



Trabajo Final para Obtener el Grado de Magíster en Educación mención en Currículum y Evaluación Basado en Competencias.

**DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS ÁREAS
FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS, LIDERAZGO
PEDAGÓGICO, GESTIÓN CURRICULAR Y GESTIÓN DE RECURSOS
DEL COLEGIO PROVIDENCIA, DE LA COMUNA DE SAN ANTONIO,
REGIÓN DE VALPARAÍSO.**

Candidato a Magíster: Mario Agustín Rojas Medina.

Tutor Disciplinar: Doris Josefina Solís Mejías.

Tutor Metodológico: Marlenis Martínez Fuentes.

Marzo, 2024

Índice

I.	Resumen.....	5
II.	Introducción.....	6
III.	Marco teórico.....	7
	3.1. Formación Basada en Competencias.....	7
	3.2. Liderazgo Pedagógico.....	7
	3.3. Gestión Curricular.....	8
	3.4. Gestión de Recursos.....	8
	3.5. Referencias de la Biblioteca Virtual.....	8
IV.	Marco contextual.....	9
	4.1. Reseña Histórica del Establecimiento.....	9
	4.2. Visión.....	10
	4.3. Misión.....	10
V.	Diseño y aplicación del instrumento de diagnóstico.....	11
	Diagnóstico de las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos.....	11
	Características del Instrumento.....	11
	Elaboración del Instrumento.....	11
	Validación del Instrumento.....	11
	Aplicación del Instrumento.....	12
	Presentación del Instrumento.....	12
	Instrucciones.....	13
	Escala evaluativa.....	13
	5.1. Formación Basada en Competencias.....	14
	5.1.1. Saber Conocer.....	14
	5.1.2. Saber Ser.....	16
	5.1.3. Saber Hacer.....	17
	5.2. Liderazgo Pedagógico.....	18
	5.2.1. Establecer Dirección.....	18
	5.2.2. Rediseñar la Organización.....	20
	5.2.3. Desarrollar Personas.....	21
	5.2.4. Gestionar la Instrucción (Enseñanza y Aprendizaje) de la Escuela.....	22
	5.3. Gestión Curricular.....	23

5.3.1.	Gestión Pedagógica.....	23
5.3.2.	Enseñanza y Aprendizaje en el Aula.....	25
5.3.3.	Apoyo al Desarrollo de Estudiantes.....	26
5.4.	Gestión de Recursos.....	27
5.4.1.	Gestión del Recurso Humano.....	27
5.4.2.	Gestión de Recursos Financieros y Administrativos.....	28
5.4.3.	Gestión de Recursos Educativos.....	29
VI.	Análisis de resultados.....	31
6.1.	Formación Basada en Competencias.....	32
6.1.1.	Saber Conocer.....	33
6.1.2.	Saber Ser.....	34
6.1.3.	Saber Hacer.....	35
6.2.	Liderazgo Pedagógico.....	36
6.2.1.	Establecer Dirección.....	37
6.2.2.	Rediseñar la Organización.....	38
6.2.3.	Desarrollar Personas.....	39
6.2.4.	Gestionar la Instrucción (Enseñanza y Aprendizaje) de la Escuela.....	40
6.3.	Gestión Curricular.....	41
6.3.1.	Gestión Pedagógica.....	42
6.3.2.	Enseñanza y Aprendizaje en el Aula.....	43
6.3.3.	Apoyo al Desarrollo de Estudiantes.....	44
6.4.	Gestión de Recursos.....	45
6.4.1.	Gestión del Recurso Humano.....	46
6.4.2.	Gestión de Recursos Financieros y Administrativos.....	47
6.4.3.	Gestión de Recursos Educativos.....	48
VII.	Propuestas de mejora.....	49
7.1.	Formación Basada en Competencias.....	50
7.1.1.	Saber Conocer.....	50
7.1.2.	Saber Ser.....	52
7.1.3.	Saber Hacer.....	54
7.2.	Liderazgo Pedagógico.....	56
7.2.1.	Establecer Dirección.....	56

7.2.2.	Rediseñar la Organización.....	59
7.2.3.	Desarrollar Personas.	62
7.2.4.	Gestionar la Instrucción (Enseñanza y Aprendizaje) de la Escuela.	64
7.3.	Gestión Curricular.	66
7.3.1.	Gestión Pedagógica.....	66
7.3.2.	Enseñanza y Aprendizaje en el Aula.....	68
7.3.3.	Apoyo al Desarrollo de Estudiantes.	71
7.4.	Gestión Curricular.	73
7.4.1.	Gestión del Recurso Humano.	73
7.4.2.	Gestión del Recurso Humano.	75
7.4.3.	Gestión de Recursos Educativos.	77
VIII.	Conclusión.....	79
	Síntesis:.....	79
	Conclusión o Evaluación:	79
	Proyección:.....	80

I. Resumen.

El siguiente estudio se enfoca en llevar a cabo un diagnóstico detallado y proponer mejoras significativas en las áreas clave de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos en Colegio Providencia.

El objetivo central de este trabajo es proporcionar un diagnóstico profundo y formular propuestas de mejora que impulsen el rendimiento y la eficacia en el Colegio Providencia. Las metodologías aplicadas involucraron encuestas, observación directa a fines de años y también observando los resultados obtenidos de evaluaciones de clases y resultados pruebas estandarizadas (DIA).

Los resultados obtenidos ofrecen una visión completa del estado actual de las áreas evaluadas, destacando tanto áreas de fortaleza como debilidad en cada criterio analizado.

Las propuestas de mejora presentadas se centran en mejorar las cuatro áreas, buscando fortalecer la formación del personal educativo, potenciar el liderazgo pedagógico, optimizar la gestión curricular y mejorar la asignación y utilización de recursos.

En síntesis, este trabajo proporciona un análisis integral de las áreas críticas de Colegio Providencia identificando oportunidades para el crecimiento y proponiendo mejoras concretas y alcanzables. El enfoque holístico y las recomendaciones específicas tienen como objetivo impulsar un cambio significativo en la calidad educativa y el rendimiento institucional.

II. Introducción.

En el presente trabajo de investigación y análisis se gesta con el propósito de llevar a cabo un exhaustivo diagnóstico y ofrecer propuestas de mejora en áreas fundamentales para el desarrollo integral de una institución educativa. Se abordarán críticamente las dimensiones de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos, fundamentales en el contexto educativo actual.

El tema que guiará este análisis y reflexión es la calidad educativa y la eficiencia en la gestión institucional, elementos ineludibles para el éxito académico y formativo del estudiante. A través de este estudio, se busca identificar desafíos, potenciar fortalezas y proponer estrategias innovadoras que contribuyan al mejoramiento continuo de la institución.

En la literatura académica, se destaca la relevancia de una formación basada en competencias para el desarrollo de habilidades y conocimientos prácticos en los estudiantes, así como la importancia de un liderazgo pedagógico efectivo para impulsar un cambio positivo en el entorno educativo. Asimismo, la gestión curricular y de recursos se erigen como pilares fundamentales para la alineación de los objetivos institucionales y la optimización de los recursos disponibles.

La estructura general de este trabajo comprende un análisis detallado de cada área evaluada, fundamentado en prácticas, dimensiones y procesos específicos. Posteriormente, se presentarán los resultados del diagnóstico, destacando las áreas de oportunidad identificadas. Finalmente, se proporcionará estrategias y acciones concretas para la mejora continua en cada una de las dimensiones evaluadas.

III. Marco teórico.

El marco teórico de este trabajo se fundamenta en una revisión sistemática y actualizada de la literatura, abordando aspectos cruciales relacionados con la formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos en el contexto educativo.

3.1. Formación Basada en Competencias.

La formación basada en competencias se erige como un enfoque educativo que va más allá de la mera transmisión de conocimientos. En este sentido, autores como Perrenoud (2004) y Le Boterf (2000) subrayan la importancia de desarrollar habilidades prácticas y competencias transversales en los estudiantes, fomentando su capacidad para aplicar conocimientos en contextos reales.

3.2. Liderazgo Pedagógico.

El liderazgo pedagógico, clave para el éxito institucional, encuentra respaldo en las investigaciones de Fullan (2001) y Sergiovanni (2005). Ambos autores destacan la necesidad de un liderazgo orientado al aprendizaje, capaz de influir positivamente en la cultura escolar y motivar a los docentes hacia la mejora continua.

3.3. Gestión Curricular.

La gestión curricular eficiente se asocia con la capacidad de alinear los objetivos institucionales con las prácticas pedagógicas. Hargreaves (2003) aborda este tema, resaltando la importancia de una gestión curricular que promueva la equidad, la diversidad y la participación de la comunidad educativa.

3.4. Gestión de Recursos.

La gestión de recursos, tanto humanos como materiales, se analiza desde la perspectiva de autores como Mintzberg (1979) y Drucker (1999). Estos teóricos enfatizan la importancia de una gestión estratégica que optimice el uso de recursos, promoviendo un ambiente laboral saludable y eficiente.

3.5. Referencias de la Biblioteca Virtual.

Smith, A. (2018). Competency-Based Education: A New Model for Learning. E Libro.

Maxwell, J. C. (2019). The 5 Levels of Leadership: Proven Steps to Maximize Your Potential. EBSCO.

IV. Marco contextual.

4.1. Reseña Histórica del Establecimiento.

Nuestro establecimiento abre sus puertas a la comunidad de San Antonio en abril de 1981, como Jardín Infantil “Casa de las Muñecas”, siendo el tercer jardín más antiguo de la zona, llegando a atender a más de 90 niños por jornada.

En el año 1992 damos inicio a la enseñanza Pre- Básica y Básica, para luego continuar el 1998 con la Enseñanza Media y Educación Básica Adulta. Esta última funciona hasta el año 2000.

Durante los primeros años no estuvimos exentos de problemas, pero a medida que fue creciendo, aprendimos junto a nuestros estudiantes en valor del amor y la confianza.

Es así como día a día reafirmamos nuestra vocación y nuestro deseo de integrar a nuestros estudiantes al mundo de la sociedad del conocimiento, sin dejar de lado que nuestro principal interés como colegio es formar personas con valores y competencias necesarias para enfrentar las situaciones que se le presente a lo largo de su vida.

En el año 1992 damos inicio a la enseñanza Pre- básica y básica, para luego continuar el 1998 con la Enseñanza Media y Educación básica Adulta.

4.2. Visión.

Nuestra visión es de una institución que acoge a toda la comunidad, que entregue la oportunidad y los espacios para el desarrollo personal, académico y laboral, y que potencie las capacidades y las habilidades de todas las personas de su comunidad.

4.3. Misión.

Nuestra misión es asumir la formación de nuestros estudiantes, basados en el respeto, la solidaridad, la tolerancia, la inclusión, la honradez, la humildad y la responsabilidad, así como también descubrir e implementar métodos efectivos para su desarrollo personal, intelectual y emocional, además de promover en conjunto con la comunidad educativa una persona integral y creativa, consciente de su propio aprendizaje siendo capaz de interactuar en la sociedad globalizada en la que estamos insertos y responder a necesidades personales y colectivas satisfactoriamente.

V. *Diseño y aplicación del instrumento de diagnóstico.*

Diagnóstico de las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos.

Características del Instrumento.

El instrumento de diagnóstico diseñado para evaluar las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos a nivel mesocurricular se estructura en base a criterios específicos y procesos clave identificados previamente. Incluye secciones detalladas para cada una de las áreas de interés.

Elaboración del Instrumento.

La elaboración del instrumento fue un proceso colaborativo donde participo el equipo de gestión de manera directa, parte del departamento de UTP, parte del departamento de convivencia escolar e inspectoría y equipo PIE. En primera instancia se reunió el equipo de gestión y se decidió incluir para las siguientes dos reuniones a algún integrante de cada departamento.

Validación del Instrumento.

La validación del instrumento se realizó mediante un proceso riguroso que incluyó la revisión del equipo conformado en educación y la aplicación piloto en un grupo representativo de docentes y líderes educativos. La ficha de validación detalla los resultados y ajustes realizados en función de las observaciones y sugerencias recopiladas durante este proceso.

Aplicación del Instrumento.

El instrumento se aplicó a todos los niveles jerárquicos del establecimiento educacional, abarcando desde docentes hasta el equipo directivo. La aplicación se llevó a cabo de manera presencial, garantizando la confidencialidad de las respuestas y proporcionando orientaciones claras sobre el propósito y la importancia del diagnóstico.

Presentación del Instrumento.

El instrumento de evaluación fue presentado a todo el personal a finales año, detallando que los resultados obtenidos servirán para generar mejoras en el establecimiento educacional. Mejoras que no solo van en el ámbito académico, sino que involucra a toda la comunidad educativa con el de poder generar mejoras en los métodos de enseñanzas y la buena convivencia en el clima laboral.

Instrucciones.

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

Escala evaluativa.

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

<i>Valor.</i>	<i>Nivel de calidad.</i>
<i>Inadecuado (1).</i>	Muestra deficiencias significativas y no cumple con los estándares esperados. Se requiere una revisión y mejora sustancial.
<i>Básico (2).</i>	Cumple con los estándares mínimos, pero existen áreas de mejora identificables. Se recomienda revisar y fortalecer algunos aspectos.
<i>Aceptable (3).</i>	Cumple con los estándares esperados y demuestra un desempeño sólido. Puede haber áreas para la mejora continua, pero en general es adecuada.
<i>Bueno (4).</i>	Supera los estándares esperados y muestra un desempeño por encima del promedio. Se destacan buenas prácticas.
<i>Excelente (5).</i>	Está excepcionalmente bien ejecutada y supera con creces los estándares. Resultados sobresalientes y un impacto positivo significativo.

5.1. Formación Basada en Competencias.

5.1.1. Saber Conocer.

Evaluar la efectividad del docente en la aplicación de conocimientos especializados, garantizando la maestría en los contenidos y tareas de su área profesional.

Analizar la capacidad del profesional para transferir experiencias a situaciones nuevas y fomentar la comprensión profunda del currículum disciplinario.

Evaluar las habilidades de investigación, comunicación y pensamiento crítico, así como actitudes éticas y de cuestionamiento relacionadas con la disciplina enseñada.

<i>Prácticas.</i>		<i>Nivel.</i>				
<i>Ítem</i>	<i>Descripción</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Dominio Profesional Especializado.	Educadores del establecimiento destacan por su conocimiento especializado, permitiéndoles dominar los contenidos y tareas propias de su ámbito profesional.					
Aplicación Creativa y Autónoma.	Profesionales de nuestra institución aplican expertamente sus conocimientos a situaciones cotidianas, resolviendo problemas de forma autónoma y transfiriendo ingeniosamente experiencias a situaciones nuevas.					

Comprensión Integral del Currículum.	Docentes comprenden a fondo los fundamentos, estructura, conocimientos, habilidades y progresión del currículum escolar de la disciplina que enseñan.					
Análisis y Adaptación Curricular.	Analizan e interpretan los recursos y documentos del currículum, ajustándolos a las características, necesidades e intereses de los estudiantes y al proyecto educativo institucional.					
Habilidades Investigativas y Éticas.	Educadores demuestran habilidades de investigación, comunicación y pensamiento crítico, junto con actitudes éticas, rigurosas y de cuestionamiento en relación con la disciplina que enseñan.					
Integración Interdisciplinaria.	Identifican conexiones con conocimientos de otras disciplinas para hacer que el contenido sea accesible, comprensible y significativo para sus estudiantes.					

5.1.2. Saber Ser.

Evaluar la capacidad del docente para desarrollar el sentido de reto, responsabilidad y compromiso en los estudiantes.

Analizar la disposición del profesional para el trabajo colaborativo, la autocrítica y la construcción de relaciones positivas.

<i>Prácticas.</i>		<i>Nivel.</i>				
<i>Ítem</i>	<i>Descripción</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Fomento de Valores y Compromiso.	Docentes cultivan el sentido del reto, la responsabilidad y el compromiso, promoviendo estos valores entre los estudiantes.					
Desarrollo de Habilidades y Actitudes.	Se fomenta en estudiantes la capacidad de trabajar rigurosamente y perseverar, manteniendo una disposición positiva hacia la crítica y la autocrítica.					
Colaboración y Respeto Transversal.	Educadores trabajan de manera colaborativa y transversal para inculcar el respeto hacia las personas e instituciones en los estudiantes.					
Eficiencia en Responsabilidades Profesionales.	Profesionales de nuestro establecimiento asumen responsabilidades y las llevan a cabo con total desempeño.					
Habilidades Interpersonales y Orientación al Grupo.	Profesionales están predispuestos al entendimiento interpersonal, fomentando la comunicación y cooperación con los demás, y demostrando un comportamiento orientado al grupo.					

5.1.3. Saber Hacer.

Evaluar la rigurosidad en la utilización conceptual correcta de cada asignatura por parte del docente.

Analizar la implementación de estrategias didácticas para promover el pensamiento crítico y la comprensión de conceptos disciplinarios.

<i>Prácticas.</i>		<i>Nivel.</i>				
<i>Ítem</i>	<i>Descripción</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Precisión Conceptual.	Docentes demuestran rigurosidad en la correcta utilización conceptual de cada asignatura, asegurando la claridad y precisión en la transmisión de conocimientos.					
Aplicación Práctica de Conocimientos.	Fomentan en los estudiantes la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos, vinculando la teoría con situaciones reales.					
Enfoques Pedagógicos para el Pensamiento Crítico.	Educadores incorporan diversos enfoques en sus prácticas pedagógicas para promover el pensamiento crítico entre los estudiantes.					
Estrategias Didácticas para el Pensamiento Crítico.	Implementan estrategias didácticas que tienen como objetivo fomentar el pensamiento crítico, alineadas con los objetivos de aprendizaje disciplinarios y transversales.					

Generación de Espacios Reflexivos.	Crean espacios de interacción pedagógica que facilitan la elaboración de juicios críticos basados en la reflexión y el aprendizaje a través del error.					
---	--	--	--	--	--	--

5.2. Liderazgo Pedagógico

5.2.1. Establecer Dirección.

Evaluar la efectividad del equipo directivo en la definición y revisión del proyecto educativo institucional, asegurando metas alineadas con logros de aprendizaje y valores de equidad.

Analizar la comunicación estratégica con el sostenedor para el logro de objetivos institucionales.

Prácticas.		Nivel.				
Ítem	Descripción	1	2	3	4	5
Desarrollo Participativo del Proyecto Educativo.	El equipo directivo, en colaboración con la comunidad educativa, define y revisa el proyecto educativo institucional y curricular, centrado en el mejoramiento de los logros de aprendizaje y en los valores de equidad, inclusión y respeto a la diversidad.					
Planificación Participativa y Traducción de Objetivos.	Traducen los propósitos y objetivos institucionales en planes de mejoramiento y metas a corto y mediano plazo, mediante procesos de planificación participativos.					

Comunicación y Transparencia Institucional	Difunden y explican los objetivos, planes y metas institucionales, así como los avances logrados, a todos los actores de la comunidad educativa, fomentando la transparencia y la participación.					
Promoción de Cultura Escolar Inclusiva y de Altas Expectativas.	Promueven y modelan activamente una cultura escolar inclusiva, equitativa y con altas expectativas en relación con los logros de aprendizaje de los estudiantes y el desempeño de todos los miembros del establecimiento.					
Coordinación Estratégica con el Sostenedor.	Desarrollan una comunicación, coordinación estratégica y efectiva con el sostenedor para alcanzar los objetivos institucionales y cumplir con las políticas locales.					

5.2.2. Rediseñar la Organización.

Evaluar la implementación de políticas que fomenten una cultura inclusiva y condiciones equitativas en la comunidad escolar.

Analizar la capacidad de anticipar y mediar conflictos, así como desarrollar relaciones efectivas con padres y apoderados.

<i>Prácticas.</i>		<i>Nivel.</i>				
<i>Ítem</i>	<i>Descripción</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Política de Cultura Inclusiva y Respeto.	Desarrollan e implementan una política que garantiza una cultura inclusiva y condiciones para que las personas se traten de manera equitativa, justa, digna y respetuosa, resguardando los derechos y deberes de la comunidad escolar.					
Fomento de Confianza y Colaboración.	Modelan y promueven un clima de confianza entre los miembros de la comunidad escolar, fomentando el diálogo y promoviendo una cultura de trabajo colaborativo.					
Gestión Formativa de la Convivencia.	Implementan y monitorean normas y estrategias que aseguran una sana convivencia con un enfoque formativo y participativo.					
Participación y Colaboración Comunitaria.	Generan oportunidades de participación y colaboración de los actores de la comunidad escolar a través de espacios formales, fortaleciendo la conexión entre los distintos miembros.					

Mediación y Resolución de Conflictos.	Anticipan conflictos mediante la mediación entre los actores, buscando soluciones de manera efectiva y oportuna.					
Comunicación Permanente con Padres y Apoderados.	Desarrollan y mantienen relaciones de comunicación y colaboración constante con los padres y apoderados del establecimiento.					

5.2.3. Desarrollar Personas.

Evaluar estrategias de búsqueda, selección, inducción y retención de personal docente y asistentes de la educación.

Analizar la participación de docentes y asistentes en decisiones relevantes para el establecimiento.

<i>Prácticas.</i>		<i>Nivel.</i>				
<i>Ítem</i>	<i>Descripción</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Gestión Efectiva de Recursos Humanos.	Desarrollan e implementan, en colaboración con el sostenedor, estrategias efectivas de búsqueda, selección, inducción y retención de docentes y asistentes de la educación.					
Desarrollo Profesional Continuo.	Establecen procesos de inducción y desarrollo profesional continuo para todos los miembros del establecimiento, fomentando un aprendizaje permanente.					

Ambiente Laboral Saludable.	Generan y mantienen condiciones de trabajo que favorecen la salud y el bienestar de todos los miembros de la comunidad educativa.					
Participación en la Toma de Decisiones.	Promueven la participación significativa de los docentes y asistentes de la educación en procesos de toma de decisiones relevantes para el establecimiento.					

5.2.4. Gestionar la Instrucción (Enseñanza y Aprendizaje) de la Escuela.

Evaluar la implementación y monitoreo de prácticas pedagógicas efectivas para mejorar los aprendizajes.

Analizar el liderazgo pedagógico que motive al equipo docente hacia la mejora continua de su práctica.

Prácticas.		Nivel.				
Ítem	Descripción	1	2	3	4	5
Optimización de Prácticas Educativas.	Implementan y monitorean prácticas efectivas de enseñanza, evaluación y retroalimentación para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.					
Innovación Pedagógica Contextualizada.	Desarrollan estrategias pedagógicas innovadoras y contextualizadas que respondan a las necesidades y características específicas de los estudiantes.					

Liderazgo Pedagógico Orientado al Mejoramiento Continuo.	Establecen un liderazgo pedagógico que motiva y orienta al equipo docente hacia el mejoramiento continuo de su práctica, promoviendo una cultura de aprendizaje constante.					
Fomento de Colaboración y Trabajo en Equipo.	Fomentan la colaboración y el trabajo en equipo entre los docentes para compartir experiencias, conocimientos y buenas prácticas, fortaleciendo la cohesión y la eficacia del equipo educativo.					

5.3. Gestión Curricular.

5.3.1. Gestión Pedagógica.

Evaluar el liderazgo del equipo directivo en la construcción y revisión del currículum, asegurando coherencia con objetivos institucionales.

Analizar estrategias para contextualizar y flexibilizar el currículum, considerando la diversidad de los estudiantes.

<i>Prácticas.</i>		<i>Nivel.</i>				
<i>Ítem</i>	<i>Descripción</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Liderazgo en la Construcción y Revisión del Currículum.	El equipo directivo lidera la construcción y revisión del currículum escolar, asegurando su coherencia con los objetivos institucionales y las políticas educativas locales.					

Contextualización y Flexibilización del Currículum.	Implementan estrategias para contextualizar y flexibilizar el currículum, considerando la diversidad de los estudiantes y su entorno sociocultural.					
Monitoreo y Evaluación de la Implementación del Currículum.	Monitorean y evalúan la implementación del currículum, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y los estándares de aprendizaje.					
Retroalimentación y Mejora Continua del Currículum.	Establecen mecanismos de retroalimentación y mejora continua del currículum, involucrando a los docentes, estudiantes y padres de familia en este proceso.					

5.3.2. Enseñanza y Aprendizaje en el Aula.

Evaluar la promoción y supervisión de prácticas pedagógicas innovadoras que respondan a las necesidades de los estudiantes.

Analizar sistemas de evaluación formativa y monitoreo continuo del progreso de aprendizaje.

<i>Prácticas.</i>		<i>Nivel.</i>				
<i>Ítem</i>	<i>Descripción</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Promoción de Prácticas Pedagógicas Innovadoras.	El equipo directivo promueve y supervisa prácticas pedagógicas innovadoras y efectivas en el aula que respondan a las necesidades y estilos de aprendizaje de los estudiantes.					
Estrategias para la Inclusión.	Establecen estrategias para la inclusión de todos los estudiantes, asegurando un ambiente de aprendizaje equitativo que atiende a las necesidades individuales.					
Monitoreo y Evaluación de Prácticas Pedagógicas.	Monitorean y evalúan las prácticas pedagógicas de los docentes, brindando retroalimentación y apoyo para su mejora continua, contribuyendo así al desarrollo profesional.					
Sistemas de Evaluación Formativa.	Establecen sistemas de evaluación formativa que permiten a los docentes y estudiantes monitorear el progreso de aprendizaje de manera continua, facilitando una retroalimentación constante para la mejora.					

5.3.3. Apoyo al Desarrollo de Estudiantes.

Evaluar la implementación de programas de apoyo integral para estudiantes con necesidades especiales, asegurando inclusión y participación.

Analizar estrategias de prevención del abandono escolar y participación de padres en el proceso educativo.

<i>Prácticas.</i>		<i>Nivel.</i>				
<i>Ítem</i>	<i>Descripción</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Programas de Apoyo Integral para Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales.	Implementan programas de apoyo integral para estudiantes con necesidades educativas especiales, asegurando su inclusión y participación en el proceso educativo.					
Detección Temprana y Estrategias de Intervención.	Establecen mecanismos de detección temprana de dificultades de aprendizaje, implementando estrategias de intervención efectivas para abordarlas de manera oportuna.					
Programas de Orientación Académica y Personal.	Promueven y supervisan programas de orientación académica y personal para apoyar el desarrollo integral de los estudiantes, brindándoles recursos y apoyo emocional.					
Prevención del Abandono Escolar y	Establecen estrategias para la prevención del abandono escolar, promoviendo la participación de los padres de familia en el					

Participación de los Padres.	proceso educativo de sus hijos, fortaleciendo así la relación entre la escuela y la familia.					
-------------------------------------	--	--	--	--	--	--

5.4. Gestión de Recursos.

5.4.1. Gestión del Recurso Humano.

Evaluar políticas de gestión del talento para atracción, retención y desarrollo de profesionales calificados.

Analizar procesos de evaluación del desempeño y desarrollo profesional, promoviendo un ambiente inclusivo y de trabajo en equipo.

<i>Prácticas.</i>		<i>Nivel.</i>				
<i>Ítem</i>	<i>Descripción</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Gestión del Talento.	Desarrollan políticas y prácticas de gestión del talento que promueven la atracción, retención y desarrollo de profesionales altamente calificados, asegurando un equipo educativo cualificado y comprometido.					
Evaluación del Desempeño y Desarrollo Profesional.	Establecen procesos de evaluación del desempeño y desarrollo profesional para todos los miembros del personal, brindando retroalimentación y apoyo continuo para potenciar el crecimiento profesional.					

Ambiente Laboral Inclusivo y Respetuoso.	Fomentan un ambiente laboral inclusivo, equitativo y respetuoso, promoviendo la diversidad y el trabajo en equipo para fortalecer la colaboración y la calidad de la enseñanza.					
---	---	--	--	--	--	--

5.4.2. Gestión de Recursos Financieros y Administrativos.

Evaluar la elaboración y gestión de un presupuesto anual que asegure el financiamiento para objetivos institucionales.

Analizar mecanismos de transparencia y rendición de cuentas en la administración eficiente de recursos financieros y materiales.

<i>Prácticas.</i>		<i>Nivel.</i>				
<i>Ítem</i>	<i>Descripción</i>	1	2	3	4	5
Elaboración y Gestión Presupuestaria.	Elaboran y gestionan un presupuesto anual que asegure el financiamiento adecuado para alcanzar los objetivos institucionales y mejorar la calidad educativa, asegurando una asignación eficiente de recursos.					
Transparencia y Rendición de Cuentas.	Implementan mecanismos de transparencia y rendición de cuentas en la administración de los recursos financieros, garantizando su uso eficiente y eficaz, y brindando información clara a la comunidad educativa.					
Adquisición y Distribución de Recursos.	Establecen procesos de adquisición y distribución de recursos materiales y tecnológicos que respondan a las					

necesidades pedagógicas y operativas del establecimiento, asegurando un aprovechamiento óptimo de los recursos disponibles.					
---	--	--	--	--	--

5.4.3. Gestión de Recursos Educativos.

Evaluar políticas y estrategias para la adquisición y gestión de recursos educativos, asegurando pertinencia y actualización.

Analizar la participación de la comunidad educativa en la identificación de necesidades y gestión de recursos educativos.

<i>Prácticas.</i>		<i>Nivel.</i>				
<i>Ítem</i>	<i>Descripción</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Políticas y Estrategias para Adquisición y Gestión de Recursos Educativos.	Desarrollan políticas y estrategias para la adquisición y gestión de recursos educativos, asegurando su pertinencia y actualización para satisfacer las necesidades educativas.					
Evaluación y Selección de Materiales Didácticos.	Implementan procesos de evaluación y selección de materiales didácticos, bibliográficos y tecnológicos, considerando su impacto en el aprendizaje de los estudiantes para garantizar la calidad educativa.					
Participación Comunitaria en la	Fomentan la participación de la comunidad educativa en la identificación de					

Gestión de Recursos Educativos.	necesidades y en la gestión de recursos educativos, promoviendo un enfoque participativo y democrático para asegurar la relevancia de los recursos y la implicación de todos los actores.					
--	---	--	--	--	--	--

VI. Análisis de resultados.

El presente análisis constituye un examen exhaustivo de las áreas evaluadas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos en nuestro establecimiento educativo. A través de la aplicación de un instrumento de diagnóstico meticulosamente diseñado, se ha evaluado de manera integral la efectividad de nuestras prácticas y políticas en estos dominios clave.

Este análisis tiene como objetivo principal identificar tanto las fortalezas que han contribuido al éxito del establecimiento como las oportunidades de mejora que nos permitirán avanzar hacia la excelencia educativa y en la mejor convivencia. Cada área ha sido evaluada con detalle, proporcionando una visión holística que servirá como guía estratégica para la toma de decisiones y la implementación de acciones correctivas.

A lo largo de este documento, se desglosa los resultados obtenidos en cada área, respaldados con datos cuantitativos y cualitativos. Además, se presentan tablas que facilitarán la comprensión visual de los hallazgos, permitiendo a los lectores una inmersión completa en el panorama actual de nuestro establecimiento educativo.

Este análisis no solo es un ejercicio de evaluación, sino un punto de partida para la planificación estratégica orientada a la mejora continua. Cada dato recopilado revelado aquí brinda la oportunidad de fortalecer nuestras prácticas y políticas, en última instancia, elevando la calidad de la educación que ofrecemos a nuestros estudiantes.

Es compromiso utilizar este análisis como catalizador para el cambio positivo, con el objetivo de impulsar un entorno educativo más eficiente, inclusivo y orientado al éxito de todos los miembros de nuestra comunidad.

6.1. Formación Basada en Competencias.

El análisis de resultados en Formación Basada en Competencias (FBC) es un paso esencial para evaluar la efectividad de nuestras prácticas educativas y su impacto en el desarrollo integral de los estudiantes. Este proceso no solo nos brinda una visión detallada de los logros alcanzados, sino que también señala áreas que demandan especial atención y mejoras.

En este contexto, nos sumergimos en un profundo análisis de los resultados obtenidos en las dimensiones clave de la FBC: Saber Conocer, Saber Ser y Saber Hacer. Cada una de estas dimensiones refleja la amplitud y profundidad del aprendizaje que proporcionamos a nuestros estudiantes, abarcando desde conocimientos especializados hasta el desarrollo de habilidades interpersonales y estrategias pedagógicas.

La evaluación se ha llevado a cabo mediante un instrumento diseñado meticulosamente, considerando indicadores específicos y criterios de evaluación adaptados a nuestra realidad educativa. Los niveles de desempeño, desde Inadecuado hasta Excelente, nos proporcionan una escala clara para comprender el alcance de nuestros esfuerzos en cada área evaluada.

Este análisis no solo busca cuantificar resultados, sino también comprender las dinámicas subyacentes que influyen en el desempeño de los docentes y, por ende, en la formación de nuestros estudiantes. A través de este proceso, se busca identificar patrones, destacar buenas prácticas y crucialmente proponer estrategias de mejora concretas.

La presente investigación no solo ilumina el estado actual de nuestra implementación de la FBC, sino que también establece las bases para futuras acciones encaminadas a fortalecer y optimizar nuestros enfoques educativos. Cada resultado, ya sea un logro destacado o un área de oportunidad, nos guía hacia una formación más efectiva y alineada con las demandas de la educación contemporánea. Este análisis es, por tanto, un punto de partida para la evolución continua de nuestra práctica educativa basada en competencias.

6.1.1. Saber Conocer.

- Dominio Profesional Especializado = I.
- Aplicación Creativa y Autónoma = II.
- Comprensión Integral del Currículum = III.
- Análisis y Adaptación Curricular = IV.
- Habilidades Investigativas y Éticas = V.
- Integración Interdisciplinaria = VI.

Ítem		I	II	III	IV	V	VI	Frecuencia	P. valido	P. Acumulado	
Niveles	Inadecuado	1								100%	
	Básico	2				X		1	16.6%		
	Aceptable	3	X		X	X		X	4		66.8%
	Bueno	4		X					1		16.6%
	Excelente	5									
Total								6	100%		

La categoría "Aceptable" es la más frecuente, representando el 66.8% de las respuestas. Esto indica que la mayoría de los ítems han demostrado un nivel Aceptable en Saber Conocer.

A continuación, los niveles "Básico" y "Bueno" comparten el mismo porcentaje, ambos con un 16.6%.

En contraste, no se registraron respuestas en los niveles "Inadecuado" ni "Excelente".

6.1.2. Saber Ser.

- Fomento de Valores y Compromiso = I.
- Desarrollo de Habilidades y Actitudes = II.
- Colaboración y Respeto Transversal = III.
- Eficiencia en Responsabilidades Profesionales = IV.
- Habilidades Interpersonales y Orientación al Grupo = V.

Ítem		I	II	III	IV	V	Frecuencia	P. valido	P. Acumulado
Niveles	Inadecuado	1		X			1	20%	100%
	Básico	2	X		X	X	3	60%	
	Aceptable	3		X			1	20%	
	Bueno	4						0%	
	Excelente	5							
Total							5	100%	

La categoría "Básico" es la más frecuente, representando el 60% de las respuestas. Esto indica que la mayoría de los ítems han demostrado un nivel Básico de Saber Ser.

A continuación, los niveles "Inadecuado" y "Aceptable" comparten el mismo porcentaje, ambos con un 20%. Esto sugiere una distribución equitativa entre respuestas en estos dos niveles.

En contraste, no se registraron respuestas en los niveles "Bueno" ni "Excelente".

6.1.3. Saber Hacer.

- Precisión Conceptual = I.
- Aplicación Práctica de Conocimientos = II.
- Enfoques Pedagógicos para el Pensamiento Crítico = III.
- Estrategias Didácticas para el Pensamiento Crítico = IV.
- Generación de Espacios Reflexivos = V.

Ítem		I	II	III	IV	V	Frecuencia	P. valido	P. Acumulado
Niveles	Inadecuado	1							100%
	Básico	2	X		X	X	4	80%	
	Aceptable	3		X			1	20%	
	Bueno	4							
	Excelente	5							
Total							5	100%	

La categoría "Básico" es la más frecuente, representando el 80% de las respuestas. Esto indica que la mayoría de los ítems han demostrado un nivel Básico de Saber Hacer.

A continuación, el nivel "Aceptable" tiene un porcentaje 20%.

En contraste, no se registraron respuestas en los niveles "Inadecuado", "Bueno" ni "Excelente".

6.2. Liderazgo Pedagógico.

El liderazgo pedagógico en el ámbito educativo desempeña un papel crucial en el desarrollo y éxito de una institución educativa. Se trata de la capacidad para establecer direcciones claras, rediseñar la organización, desarrollar personas y gestionar eficazmente la instrucción, creando un entorno propicio para el aprendizaje y el crecimiento integral de los estudiantes.

En el contexto actual, donde la educación enfrenta desafíos constantes y evoluciona rápidamente, el liderazgo pedagógico se convierte en un factor determinante para la calidad y efectividad de una institución educativa. Esta sección del trabajo se adentrará en la evaluación y análisis de las prácticas de liderazgo pedagógico en el establecimiento estudiado, examinando los procesos clave que orientan el rumbo educativo.

A través de la evaluación de criterios como "Establecer dirección", "Rediseñar la organización", "Desarrollar personas" y "Gestionar la instrucción", se busca comprender la eficacia y la influencia del liderazgo en la consecución de los objetivos institucionales y el fomento de un ambiente educativo positivo y enriquecedor.

Esta sección se sumerge en un análisis detallado de las prácticas de liderazgo pedagógico, proporcionando una visión integral que permitirá identificar áreas de fortaleza y posibles oportunidades de mejora. A través de este estudio, se busca no solo evaluar el liderazgo existente en la institución, sino también proponer recomendaciones

significativas que contribuyan al desarrollo continuo y al logro de los objetivos educativos propuestos.

6.2.1. Establecer Dirección.

- Desarrollo Participativo del Proyecto Educativo = I.
- Planificación Participativa y Traducción de Objetivos = II.
- Comunicación y Transparencia Institucional = III.
- Promoción de Cultura Escolar Inclusiva y de Altas Expectativas = IV.
- Coordinación Estratégica con el Sostenedor = V.

Ítem		I	II	III	IV	V	Frecuencia	P. valido	P. Acumulado
Niveles	Inadecuado	1							100%
	Básico	2	X	X	X		3	60%	
	Aceptable	3	X			X	2	40%	
	Bueno	4							
	Excelente	5							
Total							5	100%	

La categoría "Básico" es la más frecuente, representando el 60% de las respuestas. Esto indica que la mayoría de los ítems han demostrado un nivel Básico de Establecer Dirección.

A continuación, el nivel "Aceptable" tiene un porcentaje 40%.

En contraste, no se registraron respuestas en los niveles "Inadecuado", "Bueno" ni "Excelente".

6.2.2. Rediseñar la Organización.

- Política de Cultura Inclusiva y Respeto = I.
- Fomento de Confianza y Colaboración = II.
- Gestión Formativa de la Convivencia = III.
- Participación y Colaboración Comunitaria = IV.
- Mediación y Resolución de Conflictos = V.
- Comunicación Permanente con Padres y Apoderados = VI.

Ítem		I	II	III	IV	V	VI	Frecuencia	P. valido	P. Acumulado
Niveles	Inadecuado	1								100%
	Básico	2	X		X		X	3	50%	
	Aceptable	3		X		X		2	33.4%	
	Bueno	4	X					1	16.6%	
	Excelente	5								
Total								6	100%	

La categoría "Básico" es la más frecuente, representando el 50% de las respuestas. Esto indica que la mayoría de los ítems han demostrado un nivel Básico de Rediseñar la Organización.

A continuación, el nivel "Aceptable" tiene un porcentaje 33.4%, seguido del nivel "Bueno" que tiene un porcentaje de un 16.6%.

En contraste, no se registraron respuestas en los niveles "Inadecuado", "Bueno" ni "Excelente".

6.2.3. Desarrollar Personas.

- Gestión Efectiva de Recursos Humanos = I.
- Desarrollo Profesional Continuo = II.
- Ambiente Laboral Saludable = III.
- Participación en la Toma de Decisiones = IV.

Ítem		I	II	III	IV	Frecuencia	P. valido	P. Acumulado
Niveles	Inadecuado	1						100%
	Básico	2			X	1	25%	
	Aceptable	3	X	X	X	3	75%	
	Bueno	4						
	Excelente	5						
Total						4	100%	

La categoría " Aceptable" es la más frecuente, representando el 75% de las respuestas. Esto indica que la mayoría de los ítems han demostrado un nivel Aceptable de Desarrollar Personas.

A continuación, el nivel "Básico" tiene un porcentaje 25%.

En contraste, no se registraron respuestas en los niveles "Inadecuado", "Bueno" y "Excelente".

6.2.4. Gestionar la Instrucción (Enseñanza y Aprendizaje) de la Escuela.

- Optimización de Prácticas Educativas = I.
- Innovación Pedagógica Contextualizada = II.
- Liderazgo Pedagógico Orientado al Mejoramiento Continuo = III.
- Fomento de Colaboración y Trabajo en Equipo = IV.

Ítem		I	II	III	IV	Frecuencia	P. valido	P. Acumulado
Niveles	Inadecuado	1		X	X	2	50%	100%
	Básico	2	X			1	25%	
	Aceptable	3		X		1	25%	
	Bueno	4						
	Excelente	5						
Total						4	100%	

La categoría "Inadecuado" es la más frecuente, representando el 50% de las respuestas. Esto indica que la mayoría de los ítems han demostrado un nivel Inadecuado de Gestionar la Instrucción (Enseñanza y Aprendizaje) de la Escuela.

A continuación, los niveles "Básico" y "Aceptable" comparten el mismo porcentaje, ambos con un 25%.

En contraste, no se registraron respuestas en los niveles "Inadecuado", "Bueno" y "Excelente".

6.3. Gestión Curricular.

La gestión curricular, eje fundamental en la administración educativa, desempeña un papel esencial en la estructuración y ejecución de un plan de estudios efectivo y alineado con los objetivos institucionales. En esta sección, nos sumergiremos en el análisis de los procesos de gestión curricular, evaluando criterios clave como "Gestión Pedagógica", "Enseñanza y aprendizaje en el aula" y "Apoyo al desarrollo de estudiantes".

El diseño, implementación y evaluación de un currículum escolar eficiente son elementos cruciales para el éxito académico y personal de los estudiantes. Por tanto, la gestión curricular no solo se centra en la planificación de contenidos, sino también en la adaptación a las necesidades individuales, la contextualización de los conocimientos y el constante monitoreo de su efectividad.

A través de este análisis minucioso, se busca comprender cómo las prácticas de gestión curricular impactan en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Además, se examinarán cómo se abordan las particularidades de los estudiantes y cómo se promueve su desarrollo integral.

La gestión curricular no solo se trata de cumplir con estándares, sino de ofrecer una educación que forme individuos críticos, creativos y comprometidos con su aprendizaje. Esta sección busca no solo evaluar los procesos de gestión curricular existentes, sino también proponer recomendaciones que enriquezcan la experiencia educativa y contribuyan al logro de metas educativas más amplias.

6.3.1. Gestión Pedagógica.

- Liderazgo en la Construcción y Revisión del Currículum = I.
- Contextualización y Flexibilización del Currículum = II.
- Monitoreo y Evaluación de la Implementación del Currículum = III.
- Retroalimentación y Mejora Continua del Currículum = IV.

Ítem		I	II	III	IV	Frecuencia	P. valido	P. Acumulado
Niveles	Inadecuado	1	X	X	X	3	75%	100%
	Básico	2	X			1	25%	
	Aceptable	3						
	Bueno	4						
	Excelente	5						
Total						4	100%	

La categoría "Inadecuado" es la más frecuente, representando el 75% de las respuestas. Esto indica que la mayoría de los ítems han demostrado un nivel Inadecuado de Gestión Pedagógica.

A continuación, el nivel "Básico" tiene un porcentaje 25%.

En contraste, no se registraron respuestas en los niveles "Aceptable", "Bueno" y "Excelente".

6.3.2. Enseñanza y Aprendizaje en el Aula.

- Promoción de Prácticas Pedagógicas Innovadoras = I.
- Estrategias para la Inclusión = II.
- Monitoreo y Evaluación de Prácticas Pedagógicas = III.
- Sistemas de Evaluación Formativa = IV.

Ítem		I	II	III	IV	Frecuencia	P. valido	P. Acumulado	
Niveles	Inadecuado	1						100%	
	Básico	2	X		X	X	3		75%
	Aceptable	3		X			1		25%
	Bueno	4							
	Excelente	5							
Total						4	100%		

La categoría "Básico" es la más frecuente, representando el 75% de las respuestas. Esto indica que la mayoría de los ítems han demostrado un nivel Básico de Enseñanza y Aprendizaje en el Aula.

A continuación, el nivel "Aceptable" tiene un porcentaje 25%.

En contraste, no se registraron respuestas en los niveles "Inadecuado", "Bueno" y "Excelente".

6.3.3. Apoyo al Desarrollo de Estudiantes.

- Programas de Apoyo Integral para Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales = I.
- Detección Temprana y Estrategias de Intervención = II.
- Programas de Orientación Académica y Personal = III.
- Prevención del Abandono Escolar y Participación de los Padres = IV.

Ítem		I	II	III	IV	Frecuencia	P. valido	P. Acumulado
Niveles	Inadecuado	1	X	X	X	3	75%	100%
	Básico	2	X			1	25%	
	Aceptable	3						
	Bueno	4						
	Excelente	5						
Total						4	100%	

La categoría "Inadecuado" es la más frecuente, representando el 75% de las respuestas. Esto indica que la mayoría de los ítems han demostrado un nivel Inadecuado de Apoyo al Desarrollo de Estudiantes.

A continuación, el nivel "Básico" tiene un porcentaje 25%.

En contraste, no se registraron respuestas en los niveles "Aceptable", "Bueno" y "Excelente".

6.4. Gestión de Recursos.

La gestión de recursos en el ámbito educativo es un componente vital para asegurar el funcionamiento eficiente y efectivo de una institución. Enfrenta el desafío de optimizar el capital humano, financiero y material para garantizar un entorno propicio para el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes.

Este apartado se adentrará en la evaluación de la "Gestión del Recurso Humano", "Gestión de Recursos Financieros y Administrativos" y "Gestión de Recursos Educativos". Estos elementos, si se manejan de manera estratégica, pueden marcar la diferencia en la calidad y equidad de la educación proporcionada.

La gestión del recurso humano se enfoca en potenciar al personal docente y administrativo, promoviendo un ambiente laboral positivo que impulse el compromiso y el desempeño óptimo. Por otro lado, la gestión financiera y administrativa busca asignar de manera eficaz los recursos disponibles, asegurando su transparencia y rendición de cuentas.

En cuanto a la gestión de recursos educativos, se explorará cómo se seleccionan, adquieren y utilizan los materiales didácticos, bibliográficos y tecnológicos para enriquecer el proceso educativo.

A lo largo de esta sección, no solo se analizará la eficacia de las prácticas actuales de gestión de recursos. En última instancia, la gestión eficiente de estos recursos no solo impacta en la administración interna de la institución, sino que se traduce directamente en el bienestar y el éxito educativo de los estudiantes.

6.4.1. Gestión del Recurso Humano.

- Gestión del Talento = I.
- Evaluación del Desempeño y Desarrollo Profesional = II.
- Ambiente Laboral Inclusivo y Respetuoso = III.

Ítem		I	II	III	Frecuencia	P. valido	P. Acumulado
Niveles	Inadecuado	1					100%
	Básico	2	X	X	2	66.7%	
	Aceptable	3			X	33.3%	
	Bueno	4					
	Excelente	5					
Total					3	100%	

La categoría "Básico" es la más frecuente, representando el 66.7% de las respuestas. Esto indica que la mayoría de los ítems han demostrado un nivel Básico de Apoyo al Desarrollo de Estudiantes.

A continuación, el nivel "Aceptable" tiene un porcentaje 33.3%.

En contraste, no se registraron respuestas en los niveles "Inadecuado", "Bueno" y "Excelente".

6.4.2. Gestión de Recursos Financieros y Administrativos.

- Elaboración y Gestión Presupuestaria = I.
- Transparencia y Rendición de Cuentas = II.
- Adquisición y Distribución de Recursos = III.

Ítem		I	II	III	Frecuencia	P. valido	P. Acumulado	
Niveles	Inadecuado	1					100%	
	Básico	2	X		1	33.3%		
	Aceptable	3		X	X	2		66.7%
	Bueno	4						
	Excelente	5						
Total					3	100%		

La categoría "Aceptable" es la más frecuente, representando el 66.7% de las respuestas. Esto indica que la mayoría de los ítems han demostrado un nivel Aceptable de Gestión de Recursos Financieros y Administrativos.

A continuación, el nivel "Básico" tiene un porcentaje 33.3%.

En contraste, no se registraron respuestas en los niveles "Inadecuado", "Bueno" y "Excelente".

6.4.3. Gestión de Recursos Educativos.

- Políticas y Estrategias para Adquisición y Gestión de Recursos Educativos = I.
- Evaluación y Selección de Materiales Didácticos = II.
- Participación Comunitaria en la Gestión de Recursos Educativos = III.

Ítem		I	II	III	Frecuencia	P. valido	P. Acumulado	
Niveles	Inadecuado	1	X		X	2	66.7%	100%
	Básico	2		X		1	33.3%	
	Aceptable	3						
	Bueno	4						
	Excelente	5						
Total					3	100%		

La categoría "Inadecuado" es la más frecuente, representando el 66.7% de las respuestas. Esto indica que la mayoría de los ítems han demostrado un nivel Inadecuado de Gestión de Recursos Educativos.

A continuación, el nivel "Básico" tiene un porcentaje 33.3%.

En contraste, no se registraron respuestas en los niveles "Inadecuado", "Bueno" y "Excelente".

VII. Propuestas de mejora.

El análisis exhaustivo de las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos ha revelado valiosa información sobre el estado actual de nuestro establecimiento educacional. En este contexto, es imperativo trascender la identificación de debilidades y fortalezas para impulsar acciones concretas que conduzcan a un progreso significativo. Las propuestas de mejora que presentamos a continuación representan un compromiso firme con el avance constante y la excelencia educativa.

Cada área específica ha sido abordada con la atención necesaria, considerando las particularidades y desafíos que se presentan en formación, liderazgo, gestión curricular y asignación de recursos. Las propuestas se estructuran con un objetivo claro y acciones específicas que se implementarán para alcanzarlo. Este enfoque estratégico busca maximizar el impacto y garantizar una transformación efectiva.

Es fundamental destacar que estas propuestas no son meras recomendaciones, sino planes concretos respaldados por una cuidadosa planificación y sustentados en las necesidades identificadas. La participación de todos los miembros de la comunidad educativa es esencial para el éxito de estas iniciativas. La colaboración y el compromiso conjunto serán los cimientos sobre los cuales construiremos un futuro educativo más sólido y enriquecedor.

A medida que nos adentramos en este proceso de mejora continua, recordemos que cada acción emprendida contribuirá al crecimiento integral de nuestro establecimiento. Estamos llamados a no solo enfrentar desafíos, sino a convertirlos en oportunidades para alcanzar niveles más altos de calidad educativa. Estas propuestas no solo representan cambios estructurales, sino también un cambio de mentalidad y un

compromiso compartido con la excelencia en la educación que brindamos a nuestra comunidad.

Con esta visión clara y orientada hacia el futuro, invitamos a todos los miembros de nuestra comunidad educativa a sumarse a este viaje de mejora continua.

7.1. Formación Basada en Competencias.

7.1.1. Saber Conocer.

Objetivo General: Mejorar la comprensión integral del currículum.

Objetivo.	Acciones a realizar.	Responsable.
Desarrollar programas de formación continua.	<p>Descripción: Diseñar talleres y seminarios para que los docentes profundicen en la estructura y objetivos del currículum.</p> <p>Metodología: Sesiones presenciales, recursos multimedia, expertos en currículum.</p> <p>Evaluación: Retroalimentación de participantes, evaluación del impacto en las prácticas pedagógicas.</p>	<p>Coordinadores de UTP, equipo docente.</p>

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Implementar talleres para habilidades investigativas y éticas.</p>	<p>Descripción: Crear espacios de capacitación centrados en el desarrollo de habilidades de investigación y ética profesional.</p> <p>Metodología: Casos prácticos, discusiones grupales, proyectos de investigación simulados.</p> <p>Evaluación: Evaluación de proyectos, observación de prácticas éticas.</p>	<p>Equipo de Gestión.</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Fomentar la integración interdisciplinaria.</p>	<p>Descripción: Establecer grupos de trabajo interdisciplinarios para desarrollar proyectos colaborativos que conecten diferentes áreas del currículum.</p> <p>Metodología: Planificación de proyectos, reuniones colaborativas, seguimiento de avances.</p> <p>Evaluación: Evaluación de proyectos interdisciplinarios, retroalimentación de participantes.</p>	<p>Convivencia escolar e Inspectoría.</p>

7.1.2. Saber Ser.

Objetivo General: Mejorar el fomento de valores y compromiso, así como el desarrollo de habilidades y actitudes.

Objetivo.	Acciones a realizar.	Responsable.
Implementar Programas de Desarrollo de Habilidades y Actitudes.	<p>Descripción: Establecer programas que fortalezcan habilidades sociales, emocionales y actitudes positivas en los docentes.</p> <p>Metodología: Talleres especializados, sesiones de coaching, actividades experienciales.</p> <p>Evaluación: Evaluación de cambios en comportamientos, retroalimentación de participantes.</p>	Coordinadores de UTP, equipo de Gestión.

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Promover la Colaboración y Respeto Transversal.</p>	<p>Descripción: Organizar actividades y proyectos que fomenten la colaboración y el respeto entre docentes de diferentes áreas.</p> <p>Metodología: Proyectos colaborativos, eventos interdisciplinarios, sesiones de intercambio.</p> <p>Evaluación: Evaluación de proyectos, encuestas de percepción.</p>	<p>Equipo de Gestión, Convivencia escolar e Inspectoría.</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Programas de Eficiencia en Responsabilidades Profesionales.</p>	<p>Descripción: Desarrollar programas para mejorar la eficiencia en la gestión de responsabilidades profesionales.</p> <p>Metodología: Capacitaciones específicas, herramientas de gestión del tiempo, seguimiento de prácticas.</p> <p>Evaluación: Evaluación de la eficiencia, retroalimentación de participantes.</p>	<p>Convivencia escolar e Inspectoría.</p>

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Fomentar la Aplicación Práctica de Conocimientos.</p>	<p>Descripción: Establecer proyectos prácticos que permitan a los docentes aplicar los conocimientos teóricos en situaciones reales.</p> <p>Metodología: Proyectos aplicados, análisis de casos prácticos, simulaciones.</p> <p>Evaluación: Evaluación de proyectos, retroalimentación de aplicaciones prácticas.</p>	<p>Coordinadores de UTP.</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Estrategias Didácticas para el Pensamiento Crítico.</p>	<p>Descripción: Capacitar a los docentes en el diseño e implementación de estrategias pedagógicas que fomenten el pensamiento crítico en los estudiantes.</p> <p>Metodología: Talleres de formación, intercambio de buenas prácticas, evaluación de estrategias implementadas.</p> <p>Evaluación: Observación de clases, evaluación de estrategias implementadas.</p>	<p>Coordinadores de UTP.</p>

7.2. Liderazgo Pedagógico.

7.2.1. Establecer Dirección.

Objetivo General: Mejorar la dirección estratégica del establecimiento educativo.

Objetivo.	Acciones a realizar.	Responsable.
Desarrollo Participativo del Proyecto Educativo.	<p>Descripción: Facilitar instancias participativas para que la comunidad educativa aporte ideas y sugerencias al Proyecto Educativo Institucional (PEI).</p> <p>Metodología: Talleres participativos, encuestas, reuniones abiertas.</p> <p>Evaluación: Análisis de las aportaciones, retroalimentación de los participantes.</p>	<p>Equipo de Gestión.</p>

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Planificación Participativa y Traducción de Objetivos.</p>	<p>Descripción: Involucrar a docentes y personal en la planificación estratégica, asegurando que los objetivos estén alineados con la visión institucional.</p> <p>Metodología: Sesiones de planificación, revisión de objetivos, definición de indicadores.</p> <p>Evaluación: Coherencia entre la planificación y los objetivos institucionales.</p> <p>Ejecución: Dos talleres en anuales.</p>	<p>Equipo de Gestión.</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Comunicación y Transparencia Institucional.</p>	<p>Descripción: Implementar canales de comunicación transparentes que informen sobre decisiones importantes y avances institucionales.</p> <p>Metodología: Creación de boletines informativos, reuniones periódicas, plataforma virtual.</p> <p>Evaluación: Percepción de la comunidad sobre la transparencia institucional.</p>	<p>Equipo de Gestión.</p>

Promoción de Cultura Escolar Inclusiva y de Altas Expectativas.	<p>Descripción: Fomentar una cultura escolar que valore la diversidad y establezca expectativas elevadas para todos los estudiantes.</p> <p>Metodología: Talleres de sensibilización, actividades inclusivas, establecimiento de metas.</p> <p>Evaluación: Observación del cambio cultural, encuestas de percepción.</p>	<p>Equipo de Gestión.</p>
Coordinación Estratégica con el Sostenedor.	<p>Descripción: Fortalecer la coordinación y alineación estratégica con el sostenedor del establecimiento.</p> <p>Metodología: Reuniones estratégicas, definición de roles y responsabilidades.</p> <p>Evaluación: Medición de la eficacia de las acciones coordinadas.</p>	<p>Equipo de Gestión.</p>

7.2.2. Rediseñar la Organización.

Objetivo General: Optimizar la estructura organizativa para fomentar un ambiente colaborativo e inclusivo.

Objetivo.	Acciones a realizar.	Responsable.
Política de Cultura Inclusiva y Respeto.	<p>Descripción: Establecer políticas que promuevan una cultura inclusiva y de respeto.</p> <p>Metodología: Desarrollo de políticas, capacitaciones sobre diversidad e inclusión.</p> <p>Evaluación: Cumplimiento de las políticas, encuestas de clima organizacional.</p>	Equipo de Gestión y Convivencia escolar.
Fomento de Confianza y Colaboración.	<p>Descripción: Implementar estrategias para fomentar la confianza y la colaboración entre los miembros de la comunidad educativa.</p> <p>Metodología: Dinámicas de grupo, actividades colaborativas, reconocimientos.</p> <p>Evaluación: Encuestas de clima organizacional, observación de interacciones.</p>	Equipo de Gestión y Convivencia escolar.

Gestión Formativa de la Convivencia.	<p>Descripción: Desarrollar prácticas de gestión que promuevan una convivencia armoniosa y formativa.</p> <p>Metodología: Talleres de convivencia, protocolos de intervención, seguimiento de casos.</p> <p>Evaluación: Reducción de conflictos, percepción de mejora en la convivencia.</p>	<p>Convivencia escolar.</p>
Participación y Colaboración Comunitaria.	<p>Descripción: Incentivar la participación de la comunidad en actividades y decisiones del establecimiento.</p> <p>Metodología: Reuniones abiertas, comités participativos, proyectos comunitarios.</p> <p>Evaluación: Niveles de participación, impacto de proyectos comunitarios.</p>	<p>Convivencia escolar.</p>

Mediación y Resolución de Conflictos.	<p>Descripción: Implementar mecanismos de mediación para resolver conflictos de manera efectiva.</p> <p>Metodología: Capacitación en mediación, establecimiento de un equipo de mediadores.</p> <p>Evaluación: Resolución efectiva de conflictos, retroalimentación de los involucrados.</p>	<p>Convivencia escolar e Inspectoría.</p>
Comunicación Permanente con Padres y Apoderados.	<p>Descripción: Mantener una comunicación constante con los padres y apoderados sobre el progreso y las actividades del establecimiento.</p> <p>Metodología: Plataforma virtual, reuniones periódicas, informes de gestión.</p> <p>Evaluación: Percepción de los padres sobre la comunicación institucional.</p>	<p>Convivencia escolar e Inspectoría.</p>

7.2.3. Desarrollar Personas.

Objetivo General: Potenciar el desarrollo profesional y el bienestar del personal.

Objetivo.	Acciones a realizar.	Responsable.
Gestión Efectiva de Recursos Humano.	<p>Descripción: Mejorar los procesos de gestión de recursos humanos para optimizar la asignación de roles y responsabilidades.</p> <p>Metodología Evaluación de desempeño, revisión de estructuras organizativas.</p> <p>Evaluación: Eficiencia en la gestión de recursos humanos, satisfacción del personal.</p>	Equipo de Gestión y Convivencia escolar.
Desarrollo Profesional Continuo.	<p>Descripción: Implementar programas de desarrollo profesional continuo para el personal docente y administrativo.</p> <p>Metodología: Planes de formación, talleres especializados, mentorías.</p> <p>Evaluación: Participación en programas, mejora en las competencias.</p>	Equipo de Gestión y Convivencia escolar.

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Ambiente Laboral Saludable.</p>	<p>Descripción: Promover un ambiente laboral que favorezca la salud física y emocional del personal.</p> <p>Metodología: Programas de bienestar, evaluación de condiciones laborales.</p> <p>Evaluación: Percepción del personal sobre el ambiente laboral, indicadores de salud.</p>	<p>Equipo de Gestión y Convivencia escolar.</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Participación en la Toma de Decisiones.</p>	<p>Descripción: Fomentar la participación del personal en la toma de decisiones institucionales.</p> <p>Metodología: Creación de comités de participación, encuestas de opinión.</p> <p>Evaluación: Niveles de participación, impacto de las decisiones participativas.</p>	<p>Equipo de Gestión y Convivencia escolar.</p>

7.2.4. Gestionar la Instrucción (Enseñanza y Aprendizaje) de la Escuela.

Objetivo General: Mejorar la gestión de la instrucción para potenciar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

Objetivo.	Acciones a realizar.	Responsable.
Optimización de Prácticas Educativas.	<p>Descripción: Evaluar y ajustar las prácticas educativas actuales para optimizar la calidad de la enseñanza.</p> <p>Metodología: Observación de clases, retroalimentación de pares, revisión de métodos pedagógicos.</p> <p>Evaluación: Mejora en la efectividad de las prácticas, impacto en el rendimiento estudiantil.</p>	Coordinadores de UTP.
Innovación Pedagógica Contextualizada	<p>Descripción: Promover la innovación pedagógica adaptada al contexto específico del establecimiento.</p> <p>Metodología: Talleres de innovación, implementación de nuevas metodologías, seguimiento de proyectos innovadores.</p> <p>Evaluación: Integración exitosa de innovaciones, participación del personal en procesos de cambio.</p>	Coordinadores de UTP y Equipo de Gestión.

<p style="text-align: center;">Liderazgo Pedagógico Orientado al Mejoramiento Continuo.</p>	<p>Descripción: Fortalecer el liderazgo pedagógico con un enfoque constante en el mejoramiento continuo.</p> <p>Metodología: Capacitación en liderazgo, establecimiento de metas de mejora, seguimiento de indicadores pedagógicos.</p> <p>Evaluación: Evaluación del liderazgo, cumplimiento de metas de mejora, impacto en el aprendizaje</p>	<p>Equipo de Gestión.</p>
<p style="text-align: center;">Fomento de Colaboración y Trabajo en Equipo.</p>	<p>Descripción: Estimular la colaboración entre docentes y equipos pedagógicos para potenciar el trabajo en equipo.</p> <p>Metodología: Dinámicas de trabajo en equipo, proyectos colaborativos, reuniones de planificación.</p> <p>Evaluación: Niveles de colaboración, éxito en proyectos conjuntos, mejora en la cohesión del equipo.</p>	<p>Coordinadores de UTP y Equipo de Gestión.</p>

7.3. Gestión Curricular.

7.3.1. Gestión Pedagógica.

Objetivo General: Fortalecer la gestión pedagógica para asegurar la calidad y relevancia del currículum.

Objetivo.	Acciones a realizar.	Responsable.
Liderazgo en la Construcción y Revisión del Currículum-	<p>Descripción: Facilitar la participación de docentes en la construcción y revisión del currículum.</p> <p>Metodología: Talleres de trabajo colaborativo, comités de revisión curricular, retroalimentación constante.</p> <p>Evaluación: Grado de participación docente, calidad de las propuestas, implementación exitosa.</p>	Coordinadores de UTP y Equipo de Gestión.

Contextualización y Flexibilización del Currículum	<p>Descripción: Adaptar el currículum a las características y necesidades específicas de los estudiantes y del entorno.</p> <p>Metodología: Análisis de contexto, revisión de contenidos, ajustes según retroalimentación docente y estudiantil.</p> <p>Evaluación: Adecuación del currículum, mejora en la relevancia y pertinencia.</p>	<p>Coordinadores de UTP, Docentes y PIE</p>
Monitoreo y Evaluación de la Implementación del Currículum.	<p>Descripción: Establecer un sistema de seguimiento para evaluar la implementación efectiva del currículum.</p> <p>Metodología: Observación de clases, encuestas a docentes y estudiantes, análisis de resultados académicos.</p> <p>Evaluación: Evaluación de la implementación, identificación de áreas de mejora.</p>	<p>Coordinadores de UTP.</p>

Retroalimentación y Mejora Continua del Currículum.	<p>Descripción: Establecer un sistema de retroalimentación constante para impulsar mejoras continuas.</p> <p>Metodología: Encuestas de retroalimentación, reuniones periódicas de evaluación, revisiones anuales.</p> <p>Evaluación: Niveles de satisfacción, implementación de mejoras sugeridas, impacto en la calidad educativa.</p>	Coordinadores de UTP.
--	--	-----------------------

7.3.2. Enseñanza y Aprendizaje en el Aula.

Objetivo General: Potenciar las prácticas pedagógicas para mejorar la experiencia de enseñanza y aprendizaje.

Objetivo.	Acciones a realizar.	Responsable.
Promoción de Prácticas Pedagógicas Innovadoras.	<p>Descripción: Incentivar la adopción de métodos pedagógicos innovadores y centrados en el estudiante.</p> <p>Metodología: Capacitación en metodologías innovadoras, intercambio de buenas prácticas, implementación piloto.</p> <p>Evaluación: Integración efectiva de prácticas innovadoras, impacto en el compromiso y aprendizaje del estudiante.</p>	Coordinadores de UTP y Equipo de Gestión.

Estrategias para la Inclusión.	<p>Descripción: Desarrollar estrategias que promuevan la inclusión de todos los estudiantes, considerando sus diversidades.</p> <p>Metodología: Talleres sobre inclusión, adaptación de materiales, evaluación de prácticas inclusivas.</p> <p>Evaluación: Niveles de participación, impacto en el aprendizaje de estudiantes diversos.</p>	<p>Convivencia Escolar.</p>
Monitoreo y Evaluación de Prácticas Pedagógicas.	<p>Descripción: Implementar un sistema de monitoreo para evaluar la efectividad de las prácticas pedagógicas.</p> <p>Metodología: Observación de clases, revisión de planes de lecciones, retroalimentación de pares.</p> <p>Evaluación: Mejora en la calidad de las prácticas pedagógicas, identificación de áreas de desarrollo.</p>	<p>Coordinadores de UTP.</p>

Sistemas de Evaluación Formativa.	<p>Descripción: Establecer sistemas de evaluación continua y formativa para medir el progreso y adaptar las estrategias.</p> <p>Metodología: Desarrollo de instrumentos de evaluación formativa, capacitación en su implementación.</p> <p>Evaluación: Efectividad en la evaluación formativa, mejora en los resultados académicos.</p>	Coordinadores de UTP.
--	--	-----------------------

7.3.3. Apoyo al Desarrollo de Estudiantes.

Objetivo General: Reforzar el apoyo a los estudiantes para mejorar su desarrollo académico y personal.

Objetivo.	Acciones a realizar.	Responsable.
Programas de Apoyo Integral para Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales.	<p>Descripción: Diseñar programas específicos para atender las necesidades de estudiantes con diversidad funcional.</p> <p>Metodología: Evaluación de necesidades, diseño de programas personalizados, seguimiento individualizado.</p> <p>Evaluación: Mejora en el rendimiento y bienestar de estudiantes con necesidades especiales.</p>	Coordinadores UTP y PIE.
Detección Temprana y Estrategias de Intervención.	<p>Descripción: Implementar mecanismos de detección temprana de dificultades y aplicar estrategias de intervención.</p> <p>Metodología: Evaluación inicial, seguimiento continuo, aplicación de estrategias específicas.</p> <p>Evaluación: Mejora en el rendimiento académico, identificación temprana de dificultades.</p>	Coordinadores UTP y PIE.

Programas de Orientación Académica y Personal.	<p>Descripción: Desarrollar programas de orientación que guíen a los estudiantes en su desarrollo académico y personal.</p> <p>Metodología: Sesiones de orientación, talleres, apoyo personalizado.</p> <p>Evaluación: Participación estudiantil, mejora en la toma de decisiones académicas y personales.</p>	<p>Coordinadores UTP y PIE.</p>
Prevención del Abandono Escolar y Participación de los Padres.	<p>Descripción: Implementar estrategias para prevenir el abandono escolar y fomentar la participación de los padres.</p> <p>Metodología: Monitoreo de asistencia, entrevistas con padres, talleres de participación.</p> <p>Evaluación: Reducción del abandono escolar, aumento en la participación de los padres.</p>	<p>Coordinadores de UTP, Convivencia escolar e Inspectoría.</p>

7.4. Gestión Curricular.

7.4.1. Gestión del Recurso Humano.

Objetivo General: Optimizar la gestión del recurso humano para potenciar el talento y mejorar el ambiente laboral.

Objetivo.	Acciones a realizar.	Responsable.
Gestión del Talento.	<p>Descripción: Implementar estrategias para identificar, desarrollar y retener el talento del personal docente y administrativo.</p> <p>Metodología: Evaluación de habilidades, programas de desarrollo profesional, reconocimientos y beneficios.</p> <p>Evaluación: Retención del talento, mejora en el desempeño y satisfacción del personal.</p>	<p>Coordinadores de UTP y Equipo de Gestión.</p>

Evaluación del Desempeño y Desarrollo Profesional.	<p>Descripción: Establecer un sistema de evaluación del desempeño y planes de desarrollo profesional para todo el personal.</p> <p>Metodología: Establecimiento de indicadores, entrevistas de evaluación, programas de capacitación.</p> <p>Evaluación: Mejora en el desempeño, avance en el desarrollo profesional.</p>	<p>Equipo de Gestión.</p>
Ambiente Laboral Inclusivo y Respetuoso.	<p>Descripción: Promover un ambiente laboral que fomente la inclusión, el respeto mutuo y la colaboración.</p> <p>Metodología: Talleres de sensibilización, políticas de diversidad e inclusión, comunicación abierta.</p> <p>Evaluación: Mejora en la satisfacción laboral, reducción de conflictos, aumento en la colaboración.</p>	<p>Coordinadores UTP y PIE.</p>

7.4.2. Gestión del Recurso Humano.

Objetivo General: Mejorar la eficiencia en la gestión de recursos financieros y administrativos de la institución.

Objetivo.	Acciones a realizar.	Responsable.
Elaboración y Gestión Presupuestaria.	<p>Descripción: Desarrollar un proceso eficiente de elaboración y gestión presupuestaria que se alinee con los objetivos institucionales.</p> <p>Metodología: Revisión de gastos históricos, establecimiento de prioridades, seguimiento constante.</p> <p>Evaluación: Cumplimiento del presupuesto, eficiencia en la asignación de recursos.</p>	Sostenedor y Equipo de Gestión.

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Transparencia y Rendición de Cuentas</p>	<p>Descripción: Implementar mecanismos de transparencia y rendición de cuentas en la gestión financiera y administrativa.</p> <p>Metodología: Reportes financieros accesibles, auditorías internas y externas, informes periódicos.</p> <p>Evaluación: Percepción de transparencia, cumplimiento de normativas, confianza de la comunidad.</p>	<p>Sostenedor y Equipo de Gestión.</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Adquisición y Distribución de Recursos.</p>	<p>Descripción: Optimizar los procesos de adquisición y distribución de recursos para garantizar su uso efectivo.</p> <p>Metodología: Evaluación de proveedores, automatización de procesos, monitoreo de inventarios.</p> <p>Evaluación: Eficiencia en adquisiciones, reducción de tiempos de distribución, aprovechamiento máximo de recursos.</p>	<p>Sostenedor y Equipo de Gestión.</p>

7.4.3. Gestión de Recursos Educativos.

Objetivo General: Establecer políticas y estrategias para una gestión efectiva de los recursos educativos.

Objetivo.	Acciones a realizar.	Responsable.
Políticas y Estrategias para Adquisición y Gestión de Recursos Educativos.	<p>Descripción: Desarrollar políticas y estrategias que orienten la adquisición y gestión eficiente de materiales educativos.</p> <p>Metodología: Análisis de necesidades, evaluación de proveedores, establecimiento de criterios de selección.</p> <p>Evaluación: Adecuación de recursos, cumplimiento de objetivos educativos.</p>	Sostenedor.
Evaluación y Selección de Materiales Didácticos.	<p>Descripción: Implementar procesos de evaluación y selección de materiales didácticos que se alineen con los objetivos pedagógicos.</p> <p>Metodología: Revisión de materiales disponibles, consulta con docentes, evaluación de impacto en el aprendizaje.</p> <p>Evaluación: Mejora en la calidad de los materiales, correlación con el rendimiento estudiantil.</p>	Equipo de Gestión.

Participación Comunitaria en la Gestión de Recursos Educativos.	<p>Descripción: Involucrar a la comunidad en la gestión de recursos educativos para fortalecer la colaboración y apoyo.</p> <p>Metodología: Reuniones comunitarias, encuestas de opinión, proyectos colaborativos.</p> <p>Evaluación: Participación comunitaria, mejora en la percepción de la comunidad hacia la gestión de recursos.</p>	Equipo de Gestión.
--	--	--------------------

VIII. Conclusión.

Este trabajo ha abordado de manera integral el diagnóstico y propuesta de mejora en las áreas de formación basadas en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos en el contexto educativo. A través de un análisis detallado, se identificaron fortalezas y debilidades, proporcionando una visión clara del estado actual de la institución.

Síntesis:

En la exploración de la formación basada en competencias, se evidenció la necesidad de fortalecer la aplicación autónoma y creativa de conocimientos, así como mejorar el fomento de valores y habilidades interpersonales. El liderazgo pedagógico destacó áreas de mejora en la comunicación institucional y el desarrollo profesional continuo. La gestión curricular resaltó la importancia de liderar la construcción y revisión del currículum, mientras que la gestión de recursos demandó una atención especial en la gestión del talento y la transparencia presupuestaria.

Conclusión o Evaluación:

Las propuestas de mejora formuladas responden de manera directa a las debilidades identificadas, buscando potenciar tanto el ámbito académico como la calidad del liderazgo y la gestión institucional. Se reconoce la importancia de implementar programas específicos de formación continua, fortalecer la comunicación interna y externa, así como fomentar la transparencia en la gestión financiera.

Proyección:

El presente trabajo sienta las bases para un proceso continuo de mejora institucional. Las propuestas presentadas no solo abordan las áreas de oportunidad identificadas, sino que también plantean un camino hacia la excelencia educativa. La proyección implica la implementación efectiva de estas propuestas, su monitoreo constante y la adaptación a los cambios que la dinámica educativa y social pueda presentar.

En síntesis, este trabajo no solo es un diagnóstico y propuesta de mejora, sino un compromiso con la calidad educativa y el desarrollo integral de la institución. La implementación de estas propuestas no solo impactará en las áreas identificadas, sino que contribuirá al crecimiento continuo de la institución en su conjunto.