



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 ÁREAS DE FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS, EL LIDERAZGO PEDAGOGICO, LA GESTIÓN CURRICULAR Y LA GESTIÓN DE RECURSOS, DE LA ESCUELA RURAL DE LA AGUADA DE LA COMUNA DE CORRAL, REGIÓN DE LOS RÍOS.

Candidato a magíster: Enrique Andrés Catalán Hernández

Tutor disciplinar: Rocío Riffo San Martín

Tutor metodológico: Marlenis Martínez Fuentes

Agosto 2023

RESUMEN

La siguiente investigación, presenta la información obtenida en un establecimiento educacional de la comuna de Corral, en la región de los Ríos. Así como, propuestas de mejora en relación a las prácticas tanto docentes como institucionales, las cuales se encuentran enmarcadas en el desarrollo curricular y evaluativo basado en competencias. El establecimiento presenta dificultades en cuanto a la rigurosidad en los procesos y los mecanismos de control lo que afecta su rendimiento en las evaluaciones externas como la prueba SIMCE. Por otra parte, este estudio tiene como objetivo dar propuestas de solución específicas para cada área a evaluar. Necesidades que fueron levantadas por medio de una encuesta. La cual evidencio que las principales dificultades institucionales están en la gestión pedagógica y curricular. Finalmente las propuestas de mejoras apuntan a la sistematicidad de los procesos y al fortalecimiento del rol directivo.

INTRODUCCIÓN

La educación en la actualidad, implica renovarse en diversas áreas, es por ello la imperiosa necesidad de mejorar las prácticas docentes dando un enfoque integral que permita a los docentes desde cada disciplina sacar el mejor partido de sus estudiantes. Vezub (2004):

El contexto del siglo XXI, nombrado en términos educativos como la sociedad del conocimiento, se encuentra ante un nuevo escenario que necesita nuevas formas de abordarlo, a lo que no escapa la educación básica y media. Dicho contexto convierte a los docentes en un elemento clave para el tan proclamado cambio de época. “Los cambios ocurridos en la sociedad y en el currículum, frente a los cuales urge actualizar las competencias, habilidades y conocimientos de los profesores”. (p. 14)

En el presente trabajo de investigación fue realizado en un establecimiento básico de la comuna de Corral, en la región de Los Ríos el cual presenta bajos resultados académicos. Por otra parte, se podrá evidenciar en este informe, las necesidades que manifiesta el establecimiento, en las diferentes áreas del enfoque de competencias, la gestión pedagógica, la gestión curricular y finalmente la gestión de recursos. Lo que permitirá entregar propuestas de mejora de la práctica que incidan directamente en los resultados académicos.

MARCO TEÓRICO

Formación basada en competencias

La formación basada en competencias, contribuye a los sujetos logren adquirir habilidades, conocimientos y actitudes. Este proceso de enseñanza aprendizaje, debe ser intencionado, ya que implica planificación para su entre el curriculum y los establecimientos educativos. Valverde (2001) señala:

La formación basada en competencias permite que haya una relación directa entre las competencias requeridas y los contenidos de los programas de formación. De esta manera, quienes ejecuten la formación tendrán un referente para adecuar sus programas y quienes demanden sus servicios tendrán la seguridad que se adaptan a las necesidades (p. 69)

Es por tanto, que la formación basada en competencias, es solo un enfoque y no debe ser entendido como un modelo pedagógico. Debido a que el enfoque de competencias proporciona orientación al currículo, la práctica docente y la evaluación. Por ello, este enfoque es posible aplicarlo en diferentes contextos o cualquiera sea el modelo pedagógico. Tobón (2005) señala:

El enfoque de competencias puede llevarse a cabo desde cualquiera de los modelos pedagógicos existentes, o también desde una integración de ellos.

El enfoque de competencias implica cambios y transformaciones en los diferentes niveles educativos, y seguir este enfoque es comprometerse con una docencia de calidad, buscando asegurar el aprendizaje de los estudiantes. (p.47)

Liderazgo pedagógico

La importancia del liderazgo pedagógico, radica en la visión compartida por todos y cada uno de los miembros de la comunidad escolar. Es por ello, que es importante que los procesos institucionales, sean compartidos en cuanto a las responsabilidades y compromisos de cambio o mejora. Ofreciendo acompañamiento y claridad en los procesos internos y de gestión del personal docente. Ord et al. (2013) declaran:

En términos generales, se puede señalar que el liderazgo pedagógico enfatiza en un tipo de liderazgo escolar que tiene propósitos educativos tales como establecer objetivos educativos, planificar el currículum, evaluar a los docentes y la enseñanza y promover el desarrollo profesional docente. Por tanto, el liderazgo pedagógico es, en efecto, un liderazgo para el aprendizaje. Considerando aquello, cabe precisar que en la literatura existen numerosas observaciones a la relación entre los constructos liderazgo y aprendizaje, ya sea desde el punto de vista de los impactos del primero sobre el segundo (p.72)

El liderazgo pedagógico, es considerado un modelo de efecto directo en el aprendizaje de los estudiantes. Si bien, los actuales modelos proponen una distribución o colaboración participativa del grupo, el impacto del líder en general, el cual logra generar acciones de cambio, estas repercuten positivamente en el aprendizaje. Bolívar (2010) señala:

Modelo de efectos directos: los rendimientos de los alumnos son una variable directamente dependiente del liderazgo, aun cuando se incluyan otras variables antecedentes (contexto sociocultural, contexto organizativo, etc.). Se corresponde con las primeras conceptualizaciones de liderazgo (“heroico”), en las que lo que pasa en la escuela depende, en gran medida, de la acción del líder. En general, estos modelos han sido abandonados por una perspectiva más colaborativa o distribuida. (p.88)

Gestión curricular

El proceso de gestión curricular debe ser entendido como la necesidad de modificar o adecuar los procesos de enseñanza. Esto implica, una evaluación y diagnóstico sistemático, que permita efectuar los cambios necesarios, pertinentes y contextualizados al propio establecimiento. Rubilar (2005), propone lo siguiente:

En consecuencia, se entiende que la gestión de los aprendizajes en la institución escolar se relaciona directamente con la necesidad de re conceptualizar los procesos de enseñanza y aprendizaje de acuerdo a los contextos y a los sujetos que participan de esta construcción del conocimiento. Esto implica resituar la escuela, ya no como la reproductora de los saberes producidos por otros, sino como la generadora de nuevos conocimientos en la medida que éstos son reflexionados y contextualizados. En efecto, está claro que la educación no es una ciencia dura y abordar el proceso de construcción de conocimiento sobre el hecho educativo, significa necesariamente tratar de abordar el campo social desde una perspectiva totalmente distinta a la construcción cientifista. (p. 19)

Por otra parte u como se señala anteriormente la importancia de situar la escuela en un contexto real y significativo es fundamental para la gestión que es el punto de inicio para que los docentes puedan efectuar cambios o mejoras a su práctica, y que resulten adecuados y con sentido para todos sus estudiantes. Mendoza (2019) propone:

Para concretar un currículo es necesario comprender el contexto educativo en el cual se inserta la práctica pedagógica. Porque a través de su entendimiento y comprensión, que el docente puede entretener, significar y articular en sus propuestas su realidad escolar concreta, posibilitándole el diseño de experiencias, procedimientos, estrategias y materiales curriculares en correspondencia con los intereses y necesidades de sus estudiantes con miras a promover el cambio educativo (p. 2)

Gestión de recursos

La gestión de recursos en los establecimientos educacionales, tanto como financieros, educativos y humanos, actualmente tiene una mirada simplista. Debido, a que el aumento del presupuestos en la nuevas políticas públicas, no bastan por si solas. La destinación de estos recursos, es importante sin lugar a dudas para el desarrollo y la mejora de la educación en el país. Pero el resguardo del buen uso de estos recursos, resulta en el método más eficaz para generar impacto en nuestros estudiantes. El liderazgo, también debe ceñirse a esta área, ya que un adecuado uso y gestión del capital humano, así como de los recursos, es la acción más importante de este proceso de gestión. En síntesis, darle significancia a las personas, contar con los espacios suficientes y los recursos didácticos, puede resultar en el éxito de un programa de mejoramiento o la adecuada ejecución de un proyecto educativo integral. Pedraja et al. (2012) señalan:

La relación entre recursos de las escuelas y logros de los estudiantes no es clara. De hecho, las variables socioeconómicas e “inputs” de la familia parecen tener un impacto mayor en el logro de los estudiantes. A este respecto, un meta análisis que considera 400 estudios de logro de los estudiantes no encuentra relaciones fuertes o consistentes entre los recursos de la escuela y los resultados de los estudiantes. Por lo tanto, una buena política educativa no se trata simplemente de asignar mayores recursos a las escuelas o un monto mayor de asignación por estudiante para dotar de mayores recursos a las escuelas (p.380)

Escalas de medición

Las escalas, son utilizadas para medir el comportamiento social, el cual se encuentra estrechamente ligado a las actitudes de los mismos. Es por ello, que son comúnmente aplicadas para determinar que tendencias manifiestan un grupo personas respecto a un temo o postura en función de su comportamiento. Hernández et al. (1997) señalan:

Escalas para medir las actitudes:

Una actitud es una predisposición aprendida para responder consistentemente de una manera favorable o desfavorable respecto a un objeto o sus símbolos. ...Así, Las actitudes están relacionadas con el comportamiento que mantenemos en torno a los objetos a que hacen referencia...Las actitudes tienen diversas propiedades, entre las que destacan: dirección (positiva o negativa) e intensidad (alta o baja), estas propiedades forman parte de la medición. (p.303)

MARCO CONTEXTUAL

El origen del establecimiento se remonta a la época en que se fundó la planta Siderúrgica los "Altos Hornos", en el año 1910. Lo cual produjo una fuerte inmigración de mano de obra y capital humano industrial y empresarial a la zona, reconfigurando y sincretizando la estructura social de este sector.

La Escuela Rural "La Aguada" nació en 1940 como "Escuela Rural N° 21 de La Aguada", nombre que mantuvo por más de 40 años. A partir de 1981 pasó a llamarse "Escuela Básica G-173 La Aguada", nombre que mantuvo hasta 1992. Desde 1993 a la fecha, nuestra escuela se conoce como "Escuela Rural La Aguada".

En las actividades educacionales, el año 1986, se lleva a cabo el Proyecto de Innovación Curricular con talleres que apuntaron a: Pesca y Cultivos Acuícolas e Higiene, Nutrición y Conservación de Alimentos, destacando el taller científico, con una participación destacada a nivel local, regional y nacional en la ciudad de Valparaíso.

El año 2004, se postula un proyecto a la CONAMA, ganándolo a nivel regional y denominado: "Una escuela para la biodiversidad" la cual funciona con talleres integrados como por ej.: Jardín Botánico y plantas medicinales, Apicultura, Repostería y Conservación de Alimentos, Artesanía y Reciclaje. Con este proyecto se tuvo una destacada participación en la feria regional, en septiembre del año 2004, en Puerto Montt. Actualmente, se continúa con este proyecto educativo institucional, incorporando el taller de museología y a su vez se implementa el museo escolar Hugo Gunckel el año 2011.

La Escuela Rural La Aguada, es un establecimiento de dependencia municipal, el cual se encuentra ubicado a 2,5 km del centro urbano de la comuna de Corral, región de Los Ríos, en el sector de "La Aguada", donde más del 48% de su población se sustenta económicamente, en labores asociadas a la pesca artesanal.

Actualmente, en cuanto a otras informaciones el establecimiento desde el año 2019 a la fecha, ha manifestado una fluctuación y un bajo rendimiento académico en la prueba SIMCE, situándose por debajo de los 250 puntos. Por otra parte, es posible señalar, que colegio está inserto en el régimen de jornada escolar completa, donde destaca en su proyecto educativo, un sello ambientalista e inclusivo. En donde, se atiende a una totalidad de 189 estudiantes, desde el nivel parvulario a octavo año básico. Además, cuenta programa de integración escolar y equipo multidisciplinario el que asiste a 48 estudiantes con necesidades tanto de tipo transitorio, como permanente.

DISEÑO Y APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

El instrumento utilizado para la recogida de información corresponde a una encuesta, la que permite analizar cuantitativamente los datos de una determinada muestra o población. El cuestionario, está conformado por de 76 afirmaciones, las cuales se encuentran agrupadas en cuatro áreas, las que a su vez se sub dividen dimensiones correspondientes a cada una de las áreas. FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS, saber conocer (conceptual), el saber hacer (procedimental), y saber ser (actitudinal). El LIDERAZGO PEDAGÓGICO, el cual se encuentra orientado a establecer una dirección clara en cuanto a la visión del establecimiento. Así como, realizar cambios en su estructura, potenciando o desarrollando a los miembros y estableciendo los procedimientos de instrucción en el aula. La GESTIÓN CURRICULAR, la que incorpora procedimientos de gestión pedagógica, vinculada directamente con la enseñanza y el aprendizaje en el aula y el apoyo a los estudiantes. Y por último, la GESTIÓN DE RECURSOS la cual implica la optimización financiera de los recursos tanto materiales, humanos y de infraestructura.

El cuestionario, fue elaborado por el autor de esta investigación, en etapas las cuales incluían la recopilación de información, análisis y descripción de las sub dimensiones, cruce de información con instrumentos de apoyo a la elaboración de planes de mejoramiento educativo, material proporcionado por el ministerio de educación a los establecimientos y los estándares de la profesión docente. Al término de este proceso, se solicitó la validación del instrumento a un profesional de la educación con el grado de magister, 30 años de servicio en el sistema público y con 3 períodos de dirección en establecimientos educacionales, por medio del sistema de alta dirección pública.

La encuesta, fue aplicada individualmente durante el primer semestre del año a los docentes del establecimiento educacional quienes ejercen tanto en el nivel parvulario, como en el nivel básico. Sumando, un total de 6 profesores participantes del proceso de recolección de datos de un total de 10.

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

Instrucciones:

En el siguiente cuestionario, se presentarán una serie de enunciados relacionados con las prácticas establecidas en su establecimiento.

- Formación basada en competencias
- Liderazgo pedagógico
- Gestión curricular
- Gestión de recursos

Usted deberá marcar en cada cuadrícula a la derecha, el valor que considera el cual representa al nivel de calidad de cada práctica, de acuerdo a la realidad del contexto en que se encuentra inserto/a.

Escala evaluativa

En la siguiente escala, se explicitan los cuatro niveles de calidad en que puede estar ubicada una práctica.

Valor	Nivel de calidad
1	Las prácticas se observan como acciones incipientes y cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento.
2	Las prácticas en el quehacer incorporan un propósito que es explícito para todos los actores del establecimiento, pero no resultan sistemáticos.
3	La práctica en el quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educativo, con una sistematicidad y progresión secuencial en los procesos, lo que define una que es una práctica institucional o pedagógica
4	La práctica incorpora todos los elementos descritos, además de la evaluación y el mejoramiento permanente de sus procesos

ÁREA: FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

Dimensión: Saber Conocer

Prácticas	1	2	3	4
1. Los docentes comprenden los contenidos de la disciplina que enseñan.				
2. Los profesores comprenden los fundamentos, la estructura, conocimientos, habilidades, actitudes y la progresión del currículum de la disciplina que enseñan.				
3. Los docentes identifican las conexiones que se pueden establecer con otras disciplinas, para hacer el contenido comprensible y significativo para sus estudiantes.				
4. Los profesores Identifican las dificultades o errores más recurrentes de la disciplina que enseñan y saben cómo evitar interfieran con el aprendizaje.				
5. El docente conoce un repertorio de estrategias y recursos didácticos para conectar los objetivos de aprendizaje con las características y conocimientos previos de sus estudiantes.				
6. Los profesores conocen los principios del diseño universal de aprendizaje y aplican estrategias de diversificación de la enseñanza.				

Dimensión: Saber Hacer

Prácticas	1	2	3	4
1. Los docentes desafían a sus estudiantes promoviendo el desarrollo del pensamiento crítico, creativo y la metacognición, basándose en los conocimientos de la disciplina que enseña, para que aprendan de manera comprensiva y reflexiva.				

2. Los profesores utilizan estrategias, tales como formular preguntas para cuestionar y/o evaluar diversos argumentos y desafiar teorías existentes, para promover el pensamiento crítico en función de los objetivos de aprendizaje tanto disciplinares como transversales.				
3. Los profesores incorporan en su práctica diversas actividades que promueven la creación original en sus estudiantes, tales como producción artística, literaria, elaboración de proyectos, etc.				
4. Los docentes implementan estrategias de enseñanza que permitan a sus estudiantes conocer y practicar distintas estrategias de aprendizaje, identificar aquellas más apropiadas para distintas metas, e identificar y resolver problemas.				
5. Los docentes desarrollan espacios de interacción para la elaboración de juicios críticos, basados en la reflexión y uso del error.				
6. Los profesores entregan a sus estudiantes una retroalimentación descriptiva oportuna, en criterios e indicadores de evaluación, para que puedan definir estrategias que les permitan superar las brechas.				

Dimensión: Saber ser

Prácticas	1	2	3	4
1. Los profesores promueven relaciones de respeto, cercanía, honestidad y equidad en las interacciones dentro y fuera del aula.				
2. Los docentes establecen claramente las responsabilidades que sus estudiantes deben asumir respecto de su aprendizaje y proceso formativo.				
3. Los docentes reconocen y valoran la diversidad en cuanto a				

género, nacionalidad, cultura, religión, físicas y socioeconómicas, entre otras.				
4. Los profesores promueven estrategias para la resolución dialogada y pacífica de conflictos tanto en espacios presenciales como digitales.				
5. Los docentes promueven oportunidades para que sus estudiantes conozcan sus derechos y responsabilidades, participando de forma ética, responsable, tolerante y solidaria en la comunidad escolar				
6. Los profesores generan oportunidades para que sus estudiantes desarrollen actitudes y conductas de responsabilidad personal y social, orientadas al cuidado y preservación del medio ambiente y sus recursos.				

ÁREA: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Dimensión: Establecer dirección

Prácticas	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con un proyecto educativo actualizado, elaborado con la participación de todos los miembros de la comunidad educativa.				
2. El establecimiento elabora un plan de mejoramiento educativo, con la participación de todos los miembros de la comunidad educativa.				
3. El reglamento interno y protocolos del establecimiento es conocido por todos los miembros de la comunidad.				
4. El establecimiento promueve una cultura de altas expectativas por medio de acciones sistemáticas.				
5. El equipo directivo del establecimiento establece mecanismos claros de seguimiento para los resultados académicos,				

eficiencia interna y clima escolar.				
6. El director conduce la gestión pedagógica y formativa del establecimiento, define prioridades, coordina y promueve desafíos académicos a los docentes.				

Dimensión: Rediseñar la organización

Prácticas	1	2	3	4
1. El establecimiento desarrolla el sentido de pertenencia de los estudiantes de modo articulado al proyecto educativo institucional.				
2. El establecimiento promueve la participación de los distintos estamentos por medio del consejo escolar.				
3. El establecimiento recopila y sistematiza los resultados académicos y el índice de satisfacción de los padres, para la toma de decisiones en la gestión educativa.				
4. El Director del establecimiento lidera los procesos de mejora, orienta la identificación de problemas, coordina y delega funciones, establece ritmos y acuerdos mejora.				
5. El equipo directivo fortalece las prácticas exitosas, en establecimiento, comprometiendo a la comunidad educativa al cumplimiento de los objetivos formativos y académicos.				
6. El equipo directivo establece redes y alianzas estratégicas, que contribuyan al desarrollo de las motivaciones y capacidades de los docentes y de toda la comunidad educativa.				

Dimensión: Gestionar la instrucción

Prácticas	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con la planta docente requerida por				

la normativa para implementar los planes de estudios, metas y objetivos propuestos.				
2. El equipo técnico pedagógico organiza la distribución horaria de cada curso, en función de las metas de aprendizaje del establecimiento.				
3. El equipo directivo establece mecanismos de acompañamiento docente en el aula que incluyen observación de clases.				
4. El equipo técnico pedagógico cuenta con mecanismos, que resguardan que los docentes dispongan y ejecuten trabajo interdisciplinario, entre las diferentes asignaturas.				
5. El equipo técnico pedagógico supervisa y retroalimenta las evaluaciones, asegurando que los docentes dispongan del tiempo para su corrección.				
6. El equipo directivo y técnico pedagógico asegura la realización de las clases calendarizadas, evitando la interrupción y pérdida de clases, por la ausencia de un profesor.				

Dimensión: Desarrollar personas

Prácticas	1	2	3	4
1. El Director del establecimiento implementa entrevistas o instancias de dialogo y reflexión, con los docentes y profesionales asistentes de la educación para atender sus necesidades o requerimientos.				
2. El equipo directivo cuenta con mecanismos de reconocimiento a la labor educativa con todos los miembros dela comunidad.				
3. El establecimiento cuenta con mecanismos de desarrollo o formación personal, como talleres, tertulias, jornadas de reflexión para atender determinadas situaciones.				

4. El equipo directivo considera y atiende las necesidades personales de todos los miembros de la comunidad educativa reconociendo la riqueza de la diversidad como parte de cualquier grupo humano.				
5. El director promueve y gestiona instancias de esparcimiento y recreación entre los miembros de la comunidad educativa.				

ÁREA: GESTIÓN CURRICULAR

Dimensión: Gestión pedagógica

Prácticas	1	2	3	4
1. El equipo técnico pedagógico, cuenta con mecanismos de control y seguimiento de la cobertura curricular.				
2. El equipo técnico pedagógico resguarda la elaboración de planificaciones de clase, que explicitan los objetivos de aprendizaje a tratar, estrategias didácticas y evaluación de los aprendizajes.				
3. El equipo técnico pedagógico, retroalimenta las planificaciones docentes, resguardando la diversificación de la enseñanza en las clases para mejorar los aprendizajes.				
4. El equipo técnico pedagógico, retroalimenta los métodos evaluativos propuestos por los docentes, resguardando la existencia de diversas formas de expresión del aprendizaje.				
5. El equipo técnico pedagógico, cuenta con mecanismos de retroalimentación del desempeño docente, los cuales son claros y contribuyen a la mejora de las prácticas docentes.				
6. El equipo técnico pedagógico establece lineamientos generales claros, respecto a la didáctica y uso de recursos educativos disponibles.				

Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

Prácticas	1	2	3	4
1. Los docentes conocen a todos y cada uno de sus estudiantes, además de los diversos contextos en donde se desarrollan y/o habitan.				
2. Los profesores en el aula, promueven una cultura inclusiva y de altas expectativas.				
3. Los docentes utilizan recursos tecnológicos variados, en el desarrollo de las actividades en aula o para la presentación de nuevos contenidos.				
4. El establecimiento, cuenta con recursos que permiten desarrollar habilidades transversales o atractivas que permitan la manipulación o exploración. (invernaderos, laboratorios)				
5. Los docentes conocen y dominan los contenidos disciplinares de la asignatura que enseñan, transmitiéndolo con claridad y rigurosidad conceptual.				
6. Los profesores logran un trabajo optimizado, donde todos los estudiantes participan activamente de la clase.				

Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

Prácticas	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con mecanismos de evaluación y diagnóstico para, apoyar a los estudiantes que presenten necesidades emocionales o afectivas.				
2. El establecimiento cuenta con estrategias para apoyar y acompañar a los estudiantes presenten un alto nivel de ausentismo o riesgo de deserción escolar.				
3. El establecimiento, cuenta con mecanismos de identificación y apoyo para los estudiantes que presentan rezago escolar.				
4. El establecimiento, cuenta con mecanismos de identificación y				

apoyo para los estudiantes aventajados o con altas capacidades académicas.				
5. El establecimiento cuenta con un equipo multidisciplinario para atender las necesidades de estudiantes con NEE tanto de tipo Transitoria como permanente.				
6. El establecimiento cuenta con un plan vocacional para su paso a la educación media, el cual ofrece diferentes alternativas tanto dentro como fuera de la comuna.				

ÁREA: GESTIÓN DE RECURSOS

Dimensión: Gestión de recursos humanos

Prácticas	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con un mecanismo claro de recogida de información, para determinar las necesidades de perfeccionamiento docente.				
2. El establecimiento cuenta con instrumentos de evaluación de desempeño, que son claros y conocidos por los docentes y profesionales de la educación.				
3. El establecimiento retroalimenta oportunamente la evaluación de desempeño, existiendo claridad en caso de una desvinculación laboral.				
4. El establecimiento cuenta con métodos de incentivo y reconocimiento, que favorecen las condiciones laborales y el cumplimiento de objetivos				
5. El establecimiento cuenta con un ambiente laboral de respeto, con un liderazgo participativo en donde los docentes se				

sienten considerados y comprometidos profesionalmente.				
6. El establecimiento cuenta con un plan de respaldo o personal necesario, en caso de ausencias o licencias médicas, para evitar alterar el normal desarrollo de las actividades.				

Dimensión: Gestión de recursos financieros y administrativos

Prácticas	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con mecanismos de gestión que permiten un alto índice de matrícula anual.				
2. El establecimiento cuenta con mecanismos de control y seguimiento del ausentismo escolar logrando un alto nivel de asistencia a clases.				
3. El establecimiento cuenta con un presupuesto para gastos o contratación de profesionales del área de la educación especial.				
4. El establecimiento incorpora tanto a programas de apoyo gubernamental como privado los cuales contribuyan al desarrollo del PEI y PME.				
5. El establecimiento no presenta sanciones económicas de la superintendencia de educación, cumpliendo íntegramente con la actual normativa vigente.				
6. El establecimiento lleva orden y transparencia del control sus gastos e inversiones y rinde cuenta pública del uso de los recursos.				

Dimensión: Gestión de recursos educativos

Prácticas	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con un centro de recursos multimediales CRA, actualizado y de uso regular en el aprendizaje de los estudiantes.				

2. El establecimiento dispone de instalaciones pedagógicas lúdicas, como talleres, invernaderos, laboratorios etc. que contribuyen al aprendizaje de los estudiantes.				
3. El establecimiento cuenta con recursos tecnológicos y didácticos para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.				
4. El establecimiento cuenta con espacios recreativos/ artístico/culturales, donde los estudiantes puedan seguir aprendiendo en sus tiempos libres o de descanso.				
5. El establecimiento cuenta con un plan de inversión que permita adquirir nuevo equipamiento , recursos educativos etc.				

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

ÁREA: FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

Dimensión: Saber Conocer / Puntaje ideal 18 pts.								
Prácticas	D1	D2	D3	D4	D5	D6	TOTAL	NIVEL
1. Los docentes comprenden los contenidos de la disciplina que enseñan.	3	3	3	3	3	3	18	0
2. Los profesores comprenden los fundamentos, la estructura, conocimientos, habilidades, actitudes y la progresión del currículum de la disciplina que enseñan.	3	3	3	3	2	2	16	-2
3. Los docentes identifican las conexiones que se pueden establecer con otras disciplinas, para hacer el contenido comprensible y significativo para sus estudiantes.	2	3	3	4	2	2	16	-2
4. Los profesores Identifican las dificultades o errores más recurrentes de la disciplina que enseñan y saben cómo evitar interfieran con el aprendizaje.	2	3	2	3	3	2	15	-3
5. El docente conoce un repertorio de estrategias y recursos didácticos para conectar los objetivos de aprendizaje con las características y conocimientos previos de sus estudiantes.	2	3	2	3	3	2	15	-3
6. Los profesores conocen los principios del diseño universal de aprendizaje y aplican estrategias de diversificación de la enseñanza.	2	3	2	2	2	2	13	-5
Promedio del Área							16	-2

En relación a los datos obtenidos, es posible señalar que para la dimensión saber conocer, el promedio obtenido se encuentra 2 puntos por debajo del puntaje ideal.

Por otra parte, las principales dificultades se encuentran relacionadas con el conocimiento profundo de la asignatura, el repertorio de estrategias didácticas y el manejo de estrategias de diversificación de la enseñanza.

En menor medida, los docentes manifiestan dificultades para establecer relaciones interdisciplinarias de su asignatura y la progresión de los objetivos de aprendizaje.

Dimensión: Saber Hacer / Puntaje ideal 18 pts.								
Prácticas	D1	D2	D3	D4	D5	D6	TOTAL	NIVEL
1. Los docentes desafían a sus estudiantes promoviendo el desarrollo del pensamiento crítico, creativo y la metacognición, basándose en los conocimientos de la disciplina que enseña, para que aprendan de manera comprensiva y reflexiva.	2	3	2	3	2	2	14	-4
2. Los profesores utilizan estrategias, tales como formular preguntas para cuestionar y/o evaluar diversos argumentos y desafiar teorías existentes, para promover el pensamiento crítico en función de los objetivos de aprendizaje tanto disciplinares como transversales.	3	3	3	3	2	3	17	-1
3. Los profesores incorporan en su práctica diversas actividades que promueven la creación original en sus estudiantes, tales como producción artística, literaria, elaboración de proyectos, etc.	2	3	3	3	3	3	17	-1
4. Los docentes implementan estrategias de enseñanza que permitan a sus estudiantes conocer y practicar distintas estrategias de aprendizaje, identificar aquellas más apropiadas para distintas metas, e identificar y resolver problemas.	2	3	2	2	2	2	13	-5
5. Los docentes desarrollan espacios de interacción para la elaboración de juicios críticos, basados en la reflexión y uso del error.	2	2	3	2	2	2	13	-5
6. Los profesores entregan a sus estudiantes una retroalimentación descriptiva oportuna, en criterios e indicadores de evaluación, para que puedan definir estrategias que les permitan superar las brechas.	2	3	2	3	2	2	14	-4
Promedio del Área							14	-4

En relación a los datos obtenidos, es posible señalar que para la dimensión saber hacer, el promedio obtenido se encuentra 4 puntos por debajo del puntaje ideal.

Por otra parte, las principales dificultades se encuentran relacionadas con ofrecer a los estudiantes distintas estrategias de aprendizaje, el desarrollo del pensamiento crítico y la retroalimentación de los mecanismos de evaluación.

En menor medida, los docentes manifiestan dificultades para establecer oportunidades para el desarrollo de la argumentación además ofrecer oportunidades de creaciones originales.

Dimensión: Saber ser / Puntaje ideal 18 pts.								
Prácticas	D1	D2	D3	D4	D5	D6	TOTAL	NIVEL
1. Los profesores promueven relaciones de respeto, cercanía, honestidad y equidad en las interacciones dentro y fuera del aula.	4	4	3	4	4	3	22	4
2. Los docentes establecen claramente las responsabilidades que sus estudiantes deben asumir respecto de su aprendizaje y proceso formativo.	4	4	3	4	3	3	21	3
3. Los docentes reconocen y valoran la diversidad en cuanto a género, nacionalidad, cultura, religión, físicas y socioeconómicas, entre otras.	4	2	3	4	3	3	19	1
4. Los profesores promueven estrategias para la resolución dialogada y pacífica de conflictos tanto en espacios presenciales como digitales.	3	3	2	2	3	2	15	-3
5. Los docentes promueven oportunidades para que sus estudiantes conozcan sus derechos y responsabilidades, participando de forma ética, responsable, tolerante y solidaria en la comunidad escolar	3	3	3	2	3	3	17	-1
6. Los profesores generan oportunidades para que sus estudiantes desarrollen actitudes y conductas de responsabilidad personal y social, orientadas al cuidado y preservación del medio ambiente y sus recursos.	3	4	2	4	3	3	19	1
Promedio del Área							19	1

En relación a los datos obtenidos, es posible señalar que para la dimensión saber ser, el promedio obtenido se encuentra 1 puntos por encima del puntaje ideal.

Por otra parte, las principales dificultades se encuentran relacionadas con la de promover instancias para la resolución de conflictos.

En general, es posible señalar que esta área, se encuentra muy fortalecida en la institución educativa principalmente en el desarrollo de las relaciones de respeto entre los estudiantes.

ÁREA: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Dimensión: Establecer dirección / Puntaje ideal 18 pts.								
Prácticas	D1	D2	D3	D4	D5	D6	TOTAL	NIVEL
1. El establecimiento cuenta con un proyecto educativo actualizado, elaborado con la participación de todos los miembros de la comunidad educativa.	4	3	3	3	3	3	19	1
2. El establecimiento elabora un plan de mejoramiento educativo, con la participación de todos los miembros de la comunidad educativa.	3	3	3	3	3	3	18	0
3. El reglamento interno y protocolos del establecimiento es conocido por todos los miembros de la comunidad.	3	3	3	2	2	2	15	-3
4. El establecimiento promueve una cultura de altas expectativas por medio de acciones sistemáticas.	4	2	2	2	2	2	14	-4
5. El equipo directivo del establecimiento establece mecanismos claros de seguimiento para los resultados académicos, eficiencia interna y clima escolar.	3	2	3	2	3	2	15	-3
6. El director conduce la gestión pedagógica y formativa del establecimiento, define prioridades, coordina y promueve desafíos académicos a los docentes.	3	2	3	2	3	2	15	-3
Promedio del Área							16	-2

En relación a los datos obtenidos, es posible señalar que para la dimensión establecer dirección, el promedio obtenido se encuentra 2 puntos por debajo del puntaje ideal.

Por otra parte, las principales dificultades se encuentran relacionadas con la difusión del reglamento interno y los protocolos. Además, de mecanismos de seguimiento de la eficiencia interna y el rol directivo, en cuanto a la conducción pedagógica del establecimiento.

Sin embargo, existe una gran participación en el desarrollo y elaboración del proyecto educativo así como el plan de mejoramiento del establecimiento.

Dimensión: Rediseñar la organización / Puntaje ideal 18 pts								
Prácticas	D1	D2	D3	D4	D5	D6	TOTAL	NIVEL
1. El establecimiento desarrolla el sentido de pertenencia de los estudiantes de modo articulado al proyecto educativo institucional.	2	3	2	3	2	2	14	-4
2. El establecimiento promueve la participación de los distintos estamentos por medio del consejo escolar.	3	3	2	3	2	2	15	-3
3. El establecimiento recopila y sistematiza los resultados académicos y el índice de satisfacción de los padres, para la toma de decisiones en la gestión educativa.	2	3	3	2	2	2	14	-4
4. El Director del establecimiento lidera los procesos de mejora, orienta la identificación de problemas, coordina y delega funciones, establece ritmos y acuerdos mejora.	3	2	3	3	2	2	15	-3
5. El equipo directivo fortalece las prácticas exitosas, en establecimiento, comprometiendo a la comunidad educativa al cumplimiento de los objetivos formativos y académicos.	4	3	3	3	3	2	18	0
6. El equipo directivo establece redes y alianzas estratégicas, que contribuyan al desarrollo de las motivaciones y capacidades de los docentes y de toda la comunidad educativa.	4	3	2	2	2	2	15	-3
Promedio del Área							15	-3

En relación a los datos obtenidos, es posible señalar que para la dimensión rediseñar la organización, el promedio obtenido se encuentra 3 puntos por debajo del puntaje ideal. Por otra parte, esta área se ve muy disminuida debido a que casi la totalidad de los indicadores se encuentra por debajo del puntaje ideal. Puesto que denota sus principales dificultades en desarrollar el sentido de pertenencia, la participación del consejo escolar, el mejorar el nivel de satisfacción de los padres, el desarrollo de redes de apoyo y el liderazgo pedagógico del director en la identificación de problemas.

Dimensión: Gestionar la instrucción / Puntaje ideal 18 pts								
Prácticas	D1	D2	D3	D4	D5	D6	TOTAL	NIVEL
1. El establecimiento cuenta con la planta docente requerida por la normativa para implementar los planes de estudios, metas y objetivos propuestos.	3	4	2	4	4	3	20	2
2. El equipo técnico pedagógico organiza la distribución horaria de cada curso, en función de las metas de aprendizaje del establecimiento.	4	3	2	4	4	3	20	2
3. El equipo directivo establece mecanismos de acompañamiento docente en el aula que incluyen observación de clases.	3	3	2	2	2	2	14	-4
4. El equipo técnico pedagógico cuenta con mecanismos, que resguardan que los docentes dispongan y ejecuten trabajo interdisciplinario, entre las diferentes asignaturas.	2	2	3	1	3	2	13	-5
5. El equipo técnico pedagógico supervisa y retroalimenta las evaluaciones, asegurando que los docentes dispongan del tiempo para su corrección.	2	2	3	2	2	2	13	-5
6. El equipo directivo y técnico pedagógico asegura la realización de las clases calendarizadas, evitando la interrupción y pérdida de clases, por la ausencia de un profesor.	3	3	3	3	3	2	17	-1
Promedio del Área							16	-2

En relación a los datos obtenidos, es posible señalar que para la dimensión gestionar la instrucción, el promedio obtenido se encuentra 2 puntos por debajo del puntaje ideal.

Por otra parte, las principales dificultades se encuentran relacionadas con el acompañamiento docente, la retroalimentación de las evaluaciones por parte del equipo técnico y el desarrollo del trabajo interdisciplinario.

Sin embargo, se destaca que el establecimiento cuente con toda su planta docente y que la elaboración de las cargas horarias estén enfocadas en las metas de aprendizaje.

Dimensión: Desarrollar personas / Puntaje ideal 15 pts.								
Prácticas	D1	D2	D3	D4	D5	D6	TOTAL	NIVEL
1. El Director del establecimiento implementa entrevistas o instancias de dialogo y reflexión, con los docentes y profesionales asistentes de la educación para atender sus necesidades o requerimientos.	4	2	3	2	4	2	17	-1
2. El equipo directivo cuenta con mecanismos de reconocimiento a la labor educativa con todos los miembros dela comunidad.	3	2	3	1	3	2	14	-4
3. El establecimiento cuenta con mecanismos de desarrollo o formación personal, como talleres, tertulias, jornadas de reflexión para atender determinadas situaciones.	4	3	2	2	4	2	17	-1
4. El equipo directivo considera y atiende las necesidades personales de todos los miembros de la comunidad educativa reconociendo la riqueza de la diversidad como parte de cualquier grupo humano.	3	2	2	2	4	2	15	-3
5. El director promueve y gestiona instancias de esparcimiento y recreación entre los miembros de la comunidad educativa.	4	3	2	2	4	3	18	0
Promedio del Área							16	1

En relación a los datos obtenidos, es posible señalar que para la dimensión desarrollar personas, el promedio obtenido se encuentra 1 punto por encima del puntaje ideal.

Por otra parte, las principales dificultades se encuentran relacionadas con la existencia de mecanismos de reconocimiento a la labor docente, así como también el apoyo y la atención a las necesidades personales del personal docente.

En menor medida, los docentes manifiestan dificultades en el establecimiento para mantener actividades donde puedan compartir o desarrollo personal o individual de los profesores.

ÁREA: GESTIÓN CURRICULAR

Dimensión: Gestión pedagógica/ Puntaje ideal 18 pts.								
Prácticas	D1	D2	D3	D4	D5	D6	TOTAL	NIVEL
1. El equipo técnico pedagógico, cuenta con mecanismos de control y seguimiento de la cobertura curricular.	2	3	3	2	3	2	15	-3
2. El equipo técnico pedagógico resguarda la elaboración de planificaciones de clase, que explicitan los objetivos de aprendizaje a tratar, estrategias didácticas y evaluación de los aprendizajes.	3	3	3	2	3	3	17	-1
3. El equipo técnico pedagógico, retroalimenta las planificaciones docentes, resguardando la diversificación de la enseñanza en las clases para mejorar los aprendizajes.	2	3	2	2	3	2	14	-4
4. El equipo técnico pedagógico, retroalimenta los métodos evaluativos propuestos por los docentes, resguardando la existencia de diversas formas de expresión del aprendizaje.	2	3	4	2	2	2	15	-3
5. El equipo técnico pedagógico, cuenta con mecanismos de retroalimentación del desempeño docente, los cuales son claros y contribuyen a la mejora de las prácticas docentes.	3	3	3	1	2	2	14	-4
6. El equipo técnico pedagógico establece lineamientos generales claros, respecto a la didáctica y uso de recursos educativos disponibles.	3	3	3	2	3	2	16	-2
Promedio del Área							15	-3

En relación a los datos obtenidos, es posible señalar que para la dimensión gestión pedagógica, el promedio obtenido se encuentra 3 puntos por debajo del puntaje ideal siendo una de las áreas con mayores dificultades.

Por otra parte, las principales dificultades se encuentran relacionadas con el seguimiento sistemático de la cobertura curricular, la retroalimentación de las planificaciones, evaluaciones y desempeño docente por parte del equipo técnico pedagógico

En menor medida, los docentes manifiestan que existe poca claridad en la entrega de lineamientos respecto a la didáctica y el uso de recursos educativos.

Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula / Puntaje ideal 18 pts.								
Prácticas	D1	D2	D3	D4	D5	D6	TOTAL	NIVEL
1. Los docentes conocen a todos y cada uno de sus estudiantes, además de los diversos contextos en donde se desarrollan y/o habitan.	4	3	3	3	4	3	20	2
2. Los profesores en el aula, promueven una cultura inclusiva y de altas expectativas.	4	4	3	3	3	3	20	2
3. Los docentes utilizan recursos tecnológicos variados, en el desarrollo de las actividades en aula o para la presentación de nuevos contenidos.	3	3	3	2	3	2	16	-2
4. El establecimiento, cuenta con recursos que permiten desarrollar habilidades transversales o atractivas que permitan la manipulación o exploración. (invernaderos, laboratorios)	4	3	2	4	4	3	20	2
5. Los docentes conocen y dominan los contenidos disciplinares de la asignatura que enseñan, transmitiéndolo con claridad y rigurosidad conceptual.	4	3	4	2	3	3	19	1
6. Los profesores logran un trabajo optimizado, donde todos los estudiantes participan activamente de la clase.	2	3	2	2	3	2	14	-4
Promedio del Área							18	0

En relación a los datos obtenidos, es posible señalar que para la dimensión enseñanza y aprendizaje en el aula, el promedio obtenido se encuentra en el puntaje ideal, siendo un área bastante fortalecida.

Por otra parte, la principal dificultad se encuentra relacionada con la capacidad de lograr un trabajo optimizado en donde todos los estudiantes trabajen delicadamente

En general, es posible señalar que esta área las principales ventajas de los docentes se vinculan con la relación que mantienen con sus estudiantes, donde conocen sus realidades e intereses.

Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes / Puntaje ideal 18 pts.								
Prácticas	D1	D2	D3	D4	D5	D6	TOTAL	NIVEL
1. El establecimiento cuenta con mecanismos de evaluación y diagnóstico para, apoyar a los estudiantes que presenten necesidades emocionales o afectivas.	2	3	3	3	4	2	17	-1
2. El establecimiento cuenta con estrategias para apoyar y acompañar a los estudiantes presenten un alto nivel de ausentismo o riesgo de deserción escolar.	3	3	4	3	4	3	20	2
3. El establecimiento, cuenta con mecanismos de identificación y apoyo para los estudiantes que presentan rezago escolar.	3	3	3	2	4	2	17	-1
4. El establecimiento, cuenta con mecanismos de identificación y apoyo para los estudiantes aventajados o con altas capacidades académicas.	2	3	1	2	2	1	11	-7
5. El establecimiento cuenta con un equipo multidisciplinario para atender las necesidades de estudiantes con NEE tanto de tipo Transitoria como permanente.	4	4	2	4	4	4	22	4
6. El establecimiento cuenta con un plan vocacional para su paso a la educación media, el cual ofrece diferentes alternativas tanto dentro como fuera de la comuna.	1	2	2	1	2	1	9	-9
Promedio del Área							16	-2

En relación a los datos obtenidos, es posible señalar que para la dimensión apoyo al desarrollo de los estudiantes, el promedio obtenido se encuentra 2 puntos por debajo del puntaje ideal siendo una de las áreas con mayores dificultades en cuando a indicadores específicos.

Por otra parte, las mayores dificultades se encuentran relacionadas con la identificación y apoyo a los estudiantes destacados académicamente, así como también la existencia de un plan de apoyo vocacional.

En menor medida, los docentes manifiestan que existen dificultades para identificar a los estudiantes que manifiestan necesidades emocionales y de rezago escolar.

ÁREA: GESTIÓN DE RECURSOS

Dimensión: Gestión de recursos humanos/ Puntaje ideal 18 pts.								
Prácticas	D1	D2	D3	D4	D5	D6	TOTAL	NIVEL
1. El establecimiento cuenta con un mecanismo claro de recogida de información, para determinar las necesidades de perfeccionamiento docente.	2	3	2	2	3	2	14	-4
2. El establecimiento cuenta con instrumentos de evaluación de desempeño, que son claros y conocidos por los docentes y profesionales de la educación.	2	2	2	2	3	2	13	-5
3. El establecimiento retroalimenta oportunamente la evaluación de desempeño, existiendo claridad en caso de una desvinculación laboral.	2	2	3	2	1	1	11	-7
4. El establecimiento cuenta con métodos de incentivo y reconocimiento, que favorecen las condiciones laborales y el cumplimiento de objetivos	2	2	2	2	1	1	10	-8
5. El establecimiento cuenta con un ambiente laboral de respeto, con un liderazgo participativo en donde los docentes se sienten considerados y comprometidos profesionalmente.	4	3	4	3	4	3	21	3
6. El establecimiento cuenta con un plan de respaldo o personal necesario, en caso de ausencias o licencias médicas, para evitar alterar el normal desarrollo de las actividades.	2	3	3	4	3	2	17	-1
Promedio del Área							14	-4

En relación a los datos obtenidos, es posible señalar que para la dimensión gestión de recursos humanos, el promedio obtenido se encuentra 4 puntos por debajo del puntaje ideal, denotando significativas falencias.

Por otra parte, las principales dificultades se encuentran relacionadas con los mecanismos de incentivo, los mecanismos de evaluación del desempeño docente y su retroalimentación, además las necesidades de perfeccionamiento.

En menor medida, los docentes manifiestan dificultades para atender las necesidades de ausencia de profesores en el desarrollo de las actividades planificadas.

Dimensión: Gestión de recursos financieros y administrativos/ Puntaje ideal 18 pts.								
Prácticas	D1	D2	D3	D4	D5	D6	TOTAL	NIVEL
1. El establecimiento cuenta con mecanismos de gestión que permiten un alto índice de matrícula anual.	3	3	3	3	2	2	16	-2
2. El establecimiento cuenta con mecanismos de control y seguimiento del ausentismo escolar logrando un alto nivel de asistencia a clases.	4	3	3	2	2	2	16	-2
3. El establecimiento cuenta con un presupuesto para gastos o contratación de profesionales del área de la educación especial.	3	3	3	2	3	3	17	-1
4. El establecimiento incorpora tanto a programas de apoyo gubernamental como privado los cuales contribuyan al desarrollo del PEI y PME.	3	3	2	2	3	2	15	-3
5. El establecimiento no presenta sanciones económicas de la superintendencia de educación, cumpliendo íntegramente con la actual normativa vigente.	4	4	3	3	4	3	21	3
6. El establecimiento lleva orden y transparencia del control sus gastos e inversiones y rinde cuenta pública del uso de los recursos.	4	4	3	3	4	3	21	3
Promedio del Área							18	0

En relación a los datos obtenidos, es posible señalar que para la dimensión gestión de recursos financieros y administrativos, el promedio obtenido se encuentra a la par del puntaje ideal.

Por otra parte, las principales dificultades se encuentran relacionadas con establecer alianzas que permitan fortalecer el PEI.

En otro sentido, destaca que el establecimiento es transparente con el uso de los gastos y no presenta dificultades, relacionadas a sanciones económicas por parte de la superintendencia.

Dimensión: Gestión de recursos educativos/ Puntaje ideal 15 pts.								
Prácticas	D1	D2	D3	D4	D5	D6	TOTAL	NIVEL
1. El establecimiento cuenta con un centro de recursos multimediales CRA, actualizado y de uso regular en el aprendizaje de los estudiantes.	3	2	3	1	1	1	11	-4
2. El establecimiento dispone de instalaciones pedagógicas lúdicas, como talleres, invernaderos, laboratorios etc. que contribuyen al aprendizaje de los estudiantes.	4	2	3	3	4	3	19	4
3. El establecimiento cuenta con recursos tecnológicos y didácticos para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.	2	3	3	1	3	3	15	0
4. El establecimiento cuenta con espacios recreativos/ artístico/culturales, donde los estudiantes puedan seguir aprendiendo en sus tiempos libres o de descanso.	3	2	2	2	2	2	13	-2
5. El establecimiento cuenta con un plan de inversión que permita adquirir nuevo equipamiento , recursos educativos etc.	3	3	3	3	3	3	18	3
Promedio del Área							15	0

En relación a los datos obtenidos, es posible señalar que para la dimensión gestión de recursos educativos, el promedio obtenido se encuentra alineado al puntaje ideal siendo una de las áreas bastante fortalecidas.

Por otra parte, las principales dificultades se encuentran relacionadas con la actualización y uso de la biblioteca CRA, ya que no es utilizada regularmente como recurso para el aprendizaje de los estudiantes.

En menor medida, los docentes manifiestan que no existen espacios culturales en el establecimiento que sirvan para la recreación de los estudiantes.

PROPUESTAS DE MEJORA

ÁREA: FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Fortalecer la formación integral de la planta docente en relación al curriculum, estrategias didácticas y mediación.	Autoperfeccionamiento docente en donde los consejos de profesores, se realicen GPT de trabajo colaborativo, en donde se expongan distintas corrientes o enfoques tanto pedagógicos como didácticos. (DUA, Singapur, etc.)	Equipo directivo y docentes de asignatura
	Planificación de evaluaciones, por medio de tablas de especificaciones o instrumentos de evaluación previamente elaborados deberán de ser revisados con anterioridad con los estudiantes de modo que tengan claridad de los indicadores evaluativos a considerar en cada una de las evaluaciones tanto sumativas como formativas	Equipo técnico y docentes de asignatura
	Semanalmente, en la asignatura de orientación incorporar a la práctica, un juego de roles orientado al arbitraje y la resolución de conflictos. Donde los estudiantes, propongan de una serie de temas que permitan reflexionar sobre las formas de llegar a una solución ante un determinado problema obviamente con el foco en resolución pacífica de conflictos y el pensamiento crítico.	Convivencia escolar y equipo directivo

ÁREA: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Potenciar el liderazgo pedagógico del establecimiento mejorando la conducción de los procesos de acompañamiento, participación de la comunidad	Actualización y difusión efectiva de planes, reglamentos y protocolos, por medio de jornadas de reflexión institucional con la comunidad educativa. Además de establecer lugares estratégicos donde se expongan flujogramas de funcionamiento o actuación.	Equipo directivo
	Diagnóstico institucional de seguimiento, en donde el equipo directivo pueda hacer seguimiento a las estrategias de mejora implementada, realizando entrevistas o plenarios en donde se retroalimente el impacto de las mismas e periodos bimensuales de modo que sea sistemático	Director
	Mejorar la práctica interdisciplinaria por medio de proyectos ABP que vinculen a lo menos 3 asignaturas, las cuales permitan establecer lineamientos y objetivos comunes. Lo que contribuye a la dirección y profundización de los objetivos y el curriculum transversal	Equipo técnico
	Acompañamiento docente, por medio de la elaboración de una pauta de diseño de clase y de evaluación del desempeño docente. La cual deberá ser consensuada con la planta docente a modo de establecer lineamientos y acuerdos para asegurar el cumplimiento de las mismas	Director y equipo técnico

ÁREA: GESTIÓN CURRICULAR

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
	Mecanismo de seguimiento de la cobertura curricular por medio de una matriz o carta Gantt que será cotejada con la planificación docente. La que permitirá triangula la información con los leccionarios de clase.	Equipo técnico
Desarrollar la gestión del curriculum en el establecimiento, mejorando los mecanismos de seguimiento y de cumplimiento de los	Retroalimentación de planificaciones y evaluaciones. Se dispondrán horarios especiales para la reflexión y el análisis de las evaluaciones docentes donde se incorporen tablas de especificaciones para mejorar la confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados	Equipo técnico
objetivos de aprendizaje de los estudiantes que presentan rezago o altas capacidades académicas.	Seguimiento a estudiantes, para determinar el nivel académico de los estudiantes para poder estrategias de apoyo a estos estudiantes. En este sentido, se sugiere incorporar al establecimiento la estrategia de agrupamientos flexibles, ya que permite atender todas las necesidades educativas y las diferencias individuales de los estudiantes	Director y Equipo técnico

ÁREA: GESTIÓN DE RECURSOS

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Mejorar el uso de los espacios del establecimiento destinados a la mejora de los aprendizajes	Establecer un diagnóstico de los recursos disponibles como el CRA o espacios culturales dentro del establecimiento. De modo de establecer un plan que permita utilizar fondos de inversión como FAEP. Y mejorar tabto la infraestructura como los recursos educativos del establecimiento.	Director y Equipo técnico

CONCLUSIÓN

El presente trabajo de aplicación permitió desarrollar habilidades aprendidas del enfoque por competencias, integrando el curriculum y vincularlo con la gestión institucional. Lo que permite, la mejora continua de los procesos de enseñanza y aprendizaje de los docentes y estudiantes. Esta vinculación intencionada, logra desarrollar en las instituciones educativas mecanismos de control, seguimiento, y participación. Elemento fundamentales para el desarrollo de comunidades educativas exitosas y más aún cuando presentan altos índices de vulnerabilidad social.

BIBLIOGRAFÍA

- Bolívar Botía, A. (2010). ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? Revisión de la investigación y propuesta.
- Clares, P. M., & Samanes, B. E. (2009). Formación basada en competencias. *Revista de investigación educativa*, 27(1), 125-147.
- Espinoza Freire, E. E., & Campuzano Vásquez, J. A. (2019). La formación por competencias de los docentes de educación básica y media. *Conrado*, 15(67), 250-258.
- Gajardo, J., & Ulloa, J. (2016). Liderazgo pedagógico, conceptos y tensiones. *ÍNDICE*, 72.
- Hernández Sampieri R., Fernández Collado C. & Baptista Lucio P. (1997) *Metodología de la investigación*. Mc graw-hill.
- Mendoza, N. J. A. (2019). Gestión curricular desde la visión del docente como constructor de currículo. *Red de Investigación Educativa*, 11(1), 9-22.
- Pedraja-Rejas, L., Rodríguez-Ponce, E., & Villarroel González, C. (2012). Los estilos de liderazgo y la gestión de recursos humanos: una reflexión acerca del impacto sobre el desempeño de los estudiantes en la educación media. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 20(3), 376-385.
- Rubilar, F. C. (2005). Gestión curricular: una nueva mirada sobre el currículum y la institución educativa. *Horizontes educacionales*, (10), 13-25.
- Tobón, S. (2007). Aspectos básicos en la formación basada en competencias. *I+ T+ C- Research, Technology and Science*, 1(1).

ANEXOS



**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 Rural La Aguada, de la comuna de corral, región de Los Ríos.

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) 						✓
<ul style="list-style-type: none"> Las opciones de respuesta son adecuadas 						✓
<ul style="list-style-type: none"> Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico 						✓
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. 						✓

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

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

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:	
Motivos por los que se considera adecuado	<i>es pertinente en relación a las áreas evaluadas.</i>
Motivos por los que se considera no adecuado	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

Identificación del experto

Nombre y apellidos	María Bersabé Ávila Sandoval
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Directora de establecimiento Magister en Educación, Mención en gestión Ambiental
e-mail	Mariavilasandoval@gmail.com
Fecha de la validación (día, mes y año):	12/06/2023

