



Trabajo final para obtener el grado de Magíster Profesional en Educación, Mención
Currículum y Evaluación Basado en Competencias

DIAGNOSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS AREAS DE LA FORMACIÓN
BASADA EN COMPETENCIAS, EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO, LA GESTIÓN
CURRICULAR Y LA GESTIÓN DE RECURSOS DEL COLEGIO SAN JOSÉ DE LA
COMUNA DE SAN BERNARDO, REGIÓN METROPOLITANA.

Nombre Candidato a Magister: Carla Negrete Goede

Nombre Tutor Guía: Rocío Riffo San Martín

Nombre Tutor Metodológico: Carmen Bastidas Briceño

SANTIAGO, AGOSTO 2023

Indice

Resumen	3
Introducción.....	4
Marco Teórico.....	6
Marco Contextual	17
Elaboración y Aplicación del Instrumento de Evaluación	23
Análisis de los Resultados... ..	52
Propuestas de Mejora	76
Conclusión.....	84
Bibliografía.....	85
Anexos... ..	86

Resumen

El Colegio San José, es un establecimiento educacional con más de 30 años de trayectoria, reconocido y consolidado en la ciudad, ubicado en el centro de esta, es uno de los Colegios más importantes de San Bernardo.

El problema detectado tiene inferencia principalmente en el área de Formación basada en competencias y en el área de gestión curricular, donde se realizaron con más énfasis las propuestas de mejora.

El objetivo es detectar mediante un diagnóstico claro, las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas, mediante un instrumento evaluativo de las diferentes áreas. Se realiza marco teórico para sustentar la importancia de la realización de este diagnóstico, enfocados especialmente en las buenas prácticas en la educación y los establecimientos educacionales.

Luego se realiza marco contextual, en el que se destaca el crecimiento del colegio, la incorporación de ley SEP y PIE, el cambio de funciones de algunos docentes parte del equipo directivo, además de otras características relevantes que aparecen en este marco, se realizó un instrumento de evaluación basado en las características propias del establecimiento que considera desde transición menor a cuarto medio con más de un nivel para cada curso.

En el instrumento de evaluación se incluyen las diferentes áreas estas son: Formación Basada en competencias, con sus dimensiones Saber Conocer, saber hacer y Saber ser Liderazgo Pedagógico y sus dimensiones Rediseñar la organización, Gestionar la Instrucción, Desarrollar personas, Establecer dirección, Gestión Curricular con sus dimensiones; Gestión Pedagógica, Enseñanza y aprendizaje en aula, Apoyo al desarrollo de los estudiantes y Recursos con sus relevantes dimensiones; Gestión de recursos Humanos, Gestión de recursos financieros y administrativos y Gestión de recursos educativos.

Luego de realizar este instrumento se pidió la validación del equipo directivo y la autorización para realizar entrevistas, además de la observación de clases a quince docentes del colegio.

Teniendo los resultados, se pudo concretar el diagnóstico y análisis de todas las áreas y dimensiones, para posteriormente realizar una serie de propuestas de mejora por área con el fin de reforzar e implementar nuevas y mejores metodologías en el establecimiento educativo.

Dentro de las principales propuestas de mejora se pueden destacar la participación activa de los docentes y el involucramiento activo de la curricularista en las experiencias educativas realizadas en el establecimiento, Además de fomentar el acercamiento del director a los Docentes.

Palabras clave: Diagnóstico, Propuesta, mejora, equipo, docente, dirección, estudiantes, pedagogía, gestión, recursos, enseñanza, aprendizaje, quehacer, competencias, liderazgo, saber, dimensiones.

Introducción

El presente trabajo de grado apunta directamente a realizar un diagnóstico y propuesta de mejora para el Colegio San José de San Bernardo, el que cuenta con un análisis completo de cada área del establecimiento educativo, el objetivo es detectar mediante un diagnóstico claro, las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas que puede tener, llevando a cabo una serie de actividades que puedan ser un aporte para lograr el nivel de calidad más alto en todas las dimensiones.

En este trabajo participaran docentes de los niveles iniciales que conforman desde transición menor hasta segundo básico, primero que todo se elaboró el instrumento de evaluación según la realidad del establecimiento, para posteriormente pedir la validación de los principales componentes del equipo directivo, esto quiere decir Director, Curriculista y la coordinadora del departamento de nivel inicial.

Posteriormente se realizará una entrevista personal con cada uno de los quince docentes entrevistados para analizar con ellos el instrumento de evaluación e ir apuntando sus respuestas, para posteriormente enviarlos por correo y ellos pudieran contestar de forma consciente y tranquila el instrumento de evaluación que finalmente resultó bastantelargo. Se realizó en algunos casos observación de clases para analizar el área de la formación basada en competencias las que resultaron muy bien recepcionadas por los docentes.

A continuación, se presentará el trabajo de grado que se conforma por marco teórico, conceptual, instrumento de evaluación su respectivo análisis y para finalizar las propuestas de mejoras, que se espera de manera posterior sean acogidas de alguna manera por el establecimiento educativo, el cual se mostró bastante positivo al validar y autorizar este trabajo de grado.

Las Propuestas de mejora que verán a continuación son en base al diagnóstico realizado y a los tiempos que debiese poder entregar el establecimiento para que puedan ser ejecutadas de forma eficiente.

Marco Teórico

Este marco teórico buscará permitir al lector conocer las fuentes teóricas que sustentan el presente trabajo de grado y así tener un sustento que argumente la importancia de los estudios previos para darle validez al diagnóstico realizado.

Se presentan una serie de políticas públicas que buscan alinear las estrategias, metodológicas y formas de enseñanza de los colegios y escuelas a lo largo del país para así fortalecer la educación equitativa y de calidad para todos.

Se comenzará analizando el Marco para la buena enseñanza el que busca entregar los estándares apropiados para una buena aplicación del que hacer educativo, logrado a través del análisis y la reflexión de los mismos docentes, los que aprenden y se convierten en expertos a través del propio ejercicio de la profesión.

Este documento expone: “Estándares de la Profesión Docente, tiene como propósito general apoyar la docencia a través de una visión y un lenguaje compartido acerca de los conocimientos, habilidades y disposiciones que despliega un docente efectivo en sus interacciones con estudiantes y otros integrantes de las comunidades escolares; entendiendo como docente efectivo aquel que logra aprendizajes de calidad en sus estudiantes” (pág. 9).

Lo que refleja claramente el trabajo colaborativo que debe tener la comunidad educativa en su quehacer para lograr mayores interacciones y aprendizajes con los estudiantes.

Plantea desafíos a los docentes en su desempeño y los invita significativamente a la continua reflexión, lo que logra que haya importantes transformaciones en los establecimientos educacionales a lo largo del país.

Se reconoce la formación periódica del docente en el que con la experiencia va formando nuevas habilidades, estrategias y metodologías para enseñar y plantea la pregunta si el buen docente se nace o se hace llegando a la conclusión que con buenos lineamientos se hace con las herramientas proporcionadas y con el buen uso de instrumentos como este que está a disposición de toda la comunidad.

El Marco para la Buena Enseñanza plantea (2021): Con este fin, el nuevo MBE amplía el repertorio de estrategias, técnicas, conocimientos, habilidades y disposiciones profesionales que se pueden visibilizar en seis énfasis:

1. Ambiente de aula basado en relaciones sólidas que fomentan las conexiones emocionales, la seguridad emocional y física, y el sentido de identidad, pertenencia y propósito de todos/ as los/as estudiantes como corresponsables en la construcción de una comunidad educativa basada en el buen trato (Dominio B del MBE 2021).

2. Estrategias de enseñanza bien organizadas y productivas, ancladas en la evaluación formativa, que apoyan la motivación, la competencia y el aprendizaje autorregulado de los estudiantes. Estas estrategias otorgan apoyos específicos en función de las necesidades de los/as estudiantes, con el propósito de involucrarlos/as en tareas de aprendizaje desafiantes y atractivas que promueven el desarrollo de habilidades comunicativas, cognitivas y metacognitivas (Dominios A y C del MBE 2021).

3. Aprendizaje social y emocional que fomenta habilidades y hábitos que permiten el progreso académico y el compromiso con el aprendizaje. Se enfatiza la promoción de habilidades intrapersonales como la mentalidad de crecimiento (Dweck, 2006) y el sentido de agencia que apoya la resiliencia y la acción productiva, y de habilidades interpersonales para el trabajo colaborativo, la vida en democracia y la buena convivencia (Dominios B y C del MBE 2021).

4. Desarrollo de prácticas y disposiciones docentes que ofrezcan oportunidades de aprendizaje equitativas y sensibles a la creciente diversidad del estudiantado, con énfasis en la valoración de la propia cultura y la cultura de otros, en el desarrollo de un sentido de co-responsabilidad para erradicar prejuicios y conductas discriminatorias en el centro educativo, y en la participación ciudadana en una sociedad democrática (Dominios A, B, C, y D del MBE 2021).

5. Colaboración entre distintos actores y redes de apoyo, internos y externos del centro educativo, que permitan responder a las necesidades de los/as estudiantes y abordar tempranamente, en conexión cercana con las familias y organizaciones en el entorno,

factores de riesgo que llevan a la exclusión educativa y a problemas de salud, bienestar físico y emocional (Dominio D del MBE 2021).

6. Aprendizaje profesional continuo basado en la reflexión y experimentación, con foco en la mejora de los procesos de enseñanza para el aprendizaje de todos/as los/as estudiantes. Considerando la dimensión ética que subyace a las interacciones y decisiones profesionales, los/as docentes colaboran con sus pares para abordar de manera colectiva problemas específicos de la práctica y generar oportunidades para contribuir a la mejora continua del centro educativo (Dominio D del MBE 2021). (Pág. 14).

Este documento plantea principalmente el trabajo en equipo para lograr más y mejores aprendizajes en los estudiantes y el trabajo colaborativo entre los docentes.

Se presenta en este marco teórico, el Marco para la buena dirección y el Liderazgo creado en el año 2015 para crear lineamientos entre los diversos equipos docentes de todas las comunidades escolar del país, el cual tiene directa relación con el equipo directivo y que se enfoca en los constantes cambios que existen en estas organizaciones las cuales generan desafíos para los directores y sus respectivos equipos directivos.

Este marco entrega definiciones claras para poder abarcar las orientaciones para las buenas prácticas y las necesidades que se puedan ir generando en los colegios o escuelas.

En este sentido cabe destacar según lo que dice el marco para la buena dirección y el Liderazgo escolar (2014): “Marco para la buena dirección y el liderazgo escolar surge a partir de la necesidad de proyectar una política educativa que consolide el rol directivo en vista de las tendencias y desafíos que exigen los procesos educativos en el mundo de hoy, con creciente demanda al respeto por la diversidad y las identidades locales”. (Pag 6).

El liderazgo dentro de las escuelas o colegios es lo más importante dentro de una organización por lo que este documento buscará reforzar las competencias necesarias

para la buena dirección y destaca al igual que, el Marco para la Buena Enseñanza, el trabajo en equipo para desarrollar los desafíos que se van proponiendo además de los cambios en las comunidades educativas.

Marco Para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (2014) “Un liderazgo efectivo presenta variaciones de acuerdo con el contexto, la vulnerabilidad y el tipo de establecimiento, así como a la etapa de mejoramiento o su nivel de desarrollo, lo que da cuenta de que el liderazgo efectivo es contextual y contingente” (pág. 8)

Esto se enfoca directamente a la formación de habilidades, prácticas y condiciones en las que trabajan los docentes guiados por el director y el equipo directivo para lograr consecuencias positivas en el trabajo con los estudiantes y entregar así una mejor enseñanza en todas sus áreas y niveles.

Se destacan en este marco algunas falencias en la gestión que no tienen que ver con un atributo personal del Líder si no en una cantidad de acciones que se destacan en las propuestas de mejoras presentadas en este trabajo, relacionadas con habilidades, prácticas y hábitos de los equipos docentes relacionadas con la entrega de herramientas a los docentes que los obliga siempre a estar alertas a la contingencia y a la anticipación de características y necesidades que se pueden presentar en cualquier escuela o establecimiento particular, este marco busca lograr el aprendizaje de los equipos directivos y sus docentes para que ante cualquier desafío se enfrente de la mejor manera posible en relación a los recursos y a la gestión de la enseñanza aprendizaje.

Por lo tanto; Marco para la buena dirección y Liderazgo escolar (2014) : “En Chile, las prácticas de los directores de escuelas básicas presentan su principal fortaleza en la fijación de una dirección general de futuro para el establecimiento, mientras que su mayor debilidad y la que recibe el menor tiempo y dedicación es la gestión de la enseñanza y el aprendizaje, (...), tanto en los establecimientos municipales como entre los particulares” (pág. 12)

En este sentido es importante que el director y el equipo directivo enfoquen el curso de su gestión en reforzar esta área, por este motivo es que el Marco para la buena dirección busca dar los lineamientos y políticas para que el déficit se empareje.

Se destacan características personales que debe tener un director para afrontar los desafíos y contingencias que puedan presentarse, tales como el buen trato hacia sus docentes y la capacidad de mover a su comunidad a un trabajo en conjunto y a la par ´enfocándose en reforzar lo que esta logrado en relación con la calidad y lo que aún tiene falencias y trabajar en conjunto con un nivel de cercanía que defina al establecimiento y sus metas claras, es decir espera que el director se vincule y aprenda con ellos sobre la gestión que están realizando en la escuela o colegio

Marco para la Buena Dirección y Liderazgo escolar (2014) “Una habilidad que se destaca, para efectos de potenciar el liderazgo, es la capacidad del directivo de aprenderde los procesos y las relaciones que se presentan al interactuar con profesores, estudiantes y comunidad. Cuando el directivo moviliza a los profesores en el proceso deaprender a mejorar su práctica, a la par, él mismo aprende junto a ellos sobre lo que funciona y lo que no”. (Pag 14)

El Marco para la buena dirección y el Liderazgo escolar busca la vinculación directa del director con su comunidad educativa en al que se haga participe de los procesos guiando, aprendiendo y enseñando a través de experiencia para potenciar las acciones a realizar para enfrentar las mejoras y las relaciones de los docentes con el proceso de enseñanza aprendizaje.

Se busca que el director potencie las habilidades de los docentes con sus capacidades profesionales y que el equipo directivo trabaje permanentemente en su propia capacitación y expertiz en su área para potenciar la labor del director y ser así un aporte al establecimiento.

El Marco para La Buena Dirección y Liderazgo Escolar (2014) plantea:

Las principales prácticas directivas que componen esta dimensión son:

- Definen o revisan, en conjunto con su comunidad educativa, el proyecto educativo institucional y curricular, enfocado en el mejoramiento de los logros de aprendizajes de todos los estudiantes, así como en los valores de la equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad.
- Traducen los propósitos y objetivos institucionales en planes de mejoramiento y metas de corto y mediano plazo, en el marco de procesos de planificación participativos.
- Difunden y explican los objetivos, planes y metas institucionales, así como sus avances a todos los actores de la comunidad educativa.
- Promueven y modelan activamente una cultura escolar inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes y desempeño de todos los miembros del establecimiento.
- Desarrollan una comunicación y coordinación estratégica y efectiva con el sostenedor para el logro de los objetivos institucionales y de las políticas locales. (pág. 21).

Trabajando estas prácticas de manera constante y sistemática el equipo directivo según el marco citado podría llegar a lograr el nivel de calidad que se espera para una buena dirección.

El centro de Perfeccionamiento, experimentación e investigaciones pedagógicas (CPEIP), tiene a disposición de los equipos directivos una serie de experiencias y capacitación para los docentes en el marco de las Buenas Prácticas en Formación Local y Liderazgo escolar, dentro de las cuales destacan Recursos audiovisuales y Recursos investigativos, en este sentido se busca conocer experiencias de otros docentes, equipos directivos y directores que entreguen más estrategias metodológicas en relación a las buenas prácticas que debieran tener los establecimientos educacionales. Estas experiencias que son compartidas para que los equipos directivos las muestren y saquen estrategias para enfrentar los desafíos propios de su comunidad educativa son entregadas para potenciar los documentos antes mencionados en este Marco teórico.

Según las Bases Curriculares de la Educación Parvularia la familia es la principal fuente de aprendizajes de los estudiantes, sin embargo la y el Educador de Párvulos es clave para la formación de experiencias educativas innovadoras y pertinentes para los estudiantes, guían los procesos educativos y fomentan el desarrollo metacognitivo, esto a través de planificaciones concretas y un que hacer educativo innovador y congruente para la edad, esto en el quehacer diario experimenta resultados positivos en el desarrollo del trabajo en equipo que se muestra en los documentos anteriores donde el marco para la buena enseñanza y también la buena dirección sobre todo cuando el departamento de enseñanza inicial esta inserta en un establecimiento educativo.

Cabe destacar que el instrumento de evaluación fue aplicado a cuatro docentes de esta área de la enseñanza la cual forma parte importante dentro del establecimiento, por lo tanto es un grupo que se destaca y que enmarca el buen funcionamiento del colegio desde la etapa inicial ya que se destaca la reflexión el trabajo en equipo, la revisión de las experiencias educativas y las planificaciones que se aplican en el que hacer diarios, tratando de entregar estas prácticas que dan resultado a los demás departamentos del establecimiento.

Es por esto que se hace mención de lo que dicen dichas bases curriculares en torno a la función de la Educadora de Párvulos como docente guía de los aprendizajes esperados.

Estas bases curriculares modificadas en el año 2018 además tienen como énfasis potenciar objetivos de aprendizajes transversales que son duraderos en el tiempo y que intensifican la creación de estudiantes integrales.

Es por esto, por lo que los otros niveles de enseñanza debiesen seguir el ejemplo de la forma de trabajo de estas docentes, en relación al saber hacer y saber ser.

Así se refieren estas bases al que hacer del Educador de Párvulos.

Bases Curriculares de la Educación Parvularia (2018)

Son considerados actores claves que guían el proceso educativo que ocurre en las salas cuna, jardines infantiles, escuelas y otros tipos de programas de Educación Parvularia, coordinando las actividades con los párvulos, sus familias, el equipo pedagógico y la comunidad en general, y mediando pedagógicamente entre todos ellos. Esto implica desplegar habilidades, disposiciones y conocimientos que favorecen la interacción con otros, tales como la empatía, la comunicación, el asertividad, la creatividad, la resolución de conflictos, la flexibilidad. Ejercer su rol profesional significa, por tanto, valorar la relevancia y el sentido de su labor pedagógica y asumir en forma autónoma y responsable (a través de un código ético específico) la toma de decisiones Capítulo 1 / Fundamentos de la Educación Parvularia 29 para el diseño, implementación y evaluación de un proceso educativo sistemático. Asimismo, requiere disponer de un saber profesional especializado con el que fundamentar las decisiones tomadas, saber que incluye la reflexión individual y colectiva sobre la propia práctica, construyendo así el conocimiento pedagógico para hacer su tarea cada vez mejor. La interacción social con adultos especializados y portadores de los códigos y productos de la cultura es la que permite a los párvulos construir y desarrollar los aprendizajes que se esperan de ellos. La interacción intencionada de las o los educadores con los párvulos ocurre en –y conforma- un contexto relacional que debe ser esencialmente positivo para que la intención pedagógica concluya en aprendizajes significativos. Es una interacción que la o el educador debe diseñar, preparando e implementando ambientes enriquecidos de aprendizaje, desafiantes al mismo tiempo que seguros, en los cuales todas las niñas y los niños se sientan considerados, desafiados pero confiados en sus potencialidades, dispuestos a aprender y protagonistas de sus propios aprendizajes. En ocasiones, la interacción verdaderamente pedagógica será aquella donde el docente creará un ambiente propicio y permanecerá presente, observando en silencio el despliegue de la actividad espontánea del niño o niña en su juego, individual o con otros. Lo anterior supone saber en profundidad cómo aprenden y se desarrollan los párvulos, y el lugar importantísimo que le cabe al juego en estos procesos; supone saber cómo y cuándo promover juegos y otras actividades lúdicas. Supone reconocer y responder pedagógicamente a la singularidad de cada uno en cuanto a ritmos, distintas formas de

aprendizaje, género, cultura, contexto social, religión, entre otros. Asimismo, supone comprender cabalmente los objetivos de aprendizaje del currículum de la Educación Parvularia, para diseñar, contextualizar e implementar oportunidades de aprendizaje adecuadas a los objetivos intencionados, desarrollando además procesos de evaluación pertinentes, que permitan observar el progreso de las niñas y los niños, y utilizar sus resultados para retroalimentar el aprendizaje y la práctica pedagógica. Teniendo presente que las teorías de aprendizaje poseen un carácter dinámico y que están siempre en permanente análisis, es importante de igual modo precisar que las niñas y los niños, desde los primeros meses, aprenden y se aproximan al conocimiento de diferentes formas, como, por ejemplo, a través de interacción con objetos, experiencias con situaciones de la vida cotidiana, imitación, y especialmente a través de interacciones mediadas, que le permiten avanzar con el apoyo pertinente de un mediador que reconoce sus conocimientos y experiencias previas. Todas estas formas de aprender se deben tener presente al momento de planificar y poner en acción las prácticas pedagógicas. Las o los educadores de párvulos, desarrollan su quehacer con y junto a otros, razón por la cual resulta fundamental la constitución, fortalecimiento y liderazgo de equipos. El equipo pedagógico se encuentra conformado por todas aquellas personas que tienen una responsabilidad directa en la implementación de prácticas intencionadas, destinadas a acompañar y apoyar a las niñas y los niños en su aprendizaje. (pago 28 -29)

En este mismo sentido se mencionan las Bases curriculares de la educación Básica que hacen también mención de objetivos transversales y siguen con la necesidad de inculcar al docente a trabajar con los lineamientos y políticas públicas nacionales para conseguir una educación de calidad para todos los estudiantes de manera equitativa y de calidad.

Las bases curriculares de la educación básica entregan una serie de propuestas de enseñanza y de trabajo colaborativo que se espera que los docentes trabajen tal como se espera en equipo con sus pares de departamento o en conjunto para organizar las estrategias metodológicas y las metodologías de la entrega de la enseñanza aprendizaje a sus estudiantes.

El instrumento educativo entregado fue realizado por docentes de enseñanza básica que integran equipos de trabajo en el cual se destacan algunas de las propuestas de mejora

en el área de formación basada en competencias que tiene directa relación con la aplicación de las bases curriculares de manera que se alcance el mayor nivel de calidad

Estas bases curriculares en su aplicación permiten lograr en los estudiantes habilidades, conocimientos y actitudes que deben estar presentes en su desarrollo para formar estudiantes integrales.

Bases Curriculares de la Educación Básica (2018), Con estas Bases las escuelas reciben una herramienta que les permite desarrollar en sus estudiantes conocimientos, habilidades y actitudes relevantes y actualizadas, que conforman un bagaje cultural compartido, que vincula a nuestros jóvenes con su identidad cultural y, a la vez, los contacta con el mundo globalizado de hoy. Son ustedes, los docentes de Educación Básica, quienes tienen un rol protagónico en el desarrollo integral y pleno de sus alumnos y las Bases Curriculares los ayudarán en el cumplimiento de esta importante misión, ya que su formulación como Objetivos de Aprendizaje, permite focalizar mejor la acción en el aula. El ciclo de Educación Básica tiene como fin entregar a los estudiantes aprendizajes cognitivos y no cognitivos que conducen a la autonomía necesaria para participar en la vida de nuestra sociedad. Esto requiere desarrollar las facultades que permiten acceder al conocimiento de forma progresivamente independiente y proseguir con éxito las etapas educativas posteriores. Estas Bases Curriculares apoyan dicha tarea poniendo un fuerte énfasis en el desarrollo de las habilidades del lenguaje escrito y hablado y del razonamiento matemático de los estudiantes. Las habilidades de comunicación, de pensamiento crítico y de investigación se desarrollan, además, en torno a cada una de las disciplinas desde los primeros años. Los estudiantes aprenderán a seleccionar y evaluar información, desarrollando una actitud reflexiva y analítica frente a la profusión informativa que hoy los rodea.

Todo lo que entrega a continuación estas bases curriculares tienen que ver con el que hacer docente y el liderazgo pedagógico que debe fomentar y mantener las expectativas para que los objetivos de aprendizaje se integren de manera eficaz para así lograr los niveles de calidad que el establecimiento espera en la formación de sus estudiantes.

Todos los documentos revisados llevan a la meta de lograr un establecimiento que además de entregar un proceso de enseñanza aprendizaje eficaz, sea capaz de trabajar en conjunto con todos sus estamentos para lograr la educación de calidad que espera.

Este sustento pedagógico y académico hace que el trabajo que se presentará tenga sentido y fortalezca las metas que se desean alcanzar.

Marco contextual

Este diagnóstico y posteriores propuestas de mejora se centran en el Colegio San José de San Bernardo, el cual es perteneciente a un conjunto de colegios de una congregación de religiosas llamada hijas de San José Protectoras de la Infancia. En esta ocasión se escoge al primer ciclo del colegio ya que este es un establecimiento educacional que cuenta con niveles desde transición menor hasta cuarto medio, teniendo desde dos cursos por nivel, hasta tres, por lo que se divide en áreas.

Para realizar este trabajo de grado se decidió trabajar con el primer nivel que abarca desde transición menor hasta segundo básico, siendo abarcado ocho cursos respectivamente, cuatro de transición y cuatro del primer ciclo básico.

A continuación, se presenta una pequeña reseña histórica del establecimiento educacional.

El Colegio fue fundado por la Madre María Luisa Villalón, perteneciente a la Congregación Hijas de San José Protectoras de la Infancia. Un 19 de marzo de 1899, día del patrono, bajo cuyo amparo y protección se abre con escasez y pobreza la obra llamada ESCUELA SAN JOSÉ N ° 1 de San Bernardo. Convirtiéndose en la primera institución educativa del sector.

En 1983 se incorpora la enseñanza media, por lo que pasa a denominarse COLEGIO PARTICULAR SAN JOSÉ. Dieciséis años más tarde, egresa la última generación de enseñanza media. Transformándose nuevamente en Escuela Básica N ° 1 San José. Durante esta centuria de existencia como familia Josefina se propuso contribuir a la formación de sus alumnas, resaltando el crecimiento valórico y espiritual de la fe cristiana.

Uno de los grandes desafíos que se han propuesto es admitir a toda la infancia con sus carencias y dificultades, entregándoles las herramientas necesarias que contribuirán a su formación integral. Para que el día de mañana sean capaces de vivenciar el espíritu de familia basado en los valores que caracterizan a la Sagrada Familia de Nazaret. Su patrono modelo de virtudes, les enseña a trabajar con responsabilidad, respeto y

humildad, escuchando diariamente nuestras oraciones a la vez que acompaña en este quehacer educativo. Así nuestra escuela ha ido creciendo día a día, en lo profesional y material.

Para el buen desarrollo de los objetivos que se han propuesto lograr con sus estudiantes como comunidad Josefina, hoy cuenta con psicopedagoga y orientadora, y un grupo de profesores creativos, responsables, esmerados en elevar el nivel educacional de nuestros alumnos y alumnas para que en un mañana no muy lejano puedan formar parte de una sociedad constructiva resaltando el carisma Josefino.

Por Último, al considerar las metas que anhelamos alcanzar, se han propuesto una visión, misión y espiritualidad que a continuación se presentará

Se distingue por ser un colegio que otorga una formación espiritual, ética y académica.

Es así como nace la idea de formar hogares y escuelas preocupados de la formación de la primera infancia. En San Bernardo, esta comunidad educativa cuenta con un medio pupilo, es decir, “egresan a su casa al finalizar la tarde. Al cuidado de éstas se encuentran religiosas y tías, que velan por su bienestar”.

Al mismo tiempo, nuestra comunidad educativa, especialmente el colegio, fomentará de manera permanente el rendimiento escolar y valorará el aprendizaje como uno de los aspectos importantes del desarrollo de la personalidad.

Además, nuestro colegio desea formar alumnos y alumnas capaces de tener un proyecto personal de vida, con metas reales que evidencien un claro conocimiento de sí mismo, con un espíritu de superación y esfuerzo que le ayude a la vez a vencer fracasos y frustraciones, con una escala de valores coherentes con su fe cristiana, conscientes que el estudio y el trabajo son los principales factores transformadores de cada persona.

Teniendo presente lo anterior, actualmente el Colegio San José de San Bernardo posee un grupo de profesores responsables, creativos y comprometidos con el quehacer educativo.

A cargo de la dirección de nuestro colegio se encuentra el profesor Javier Milla Lespai quien junto a un grupo de gestión trabaja arduamente para el cumplimiento de los objetivos que como comunidad educativa nos hemos propuesto.

Actualmente el establecimiento cuenta con una gran infraestructura, adecuada, segura, cómoda y acogedora para todos sus estudiantes desde transición menor a cuarto medio.

El Colegio se encuentra ubicado en Bulnes 357, en el sector céntrico de la comuna, teniendo cerca los principales estamentos públicos, hospitales, comercio y locomoción, siendo accesible para toda la comunidad, además de ser reconocido como uno de los colegios más antiguos y prestigiosos de sector.

Es particular subvencionado, sin embargo, cuenta con ley SEP lo que permite el acceso a todos los estudiantes y las familias que quieran formar parte de la comunidad educativa.

El establecimiento cuenta además con variadas actividades extraprogramáticas que favorecen las relaciones sicosociales y favorecen en estos momentos los estragos en relación a la sociabilización que dejó la pandemia.

El equipo directivo esta compuesto por director, curricularista, evaluadora, dos personas encargadas de convivencia escolar y una orientadora.

Al ser un colegio católico se diferencia de los demás en su proyecto educativo por estar basado en la espiritualidad.

Se presentarán los principales aspectos de su proyecto educativo de manera textual y así dar a conocer literalmente su misión, visión y sello para que se entienda el sentido del que hacer educativo de esta institución educativa.

El Colegio San José de San Bernardo, perteneciente a la Congregación Hijas de San José Protectoras de la Infancia, propone el desarrollo integral de nuestros estudiantes promoviendo la actividad física que contribuye a la salud y a incrementar la calidad de esta para permitirles participar activamente en cualquier ámbito de la vida ciudadana. Incentivamos una actitud de flexibilidad y tolerancia ante los constantes cambios de la sociedad actual, priorizando la formación valórica y académica para potenciar el rol de la familia en el desarrollo de la persona. Nuestra comunidad educativa considera de suma importancia promover y educar a los estudiantes en el cuidado y prevención del medio ambiente. Aspiramos a la mejora permanente en la calidad de la educación que impartimos, estimulando y facilitando periódicamente la capacitación de todo el personal de nuestro colegio.

MISION.

Nuestra misión es la formación integral de personas capaces de internalizar el carisma fundacional fortaleciendo valores tales como humildad, respeto y trabajo, identificando y desarrollando capacidades Colegio San José San Bernardo 4 personales que permitan ser un aporte a la sociedad; adhiriendo a un proyecto católico, que incentive el compromiso de las familias en la formación de sus hijos. Nuestra labor se orienta hacia una educación de calidad, integral, equitativa e inclusiva. Metodológicamente, enfatizamos en el uso de estrategias de proceso que permitan aprendizajes significativos, a través del desarrollo de habilidades cognitivas, artísticas y deportivas. Tarea importante es crear conciencia del autocuidado, mejorar el desarrollo de la educación cívica junto a la cultura del respeto por el medio ambiente a través de actividades de prevención y cuidado de los recursos naturales.

ESPIRITUALIDAD:

Somos una Fundación Educacional Católica, nacida al amparo de la Congregación Hijas de San José Protectoras de la Infancia, una congregación chilena de Derecho Pontificio, que desde el año 1895 entrega una formación sustentada en la universalidad de los valores cristianos, donde destacamos la HUMILDAD, RESPETO y TRABAJO, virtudes cardinales de SAN JOSE nuestro patrono. Nos distinguimos por ser un colegio que entrega una formación integral en todos los ámbitos de la persona humana, con énfasis

en lo espiritual, ético y académico, con una mirada inclusiva que promueve en nuestros estudiantes, la inserción activa y creativa en los contextos sociales que les corresponda. La comunidad educativa Josefina en su diario quehacer busca vivenciar permanentemente el espíritu de la Sagrada Familia de Nazareth caracterizado por vivir en amor, alegría, humildad, compromiso responsable, respeto y acogida solidaria.

SELLOS

- *Aprender a ser personas, tolerantes, responsables, humildes, respetuosas y trabajadoras comprometidas con su desarrollo personal y con los contextos sociales que les corresponda vivir.*
- *Aprender a conocer y valorar cualidades, capacidades personales y de otros, que le permitan ser un elemento constructivo, con un pensamiento universal, en beneficio de la sociedad.*
- *Aprender a hacer expresión de sus habilidades y conocimiento para el desarrollo del trabajo en equipo, haciendo vida los valores de la equidad e inclusión.*
- *Aprender a convivir en una sociedad cambiante, favoreciendo y aportando a una sana convivencia entre las personas y con el medio ambiente.*

Los fundamentos principales del proyecto educativo de este establecimiento educacional se basan básicamente en la espiritualidad que se intenta ejercer en todos los sentidos en el que hacer educativos, logrando en el, un contexto armónico en las actividades y en el trato con los estudiantes que marca claramente la diferencia con otros establecimientos educativos de la comuna.

Con el trabajo de grado, se espera aportar en este sentido y en apoyar el proyecto educativo institucional, a mejorar las practicas pedagógicas y el trabajo de gestión para fortalecer el desarrollo óptimo de las metas planteadas por la institución.

Dentro de una de las principales debilidades que ha tenido el colegio en los años de funcionamiento fue el tener que disminuir en un momento los octavo años básicos de

cuatro a dos, dejando muchos niños y niñas fuera del establecimiento, dejando a familias sin educación por la falta de recursos que había en ese momento, esto en el año 1999, ya a estas alturas el colegio cuenta nuevamente con 3 niveles de cada curso desde quinto a cuarto medio, desde transición menor hasta tercero, dos niveles.

Elaboración y aplicación del instrumento de evaluación.

Descripción de características del instrumento diseñado.

El presente instrumento busca recopilar la información necesaria para diagnosticar el que hacer educativo en todas sus áreas basadas en competencias, las cuales se enfocaran en el primer ciclo de enseñanza que en esta ocasión abarque desde el nivel de transición menor a segundo básico, incorporando así la articulación entre dichos niveles, para fomentar la congruencia entre los niveles educativos mencionados, en este instrumento se busca entregar las pautas para realizar un plan de mejoramiento en el que se entreguen a los docentes y equipo directivo las herramientas para alinear las enseñanzas entregadas a los y las estudiantes.

Se realiza un diagnóstico de las diferentes áreas con indicadores propuestos según la realidad del establecimiento educativo.

Se divide en las áreas Formación basad en competencias, Liderazgo pedagógico, Gestión curricular y recursos y sus respectivas dimensiones las cuales fueron analizadas en profundidad en entrevistas previas con la curricularista del colegio.

Como se elaboró, quien o quienes participaron de la elaboración:

Este Instrumento de evaluación se elaboró en base a la realidad del establecimiento, realizando una investigación previa y observación de los documentos y acciones que el establecimiento lleva a cabo en este nivel educativo, fue elaborado por la estudiante y la guía de la curricularista del colegio, la coordinadora del nivel de educación inicial y el director del establecimiento.

Quien validó:

La validación del instrumento evaluativo fue realizada por el director del establecimiento, la curricularista o jefa de UTP y la coordinadora de nivel inicial del establecimiento educacional, recepcionando las respectivas correcciones y autorizando para aplicar en los niveles antes mencionados.

Esta validación se llevó a cabo en una reunión extraprogramática programada por la estudiante de Magister programada con anterioridad con los agentes educativos indicados.

La evidencia de la validación fue realizada mediante documento entregado por la universidad, realizado por los agentes antes mencionados y que se incluyen en el ítem de anexos.

A quienes se aplicó:

El instrumento evaluativo fue aplicado mediante observación de clases y realización de entrevistas a las educadoras de párvulos en una jornada y a las y los docentes de primero y segundo básico en el que se designó en un horario determinado por la curricularista. En este establecimiento educacional no existe jefa de unidad técnica pedagógica, en total a 15 docentes del establecimiento educacional.

Además, fue aplicado al equipo directivo, curricularista, director, coordinadora de nivel inicial, mediante encuesta por reunión presencial o por correo.

A continuación, se presenta el instrumento de evaluación aplicado a docentes del colegio San José de San Bernardo, el cual fue realizado según la realidad del establecimiento y con la ayuda y validación del equipo directivo y coordinación.

**INSTRUMENTO PARA DIAGNOSTICAR LAS ÁREAS DE FORMACIÓN BASADAS
EN LAS COMPETENCIAS, LIDERAZGO PEDAGÓGICO, GESTIÓN CURRICULAR Y
GESTIÓN DE RECURSOS**

Colegio: San José.

Cantidad de Profesores: 15 docentes

**Equipo Directivo validador: director – Curriculista – coordinadora de Educación
Parvularia.**

Fecha: junio 2023

Nombre Docente:

Nivel en el que se desempeña:

A continuación, se presentarán diversos enunciados de prácticas establecidas por cada área: Formación basada en competencias, Liderazgo pedagógico, Gestión curricular y Gestión de recursos, usted deberá marcar en cada cuadrícula a la derecha, el valor que considere se asemeje más al nivel de calidad de cada práctica, de acuerdo con la realidad del contexto actual en que se encuentra inserto/a.

El presente Instrumento de evaluación se aplicará a los niveles de educación parvularia, transición menor y mayor y a primer y segundo año de enseñanza básica.

Escala evaluativa

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

Valor	Nivel de calidad
1	Las Prácticas y las acciones que realizan son poco prolijas y difusas para los agentes educativos del establecimiento y se implementan de manera que no se ajusta al sistema.
2	El que hacer incorpora una intención que es explícita y clara para todos los agentes educativos del colegio, cuyos propósitos se ajustan al sistema.
3	El que hacer incorpora una determinación firme, explícita y transparente para el colegio, con una sistematicidad y progresión secuencial en los procesos subyacentes y con una orientación a la mejora continua, siguiendo lo que define las practicas institucionales o pedagógicas.
4	El que hacer o práctica Institucional o pedagógica incorpora la evaluación, la guía el avance y perfeccionamiento permanente para mejorar sus procesos.

Área: Formación basada en competencias

Dimensión: Saber Conocer

Prácticas	1	2	3	4
Respetar la estructura de la disciplina que enseña de lo general a lo particular				
Establece los contenidos prioritarios y luego los secundarios de la asignatura que imparte				
Establece los contenidos que se puedan utilizar de manera transversal en las distintas disciplinas				
Procura establecer la continuidad y progresión de los contenidos				
Conoce la brecha entre los conocimientos previos y lo que se enseñará				
Los contenidos abordados en el proceso formativo, se revisan desde lo concreto a lo abstracto				
Las planificaciones consideran los recursos disponibles ,características de los estudiantes y el contexto				
Se realizan con frecuencia evaluaciones de carácter formativo para conocer en el nivel de aprendizaje en que se encuentran los estudiantes				

El equipo educativo promueve de forma permanente la utilización de diferentes metodologías de enseñanza en fin de que los estudiantes logren los conocimientos establecidos.				
El equipo educativo promueve la flexibilidad definida en cada nivel en el proceso de enseñanza aprendizaje.				
El equipo educativo es capaz de generar y promover la innovación en la adquisición y entrega de conocimientos nuevos para que los estudiantes logren obtener aprendizajes significativos.				
El equipo educativo identifica y considera las diferentes características del grupo de estudiantes para entregar los aprendizajes pertinentes.				
El equipo educativo, utiliza diferentes instrumentos de evaluación para medir los conocimientos de los estudiantes considerando el instrumento pertinente según el objetivo a evaluar.				
El equipo docente efectúa una retroalimentación activa con el fin de perfeccionar el subproceso de enseñanza aprendizaje respecto a la adquisición del conocimiento.				

Dimensión: Saber Hacer

Prácticas	1	2	3	4
El docente desarrolla el sentido del reto, responsabilidad y compromiso				
El docente desarrolla la toma de decisiones y la autonomía en el estudiante				
El docente desarrolla en los estudiantes una actitud positiva frente a la ejecución de las actividades				
El docente genera en los estudiantes la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos				
El docente desarrolla en los estudiantes la creatividad en la realización de las diversas actividades				
El docente insta a que los alumnos realicen diversas actividades lúdicas e innovadoras				
El docente desarrolla autonomía y la autoestima en sus estudiantes en las diversas actividades.				
El docente genera la participación de la familia en sus planificaciones				
El docente genera en sus estudiantes iniciativa y la colaboración.				

Dimensión: Saber ser

Prácticas	1	2	3	4
El docente desarrolla en los estudiantes la capacidad de trabajar de manera rigurosa y perseverante, con espíritu emprendedor y con una disposición positiva a la crítica y la autocrítica.				
El docente desarrolla en los estudiantes la participación solidaria y responsablemente en las actividades y proyectos del establecimiento y del espacio comunitario, demostrando espíritu emprendedor				
Los docentes trabajan de manera colaborativa y de manera transversal el respeto hacia las personas e instituciones				
El docente da a conocer la importancia de adquirir conocimiento para el desarrollo integral del estudiante				
El docente realiza acciones que genere asombro y motivación para la realización de actividades				
Los integrantes del equipo pedagógico, reflexionan sobre su actuar profesional de manera crítica, individualmente y entre pares.				

El equipo pedagógico reflexiona sobre el ambiente propicio de aprendizaje (organizando espacios, tiempo, rutinas y recursos educativos)				
El educador considera el juego como estrategia pedagógica fundamental.				
El equipo educativo está en constante aprendizaje y actualización de información, contenidos, etc, utilizando las fuentes de información disponibles en el establecimiento.				
El equipo educativo planifica los procesos de evaluación coherente con las características de los estudiantes, según el curriculum vigente.				
El equipo educativo, utiliza estrategias de mediación que permiten la conexión de aprendizajes previos con nuevos aprendizajes.				

Área: Liderazgo pedagógico

Dimensión: Rediseñar la organización

Prácticas	1	2	3	4
El equipo directivo realiza reflexiones acerca de las virtudes destacadas de los docentes para generar talleres o charlas a estudiantes y docentes				
El establecimiento recopila y sistematiza los resultados académicos para la toma de decisiones				
El equipo directivo realiza cambios estructurales dentro del establecimiento para facilitar la labor docente				
El equipo directivo realiza supervisiones periódicas dentro de la institución para realizar mejoras continuas				
El equipo directivo genera cambios en las funciones administrativas dependiendo de la carga laboral que poseen los docentes				
El equipo directivo realiza gestiones de capacitación para la incorporación a nuevos cargos dentro de la institución				
El equipo directivo construye ambientes de convivencia armónica, participativa e inclusiva,				

constituyéndose en un modelo de respeto y valoración de la diversidad.				
El director rediseña la organización, de manera tal que cada miembro del equipo pueda desplegar sus propias capacidades.				
El equipo directivo orienta con ideas claras al resto del equipo, para así cumplir las metas propuestas.				
El director alienta y motiva para que cada miembro brinde lo mejor de sí mismos y así ejerzan su función de la mejor manera posible.				
El director posee las habilidades para comunicarse de forma efectiva tanto con sus colaboradores				
El equipo directivo / director está dispuesto a aceptar ideas de los otros agentes educativos para compensar las necesidades de la organización.				
El Director debe tener la capacidad para la resolución oportuna de problemas en los mejores términos.				
El director mantiene al equipo motivado y hacerles saber que cada uno de sus esfuerzos son indispensables para el cumplimiento de los objetivos.				
El Director es una líder contenedor para desarrollar las competencias de su equipo.				

Dimensión: Gestionar la instrucción

Prácticas	1	2	3	4
El equipo de gestión facilita realiza procesos de conocimiento, análisis y de síntesis orientadas a la mejoramiento de la enseñanza				
El equipo de gestión posee herramientas físicas y tecnológicas para el abordaje en los procesos de cambios e innovación				
El equipo de gestión otorga instancias que promuevan y participen el aprendizaje del cuerpo docente a partir de trabajos colaborativos				
El equipo de gestión otorga espacios de reunión para conocer acerca de las demandas sobre las herramientas que necesita la comunidad educativa para el mejoramiento de la enseñanza				
El equipo directivo gestiona los procesos de cambios y mejoramiento : orienta a su equipo a la identificación y análisis de las practicas que requieren modificarse y evaluarse para implementar las soluciones propuestas				

El director lidera conversaciones profesionales, promueve desafíos académicos a los docentes, comparte reflexiones e inquietudes pedagógicas, retroalimenta oportuna y constructivamente a los docentes				
El director conduce de manera efectiva definiendo prioridades estableciendo ritmo, coordina y delega responsabilidades				
El director otorga espacio y solución a las inquietudes de manera particular de cada docente				
El director promueve y aplica el instrumento de evaluación en forma sistemática, durante el año para conocer y reconocer las fortalezas y debilidades de cada miembro del equipo educativo.				
Cada miembro del equipo educativo recibe formalmente los resultados obtenidos de la evaluación reflexionando y acordando compromisos para mejorar sus prácticas.				
El director desarrolla procesos valorativos en forma permanente y sistemática, observando, registrando, analizando y emitiendo juicios tomando decisiones respecto de la gestión educativa.				

El Director gestiona procesos de reflexión y generación de conocimiento desarrollando comunidades de aprendizaje potenciando el trabajo colaborativo de los equipos educativos.				
El director gestiona la participación de la familia en la elaboración, aplicación y evaluación de los procesos educativos generando una comunicación efectiva constante que propicia el trabajo colaborativo.				
El director gestiona la participación de la comunidad y/o redes de apoyo en la elaboración, aplicación y evaluación de los procesos educativos generando una comunicación efectiva constante que propicia el trabajo en conjunto.				

Dimensión: Desarrollar personas

Practicas	1	2	3	4
El equipo directivo otorga recursos				

educativos tradicionales y tecnológicos necesarios para apoyar en los procesos de aprendizaje de los estudiantes				
El equipo directivo otorga instancias de Formación que requieren los equipos educativos para dar solución a las diversas problemas que se suceden en determinadas situaciones				
El equipo directivo apoya a sus equipos mostrando respeto y considerando los sentimientos y necesidades personales de cada uno de ellos				
El equipo directivo apoya al cuerpo docente con los problemas que surgen en el contexto diario de sus quehaceres docentes				
El director gestiona instancias de esparcimiento y recreación dentro del establecimiento con el fin de establecer lazos y una identidad escolar				
El Director posee una presencia visible en el establecimiento, modelando los valores promovidos en el establecimiento.				
El Director organiza y proporciona una amplia gama de actividades destinadas a la estimulación y el desarrollo intelectual para el personal				

El Director otorga espacios para el perfeccionamiento de su equipo técnico.				
El director mantiene y/o está en un proceso de aprendizaje constante, que ayudará a ejercer mejor su función, al mismo tiempo que consigue mejores herramientas y obtener mejores resultados.				
El Director fomenta e incentiva para estar un proceso de aprendizaje constante.				

Dimensión: Establecer dirección

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

El director gestiona cambios de mejora para lograr la misión de la institución				
El director comunica con frecuencia al cuerpo docente las normativas disciplinares y de reglamento para que se respeten				
El equipo directivo identifica nuevas oportunidades transformacionales dentro de la institución, a través de jornadas de reflexión.				
El equipo directivo crea instancias sobre el desarrollo de nuevas experiencias de aprendizajes, proyectos, etc. Poniendo en manifiesto las características de la misión y visión del establecimiento.				
El equipo educativo desarrolla reuniones periódicas dando a conocer las actividades y metas que se deberán desarrollar en periodos de corto, mediano y largo plazo.				
El Director promueve la comunicación directa con el equipo técnico, como una forma de construir acuerdos sobre el quehacer educativo.				

Área: Gestión Curricular

Dimensión: Gestión pedagógica

Prácticas	1	2	3	4
El equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de la cobertura curricular				
El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes cuenten con planificaciones de las clases ,las que explicitan los objetivos de aprendizaje a tratar ,estrategias didácticas propuestas y evaluación del logro de los aprendizajes				
El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido				
El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores ,para revisar el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizajes ,identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o prácticas a mejorar				

El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas practicas				
El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejora su contenido				
El equipo Técnico pedagógico , asigna un momento de libre disposición en función de la creación de metas formativas y de aprendizaje del establecimiento y las necesidades e intereses de los estudiantes.				
Equipo pedagógico aseguran la realización efectiva de las experiencias de aprendizaje y actividades calendarizadas, implementando procedimientos para evitar la interrupción y/ o la no realización de la experiencia.				
El Director monitorea regularmente el logro de los objetivos del plan anual de los ciclos de aprendizaje a través de su equipo técnico pedagógico.				
El equipo técnico Pedagógico propone y acuerda lineamientos metodológicos generales, estrategias didácticas (como método de enseñanza y evaluación, entre otros) y formas de uso de recursos educativos				

para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.				
El equipo técnico pedagógico desarrolla procedimientos de acompañamiento a la acción del docente en el aula que incluyen observación de experiencias y reflexión sobre las dificultades que enfrenta, con el fin de mejorar sus prácticas y desarrollar capacidades.				
El equipo técnico promueve la reutilización, adaptación y mejora de los recursos desarrollados por los docentes (por ejemplo, planificaciones, materiales didácticos, metodologías y evaluaciones) que dan buenos resultados y establece un sistema para su organización y uso.				

Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

Prácticas	1	2	3	4
Los profesores realizan en cada clase la activación de conocimientos previos para la incorporación de los nuevos conocimientos				
Los profesores comunican claramente lo que esperan que los estudiantes aprendan o consoliden en cada clase y establecen relaciones entre las actividades realizadas y los objetivos a alcanzar				
Los profesores introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual				
Los profesores aplican variadas estrategias de enseñanza, por ejemplo ,que los estudiantes compartan, clasifiquen ,generen analogías ,resuman, elaboren preguntas ,expliquen ,modelen conceptos entre otras				
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				
Los profesores monitorean ,retroalimentan ,reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente y mantienen una actitud de altas expectativas sobre la posibilidad de aprendizaje y desarrollo				
Los Docentes registran objetivos claros en planificaciones estableciendo las relaciones entre las experiencias de aprendizaje realizadas y los objetivos a alcanzar.				
Los Docentes introducen los nuevos conceptos con claridad, mediando para que estas se incorporen a los conocimientos previos.				
Lo docentes aplican variadas estrategias de enseñanza, que permitan observar, manipular y explorar fomentando la curiosidad y autonomía de los estudiantes.				
Los docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.				
Los docentes motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y/o conceptos				

recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.				
Los docentes logran que todos los estudiantes participen de manera activa de las experiencias (que estén atentos, pregunten, interactúen, discutan, ejecuten, entre otros), de acuerdo con su nivel de desarrollo.				
Los docentes son mediadores y guías en el proceso de aprendizajes de los Estudiantes, potenciando su autonomía.				
Los docentes respetan las diferencias que existen en el grupo de estudiantes, realizando las adecuaciones curriculares pertinentes.				

Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

Prácticas	1	2	3	4
El establecimiento cuenta con estrategias para identificar ,apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presenten dificultades en el aprendizaje académico				
El establecimiento implementa estrategias para potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos ,de				

modo que cuenten con oportunidades para desarrollarlos				
El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales ,afectivas y conductuales				
El establecimiento cuenta con un sistema de orientación vocacional que apoya a los estudiantes en la elección de los estudios secundarios y superiores ,que incluye la entrega de información actualizada sobre alternativas de estudio, instituciones ,sistema de ingresos, becas y créditos				
El establecimiento otorga espacios de salidas pedagógicas para que os estudiantes aprendan en diferentes contextos				
El establecimiento cuenta con talleres en diferentes disciplinas para reforzar a los estudiantes que se encuentren más descendidos en el aprendizaje				
El establecimiento cuenta con un plan de trabajo para los estudiantes con necesidades educativas especiales, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia y procedimientos de evaluación y seguimiento.				

El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema. Por ejemplo, dificultades en adaptación.				
El establecimiento valida a la familia como el primer educador, haciéndolo participe en la enseñanza- aprendizaje de sus hijos.				
El establecimiento posee en su PEI experiencias con las familias potenciando los lazos y enriqueciendo así las experiencias de aprendizaje				

Área: Gestión de recursos

Dimensión: Gestión de recursos humanos

Prácticas	1	2	3	4
El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de remplazo en caso de licencias medicas				
El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores ,ofreciéndoles mejores y más atractivas condiciones de trabajo				
El equipo directivo valora el trabajo del cuerpo docente e implementa sistemas				

de reconocimiento que promueve el compromiso profesional				
el establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas				
El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto				
El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo orientados a mejorar las prácticas				
El establecimiento cuenta con el coeficiente técnico requerido por normativa para el funcionamiento y así cumplir los objetivos educativos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones.				
El sostenedor del 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.				

Dimensión: Gestión de recursos financieros y administrativos

Prácticas	1	2	3	4
El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia de manera que logra completar los cupos limitados y alcanza un alto nivel de asistencia a clases				
El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos				
El establecimiento está atento a programas de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que concuerdan con su Proyecto Educativo institucional y su plan de mejoramiento				
El establecimiento cumple con la legislación vigente : no tiene sanciones de la superintendencia				
El establecimiento controla sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año				
El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y equipo educativo, siempre en favor del Proyecto Educativo.				

Dimensión: Gestión de recursos educativos

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

para todos sus niveles que apoya el aprendizaje de los estudiantes.				
---	--	--	--	--

Análisis de los resultados

Área: Formación basada en competencias

En esta área observaron que la mayoría de los docentes entrevistados coinciden en las mismas necesidades, esta área que se divide en el saber conocer, saber hacer y saber ser, se identifica en que las falencias identificadas en las diferentes entrevistas, son en su mayoría las mismas, sin embargo sin tener un déficit en lo total, solo con un grado de deficiencia ya que ninguna llega al nivel de calidad más bajo que da referencia a que las prácticas y las acciones que realizan son poco prolijas y difusas para los agentes educativos del establecimiento y se implementan de manera que no se ajusta al sistema.

Sin perjuicio de lo anterior, si se puede identificar en algunos casos el segundo nivel de esta escala evaluativa que se refiere a que el que hacer incorpora una intención que es explícita y clara para todos los agentes educativos del colegio, cuyos propósitos se ajustan al sistema, llegando en su mayoría en los puntos que están con déficit llegan al tercer nivel de esta escala evaluativa, que se refiere a que, el que hacer incorpora una determinación firme, explícita y transparente para el colegio, con una sistematicidad y progresión secuencial en los procesos subyacentes y con una orientación a la mejora continua, siguiendo lo que define las prácticas institucionales o pedagógicas.

Dentro de las diferentes dimensiones que tiene esta área se destacaron los siguientes indicadores que presentaron déficit en su aplicación:

- Conoce la brecha entre los conocimientos previos y lo que se enseñará.
- Las planificaciones consideran los recursos disponibles, características de los estudiantes y el contexto.
- Se realizan con frecuencia evaluaciones de carácter formativo para conocer en el nivel de aprendizaje en que se encuentran los estudiantes.
- El equipo docente efectúa una retroalimentación activa con el fin de perfeccionar el subproceso de enseñanza aprendizaje respecto a la adquisición del conocimiento.
- Establece los contenidos que se puedan utilizar de manera transversal en las distintas disciplinas

- Los contenidos abordados en el proceso formativo se revisan desde lo concreto a lo abstracto.
- El equipo educativo identifica y considera las diferentes características del grupo de estudiantes para entregar los aprendizajes pertinentes.
- El docente genera en los estudiantes la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos.
- El docente genera la participación de la familia en sus planificaciones
- El docente realiza acciones que genere asombro y motivación para la realización de actividades.
- El equipo educativo está en constante aprendizaje y actualización de información, contenidos, etc, utilizando las fuentes de información disponibles en el establecimiento.

Según los indicadores que más se destacaron, se puede observar que se necesita mayor participación entre equipos de docentes de las diferentes asignaturas, para compartir experiencias de aprendizaje que den resultados óptimos, como también el compartir planificaciones que puedan claramente entregar estrategias metodológicas que concedan a los estudiantes más, mejores y significativos aprendizajes.

La comunicación entre los docentes de años anteriores, compartir los resultados de evaluaciones previas para proporcionar y dar a conocer el nivel de logro del grupo curso que se tomará y las características y necesidades de cada estudiante, fomentar la participación de la familia y que esta se motive a realizar actividades que conlleven a la realización de actividades en conjunto de forma activa en el aula.

La supervisión, revisión e involucramiento activo de la curricularista, que se integre en el equipo de profesores acudiendo a sus necesidades diarias y sea activa participante de las experiencias educativas, trabajo en aula y guíe el que hacer educativo de forma consciente y eficaz.

Se deben generar instancias de reuniones técnicas por área, en un establecimiento que cuenta con un alto coeficiente técnico, se debe potenciar el lineamiento de las estrategias metodológicas que se realiza, los métodos usados que estén acorde a las necesidades,

motivaciones, nivel socio económico y culturas e intereses de los estudiantes, para lograr que las estrategias que dan resultado se expandan en el tiempo.

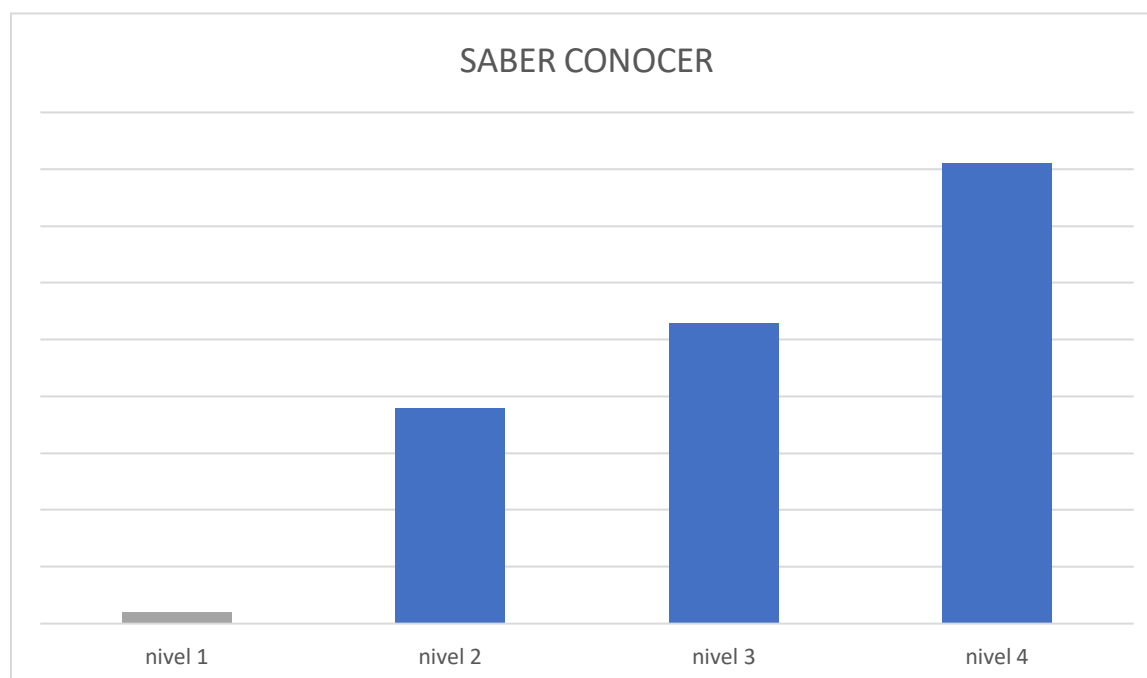
El equipo pedagógico en conjunto con la curricularista se debe reunir de manera constante para analizar los logros obtenidos por los estudiantes en las diferentes áreas, para así incorporar o mantener la transversalidad de los objetivos de aprendizaje que se logran con más frecuencia e incorporar estrategias metodológicas que optimicen el resultado de los objetivos de aprendizaje que pueden ser más difíciles de adquirir por los estudiantes.

En los indicadores que se llegó al cuarto nivel que es el más óptimo el que da referencia al que hacer o práctica Institucional o pedagógica incorpora la evaluación, la guía el avance y perfeccionamiento permanente para mejorar sus procesos, se debe siempre fomentar a que sigan así, que en el que hacer educativo se sigan implementando las estrategias metodológicas necesarias para el adecuado funcionamiento de las clases entregadas por los docentes, corrigiendo, comunicando las buenas iniciativas y estimulando siempre la buena comunicación.

A continuación, se detallan gráficos por Dimensión.

Dimensión: saber conocer.

En esta dimensión se realizaron 15 indicadores los cuales fueron contestados por 15 docentes de nivel inicial hasta segundo básico del colegio San José de San Bernardo, en el siguiente gráfico se detalla según la escala evaluativa, el nivel en que se encuentran en su mayoría.



. Elaboración propia.

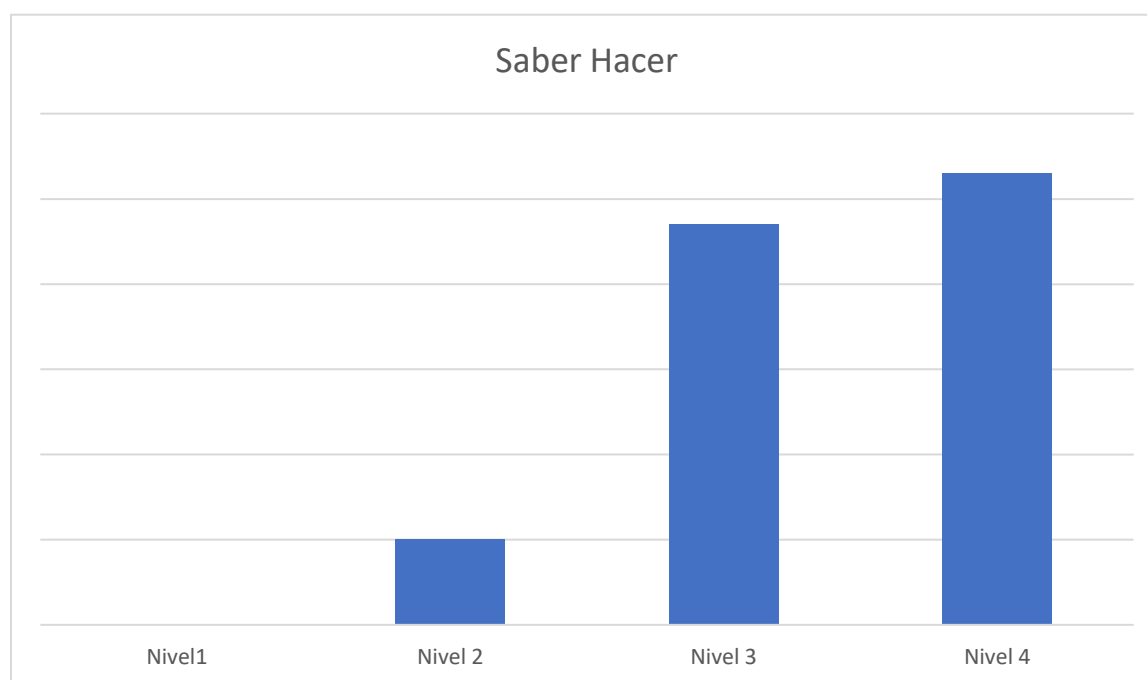
En el gráfico presentado se detalla la cantidad de respuestas en las que estuvieron preponderancia el nivel cuatro de la escala evaluativa que determina el que hacer o práctica Institucional o pedagógica incorpora la evaluación, la guía el avance y perfeccionamiento permanente para mejorar sus procesos.

Esto quiere decir que los docentes de 15 indicadores que existían en esta dimensión, en su mayoría considera que cumple con el nivel más alto, sin embargo, si existen indicadores que se deben mejorar y que se encuentran en el nivel tres o dos, como se

describió anteriormente, siendo los indicadores descritos los más repetidos en la mejora que solicitan los docentes de cada área.

Dimensión: Saber Hacer.

En esta dimensión se realizaron 9 indicadores los cuales fueron contestados por 15 docentes de nivel inicial hasta segundo básico del colegio San José de San Bernardo, en el siguiente gráfico se detalla según la escala evaluativa, el nivel en que se encuentran en su mayoría.



Elaboración propia.

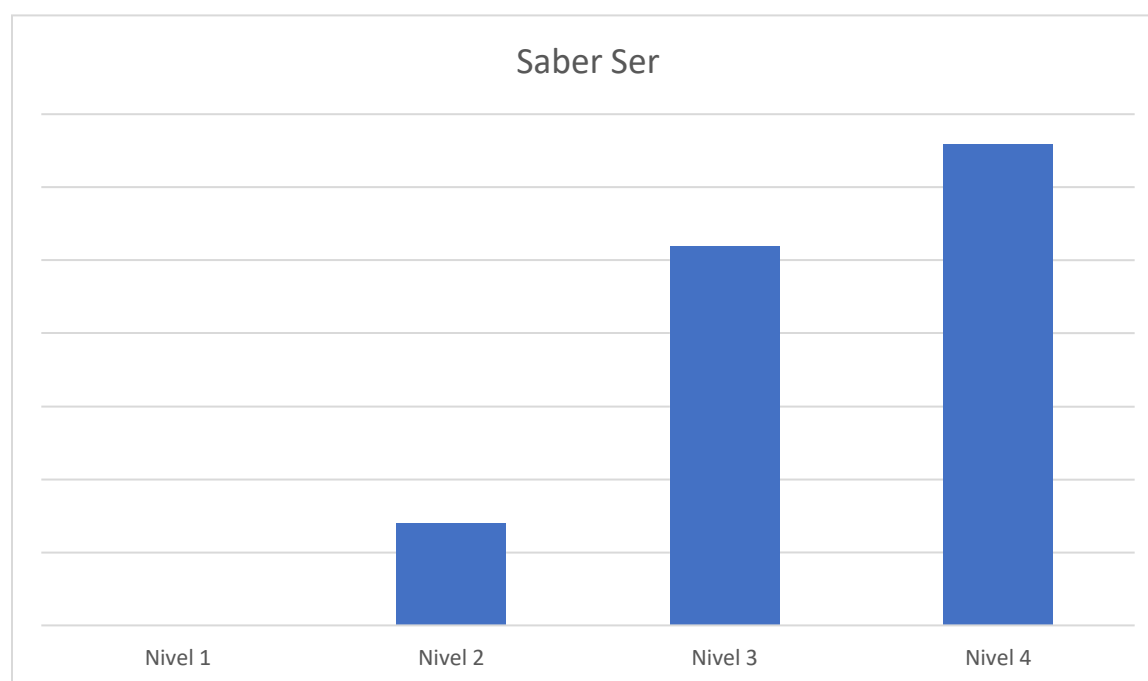
En el gráfico presentado se detalla la cantidad de respuestas en las que estuvieron preponderancia el nivel cuatro de la escala evaluativa que determina el que hacer o práctica Institucional o pedagógica incorpora la evaluación, la guía el avance y perfeccionamiento permanente para mejorar sus procesos.

Esto quiere decir que los docentes de 9 indicadores que existían en esta dimensión, en su mayoría considera que cumple con el nivel más alto, sin embargo, se debe reforzar

ya que se observa que los docentes necesitan más apoyo y observación de clases para la mejora y así potenciar la aplicación de sus experiencias educativas en el aula, ya que la brecha que existe entre el nivel cuatro y el tres es muy corta, no como en gráfico anterior en el que supero el nivel cuatro a los demás, se observa que el área curricularista debe poner más énfasis en el saber hacer de los docentes.

Dimensión: Saber Ser.

En esta dimensión se realizaron 11 indicadores los cuales fueron contestados por 15 docentes de nivel inicial hasta segundo básico del Colegio San José de San Bernardo, en el siguiente gráfico se detalla según la escala evaluativa, el nivel en que se encuentran en su mayoría.



Elaboración propia.

Tal como se observa en el gráfico en esta Dimensión nuevamente es preponderante el nivel cuatro de la escala evaluativa, lo que muestra que el equipo docente tiene capacidad de reflexión en su quehacer educativo, como en todas las áreas hay aspectos

que mejorar, pero objetivamente los docentes sienten que en el Saber ser han desarrollado más habilidades que en la dimensión anterior la que se debe potenciar más y de mejor manera, en esta dimensión son menos los docentes que interpretan de buena manera su actuar en las estrategias que utilizan con sus estudiantes, sin embargo se deben potenciar algunos indicadores que se ven reflejados en la descripción realizada en las páginas anteriores.

Posterior al análisis y reflexión de cada una de las dimensiones y de los indicadores entregados, se refleja que se debe potenciar principalmente algunos aspectos del saber Hacer con mayor relevancia sin desmerecer a las otras dimensiones que siempre están en un continuo avance y cambio de en las acciones a seguir en el proceso de enseñanza aprendizaje en este establecimiento educacional.

Se realizarán propuestas de mejora para las tres dimensiones en los indicadores que se vieron más débiles, pero cabe destacar que ninguno llegó a nivel uno lo que es muy favorable para el establecimiento educacional.

Área: Liderazgo pedagógico.

Esta área se divide en cuatro dimensiones, rediseñar la organización, gestionar la instrucción, desarrollar personas y establecer dirección, las cuales están derechamente relacionadas con la gestión del director del establecimiento y en algunas instancias por el equipo directivo.

En esta área los docentes se encuentran divididos en sus apreciaciones, dado que algunos consideran que esta en su mayoría en el nivel cuatro, pero algunos descienden hasta el nivel uno en algunos de los indicadores entregados en las diferentes dimensiones, sobre todo en los relacionados con validar las capacidades de los docentes.

La dimensión que se encuentra más alta sin embargo es la de establecer dirección que tiene relación con las políticas públicas y planes y programas que debe tener un colegio.

Se observa que los docentes se encuentran poco considerados en algunas decisiones y que no se les potencian sus habilidades de manera individual, esto puede ocurrir debido a que es un colegio que cuenta con un coeficiente técnico alto.

El liderazgo pedagógico en este establecimiento se encuentra dividido por áreas, siendo el único líder el director, dando de todas maneras facultades y delegando funciones a su equipo directivo que está dividido en: curricularista, evaluadora, orientadora, encargadas de convivencia escolar, coordinadora de convivencia escolar, coordinadora de PIE, y los diferentes subcentros de coordinación que forman los docentes.

Los indicadores que se encuentran en el nivel uno que tiene relación con las Prácticas y las acciones que realizan son poco prolijas y difusas para los agentes educativos del establecimiento y se implementan de manera que no se ajusta al sistema, apuntan a los siguientes indicadores entregados en la escala evaluativa.

Los siguientes son indicadores que se encuentran con más déficit según las respuestas de los docentes y que a continuación se analizarán.

- Equipo directivo realiza cambios estructurales dentro del establecimiento para facilitar la labor docente
- El equipo directivo construye ambientes de convivencia armónica, participativa e inclusiva, constituyéndose en un modelo de respeto y valoración de la diversidad.
- El director gestiona la participación de la familia en la elaboración, aplicación y evaluación de los procesos educativos generando una comunicación efectiva constante que propicia el trabajo colaborativo.
- El equipo directivo apoya a sus equipos mostrando respeto y considerando los sentimientos y necesidades personales de cada uno de ellos.
- El director organiza y proporciona una amplia gama de actividades destinadas a la estimulación y el desarrollo intelectual para el personal.
- El equipo directivo identifica nuevas oportunidades transformacionales dentro de la institución, a través de jornadas de reflexión.

Si se prestar atención, se puede deducir que la mayoría de los indicadores tiene referencia a el nivel de involucramiento que tiene el docente en las acciones que realiza el director o el equipo directivo, relacionadas con la convivencia y el desarrollo de los docentes.

Sin embargo en el transcurso del tiempo se observó que el equipo directivo y el director intentan cumplir con todos los ítems que se proponen en este instrumento de evaluación, por lo que se propondrá en estas propuestas de mejoramiento acciones que refuercen lo que ya se está realizando en el establecimiento con el fin de llegar a todos los docentes, que en algunas instancias el equipo directivo no alcanza a cubrir para sí poder lograr que la totalidad de los docentes se sientan involucrados en el proceso.

Los indicadores que llegaron a nivel cuatro que tienen relación con el que hacer o práctica Institucional o pedagógica incorpora la evaluación, la guía el avance y perfeccionamiento permanente para mejorar sus procesos, abarca principalmente a la dimensión establecer dirección la cual cumple en su mayoría con lo impuesto y con las apreciaciones de los docentes encuestados, a continuación, ejemplo de algunos indicadores de esta dimensión:

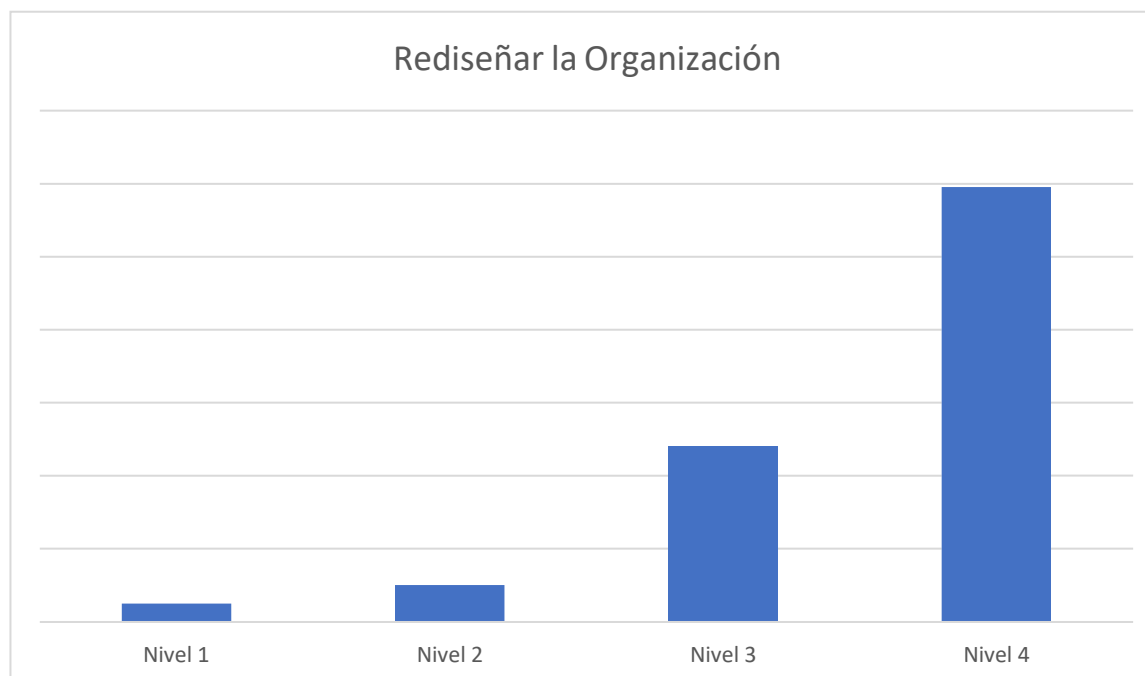
- El director revisa el reglamento del establecimiento en conjunto con el cuerpo docente.
- El establecimiento cuenta con un proyecto Educativo institucional que incluye la definición de la modalidad y las características centrales del establecimiento, la misión y visión educativa y la descripción del perfil del estudiante que busca formar.

Estos tienen relación directa con la formación de un establecimiento que cuenta con todas las condiciones para funcionar.

Gráficos por Dimensión.

Dimensión: Rediseñar la Organización.

En esta dimensión se realizaron 15 indicadores de evaluación los cuales fueron contestados por 15 docentes del nivel inicial hasta segundo básico del colegio San José de San Bernardo, en el siguiente gráfico se detalla según la escala evaluativa, el nivel en que se encuentran en su mayoría.



Elaboración propia.

Tal como se refleja en el gráfico y en los descrito con anterioridad, en esta dimensión la mayoría de los docentes está de acuerdo con la gestión que se realiza en el colegio, sin embargo y a diferencia del área anterior aquí aparece reflejado el nivel uno de la escala de evaluación que muestra el bajo nivel de calidad en algunos ítems de esta dimensión aunque sean pocos, que aparezca demuestra que deben ser trabajados para poder superar los inconvenientes que pueden estar siendo causados por esta baja en la calidad.

Se propondrán refuerzos de mejora para poder superar los niveles uno y dos de esta dimensión como apoyo al equipo directivo y al director.

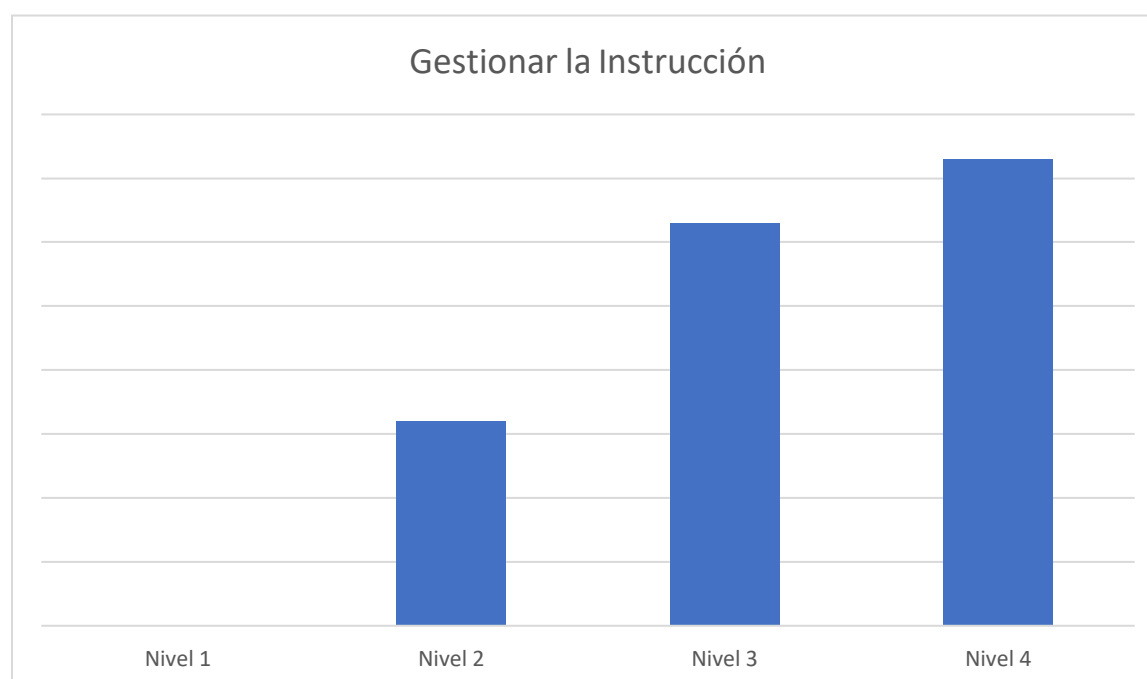
- Los indicadores que fueron evaluados en nivel uno son mayoritariamente los siguientes:
- El equipo directivo construye ambientes de convivencia armónica, participativa e inclusiva, constituyéndose en un modelo de respeto y valoración de la diversidad.

- El director es un líder contenedor para desarrollar las competencias de su equipo.
- El equipo directivo / director está dispuesto a aceptar ideas de los otros agentes educativos para compensar las necesidades de la organización.

Estos cuatro indicadores, son los más destacados en los que fue marcado el nivel uno, por lo que las sugerencias de mejora irán principalmente enfocadas a ellos, además de otros que tengan el nivel dos.

Dimensión: Gestionar la Instrucción.

En esta dimensión se realizaron 14 indicadores de evaluación los cuales fueron contestados por 15 docentes del nivel inicial hasta segundo básico del colegio San José de San Bernardo, en el siguiente gráfico se detalla según la escala evaluativa, el nivel en que se encuentran en su mayoría.



Elaboración Propia.

En esta dimensión se puede observar una mejoría en la apreciación que tienen los docentes en algunos indicadores, sin embargo, hay bastantes indicadores que reflejan el segundo nivel en la escala de evaluación, esto quiere decir que el nivel de calidad si bien

no está en el nivel uno, de todas maneras tiene bastantes falencias en la gestión y la brecha entre los niveles tres y cuatro también es corta, por lo que se deberá tomar esta dimensión en el las propuestas de mejora para alivianar la gestión del liderazgo pedagógico. Los indicadores más bajos en esta dimensión fueron:

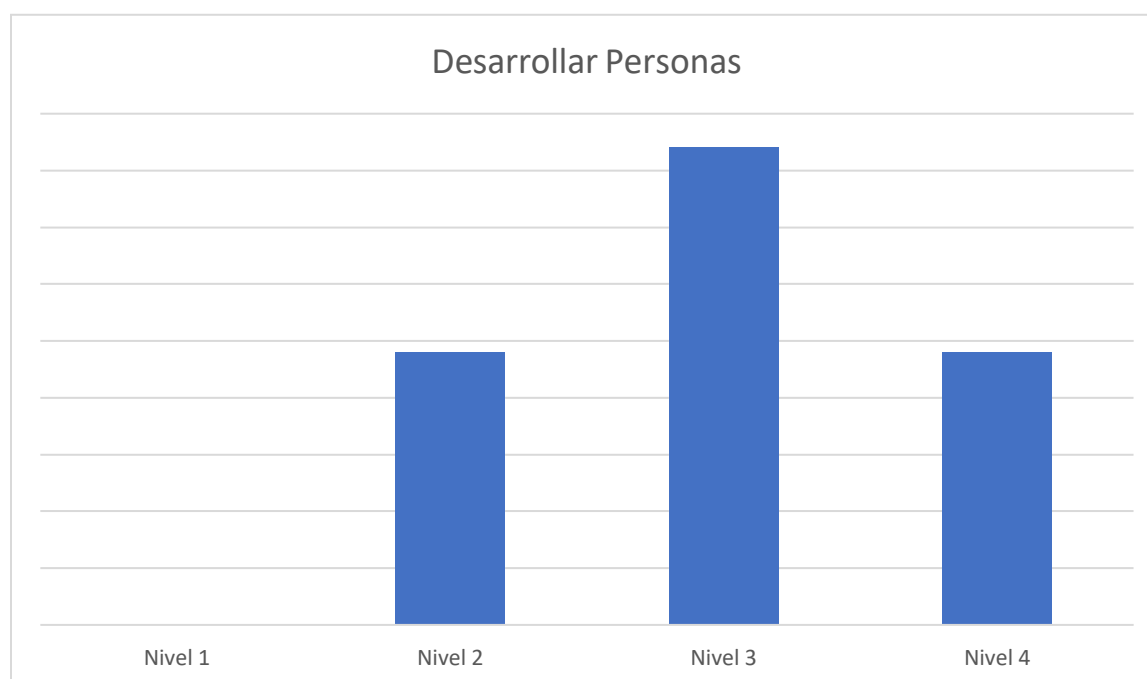
- El director gestiona la participación de la familia en la elaboración, aplicación y evaluación de los procesos educativos generando una comunicación efectiva constante que propicia el trabajo colaborativo.
- El director lidera conversaciones profesionales, promueve desafíos académicos a los docentes, comparte reflexiones e inquietudes pedagógicas, retroalimenta oportuna y constructivamente a los docentes.
- El director otorga espacio y solución a las inquietudes de manera particular de cada docente.
- El director desarrolla procesos valorativos en forma permanente y sistemática, observando, registrando, analizando y emitiendo juicios tomando decisiones respecto de la gestión educativa.
- El equipo de gestión otorga espacios de reunión para conocer acerca de las demandas sobre las herramientas que necesita la comunidad educativa para el mejoramiento de la enseñanza
- El equipo directivo gestiona los procesos de cambios y mejoramiento: orienta a su equipo a la identificación y análisis de las practicas que requieren modificarse y evaluarse para implementar las soluciones propuestas.

Esto indica al igual que en área anterior, que los docentes necesitan un equipo directivo más presente para poder mejorar sus propias practicas pedagógicas.

Estos indicadores serán los principalmente abordados en las propuestas de mejoras.

Dimensión: Desarrollar Personas.

En esta dimensión se realizaron 10 indicadores de evaluación los cuales fueron contestados por 15 docentes del nivel inicial hasta segundo básico del colegio San José de San Bernardo, en el siguiente gráfico se detalla según la escala evaluativa, el nivel en que se encuentran en su mayoría.



Elaboración propia.

Como se puede observar, este gráfico nos indica que esta dimensión hasta el momento es la más baja en el nivel de calidad, ya que, los indicadores que llegan a nivel tres superan a los que llegan a nivel cuatro, por lo que será la dimensión que más se destacará en las propuestas de mejora, sin embargo, ningún indicador propuesto llegó al nivel uno, lo que indica que se necesita un refuerzo en las acciones realizadas para poder llegar a nivel cuatro.

El desarrollo de las personas es fundamental para lograr un establecimiento educativo de calidad y excelencia académica en todas las áreas.

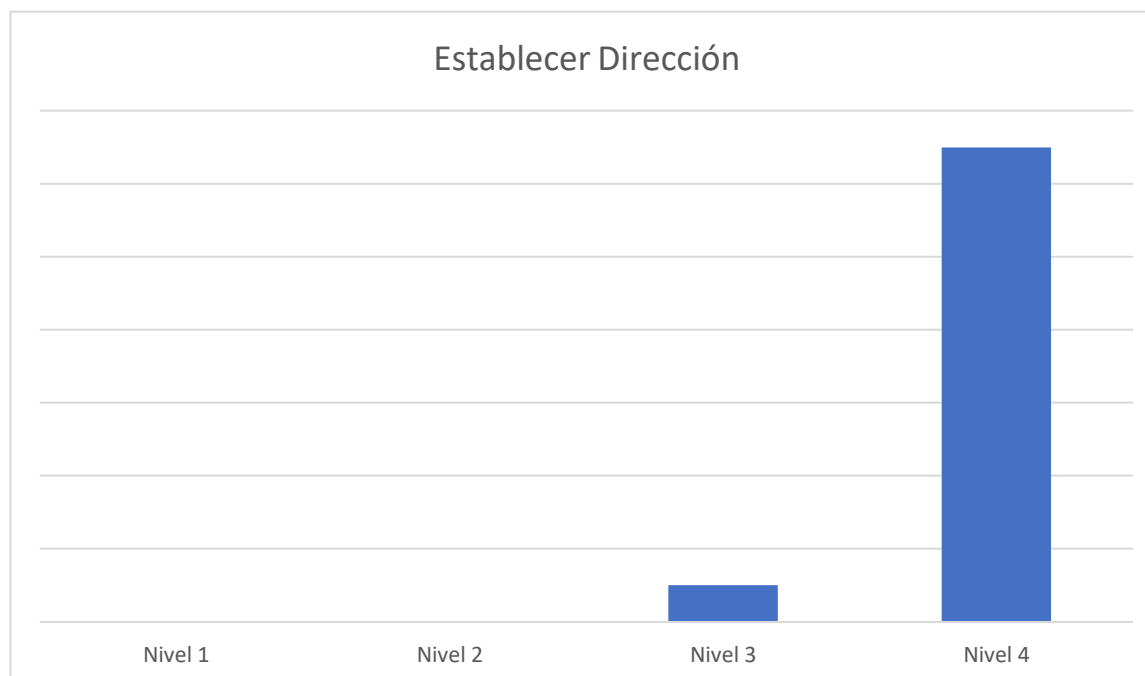
Los principales indicadores que se destacaron en el bajo nivel de calidad son:

- El equipo directivo otorga recursos educativos tradicionales y tecnológicos necesarios para apoyar en los procesos de aprendizaje de los estudiantes.
- El equipo directivo otorga instancias de Formación que requieren los equipos educativos para dar solución a los diversos problemas que se suceden en determinadas situaciones.
- El director gestiona instancias de esparcimiento y recreación dentro del establecimiento con el fin de establecer lazos y una identidad escolar.
- El director organiza y proporciona una amplia gama de actividades destinadas a la estimulación y el desarrollo intelectual para el personal.
- El director mantiene y/o está en un proceso de aprendizaje constante, que ayudará a ejercer mejor su función, al mismo tiempo que consigue mejores herramientas y obtener mejores resultados.
- El director otorga espacios para el perfeccionamiento de su equipo técnico.

Se proporcionarán ideas de mejoramiento para reforzar estas áreas que si bien no están ausentes se deben mejorar para subir el nivel de calidad.

Dimensión: Establecer Dirección.

En esta dimensión se realizaron 9 indicadores de evaluación los cuales fueron contestados por 15 docentes del nivel inicial hasta segundo básico del colegio San José de San Bernardo, en el siguiente gráfico se detalla según la escala evaluativa, el nivel en que se encuentran en su mayoría.



Elaboración propia.

Esta Dimensión es la mejor evaluada por los docentes en general, solo se destaca el indicador, el equipo directivo identifica nuevas oportunidades transformacionales dentro de la institución, a través de jornadas de reflexión, en el cual se pueden realizar remediales para tener el nivel de calidad cuatro, en esta dimensión no existe niveles uno y dos por lo que se observa una muy buena gestión en las prácticas relacionadas a establecer dirección , logrando concretar todas las políticas públicas para formar un colegio de calidad.

Área: Gestión Curricular

Esta área se divide en tres dimensiones, Gestión Pedagógica, Enseñanza y aprendizaje en el aula y Apoyo al desarrollo de los estudiantes.

Al ser Dimensiones directamente relacionadas con el trabajo directo en el aula con los estudiantes además de la entrevista con los docentes se realizaron observaciones de clases en las cuales se pudo detectar la mayoría de la baja en el nivel de calidad en la dimensión de enseñanza y aprendizaje en el aula, pero esto debido al poco acompañamiento y guía que tienen los docentes en su quehacer educativo, no porque la curricularista no este atenta, sino que también por la gran cantidad de situaciones que debe atender.

Sin embargo, ningún docente baja del nivel tres que tiene relación con el que hacer incorpora una determinación firme, explícita y transparente para el colegio, con una sistematicidad y progresión secuencial en los procesos subyacentes y con una orientación a la mejora continua, siguiendo lo que define las practicas institucionales o pedagógicas., es decir que solo se deberá reforzar algunas prácticas para poder realizar de manera efectiva las experiencias de aprendizaje.

Por lo mismo los docentes, como ya se mencionó anteriormente deben trabajar en equipo para así poder compartir experiencias y estrategias metodológicas que den resultado con los estudiantes de esta época post pandemia en la que está muy difícil llegar a ellos, que sigan normas, reglas, que sean respetuosos y otras actitudes que tienen relación con esta dimensión, el trabajo en aula es mucho más que pasar algún contenido, es el trabajo constante y significativo con las necesidades, intereses y conflictos que pueda tener cada uno de los estudiantes en grupos de 35 a 45 estudiantes guiados por una sola persona desde tercero básico.

Con relación a la Gestión Pedagógica, si existe un equipo técnico pedagógico que se conforma por curricularista y evaluadora, las cuales han delegado algunas responsabilidades a las y los coordinadores de cada estamento o departamento, es decir, educación inicial, y por grupos de profesores de asignatura.

Si bien es cierto la mayoría de los docentes no llega al cuarto nivel en sus respuestas no bajan del tres, concluyendo que el nivel de calidad en relación a la gestión pedagógica no se encuentra en un nivel que haya que realizar mejoras nuevas, si no que reforzar las que ya se encuentran, en relación a revisión de planificaciones y retroalimentación constante de estas con observaciones y sugerencias, visitas de clases para realizar aportes en relación a las estrategias y practicas pedagógicas que haya que reforzar de manera transversal y sí realizar efectivamente las experiencias de aprendizaje planificadas y acordadas por el equipo.

En la dimensión apoyo al desarrollo de los estudiantes, el colegio poco a poco ha realizado diferentes acciones para llegar más y mejor a las necesidades, dificultades, intereses, debilidades, fortalezas y condiciones de los estudiantes integrando al trabajo pedagógico a un equipo PIE especializado y completo con profesionales de primer nivel y muy comprometidas en su quehacer, preocupadas de ser un aporte al docente de aula y acoger las falencias que estos tienen al momento de enfrentar alguna crisis o que algún estudiante se desregule, ellas notoriamente en el establecimiento han sido un relevante avance.

Se les ha observado de manera constante al igual que a las educadoras de Párvulos ya que el equipo técnico desconoce las funciones en su totalidad de estas áreas ya que por una parte la educación inicial creció este año con relación al personal y el equipo PIE también en relación con el decreto 170, el colegio se acoge a trabajar con equipo de integración escolar y a ley SEP, la que permite que estudiantes con vulnerabilidad tengan acceso a una educación de calidad de manera gratuita.

Esta dimensión, sin embargo, ha sido bien catalogada por los docentes entrevistados., ya que se fortalece la calidad de la educación en el establecimiento educacional.

Los indicadores que se observaron relativamente más bajos en esta área son:

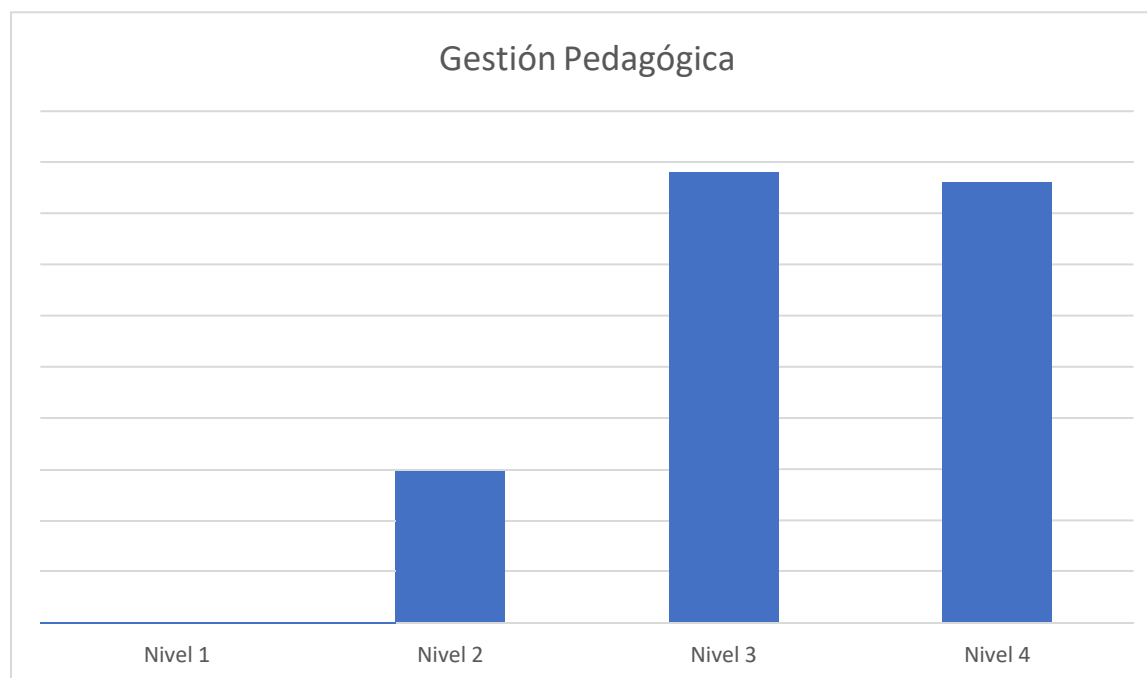
- El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido.
- El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, para revisar el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizajes, identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o prácticas a mejorar.
- El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas prácticas.
- Los docentes motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y/o conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.
- El establecimiento valida a la familia como el primer educador, haciéndolo participe en la enseñanza- aprendizaje de sus hijos.
- El equipo Técnico pedagógico, asigna un momento de libre disposición en función de la creación de metas formativas y de aprendizaje del establecimiento y las necesidades e intereses de los estudiantes.

Esto indica, que tal como se ha visto reflejado en otras áreas, hace falta más acompañamiento a los docentes en su quehacer educativo lo que será abordado en las propuestas de mejora.

Análisis con gráficos de las diferentes dimensiones.

Dimensión Gestión Pedagógica.

En esta dimensión se realizaron 12 indicadores de evaluación los cuales fueron contestados por 15 docentes del nivel inicial hasta segundo básico del colegio San José de San Bernardo, en el siguiente gráfico se detalla según la escala evaluativa, el nivel en que se encuentran en su mayoría.

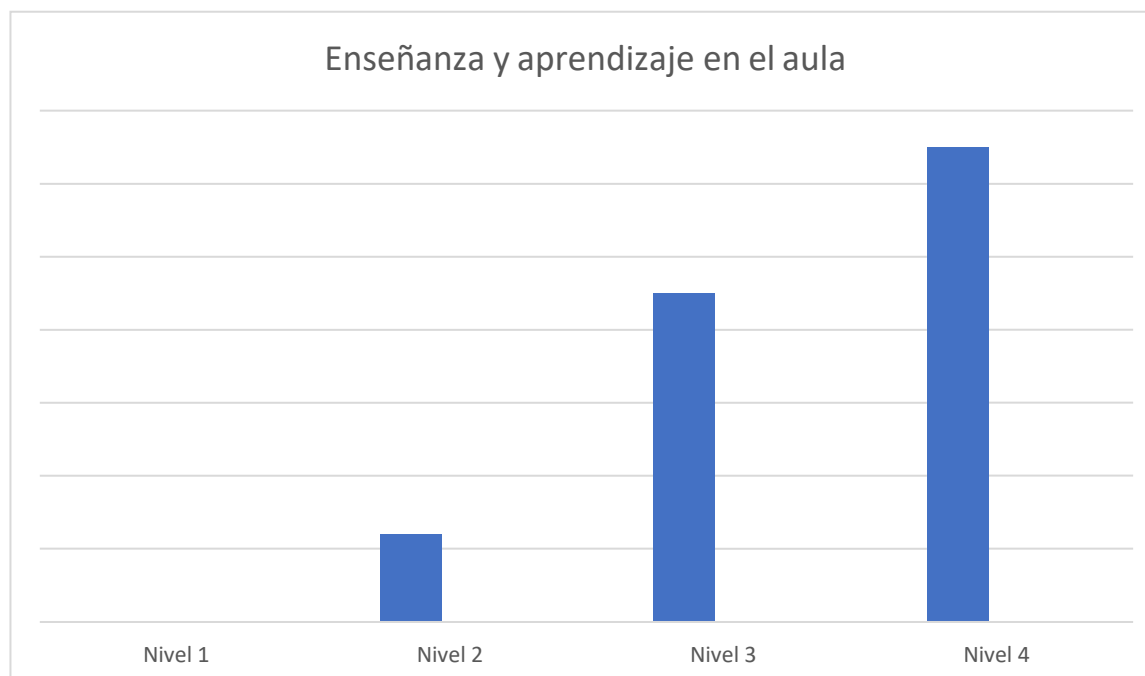


Elaboración propia.

El gráfico muestra que la mayoría de los indicadores tuvieron nivel tres, por lo que indica que en algunos aspectos se debe mejorar la calidad de las prácticas, y que solo supera en un punto al nivel cuatro, se trabajará en las propuestas de mejora los indicadores que se presentaron anteriormente, solo un indicador llega a nivel uno; El equipo Técnico pedagógico, asigna un momento de libre disposición en función de la creación de metas formativas y de aprendizaje del establecimiento y las necesidades e intereses de los estudiantes, el cual con una pequeña mejora se puede regularizar. En general esta dimensión se encuentra en un buen nivel de calidad.

Dimensión Enseñanza y aprendizaje en el aula.

En esta dimensión se realizaron 14 indicadores de evaluación los cuales fueron contestados por 15 docentes del nivel inicial hasta segundo básico del colegio San José de San Bernardo, en el siguiente gráfico se detalla según la escala evaluativa, el nivel en que se encuentran en su mayoría.



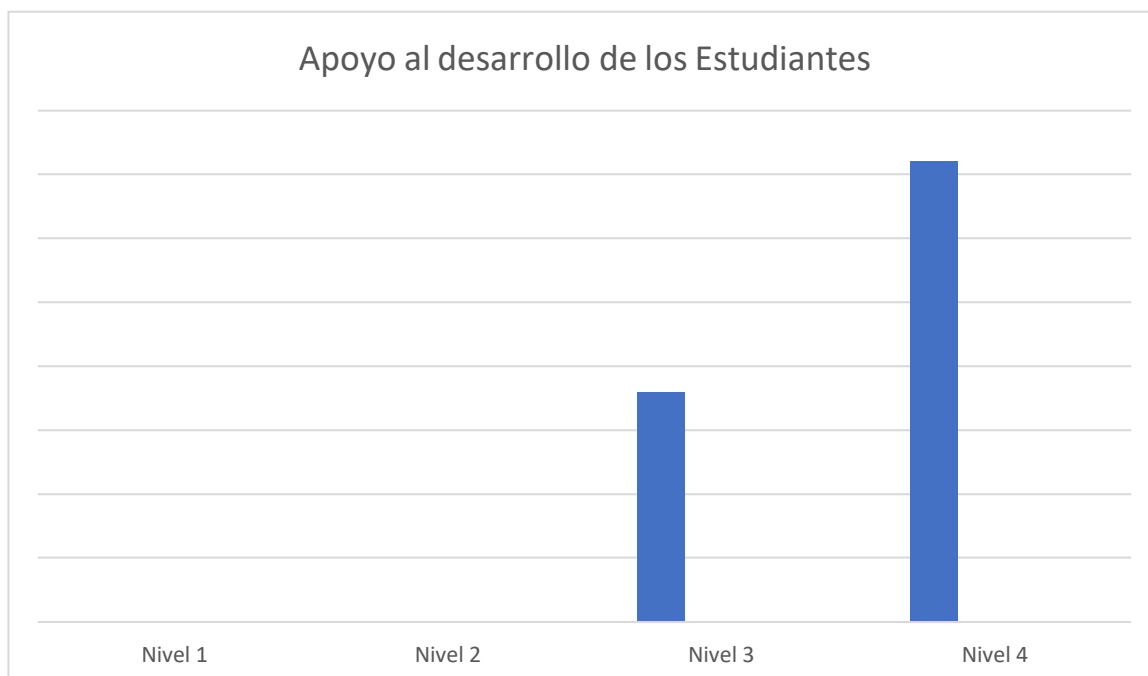
Elaboración propia.

Si bien es cierto, se observa que el nivel cuatro en la escala de nivel de calidad es el que supera en esta dimensión de todas maneras se deben reforzar los indicadores que se mencionaron con anterioridad para así lograr que en su total el nivel de calidad llegue a cuatro, esto debido a que esta dimensión, debe ser una de las más importantes para lograr más y mejores aprendizajes, que duren en el tiempo y que se llegue a la educación de excelencia que espera conseguir el colegio.

Se reforzará en las propuestas de mejora el acompañamiento, revisión e involucramiento de la encargada, solicitando apoyo para ella.

Dimensión Apoyo al desarrollo para los estudiantes.

En esta dimensión se realizaron 10 indicadores de evaluación los cuales fueron contestados por 15 docentes del nivel inicial hasta segundo básico del colegio San José de San Bernardo, en el siguiente gráfico se detalla según la escala evaluativa, el nivel en que se encuentran en su mayoría.



Elaboración propia.

Como se ha visto reflejado en la mayoría de las dimensiones que tienen relación directa con el establecimiento, el equipo docente tiene una buena impresión con relación a la calidad de las prácticas que se realizan.

Los indicadores de esta dimensión tienen que ver, en ese sentido, con la mejora, como este indicador que tiene relación con la ayuda que se les busca dar a los estudiantes en todos los sentidos, sin la intención de emitir juicios de valor lo único que está haciendo falta es la dupla psicosocial conformada por asistente social y psicóloga que serían un gran aporte al trabajo sobre todo con la familia, El establecimiento cuenta con estrategias para identificar ,apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presenten dificultades en el aprendizaje académico.

Área: Gestión de recursos

Esta área se divide de nuevo en tres dimensiones, Gestión de recursos humanos, gestión de recursos financieros y administrativos y gestión de recursos educativos.

Estas dimensiones que tienen directamente relación con el sostenedor y con la dirección del establecimiento, como las otras que han estado vinculadas a ellos se han mostrado en buen nivel de calidad, pero llama la atención que los docentes siempre en indicadores que tienen relación con ellos baja la calidad, existen dos indicadores en toda esta rea que se repiten en el primer nivel de calidad, cosa que se ha visto poco en este análisis, estos indicadores son de recursos humanos, ya que en recursos financieros y educativos se reitera el cuarto nivel en la calidad de las practicas del establecimiento, estos son:

- El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles mejores y más atractivas condiciones de trabajo
- El equipo directivo valora el trabajo del cuerpo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueve el compromiso profesional
- El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto

Basado en esto se realizará la propuesta de mejora en esta área. Ya que los demás indicadores están en nivel cuatro, esto debido a que el colegio tiene un sistema de administración financiera competente.

En Esta ocasión, solo se mostrará el grafico de la dimensión Gestión de recursos humanos ya que los demás están para todos los profesores en el cuarto nivel de calidad en sus prácticas.



Elaboración propia.

Como se observa en el grafico no existen niveles tres y dos para esta dimensión, la mayoría de las practicas se encuentran para los profesores entrevistados en nivel cuatro, sin embargo para la gran mayoría de ellos los indicadores que se mostraron con anterioridad se repiten para los docentes poniendo nivel uno, lo indica que las Prácticas y las acciones que realizan son poco prolijas y difusas para los agentes educativos del establecimiento y se implementan de manera que no se ajusta al sistema o sencillamente no existen en el sistema del colegio, por lo que se propondrá un conjunto de acciones que enmienden esta problemática o ausencia de prácticas en esta área, que motiva y hace que los docentes practiquen su quehacer educativo con más perspectiva.

En general en esta área el establecimiento al ser un colegio consolidado tiene buen nivel en sus prácticas, logrando el que hacer o práctica Institucional o pedagógica incorpore la evaluación, la guía. el avance y perfeccionamiento permanente para mejorar sus procesos.

Propuestas de mejora

Área: Formación basada en competencias.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Generar instancias de reflexión y trabajo en equipo.	➤ Reunión, para analizar objetivos logrados y los que falta por lograr en el nivel siguiente, por departamento.	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinadores de cada departamento. - Curriculista.
	➤ Realizar plan de trabajo para tener lineamientos por departamento.	
	➤ Comparar y compartir planificaciones y la utilización de recursos utilizados.	
Comparar y analizar evaluaciones y retroalimentación a los estudiantes.	➤ Compartir metodologías en evaluaciones a los pares de cada asignatura, crear Drive.	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinadores de departamento. - Evaluadora. - Curriculista.
	➤ Realizar charla para entregar lineamientos para una buena retroalimentación a los estudiantes.	
	➤ Reunión trimestral para analizar evaluaciones.	

Desarrollar actividades que faciliten el acercamiento a los estudiantes, para conocer sus necesidades e intereses de manera lúdica.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar juegos relacionados con cada asignatura, con preguntas y desafíos. ➤ Realizar actividades de autoconocimiento con los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinadores de cada departamento. - Orientadora. - Curriculista.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Planificar actividades en conjunto con los pares de cada asignatura mediante Drive. 	
Exponer los aprendizajes de los estudiantes mediante diversas actividades	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Calendarizar ferias científicas, lenguaje., matemáticas, revista de gimnasia y otras en conjunto con otros departamentos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinadores de departamentos. - Curriculista.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar charla de estudiantes de niveles más altos a los más pequeños sobre algún tema de interés, el cual puede ser escogido con encuesta. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Programar disertación que además ayuden a la articulación de transición mayor a primero básico 	

	compartiendo conocimientos.	
Crear Instancias de autocapacitación, para fomentar conocimientos entre pares de docentes.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar reuniones en las que los mismos docentes capaciten a sus pares en algún tema que tengan más conocimiento o formación para poder potenciar a sus pares. 	- Curriculista.
Efectuar actividades que incorporen a la familia en el que hacer educativo.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Invitar a los apoderados a realizar disertación en conjunto con su hijo o hija. 	<ul style="list-style-type: none"> - Profesores jefes. - Curriculista.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Invitar a los apoderados a realizar acompañamiento a las clases de sus hijos e hijas. 	

Área: Liderazgo Pedagógico.

Objetivo	Acciones a Realizar	Responsable
<p>Establecer plan de trabajo en conjunto, para crear nuevas instancias de convivencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar visitas periódicas a los diferentes niveles del colegio. 	<ul style="list-style-type: none"> - Director - Convivencia escolar. - Curriculista
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Efectuar reuniones en las que el equipo docente comparta experiencias e ideas con el director por departamento. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Calendarizar entrevistas personales mensuales con los docentes para saber sus apreciaciones del trabajo realizado y sus necesidades. 	

Desarrollar instancias de trabajo con la familia.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Invitar a padres y apoderados a Elaborar y aplicar una evaluación de los procesos educativos generando una comunicación efectiva constante que propicie el trabajo colaborativo. Mediante reuniones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluadora - Curriculista - Convivencia escolar
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Crear paneles informativos realizados por los padres y apoderados donde puedan exponer sus propias informaciones. 	
Considerar acciones con los docentes, identificando nuevas oportunidades transformacionales dentro de la institución.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar actividades e instancias de reflexión con los docentes destacados en sus estrategias metodológicas, mediante charlas con sus pares. 	<ul style="list-style-type: none"> - Director - Curriculista - Evaluadora.

Área: Gestión Curricular

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Definir lineamientos de trabajo para cada departamento.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Hacer reuniones periódicas con los diferentes departamentos para analizar planificaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinador de departamento - Curriculista
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Invitar a los docentes que demuestran que sus estrategias y buenas practicas funcionan para compartirlas con sus pares en charlas y consejos de profesores. 	
Organizar un proceso de acompañamiento a un grupo de docentes	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Observación de clases de forma trimestral. 	<ul style="list-style-type: none"> - Curriculista
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Retroalimentación con un instrumento antes consensuado. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Toma de acuerdos posterior observación de implementación de dichos acuerdos. 	

Implementación de un plan de trabajo de apoyo a los estudiantes que contemple jornadas y/o encuentros con sus familias.	➤ Realizar charlas para orientar a la familia en el manejo de conflictos.	<ul style="list-style-type: none"> - Convivencia escolar - Psicóloga - Curriculista
	➤ Efectuar talleres para padres en los que se traten temas de crianza, como crianza respetuosa, formación de límites y normas, etc.	

Área Recursos.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Formular estrategias que ayuden a los docentes a tener más pertenencia con el colegio.	➤ Instaurar metas de logro de aprendizajes con incentivos para los docentes, esto posterior a la revisión de su trabajo semestral.	<ul style="list-style-type: none"> - Convivencia escolar - Director - Sostenedor
	➤ Realizar premiaciones semestrales a los docentes en las que se destaquen sus características éticas, de buen trato, compromiso, trabajo	

	<p>en equipo, cordialidad, compañerismo y otros, en convivencia recreativa con todo el equipo.</p> <p>➤ Confirmar con anterioridad la permanencia en el colegio de los docentes para el año siguiente, realizando reuniones personales y destacando las principales virtudes.</p>	
--	---	--

Conclusión

La educación es una ciencia que se debe estudiar de forma constante y sistemáticamente, el trabajo presentado muestra aspectos que pocas personas conocen en su totalidad, y que fue considerado en el colegio como un aporte y un descubrir de conceptos nuevos de personas que han trabajado por más de treinta años en el establecimiento educacional diagnosticado.

Se destacaron aspectos que los integrantes del equipo directivo desconocían que estaban bajos y que se espera, con las mejoras sugeridas, logren alcanzar el nivel de calidad más alto, ya que es un establecimiento consolidado que tiene las herramientas para realizar las mejoras pertinentes.

Luego de realizar este trabajo se puede concluir que es muy importante analizar, conversar, reflexionar, aplicar, reconocer, mejorar, tener trabajo en equipo y trabajar de manera colaborativa con todos los agentes que la conforman la comunidad escolar para lograr los niveles de calidad que todo establecimiento educacional debiera tener.

Es relevante destacar la participación de los docentes y la disponibilidad para participar, la cordialidad del equipo directivo y el logro del objetivo del trabajo de grado que tiene como fin principal mejorar las debilidades y amenaza que se presentan en el diagnóstico, además de potenciar las fortalezas y oportunidades con las que cuenta el establecimiento educacional.

El fin de este trabajo de grado fue aportar a la comunidad educativa un plan de mejoras reales y de aplicación concreta que se pueda realizar a corto plazo.

Bibliografía.

Bases Curriculares de la Educación Parvularia (2018) Ministerio de educación, Subsecretaría de Educación Parvularia. Recuperado de www.mineduc.cl
www.curriculumnacional.cl

Bases Curriculares de Enseñanza Básica (2018) Ministerio de Educación, Unidad de Curriculum y evaluación, recuperado de www.curriculumnacional.cl

Estándares de la profesión docente Marco para la Buena Enseñanza (2021), centro de perfeccionamiento, experimentación e investigaciones pedagógicas (CPEIP), recuperado de www.mineduc.cl

Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar (2014), Centro de perfeccionamiento, experimentación e investigaciones pedagógicas (CPEIP), recuperado de www.mineduc.cl

www.colegiosanjose.cl

Anexos.

Validación de Instrumento de Evaluación.



MAGÍSTER PROFESIONAL EN EDUCACIÓN MENCIÓN CURRÍCULUM Y EVALUACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

TRABAJO DE GRADO

Título del trabajo

Diagnóstico y propuestas de mejora de las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos del Colegio San José de la comuna de San Bernardo, región Metropolitana.

Objetivo del trabajo

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

Revisión del instrumento

El instrumento debe considerar lo siguiente:

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

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

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

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

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:	
Motivos por los que se considera adecuado	<i>Preferencia por medio todos los involucrados para lo que está diseñado y cumple con todos los puntos del instrumento que se le solicita</i>
Motivos por los que se considera no adecuado	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

Identificación del experto

Nombre y apellidos	Karen Balraacido Añra.
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Coordinadora ciclo Inicial. Educativa de Kinder. Colegio San José, San Bernardo.
e-mail	prof.karen.balraacido@hstadesiosanjos.cl
Fecha de la validación (día, mes y año):	9 de junio 2023.





**MAGÍSTER PROFESIONAL EN EDUCACIÓN MENCIÓN CURRÍCULUM Y EVALUACIÓN
BASADA EN COMPETENCIAS**

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

TRABAJO DE GRADO

Título del trabajo

Diagnóstico y propuestas de mejora de las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos del Colegio San José de la comuna de San Bernardo, región Metropolitana.

Objetivo del trabajo

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

Revisión del instrumento

El instrumento debe considerar lo siguiente:

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

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

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

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

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:	
Motivos por los que se considera adecuado	<i>Recoger información es necesario y este cuestionario cumple con el objetivo de investigación, como muestra</i>
Motivos por los que se considera no adecuado	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

Identificación del experto

Nombre y apellidos	Javier Milla Vespaí
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Director, docente Colegio San José de San Bernardo
e-mail	direccion@hsjcolegiosanjose.cl
Fecha de la validación (día, mes y año):	Viernes 09 de junio de 2023





**MAGÍSTER PROFESIONAL EN EDUCACIÓN MENCIÓN CURRÍCULUM Y EVALUACIÓN
BASADA EN COMPETENCIAS**

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

TRABAJO DE GRADO

Título del trabajo

Diagnóstico y propuestas de mejora de las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos del Colegio San José de la comuna de San Bernardo, región Metropolitana.

Objetivo del trabajo

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

Revisión del instrumento

El instrumento debe considerar lo siguiente:

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

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
• Las afirmaciones se comprenden con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado)						X
• Las opciones de respuesta son adecuadas						X
• Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico						X
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante):						
• Es pertinente para lograr el objetivo de diagnosticar las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos del establecimiento.						X

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

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

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:	
Motivos por los que se considera adecuado	Los indicadores son pertinentes y acorde a las acciones.
Motivos por los que se considera no adecuado	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	



Alvarez
 Área Académica.

Identificación del experto

Nombre y apellidos	José Valenzuela
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Curriculista Colegio San José
e-mail	Curriculista@H55COLEGIO SAN JOSE. CI
Fecha de la validación (día, mes y año):	08/06/2023

Correo Electrónico enviado a los docentes para la realización del Instrumento de evaluación.

Instrumento evaluativo, tesis de grado.



Carla Negrete Goede <prof.carla.negrete@hsjcolegiosanjose.cl> mié, 28 jun, 09:59

para Karen, Otilia, Lorena, Trinidad, Javier, Maruxa, pie.carolina.sthandier, pie.pamela.huerapil, prof.gabriela.torres, prof.mauricio.waltermath, prof.pamela.marchant, Ricardo, Carmen, prof.yoscelyn.gonzalez, pie.nicole.diaz

Estimados y estimadas:

Según como les he comentado, estoy realizando mi tesis de grado para optar al Magister de currículum y evaluación basado en competencias, en este marco debo realizar este instrumento evaluativo el cual elaboré en un 100% basado en las competencias básicas de los diferentes estamentos del colegio, este instrumento fue validado directamente por nuestro Director, Curriculista y Coordinadora de nivel inicial a los cuales también invito ahora a contestar mi instrumento.

Luego de algunas modificaciones realizadas por mi profesora Guía se los hago llegar para que me lo puedan contestar por favor.

No les va a quitar más de 15 minutos, les solicité que lo contesten de manera objetiva, consciente y real, ya que en base a este instrumento elaboraré un plan de mejoramiento con sugerencias. En eso se basa mi trabajo de grado.

Ojala lo puedan mandar lo antes posible ya que en las vacaciones espero poder terminar mi tesis.

Las instrucciones están en el propio instrumento.

Muy agradecida por el apoyo y la cordialidad.

Esperando que pasen bellas vacaciones.

Atenta a sus consultas.

Saludos

muy

cordiales.

--



Carla Negrete Goede
Educatora de Párvulos