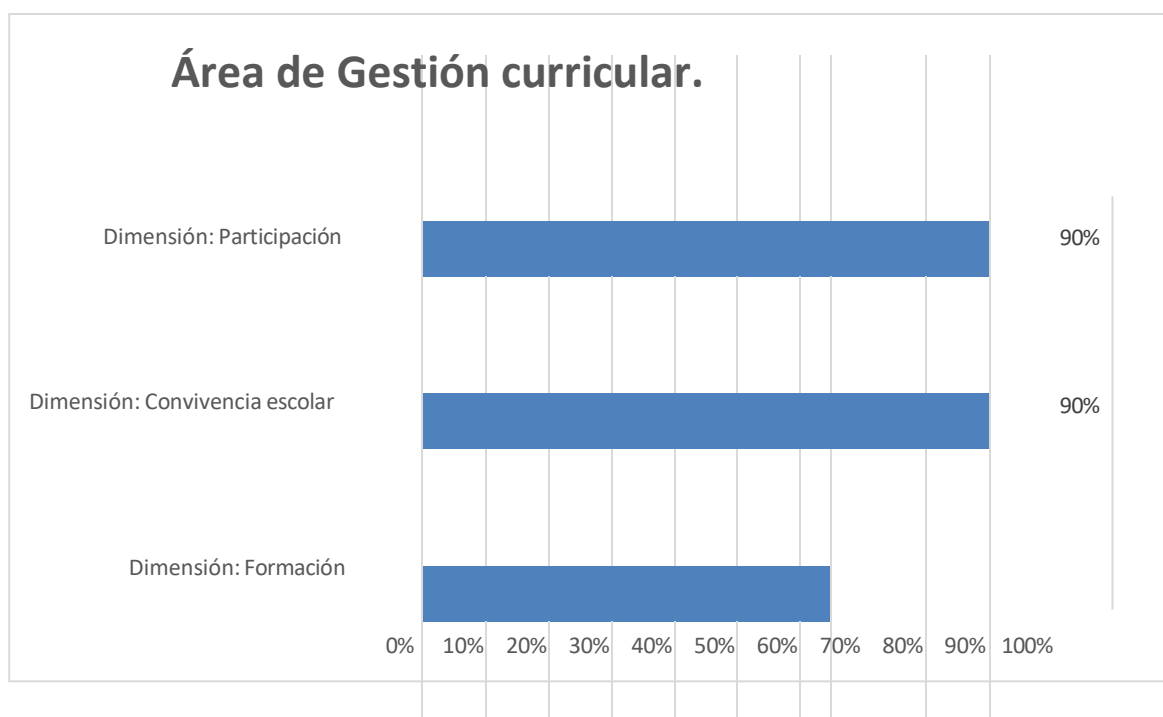
Descripción de datos obtenidos, en el área de liderazgo Escolar.

En estos ítems, el área de planificación y gestión de resultados es la parte de mejor porcentaje con un 89%, teniendo presente que el sostenedor claramente cumple los roles y atribuciones del director y el equipo directivo y se respeta.

En el ítem, de liderazgo formativo y académico del director, llegan al 78% se reconoce que el director está comprometida con el proyecto educativo institucional, una buena cultura y permanente desarrollo de los docentes, una buena conducción. Pero aún falta un poco.

En el ítem, el área de liderazgo del sostenedor es lo más bajo con un 67%, el sostenedor, no entrega los recursos cuando es debido, por lo tanto atrasa los procesos pedagógicos.

Resultado de área Gestión Curricular



Fuente: Elaboración propia.

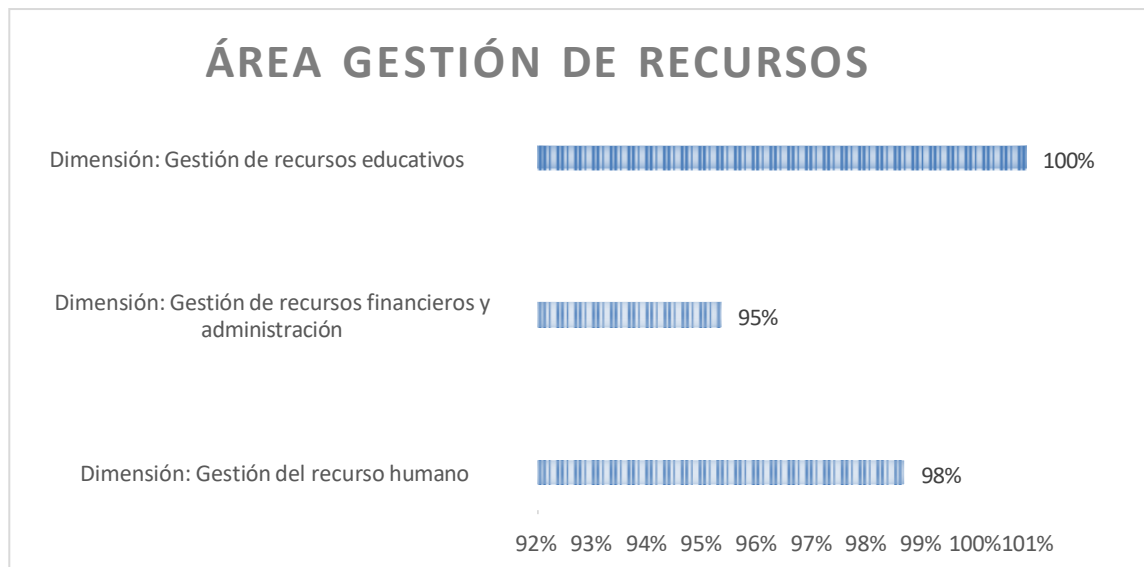
Descripción de datos obtenidos, en área de competencias.

Los resultados del gráfico arroja la siguiente información, lo que está más disminuido es cuando el establecimiento traduce los lineamientos formativos estipulados en el proyecto educativo con estrategias se llega a un 70% de alcanzado.

En el área, de convivencia escolar se llega al 90%, el establecimiento cuenta con el comportamiento y la rutina de comportamiento que facilitan el desarrollo de un buen conjunto de manera efectiva las relaciones de la comunidad educativa.

El área que recoge la información del 90%, es la de participación en donde, se siente que las políticas y los procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento, para desarrollar un sentido de pertenencia y compromiso, que conduzca a la participación de todos sus miembros.

Gráfico de resultado área de Gestión de recursos.



Fuente: Elaboración propia.

Descripción de datos obtenidos, en el área de gestión de recursos.

En establecimiento el área de recursos educativos arroja que esta un todo completo, 100% se dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan al aprendizaje y bienestar de los estudiantes.

En el área de gestión de recursos financieros y administración se obtuvo un 95% de conformidad en las políticas y procedimientos del establecimiento que aseguran una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos.

En el área de recursos humanos se obtiene un 98%, se cree que las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor.

Propuesta de mejora

De acuerdo a los resultados obtenidos, se espera que con las siguientes propuestas de mejora que estén directamente relacionadas con las principales debilidades tratando de mejorarlas o con fortalezas para mantenerlas.

Estas propuestas se presentan por cada una de las áreas con las acciones y responsable.

Fase Inicial

Principales resultados de esta fase:

- Evaluación del equipo directivo en liderazgo escolar
- Capacitación en liderazgo escolar.
- Tipo de liderazgo a escoger
- Establecimiento de metas y altas expectativas
- Diagnóstico de las metodologías docentes
- Acompañamiento docente

Fase de Implementación

En esta fase se obtienen los siguientes resultados parciales:

- Autoevaluación mediante registros, material audiovisual.
- Observación de aula entre pares
- Retroalimentación del docente con el coordinador de su práctica pedagógica en el aula.
- Perfeccionamiento mediante modelamiento de buenas prácticas
- Perfeccionamiento en evolución de habilidades y competencias.
- Elaboración de planificaciones con la dimensión procedimental.

Fase de Término y Resultados Esperados

En esta fase final se obtienen los siguientes resultados:

- Supervisión en el aula de los procesos de desarrollo de habilidades.
- Planificación y ejecución del docente en el aula con relación al proyecto pedagógico establecido por la institución.
- Evaluación de los aprendizajes en el desarrollo de competencias y habilidades.
- Mejoramiento de los aprendizajes logrados por los alumnos.

Área: Gestión formación basada en competencias

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
<p>Instalar un sistema de planificación de la enseñanza.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Especificar espacios y tiempos fijos para la planificación. 2. Consensuar una matriz de planificación para la escuela, que considere la opción del trabajo por tiempos establecidos. 3. Concertar los criterios y maniobras que se utilizarán para planificar considerando los resultados de aprendizaje, sin olvidar los criterios de diversidad de los estudiantes con necesidades educativas especiales. 4. Implementar un sistema de revisión y adaptación de planificaciones y partir del intercambio de experiencias en el aula y todos los docentes de la escuela. 	<p>Jefe de UTP</p>
<p>Implementar un sistema de evaluación que promueva las capacidades de elaboración y aplicación de instrumentos por parte de</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitación en el método y logías de evaluación a UTP Y docentes asociados al uso de recursos pedagógicos y cumplimiento de 	<p>Director y Jefe de UTP</p>

los docentes en forma proactiva.	planificación por niveles y subsectores. 2. Elaboración propuesta y presentación de documento de orientaciones de evaluación, retroalimentación y calendario dirigido a docentes. 3. Implementación de un sistema de evaluación que promueva las capacidades de elaboración y aplicación de instrumentos por parte de los docentes.	
----------------------------------	---	--

Área: Gestion curricular.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
<p>Comprometer a padres y apoderados en el apoyo de los procesos de aprendizaje y convivencia de los y las estudiantes.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar un calendario anual de reuniones mensuales de padres, madres y apoderados (as) que permitan informar, reflexionar y compartir opiniones y motivaciones frente a la realidad educacional de sus hijos e hijas. 2. Realizar talleres de enseñanza – aprendizaje a los docentes con las nuevas metodologías. 3. Implementar plan de reuniones mensuales con los padres y apoderados, 4. Monitorear reuniones con padres y apoderados. 5. Monitorear reuniones con padres establecidas en el plan. 6. Evaluar la efectividad de los temas tratados en las reuniones con los padres y apoderados. 	<p>Directora y jefa de UTP</p> <p>Equipo técnico.</p> <p>Profesores jefes de cada curso</p> <p>Jefa de UTP.</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar actualizaciones de manual de convivencia. 	<p>Director y Consejo escolar</p>

<p>Desarrollar conductas y modo de convivencia en los estudiantes y comunidad escolar que apoyen el mejoramiento de los aprendizajes y el clima escolar.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Establecer una estrategia de difusión del manual de convivencia. 3. Realizar talleres para padres y apoderados en el apoyo del proceso de enseñanza- aprendizaje en el hogar. 4. Realización de jornada de reflexión de los representantes de la comunidad escolar con foco del miramiento de los aprendizajes. 	<p>Director y Consejo escolar</p> <p>Consejo escolar.</p> <p>Directora y consejo escolar.</p>
--	--	---

Área: Gestión curricular.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
<p>Instituir a mecanismos de capacitación y perfeccionamiento en el uso de TIC.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definir de requerimientos de perfeccionamientos y capacitación docente en las áreas. 2. Seleccionar instituciones que impartan capacitación requerida. 3. Reuniones de monitoreo de las practicas pedagógicas para evaluar efectividad del uso de TIC. 	<p>Jefa de UTP</p> <p>Directora</p>
<p>Complementar los recursos y gestión del establecimiento con los lineamientos, metas y recursos en el PADEM para el año 2024.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Coordinar en el establecimiento una asistente social del DAEM, para la atención profesional en diagnóstico y tratamiento a estudiantes que presentes problemas de inasistencias y conductuales. 2. Adquirir recursos pedagógicos, para mejorar los resultados académicos de los estudiantes y mejorar el simce 2024. 3. Definir los recursos y adquirir recursos para implementar actividades extraescolares del establecimiento. 4. Evaluar a monitores contratados con para 	<p>Directora y Jefa de UTP</p> <p>Directora y Jefa de UTP</p>

	<p>actividades extraprogramáticas.</p> <ol style="list-style-type: none">5. Solicitar dos industriales, para hacer slogan de diferentes procesos en que se encuentre la escuela.6. Actualizar los computadores y impresoras de todos los docentes del establecimiento.	<p>Directora y encargado del departamento extraescolar.</p> <p>Directora.</p> <p>Directora.</p>
--	---	---

Conclusión

De acuerdo al análisis de toda la información obtenida el instrumento y análisis de resultados y de haber identificado los nudos críticos en el área de formación de competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y Gestión de Recursos, se diseñó el propuestas de mejora, enfocado en impactar positivamente el proceso pedagógico, donde ocurre el proceso de enseñanza y aprendizaje, interviniendo en el área pedagógica implementando un modelo didáctico que consista en incorporar variedad de estrategias de enseñanza, además de potenciar a los estudiantes destacados, siempre con el fin de entregar educación de calidad, y en el área de gestión de recursos en cuanto a la capacitación del personal para desarrollar su función de forma adecuada, lo que ayudará a entregar una mejor educación y así fortalecer el uso de variadas metodologías, con todas estas acciones el propósito final es mejorar las áreas deficientes y cumplir con las metas establecidas que son mejorar el simce 2023 y así ganar la excelencia.

. BIBLIOGRAFÍA

1. Proyecto educativo institucional. Escuela Claudio Matte Pérez.
2. Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas CPEIP Ministerio de Educación (2021) **Estándares de la Profesión Docente. Marco para la Buena Enseñanza**. Recuperado de <https://estandaresdocentes.mineduc.cl/wp-content/uploads/2021/08/MBE-2.pdf>
3. https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2020/07/SAC-2020-2023_vf.pdf