



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Trabajo final Para obtener el grado de Magister Profesional en Educación
Mención Curriculum y Evaluación Basado en Competencias

**DIAGNOSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS AREAS DE LA
FORMACION BASADA EN COMPETENCIAS, EL LIDERAZGO PEDAGOGICO,
LA GESTION CURRICULAR Y LA GESTION DE RECURSOS DE LA ESCUELA
F-94 NICOLÁS PÉREZ CÁRDENAS, DE LA COMUNA DE COLLIPULLI.
REGION DE LA ARAUCANIA.**

Nombre de la candidata a magister: Gabriela Hueche Pérez

Nombre tutor guía: Marlenis Martínez :

Nombre tutor metodológico: Rocío Riffo San Martín

Fecha de entrega: 08 Enero 2023

INDICE

1.- Resumen.....	03
2.-Introducción.....	. 04
3.-Marco teórico.....	05
4.-Marco contextual.....	15
5.-Diseño y aplicación del instrumento.....	17
6.- Análisis de resultados	32
7.- Propuestas de mejora.....	33
8.- Conclusión35
9.-Bibliografía.....	36

RESUMEN

La escuela F- 94 Nicolás Pérez Cárdenas, de la comuna de Collipulli, tiene aproximadamente un 60% de estudiantes que se consideran de la cultura mapuche. Con ese porcentaje de estudiantes, el establecimiento esta en categoría de escuela intercultural, por lo tanto debe impartir la asignatura de L. indígena.

Dentro de los desafíos que tiene un establecimiento intercultural está el de tener al menos 6% estudiantes hablantes, desafío que se vuelve cuesta arriba considerando que los estudiantes que llegan al establecimiento tienen nulo conocimiento de la lengua indígena. La labor del docente de Mapudungun se torna compleja, está la presión del cumplimiento de metas, las pocas horas por curso, el trabajo aislado, es por eso que se vuelve interesante "Conocer como adquiere las competencias básicas para enseñar la asignatura mencionada".

Con esta investigación no se pretende cuestionar al docente (se está muy lejos de eso) más bien apunta a averiguar cómo fortalecen los docentes sus competencias cuando en el establecimiento ya no existe el trabajo colaborativo, cada profesor es una isla con su asignatura.

OBJETIVO Identificar los procesos de construcción de la adquisición y desarrollo competencias básicas para la enseñanza de L. indígena.

METODOLOGIA.

Se entrevisto a docente de Lengua Indígena, dos docentes voluntarias y educador tradicional. Respondieron a una lista de cotejo que consultaba sobre frecuencias del trabajo colaborativo y si consideraban que esta actividad era relevante para su buen desempeño profesional.

Docente de L. Indígena solicito una visita al aula de parte nuestra, con el objetivo de que le retroalimentaran su desempeño. Se fijo una fecha y elaboración de los criterios.

RESULTADOS

-Dan a conocer que no existe trabajo colaborativo entre docentes de asignaturas.

-Lo consideran como una herramienta necesaria para articular las habilidades entre asignaturas.

-Es una actividad necesaria para lograr aprendizaje en los estudiantes.

PROPUESTAS DE MEJORAS

Fortalecer competencias profesionales
Articular con otros profesores de asignaturas
Asistir a capacitaciones del MINEDUC con el educador tradicional
Participar en talleres comunales.

INTRODUCCIÓN

La siguiente investigación tiene como objetivo lograr el grado de Magister en educación Mención currículo y evaluación.

El tema que se aborda nace de algunas falencias en nuestro establecimiento, una de ellas es que no se hace un trabajo de articulación entre docentes, desde el año 2021, una de las explicaciones podría estar centrada en que no existe un trabajo supervisado o guiado desde la unidad técnica y las horas que debiesen estar destinadas al trabajo colaborativo, se destinan a dar cumplimiento a actividades emergentes.

En una conversación entre un grupo muy reducido de docentes se aborda este tema, para cumplir metas tanto como docentes, como la meta institucional (exigen un 6% de estudiantes hablantes) . se necesita un trabajo más articulado, sobretodo en la asignatura de L. Indígena donde todos los docentes podrían apoyar en sus clases, por ejemplo con el saludo en Mapudungun, contar cantidades. Como escuela intercultural todos deberían compartir algunos conocimientos aunque sean los más básicos.

En esta conversación nace la pregunta ¿Cómo un docente va adquiriendo las competencias básicas para enseñar la asignatura? Esto va mas allá de las capacitaciones o soluciones externas, si no a darse cuenta de las propias falencias y buscar soluciones internas.

¿Por qué promover el trabajo colaborativo entre profesores?

Promover prácticas colaborativas entre profesoras y profesores tiene una serie de ventajas. Dentro de estas, destacan las siguientes:

1. Aumenta las probabilidades de encontrar soluciones frente a los desafíos del aula Las experiencias de aula son complejas y están marcadas por contingencias que muchas veces los docentes intentan resolver de manera individual. Sin embargo, cuando estas situaciones se abordan de forma colaborativa, aumentan las probabilidades de encontrar más y mejores soluciones para favorecer los aprendizajes de los estudiantes (Valliant, 2016).
2. En el trabajo colaborativo ocurre un proceso de co-construcción del conocimiento, en donde los saberes y experiencias de los docentes se retroalimentan, discuten y reformulan, generando nuevas propuestas para la

mejora. Al ser propuestas validadas por el colectivo, los profesores sienten más seguridad de implementarlas en el aula, favoreciendo así, la innovación de sus prácticas pedagógicas.

MARCO TEORICO

Según la literatura podemos encontrar diferentes conceptos sobre competencia, las cuales coinciden en muchos aspectos, pero no se puede desconocer que existen diferencias, esto se da, por las teorías Psicológicas que la sustentan. Según lo indagado en la temática de las competencias existen diferentes conceptos, todo depende de los ámbitos, por ejemplo, las competencias mas mencionadas son las legales, laborales y también las de negocios.

Como docentes y muy a pesar de que en estos momentos en el establecimiento estos temas, como el de las competencias, por diversas situaciones no se han abordando, nos interesa como docentes centrar las definiciones con el ámbito de educación. El establecimiento educacional por muy pequeño que sea, tiene dentro de sus funciones contribuir al desarrollo integral del ser humano y además debe formar personas con la posibilidad de insertarse en la vida laboral.

Las competencias determinan capacidades a adquirir en tres ámbitos: conocimiento (dominar y diferencias conceptos, teorías, modelos y métodos), ejecución (saber ejecutar en la practica un tratamiento, saber desarrollar un plan, saber presentar un informe) y actitud (tener una actitud ética, dominar habilidades sociales, etc.) Es decir, ser competente requiere también saber hacer o explicar ciertos instrumentos o procedimientos y requiere, por último, adoptar un estilo concreto de actuación, unos compromisos personales con ciertos valores y actitudes hacia el trabajo Cabero (2005)

Algunos estudios sugieren tres tipos de competencias, ellas son:

- Competencias transversales o genéricas: aquellas que no son específicas de la profesión docente, pero que el docente debería adquirir.

- Competencias específicas docentes: aquellas que si son específicas de la profesión docente, maestros, con independencia de la especialidad o perfil que se trate.

- Competencias especializadas: aquellas que reúnen un doble grado de especificidad en la profesión docente, además de las específicas del docente, existe un catálogo diferenciado por cada especialidad. Las específicas para todas las áreas de educación infantil son: conocimientos disciplinares (saber), conocimientos profesionales (saber hacer) y competencias académicas (Id., pp. 94).

En esta clasificación se destacan la importancia del lenguaje, el desarrollo de habilidades, técnicas y procedimientos para saber hacer cosas; así como la globalización de elementos, la observación y la comunicación desde una perspectiva psicológica para el alumnado de Educación Infantil y el profesorado que les atiende. Se dividen en lo que han de saber, lo que han de realizar y lo que han de dominar.

Este enfoque permite reflexionar sobre las diferentes situaciones que se deben mejorar en la escuela, se ha vuelto a dar énfasis a la enseñanza, al aprendizaje. Por ejemplo docentes comentan de experiencias exitosas en las aulas, finalmente siempre son abordadas desde la condescendencia con su práctica, con la planificación, quizás se deberían exhibir las evaluaciones, donde los propios estudiantes den cuenta del aprendizaje.

Los docentes deben orientar su labor con una meta clara en la clase, con estrategias que contemple la diversidad en el aula. Por esta razón el enfoque de

competencias tiene una serie de importantes contribuciones a la educación, como son:

- 1) énfasis en la gestión de la calidad del aprendizaje y de la docencia;
- 2) formación orientada al desempeño idóneo mediante la integración del conocer, con el ser y el hacer;
- 3) estructuración de los programas de formación acorde con el estudio.

Una perspectiva cognitivista donde el sujeto puede elegir y movilizar sus recursos personales, de redes (datos, teorías, especialistas, entre otros) y realizar con estos una atribución contextualizada en un espacio, tiempo y sustentado en una relación para la transferencia de esas capacidades en la resolución de problemas (CANO, 2008).

Esto no significa simplemente el hecho de saber actuar. Como ha sido planteado por diversas concepciones (PERRENOUD, 2004; LASNIER, 2000; FERNÁNDEZ, 2005; 2010; LE BOTERF, 2005; TEJADA; RUÍZ, 2016),

el ser competente significa tener la capacidad de disponer de un equipamiento educativo profesional y los recursos adecuados para desarrollar una actividad en forma eficaz (TEJADA, 2011; TEJADA; RUÍZ, 2016).

Para ello, es necesario no reducir las competencias a la suma de los factores tridimensionales de la educación, más bien, es analizarlas como un conjunto integrado que interactúa entre sí y que no puede estar aislado, ya que dependen de un contexto específico y de factores personales para lograr un desarrollo apropiado en el ámbito que se desea transferir.

Las competencias solo pueden ser definidas y analizadas en la acción (TEJADA; RUÍZ, 2016; GARCÍA et al., 2008; CANO, 2008; DE MIGUEL, 2005; PERRENOUD, 2004).

La competencia reside en la capacidad de movilizar los recursos intelectuales, contextuales, personales y materiales para enfrentar un problema determinado que va más allá del poseer, más bien aduce la necesidad de ser capaz de transferir o movilizar dichos recursos para resolver la situación contextual.

Las competencias adquieren sentido en la acción y práctica a partir de la experiencia. La reflexión es esencial para no replicar mecánicamente una actuación dada a partir de un contexto particular. Esto implica una reflexión sobre la misma práctica en el sentido de fortalecer, corregir y retroalimentar individual y colectivamente a modo de aprendizajes la movilización y transferencias de recursos orientados a la solución y mejora continua del problema o situación enfrentada.

La evaluación por competencias:

Actualmente la evaluación por competencias es considerada como un proceso donde los estudiantes entregan información sobre su aprendizaje (desarrollo de actividades) y reflexión sobre el progreso o dificultades, según los resultados obtenidos.

PRINCIPIOS DE LA EVALUACIÓN El proceso de evaluación debe llevarse a cabo sobre la base de tres principios fundamentales:

- Principio de calidad. “Mejorar lo que somos y lo que hacemos cada día.”
- Principio de equidad. “Valorar a cada uno de acuerdo con sus capacidades, compromiso y desempeños, dando a cada uno lo que equitativamente corresponde”
- .-Principio de legalidad. “El cumplimiento de la normatividad establecida por los entes reguladores es parte esencial de la evaluación”.

CARACTERISTICAS DE LA EVALUACIÓN EDUCATIVA

PERMANENTE: Es en todo momento, al inicio, en el desarrollo al finalizar

INTEGRAL: Considera todos los aspectos o habilidades con las que cuenta el estudiante.

FORMATIVA: El estudiante esta en conocimiento de que es lo él debe lograr, que debe mejorar, puede lograr un aprendizaje de meta cognición conocerse cuando está aprendiendo y como esta aprendiendo.

SISTÉMICA: Organizada con base en principios pedagógicos y que guarde relación con los fines y objetivos en la educación, los contenidos, los métodos.

FLEXIBLE: Que tenga en cuenta los ritmos de desarrollo del estudiante en sus diferentes aspectos, intereses, capacidades, limitaciones en general su situación concreta.

INTERPRETATIVA: Comprender el significado de los procesos y los resultados de la formación del estudiante.

ACUMULATIVA: Exige el registro continuo de las observaciones y avances propios del estudiante.

PARTICIPATIVA: A través de la autoevaluación y de la co-evaluación, el estudiante y el grupo en general analizan y valoran el proceso.

LIDERAZGO PEDAGOGICO

El establecimiento Nicolás Pérez Cárdenas desde el año 2018 hasta el 2020 tuvo un liderazgo de innovación pedagógica, se invito al cuerpo docente a trabajar en equipo, se logro convertir las reuniones técnicos pedagógicas en un momento emocionante de aprendizaje. El director de ese entonces, asesorado por una

universidad de la región, logro la transformación de las prácticas pedagógicas que se replicaban en el aula.

La dirección actual del establecimiento debe adaptarse a las condiciones sociales del contexto, de las familias y de la comunidad educativa. En este sentido, se espera que los nuevos líderes, deben en la práctica ser percibidos como agentes de cambio, como actores que logran conectar y articular el sistema, con foco en el desarrollo y aprendizaje que necesitan logran los estudiantes, según su contexto y condición, generando las condiciones para lograrlos (Fullan, 2014).

Se espera que la educación, por ser un proceso dinámico, se adapte a las transformaciones sociales, económicas y culturales que el futuro impone y al mismo tiempo se anticipe a dichos cambios a fin de promover innovaciones que permitan entregar conocimientos y habilidades conectadas a nuevos desafíos. El liderazgo sigue esta tendencia, evolucionando en el tiempo, respondiendo a lo valorado por cada sociedad, así como proponiendo cambios en un momento determinado de su historia (Grint, 2011).

Se espera que los nuevos líderes, deben en la práctica ser percibidos como agentes de cambio, como actores que logran conectar y articular el sistema, con foco en el desarrollo y aprendizaje que necesitan logran los estudiantes, según su contexto y condición, generando las condiciones para lograrlos (Fullan, 2014).

En la medida en que el liderazgo del profesorado amplía la capacidad del centro escolar más allá del director, su función debe contribuir a crear las condiciones y capacidad para que cada uno de los profesores llegue a ser líder". Se trata de un proceso de producción social, donde participan tanto los líderes como sus seguidores. Entonces lo relevante no es el líder si no el liderazgo, es decir, la capacidad de un grupo de personas de trabajar en equipo, motivando e influyendo para promover un cambio. Fullan (1993:127)

Los equipos directivos en todos los niveles tienen así un desafío de liderazgo exigente (Fullan y Quinn, 2015; OCDE, 2013):

- Desarrollar un pensamiento sistémico que le permita una comprensión coherente del sistema educativo.
- Generar entornos de aprendizaje innovadores.
- Estar socialmente conectado a través de la generación de comunidades de aprendizaje.
- Reconocer y promocionar nuevos liderazgos (incluso no formales), generando una mayor distribución del liderazgo.

Por lo que se expone anteriormente, la gestión pedagógica de los establecimientos educacionales debe centrarse en tender un puente en las formas de pensar que poseen los grupos de una escuela. Cada organización es producto de cómo sus miembros piensan e interactúan, requieren de liderazgo y de dinámicas de trabajo colaborativo.

GESTION CURRICULAR

Conocemos como gestión curricular un modelo pedagógico por objetivos, de modo que en cada asignatura disciplinar el profesorado tiene un listado de objetivos de aprendizaje (OA priorizados) que desarrollar con su alumnado, objetivo de la clase, criterios de evaluación, indicadores de evaluación. La **gestión curricular** está encargada de la definición de procesos y prácticas educativas que realizan diversos actores en torno a un currículo en una institución de formación con el fin de promover ambientes de reflexión, construcción y mejoramiento del mismo (González, 2015; Morales Martínez et al., 2017).

Los docentes de aula, según distribución horaria deben reunirse para diseñar las actividades del aula, no obstante esta situación no se pudo llevar a cabo durante

el año 2022, la razón, los docentes estaban siempre atendiendo situaciones emergentes. El trabajo colaborativo PIE, fue la instancia de reunirse, diseñar las clases. Desafortunadamente, la asignatura de L. Indígena no pertenece al trabajo colaborativo del Programa de Integración.

El equipo directivo. Recién en su segundo año, está sujeto a una serie de desafíos que deben abordar con estrategias nuevas, la dirección del establecimiento y los docentes, esto con la finalidad de fortalecer la preparación de la enseñanza (el diseño), el ambiente para el aprendizaje, el uso de metodologías que incluyan a todos los estudiantes (estrategias DUA) controlar los tiempos y muy importante la evaluación de los aprendizajes.

Para que se obtengan logros educativos, un factor clave para el aprendizaje es la organización y conducción de las instancias de trabajo cooperativo profesional, tales como: el consejo de profesores, las horas de reflexión pedagógica.

Los temas centrales tienen que estar focalizados en el mejoramiento de la enseñanza, en la apropiación y transferencia de las didácticas y estrategias metodológicas aportadas a los docentes en las distintas actividades de formación y en la evaluación del aprendizaje, todas ellas incluidas en la gestión curricular y pedagógica del establecimiento educacional.

GESTION DE RECURSOS

La obtención de recursos se refiere a los procesos de obtención, distribución y articulación de recursos humanos, financieros y materiales necesarios para alcanzar las metas de aprendizajes y desarrollo de propuestas por el establecimiento. La gestión de personas considera las acciones destinadas a la implementación de estrategias de mejoramiento de recursos humanos, desarrollo del trabajo en equipo y la generación de un adecuado ambiente. A si como también la gestión de recursos materiales y financieros hace referencia a la

obtención de recursos y su adecuada administración a fin de potenciar las actividades de enseñanza, los resultados institucionales y los aprendizajes de calidad para todos los estudiantes.

- El director y el equipo directivo administran y organizan los recursos del establecimiento en función de su proyecto educativo institucional y de los resultados de aprendizajes de los estudiantes.
- El director y su equipo directivo administran el personal para aumentar la efectividad del establecimiento educativo.

INSTRUMENTOS DE EVALUACION

Entendemos por instrumentos de evaluación educativa a toda técnica que sirva para evaluar los procesos de enseñanza, la calidad de los aprendizajes de los estudiantes y su desempeño. Así, es posible identificar aspectos que necesitan ser mejorados específicamente en el alumnado, analizar las causas de los aprendizajes no logrados y tomar decisiones en el momento adecuado.

La evaluación formativa se centra en la recolección, sistematización y análisis de la información obtenida de diversas fuentes, con la finalidad de mejorar el aprendizaje de los alumnos y la intervención docente. La evaluación no puede depender de una sola técnica o instrumento porque de esta forma solo se estaría evaluando un único tipo de conocimiento, habilidad, actitud o valor de manera desintegrada. A continuación veremos algunos instrumentos de evaluación educativa, tanto observacionales como estandarizado y escrito, que pueden ser útiles en el ámbito educativo.

1.- Guía e observación

2.- Registro anecdótico

3.-Escala de actitudes

4.- Cuaderno de clases

5.- Exámenes

.6- Cuestionarios

Existen algunos principios que deben guiar todo proceso de evaluación de competencias, se detallan a continuación.

Validez: debe existir una clara correlación entre los resultados de la evaluación y los resultados esperados en situaciones laborales reales, es decir, los estándares.

Confiabilidad: producir resultados consistentes en aplicaciones a personas y contextos diversos, en momentos diferentes.

Accesibilidad: facilitar el acceso a cualquier persona que pueda ser capaz de demostrar el desarrollo de la competencia. Equidad: evitar cualquier práctica discriminatoria.

Flexibilidad: adaptarse a diferentes modalidades de formación y a las necesidades de los candidatos a la evaluación.

MARCO CONTEXTUAL.

La Establecimiento Educacional Municipal Nicolás Pérez Cárdenas, tiene un anclaje geográfico en un medio rural dominante, con un núcleo de población no muy pequeño considerando la infraestructura de la escuela.

Las aulas multigrado desde Pre kínder a sexto año son el referente de la idiosincrasia de este tipo de Escuelas de al menos de esta comuna Collipulli. Las aulas combinadas acogen a grupos heterogéneos, numerosos, que hace que la práctica de la enseñanza sea compleja.

La escuela Nicolás Pérez Cárdenas F-94 se ubica en la comuna de Collipulli específicamente en Villa Esperanza que está en el límite de la región de la Araucanía y región del Bio- Bio. La escuela, es rural y cuenta con una matrícula de aproximadamente 147 estudiantes, un 70 % de ellos se identifican parte de la cultura mapuche. Los niños y niñas llegan en furgón escolar al establecimiento, se levantan muy temprano para esperar su movilización. Se hace el comentario porque en las dos primeras horas de clases aun están somnolientos y sin haber desayunado.

La escuela el año 2012 sufrió un incendio donde se quemaron salas de clases, las que fueron remplazadas por dos container que se ocupan actualmente, uno para séptimo año y el otro para octavo año.

Los cursos son combinados desde NT1 hasta 6° año básico, 7° y 8° año cada uno tiene su curso. Desde el año 2012 la fecha, la escuela no cuenta con espacios físicos adecuados para desarrollar de manera optima las actividades pedagógicas.

El establecimiento educacional tiene una dotación de 14 profesores (as) incluye docentes directivos: Director, Jefa UTP y encargado de convivencia escolar, 6 asistentes de la educación, dos señoritas técnico en educación diferencial.

El año 2021 asume nuevo director, jefa de UTP y encargado de convivencia. Actualmente están enfocados en revertir la actual evaluación en que se encuentra nuestra escuela, es una escuela intervenida en categoría insuficiente desde el año 2017, el año 2018 hasta el año 2020 asume una nueva dirección para que fue prioridad capacitar al cuerpo docente en una nueva metodología basada en el aprendizaje no en la enseñanza, donde cobraba relevancia los intereses de los estudiantes, elegían su propia forma de evaluación basándose en sus habilidades, etc

El año 2021 nuevamente hubo cambio de dirección, actualmente se ha perdido todo lo positivo de capacitarnos de seguir potenciando y desarrollando las competencias de cada uno (a). Las esperanzas están puestas en año 2023 donde se puedan revertir las falencias, lo principal es que existe consciencia sobre ellas

APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

Análisis de las áreas de proceso

1. Área de gestión del currículum

1.1. 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.		X		
2. El equipo técnico pedagógico organiza la asignación de los profesores y el horario de cada curso, privilegiando criterios pedagógicos (como distribución equilibrada de los tiempos de cada asignatura en la semana, experticia de los docentes, entre otros)		X		
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.		X		
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.		X		
5. El equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de la cobertura curricular.		X		
6. El equipo técnico pedagógico propone y acuerda lineamientos metodológicos generales, estrategias didácticas (como método de enseñanza y evaluación, políticas de tareas, entre otros) y formas de uso de recursos educativos para potenciar el aprendizaje en los estudiantes.		X		
7. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes cuenten con planificaciones de las clases, las que explicitan los objetivos de aprendizaje a tratar, estrategias didácticas propuestas y evaluación del logro de los aprendizajes.		X		
8. El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido.	X			

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

organización y uso.				
---------------------	--	--	--	--

1.2. 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.			X	
2. Los profesores introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual.			X	
3. Los profesores aplican variadas estrategias de enseñanza, por ejemplo, que los estudiantes comparen, clasifiquen, generen analogías y metáforas, resuman, elaboren preguntas, expliquen, modelen conceptos, entre otras.			X	
4. Los docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.			X	
5. Los profesores motivan y promueven que los				

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

1.3. 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			X	

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

Área Liderazgo Escolar

1.1. Dimensión: Liderazgo del sostenedor

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

2. Dimensión: Liderazgo formativo y académico del director

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

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

	1	2	3	4
1. El director se compromete con el logro de altos resultados académicos y formativos.		X		
2. El director instala y compromete a la comunidad educativa con los objetivos formativos y académicos del establecimiento, definidos en el Proyecto Educativo Institucional.		X		
3. El director promueve una cultura de altas expectativas en la comunidad escolar: propone metas desafiantes y muestra confianza en la capacidad de alcanzarlas, tanto de los equipos como de los estudiantes.		X		
4. El director conduce de manera efectiva la gestión pedagógica y formativa del establecimiento: define prioridades, establece ritmo, coordina y delega responsabilidades, afianza lo que está funcionando bien, establece acuerdos, detecta problemas y busca los mecanismos para solucionarlos, entre otros.		X		
3. El director promueve una cultura de altas expectativas en la comunidad escolar: propone metas desafiantes y muestra confianza en la capacidad de alcanzarlas, tanto de los equipos como de los estudiantes.		X		
6. El director gestiona los procesos de cambio y mejora en el establecimiento: orienta a su equipo a la identificación y análisis de las prácticas que requieren modificarse, y evaluarse para implementar las soluciones propuestas.		X		

7. El director promueve una ética de trabajo.		X		
---	--	---	--	--

1.3. Dimensión: Planificación y gestión de resultados

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que incluye la definición de la modalidad y las características centrales del establecimiento, la misión y visión educativa y la descripción del perfil del estudiante que busca formar.				X
2. El equipo directivo realiza un proceso sistemático anual de autoevaluación del establecimiento para elaborar el Plan de Mejoramiento Educativo, o planes estratégico o planificación anual.		X		
3. El establecimiento elabora un Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual, que define prioridades, Metas, estrategias, plazos, responsables y recursos.			X	
4. El establecimiento cuenta con un sistema de Monitoreo periódico del avance del Plan de	X			

Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual.				
5. El establecimiento recopila y sistematiza los resultados académicos y formativos de los estudiantes, los datos de eficiencia interna, de clima escolar, de satisfacción de los padres y del contexto, los analiza e interpreta y los utiliza para la toma de decisiones y la gestión educativa.		X		
6. El establecimiento cuenta con un sistema organizado de los datos recopilados, actualizado, protegido y de fácil consulta.			X	

Área Gestión de Recursos

1.1. 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.			X	
2. El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias.		X		
3. El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores,		X		

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.		X		
5. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus profesores.	X			
6. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.		X		
7. El establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.	X			
8. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.		X		

1.2. 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		X		

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.		X		
3. El establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año.				X
4. El establecimiento lleva la contabilidad al día y de manera ordenada y rinde cuenta pública del uso de recursos, de acuerdo a los instrumentos definidos por la Superintendencia.				X
5. El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia.			X	
6. El establecimiento está atento a los programas de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que concuerdan con su Proyecto Educativo Institucional y su Plan de Mejoramiento.		X		
7. El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo.			X	

1.3. 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.		X		
2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.			X	
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.			X	
4. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar la operación administrativa.			X	
5. El establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de mantención, reposición y control de inventario periódicos.			X	

Área Competencia docente en el aula

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4

1. Crea planes de trabajo motivadores y de innovación respetando e incluyendo la diversidad en todos sus aspectos, considera en su plan de trabajo, estrategias diversificadas y el aprendizaje previo de los estudiantes			X	
2.- El docente ocupa y administra de manera eficiente el tiempo, los materiales didácticos y espacios con los que cuenta, facilitando el aprendizaje de los y las estudiantes.			X	
3. Genera en el grupo de niños un ambiente de trabajo cordial, participativo y cooperativo donde se promueven las interacciones y el aprendizaje significativo.			X	
4. reflexiona y evalúa constantemente los efectos de su intervención educativa adecuando y mejorando las estrategias de la enseñanza para el aprendizaje.			X	
5. Evalúa sistemáticamente las competencias, lo que saben y hacen los niños, en diversas situaciones, constatando los avances que van manifestando durante el proceso educativo para alcanzar propósitos fundamentales.			X	
6. Articula el trabajo colaborativo con formas de comunicación respetuosas y tolerantes, que fortalezca proyectos e innovación y el mejoramiento educativo del establecimiento.			X	

1.3. Dimensión: Competencia docente en Participación

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Genera en los apoderados interés por participar e involucrarse en las acciones pedagógicas organizadas por la escuela, fomentado la comunicación entre escuela y familia.			X	
2. Fortalece su formación continua y superación profesional transfiriendo al contexto escolar los nuevos conocimientos para mejorar la práctica docente y los resultados de aprendizaje de los niños y niñas.			X	
3. Obtiene los conocimientos fundamentales de una segunda lengua (Indígena) para prácticas sociales del lenguaje oral y escrito.			X	
4. utiliza las tecnologías de información y comunicación para el desarrollo profesional llevando a cabo aplicaciones en el grupo escolar, enriqueciendo el proceso de aprendizaje de los niños(as)			X	
5. Actúa en concordancia con el compromiso ético propio del profesional de la educación para mejorar plenamente el trabajo docente y funcionar en el entorno social.			X	

6. Manifiesta dominio y aplica plenamente la perspectiva curricular y el programa vigente, integrando contenidos y apoyos didácticos.			X	
---	--	--	----------	--

Las prácticas fueron validadas por tres docentes del establecimiento, se obtuvo ideas e información de diferentes fuentes bibliográfica

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

1.-De acuerdo a los resultados de los instrumentos se determina que gestión curricular se encuentra con una evaluación 3 que significa: 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.

2.- De acuerdo a los resultados de los instrumentos se determina que gestión de liderazgo obtiene evaluación 2 significa que: El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, cuyos propósitos son sistemáticos.

3.- De acuerdo a los resultados de los instrumentos se determina que gestión de recursos obtiene evaluación 2 significa que: El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, cuyos propósitos son sistemáticos.

4.- De acuerdo a los resultados de los instrumentos se determina que gestión de recursos obtiene evaluación 3 significa que: 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.

PROPUESTAS DE MEJORA

Área Gestión Curricular

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Fortalecer competencias profesionales.	Cuerpo docente participe de capacitaciones internas o externas	J.U.T.P
Articular asignaturas.	Participar en reuniones de Trabajo colaborativo	J.U.T.P
Fortalecer formación continua y superación profesional	Docentes con mayores competencia profesionales en aula	J.U.T.P

Área liderazgo

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Gestionar procesos de cambios	orienta a su equipo a la identificación y análisis de las prácticas que requieren modificarse, y evaluarse para implementar las soluciones propuestas	Director.
Velar por un adecuado clima de trabajo	El ambiente en el establecimiento debe ser positivo colaborativo y de respeto	Director

Área recursos

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Fortalecer al personal con capacitaciones externas o interna, que permita reflejar un clima laboral positivo de acuerdo a las prioridad institucional y las necesidades pedagógicas del establecimiento y la normativa vigente.	Fortalecimiento de las capacidades del personal a través de talleres, capacitaciones internas y externas de acuerdo a las prioridades de necesidades pedagógicas y normativa vigente.	Director.
Establecer procedimientos para garantizar la adecuada provisión , organización y uso de los recursos educativos	Proveer y gestionar los recursos materiales necesarios para la implementación de actividades pedagógicas durante el año.	Director- Administrativo contable

Área basada en competencias

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Demostrar amplio dominio de los conocimientos, habilidades y actitudes de la disciplina que enseña.	.Emplea un repertorio diverso de estrategias didácticas, teoría pedagógicas con sus estudiantes	Docente
Promover relaciones sociales respetuosas	En reuniones, trabajo en equipo promueve oportunidades para que se genere un ambiente respetuoso	Docente

Desarrolla acciones que le permiten poner en práctica que sabe	Se adhiere y se compromete con el cumplimiento de metas del establecimiento.	Docente
--	--	---------

CONCLUSIÓN

Esta investigación concluye que la profesora de L. Indígena como la gran mayoría de las docentes del establecimiento, generan la adquisición y desarrollo de competencias básicas de la asignatura que enseñan, de manera aislada, solitaria, no existe un trabajo colaborativo que respalde la reflexión y el aprendizaje de parte de los docentes. La dirección del establecimiento tiene una actitud muy pasiva en cuanto al desarrollo de competencias y desarrollo profesional de los profesores y profesoras. La razón de esta actitud se piensa que obedece a la poca experiencia del director y jefa de UTP en escuelas municipales y rurales con estudiantes y sus familias con un alto índice de vulnerabilidad. Se mantiene la esperanza de que el año 2023 se abordaran las actividades de manera diferente, con mucho entusiasmo.

BIBLIOGRAFÍA

Ríos, M. Los desafíos de la evaluación por competencias en el ámbito educativo,

Mortecinos, C. Líderes educativos centro de liderazgo para mejora escolar

Mineduc, 2004. Unidad Curriculum y evaluación.

CEPIP Estándares de la profesión docente, centro de perfeccionamiento, experimentación e investigación pedagógica.

Cano, G. La evaluación por competencias en la educación superior.

Fullan, M. El sentido del cambio educativo

Rafael, M. *saber hacer, saber ser y saber convivir*. la educación para el desarrollo
En los primeros pasos de las enseñanzas.

Trujillo, S. El enfoque en competencias y la mejora de la educación

Condemarin, M. Evaluación de los aprendizajes

ANEXOS

TRABAJO COLABORATIVO

Solo lee tranquilamente y responde SI (si te parece correcto)

NO (si no estás de acuerdo) Marca con una X

INDICADORES	SI	NO
Las experiencias de aula son complejas y están marcadas por contingencias que muchas veces los docentes intentan resolver de manera individual.		
Considera que el T. Colaborativo aumenta las probabilidades de encontrar soluciones frente a desafíos del aula		
El trabajo colaborativo fomenta que profesoras (es) reflexionen, debatan y contrasten sus puntos de vistas de forma continua, llegando a acuerdos que les permitan extender y unificar criterios pedagógicos.		
El T.Colaborativo favorece la cohesión y sinergia en el equipo , crea una red de apoyo para la labor profesional, y al mismo tiempo potencia el liderazgo pedagógico de todos los docentes		
El T. entre docentes establece redes de colaboración en donde la responsabilidad por los aprendizajes depende del trabajo coordinado de los distintos actores, potencia el capital social de la escuela, generando mayores niveles de confianza y relaciones de reciprocidad entre sus profesionales		
El T. entre docentes genera una cultura de mejoramiento continuo y altas expectativas en la comunidad, predominando la creencia colectiva de que la escuela cuenta con las capacidades necesarias para impactar positivamente en sus estudiantes.		
Considera usted que el trabajo colaborativo es una mayor carga laboral.		
Considera que la colaboración permite compartir la cantidad y a presión del		

trabajo y al mismo tiempo, sacar más provecho de los recursos y saberes que existe en la escuela		
Aprender colaborativamente implica trabajar en conjunto para solucionar un problema o abordar una tarea, teniendo un objetivo común, y velando porque no solo la actuación individual, sino que la de todo el colectivo, se fortalezca.		
Es un proceso en el que cada individuo aprende más de lo que aprendería por sí solo, fruto de la interacción que se genera con los demás miembros del grupo. Trabajo		

LISTA DE COTEJO PARA EVALUAR LA CLASE DE UNA DOCENTE

INDICADORES	SI	NO
El docente establece una serie de objetivos desde el inicio de la materia		
La planificación se centra en lograr el aprendizaje de los alumnos en base a sus necesidades		
El docente se basa en el conocimiento previo de los estudiantes para planificar sus clases DE L. Indígena		
Realiza analogías y da ejemplos en las clases para garantizar el aprendizaje de Mapudungun.		
Planea estrategias específicas para satisfacer las necesidades de los y las estudiantes.		
Las explicaciones en clase son coherentes, claras y de fácil entendimiento		
Hace buen uso del tiempo para realizar las actividades establecidas		
Apoya y es solidaria con los y las estudiantes que presentan dificultades en el proceso de aprendizaje:		
Su lenguaje es apropiado y emplea un buen tono de voz en el aula:		
Incentiva a los estudiantes a estudiar por su cuenta y a desarrollar el pensamiento crítico y creativo:		
Emplea preguntas deliberadas para generar interés en la clase		

Responde a todas las dudas manifestadas por los y las estudiantes.		
El ambiente de clase es ameno y existe respeto entre profesor y estudiantes.		
Emplea estrategias para mejorar la conducta de los y las estudiantes.		