



**TRABAJO FINAL PARA OBTENER EL GRADO DE MAGISTER EN
EDUCACIÓN MENCIÓN CURRÍCULUM Y EVALUACIÓN BASADO
EN COMPETENCIAS**

DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS ÁREAS DE
FORMACIÓN BASADAS EN COMPETENCIAS, LIDERAZGO
PEDAGÓGICO, GESTIÓN CURRICULAR Y GESTIÓN DE
RECURSOS DE LA ESCUELA REPÚBLICA DE ISRAEL, DE LA
COMUNA DE ARICA, REGIÓN DE ARICA Y PARINACOTA.

Candidato a Magister: Fanny Santos Pérez

Tutor disciplinar: Dra. Marlenis Martínez Fuentes

Tutor metodológico: Dra. Rocío Riffo San Martín

MARZO, 2024

INDICE

2. Índice.	Pág. 2
3. Resumen.	Pág. 3
4. Introducción.	Pág. 4
5. Marco teórico.	Pág. 5
6. Marco contextual.	Pág. 9
7. Elaboración y aplicación del instrumento diagnóstico.	Pág. 14
8. Análisis de resultados	Pág. 36
9. Propuestas de mejora	Pág. 45
10. Conclusión.	Pág. 48
11. Bibliografía.	Pág. 49
12. Anexos.	Pág. 50

RESUMEN

El presente trabajo de grado fue realizado en la ciudad de Arica, Región XV de Arica y Parinacota, cuyo objetivo se enfocó en diagnosticar carencias dentro de la comunidad educativa, dando soluciones mediante un análisis minucioso y propuestas de mejora de las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos en la escuela República de Israel.

Será posible dar cuenta del proceso investigativo desde sus inicios, el cual cuenta con un marco contextual y teórico que permiten al lector situarse en la realidad del establecimiento y las áreas a estudiar frente al diagnóstico a evaluar, se presenta el instrumento de verificación realizado por docentes y directivos de la institución, los resultados obtenidos fueron sometidos a un análisis exhaustivo permitiendo generar propuestas de mejora que buscan guiar a la institución hacia una mejora continua.

Los resultados obtenidos demuestran una gestión efectiva reconocida por docentes, asistentes de la educación y directivos de escuela República de Israel, sin embargo, existen aspectos a mejorar, siendo uno de ellos la necesidad de estimular y premiar los logros individuales y colectivos de la comunidad, dicha observación se hizo presente en el área de gestión de recursos, en la dimensión de recursos humanos, de este modo es que se presentan propuestas de mejora que buscan estimular y motivar el trabajo colectivo e individual, generando espacio de reconocimiento profesional y fortaleciendo las buenas prácticas con pasantías y acciones que incentiven la labor pedagógica efectiva.

INTRODUCCIÓN

La escuela república de Israel tiene como misión que sus estudiantes logren un desarrollo armónico cognitivo, biológico, valórico, con proyección de futuro y prosecución de estudios superiores, dicho objetivo es posible de conseguir en la medida que su comunidad educativa sea guiada mediante un liderazgo efectivo, donde su equipo de gestión promueva prácticas como planificar, organizar, dirigir y evaluar los procesos educativos que se desarrollan, con el fin de lograr los objetivos de calidad y equidad.

El propósito del trabajo realizado es identificar mediante instrumentos diagnósticos y análisis de resultados de cómo aprecian docentes, asistentes de la educación y directivos la gestión realizada en las áreas: formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos, en su establecimiento educacional.

Es de suma importancia diseñar e implementar estrategias y acciones que contribuyan al logro de los aprendizajes integrales de los estudiantes, considerando sus características, intereses y ritmos de aprendizaje monitoreando los procesos y resultados educativos, retroalimentando y ajustando las prácticas en función de la evidencia que arrojen los instrumentos de evaluación, con el compromiso de promover la participación y colaboración de todos los miembros de la comunidad educativa, generando un clima de confianza y compromiso aspirando constantemente a la mejora continua de la calidad y equidad de la educación.

Este trabajo apuntará a diagnosticar acciones que requieran mejoras, estableciendo acciones y responsables que acudan en apoyo de la mejora continua de la institución como bien lo plantea el Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar:

Los equipos directivos trabajan permanentemente para comprender, mejorar y potenciar las capacidades, las habilidades personales y la motivación de los docentes y asistentes de la educación de su establecimiento, así como su propio desarrollo profesional, de manera de construir capacidades internas que permitan

alcanzar los objetivos y metas de mejoramiento del establecimiento y sostenerlas en el tiempo. (Mineduc, 2015, pág 22)

MARCO TEORICO

Formación basada en competencias

La educación es el pilar fundamental de la sociedad, donde la formación basada en competencias cumple un rol fundamental ya que es un modelo pedagógico que se enfoca en las habilidades y competencias que adquiere el alumno, en sus necesidades y motivaciones específicas, potenciando su autonomía y responsabilidad. Este modelo permite al estudiante reconocer sus capacidades, la disposición, el ingenio o determinadas aptitudes yendo a su propio ritmo. Desde la perspectiva docente implica un cambio en la manera de planificar el aprendizaje con el propósito de demostrar que han dominado habilidades o destrezas específicas a través de pruebas o tipos de evaluación de conocimientos previos, desarrollando habilidades prácticas y vocacionales, así como también abstractas o académicas.

Según Minedu la formación basada en competencias:

Es un proceso permanente y sistemático, por medio del cual se recopila y procesa información de manera metódica y rigurosa para conocer, analizar y valorar los aprendizajes de las y los estudiantes, y con base en ello retroalimentar sus aprendizajes y tomar decisiones de manera pertinente para la práctica pedagógica y oportuna hacia la enseñanza. (Minedu, 2019, pág. 17)

Su eje son los desempeños, el saber-hacer, en este hacer se articulan conocimientos, habilidades, actitudes, valores y tiene que ser congruente con el contexto y con la complejidad del problema que se atiende para que sea un actuar responsable y efectivo (Morales & Ruiz, 2015, pág. 10).

La formación basada en competencias es importante para la comunidad educativa porque permite al alumno desarrollar habilidades y competencias específicas,

fomenta la autonomía y responsabilidad del estudiante, potenciando al docente en planificar el aprendizaje de manera más efectiva.

Liderazgo pedagógico

Las estrategias efectivas que se ejecutan para impartir la enseñanza de forma correcta y atractiva son visibles en una comunidad educativa cuando se desarrolla un liderazgo pedagógico, puesto que, los líderes pedagógicos tienen el objetivo de influir en sus compañeros para alcanzar una meta educativa consensuada.

Algunas de las características y funciones del liderazgo pedagógico son:

Establecer objetivos educativos claros y coherentes con el currículum y la pedagogía.

Planificar el currículum de acuerdo a las necesidades y características de los estudiantes.

Evaluar a los docentes y la enseñanza de forma formativa y orientada al mejoramiento.

Promover el desarrollo profesional docente mediante la capacitación, el acompañamiento y la retroalimentación.

Generar condiciones organizacionales favorables para la enseñanza y el aprendizaje, tales como la cultura de colaboración, el clima escolar y la gestión de recursos.

El liderazgo pedagógico es, por tanto, un liderazgo para el aprendizaje, que busca mejorar la calidad de la educación y el logro de los estudiantes.

El liderazgo pedagógico es una influencia generadora de consenso y movilizadora de las actividades y esfuerzos de todos los agentes hacia la meta de la mejora educativa en términos de una mejora del aprendizaje en la cual no se trabaja solo,

y como equipo si será posible alcanzar los objetivos propuestos frente a esto Bolívar ha afirmado lo siguiente:

Un equipo directivo que se hace cargo de las dificultades internas de la institución y que se halla a su vez condicionado por múltiples factores externos puede dar inicio a un proceso de cambio a partir de la (re)asunción de su rol en materia pedagógica y, consiguientemente, de la (re)afirmación de su capacidad de influir en dicho sentido, que inducen al grupo a trabajar en metas propiamente pedagógicas (Bolívar, 2010, p. 13).

Gestión curricular

La gestión curricular se refiere a las acciones que realizan los actores educativos para planificar, ejecutar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje, de acuerdo con el currículum vigente y las necesidades de los estudiantes, esto requiere tomar decisiones pedagógicas sobre los objetivos, contenidos, metodologías, evaluaciones y recursos que se utilizarán en el aula, su propósito mejorar la calidad de la educación y el logro de los aprendizajes de todos los estudiantes, considerando sus características, intereses y contextos en el que se desarrollan. Para que la gestión curricular sea efectiva se requiere de una coordinación entre el director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes, así como de una participación activa de la comunidad educativa.

Según el ministerio de educación las comunidades educativas deben ejecutar una gestión curricular efectiva:

La escuela, como forma de organización compleja, atiende a saberes vinculados de forma directa con la dimensión pedagógica-didáctica lo que implica una gestión centrada en torno a la enseñanza y al aprendizaje orientada al desarrollo de aprendizajes, que son responsabilidad de toda institución educativa. La gestión curricular se vincula directamente con los procesos de toma de decisiones en relación a qué, cómo y cuándo enseñar y evaluar, las cuales constituyen actividades centrales que se desarrollan en el establecimiento escolar. Estas decisiones deben hacer convivir acciones tanto de tipo pedagógico, didáctico y de evaluación, como

de contextualización, integración e innovación educativa. (“Unidad de Currículum y Evaluación Ministerio de Educación, 2022, pág. 3)

Los beneficios de este enfoque son:

Facilitar la comunicación y el entendimiento entre los actores involucrados.

Identificar las fortalezas y debilidades de los procesos educativos.

Establecer indicadores y metas de calidad y eficiencia.

Implementar mejoras continuas y buenas prácticas.

Integrar sistemas de información y tecnologías educativas.

Una buena gestión curricular se basará no sólo en la cobertura curricular, sino que, en el impacto que se obtenga frente a la visión de los aprendizajes:

Una escuela que en su noción de cobertura pone al centro lo efectivamente aprendido, visualiza avances e insuficiencias, identifica alumnos y cursos rezagados, se hace cargo de esta información y en coherencia con ella, propone ajustes a las planificaciones, adapta las estrategias de aula y define acciones de apoyo a quienes las necesitan. La evaluación, por tanto, cobra un valor trascendental, puesto que la información sobre logros de aprendizaje facilitará la focalización de esfuerzos y promoverá en los docentes compromiso con el progreso y aprendizaje de sus estudiantes” (Nercellas, 2016, pág 14)

Gestión de recursos

La gestión de recursos en educación es un aspecto fundamental para el desarrollo y la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Los recursos educativos son el conjunto de elementos académicos, humanos, materiales y financieros que se utilizan en el proceso educativo. La gestión de recursos implica planificar, organizar, ejecutar, monitorear y evaluar el uso de estos recursos, de acuerdo con el currículum vigente y las necesidades de los estudiante.

La gestión de recursos es clave para el funcionamiento del establecimiento, ya que provee el soporte para el desarrollo de la labor educativa. Dado que los docentes son el factor a nivel de establecimiento educacional que más impacta en el aprendizaje de los estudiantes, resulta esencial que el sostenedor y los equipos directivos gestione las acciones necesarias para contar con un equipo suficiente, competente y comprometido, lo que implica, entre otras cosas, ofrecer buenas condiciones laborales, retroalimentar al personal respecto de su desempeño y promover el desarrollo profesional continuo. (Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educacionales y sus Sostenedores, 2020, pág.101)

MARCO CONTEXTUAL

El diagnóstico es realizado en la comuna de Arica en la Región XV, ubicada al extremo norte del país a 2000km de la capital de Chile. Cuenta con una población de 226.068 habitantes, esta ciudad fronteriza limita al norte con Perú, al sur con la Región de Tarapacá, al este con Bolivia y al oeste con el Océano Pacífico.

Arica se caracteriza por contar con gran migración peruana, boliviana, colombiana y venezolana causando un impacto en el sistema educativo por la alza de estudiantes migrantes, los cuales se han ido incorporando generando un escenario intercultural emergente que promueve importantes desafíos al sistema educativo local.

La región cuenta con 169 establecimientos municipales administrados por Servicio Local de Educación Pública Chinchorro destacando la escuela república de Israel por su gran prestigio desde hace mucho años.

La Escuela Republica de Israel, perteneciente a la ciudad de Arica, se encuentra ubicada en la calle Magallanes N°1860, en la población Magisterio creada el 13 de junio del 1958, como Escuela Mixta N °18 apadrinada por la Colonia Judía Residente.

El establecimiento y comunidad educativa se destacan por su excelencia académica y profesionales evaluados destacados, con Excelencia Pedagógica, Red de Maestros y pasantías Nacionales e Internacionales. Los excelentes estudiantes que posee la escuela República de Israel sobresalen en la comunidad, destacándose en ámbitos como cognitivos, deportivos, culturales, artísticos, sociales entre otras. El compromiso con la comunidad de Arica es “potenciar competencias cognitivas y fortalecer habilidades socioemocionales para la vida”. Avalan nuestra historia los 60 años de entrega hacia la comunidad de Arica.

Visión y misión

VISION La escuela “República de Israel”, aspira lograr alumnos y alumnas con un desarrollo armónico cognitivo, biológico, valórico, con proyección de futuro y prosecución de estudios superiores, con conciencia social y respetuosos de la diversidad cultural y del medio ambiente.

MISION “La Escuela República de Israel imparte una educación que promueve el aprendizaje significativo. Potenciando el desarrollo de habilidades cognitivas conceptuales, procedimentales y actitudinales, para esto último la Escuela fortalece las competencias sociales para la vida, que incluye valores de respeto, solidaridad, responsabilidad social y con el medio ambiente esperando la inserción efectiva y exitosa de nuestros estudiantes en un mundo social diverso y de cambio permanente.”

Gestión y organización

La escuela depende del Ministerio de Educación de Chile y es de carácter público, su directora es Ruth Virginia Dini Valenzuela cuya comunidad cuenta con 87 docentes y 1428 alumnos matriculados, con un promedio de 36 alumnos por curso. La escuela tiene un plan estratégico que se desarrolla desde tres ejes: recuperación pedagógica, convivencia escolar y organización de la escuela, posee un proyecto educativo institucional, un reglamento interno, un plan de convivencia escolar, un plan de formación ciudadana, un plan integral de seguridad escolar y un reglamento de evaluación.

Resultados académicos

La escuela participa de la evaluación de diagnóstico DIA cuyos resultados académicos evidencian el desarrollo de los aprendizajes de cada curso. En cada asignatura y área evaluada se evalúan los aprendizajes basales del año en curso, los que se enmarcan en el contexto de la Actualización de la Priorización Curricular 2023-2025.

Resultados según niveles de logro

Tabla 1.1 Porcentaje de estudiantes de cada grado en cada nivel de logro en **Lectura**

Nivel	2.º básico	3.º básico	4.º básico	5.º básico	6.º básico	7.º básico	8.º básico
nivel I	2.0	2.11	10.95	21.28	7.78	1.71	7.75
nivel II	43.33	26.76	45.98	59.57	36.53	70.86	38.02
nivel III	54.67	71.13	43.07	19.15	55.69	27.43	54.23

Tabla 1.2 Porcentaje de estudiantes de cada grado en cada nivel de logro en **Matemática**

Nivel	3.º básico	4.º básico	5.º básico	6.º básico	7.º básico	8.º básico
nivel I	4.9	9.02	40.62	17.88	15.2	8.33
nivel II	24.47	45.87	57.04	54.97	52.05	46.53
nivel III	70.63	45.11	2.34	27.15	32.75	45.14

Tabla 1.4 Porcentaje de estudiantes de cada grado en cada nivel de logro en **Ciencias Naturales**

Nivel	5.º básico	6.º básico	7.º básico	8.º básico
nivel I	1.5	33.33	0.61	8.15
nivel II	39.85	51.7	53.66	77.04
nivel III	58.65	14.97	45.73	14.81

Tabla 1.3 Porcentaje de estudiantes de cada grado en cada nivel de logro en **Historia, Geografía y Ciencias Sociales**

Nivel	5.º básico	6.º básico	7.º básico	8.º básico
nivel I	47.83	46.71	21.39	31.25
nivel II	51.45	52.09	75.14	68.75
nivel III	0.72	1.2	3.47	0.0

Es posible observar avances y movimientos entre niveles de desempeño lo cual le permite al establecimiento identificar y proponer objetivos claros para potenciar los aprendizajes en cada asignatura, a continuación es posible evidenciar los porcentajes de estudiantes que avanzan a otro nivel de logro en la Evaluación de Cierre respecto a sus resultados en Monitoreo intermedio, evidenciando progreso en los aprendizajes referidos a los OA basales de cada grado evaluado en Lectura y Matemática.

Gráfico 1.12 Porcentaje de estudiantes que *avanza a otro nivel* de logro en los *OA basales en Lectura*

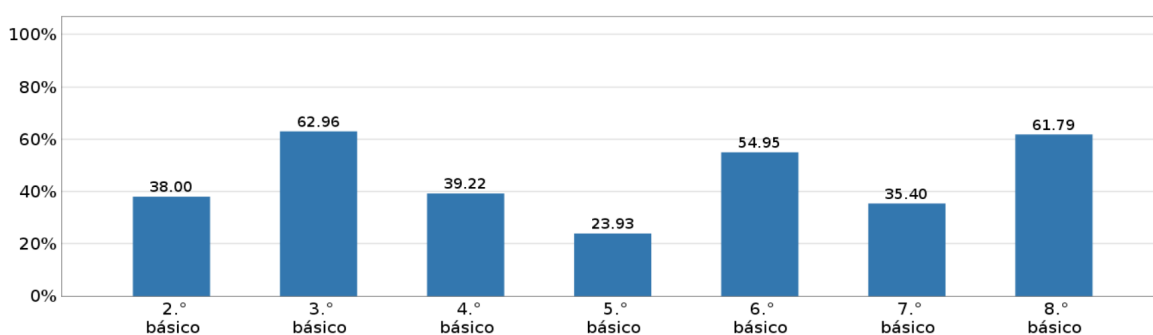
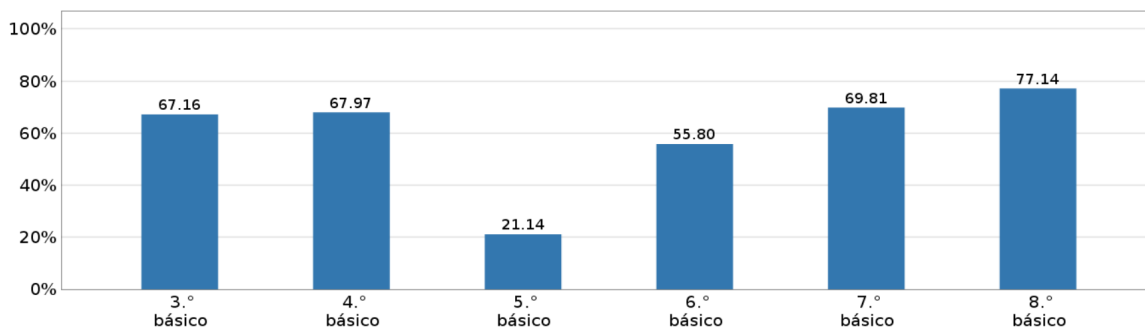


Gráfico 1.13 Porcentaje de estudiantes que *avanza a otro nivel* en los niveles de logro en los *OA basales en Matemática*



La escuela república de Israel, se caracteriza por sus buenos resultados, los cuales son reconocidos por su comunidad educativa y permiten mantener un prestigio que posee gran trayectoria.

Actividades y Programas

La escuela ofrece diversas actividades extraprogramáticas, como apoyo académico, deportes e idioma, también participa en programas como la Subvención Escolar Preferencial (SEP) y el Programa de Integración Escolar (PIE). Finalmente

es importante destacar su vinculación con los nuevos medios, ya que ésta cuenta con una página web donde se publica su quehacer educativo, su normativa, sus acontecimientos mediante galerías de fotos, registro audiovisual y entrevistas gestionadas por el taller de periodismo escolar.

. ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DIAGNÓSTICO

En este apartado se presenta el instrumento de diagnóstico que permitirá identificar cual es la evaluación acerca del desempeño de la comunidad educativa frente a la áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos a nivel mesocurricular.

El instrumento fue elaborado en conjunto con docentes, directivos y asistentes de la educación, considerando las dimensiones pertinentes en cada área a evaluar, estableciendo un diálogo pedagógico reflexivo que fomentó el trabajo colaborativo en función de una meta, la mejora continua del establecimiento. Este documento al ser consensuado fue validado por la directora del establecimiento, la señora Ruth Dini Valenzuela, quién autorizo su aplicación a diversos actores de la comunidad. La aplicación del instrumento fue desarrollada en una reunión de la comunidad educativa, en ella se presentó el objetivo y se explicaron los cuatro niveles en los que se podía considerar el desarrollo de cada práctica, se motivó a la comunidad educativa en poner alta concentración al momento de responder ya que sólo de esta forma podríamos apuntar a la mejora colectiva e individual de nuestra institución y actores que participan en ella.

A continuación se presenta el instrumento elaborado:

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN VALIDADO

Diagnóstico de las áreas formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos en la Escuela República de Israel Arica

Instrucciones:

La presente encuesta está formada por 4 áreas: **formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión del currículum y gestión de recursos**. En cada práctica debe marcar según la escala de valoración, de acuerdo a lo que usted considera pertinente.

Escala evaluativa

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

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

4	La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos.
----------	--

1. Formación basada en competencias

1.1. Dimensión: Saber conocer

Proceso general a evaluar: Demostrar una comprensión amplia, profunda y crítica de los conocimientos, habilidades y actitudes de la disciplina que enseña, su didáctica y el currículum escolar vigente, con el propósito de hacer el saber disciplinar accesible y significativo para todos sus estudiantes. MBE, 2021

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los y las docentes del establecimiento poseen conocimientos especializados y relacionados con un ámbito profesional que permita dominar de forma experta los contenidos y las tareas propias de la actividad laboral.				
2. Los profesionales de nuestro establecimiento saben aplicar los conocimientos a situaciones cotidianas concretas, utilizar procedimientos apropiados a las tareas pertinentes, solucionar problemas de forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones nuevas.				
3. Los y las docentes comprenden los fundamentos, la estructura, los conocimientos, las habilidades, las				

actitudes y la progresión del currículum escolar de la disciplina que enseña.				
4. Analiza e interpreta los recursos y documentos que acompañan el currículum, tales como planes y programas de estudio, textos escolares y estándares de aprendizaje, en función de las características, necesidades e intereses de sus estudiantes y del proyecto educativo institucional.				
5. Los y las docentes demuestran habilidades de investigación, comunicación y pensamiento crítico y actitudes relacionadas con la ética, la rigurosidad y el cuestionamiento, respecto a la disciplina que enseña.				
6. Los y las docentes identifican las conexiones que se pueden establecer con conocimientos de otras disciplinas, para hacer el contenido accesible, comprensible y significativo para sus estudiantes.				

1.2. Dimensión: Saber ser

Proceso general a evaluar: Promover el desarrollo personal y social de sus estudiantes, favoreciendo su bienestar y fomentando competencias socioemocionales, actitudes y hábitos necesarios para el ejercicio de la ciudadanía, vida democrática, cuidado por el medio ambiente y valoración por la diversidad. MBE, 2021				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4

1. El docente desarrolla el sentido del reto, responsabilidad y compromiso.				
2. El docente desarrolla en los estudiantes la capacidad de trabajar de manera rigurosa y perseverante, con una disposición positiva a la crítica y la autocrítica.				
3. Los y las docentes trabajan de manera colaborativa y de manera transversal el respeto hacia las personas e instituciones.				
4. Los profesionales de nuestro establecimiento tienen a su cargo responsabilidades las que logran llevar a cabo con su total desempeño.				
5. Los y las profesionales de nuestro establecimiento están predispuestos al entendimiento interpersonal, dispuestos a la comunicación y cooperación con los demás y demuestran un comportamiento orientado al grupo				

1.3. Dimensión: Saber hacer

Proceso general a evaluar: Implementar estrategias de enseñanza basadas en una comunicación clara y precisa, para atender las diferencias individuales y promover altas expectativas, participación y colaboración de los/las estudiantes en actividades inclusivas y desafiantes orientadas al logro de aprendizajes profundos. MBE, 2021	
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica

	1	2	3	4
1. Los y las docentes son rigurosos(as) en la utilización conceptual correcta de cada asignatura.				
2. El(la) docente genera en los estudiantes la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos				
3. El(la) docente incorpora en sus prácticas pedagógicas diferentes enfoques para la promoción del pensamiento crítico, los que dicen relación con procedimientos de análisis de distintas fuentes de información, la argumentación y contra argumentación, el uso de evidencias para fundamentar sus opiniones, y la negociación de distintos puntos de vista para decidir sobre temas controversiales.				
4. El(la) docente implementa estrategias didácticas, tales como formular preguntas para cuestionar y/o evaluar diversos argumentos, formular debates grupales sobre problemáticas concretas y desafiar teorías existentes, para promover el pensamiento crítico en función de los objetivos de aprendizaje disciplinarios y transversales y de la diversidad de sus estudiantes				
5. El(la) docente genera espacios de interacción pedagógica para la elaboración de juicios críticos, basados en la reflexión y uso del error, de modo de favorecer en los estudiantes la capacidad de estar				

abiertos/as a los cambios y de tomar decisiones razonadas				
6. El(la) docente implementa estrategias para fortalecer la autoestima académica y autoeficacia mediante el reconocimiento explícito de los logros de sus estudiantes y la reafirmación de su capacidad para enfrentar desafíos y tener altas expectativas de sí mismos/as.				
7. El(la) docente procura la comprensión de conceptos propios de la asignatura mediante herramientas didácticas que permitan al estudiante acceder al desarrollo de competencias.				
8. Incorpora en sus prácticas pedagógicas diferentes enfoques para la promoción del pensamiento crítico, los que dicen relación con procedimientos de análisis de distintas fuentes de información, la argumentación y contra argumentación, el uso de evidencias para fundamentar sus opiniones, y la negociación de distintos puntos de vista para decidir sobre temas controversiales.				
9. El(la) docente comprueba durante la clase, mediante preguntas o actividades relevantes, el nivel de comprensión de sus estudiantes e identifica dificultades y errores para reorientar la enseñanza.				
10. Ofrece a sus estudiantes retroalimentación descriptiva de manera oportuna, basándose en criterios e indicadores de evaluación, para que dispongan de información diferenciada sobre los niveles de logro de los conocimientos, habilidades y				

actitudes definidos en los objetivos de aprendizaje evaluados; y para establecer estrategias que les permitan superar las brechas.				
--	--	--	--	--

2. Área de gestión curricular

2.1. Dimensión: Gestión pedagógica

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

grado de conocimiento previo de los estudiantes y adecuaciones curriculares para los grupos de estudiantes que lo requieran.				
4. El equipo técnico pedagógico asegura la realización efectiva de las clases calendarizadas, implementando procedimientos para evitar la interrupción y suspensión de clases, y para que ante la ausencia de un profesor se desarrollen actividades pertinentes a la asignatura.				
5. El equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de la cobertura curricular.				
6. El equipo técnico pedagógico propone y acuerda lineamientos metodológicos generales, estrategias didácticas (como método de enseñanza y evaluación, políticas de tareas, entre otros) y formas de uso de recursos educativos para potenciar el aprendizaje en los estudiantes.				
7. 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.				
8. El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido.				
9. El equipo directivo y técnico pedagógico desarrollan procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyen observación de				

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

2.2. Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

Proceso general a evaluar: Las estrategias utilizadas por los docentes en la sala de clases para asegurar el logro de los aprendizajes esperados en los estudiantes.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los profesores comunican claramente lo que esperan que los estudiantes aprendan o consoliden en cada clase y establecen las relaciones entre las actividades realizadas y los objetivos a alcanzar.				
2. Los profesores introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual.				
3. Los profesores aplican variadas estrategias de enseñanza, por ejemplo, que los estudiantes comparen, clasifiquen, generen analogías y metáforas, resuman, elaboren preguntas, expliquen, modelen conceptos, entre otras.				
4. Los docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.				
5. Los profesores motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.				
6. Los profesores logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén				

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

2.3. Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y estrategias para apoyar el desarrollo académico, efectivo y social de todos los estudiantes, en consideración de sus diferentes necesidades.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje académico.				
2. El establecimiento implementa estrategias para potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos, de modo que cuenten con oportunidades para desarrollarlos.				

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

3. Área Gestión de Recursos

3.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica
-----------	---------------------------------

	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos educativos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones.				
2. El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias.				
3. El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo.				
4. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.				
5. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus profesores.				
6. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.				
7. El establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.				

8. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.				
--	--	--	--	--

3.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

Proceso general a evaluar: Las políticas y procedimientos del establecimiento que aseguran una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.				
2. El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos.				
3. El establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año.				
4. El establecimiento lleva la contabilidad al día y de manera ordenada y rinde cuenta pública del uso de recursos, de acuerdo a los instrumentos definidos por la Superintendencia.				
5. El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia.				
6. El establecimiento está atento a los programas de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que				

concuerdan con su Proyecto Educativo Institucional y su Plan de Mejoramiento.				
7. El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo.				

3.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.				
2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.				
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.				

4. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar la operación administrativa.				
5. El establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de mantención, reposición y control de inventario periódicos.				

4. Liderazgo pedagógico

4.1. Dimensión: Establecer dirección

Proceso general a evaluar: Establecimiento de metas y expectativas				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo define o revisa, en conjunto con su comunidad educativa, el proyecto educativo institucional y curricular, enfocado en el mejoramiento de los logros de aprendizajes de todos los estudiantes, así como en los valores de la equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad.				
2. El equipo directivo traduce los propósitos y objetivos institucionales en planes de mejoramiento y metas de corto y mediano plazo, en el marco de procesos de planificación participativos.				

3. El equipo directivo difunde y explica los objetivos, planes y metas institucionales, así como sus avances a todos los actores de la comunidad educativa.				
4. El equipo directivo promueve y modela activamente una cultura escolar inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes y desempeño de todos los miembros del establecimiento.				
5. El equipo directivo desarrolla una comunicación y coordinación estratégica y efectiva con el sostenedor para el logro de los objetivos institucionales y de las políticas locales.				

4.2. Dimensión: Rediseño de la organización

Proceso general a evaluar: Obtención y mantención de recursos de manera estratégica				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo desarrolla e implementa una política que asegura una cultura inclusiva y las condiciones para que las personas se traten de manera equitativa, justa, con dignidad y respeto, resguardando los derechos y deberes de la comunidad escolar.				
2. El equipo directivo modela y promueve un clima de confianza entre los actores de la comunidad escolar,				

fomentando el diálogo y la promoción de una cultura de trabajo colaborativo tanto entre los profesores como de estos con los estudiantes en pos de la eficacia colectiva y mejora continua.				
3. El equipo directivo implementa y monitorea normas y estrategias que aseguran una sana convivencia con un enfoque formativo y participativo, promoviendo la responsabilidad colectiva para el logro de un clima escolar positivo.				
4. El equipo directivo genera oportunidades de participación y colaboración de los actores de la comunidad escolar a través de espacios formales, a fin de consolidar el logro de un clima escolar positivo y los objetivos expresados en el Proyecto Educativo Institucional.				
5. El equipo directivo anticipa conflictos mediando entre los actores, con el fin de lograr soluciones de manera efectiva y oportuna.				
6. El equipo directivo desarrolla y mantiene relaciones de comunicación y colaboración permanente con los padres y apoderados del establecimiento, con el objetivo de involucrarlos en los procesos formativos de los estudiantes.				

4.3. Dimensión: Desarrollo del personal

Proceso general a evaluar: Promocionar y participar en el aprendizaje y desarrollo profesional docente

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo desarrolla e implementa, en conjunto con su sostenedor, estrategias efectivas de búsqueda, selección, inducción y retención de docentes y asistentes de la educación.				
2. El equipo directivo identifica y prioriza las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo.				
3. El equipo directivo reconoce y celebra los logros individuales y colectivos de las personas que trabajan en el establecimiento.				
4. El equipo directivo apoya y demuestra consideración por las necesidades personales y el bienestar de cada una de las personas de la institución.				
5. El equipo directivo demuestra confianza en las capacidades de sus equipos y promueven el surgimiento de liderazgos al interior de comunidad educativa.				
6. El equipo directivo genera condiciones y espacios de reflexión y trabajo técnico, de manera sistemática y continua, para la construcción de una comunidad de aprendizaje profesional.				

4.4. Dimensión: Gestión de la instrucción

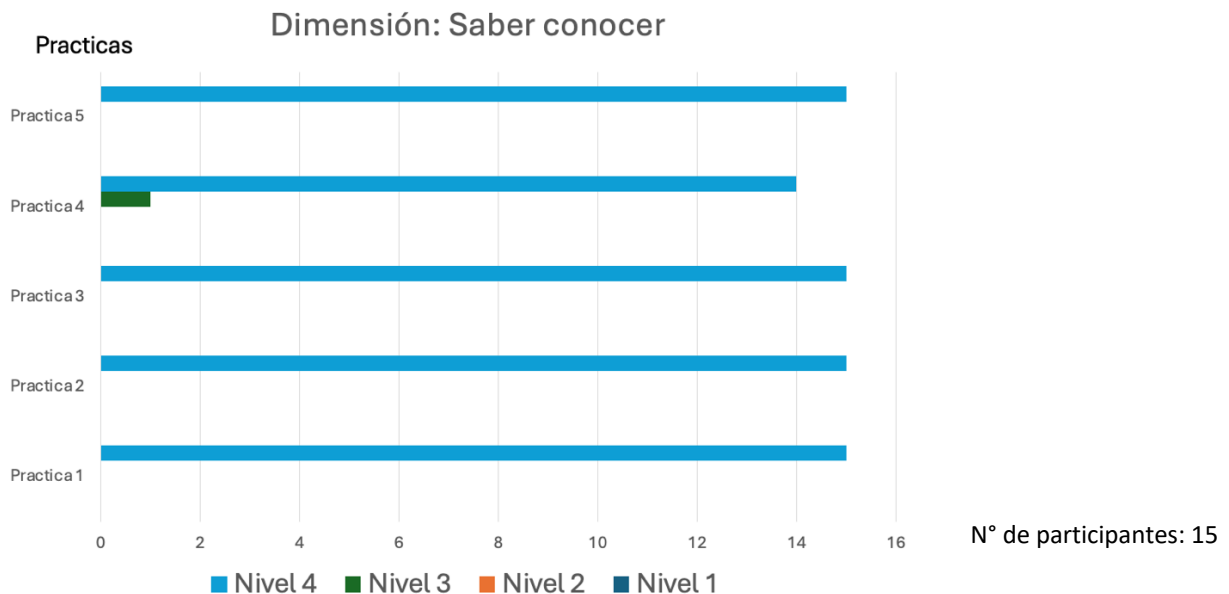
Proceso general a evaluar: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículum				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo asegura la articulación y coherencia del currículum con las prácticas de enseñanza y evaluación como entre los diferentes niveles de enseñanza y asignaturas.				
2. El equipo directivo monitorea la implementación integral del currículum y los logros de aprendizaje en todos los ámbitos formativos de los estudiantes para el mejoramiento de los procesos de enseñanza y la gestión pedagógica.				
3. El equipo directivo acompaña, evalúa y retroalimenta sistemáticamente las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes.				
4. El equipo directivo identifica las fortalezas y debilidades de cada docente de manera de asignarlo al nivel, asignatura y curso en que pueda alcanzar su mejor desempeño.				
5. El equipo directivo procura que los docentes no se distraigan de los procesos de enseñanza aprendizaje, evitando las interrupciones de clases y la sobrecarga de proyectos en el establecimiento.				

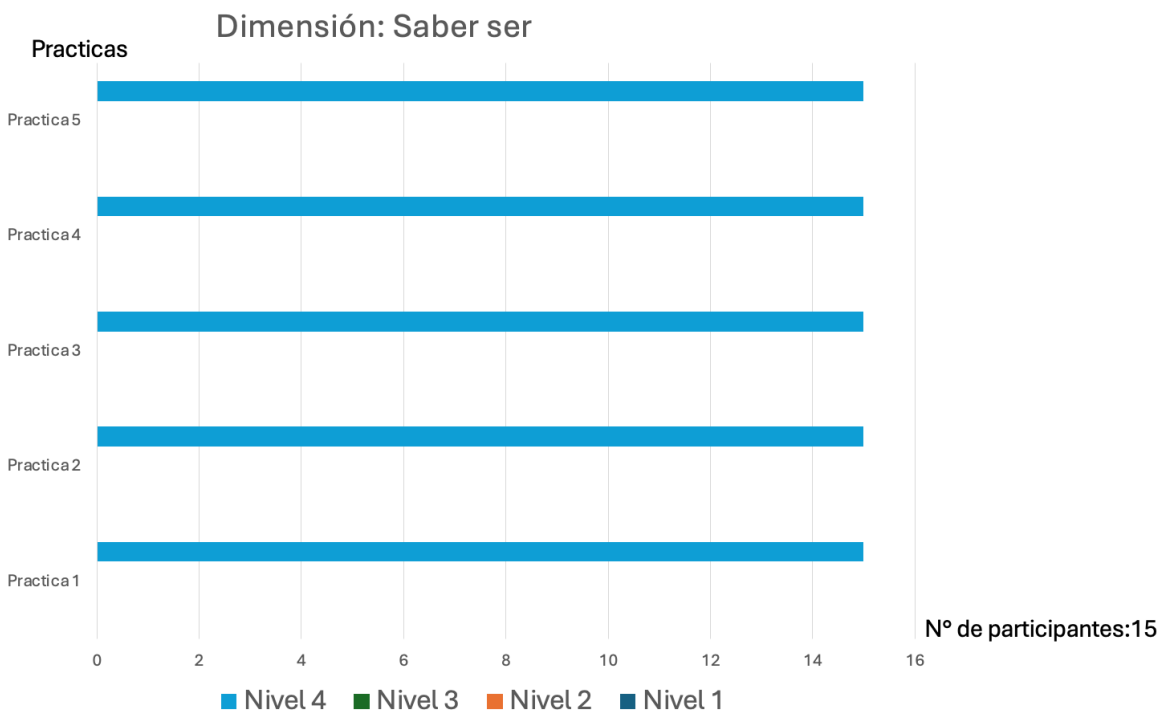
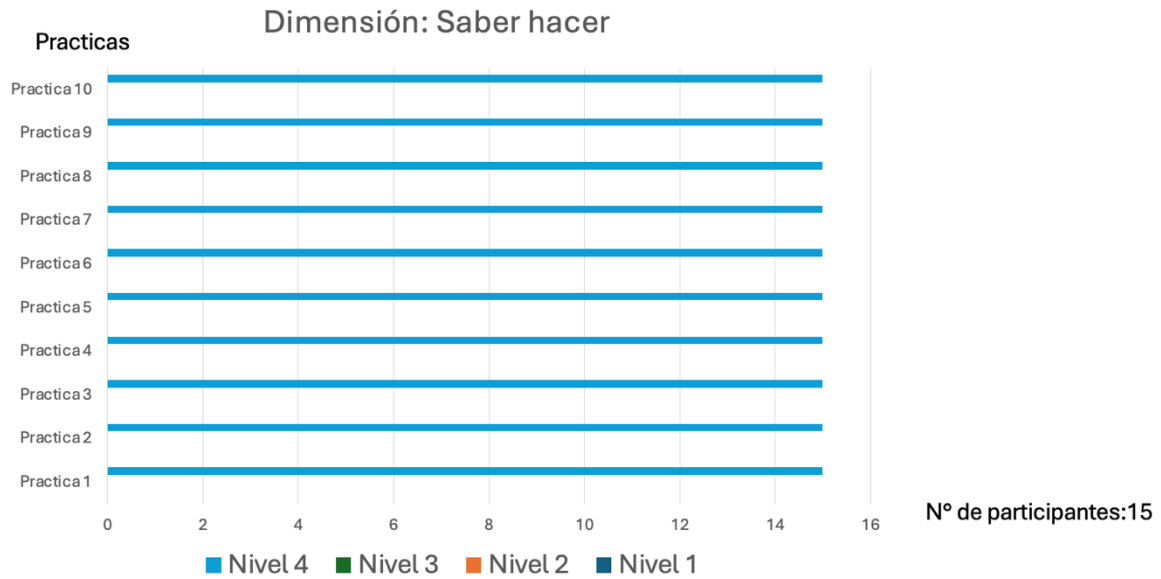
<p>6. El equipo directivo asegura la implementación de estrategias para identificar y apoyar tempranamente a los estudiantes que presenten dificultades en los aprendizajes o en los ámbitos conductual, afectivo o social.</p>				
<p>7. El equipo directivo identifica y difunde, entre sus docentes y directivos, buenas prácticas de enseñanza y aprendizaje como de gestión pedagógica, tanto internas como externas y que respondan a las necesidades de sus estudiantes.</p>				

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Se realizó análisis en función de la información obtenida a través de la aplicación de un instrumento de diagnóstico institucional a nivel mesocurricular. Cabe mencionar que este proceso es una oportunidad de aprendizaje para toda la comunidad educativa, ya que permite obtener un preciso análisis de los resultados para la efectividad de propuestas de mejora. Para la realización de este análisis, se utilizó un diagnóstico que se aplicó a través de los modelos diseñados en el MINEDUC cuyo su contenido se basó en las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos. Para comenzar observaremos gráficos de cada área y dimensión, éstos nos mostrarán la interpretación de la información obtenida a través del diagnóstico realizado a diversos actores de la comunidad educativa.

1. Área: Formación basada en competencias

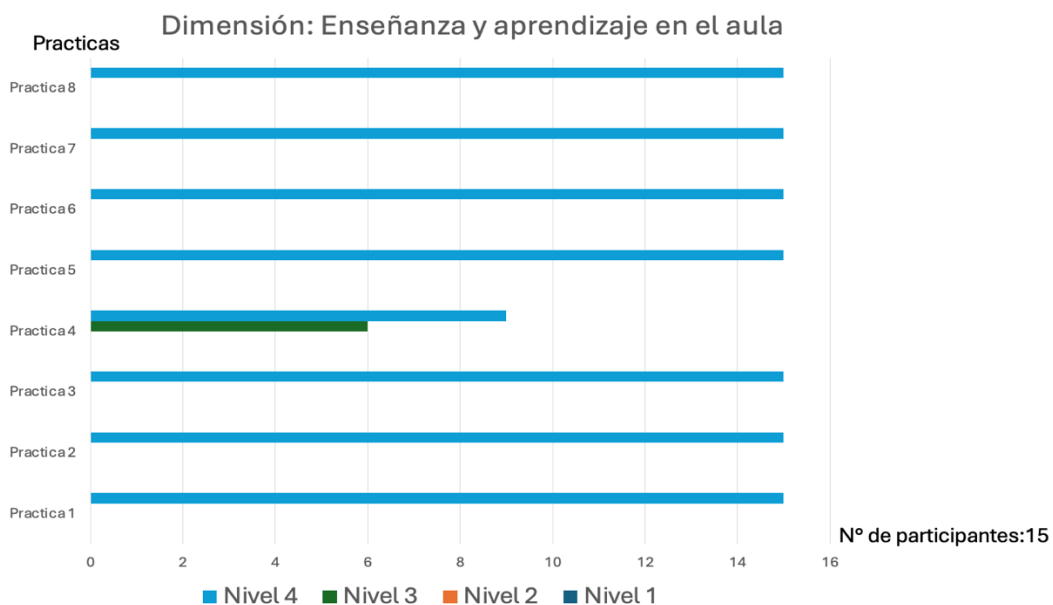
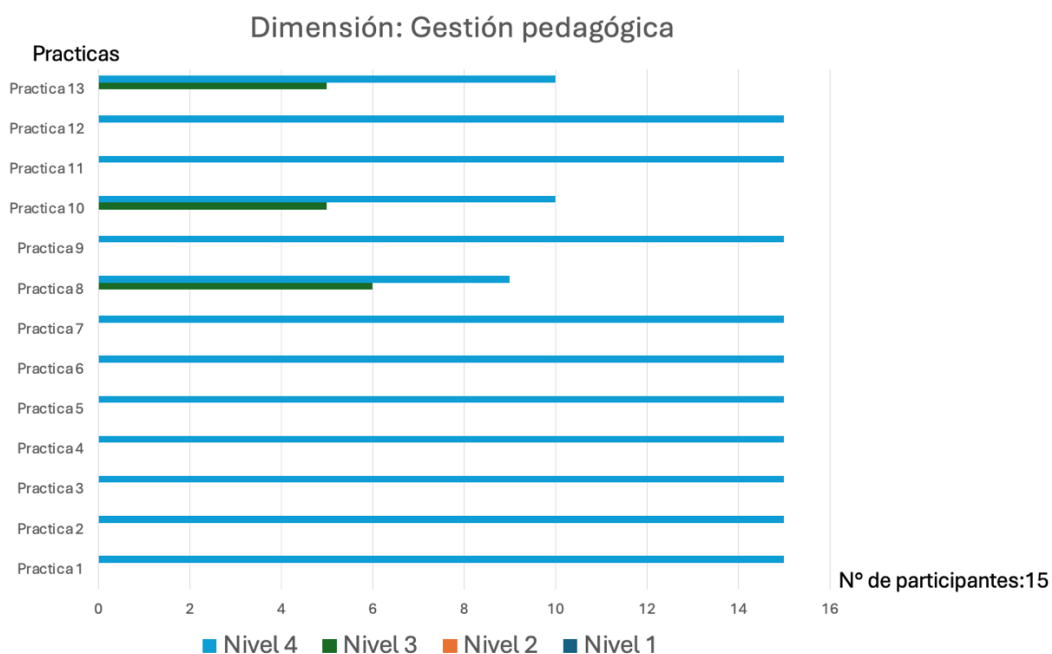


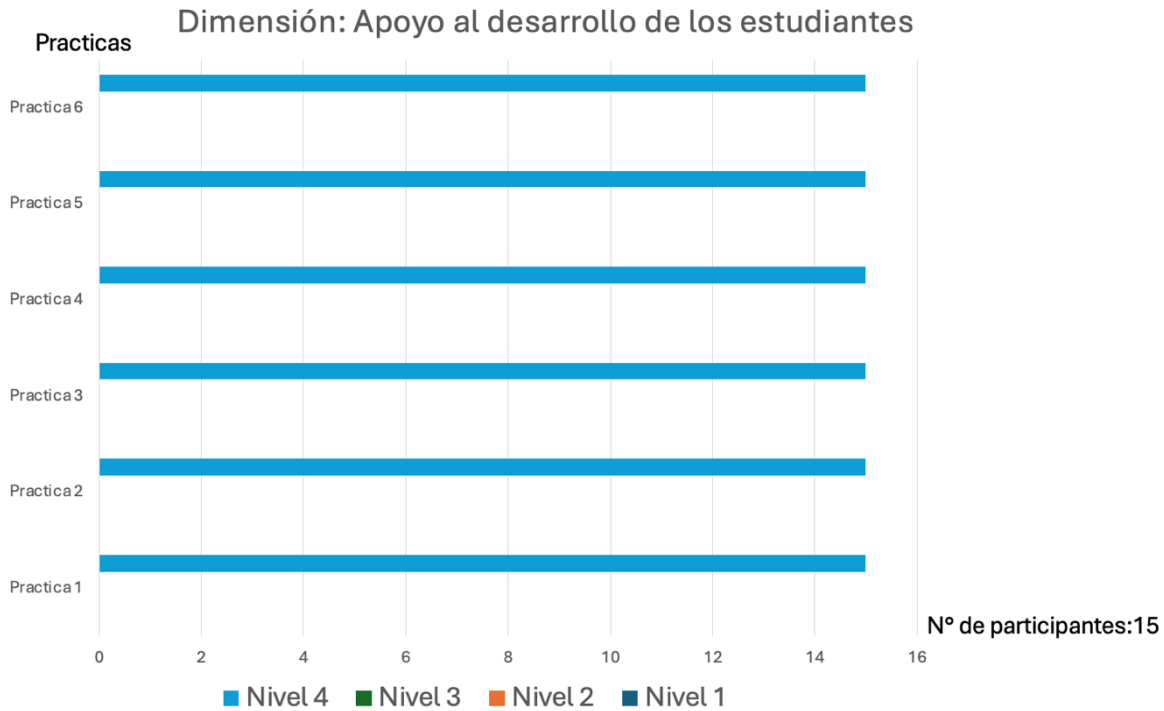


En el área de formación basada en competencias es posible observar resultado óptimos frente a las diversas prácticas evaluadas, sin embargo, en la dimensión saber conocer, es posible observar que un participante considera que incorporar los intereses de los estudiantes en conjunto con el currículo y los recursos que entrega el ministerio posee un nivel 3 el cual señala que está en vías de mejora.

En términos generales la comunidad educativa considera que las prácticas desarrolladas por el equipo directivo y docentes aseguran la sustentabilidad del diseño, implementación y evaluación de la propuesta curricular del establecimiento en coherencia con su PEI.

2. Área: Gestión curricular

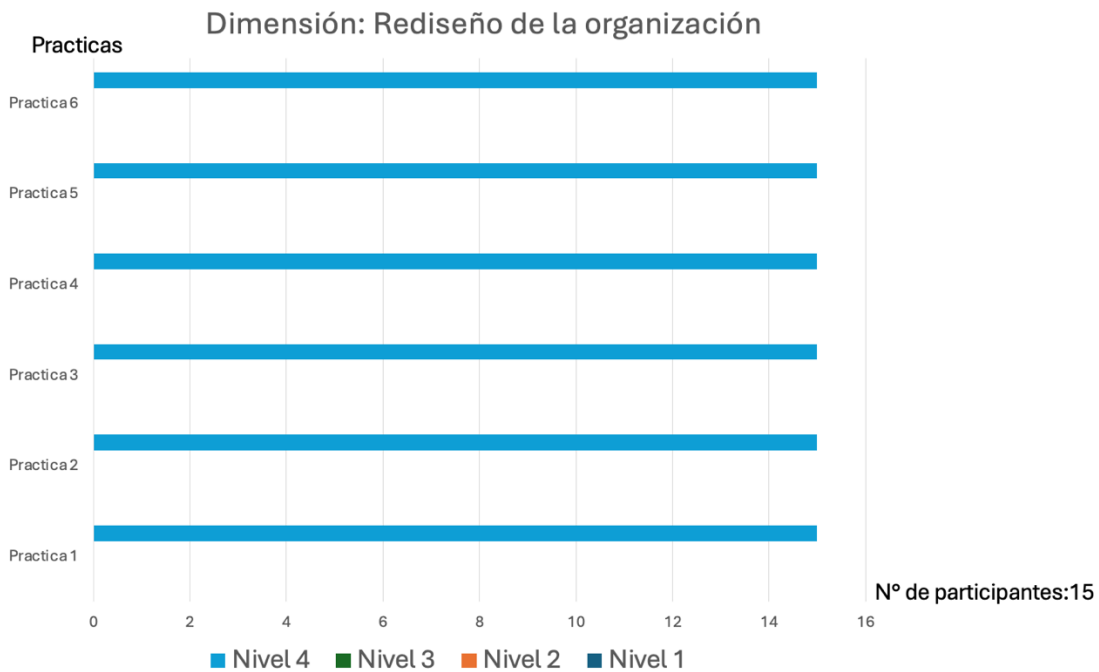
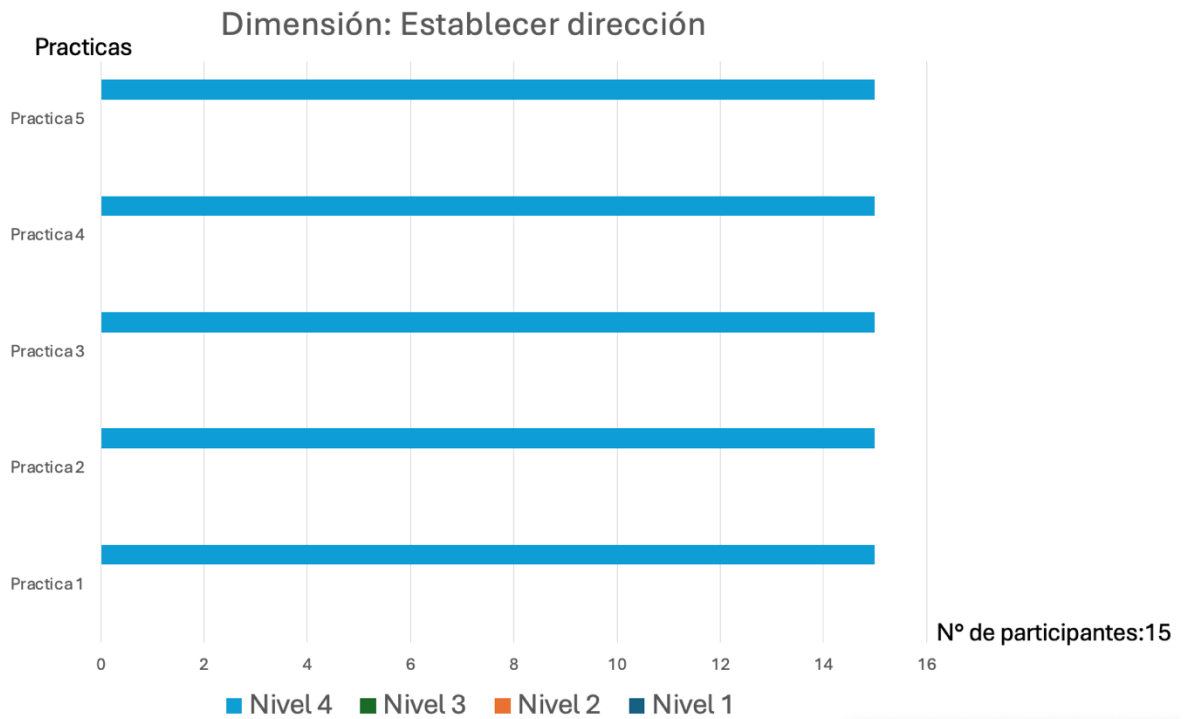


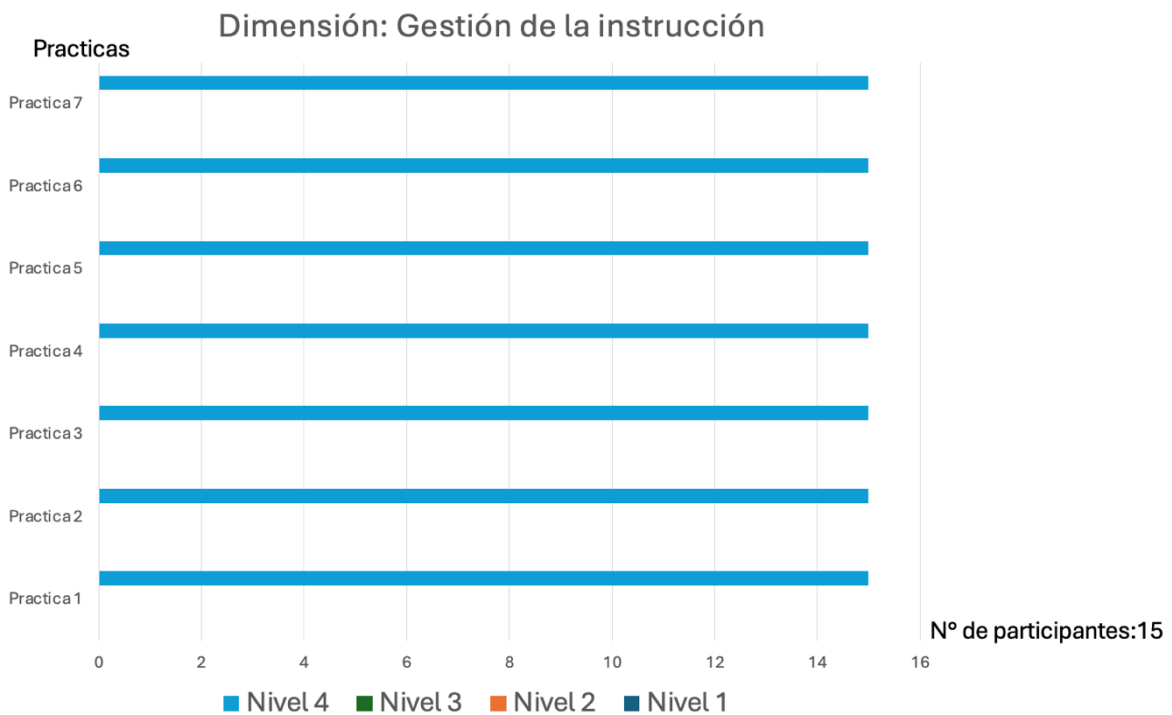
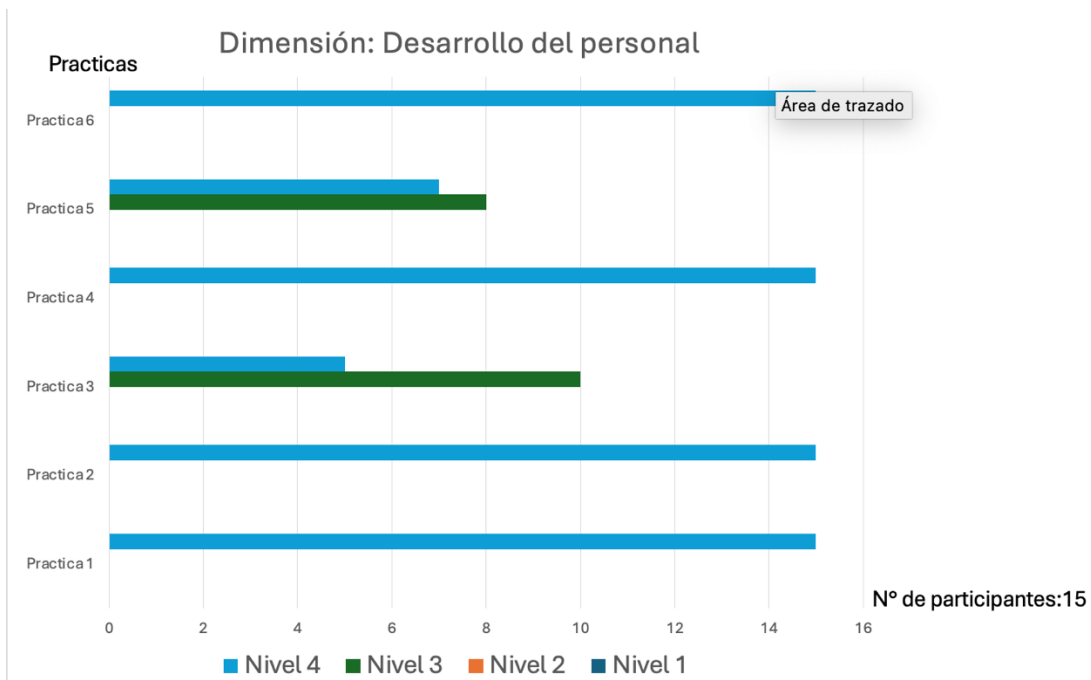


Es posible observar que los resultados son favorables para el área de gestión curricular de la escuela republicana de Israel, presentando una leve desigualdad en las prácticas 8, 10 y 13 en lo que respecta a la gestión pedagógica, puntualmente el 30% de los encuestados considera que la unidad técnico pedagógica debe seguir mejorando la revisión y análisis de las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido, por otro lado también se sugiere mejorar el acompañamiento de UTP hacia los docentes frente a la corrección efectiva a tiempo de evaluaciones, finalmente se evalúa en nivel 3 la gestión de UTP para fortalecer la reutilización, adaptación y mejora de los recursos desarrollados por los docentes.

En la dimensión de enseñanza y aprendizaje en el aula la práctica 4 que responde a si los docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes, genera un resultado positivo pero que debe ir en mejora al ser evaluado en su mayoría en un nivel de logro 3 por los participantes.

3. Área: Liderazgo pedagógico

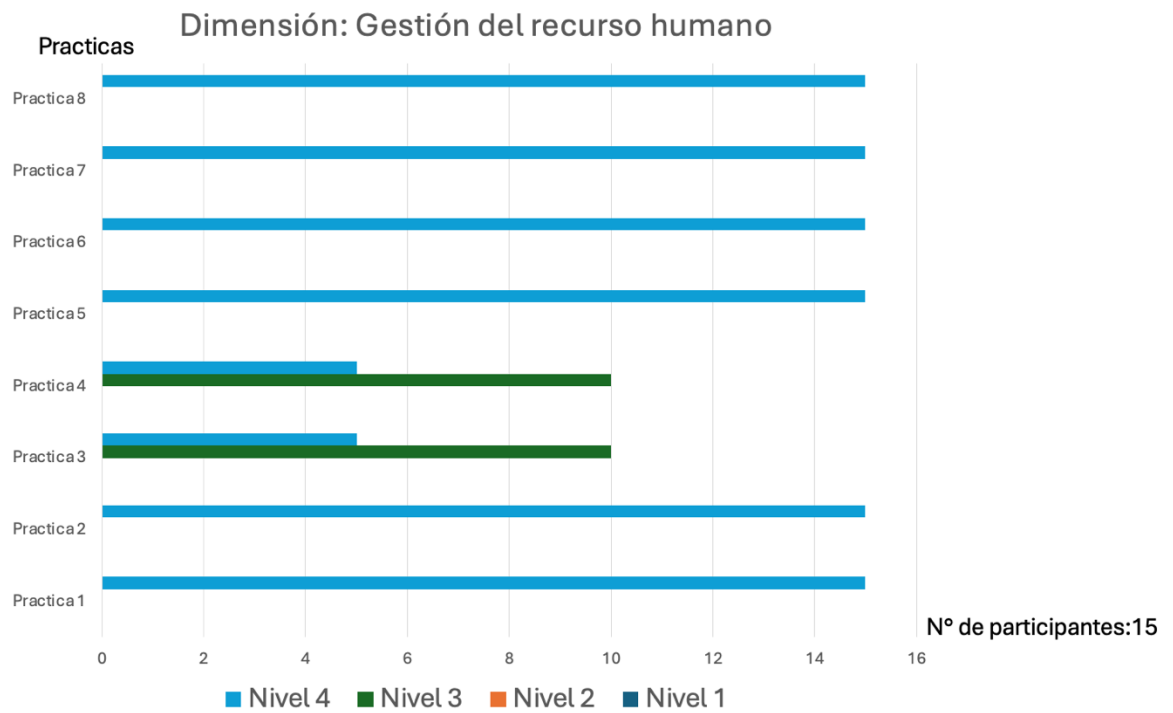


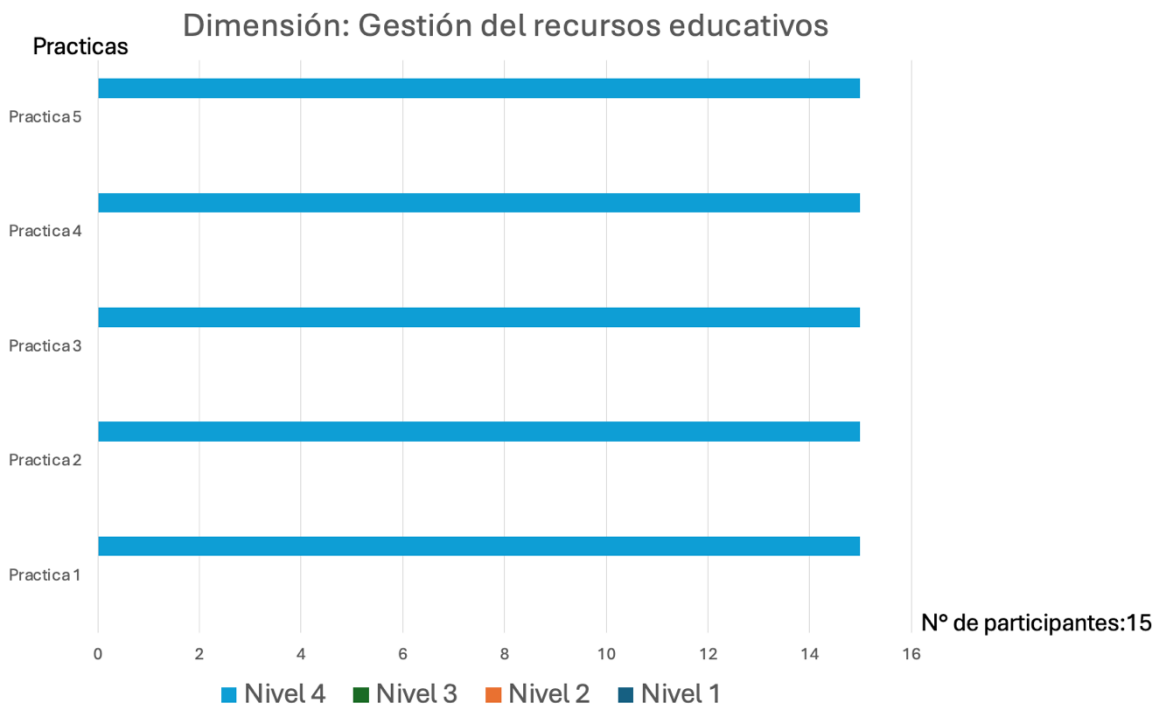
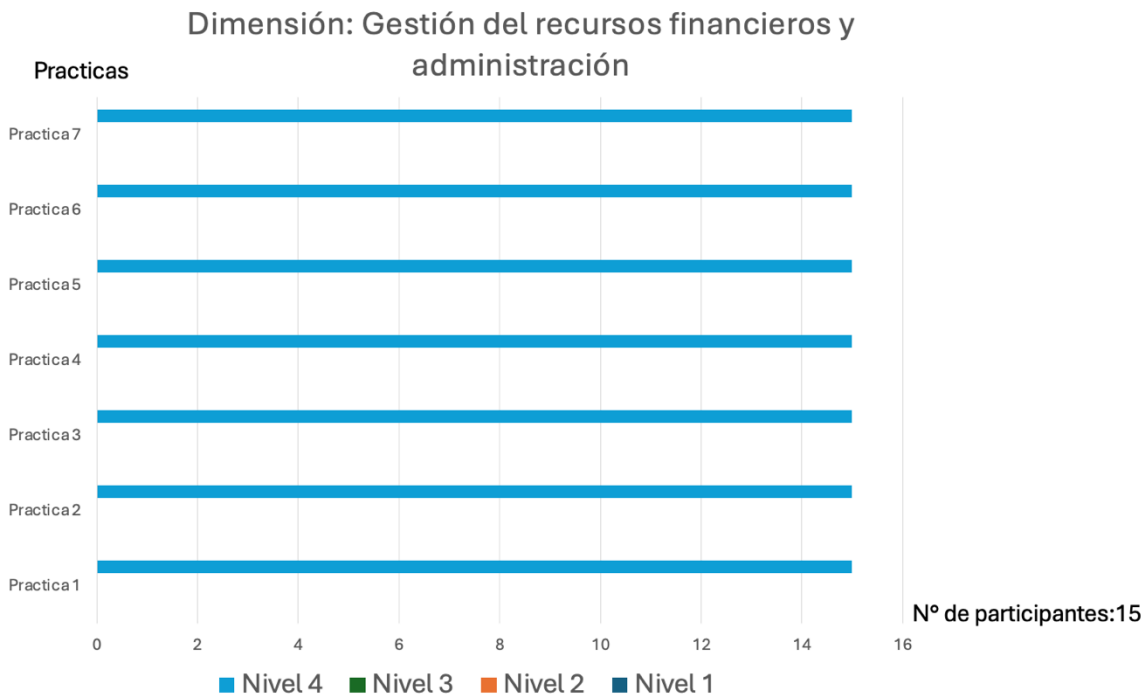


En el área observada es posible distinguir que la comunidad reconoce un buen liderazgo ejercido, el cual orienta, planifica, articula y evalúa los procesos institucionales conduciendo a la comunidad educativa al logro de los objetivos y metas institucionales. Frente a la dimensión del desarrollo personal, se puede

observar que las practicas 3 y 5 vinculadas a que el equipo directivo reconoce y celebra los logros individuales y colectivos de las personas que trabajan en el establecimiento y la demostración de confianza en las capacidades de sus equipos, han de encontrarse en vía de mejora.

4. Área: Gestión de Recursos





Finalmente el área de gestión de recursos arroja buenos resultados, evidenciando que las políticas, estrategias, procedimientos y prácticas realizadas en el establecimiento educacional aseguran el desarrollo de los docentes y asistentes de la educación. Obtienen un nivel 3 las practicas 3 y 4 de la dimensión

Gestión del recurso humano, las cuales enfatizan en que el establecimiento cuenta con estrategias para atraer a los mejores profesores y si éste cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente.

PROPUESTAS DE MEJORA

En este apartado se darán a conocer las propuestas de mejora presentadas según la información analizada mediante el instrumento de evaluación de la gestión de la comunidad educativa de la escuela república de Israel.

1. ÁREA DE FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

OBJETIVO	ACCIONES A REALIZAR	RESPONSABLE
Mejorar la interpretación de los recursos y documentos que acompañan el currículum, tales como planes y programas de estudio, textos escolares y estándares de aprendizaje, en función de las características, necesidades e intereses de sus estudiantes y del proyecto educativo institucional.	Reuniones técnicas de acompañamiento docente: Cada departamentos generará un dialogo colaborativo, en donde se manifiesten que estrategias efectivas se utilizan para ajustar los intereses de los estudiantes a los recursos que entrega el ministerio de educación.	Unidad técnico pedagógica
	Promover la realización de proyectos interdisciplinarios, con el propósito de vincular a docentes de diversas asignaturas de un mismo nivel en un trabajo colaborativo enriquecedor el cual fomentará la participación	Unidad técnico pedagógica

	docente y promoción de prácticas exitosas en equipo.	
	Realización de acompañamientos al aula entre pares, con el propósito de promover buenas prácticas que harán crecer el rol del docente.	Unidad técnico pedagógica

2. ÁREA DE GESTIÓN CURRICULAR

OBJETIVO	ACCIONES A REALIZAR	RESPONSABLE
Fortalecer la gestión pedagógica analizando en conjunto las planificaciones con el propósito de mejorar su contenido.	Reuniones mensuales por departamentos y incluyendo a programa de integración escolar. Análisis de contenidos y material concreto con planificación . Reflexión pedagógica.	Unidad técnico pedagógica y coordinadora PIE.
Seguimiento de retroalimentación de evaluaciones para mejorar los resultados obtenidos.	Acompañamiento al aula, con el propósito de generar observaciones enriquecedoras para mejorar las prácticas pedagógicas y aprendizajes de los estudiantes.	Unidad técnico pedagógica
Análisis de material y recursos utilizados en el aula para favorecer las practicas pedagógicas.	Se genera una base de datos que permita replicar y obtener materiales, guía y planificaciones exitosas para docentes que lo	Unidad técnico pedagógica

	requieran según el nivel de estudio.	
Fortalecer el uso de las tic's en el desarrollo profesional docente.	<p>Programar y gestionar capacitaciones para cada departamento de asignatura enfocadas en los contenidos actualizados y que sugieren los planes y programas, aprendiendo de aplicaciones y herramientas digitales que les permitan abordar sus contenidos con didáctica e innovación.</p> <p>Potenciar e implementar el CRA con herramientas tecnológicas como notebooks, tablets y cámaras, con el propósito de difundir sus libros en su propio canal de youtube, Instagram y redes sociales.</p> <p>Contratar profesionales que promuevan el uso de las TICS con fines educativos, haciendo mención de su uso la vida.</p>	<p>Unidad técnico pedagógica.</p> <p>Departamento de enlaces.</p> <p>CRA</p>

3. ÁREA LIDERAZGO PEDAGÓGICO

OBJETIVO	ACCIONES A REALIZAR	RESPONSABLE
Reconocer y celebrar los logros individuales y colectivos de las personas que trabajan en el establecimiento.	<p>Ceremonia de logros para docentes y asistentes de la educación.</p> <p>Acto cívico de reconocimiento frente a toda la comunidad educativa.</p>	<p>Unidad técnico pedagógica .</p> <p>Convivencia escolar.</p>

<p>Promover el surgimiento de liderazgos al interior de comunidad educativa.</p>	<p>Reconocer y potenciar a líderes positivos dentro de la comunidad asignando coordinaciones y haciéndolos participes de capacitaciones y acompañar a sus colegas en su desarrollo docente.</p> <p>Gestionar capacitaciones y pasantías con el fin de potenciar a los líderes del establecimiento.</p>	<p>Dirección. Unidad pedagógica. técnico</p>
--	--	---

4. ÁREA GESTIÓN DE RECURSOS

OBJETIVO	ACCIONES A REALIZAR	RESPONSABLE
<p>Generar estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo.</p>	<p>Gestionar pasantías al extranjero para potenciar a los mejores docentes, éstos transmitirán su conocimiento adquirido en seminarios dentro del establecimiento.</p>	<p>Dirección Unidad pedagógica. Técnico</p>
<p>Evaluar y retroalimentar de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.</p>	<p>Gestionar la contratación de profesionales externos con desempeños destacados y con tramos experto 1 y 2 para la capacitación de docentes que requieran apoyo en su evaluación docente.</p> <p>Gestionar capacitaciones para asistentes de la educación que promuevas herramientas necesarias para manejar su labor diaria.</p>	<p>Unidad pedagógica. técnico Inspectoría. Dirección.</p>

CONCLUSIÓN

El trabajo elaborado ha contribuido en la identificación de fortalezas y debilidades presentes dentro de la escuela república de Israel en la comuna de Arica, esto ha sido posible mediante un trabajo colaborativo reflexivo y efectivo, lo cual permite que sus actores puedan mejorar sus debilidades y mantener sus fortalezas.

El proceso de trabajo, desde la creación del instrumento de diagnóstico, su aplicación y análisis de los resultados han permitido que la comunidad educativa se mantenga informada y consciente de las metas a conseguir, ya que, si bien fue posible hallar debilidades en algunas áreas y dimensiones, éstas han podido verse traducidas en objetivos y acciones a realizar de forma de estratégica con el apoyo del equipo de gestión. Estas prácticas han permitido dialogar y reflexionar acerca de estrategias novedosas y practicas exitosas que invitan a un trabajo colaborativo en función de la mejora continua.

El desarrollo de este diagnóstico y su evaluación no solo nos permite remediar acciones, sino que también innovar y ponernos altas expectativas como profesionales de la educación comprendiendo que no es un trabajo aislado sino que, es en equipo y que todos los actores que conforman el establecimiento juegan un rol fundamental en alcanzar los objetivos propuestos. Esta práctica nos invita a seguir mejorando y aplicando medios de verificación los cuales generar una visión específica de las acciones llevadas a cabo año a año.

BIBLIOGRAFÍA

Agencia de Calidad de la educación, *Manual de uso DIA documento guía para directivos y docentes*, 2023.

Ministerio de Educación, *Unidad de Currículum y Evaluación*, 2022.

Nercellas, M. (2016). *La noción de cobertura curricular y su impacto en la visión del aprendizaje y de la evaluación*.

Marco para la Buena Enseñanza, 2008.

Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar. Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, 2015.

Mineduc, 2022. *Gestión Curricular para la reactivación integral de aprendizajes*.

Mineduc, 2023. *Gestión Curricular para la reactivación integral de aprendizajes*.

Mineduc, 2016. *Planificación, mediación y evaluación de los aprendizajes en la Educación Secundaria*.

Minedu, 2016.

Currículo Nacional de la Educación Básica. Lima. Minedu, 2017.

Programa Curricular de Educación Básica. Lima. Minedu, 2019.

Morales, J., & Ruiz, M. (2015). *El debate en torno al concepto de competencias. Investigación en Educación*.

ANEXOS

Instrumento validado por directora de establecimiento:



MAGÍSTER PROFESIONAL EN EDUCACIÓN MENCIÓN CURRÍCULUM Y EVALUACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

TRABAJO DE GRADO

Título del trabajo

Diagnóstico y propuestas de mejora de las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos de la Escuela república de Israel Arica, de la comuna de Arica, XV Región de Arica y Parinacota.

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	Cumple con el objetivo.
Motivos por los que se considera no adecuado	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

Identificación del experto

Nombre y apellidos	Ruth Dini Valenzuela
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Directora Escuela Republica de Israel Magister en Educación Magallanes 1860 Arica
e-mail	RUTHDINIV@GMAIL.COM
Fecha de la validación (día, mes y año):	22 DE ENERO 2024

