



**Trabajo Final Para Obtener El Grado De Magister Profesional En
Educación, Mención Curriculum Y Evaluación Basado En
Competencias**

**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 SAN SEBASTIÁN DE BATUCO, DE LA
COMUNA DE LAMPA, REGIÓN METROPOLITANA**

Nombre del candidato a magister: Ángela Pahola Rojas Acevedo

Nombre tutor guía: Jennifer Quiñones

Nombre tutor metodológico: Rocío Rizzo San Martín

Mayo, 2023

ÍNDICE

1. Portada	Pág. 1
2. Índice	Pág. 2
3. Resumen	Pág. 3
4. Introducción	Pág. 4
5. Marco Teórico	Pág. 5- 12
6. Marco Contextual	Pág. 13- 15
7. Instrumento de evaluación	Pág. 16- 32
8. Análisis de los resultados	Pág. 33- 40
9. Propuestas de mejora	Pág. 41- 44
10. Conclusión	Pág. 45- 46
11. Bibliografía	Pág. 47- 48

RESUMEN

Se presenta a continuación el diagnóstico institucional de la escuela san Sebastián de batuco, el cual contempla diferentes dimensiones en las que se desarrolla todo el ámbito educativo, donde se consideran estas como los sustentos del modelo a seguir por la educación y la comunidad educativa.

El propósito de este diagnóstico es motivar al establecimiento a mejorar en todas y sus diversas dimensiones, siendo aquellas en las que se basan las áreas de formación basadas en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión recursos.

Así mismo el diagnóstico realizado en cada dimensión invita a los docentes del establecimiento, donde se llevan a cabo diversos modelos de evaluación, invitándolos a participar y contemplar cada eje en cuestión, para luego llegar a su análisis y concluir en nuevas propuestas de mejora educativa

INTRODUCCIÓN

En el siguiente trabajo se presenta el diagnóstico institucional y las propuestas de mejoras de las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos de la escuela San Sebastián de Batuco, muestra así el aprendizaje adquirido, los análisis de resultados, las conclusiones de estos y nuevas ideas que ayudan y mejoran algunas de las áreas abordadas.

Cada una de las etapas realizadas nos motivan a conocer, entender y mejorar en cada una de las dimensiones abordadas y de la labor de cada participante en la comunidad educativa, así cada uno de los resultados y su análisis propone instancias de aprendizaje y reflexión de cada área del establecimiento.

Avanzando en cada una de las etapas de este diagnóstico se podrá encontrar los análisis y bases de sustento teórico, que permite la comprensión de la propuesta final, mediante evaluaciones y análisis de cada uno de estos resultados, permitiendo llevar a cabo el desarrollo de las propuestas finales que se desglosan de este diagnóstico, invitando a toda la comunidad educativa que participa en cada una de estas instancias a conocer, mejorar y aplicar cada diagnóstico y propuesta.

MARCO TEÓRICO

La educación en la actualidad se enfrenta a diversos desafíos, uno de estos el de entregar una educación de calidad e inclusiva, donde se propicien los aprendizajes significativos en dirección a cada diversidad de estudiantes los cuales deben sentirse identificados y vinculados a un sistema educativo que los apoye en cada paso actual y hacia el futuro.

Así mismo como este diagnóstico y propuestas de mejoras hacia el establecimiento, dada la importancia de este y su influencia permanente hacia los estudiantes y el vínculo hacia el establecimiento y a la vez a los docentes y agentes educativos que permiten la labor docente en variadas áreas de trabajo e investigación de importancia.

FORMACION BASADA EN COMPETENCIAS EN EL AMBITO ACADEMICO

La formación basada en competencias son aquellas habilidades, aptitudes y capacidades con las que cada ser humano cuenta para realizar diversas actividades, se relacionan con tres ámbitos de la educación, aunque tanto fuera como dentro de ella, cada uno de nosotros las posee en diversidad, basándose en tres ejes fundamentales, como el conocer, hacer y ser, apuntando a un desarrollo íntegro de cada persona, invitando a la educación a ser partícipe de esta formación con un método de enseñanza-aprendizaje significativa, lúdica y motivadora para cada estudiante.

En el ámbito académico, la formación basada en competencias se ha convertido en un enfoque fundamental para el desarrollo educativo de los estudiantes. Esta metodología se centra en integrar habilidades, conocimientos y actitudes, permitiendo a los alumnos aplicar sus aprendizajes en contextos diversos y enfrentar desafíos de la vida real. Además, este enfoque favorece el trabajo en equipo, la capacidad de adaptarse al cambio y la disposición al aprendizaje continuo. La formación basada en competencias en el ámbito académico contribuye no solo al crecimiento individual, sino también al desarrollo de una fuerza laboral más capacitada y versátil.

Por lo tanto, se considera la formación basada en competencias, siendo todas aquellas que se entiende por *“un proceso de enseñanza y aprendizaje que está orientado a que las personas adquieran habilidades, conocimientos y destrezas empleando procedimientos o actitudes necesarias para mejorar su desempeño y alcanzar los fines de la organización y/o institución”* Universidad del Zulia. (2019). Formación por competencias: Reto de la educación superior. Revista de Ciencias Sociales, XXV (1). Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/280/28059678009/html/>, lo que invita a los docentes en general a estar siempre en continuos aprendizajes frente a la sociedad, siendo así un desafío constante en educación y de forma personal, y no solo para los docentes, sino que a la vez motiva e incentivamos a los estudiantes con la tecnología y la innovación continua.

La formación basada en competencias en el ámbito académico ha demostrado ser una metodología efectiva para el desarrollo de habilidades y destrezas en los estudiantes. Este enfoque educativo se centra en la adquisición de conocimientos aplicables a situaciones reales y en la resolución de problemas, permitiendo una mayor preparación para enfrentar los retos laborales y sociales. Además, fomenta el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y el pensamiento crítico. De esta manera, el estudiante se convierte en un agente activo en su propio proceso de aprendizaje, logrando un mayor nivel de autoeficacia y autogestión.

Con todas las nuevas recomendaciones en educación, tanto internacionales como nacionales, invitando a una formación continua, la educación en Chile, busca e invita a una educación integral, no solo en aprendizaje y enseñanza teórica, sino que también tanto en habilidades sociales, socioemocionales, valórica, etc., donde *“...el currículum nacional de un país proyecta las visiones de la sociedad y establece la finalidad de la educación por medio de la selección de las competencias necesarias para que sus ciudadanos se desarrollen y participen en los distintos ámbitos de la vida”* Duk, C. y Loren, C. (2010). Flexibilización del currículum para atender la diversidad. Revista Latinoamericana de Inclusión Educativa, 4(1), 187-210. Recuperado de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-73782017000200012,

entregando así una importante labor docente en conjunto con la familia, considerando entonces a una comunidad educativa de gran apoyo para los estudiantes.

Cada establecimiento intenta de alguna u otra forma fomentar la educación integral de sus estudiantes, motivando a las familias a conocer cada uno de estos a través de cada proyecto educativo institucional (PEI) y sus sellos educativos, que muestran las diferencias en cada establecimiento y sus formas de enseñanza integral para los estudiantes. Los cambios en el Curriculum nacional han intentado realizar modificaciones en base a la educación, invitando a los establecimientos a integrar habilidades, competencias y enseñanza que son necesarias para diversos ámbitos de la vida.

“Ya no basta con que cada individuo acumule al comienzo de su vida una reserva de conocimientos a la que podrá recurrir después sin límites. Sobre todo, debe estar en condiciones de aprovechar y utilizar durante la vida cada oportunidad que se le presente de actualizar, profundizar y enriquecer ese primer saber y de adaptarse a un mundo en permanente cambio” Delors, J. et al. (1996). La educación encierra un tesoro. Madrid: Santillana. Ediciones UNESCO. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2833/283322804008.pdf>, entregando así una gran responsabilidad a la labor educativa en cada establecimiento, sin embargo, no se puede entregar esta labor solo a cada escuela, siempre debe ser acompañado de la familia y la comunidad educativa.

LIDERAZGO PEDAGÓGICO

El liderazgo pedagógico *“se entiende por liderazgo pedagógico la capacidad de ejercer influencia sobre otras personas y movilizar mediante ella a la organización hacia el objetivo común de la mejora de los aprendizajes de los alumnos. La influencia ejercida no se basa en el poder o autoridad formal”*, Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9(2), 9-33. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-112>, , donde directivos, equipo de gestión, docentes se involucran en las bases de una enseñanza integral del aprendizaje de sus estudiantes, sin embargo se invita a que estas bases sean formadas

a través del trabajo colaborativo, entre todos los participantes del establecimiento, para fines comunes y no mediante la obligatoriedad del jefe, sino que del líder, que motiva, guía y trabaja a la par con todo equipo.

Así se presenta también el compromiso de los líderes educativos, donde representa todo el trabajo perteneciente a esta área en específico, que busca realizar un buen trabajo en cada ámbito específico de la educación y su responsabilidad, *“Es el desempeño de tareas auténticas del liderazgo...”, (Hammerness et al., 2005). Primero, aprender a liderar un centro escolar con un foco pedagógico, requiere que los directores lleguen a pensar (y a entender) el rol de los directores de formas distintas de las conceptualizaciones que han desarrollado a través de sus propias experiencias como docentes (Bush, 2011). Esto se logra a través de procesos de interacción social que posibilitan modificar, transformar o ratificar sus ideas y creencias respecto del rol de un director, en los procesos que desarrollan los centros escolares (Clarke y Wildy, 2008).* Montecinos, C., Aravena, F. y Tagle, R. (2016). Liderazgo Escolar en los Distintos Niveles del Sistema: Notas Técnicas para Orientar sus Acciones. LIDERES EDUCATIVOS, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile. (Páginas 73 – 83). Recuperado de <https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/Liderazgo-Escolar-en-los-Distintos-Niveles-del-Sistema-LIDERES-EDUCATIVOS.pdf>, con estas experiencias los líderes de cada comunidad educativa pueden basarse para fomentar un trabajo en equipo, entregando la confianza y autonomía a cada área de trabajo, donde puedan a través de esta base a desarrollar la innovación y el uso de herramientas tecnológicas, que permiten a la vez el desarrollo en diversas áreas de la formación y las competencias de los estudiantes, tanto para su ámbito teórico como social de cada uno de ellos, sin olvidar que cada líder y cómo su nombre lo dice, lidera y acompaña a otros a través de su rol, donde es capaz de guiar, dirigir y conducir hacia una meta en común como equipo educativo que se logra formar.

El liderazgo en la educación es un componente crucial para dar forma al futuro. Involucra a personas que son responsables de tomar decisiones significativas y establecer una visión clara para las escuelas y los sistemas escolares. El liderazgo

educativo efectivo requiere una combinación de planificación estratégica, comunicación efectiva y la capacidad de movilizar recursos para lograr los resultados deseados. Además, requiere una comprensión profunda del proceso de aprendizaje, las políticas educativas y la capacidad de fomentar una cultura escolar positiva.

Se permite así, a través de esta compañía, delegar diversas funciones a otros agentes educativos del área indicada permite conocer y mirar desde otra perspectiva los ejes deseados al diagnóstico, los diversos líderes educativos permiten establecer relaciones entre toda la comunidad educativa y en cada área específica de estos, sin provocar rechazo u otro sentido, solo derivado desde su labor anterior, *“Liderazgo pedagógico implica que los establecimientos escolares focalicen sus tareas fundamentales en aquello, requiriendo prácticas que posibiliten establecer propósitos y metas de manera compartida, el desarrollo profesional de los docentes y generar condiciones organizacionales, especialmente la promoción de una cultura de colaboración”*, Montecinos, C., Aravena, F. y Tagle, R. (2016). Liderazgo Escolar en los Distintos Niveles del Sistema: Notas Técnicas para Orientar sus Acciones. LIDERES EDUCATIVOS, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile. (Páginas 73 – 83). Recuperado de <https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/Liderazgo-Escolar-en-los-Distintos-Niveles-del-Sistema-LIDERES-EDUCATIVOS.pdf>, así en cada dimensión desarrollada en este diagnóstico se aprecia que cada ámbito va relacionándose con otras ramas, lo que permite potencia cada área del establecimiento, lo que conlleva a un trabajo colaborativo rico en resultados positivos y a la vez diagnosticas falencias de alguna de las áreas del establecimiento, sin embargo cada uno de ellos debe ser crítico constructivo y autocrítico, ya que solo así nos permite avanzar hacia las metas institucionales que finalmente son para todos.

“Desde la implementación curricular del modelo de formación por competencias en la EMTP, luego de la reforma del 98’, se demandó a los docentes modificar sus modelos de enseñanza, las formas de evaluar los aprendizajes, la didáctica, la gestión, los recursos utilizados, y contar con competencias pedagógicas o capacidades de docencia”, Meller, P., Brunner, J.J. (2009). Educación técnico profesional y mercado

laboral en Chile: un reader. EDUCARCHILE. Recuperado de <https://www.educarchile.cl/modelo-de-formacion-por-competencias-una-educacion-para-conocer-hacer-y-ser>, cada uno de estos cambios o metas, se conllevan de forma, donde el liderazgo en la educación juega un papel crucial en el establecimiento de entornos de aprendizaje sólidos y dinámicos que promueven el crecimiento y el logro entre estudiantes y educadores por igual. A través de un liderazgo eficaz, las instituciones educativas pueden fomentar la colaboración, la creatividad y la innovación, lo que se traduce en mejores resultados y mayores oportunidades para todos los alumnos.

El liderazgo en la educación es un componente fundamental para garantizar que las escuelas y los entornos de aprendizaje sean exitosos. Los líderes educativos efectivos inculcan un sentido de propósito y dirección en el personal, que se filtra a los estudiantes. Los buenos líderes inspiran y motivan a las comunidades de aprendizaje a trabajar de manera cohesiva hacia objetivos comunes. A través de sus estrategias y enfoques de liderazgo efectivos, los líderes educativos tienen la capacidad de transformar la experiencia de aprendizaje general para sus estudiantes.

GESTION CURRICULAR

La gestión curricular, es un aspecto vital para garantizar una educación de alta calidad, que implica diseñar, implementar y evaluar programas y materiales educativos para garantizar que los estudiantes reciban la mejor educación posible, por ejemplo un plan de estudios efectivo que debe ser desafiante, atractivo y relevante para la vida de los estudiantes y sus futuras carreras, lo que también debe revisarse y adaptarse periódicamente para garantizar que satisfaga las necesidades cambiantes y refleje los nuevos desarrollos en el campo.

El concepto de "gestión curricular" juega un papel fundamental en los sistemas educativos modernos, ya que abarca la planificación y el desarrollo de planes de estudio destinados a satisfacer las necesidades de diversos alumnos. Al implementar un enfoque de gestión curricular bien diseñado, las instituciones educativas pueden garantizar que sus estudiantes reciban los conocimientos, habilidades y competencias necesarios para sobresalir tanto académica como profesionalmente. Además, una estrategia de gestión

curricular efectiva facilita la alineación de los objetivos de aprendizaje con las metas institucionales, promoviendo así la mejora continua en los resultados educativos. En este contexto, es esencial que los educadores, administradores y legisladores colaboren estrechamente para refinar y adaptar los modelos y metodologías curriculares a las necesidades cambiantes de los estudiantes de hoy.

En el mundo globalizado de hoy, se ha vuelto aún más crítico garantizar una gestión curricular eficaz para preparar a los estudiantes para los desafíos del siglo XXI. Los equipos directivos y docentes deben asegurarse de que el plan de estudios sea relevante, actualizado y esté en línea con las últimas tendencias y tecnologías para proporcionar a los estudiantes los conocimientos, las habilidades y las competencias necesarias que se requieren en un mundo en constante cambio. La gestión eficaz del currículo implica la revisión y actualización periódicas de los materiales didácticos, la capacitación del personal y la colaboración entre departamentos para garantizar un enfoque cohesivo e integrado para el desarrollo del currículo que beneficie tanto a los estudiantes como a los educadores.

La gestión del currículo es un aspecto esencial de cualquier establecimiento, que implica la creación, implementación y evaluación de programas educativos con el objetivo de asegurar que los estudiantes alcancen sus objetivos de aprendizaje. Este enfoque requiere la participación de todas las partes interesadas, incluidos los equipos directivos, los docentes y los propios estudiantes, así el plan de estudios debe estar diseñado no solo para impartir conocimientos sino también habilidades para la vida, fomentar el pensamiento crítico y promover el desarrollo individual.

Así “la gestión escolar es la consecución de la intencionalidad pedagógica en y con la participación de toda la comunidad educativa. Su objetivo es centrar-focalizar-nuclear a la escuela alrededor de los aprendizajes de los niños y jóvenes. Su desafío es dinamizar los procesos y la participación de los actores que intervienen en la acción educativa.” Castro Rubilar, F. (s.f.). GESTION CURRICULAR: UNA NUEVA MIRADA SOBRE EL CURRICULUM Y LA INSTITUCION EDUCATIVA. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/979/97917573002.pdf>

La gestión educativa es un enfoque de administración escolar que tiene como objetivo mejorar la calidad de la educación y el rendimiento de los estudiantes. Este proceso implica la planificación, organización, ejecución y evaluación de políticas y estrategias educativas, así como la gestión eficiente de los recursos humanos, materiales y económicos. Además, la gestión educativa también promueve la participación de la comunidad en la toma de decisiones y en la implementación de acciones para el desarrollo escolar. A medida que las instituciones educativas enfrentan la creciente demanda de una educación de alta calidad y accesible, la importancia de una gestión educativa efectiva se ha convertido en un aspecto crucial para garantizar el éxito a largo plazo de las escuelas y sus alumnos.

En el panorama educativo actual, que cambia rápidamente, la gestión curricular se ha convertido en una herramienta esencial para que los educadores aseguren la mejora continua en el proceso de aprendizaje. Al elaborar estrategias meticulosas de enfoques de enseñanza, integrar avances tecnológicos e incorporar diversas necesidades de los estudiantes, la gestión del plan de estudios impulsa la educación moderna hacia un mecanismo más eficiente e impactante. Con el fin de adaptarse a los cambios sociales vertiginosos y la creciente demanda de personas altamente calificadas, las instituciones educativas están adoptando este enfoque sistemático. En consecuencia, la implementación de estrategias sólidas de gestión del plan de estudios no solo mejora la calidad de la instrucción, sino que también equipa a los estudiantes con las habilidades y los conocimientos necesarios para prosperar en un mundo competitivo.

MARCO CONTEXTUAL

El establecimiento educacional 1487 San Sebastián de Batuco está ubicada en la localidad de Batuco, comuna de Lampa, “Batuco (en mapudungun "Bathu, batro" totora o bambú y "co" agua, es decir agua de la totora) es una localidad y ciudad de la comuna de Lampa ubicada a 36 km Norte de Santiago de Chile. Construida a partir de la estación ferroviaria homónima del antiguo tren de Santiago a Valparaíso. Batuco se caracteriza por ser una "Ciudad dormitorio" de trabajadores de las industrias de la Zona Norte de Santiago y dedicarse a actividades mineras, posee una población estimada de 50.000 habitantes, en un radio de 451 km cuadrados, mezclando hermosos paisajes urbanos y rurales”, Batuco contextualización, Recuperado de <https://lugaresquever.com/batuco>.

“La localidad de Batuco nace junto con la instalación de la estación del ferrocarril a Valparaíso que se encuentra allí. Esta condición fundacional se mantuvo estable por casi la mitad del siglo pasado y sólo se revierte al producirse tomas de terreno al poniente de la Estación Batuco. A partir de este hecho, y a consecuencia de la regularización de las tomas de terreno, a lo que se agregó la provisión de algunos equipamientos básicos y cierto nivel de urbanización, Batuco se convirtió en el receptáculo natural de pobladores empobrecidos de la comuna y de otros sectores de la Región que, primero como allegados y luego mediante regularización sucesivas, conformaron el poblado que actualmente existe, el cual viene creciendo a altas tasas”. (La historia de la comuna de Batuco se encuentra disponible en la página de la Fundación Misión Batuco organización que busca la mejora de la calidad de vida de los habitantes de la comuna) Batuco contextualización, Recuperado de <http://www.misionbatuco.cl/batuco/>.

Hoy es uno de los territorios con mayor crecimiento demográfico a nivel país, aumentando su población en un 400% aproximadamente en los últimos 8 años. El aumento de la población produce, inevitablemente, diversos cambios culturales y sociales en el territorio, generando a la vez, nuevos desafíos de desarrollo para sus habitantes, Batuco contextualización, Recuperado de <http://www.misionbatuco.cl/batuco/>)

El Colegio San Sebastián de Batuco es una institución educativa ubicada en la comuna de Lampa, en la Región Metropolitana de Chile. Fundado en el año 1983 aproximadamente, el colegio se ha convertido en un referente de calidad educativa y formación integral en la zona.

El colegio se encuentra en un entorno privilegiado, rodeado de un hermoso paisaje campestre que brinda un ambiente propicio para el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes. Sus instalaciones modernas y bien equipadas ofrecen un espacio acogedor y seguro para promover un ambiente educativo óptimo. En este contexto nace “La Escuela San Sebastián de Batuco” que imparte enseñanza de Educación Parvularia y Básica, en régimen de jornada escolar completa, ayudando así a la gran parte de la comunidad educativa, entregando variedad de recursos para sus estudiantes, ejemplos claros de estos, tenemos entrega de materiales sin distinción socioeconómica, entrega de lectura mensual mediante la biblioteca del establecimiento, uniformes de fácil acceso como buzo azul y polera blanca, intentando ayudar desde lo básico a las familias de la Escuela San Sebastián de Batuco.

El Colegio San Sebastián de Batuco se enorgullece de contar con un cuerpo docente altamente calificado y comprometido, que se esfuerza por ofrecer una educación de excelencia a sus alumnos. A través de un enfoque pedagógico innovador, se fomenta el aprendizaje significativo, el pensamiento crítico y la creatividad, preparando a los estudiantes para enfrentar los desafíos del siglo XXI.

Además de su compromiso con la educación académica, el colegio también promueve una formación integral, que incluye la educación en valores, el desarrollo de habilidades sociales y emocionales, así como la participación en actividades deportivas, artísticas y culturales. Se fomenta el respeto, la tolerancia, la responsabilidad y el compromiso con la comunidad.

El Colegio San Sebastián de Batuco se destaca por su espíritu de comunidad, promoviendo una estrecha colaboración entre padres, estudiantes y personal docente. Se fomenta una comunicación abierta y fluida, donde se valora la participación de todos los miembros de la comunidad educativa.

En la Escuela San Sebastián de Batuco encontramos dos niveles por cada nivel educativo, entre prebásica y básica, con aproximadamente 750 niños matriculados, dejando así a 40 estudiantes por cada curso, los resultados de desempeño Simce del año 2019 son de nivel medio, 38% de índice de vulnerabilidad y cuenta con equipo de necesidad educativa para primer ciclo.

En resumen, el Colegio San Sebastián de Batuco es una institución comprometida con la excelencia académica, la formación integral de sus estudiantes y el desarrollo de valores que promuevan una convivencia armoniosa y respetuosa. A través de su enfoque pedagógico innovador y su entorno privilegiado, el colegio busca formar ciudadanos comprometidos, capaces de enfrentar los desafíos del futuro con éxito.

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

En el siguiente instrumento de evaluación se presentarán los diversos enunciados de prácticas establecidas por las siguientes áreas: formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos, se deberá marcar en cada recuadro de la derecha con una x, el valor que se asemeje más al nivel de calidad de cada práctica en el área correspondiente, de acuerdo con la realidad del contexto actual en que se encuentra inserto/a.

ESCALA EVALUATIVA

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

VALOR	NIVEL DE CALIDAD
4	Las prácticas se observan como acciones innovadoras y efectivas que mejoran significativamente el aprendizaje y el bienestar de los estudiantes. En este nivel, las prácticas docentes son innovadoras y efectivas, y están demostrando un impacto significativo en el aprendizaje y el bienestar de los estudiantes. Los docentes están siendo creativos y experimentando con nuevas ideas y enfoques para mejorar su enseñanza, y están viendo resultados positivos en sus estudiantes.
3	Las prácticas se observan como acciones claramente definidas y se implementan de manera efectiva en la mayoría de las situaciones. En este nivel, las prácticas docentes están claramente definidas y se implementan de manera efectiva en la mayoría de las situaciones. Los objetivos y metas de las prácticas son claros, y los docentes están siguiendo los procedimientos establecidos de manera coherente.
2	Las prácticas se observan como acciones que están claramente definidas, pero no siempre se implementan de manera efectiva. En este nivel, las prácticas docentes están claramente definidas, pero no siempre se implementan de manera efectiva. Puede haber una falta de coherencia en la forma en que se aplican, o los docentes pueden no estar siguiendo completamente los procedimientos establecidos.
1	Las prácticas se observan como acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y no se implementan de manera sistemática. En este nivel, las prácticas docentes no parecen estar claramente definidas y carecen de una implementación sistemática. Los objetivos y metas de las prácticas pueden no estar claros para los docentes o el personal educativo, lo que puede llevar a una falta de consistencia en su implementación.

1. ÁREA: FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

1.1 DIMENSIÓN: SABER CONOCER				
<p>Definición: El "saber conocer" implica habilidades como la curiosidad, la investigación, el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la creatividad. Estas habilidades son fundamentales para la construcción de una base sólida de conocimientos, el aprendizaje continuo y el desarrollo personal y profesional. Además, el "saber conocer" puede contribuir a la mejora de la calidad de vida de una persona, así como a la solución de problemas a nivel social, económico y ambiental.</p>				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
a) Demuestra conocimiento profundo, actualizado y relevante de los conceptos teóricos relacionados con la disciplina que enseña.				
b) Utiliza una variedad de recursos y fuentes para enriquecer el conocimiento de los estudiantes.				
c) Conoce y comprende los conceptos fundamentales de la disciplina que enseña.				
d) Logra explicar conceptos complejos de manera clara y accesible.				
e) Es capaz de aplicar los conceptos y principios teóricos de la disciplina en la resolución de problemas prácticos.				
f) Es capaz de evaluar y sintetizar información compleja relacionada con la disciplina.				
g) Es capaz de identificar las fuentes de información pertinentes y confiables para la disciplina.				
h) Comprende las implicaciones éticas y sociales de la disciplina en el mundo actual.				

1.2 DIMENSIÓN: SABER SER				
Definición: El "saber ser" implica habilidades como la autoconciencia, la regulación emocional, la empatía, la comunicación efectiva y la resolución de conflictos. Estas habilidades son fundamentales para la construcción de relaciones interpersonales saludables y para el éxito en la vida personal y profesional.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
a) Fomenta un ambiente de aprendizaje positivo, seguro, respetuoso y colaborativo, para todos los estudiantes.				
b) Se comunica de manera efectiva y escucha activamente a los estudiantes.				
c) Demuestra empatía y preocupación por el bienestar de los estudiantes.				
d) Demuestra actitudes positivas y proactivas hacia el aprendizaje y la enseñanza.				
e) Muestra respeto y consideración hacia los estudiantes, sus necesidades y estilos de aprendizaje.				
f) Es capaz de trabajar en colaboración con otros docentes, personal y estudiantes.				
g) Es capaz de adaptarse y responder de manera efectiva a los cambios y desafíos del entorno educativo.				
h) Demuestra un compromiso con la mejora continua y el desarrollo profesional.				

1.2 DIMENSIÓN: SABER HACER				
Definición: La dimensión del "saber hacer" se refiere a la capacidad de una persona para aplicar habilidades técnicas y prácticas en la realización de tareas y actividades específicas. Esta dimensión tiene que ver con la habilidad de una persona para llevar a cabo acciones de manera efectiva y eficiente, utilizando herramientas y recursos de manera adecuada.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
a) Diseña y utiliza estrategias de enseñanza variadas y efectivas, adaptadas a las necesidades de los estudiantes.				
b) Promueve el desarrollo de habilidades prácticas y la aplicación del conocimiento en situaciones concretas.				
c) Proporciona retroalimentación constructiva y específica para mejorar el desempeño de los estudiantes.				
d) Es capaz de planificar y diseñar actividades de enseñanza que fomenten el desarrollo de las competencias necesarias.				
e) Es capaz de utilizar diversas estrategias y técnicas de enseñanza para facilitar el aprendizaje y la comprensión de los estudiantes.				
f) Demuestra habilidades efectivas de comunicación y presentación para presentar conceptos y principios complejos de manera clara y concisa.				
g) Es capaz de evaluar y dar retroalimentación efectiva a los estudiantes sobre su desempeño.				
h) Es capaz de fomentar el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la creatividad en los estudiantes.				

i) Es capaz de reflexionar y ajustar su práctica de enseñanza en función de los resultados de aprendizaje de los estudiantes.				
---	--	--	--	--

2. ÁREA DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

2.1 DIMENSIÓN: ESTABLECER DIRECCIÓN				
Definición: La dimensión de "establecer dirección" se refiere a la capacidad de una persona para definir y comunicar una visión clara y una estrategia efectiva para alcanzar objetivos y metas específicas. Esta dimensión tiene que ver con la habilidad de una persona para establecer una dirección clara y coherente para sí misma, para un equipo o para una organización en su conjunto.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
a) El líder pedagógico comunica claramente la visión, misión y metas institucionales a todo el personal educativo y a los estudiantes.				
b) El líder pedagógico establece y comunica expectativas claras de desempeño para el personal educativo y evalúa regularmente su progreso hacia el logro de estas expectativas.				
c) El líder pedagógico asegura que los planes y programas institucionales están alineados con las políticas y directrices educativas del gobierno.				
d) Los líderes pedagógicos establecen objetivos claros y alcanzables para la institución y el personal docente.				

e) Los líderes pedagógicos promueven una visión compartida y un sentido de propósito común entre el personal docente y los estudiantes.				
f) Los líderes pedagógicos identifican y abordan las barreras y desafíos para el éxito académico y personal de los estudiantes.				

2.2 DIMENSIÓN: REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN				
Definición: La dimensión de "rediseñar la organización" implica habilidades como la gestión del cambio, la identificación de oportunidades de mejora, el diseño de nuevos modelos de negocio y la implementación de nuevos procesos y sistemas. Estas habilidades son fundamentales para el liderazgo efectivo en un entorno empresarial dinámico y cambiante.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
a) El líder pedagógico promueve una cultura organizacional que fomenta la colaboración y el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos institucionales.				
b) El líder pedagógico realiza una evaluación regular de la estructura organizacional y realiza ajustes según sea necesario para garantizar una gestión eficiente y efectiva de los recursos institucionales.				
c) El líder pedagógico trabaja con el personal educativo para desarrollar y mantener sistemas eficaces de comunicación y coordinación institucional.				

d) Los líderes pedagógicos desarrollan y mantienen una estructura organizacional que apoya la enseñanza y el aprendizaje efectivo.				
e) Los líderes pedagógicos promueven un clima escolar positivo y un ambiente de aprendizaje seguro y acogedor.				
f) Los líderes pedagógicos desarrollan políticas y procedimientos que apoyan el bienestar y la seguridad de los estudiantes y el personal docente.				

2.3 DIMENSIÓN: DESARROLLAR PERSONAS				
Definición: La dimensión de "desarrollar personas" implica habilidades como la identificación de fortalezas y áreas de mejora, la creación de planes de desarrollo individualizados, la retroalimentación constructiva y la capacitación y entrenamiento. Estas habilidades son fundamentales para el liderazgo efectivo y para la construcción de equipos de alto rendimiento.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
a) El líder pedagógico crea un ambiente de trabajo seguro y respetuoso que fomenta el aprendizaje continuo y el desarrollo profesional del personal educativo.				
b) El líder pedagógico proporciona oportunidades de desarrollo profesional para el personal educativo, tales como capacitaciones, talleres y cursos de actualización.				

c) El líder pedagógico utiliza las evaluaciones de desempeño para identificar las fortalezas y debilidades del personal educativo y desarrollar planes de mejora individualizados.				
d) Los líderes pedagógicos apoyan el desarrollo profesional continuo de los docentes y el personal de apoyo.				
e) Los líderes pedagógicos utilizan prácticas de evaluación justas y efectivas para mejorar el desempeño del personal docente y el apoyo a los estudiantes.				
f) Los líderes pedagógicos fomentan un ambiente de colaboración y apoyo entre los miembros del personal.				

2.4 DIMENSIÓN: GESTIONAR LA INSTRUCCIÓN

Definición: La dimensión de "gestionar la instrucción" implica habilidades como la planificación de la formación y el desarrollo, la elaboración de materiales de instrucción, la identificación de los objetivos de aprendizaje y la evaluación de los resultados del aprendizaje. Estas habilidades son fundamentales para el desarrollo y mejora del capital humano en una organización.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
a) El líder pedagógico asegura que los planes de estudio y programas educativos estén alineados con las necesidades y expectativas de los estudiantes y con las políticas y directrices educativas del gobierno.				
b) El líder pedagógico asegura que el personal educativo utilice prácticas pedagógicas efectivas que respondan a las				

necesidades de los estudiantes y promuevan el aprendizaje activo y significativo.				
c) El líder pedagógico establece y mantiene sistemas eficaces de evaluación y retroalimentación del aprendizaje para garantizar que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje institucionales.				
d) Los líderes pedagógicos promueven un enfoque centrado en el estudiante en la enseñanza y el aprendizaje.				
e) Los líderes pedagógicos aseguran que los docentes utilizan prácticas de enseñanza efectivas y basadas en la investigación.				
f) Los líderes pedagógicos utilizan datos y análisis para monitorear el progreso académico de los estudiantes y hacer ajustes en la instrucción según sea necesario.				

3. ÁREA DE GESTIÓN CURRICULAR:

3.1 DIMENSIÓN: GESTIÓN PEDAGÓGICA						
<p>Definición: La gestión pedagógica implica habilidades como la planificación curricular, la selección de materiales didácticos, la definición de estrategias de enseñanza y evaluación, la atención a la diversidad y la orientación educativa. Estas habilidades son fundamentales para la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje y para garantizar que los estudiantes adquieran las habilidades y competencias necesarias para su desarrollo personal y profesional.</p>						
Prácticas			Nivel de calidad de la práctica			
			1	2	3	4
3.1.1 Planificación	a)	La planificación pedagógica se basa en el currículo y se adapta a las necesidades y características de los estudiantes.				
	b)	Se establecen planes de acción para atender las necesidades educativas especiales de los estudiantes.				
3.1.2 Liderazgo	c)	El equipo de liderazgo fomenta la participación de los docentes en la toma de decisiones relacionadas con la gestión pedagógica.				
	d)	El equipo de liderazgo promueve la implementación de estrategias innovadoras y efectivas para el desarrollo del proceso educativo.				

3.1.3 Evaluación	e) El equipo de liderazgo implementa sistemas de evaluación periódicos para el seguimiento y mejora continua de los procesos pedagógicos.				
	f) El equipo de liderazgo utiliza los resultados de la evaluación para tomar decisiones informadas y mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.				

3.2 DIMENSIÓN: ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA								
Definición: La enseñanza y el aprendizaje en el aula implica habilidades como la creación de un ambiente de aprendizaje positivo, la planificación y organización de la enseñanza, el uso de técnicas pedagógicas efectivas, la evaluación del aprendizaje y la atención a la diversidad. Estas habilidades son fundamentales para garantizar que los estudiantes adquieran las habilidades y competencias necesarias para su desarrollo personal y profesional.								
Prácticas					Nivel de calidad de la práctica			
					1	2	3	4
3.2.1 Estrategia pedagógica	a) Los docentes utilizan estrategias pedagógicas que promueven la participación de los estudiantes en el proceso de aprendizaje.							
	b) Los docentes utilizan estrategias pedagógicas que fomentan el desarrollo de habilidades cognitivas y socioemocionales en los estudiantes.							

3.2.2 Comunicación y retroalimentación	a) Los docentes se comunican de manera clara y efectiva con los estudiantes, utilizando un lenguaje adecuado y comprensible.				
	b) Los docentes proporcionan retroalimentación oportuna y constructiva sobre el desempeño de los estudiantes.				
3.2.3 Ambiente de aprendizaje	a) El ambiente de aprendizaje promueve la colaboración y el trabajo en equipo entre los estudiantes.				
	b) El ambiente de aprendizaje es seguro y cómodo, lo que permite a los estudiantes concentrarse en el aprendizaje.				

3.3 DIMENSIÓN: APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES				
Definición: El apoyo al desarrollo del estudiante se refiere al conjunto de estrategias, programas y acciones que se llevan a cabo para ayudar a los estudiantes a desarrollar sus habilidades y competencias, así como para superar los obstáculos que puedan afectar su desempeño académico y personal. Esta dimensión tiene que ver con la habilidad de los docentes y otros profesionales de la educación para brindar apoyo y orientación a los estudiantes en su proceso de aprendizaje.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4

a) Implementa un sistema de seguimiento y atención personalizada a los estudiantes en riesgo académico y/o emocional, con un registro de intervenciones y resultados.				
b) Establece de un sistema de tutorías y orientación académica y vocacional, con un registro de sesiones y resultados de los estudiantes atendidos.				
c) Implementa de un programa de apoyo a la salud mental y emocional de los estudiantes, que incluya capacitación y atención por parte de profesionales especializados, con un registro de intervenciones y resultados.				
d) Implementa un sistema de reconocimiento y premiación de los logros y esfuerzos de los estudiantes, con criterios claros y justos y un registro de premios entregados.				
e) Implementa un sistema de retroalimentación y consulta a los estudiantes para la mejora continua de la oferta académica y servicios de apoyo, con un registro de sugerencias y mejoras implementadas.				
f) Fomenta la participación de los estudiantes en actividades extracurriculares, como clubes, grupos de estudio, voluntariado y deportes, con un registro de participación y logros.				

4. ÁREA DE GESTIÓN DE RECURSOS:

4.1 GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO				
<p>Definición: La gestión de recursos humanos implica habilidades como la definición de políticas y procedimientos de recursos humanos, la evaluación y gestión del desempeño, la capacitación y desarrollo de los empleados, la compensación y beneficios, la gestión del cambio y la diversidad, y la promoción de un ambiente laboral saludable y seguro. Estas habilidades son fundamentales para garantizar que la organización cuente con un equipo de trabajo capacitado y motivado, que pueda contribuir al logro de los objetivos estratégicos de la organización.</p>				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
a) Existe un gran porcentaje de empleados que recibieron una evaluación de desempeño en el último año.				
b) Existe un gran porcentaje de empleados que asistieron a capacitaciones relacionadas con su trabajo en el último año.				
c) Se presenta un alto índice de rotación voluntaria de empleados.				
d) Presenta un gran porcentaje de empleados que recibieron reconocimiento o recompensa por su desempeño en el último año.				
e) Existe un nivel de ausentismo laboral en días por empleado.				
f) Existe eficacia en el tiempo promedio que se tarda en llenar una vacante de trabajo.				

4.2 GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS Y ADMINISTRACIÓN

Definición: Se refiere al proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una institución educativa para lograr sus objetivos y metas de manera eficiente y efectiva. Esto puede incluir la gestión de recursos humanos, la gestión de infraestructura y tecnología, la gestión de programas y actividades, y la gestión de relaciones con la comunidad educativa, entre otras áreas. La administración educativa también puede involucrar la toma de decisiones estratégicas y el diseño de políticas y prácticas que mejoren el aprendizaje y el rendimiento de los estudiantes.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
a) Existe un margen de beneficio bruto por producto o servicio entregado por el área financiera.				
b) Se entregan los porcentajes de gastos generales y administrativos sobre los ingresos totales.				
c) Presenta un margen de retorno sobre los activos totales y otros.				
d) Existe una muestra de porcentaje de ingresos provenientes de nuevos productos o servicios.				

4.3 GESTIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS

Definición: Se refiere al proceso de planificación, organización y utilización efectiva de los recursos educativos disponibles para mejorar el aprendizaje y el rendimiento de los estudiantes. Los recursos educativos pueden incluir materiales didácticos, tecnología educativa, recursos humanos, infraestructura y financiamiento.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
a) Existe un gran porcentaje de profesores con títulos de postgrado.				
b) Presenta el establecimiento un alto porcentaje de alumnos que cumplen con los requisitos de graduación.				
c) El nivel de satisfacción de los alumnos con los servicios académicos es de gran impacto.				
d) Existe una gran dotación de libros y material didáctico según el plan de estudios.				
e) Un alto porcentaje de aulas cuentan con la tecnología adecuada para el aprendizaje.				

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Con la participación de toda la comunidad educativa (director, docentes, asistente de la educación, equipo PIE con docentes diferenciales, psicólogo, fonoaudiólogo, alumnos, padres y apoderados) que integran la Escuela San Sebastián de Batuco se realizó el diagnóstico institucional que fue trabajado en dos sesiones de una hora cronológica a la semana, donde se aplicaron encuestas y se dio paso a un análisis conversacional con elevado interés en buscar lo que la escuela tiene para ver de mejoras en esta nueva propuesta educativa.

Algunos pasos que se siguieron para llevar a cabo el análisis fueron:

1. Definir claramente las competencias que se están evaluando, donde se asegura de tener una comprensión clara de qué se entiende por cada área y los criterios a considerar y en el contexto de la formación que se ha realizado.
2. Identificar las herramientas y técnicas que se utilizaron para recopilar los datos, donde se pudo incluir encuestas, entrevistas, observaciones o análisis de registros o documentos de la formación.
3. Recopilar los datos relevantes para cada una de las competencias, donde se podría utilizar los programas de análisis de datos como Excel o SPSS para organizar y analizar los resultados.
4. Realizar un análisis estadístico de los datos para determinar cualquier patrón o tendencia significativa en los resultados, donde esto podría incluir el uso de medidas de tendencia central, como la media o la mediana, así como análisis de frecuencia y correlación.
5. Interpretar los resultados del análisis estadístico para determinar el impacto de la formación basada en competencias en cada una de las áreas de "saber conocer", "saber ser" y "saber hacer".
6. Identificar las áreas de mejora y considera cómo se pueden mejorar los resultados en futuras formaciones.

1. ANÁLISIS RESULTADO ÁREA: FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS:

1.1 DIMENSIÓN: FORMACION BASADA EN COMPETENCIAS	
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica
	Promedio
a) Saber conocer	3
b) Saber ser	3
c) Saber hacer	3

2. ANÁLISIS RESULTADO ÁREA: LIDERAZGO PEDAGÓGICO:

2.1 DIMENSIÓN: LIDERAZGO PEDAGÓGICO	
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica
	Promedio
a) Establecer dirección	2
b) Rediseñar la organización	2
c) Desarrollar personas	2
d) Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela	3

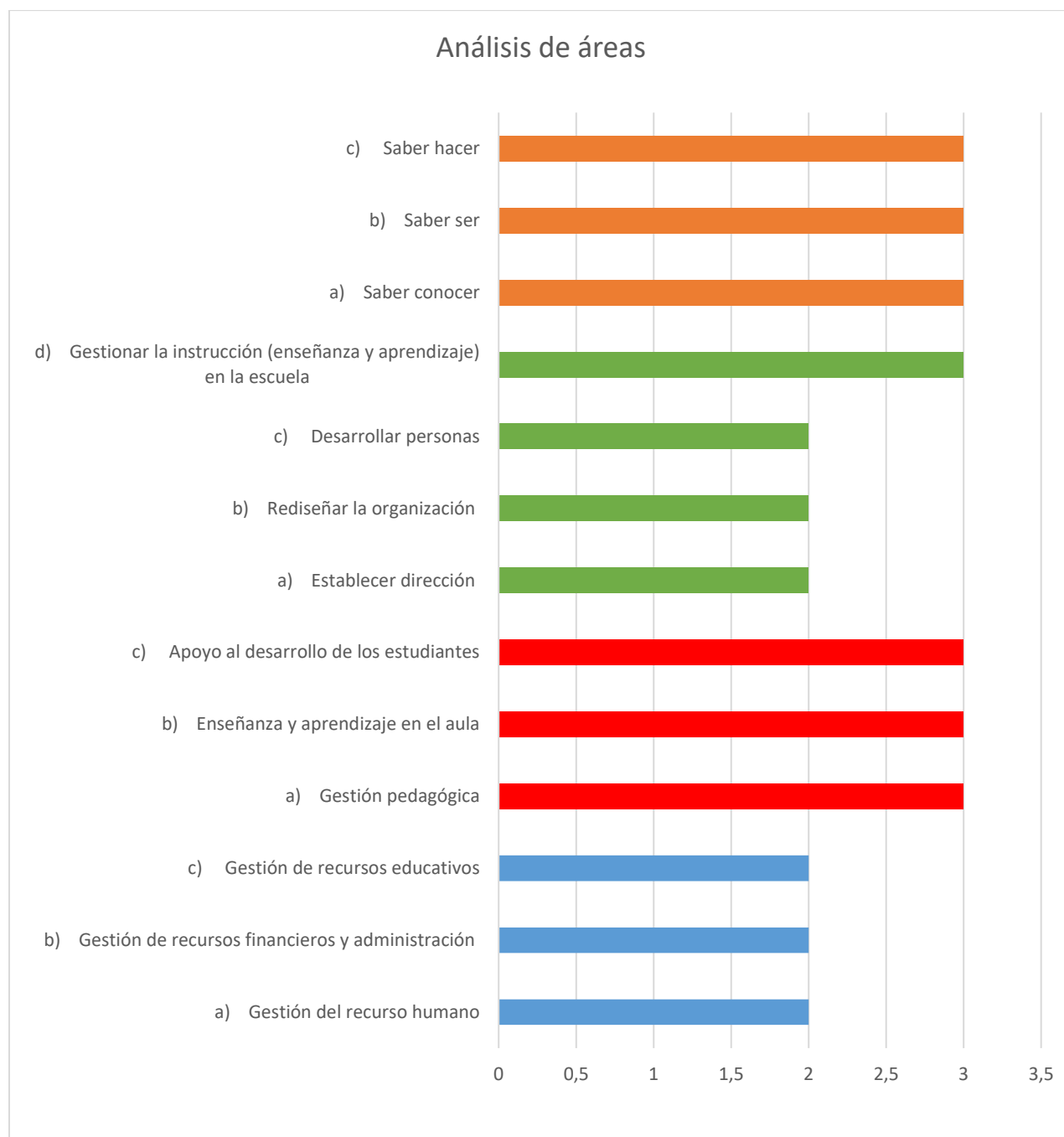
3. ANÁLISIS RESULTADO ÁREA: GESTIÓN CURRICULAR:

3.1 DIMENSIÓN: GESTIÓN CURRICULAR	
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica
	Promedio
a) Gestión pedagógica	3
b) Enseñanza y aprendizaje en el aula	3
c) Apoyo al desarrollo de los estudiantes	3

4. ANÁLISIS RESULTADO ÁREA: GESTIÓN DE RECURSOS:

4.1 DIMENSIÓN: GESTIÓN DE RECURSOS:	
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica
	Promedio
a) Gestión del recurso humano	2
b) Gestión de recursos financieros y administración	2
c) Gestión de recursos educativos	2

En relación con los resultados obtenidos al establecimiento educacional Escuela San Sebastián de Bатуco, se encuentra un promedio de 2,5 en cada dimensión analizada, y considerando cada una de las áreas evaluadas y su criterio a evaluar se pueden deducir los siguientes resultados:



Así se puede apreciar que se obtiene un porcentaje óptimo para las dimensiones relacionadas a las habilidades fundamentales para la consolidación de conocimientos, aprendizaje y el propio desarrollo docente y estudiantil, que contribuye también según su contexto social, económico y ambiental de cada ser, por lo mismo los resultados obtenidos demuestran que son logrados en gran cantidad los criterios consultados.

En general, los resultados indican que la escuela está logrando formar a sus estudiantes de manera efectiva y basada en competencias, con una puntuación alta de todos los componentes.

Este resultado en el saber conocer el resultado sugiere que los estudiantes están adquiriendo conocimientos relevantes y necesarios para su formación, y que la escuela está proporcionando los recursos y herramientas necesarias para que esto suceda. La escuela podría considerar una mayor integración de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en su plan de estudios, así como una mayor diversidad de actividades y recursos didácticos para fomentar el aprendizaje autónomo.

Este resultado sugiere que en el saber ser los resultados la escuela está trabajando de manera efectiva en el desarrollo de habilidades socioemocionales en sus estudiantes, como la empatía, el liderazgo y la resolución de conflictos. La escuela podría considerar una mayor integración de actividades extracurriculares que fomenten el desarrollo de estas habilidades, así como una mayor comunicación y colaboración con las familias de los estudiantes.

El saber hacer el resultado sugiere que los estudiantes están adquiriendo habilidades prácticas y necesarias para su desempeño en el mundo laboral y en la vida diaria. La escuela podría considerar una mayor integración de actividades prácticas y proyectos en su plan de estudios, así como una mayor colaboración con empresas y organizaciones para proporcionar a los estudiantes oportunidades de prácticas y pasantías.

En resumen, los resultados del área de Formación Basada en Competencias en la Dimensión de Formación Basada en Competencias son muy positivos, con una puntuación de 3 en todos los componentes. La escuela está logrando formar a sus

estudiantes de manera efectiva y proporcionándoles las herramientas y habilidades necesarias para su éxito en el mundo laboral y en la vida diaria. Si se continúa trabajando en estos aspectos, la escuela podría seguir mejorando su desempeño en esta área y lograr una mayor eficacia en la formación de sus estudiantes.

Luego en la dimensión del liderazgo pedagógico, en primer lugar, es importante tener en cuenta que los resultados de cada uno de los cuatro componentes de esta dimensión son buenos, ya que todos obtuvieron una puntuación de 2 o 3 en una escala del 1 al 3.

Sin embargo, es posible hacer algunas observaciones más detalladas en relación a cada componente, al establecer dirección con resultado se sugiere que el liderazgo en la escuela está estableciendo una dirección clara y coherente en cuanto a los objetivos pedagógicos, pero podría haber oportunidades para mejorar aún más en este aspecto.

Así también al rediseñar la organización indica que se está trabajando en la reorganización de la escuela para mejorar la enseñanza y el aprendizaje, pero también hay margen para seguir mejorando en este aspecto.

Se desarrolla también a las personas con resultado donde se sugiere que se implementen estrategias para desarrollar el talento humano en la escuela, pero es posible que se necesite seguir trabajando en este aspecto para maximizar el potencial del personal docente.

En la escuela para gestionar la instrucción el componente que ha obtenido el mejor resultado y sugiere que la escuela está haciendo un buen trabajo en la gestión de la instrucción y en el logro de los objetivos de enseñanza y aprendizaje.

En general, los resultados indican que el liderazgo pedagógico en la escuela está en una buena posición, pero que aún hay áreas en las que se puede mejorar para maximizar el potencial de los docentes y de los estudiantes. Será importante evaluar cuidadosamente los resultados y planificar estrategias específicas para seguir mejorando en cada uno de los cuatro componentes de la dimensión.

Luego en la dimensión de gestión curricular se sugiere que la escuela está haciendo un buen trabajo en la gestión curricular en general. Ahora con más detalle cada uno de los componentes:

El resultado de gestión pedagógica muestra un resultado donde se sugiere que la escuela tiene una gestión curricular eficaz, en la que se trabaja en la planificación y en la organización de los procesos educativos de manera adecuada y efectiva.

También el resultado de enseñanza y aprendizaje en el aula el resultado sugiere que la escuela está llevando a cabo prácticas pedagógicas efectivas que favorecen el aprendizaje de los estudiantes, y que los docentes están aplicando las mejores prácticas pedagógicas en el aula para fomentar el aprendizaje significativo.

En la dimensión del apoyo al desarrollo estudiantil el resultado sugiere que la escuela está brindando un apoyo integral a los estudiantes, no solo en cuanto a la gestión curricular, sino también en otros aspectos como la orientación personal y profesional, el cuidado de la salud, el desarrollo emocional y social, entre otros.

En resumen, los resultados del área de Gestión Curricular en la Dimensión de Gestión Curricular son muy buenos, lo que sugiere que la escuela está haciendo un excelente trabajo en la planificación y organización de los procesos educativos, en la aplicación de las mejores prácticas pedagógicas en el aula y en el apoyo integral al desarrollo de los estudiantes. Esto debería ser motivo de celebración y reconocimiento para el equipo educativo, y servir como motivación para seguir trabajando en la mejora continua de la calidad de la educación que se ofrece en la escuela.

En general, los resultados de la gestión de recursos en la escuela son buenos, con una puntuación media en todos los componentes. Sin embargo, existen áreas de oportunidad para mejorar en cada uno de ellos.

En la gestión del recurso humano este resultado sugiere que la escuela está gestionando su personal de manera adecuada, pero existen áreas de oportunidad para mejorar. La escuela podría considerar una mayor capacitación para su personal, una mejor definición de roles y responsabilidades, una mejora en la comunicación interna, una implementación de evaluaciones de desempeño, entre otras posibilidades.

El resultado de la gestión del recurso financiero y administración su resultado sugiere que la escuela está manejando su presupuesto de manera efectiva, pero también existen áreas de oportunidad para mejorar. La escuela podría considerar una mayor transparencia en el manejo de los recursos, una mayor eficiencia en la gestión de gastos, una mejor planificación financiera, una evaluación periódica del presupuesto y una mejora en la administración de los recursos.

Este resultado en la gestión de recursos educativos sugiere que la escuela está gestionando sus recursos educativos de manera adecuada, pero existen áreas de oportunidad para mejorar. La escuela podría considerar una mayor diversidad de recursos educativos, una mejora en la calidad de los recursos, una mejor planificación de su uso y una mayor actualización de estos.

En resumen, los resultados del área de Gestión de Recursos en la Dimensión de Gestión de Recursos son buenos, pero existen áreas de oportunidad para mejorar en todos los componentes. La escuela podría considerar una mayor capacitación y definición de roles para su personal, una mayor transparencia y eficiencia en la gestión de sus recursos financieros, y una mayor diversidad y calidad en la gestión de sus recursos educativos. Si se trabajan estos aspectos, la escuela podría mejorar aún más la gestión de sus recursos y lograr una mayor eficacia en su desempeño educativo.

PROPUESTAS DE MEJORA

La educación es una herramienta fundamental para el desarrollo y el progreso de una sociedad. En este sentido, es de vital importancia que las instituciones educativas se esfuercen por garantizar una educación de calidad que permita formar ciudadanos íntegros, capaces y comprometidos con su entorno.

Con el fin de mejorar la gestión educativa en nuestra institución, se ha identificado las principales áreas de oportunidad y diseñado propuestas de mejora enfocadas en la formación basada en competencias, la gestión curricular, la gestión de recursos, la gestión de la convivencia y el liderazgo pedagógico.

Estas propuestas tienen como objetivo fortalecer la calidad de la educación que ofrecemos, optimizar los recursos disponibles y garantizar la formación integral de nuestros estudiantes. A continuación, presentamos las acciones específicas que se proponen para cada área de mejora.

A continuación, se presenta algunas propuestas de mejoras para cada una de las dimensiones que he analizado:

1.1 DIMENSIÓN: FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

a) Saber conocer:

- Integrar tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el plan de estudios para mejorar el aprendizaje autónomo de los estudiantes.
- Incorporar actividades y recursos didácticos más diversos para fomentar el aprendizaje significativo.

b) Saber ser:

- Incrementar la integración de actividades extracurriculares que fomenten el desarrollo de habilidades socioemocionales en los estudiantes.
- Promover la comunicación y colaboración con las familias para fomentar el desarrollo de habilidades socioemocionales.

c) Saber hacer:

- Integrar más actividades prácticas y proyectos en el plan de estudios para mejorar las habilidades prácticas de los estudiantes.
- Establecer colaboraciones con empresas y organizaciones para proporcionar a los estudiantes oportunidades de prácticas y pasantías.

2.1 DIMENSIÓN: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

a) Establecer dirección:

- Establecer metas y objetivos claros y medibles que orienten el desempeño de los docentes y el éxito académico de los estudiantes.
- Promover el liderazgo distribuido, en el cual se fomenta la participación y toma de decisiones de todos los miembros de la comunidad educativa.

b) Rediseñar la organización:

- Revisar y ajustar la estructura organizacional para una mejor toma de decisiones y una mayor eficiencia en la gestión de recursos.
- Fomentar una cultura organizacional participativa y colaborativa que promueva la innovación y el trabajo en equipo.

c) Desarrollar personas:

- Ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para mejorar la calidad de la enseñanza y el desempeño de los docentes.
- Establecer programas de mentoría y coaching para el crecimiento personal y profesional de los docentes.

d) Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela:

- Incorporar estrategias de enseñanza innovadoras y efectivas para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

- Establecer un sistema de evaluación de la enseñanza y el aprendizaje para garantizar la calidad de la instrucción.

3.1 DIMENSIÓN: GESTIÓN DE RECURSOS

a) Gestión del recurso humano:

- Establecer políticas y prácticas de recursos humanos que promuevan la equidad y la diversidad en el lugar de trabajo.
- Promover un ambiente laboral saludable y seguro que fomente la satisfacción y el bienestar de los empleados.

b) Gestión de recursos financieros y administración:

- Establecer políticas y prácticas de gestión financiera que promuevan la transparencia y la responsabilidad en el uso de los recursos.
- Desarrollar un sistema de control y monitoreo de gastos para garantizar la eficiencia y la efectividad de la gestión financiera.

c) Gestión de recursos educativos:

- Asegurarse de que los recursos educativos sean adecuados y relevantes para las necesidades de los estudiantes y del plan de estudios.
- Establecer un sistema de evaluación y monitoreo de los recursos educativos para garantizar su calidad y eficacia en la mejora del aprendizaje de los estudiantes.

4.1 DIMENSIÓN: GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA

a) Cultura de la convivencia:

- Promover una cultura de la convivencia que fomente el diálogo, la tolerancia, el respeto y la inclusión.
- Establecer un sistema de prevención y resolución de conflictos para fomentar la resolución pacífica de conflictos y la promoción de la cultura de la paz.

b) Participación y relación con la comunidad:

- Fortalecer la relación con la comunidad educativa y fomentar la participación activa de las familias, los estudiantes y otros miembros de la comunidad en el proceso educativo.
- Establecer canales de comunicación efectivos y sistemas de retroalimentación para promover una colaboración efectiva entre la escuela y la comunidad.

c) Seguridad y protección:

- Establecer políticas y prácticas para garantizar la seguridad y protección de los estudiantes, el personal y las instalaciones de la escuela.
- Promover la cultura de la prevención y el autocuidado para reducir los riesgos y los accidentes en la escuela.

En resumen, la educación es un proceso en constante evolución que requiere de una gestión eficiente y efectiva para garantizar su calidad y excelencia. Las propuestas de mejora que se han presentado buscan optimizar la formación basada en competencias, la gestión curricular, la gestión de recursos, la gestión de la convivencia y el liderazgo pedagógico en nuestra institución.

Espero que estas propuestas sean de utilidad para el mejoramiento de la calidad educativa en nuestra institución, y se conviertan en un punto de partida para el desarrollo de acciones concretas que permitan la consecución de los objetivos propuestos. La mejora continua es un proceso que requiere de compromiso, trabajo en equipo y evaluación constante, y estamos seguros de que juntos podemos lograr una educación de excelencia que beneficie a toda nuestra comunidad educativa.

CONCLUSIÓN

Basado en el diagnóstico realizado en las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos de la Escuela San Sebastián de Batuco, de la comuna de Lampa, Región Metropolitana, se han identificado una serie de oportunidades de mejora que pueden fortalecer el desempeño y el desarrollo integral de la institución educativa.

En relación a la formación basada en competencias, se ha observado la necesidad de implementar estrategias que promuevan el desarrollo de habilidades y conocimientos relevantes para el mundo actual, fomentando la participación activa de los estudiantes y la conexión con su entorno. Es fundamental establecer un currículo actualizado que integre tanto aspectos teóricos como prácticos, brindando experiencias significativas que impulsen el aprendizaje autónomo y el desarrollo de competencias transversales.

En cuanto al liderazgo pedagógico, se requiere fortalecer las habilidades de los directivos y docentes para liderar procesos de cambio y promover una cultura institucional orientada hacia la mejora continua. Esto implica impulsar la colaboración, el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, así como brindar oportunidades de desarrollo profesional que permitan actualizar conocimientos y metodologías pedagógicas.

En relación a la gestión curricular, es necesario establecer mecanismos de evaluación y seguimiento que permitan identificar y corregir posibles brechas en el currículo, asegurando la coherencia y pertinencia de los contenidos impartidos. Asimismo, se debe promover la participación de los actores educativos en la toma de decisiones curriculares, fomentando la inclusión y considerando las necesidades y diversidad de los estudiantes.

En cuanto a la gestión de recursos, se deben implementar estrategias eficientes que permitan optimizar el uso de los recursos disponibles, tanto materiales como humanos. Esto implica realizar una planificación adecuada, establecer mecanismos de seguimiento y evaluación, y promover la colaboración con la comunidad y otros actores externos para obtener apoyo y recursos adicionales.

En resumen, el diagnóstico realizado en la Escuela San Sebastián de Batuco revela la necesidad de mejorar en las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos. Al implementar las propuestas de mejora correspondientes, se podrá fortalecer la calidad educativa, el desarrollo integral de los estudiantes y la consolidación de la escuela como un referente de excelencia en la comuna de Lampa.

Además de las propuestas mencionadas anteriormente, es importante destacar la importancia de establecer un ambiente escolar inclusivo y respetuoso, donde se promueva la participación activa y el bienestar de todos los miembros de la comunidad educativa. Esto implica fomentar la diversidad, el respeto a los derechos humanos, y promover la resolución pacífica de conflictos.

Asimismo, es fundamental establecer canales de comunicación efectivos y transparentes entre los diferentes actores educativos, como estudiantes, docentes, directivos, padres y apoderados. Esto permitirá fortalecer la colaboración, el intercambio de ideas y la retroalimentación constructiva, generando un sentido de pertenencia y compromiso compartido hacia los objetivos de la escuela.

Es importante destacar que la implementación de estas propuestas de mejora requerirá de un plan estratégico sólido, con metas claras, plazos definidos y recursos asignados. Además, será necesario realizar un seguimiento continuo de las acciones implementadas, evaluando sus resultados y realizando los ajustes necesarios para garantizar su efectividad.

En conclusión, el diagnóstico realizado en la Escuela San Sebastián de Batuco ha identificado áreas de oportunidad en la formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos. Al implementar las propuestas de mejora mencionadas, así como promover un ambiente inclusivo y fortalecer la comunicación, se sentarán las bases para una educación de calidad, que brinde a los estudiantes las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos del siglo XXI y contribuya al desarrollo integral de la comunidad educativa.

BIBLIOGRAFÍA

- Batuco contextualización, Recuperado de <https://lugaresquever.com/batuco>
- Batuco contextualización, Recuperado de <http://www.misionbatuco.cl/batuco/>
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9(2), 9-33. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-112>
- Castro Rubilar, F. (s.f.). GESTION CURRICULAR: UNA NUEVA MIRADA SOBRE EL CURRÍCULUM Y LA INSTITUCION EDUCATIVA. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/979/97917573002.pdf>
- Curriculum Nacional. (s.f.). Curriculum nacional, Innovación, Desarrollo docente. Recuperado de <https://www.curriculumnacional.cl/portal/Innovacion/Desarrollo-docente/89505:Desarrollo-docente>
- Delors, J. et al. (1996). La educación encierra un tesoro. Madrid: Santillana. Ediciones UNESCO. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2833/283322804008.pdf>
- Duk, C. y Loren, C. (2010). Flexibilización del currículum para atender la diversidad. *Revista Latinoamericana de Inclusión Educativa*, 4(1), 187-210. Recuperado de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-73782017000200012
- Meller, P., Brunner, J.J. (2009). Educación técnico profesional y mercado laboral en Chile: un reader. EDUCARCHILE. Recuperado de <https://www.educarchile.cl/modelo-de-formacion-por-competencias-una-educacion-para-conocer-hacer-y-ser>
- Montecinos, C., Aravena, F. y Tagle, R. (2016). Liderazgo Escolar en los Distintos Niveles del Sistema: Notas Técnicas para Orientar sus Acciones. *LIDERES EDUCATIVOS*, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile. (Páginas 73 – 83). Recuperado de <https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/Liderazgo-Escolar-en-los-Distintos-Niveles-del-Sistema-LIDERES-EDUCATIVOS.pdf>

Universidad del Zulia. (2019). Formación por competencias: Reto de la educación superior. Revista de Ciencias Sociales, XXV(1). Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/280/28059678009/html/>