

Competencias y Estándares TIC para Directores/as de Establecimientos Educativos



COMPETENCIAS

Y ESTÁNDARES TIC

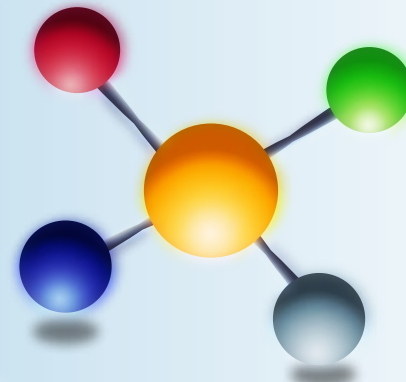
PARA DIRECTORES/AS

DE ESTABLECIMIENTOS

EDUCACIONALES

PRIMERA PARTE

ENERO DE 2011



CRÉDITOS Y AGRADECIMIENTOS

El comité técnico a cargo de la revisión y validación de las competencias y sus estándares ha estado conformado por las siguientes personas:

- Carmen Gloria Vargas (Programa de Liderazgo, CPEIP, Ministerio de Educación).
- Camila Romero (Programa de Liderazgo, CPEIP, Ministerio de Educación).
- Tatiana Aguilar (Pontificia Universidad Católica de Chile).
- José Miguel Garrido (Pontificia Universidad Católica de Valparaíso).
- Nancy Salazar (Programa Enlaces – Ministerio de Educación), en el rol de coordinación general del proyecto.
- Guillermo Charpentier (Programa Enlaces – Ministerio de Educación).

Además se agradece el valioso aporte de las siguientes personas:

- María Paola Sevilla (Programa de Gestión y Dirección Escolar, Área Educación, Fundación Chile)
- Hernán Soto (Universidad Católica del Maule)
- Luz María Sierra (Escuela Marcial Martínez)
- Ricardo Elgueta (Colegio Sergio Silva Bascuñán)
- Rossana Salazar (Colegio Sergio Silva Bascuñán)
- Leandro Llanza (Liceo Elena Caffarena, El Bosque)
- René Teillier (Liceo Elena Caffarena, El Bosque)

El levantamiento de competencias y estándares presentado en este documento, ha sido desarrollado por la Universidad Católica del Maule, con un Equipo Asesor dirigido por Jaime Elliot e integrado por las profesionales: Solange Gorichon, María Irigoín y María Rosa Maurizi.

Diseño: Carolina Alvarez

COMPETENCIAS Y ESTÁNDARES TIC PARA DIRECTORES/AS
Ministerio de Educación 2011
www.mineduc.cl - www.enlaces.cl

TABLA DE CONTENIDOS

COMPETENCIAS Y ESTÁNDARES TIC PARA DIRECTORES/AS DE ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES. PRIMERA PARTE 3

PRESENTACIÓN	7
I. ELEMENTOS DE MARCO	8
1. Ética mundial, globalización y desarrollo humano	8
2. Trabajo y trabajo decente o digno	9
3. La centralidad de la educación como uno de los pilares del desarrollo humano	10
3.1 Estudiantes y TIC	10
3.2 La gestión escolar y las TIC	12
4. El desarrollo de las competencias	13
4.1 El sentido de las competencias	13
4.2 Las competencias al servicio de una nueva concepción del conocimiento y del aprendizaje	14
4.3 Las competencias para la función directiva	14
4.4 Algunos puntos de base para el trabajo con las competencias	16
Referencias Bibliográficas	14
II. SENTIDO Y USO DE LOS ESTÁNDARES	19
III. GLOSARIO	23

COMPETENCIAS Y ESTÁNDARES TIC PARA DIRECTORES/AS DE ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES. SEGUNDA PARTE 31

I. ACERCA DE LAS COMPETENCIAS Y LOS ESTÁNDARES	32
II. MAPA DE COMPETENCIAS TIC PARA DIRECTORES/AS DE ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES	35
1. Dimensión Pedagógica	41
2. Dimensión Técnica	53
3. Dimensión de Gestión	61
4. Dimensión Social, Ética y Legal	73
5. Dimensión de Desarrollo y responsabilidad Profesional	85



PRESENTACIÓN

El **Ministerio de Educación**, a través de su **Centro de Educación y Tecnología, Enlaces**, presenta este documento titulado **“Competencias y Estándares TIC para Directores/as de Establecimientos Educativos”**, que busca convertirse en una herramienta de utilidad para todas y todos los directores y directoras del país.

Usted, en su rol de director o directora podrá encontrar aquí las competencias y estándares esperados respecto a la forma de integrar las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en sus funciones directivas. Más que una prescripción sobre lo que hay que hacer, se trata de proponerle vías para mejorar su desempeño mediante la integración de TIC en su quehacer profesional.

Este material se estructura sobre la base de **cinco dimensiones**:

1. **Pedagógica**
2. **Técnica**
3. **De Gestión**
4. **Social, ética y legal, y**
5. **De desarrollo y responsabilidad profesional**

La idea que subyace a estas dimensiones se asocia a que un director o directora cuente con la oportunidad de integrar TIC en cada una de ellas. Puede usarlas para las labores directivas relacionadas con el apoyo a los procesos de liderazgo, gestión curricular, gestión de recursos y gestión del clima organizacional y convivencia, a fin de optimizar la gestión de sus procesos, en el contexto de responsabilidad y respeto a las normativas y prescripciones tanto éticas como legales. Puede usarlas, además, y de manera muy relevante, para su propio desarrollo profesional.

Las dimensiones se operacionalizan a través de **competencias, criterios y descriptores**. Esta estructura y la terminología asociada, es consistente con el Marco para la Buena Enseñanza y el Marco para la Buena Dirección. Se ha buscado, en este sentido, mantener una correspondencia que le facilite a usted el uso de la herramienta. También se ha puesto especial cuidado que las competencias y estándares descritos en este referencial recojan los cuatro ámbitos referidos en el Marco para la Buena Dirección (2005) con sus respectivos criterios y descriptores.

La estrategia para la construcción de este referencial de competencias ha consistido en establecer el **contexto general** de la gestión escolar, y especialmente la gestión de los directores, en el contexto nacional y un **contexto específico** relacionado con las transformaciones del mundo de las TIC y de las relaciones de la educación y las TIC. La información de base para la caracterización de estos contextos ha sido obtenida mediante análisis documental y entrevistas, por una parte con ejecutantes experimentados y académicos expertos en el tema y, por la otra, con funcionarios del Ministerio de Educación responsables del tema.

A partir de los análisis derivados, se construyó una primera versión de competencias que fue sometida a revisión en un panel conformado por especialistas en el tema de gestión escolar y en TIC aplicadas a la educación, incluyendo en este grupo a personeros tanto del Centro de Perfeccionamiento y Experimentación Pedagógica (CPEIP), como de Enlaces, todos quienes realizaron importantes aportes a este producto. Luego de sucesivas iteraciones tanto de las competencias como de los estándares construidos a partir de ellas, se llegó a una versión final, la que se pone ahora a disposición de la comunidad de directores y directoras del país y del sistema escolar en su conjunto.

La idea de “versión final” debe ser tomada con cautela en el sentido que rente a estos procesos que son dinámicos y cambiantes, parece deseable tener una postura de adecuación en función de cambios en el contexto, en las políticas educacionales o en las prácticas educativas imperantes. Un referencial de competencias como éste no es una herramienta que exprese una exigencia normativa, sino pretende constituirse en un apoyo y en una oportunidad de desarrollo para quienes acepten el desafío de integrar TIC en sus funciones.

Ahora bien, la pregunta que intenta responder este referencial no es si es conveniente que un director o directora integre TIC en su quehacer profesional, sino más bien responde a qué, **cuándo y cómo hacerlo**. Este referencial de competencias y, sobre todo, los estándares asociados, intentan responder esta última pregunta.

El texto se estructura en **dos partes**. En la primera se ofrecen elementos de marco, maneras posibles de utilizar esta herramienta y un glosario; en la segunda, se presentan las competencias TIC con sus criterios y los estándares que las acompañan.

La relevancia de este material es que constituye la base que guía lo que una directora o un director chileno puede hacer respecto a la integración de las TIC en su práctica profesional y en este sentido le sirve para su desarrollo profesional, para evaluar su situación respecto a los estándares previstos, para decidir los módulos de formación requeridos, sus itinerarios formativos en esta línea y para todas las iniciativas que se asocien al desarrollo de las TIC.

Le reiteramos la invitación a revisar esta herramienta y a usarla activamente como un medio de trabajo y de desarrollo profesional.

I. ELEMENTOS DE MARCO

El marco desde el cual se realiza la identificación y estandarización de las competencias TIC para directores/as está profundamente comprometido con el desarrollo humano y una visión de la educación como un proceso de liberación y dignificación de los seres humanos en un mundo que debiera transitar a una convivencia ética donde predomine la justicia, la solidaridad y la democracia.

El trabajo de los/as directoras con las TIC no puede ser solamente para mejorar la formación del estudiante y su empleabilidad, y para una mayor profesionalización de su función directiva y los procesos involucrados en ellas, sino que fundamentalmente para participar más directamente en la construcción de la nueva sociedad del conocimiento que le presenta a la humanidad la oportunidad del desarrollo de un mundo mejor y de mejores personas en sus múltiples y complejas dimensiones de seres sociales, ciudadanos y trabajadores.

La integración de TIC puede ser un factor que profundice las brechas, o una oportunidad privilegiada para ayudar a cerrarlas a través de promover una educación de buena calidad. Estos aspectos, y la explicitación de los valores que lo inspiran, como la dimensión ética de la globalización y el trabajo decente, serán abordados en los primeros puntos de este marco para después referirnos a cambios culturales que se verifican por el advenimiento de las TIC y el desarrollo de las competencias TIC en el contexto escolar, con un énfasis en los focos para la gestión escolar en Chile.



1. ÉTICA MUNDIAL, GLOBALIZACIÓN Y DESARROLLO HUMANO

La sociedad en construcción es una sociedad que se autodefine como sociedad del conocimiento y de la información. Ya Peter Drucker (1993) decía que el principal factor de la producción pasaba a ser el conocimiento y que la educación era la herramienta para acceder a este factor. Se trata, evidentemente, de una nueva educación y en este enfoque, la nueva sociedad cuenta con las TIC y crecientemente las usa en una forma que ya no puede prescindir de ellas.

Los cambios culturales se producen con un dinamismo nunca visto y en una diversidad de aspectos. Algunos ejemplos de ellos son el paso de una sociedad de colectivos a una sociedad de sujetos; cambios valóricos y culturales en el ámbito personal, familiar y laboral; el enorme desarrollo de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC); el paso de una ciudadanía pasiva a una ciudadanía activa en derechos políticos, sociales y económicos, con mayor participación y exigencias en el cumplimiento de los derechos y deberes y la rendición de cuentas (accountability).

Hacia fines del siglo XX surgen desde diversos ámbitos voces sobre la globalización, en un continuo que crece y se potencia con diversas iniciativas.

Algunos ejemplos:

- “... nunca se había producido un cambio (el de la globalización) tan drástico a una escala tan global y tan claramente perceptible en todo el mundo”. Después de un análisis de los problemas, se propone una “ética de la vecindad”, expresando que “los valores globales deben constituir el núcleo de un ordenamiento político mundial” (“Vecinos en un único mundo”, Informe de la Comisión para un ordenamiento político mundial, ONU, 1995).
- “...las dimensiones culturales de la vida son en general más esenciales que el crecimiento económico, como puede ejemplificarse con la educación, que es una dimensión esencial del desarrollo cultural”. (“Nuestra creativa diversidad”, ONU y UNESCO, 1995).
- Hopenhayn (2005) señalaba hace algunos años respecto a la globalización que “a partir de la década de los ochenta, la relación entre política y cultura se ha redefinido por el efecto combinado de la globalización, la emergente sociedad de la información y la valorización de la democracia”.
- Conforme al enfoque del Desarrollo Humano del PNUD, los principales pilares del desarrollo son salud, educación, trabajo y vivienda y no hay duda que los nuevos ciudadanos son cada vez más conocedores de sus derechos y que esperan que las instituciones sean capaces de identificar y comprender sus necesidades y planificar e implementar diseños adecuados para satisfacerlas e impulsar nuevos desarrollos y proyecciones.
- Este conjunto de referencias, así como muchas otras, indican que hay desde hace ya un tiempo una mirada de preocupación por los efectos del nuevo orden social planetario, el cual sobrepasa por mucho el mero aspecto económico. La cultura, la educación y la tecnología son ámbitos de especial atención, tanto por los efectos que se producen sobre ellos, como por la posibilidad que abren de avanzar hacia una convivencia pacífica en un entorno democrático y de desarrollo humano.

Este conjunto de referencias, así como muchas otras, indican que hay desde hace ya un tiempo una mirada de preocupación por los efectos del nuevo orden social planetario, el cual sobrepasa por mucho el mero aspecto económico. La cultura, la educación y la tecnología son ámbitos de especial atención, tanto por los efectos que se producen sobre ellos, como por la posibilidad que abren de avanzar hacia una convivencia pacífica en un entorno democrático y de desarrollo humano.

2. TRABAJO Y TRABAJO DECENTE O DIGNO

La primera década del siglo XXI es reconocida por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) como la década de promoción del trabajo decente o digno para todos los seres humanos. La Agenda 2006-2015 para el trabajo decente establece entre sus políticas la necesidad por parte de quienes están a cargo de la formación (entes públicos y privados) de “realizar esfuerzos con miras a facilitar la ampliación de su oferta y la introducción de innovaciones en su gestión (calidad, medio ambiente) y en sus actividades de formación (competencias, formación modular, formación por proyectos, TIC) mediante la mejora de su cobertura, calidad y pertinencia” (OIT, 2006).

La Recomendación 195 (OIT) plantea una serie de medidas que los gobiernos miembros debieran implementar en educación, formación y aprendizaje permanente para el desarrollo de los Recursos Humanos. Se destacan:

- a) Facilitar el aprendizaje permanente y la empleabilidad, crear empleos decentes y alcanzar un desarrollo económico y social sostenible;
- b) Hacer hincapié en el desarrollo de las competencias, la promoción del trabajo decente, la conservación del empleo;
- c) Conceder gran importancia a la innovación, a la creación de trabajo decente y a la empleabilidad de las personas, considerando que la innovación crea nuevas oportunidades de empleo pero también exige nuevos enfoques en materia de educación y formación que permitan satisfacer la demanda de nuevas competencias.

Las competencias TIC para los profesionales de la educación entroncan con lo que hace un director o una directora, por lo que no pueden desentenderse del contexto mayor sobre la forma en que se comprende el trabajo. El trabajo decente o digno es un eje articulador sobre el cual estas competencias adquieren sentido.

3. LA CENTRALIDAD DE LA EDUCACIÓN COMO UNO DE LOS PILARES DEL DESARROLLO HUMANO

El reconocimiento de la centralidad de la educación como uno de los pilares del desarrollo humano está cada vez más presente. A continuación, algunos ejemplos ilustrativos.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) considera que “los individuos y los países se benefician de la educación. Para los individuos, los beneficios potenciales residen en la calidad general de vida y en los retornos económicos del empleo satisfactorio y sostenible a lo largo del tiempo. Para los países, los beneficios potenciales residen en crecimiento económico y el desarrollo de valores compartidos que apuntalan la cohesión social” (www.oecd.org).

En el caso de América Latina, CEPAL habló ya desde comienzos de los 90´ acerca de cómo la educación y el conocimiento son la base de una verdadera transformación económica con equidad (Cepal, 1992).



En el Informe sobre el cumplimiento de los objetivos del Milenio, el Director general de UNESCO expresaba que “...cuando los sistemas financieros fallan, las consecuencias son muy visibles y los gobiernos actúan, (pero) cuando fallan los sistemas educativos, las consecuencias son menos visibles, aunque no por ello menos reales. Las oportunidades desiguales de educación son el combustible para la pobreza, el hambre, y la mortalidad infantil, y reducen las perspectivas de crecimiento económico. Ésta es la razón por la cual los gobiernos deben actuar con un mayor sentido de urgencia” (Unesco, 2009).

A partir de estas declaraciones, y muchas otras que se podrían agregar, el verdadero desafío está, más que en los propósitos, en la forma de materializarlos. ¿Cómo hacer para que la educación cumpla con estas expectativas? Ciertamente las TIC no resolverán esta cuestión, pero se presentan como una alternativa que apoye este proceso. En este sentido, la manera en que se usen será muy determinante respecto a su aporte.

A continuación se ofrecen algunas referencias de contexto que permiten visualizar las formas en que las TIC pudieran impactar sobre la educación en el sentido planteado.

3.1 ESTUDIANTES Y TIC

Los estudiantes pertenecen a una generación que convive naturalmente con un entorno tecnológico y desarrollan en esta interrelación nuevas prácticas en lo que respecta a su manera de comunicarse y aprender.

“Las generaciones del nuevo milenio son aquellas que por vez primera han crecido envueltas por medios digitales, de modo que la mayor parte de sus actividades relacionadas con la comunicación entre iguales y la gestión del conocimiento, en el sentido más amplio, están mediatizadas por estas tecnologías”, dice una publicación de la OCDE (Pedró 2006) y agrega que “...se considera que la generación del nuevo milenio es, por definición, adpta a los ordenadores, extremadamente creativa con la tecnología y, por encima de todo, muy acostumbrada a las multitareas en un mundo donde las conexiones ubicuas se dan por hecho”.

En el caso de Chile, el Índice Generación Digital, IGD 2004-2009 (VTR-Adimark y Educar Chile, 2010) proporciona interesantes antecedentes sobre la difusión y el uso de Internet durante el último quinquenio. El estudio revela que mientras un 85,9% de los estudiantes de 5° básico a 4° medio afirma que conoce bien internet o que es un experto en esta herramienta, sólo un 31,3% de los padres, reconoce ese mismo nivel de manejo. Además, se visualiza que en sólo 4 años en Chile, la brecha de conocimiento entre padres e hijos se duplicó, pasando de un 25,1% el 2005 al 54,6% en el 2009.

“Las generaciones del nuevo milenio son aquellas que por vez primera han crecido envueltas por medios digitales, de modo que la mayor parte de sus actividades relacionadas con la comunicación entre iguales y la gestión del conocimiento, en el sentido más amplio, están mediatizadas por estas tecnologías” (Pedró 2006).

En cuanto a los usos con fines educativos, el 48,8% de los/as estudiantes consultados declaró usar la web con fines de entretenimiento y el 31,7% de comunicación. Sólo el 12,2% dijo hacerlo para buscar información y el 7,3% para fines educativos. Los jóvenes relegan a un tercer lugar de prioridad de uso a las actividades relativas a buscar información para tareas o trabajos del colegio. A pesar del acceso generalizado, la nueva brecha digital puede ser un gran motivo de inequidad, porque hoy se habla de una brecha digital que tiene que ver con uso y aprovechamiento.

Más aún, una lista de potenciales indicadores internacionales para el suministro de información, en acceso y las habilidades relacionadas ha sido preparada por el Instituto de Estadísticas de UNESCO (Catts & Lau, 2008) y puede encontrarse en la web de la organización y en ella se puede ver que las habilidades relacionadas aparecen como centrales en la consideración que se hace necesario pensar también en la brecha cognitiva, que se refiere a las competencias necesarias para aprovechar las TIC.

Pedró (2009) plantea que “la familiaridad de los estudiantes con la tecnología no les confiere automáticamente madurez digital. Ésta la tendrán los que cumplan con las 3C”, vale decir, los que tienen capital económico, capital cultural y capital social. “Los estudiantes que por su extracción socioeconómica ya obtienen buenos resultados escolares, son los mismos que están

en condiciones de beneficiarse de un mejor uso de las tecnologías, y los estudiantes con las 3C mejoran su rendimiento con el uso de las tecnologías, y los estudiantes que no tienen las 3C lo empeoran, porque pierden más el tiempo haciendo cosas poco significativas con el computador”. Este nuevo contexto, el de niños y jóvenes que nacen con un capital cultural ligado a las TIC, plantea requerimientos a la educación. Uno de los grandes desafíos para la educación consiste, por tanto, en leer correctamente estas nuevas características e incorporarlas tanto para ayudar a producir los cambios requeridos, como para guiar los procesos de apropiación responsable y con sentido pedagógico de las TIC por parte de las nuevas generaciones.

Como se ha dicho anteriormente, la sociedad en construcción cuenta con las TIC y crecientemente las usa en una forma que no podrá prescindir de ellas. Señales hay muchas y aquí se indican algunas de ellas:

La infraestructura y los equipos que representan la base de sustentación para el trabajo con las TIC ha llegado y sigue llegando a todas partes. La calidad, cantidad y actualidad pueden ser variables diferenciadoras, pero la presencia se marca en todos los continentes y no sólo en los países de mayor desarrollo.

El alfabetismo digital ha pasado a ser aceptado como una necesidad prioritaria y el tipo de trabajo que se requiere para lograrlo se ha extendido rápidamente.

El mundo laboral asume el uso de las TIC, obligándose a cambios sustantivos en la organización del trabajo, con sus correspondientes exigencias para las organizaciones y la preparación y acción de las personas.

Los gobiernos organizan su trabajo considerando a las TIC y se desarrolla lo que se denomina el civismo digital que cuenta con ciudadanos digitalmen-

te alfabetizados y activos en sus capacidades de comunicación y relación a través del uso de las TIC.

El mundo de la vida social y de la entretención incorpora crecientemente a las TIC como parte consustancial de su quehacer.

En el ámbito de la educación, las TIC han entrado con gran fuerza lo que vemos cotidianamente a través de diversas iniciativas. En el caso chileno, Enlaces con su Plan TEC ha cumplido un decisivo aporte en este sentido.

3.2 LA GESTIÓN ESCOLAR Y LAS TIC

La incorporación de las TIC tiene una complejidad aún mayor que la de por sí tiene la incorporación de cualquiera de los numerosos temas curriculares emergentes, porque se inscribe en la multialfabetización, que es una materia tan compleja como importante y urgente de abordar. Respecto a las multialfabetizaciones, Kalantzis, Cope y Fehring (2002) señalan que “actualmente, los intercambios de significado rara vez son solamente lingüísticos... a través de nuevas tecnologías de la comunicación, el significado se hace de maneras que son crecientemente multimodales. Esto es, modos lingüísticos escritos se interrelacionan con patrones de significado visuales, de audio, gestuales y espaciales”. Y los autores agregan que para llegar a ser adultos que funcionen en la sociedad, “nuestros estudiantes deben aprender a vivir con el cambio” y que “algunas de las fuerzas en acción y sus impactos en nuestra comprensión de la alfabetización son la tecnología, el trabajo, la comunicación visual, y la diversidad”.

Si una buena educación es aquella que le facilita a cada estudiante la comprensión de los significados, no hay duda de que los/as estudiantes requieren una alfabetización mucho más amplia y diversa que lo que se entendía por leer y escribir. Si se toma el concepto tradicional de leer, ¿dónde deben y pueden leer? En los libros y en muchos soportes que van mucho más allá

del libro. Pero leer es hoy otra cosa. Se leen gestos, se leen imágenes, se lee a través del audio, ...y las TIC recogen toda esta complejidad en el computador y otros dispositivos que son los soportes de estos medios múltiples en que cada vez más ensancharemos nuestra capacidad de lectura y escritura. De aquí la necesidad del compromiso de la escuela con la multialfabetización y de la importancia de la incorporación de las TIC en este sentido.

Los cambios de las nuevas generaciones implican la necesidad de cambios en las prácticas pedagógicas y también respecto a las prácticas en el conjunto de las acciones de la escuela en su relación con los niños y jóvenes, como en su relación con el resto del entorno, tanto interno como externo; prácticas que incluyen a los y las directores/as. Este hecho establece exigencias en cuanto a las competencias requeridas para el ejercicio de la función. No se trata que los/as directores/as realicen lo mismo que han hecho hasta hoy día, pero usando TIC, sino que puedan aprovechar las potencialidades de estas herramientas como medio para mejorar y eventualmente transformar la gestión en su establecimiento, para contribuir a asegurar los aprendizajes de las y los estudiantes, para apoyar la definición de su proyecto de vida, para contribuir a crear las condiciones de empleabilidad y para apoyar los procesos de educación permanente.

La incorporación de las TIC a las prácticas pedagógicas al interior de los establecimientos, como ya se ha dicho, es una temática que está muy documentada, tanto a nivel nacional como internacional; en cambio, no se ha investigado lo suficiente respecto a su uso en la gestión escolar. Un estudio realizado por la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso en el año 2008, alude a este punto concluyendo que “el uso de TIC en la gestión institucional se encuentra en una fase inicial de desarrollo, avanzando desde una gestión documental, es decir, sistematización de datos, a una gestión para la toma de decisiones utilizando tecnologías”¹. Sin duda, la incorporación de las TIC en los procesos de gestión escolar es un tema importante de estudio y un desafío al interior de los establecimientos educacionales del país.

1 Ver “Estrategias de apoyo al Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Gestión Escolar basadas en la utilización de Tecnologías de Información y Comunicación”, estudio realizado por Makarena Alzamora, Eduardo Meyer y Marta Quiroga del Centro Zonal Costadigital de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso para el Centro de Educación y Tecnología del Ministerio de Educación de Chile, 2008.

El mismo estudio mencionado recientemente muestra que en general los directivos docentes presentan una baja incorporación de tecnología en sus funciones directivas cotidianas y diferentes niveles de institucionalización en los establecimientos. Una de las recomendaciones que realizan es incluir al interior de los equipos directivos y docentes la participación activa y reflexiva acerca de la incorporación de nuevos recursos TIC en la gestión escolar; usar sistemas integrados que permiten la búsqueda cruzada de datos y la entrega de información que apoye y facilite la toma de decisiones; e incluir programas de perfeccionamiento para directivos que no sólo aborden contenidos específicos relacionados con la el uso de los recursos TIC en contexto de aula, sino también contenidos formativos relacionados con aplicaciones tecnológicas orientadas a optimizar la gestión escolar.

4. EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS

4.1 EL SENTIDO DE LAS COMPETENCIAS

Junto con las definiciones tradicionales de lo que son las competencias, ha habido a menudo mucho interés por tratar de responder la pregunta sobre qué es ser competente. Al respecto, Le Boterf (2000) ha trabajado la idea que una persona competente es quien “sabe actuar de manera pertinente en un contexto particular, eligiendo y movilizándolo un equipamiento doble de recursos: recursos personales (conocimientos, saber hacer, cualidades, cultura, recursos emocionales...) y recursos de redes (bancos de datos, redes documentales, redes de experiencia especializada). La OCDE, por su parte, ha planteado que una persona es laboralmente competente cuando logra “.....responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, incluyendo las actitudes, valores, conocimientos y destrezas que hacen posible la acción efectiva” (2007).

Desde junio del 2009, el Ministerio de Educación de Chile, a través de su Unidad de Currículo y Evaluación,



No se trata que los/as directores/as realicen lo mismo que han hecho hasta hoy día, pero usando TIC, sino que puedan aprovechar las potencialidades de estas herramientas como medio para mejorar y eventualmente transformar la gestión en su establecimiento.

presenta en su página Web (Ajuste curricular, Capítulos introductorios, n°8, pp. 3 y 4 - Junio 2009) las siguientes ideas sobre el tema de las competencias.

“Conocimientos, habilidades y actitudes son tres dimensiones de lo que la experiencia escolar busca entregar a cada estudiante para favorecer su desarrollo integral. Por ello, la selección curricular se refiere no sólo al conocimiento entendido como conceptos y procedimientos, sino también a las habilidades y las actitudes que necesitan adquirir los alumnos y alumnas para desenvolverse en distintos ámbitos de sus vidas”. Y junto con presentar los componentes de las competencias, el Ministerio entrega una definición de lo que se entenderá por competencia. “Se entienden las competencias como sistemas de acción complejos que interrelacionan habilidades prácticas y cognitivas, conocimiento, motivación, orientaciones valóricas, actitudes, emociones que en conjunto se movilizan para realizar una acción efectiva”. Y el texto finaliza con una alusión al contexto del aprendizaje permanente: “Las competencias se desarrollan a lo largo de la vida, a través de la acción e interacción en contextos educativos formales e informales”.

El examen de diversas definiciones y proposiciones tiende a sugerir que “desde cualquier perspectiva se pueden identificar ideas que se repiten en las definiciones tales como: La combinación de conocimientos, habilidades y actitudes; la idea de poner en juego, movilizar, capacidades diversas para actuar logrando un

desempeño; la idea que este desempeño puede darse en diversos contextos cuyos significados la persona debe ser capaz de comprender para que la actuación sea ad-hoc” (Irigoin y Vargas, 2002). En la misma línea, Aguerrondo (2009) señala que “el concepto remite a la idea de aprendizaje significativo, donde la noción de competencia tiene múltiples acepciones (la capacidad, expresada mediante los conocimientos, las habilidades y las actitudes, que se requiere para ejecutar una tarea de manera inteligente, en un entorno real o en otro contexto), todas las cuales presentan cuatro características en común: la competencia toma en cuenta el contexto; es el resultado de un proceso de integración; está asociada con criterios de ejecución o desempeño; implica responsabilidad”.

4.2 LAS COMPETENCIAS AL SERVICIO DE UNA NUEVA CONCEPCIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DEL APRENDIZAJE

En su obra recién citada, Inés Aguerrondo (2009) ha presentado una síntesis muy interesante de los fundamentos para el uso de las competencias: “creo necesario, con Elmore (1990), reinventar un nuevo modelo educativo y su inicio deberían ser los esfuerzos por avanzar en acuerdos acerca de cómo se entiende en la nueva sociedad qué es aprender, qué es enseñar, y qué es ‘conocimiento válido’. Esto conlleva definir también cuáles son los resultados (o los ‘desempeños’) buscados y cómo se organiza en la nueva sociedad la relación entre el aprendizaje y el conocimiento... Por eso creo muy potente hablar de ‘competencias’ (diferenciándolas de los logros de aprendizaje)... lo cual no quiere decir que las competencias no vayan más allá de acciones externas y se las pueda entender también como operaciones de pensamiento. Esta redefinición del modelo de conocimiento es la base para comprender los nuevos discursos de la educación centrados no ya sólo en la necesidad de formación del pensamiento sino en un compromiso por la formación de competencias en el alumno. Las competencias suponen precisamente un saber de otra índole, más allá del saber tradicional de la modernidad, un saber que integra el saber con el hacer”.

Conceptualmente, muchos pueden estar de acuerdo con la necesidad y ventajas de las competencias pero no ha sido ni está siendo fácil su operacionalización en el mundo de la educación. En este contexto, la propuesta que se hace en este trabajo para el uso de los estándares para fines tales como formación, evaluación y otros, es de operar con un enfoque de competencias y no basados en competencias, que exige una ortodoxia demandante de una experiencia que es necesario construir. Esta opción implica -en concreto- la posibilidad de utilizar las competencias laborales como insumo, probablemente el principal para el ámbito educacional, pero no el único; con lo que las competencias laborales –en nuestro caso, las competencias TIC consignadas en este documento– constituyen un referencial útil para el diseño de módulos de formación, para la evaluación, para decidir itinerarios de desarrollo, etc, pero no operan con la exigencia de tener que responder de manera absoluta a éstas.

4.3 LAS COMPETENCIAS PARA LA FUNCIÓN DIRECTIVA

En el año 2004 en la ley nº19.979 se precisa y amplía el rol y las atribuciones de los directores estableciendo que “la función principal del Director de un establecimiento educacional será dirigir y liderar el proyecto educativo institucional” (art 7º), como asimismo gestionar administrativa y financieramente el establecimiento.

Para asegurar la calidad del trabajo educativo, según esta ley se le asignan al director las siguientes atribuciones:

- En el ámbito pedagógico: formular, hacer seguimiento y evaluar las metas y objetivos del establecimiento, los planes y programas de estudio y las estrategias para su implementación; organizar y orientar las instancias de trabajo técnico-pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes del establecimiento; y adoptar las medidas necesarias para que los padres o apoderados reciban regularmente información sobre el funcionamiento del establecimiento y el progreso de sus hijos.

- En el ámbito administrativo: organizar y supervisar el trabajo de los docentes y del personal regido por la ley nº19.464; proponer al sostenedor el personal a contrata y de reemplazo, tanto docente como regido por la ley nº19.464; ser consultado en la selección de los profesores cuando vayan a ser destinados a ese establecimiento, y promover una adecuada convivencia en el establecimiento.
- En el ámbito financiero: asignar, administrar y controlar los recursos que le fueren delegados en conformidad a la ley.

Puede advertirse la amplitud de ámbitos de acción en las cuales debiera participar el/la director o directora de un establecimiento educacional y la cantidad de actores diferentes con quienes debiera coordinar acciones; en principio, directamente con su equipo de gestión, con los/as estudiantes, los/as docentes, con la comunidad educativa en general y con el sostenedor.

En el año 2005, el Ministerio de Educación difunde a través del Marco de la Buena Dirección un conjunto de criterios para el desarrollo profesional y evaluación del desempeño directivo que tienen por fin promover procesos de mejoramiento de la calidad de la educación en Chile y retoma en el mismo los aspectos promulgados en la ley nº19.464. Este documento se transforma en una herramienta importante de gestión al interior de los establecimientos educacionales. Uno de los aspectos sustanciales que plantea es la función del liderazgo, que ya no recae solamente en la figura del director, aunque la responsabilidad última sea de éste, sino de un equipo de docentes directivos. Tal como lo expresa el Marco para la Buena Dirección, “se promueve, entonces, un estilo y una cultura de liderazgo colectivo, participativo y democrático, lo que no significa que todas las decisiones deban ser plebiscitadas. Se trata de construir equipos directivos y de docentes capaces de asumir las responsabilidades por una buena educación en sus respectivos establecimientos, con competencias y atribuciones claras y de un director que es capaz de ejercer distintos tipos de liderazgo, en función de las complejidades de las tareas y delegar funciones y responsabilidades,

“Se trata de construir equipos directivos y de docentes capaces de asumir las responsabilidades por una buena educación en sus respectivos establecimientos, con competencias y atribuciones claras y de un director que es capaz de ejercer distintos tipos de liderazgo, en función de las complejidades de las tareas y delegar funciones y responsabilidades, con un objetivo fundamental: la gestión del Proyecto Educativo del establecimiento” (MBD, p.9).

con un objetivo fundamental: la gestión del Proyecto Educativo del establecimiento” (MBD, p.9)

Como resultado de las funciones descritas en este referencial, se espera generar un aporte al desarrollo profesional y profesionalización del director y de los docentes directivos encargados de las unidades técnico pedagógicas de los establecimientos, y al mismo tiempo, promover procesos de mejoramiento en la educación, mejores logros de aprendizajes en los estudiantes y la obtención de resultados institucionales, y la satisfacción del conjunto de la comunidad educativa.

El enfoque de gestión escolar que plantea este referencial no está lejano a lo que Marchesi y Martín (1998) planteaban alrededor de los años noventa, cuyo énfasis debía estar orientado a conseguir que todos sus estudiantes aprendan, por lo tanto, al mejoramiento constante de la oferta formativa que posee, a proveer posibilidades de aprendizaje de todos sus estudiantes y la atención a sus necesidades e intereses específicos y la cooperación de todos los docentes para contribuir a ese fin.

También se promueve una visión de escuela más abierta al entorno, con mayor identidad y autonomía pero con mayores exigencias, pues debe promover la participación de todos los actores de la comunidad, implicarlos y comprometerlos en la labor educativa y abrir nuevas vías de cooperación en pos de apoyar y mejorar los aprendizajes de todos y todas las estudiantes.

La pregunta, por tanto, es: ¿en cuáles de estas funciones podrían integrarse TIC y de qué manera hacerlo? Las competencias y estándares TIC que se presentan en este documento intentan ser una respuesta a esta pregunta. En algunas de estas funciones la acción es directa y clara; respecto a otras, el aporte de las TIC puede ser menos relevante y hay otras sub-funciones que pueden deducirse de las enunciadas, que claramente pueden ser beneficiadas por la integración de TIC, tal es el caso, del uso de TIC para el propio desarrollo profesional de las y los directores/as.

4.4 ALGUNOS PUNTOS DE BASE PARA EL TRABAJO CON LAS COMPETENCIAS

Es fundamental distinguir que las competencias profesionales que se establecen en este documento corresponden a las competencias laborales requeridas por un director o una directora en cuanto a la integración de TIC para el ejercicio de su trabajo en el contexto nacional. Estas competencias:

- Debieran estar inscritas en un marco de desarrollo humano y desarrollo de la ciudadanía y empleabilidad de las personas.
- Debieran reflejar la riqueza formativa y transformadora de los procesos educativos.
- Debieran contextualizarse dentro de los actuales marcos de actuación emanados por el Ministerio de Educación.

En cuanto a la relación de las cinco dimensiones² de este referencial de competencias con los cuatro ámbitos³ definidos en el Marco para la Buena Dirección (2005), cabe señalar que se ha buscado la mayor correspondencia entre ellos, que se expresa en la siguiente forma:

- Dimensión pedagógica: gestión curricular (ámbito B)
- Dimensión de gestión: liderazgo (ámbito A); gestión de recursos (ámbito C); y gestión del clima organizacional y convivencia (ámbito D)
- Dimensión social, ética y legal: liderazgo
- Dimensión desarrollo y responsabilidad profesional: liderazgo.

Nota: No se ha mencionado la dimensión técnica, por considerar que es solamente instrumental.

Después de estos elementos de marco que esperamos le hayan ayudado a contextualizar este trabajo en términos de los principales valores que lo inspiran y referencias conceptuales que le sirven de base, le ofrecemos algunas orientaciones para trabajar los materiales en la práctica y la presentación de las competencias TIC para los y las directores/as del sistema escolar nacional.

2 Dimensiones referencial TIC: pedagógica; técnica; de gestión; social, ética y legal; y de desarrollo y responsabilidad profesional.

3 Ámbitos del Marco para la Buena Dirección: liderazgo; gestión curricular; gestión de recursos; y gestión del clima organizacional y convivencia

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguerro, Inés. Conocimiento complejo y competencias educativas. IBE Working Papers in Curriculum Issues nº8, Ginebra, Suiza, mayo 2009.
- Aguerro, Inés. Escuelas por el cambio: un aporte para la gestión escolar. Buenos Aires: Fundación Compromiso: IIPE-Unesco, 2007.
- Bilbao, A. y Salinas, A. Edit. El libro abierto de la informática educativa: Lecciones y desafíos de la Red Enlaces. Santiago: Lom ediciones, 2010. En versión electrónica: http://intranet.redenlaces.cl/index.php?id=11414&no_cache=1&uid=3973&org=11413
- Catts, Ralph and Lau, Jesus. Towards Information Literacy Indicators, UNESCO, Conceptual framework paper, París, 2008.
- Colegio de Profesores de Chile A.G. Estatuto Docente. Santiago de Chile, 2005.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Educación y conocimiento: Ejes de la transformación productiva con equidad, Santiago de Chile, 1992.
- Drucker, Peter. La sociedad postcapitalista, España, Paidós, 1993.
- Enlaces. Estrategias de apoyo al Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Gestión Escolar basadas en la utilización de Tecnologías de Información y Comunicación. Estudio realizado por la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, para el Centro de Educación y Tecnología del Ministerio de Educación de Chile. En http://www.redenlaces.cl/cedoc_publico/1214585963Articulo_final_SACGE.pdf
- Hopenhayn, Martin. ¿Integrarse o subordinarse? Nuevos cruces entre política y cultura. En: MATO, Daniel. Cultura, política y sociedad Perspectivas latinoamericanas. Buenos Aires, Argentina, CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. 2005. pp 17-40.
- Hopkins, David. Hacia una Buena Escuela. Experiencias y lecciones. Santiago: Fundación Chile, 2008.
- Irigoien, María y Vargas, Fernando. Competencia laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector Salud. Montevideo, Cinterfor, 2002.
- Kalantzis, Mary, Bill Cope and Heather Fehring. Multiliteracies: Teaching and Learning in the New Communications Environment. Pen 133. Primary English Teaching Association, Marrickville, Australia, 2002.
- LeBoterf, Guy. La Ingeniería de las competencias, Madrid, 2000.
- Ley Nº 19.979. República de Chile. Ministerio de Educación. Año 2004
- Marchesi, A y Martin, E. La calidad de la Educación en tiempos de cambio. España, Edit. Alianza, 1998.
- Ministerio de Educación de Chile. El marco de la buena enseñanza, Santiago, 2003.
- Ministerio de Educación de Chile. Marco para la Buena Dirección. Criterios para el Desarrollo Profesional y Evaluación del Desempeño, 2005
- Ministerio de Educación de Chile. Manual del Proceso de autoevaluación. Unidad de Gestión y Mejoramiento Educativo. División Educación General, 2006.
- Ministerio de Educación de Chile. Ajuste curricular, Capítulos introductorios, nº8, pp. 3 y 4, Unidad de Currículo y Evaluación, www.mineduc.cl.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Evaluación de las Competencias del Siglo XXI: el panorama actual, junio 2005.
- OCDE -CERI. ICT AND INITIAL TEACHER TRAINING, research review draft, 2008.

- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Agenda 2006-2015 para el trabajo decente, 2006.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Recomendación 195 de OIT. Desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente
- ONU. Vecinos en un único mundo, Informe de la Comisión para un ordenamiento político mundial, 1995.
- ONU y UNESCO. Nuestra creativa diversidad, 1995.
- Pedró, Francesc. Aprender en el nuevo milenio: Un desafío a nuestra visión de las tecnologías y la enseñanza. OECD-CERI, mayo 2006.
- Pedró, Francesc. Seminario Los aprendices del nuevo milenio, Santiago, Enlaces, 27/10/2009.
- Pereira, M. Rasgos Críticos de la Cultura Organizacional del Sistema Escolar Chileno En: Undurraga Gonzalo et al, "Monografías en Educación. Desarrollo Organizacional Escolar" Santiago. Facultad de Educación de la Pontificia Universidad Católica de Chile, 1997.
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Informe Mundial del Desarrollo Humano, 1994.
- Senge, Peter. Escuelas que Aprenden. Ed. Norma, 2002, Cap. II y IX.
- UNESCO. Informe sobre el cumplimiento de los objetivos del Milenio, París, 2009
- VTR-Adimark y EducarChile. Estudio Índice Generación Digital 2004 – 2009, Santiago, 2010.

II SENTIDO Y USO DE LOS ESTÁNDARES

En esta sección le presentamos una explicación acerca de las dimensiones y los estándares para después proponerle una metodología para usar estas herramientas.

¿QUÉ SON LAS DIMENSIONES?

La visión genérica es que un/a director/a actual debe integrar las TIC en su quehacer profesional. Dado el carácter general de esta afirmación, se ha optado por especificar la relación de el/la director/a con las TIC en cinco dimensiones. Las dimensiones corresponden a las funciones clave que desarrolla en cuanto a integrar TIC en su trabajo. Así, se postula que un director o una directora que integra las TIC es alguien:

1. que apoya la integración de las TIC en los procesos de enseñanza y aprendizaje y de renovación y actualización pedagógica permanente del establecimiento (dimensión pedagógica);
2. que conoce y maneja bien las tecnologías disponibles para apoyar su función en los distintos ámbitos de su gestión (dimensión técnica o instrumental);
3. que usa las TIC para potenciar y apoyar su gestión de liderazgo, especialmente en el ámbito del PEI y del plan estratégico, de la gestión curricular, la gestión de recursos y la gestión del clima organizacional y convivencia (dimensión de gestión);
4. que se sirve de las TIC como un medio de inclusión social, de atención a la diversidad, realizando una actuación ética y legal respecto a su uso y cuidando la salud y del medio ambiente (dimensión social, ética y legal);
5. que reconoce la importancia del mejoramiento de su labor profesional y por tanto asume responsablemente su propia actualización y desarrollo profesional con las potencialidades que presentan las TIC para su quehacer profesional (dimensión desarrollo y responsabilidad profesional).

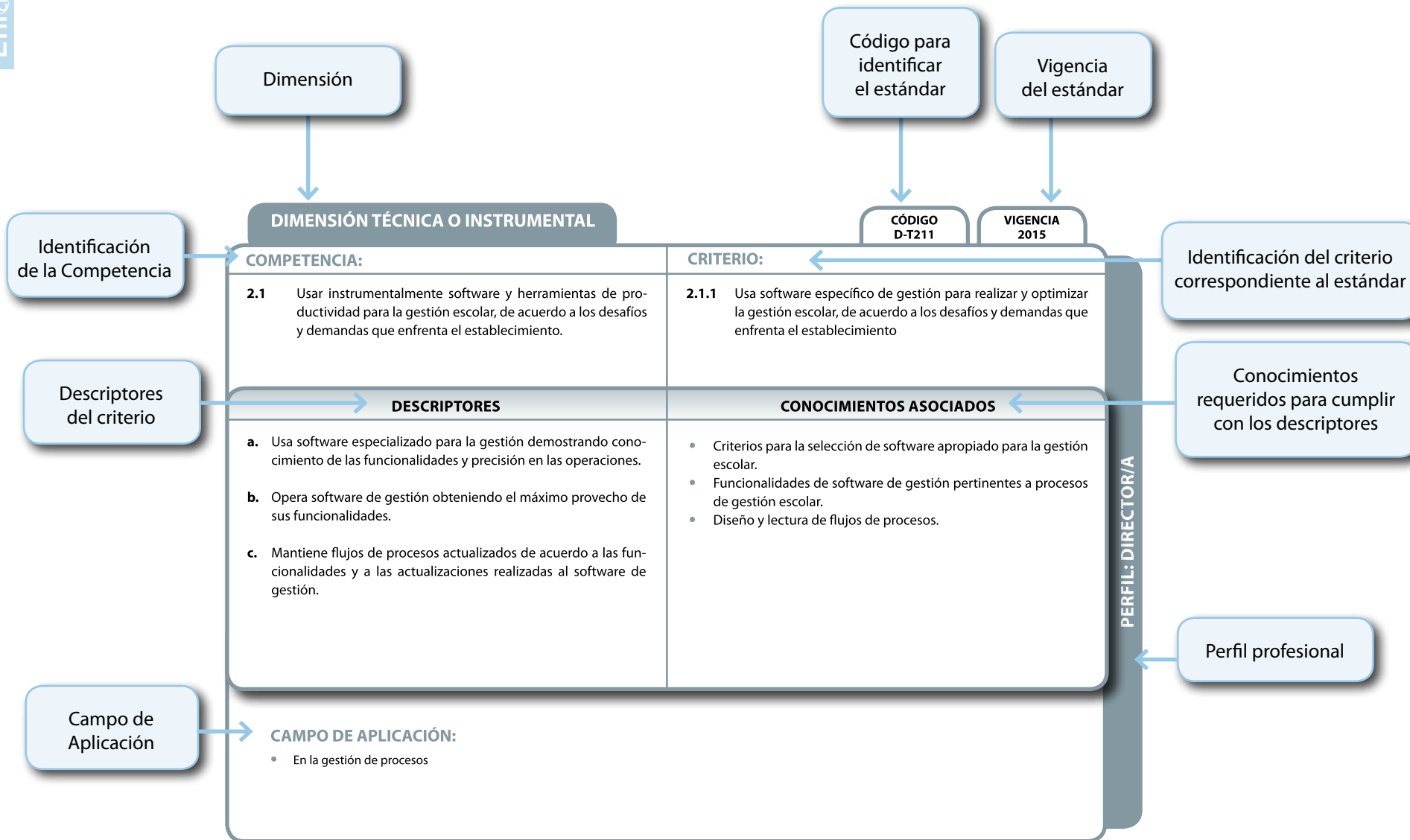
¿QUÉ ES UN ESTÁNDAR?

El estándar ayuda a saber cómo materializar la competencia y cómo evaluarla, de modo que la evaluación de una competencia se logra a través de la evaluación que se hace de cada uno de los estándares pertenecientes a la competencia. Así, por ejemplo, si una competencia tiene tres criterios, usted se encontrará con tres estándares y la evaluación de esos tres estándares dará como resultado la evaluación de la competencia.

CADA ESTÁNDAR CONTIENE:

- La dimensión a la cual pertenece (identificada con un dígito)
- La competencia a la cual pertenece (identificada con un dígito y un subdígito)
- Un código que señala al estándar y también a la competencia y a la dimensión a la cual pertenece
- La vigencia de la competencia, es decir, la fecha en que la competencia debiera ser revisada
- El criterio (identificado con un dígito y dos subdígitos)
- Los descriptores pertenecientes al criterio (identificados con letras minúsculas)
- Los conocimientos asociados
- El campo de aplicación de la competencia, el que indica las situaciones en que la competencia se aplica

En el cuadro usted puede observar lo que es un estándar y sus componentes.



Todo lo anterior tiene por fin materializar la competencia de modo de dar pistas sobre cómo y cuán bien se hace lo que se establece en ella.

¿Qué puede hacer usted con los estándares?

Las competencias TIC, acompañadas de sus respectivos estándares, pretenden servirle a usted para que pueda cumplir las siguientes actividades.

1. Reconocer lo que se espera sobre su función directiva en cuanto a la integración de las TIC en su quehacer profesional.
2. Identificar sus necesidades de formación respecto a las TIC.
3. Definir itinerarios formativos a seguir para avanzar en su desarrollo profesional en lo relacionado con las TIC.

A continuación le presentamos una propuesta para que realice estas actividades.

1. Reconozca lo que se espera para su función profesional

Para reconocer lo que se espera de usted sobre el uso e integración de TIC, le proponemos que revise las cinco dimensiones definidas, con el objeto que comprenda qué se espera que realice con las TIC en lo pedagógico, en lo técnico-instrumental, en el área de gestión, en la dimensión social, ética y legal, y en lo que respecta a su desarrollo y responsabilidad profesional.

Después de asegurarse que ha comprendido bien el sentido de cada dimensión, conviene que lea cada una de las competencias que corresponden a una dimensión con sus respectivos criterios. Para continuar, se trata de que elija las competencias para las cuales quiera saber la forma en que se verifica si usted cumple con lo requerido y revise los estándares correspondientes a esas competencias.

2. Identifique sus necesidades de formación respecto a las TIC

Una vez que haya revisado lo que se espera de usted en cada una de las dimensiones, puede diagnosticar cómo se encuentra usted respecto a esas competencias, es decir, qué tan cerca o lejos está respecto a los estándares definidos.

A partir de los resultados de la evaluación, podrá identificar cuáles son sus necesidades de formación y definir entonces qué itinerarios formativos seguir.

3. Defina itinerarios formativos respecto a las TIC

A partir del diagnóstico de sus necesidades de formación y en base a sus intereses, usted podría definir no sólo un módulo a seguir, sino que un itinerario personal que podría contener dos o más módulos que constituyan para usted una ruta formativa en la temática de las TIC aplicadas a su función directiva. Para poder realizar este itinerario le invitamos a revisar los módulos que Enlaces tiene disponibles para las capacitaciones y programar la secuencia y fechas en que pretende realizar este itinerario formativo.

Es importante considerar que los módulos no son la única manera de desarrollar las competencias requeridas. Hay un conjunto de medios, entre ellos asistir a seminarios, charlas de expertos, consultar bibliografía especializada, que le pueden servir para este objetivo, por lo que usted puede combinar los módulos de formación propuestos con los medios que usted disponga.

RECUERDE QUE LOS ESTÁNDARES LE PERMITEN:



**Reconocer la manera
en que puede usar
e integrar las TIC**



**Identificar
sus necesidades
formativas**



**Definir
itinerarios
formativos**

¿CÓMO LOGRARLO?



**Revisando las
dimensiones,
competencias,
criterios y estándares**



**Utilizando los
estándares para la
planificación de sus
actividades
pedagógicas y de
desarrollo profesional**



**Autoevaluándose
y definiendo
itinerarios
de formación**

III GLOSARIO

AMBIENTE DE APRENDIZAJE	Un ambiente de aprendizaje remite al “escenario donde existen y se desarrollan condiciones favorables de aprendizaje. Un espacio y un tiempo en movimiento, donde los participantes desarrollan capacidades, competencias, habilidades y valores”. Fuente: Jakeline Duart, J (2003). Ambientes de aprendizaje. Una aproximación conceptual. En Revista Estudios pedagógicos N°29. pp 97-113. Valdivia. Versión online http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052003000100007&script=sci_arttext
APRENDIZAJE COLABORATIVO	“Es una forma de organización social del aula y de los procesos de enseñanza y aprendizaje basada en la interdependencia positiva de objetivos y recursos entre los participantes, mediante procesos de coordinación de roles, co-construcción de ideas y control mutuo del trabajo, y manteniendo elevados niveles de conexión, bidireccionalidad y profundidad en los intercambios comunicativos entre los participantes”. Fuente: Coll, C y C. Monereo (Eds) Psicología de la educación virtual. Ediciones Morata. Madrid, 2008
B-LEARNING (BLENDED LEARNING)	“Define un modelo de formación en el que se combinan actividades de enseñanza presenciales o “cara a cara” con otras realizadas a distancia y apoyadas por TIC (e-learning)”. Fuente: Coll, C. y C. Monereo (Eds.) Psicología de la educación virtual. Ediciones Morata. Madrid, 2008.
BLOG (BITÁCORA)	Blog - (abrev. de Weblog) “es un tipo de página web con una serie de artículos ordenados cronológicamente desde el más reciente, situados al principio de la página, al más antiguo situado hacia el final o la parte de abajo”. Fuente: BdeBloggers, en http://www.bdebloggers.com/glosario-blogger.html
BULLYING (ACOSO ESCOLAR)	“Acoso escolar entre pares, hostigamiento escolar, intimidación o matonaje escolar, el cual se da en forma continua o reiterada, con acciones que implican golpear, dar patadas, hacer burlas pesadas, ignorar o “hacer ley del hielo” y que se pueden ejercer a nivel individual o colectivo” hacia a uno o más niños. Fuente: Bustos, Andrés. “Bullying: Problemática transversal a nivel escolar”, Biblioteca del Congreso Nacional, 2009.
CAPITAL CULTURAL	Concepto acuñado por Pierre Bourdieu en los 60’ para expresar que “los hábitos culturales y...las disposiciones heredadas de la familia son muy importantes para el éxito escolar”, además de los factores económicos y del talento y el esfuerzo personal Fuente: Bourdieu, P., & Passeron, J.-C. (1977 [1970]) <i>Reproduction in Education, Society and Culture</i> . Richard Nice (tr.). Sage Publications, London). “El concepto de capital cultural ha sido objeto de considerable crítica... (y)...estos debates seguramente se intensificarán..., pero es probable que el concepto de “capital cultural” de Bourdieu, con su foco distintivo en el valor social de los hábitos, disposiciones y habilidades culturales sea una parte importante de las discusiones del futuro en las teorías de la desigualdad, la sociología de la cultura, y la sociología de la educación”. Fuente: http://www.brockport.edu/sociology/faculty/Cultural_Capital.pdf
CIBERBULLYING	“Es el uso de los medios telemáticos (Internet, telefonía móvil y videojuegos online principalmente) para ejercer el acoso psicológico entre iguales. No se trata aquí el acoso o abuso de índole estrictamente sexual ni los casos en los que personas adultas intervienen”. Fuente: http://www.ciberbullying.com/

CIUDADANÍA DIGITAL	<p>“Son las normas de comportamiento que conciernen al uso de la tecnología, mal uso y abuso de la misma. Se identifican al menos nueve áreas generales de comportamiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Netiqueta: (etiqueta en la red) estándares de conducta o manera de proceder con medios electrónicos. 2. Comunicación: intercambio electrónico de información 3. Educación: el proceso de enseñar y aprender sobre tecnología y su utilización 4. Acceso: participación electrónica plena en la sociedad 5. Comercio: compraventa electrónica de bienes y servicios 6. Responsabilidad: responsabilidad por hechos y acciones en los medios electrónicos. 7. Derechos: las libertades que tienen todas las personas en el mundo digital 8. Ergonomía: bienestar físico en un mundo tecnológico digital 9. Riesgo: (auto protección): precauciones para garantizar la seguridad en los medios electrónicos”. <p>Fuente: http://www.eduteka.org/CiudadaniaDigital.php. Traducción realizada por EDUTEKA del Artículo original “Digital Citizenship, addressing appropriate technology behavior” escrito por Mike S. Ribble, Gerald D. Bailey, y Tweed W. Ross. Publicado en los números 1 y 2 del Volumen 32 (Sep-2004) de la revista Learning&LeadingwithTechnology.</p>
COMPETENCIAS	<p>“Se entienden las competencias como sistemas de acción complejos que interrelacionan habilidades prácticas y cognitivas, conocimiento, motivación, orientaciones valóricas, actitudes, emociones que en conjunto se movilizan para realizar una acción efectiva”.</p> <p>Fuente: Ajuste curricular, Capítulos introductorios, n°8, pp. 3 y 4 - Junio 2009.</p>
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	<p>También denominadas técnicas o funcionales, “se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales (ejemplo, la operación de maquinaria especializada, la formulación de proyectos de infraestructura, etc.)”. Fuente: Mertens, Leonard. “Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos”. Cinterfor. (Montevideo. 1997).</p>
COMPETENCIAS GENÉRICAS	<p>También denominadas transversales, “se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción, como, por ejemplo, la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación, etc”. Fuente: Mertens, Leonard. “Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos”. Cinterfor. (Montevideo. 1997).</p>
COMUNIDAD EDUCATIVA	<p>“El concepto de comunidad, del latín <i>communitas</i> -atis, nos remite a la idea de unidad de convivencia, o sea, a una realidad común en la que la individualidad queda trascendida por la participación y la comunicación. En el ámbito escolar está integrada por un conjunto de personas interesadas corresponsablemente en la formación y posee un valor pedagógico fundamental. Los distintos estamentos, aun cuando tengan funciones diferenciales dentro de la institución, se comunican y cooperan para posibilitar el perfeccionamiento humano que todo proceso educativo entraña” (p 52) Fuente: Valentín Martínez- Otero, Valentín (2006). Consideraciones pedagógicas sobre la comunidad educativa: el paradigma de la “escuela-educadora”. Revista Complutense de Educación. Vol. 17 Núm. 1 (2006) 51-64. En http://revistas.ucm.es/edu/11302496/articulos/RCED0606120051A.PDF</p>

COMUNIDAD VIRTUAL DE APRENDIZAJE	<p>“Comunidades que tienen como foco un contenido o tarea de aprendizaje y se caracterizan porque, además de constituirse como una comunidad de intereses y de participación, utilizan los recursos ofrecido por la virtualidad tanto para intercambiar información y comunicarse como para promover el aprendizaje”.</p> <p>Fuente: Coll, Cesar. Las comunidades de aprendizaje. Nuevos horizontes para la investigación y la intervención en psicología de la educación. Barcelona, 2004.http://www.tafor.net/psicoaula/campus/master/master/experto1/unidad16/images/CA.pdf</p>
CONVIVENCIA ESCOLAR	<p>“Prácticas que lleva a cabo el establecimiento educacional para considerar las diferencias individuales y la convivencia de la comunidad educativa favoreciendo una sana y productiva interacción de los actores de la comunidad educativa en función de su PEI”. Fuente: Ministerio de Educación de Chile (2006). Manual del Proceso de autoevaluación. Unidad de Gestión y Mejoramiento Educativo. División Educación general.</p>
CRITERIO DE COMPETENCIA LABORAL	<p>“Lo que un trabajador es capaz de lograr”. Fuente: Vargas Zuñiga, F. “40 preguntas sobre competencia laboral”. Cinterfor, Montevideo, 2004</p>
DESCRIPTOR DE COMPETENCIA LABORAL	<p>“Un resultado y un enunciado evaluativo que demuestra el desempeño del trabajador y por tanto su competencia”. Fuente: Vargas Zuñiga, F. “40 preguntas sobre competencia laboral”. Cinterfor, Montevideo, 2004.</p>
E-LEARNING (ELECTRONIC LEARNING)	<p>“Es la adquisición de conocimientos y habilidades utilizando tecnologías de la información y la comunicación como los computadores, normalmente interconectados en redes como Internet, mediante los cuales se distribuyen materiales de aprendizaje y se realizan actividades didácticas, individuales o en grupo, la función tutorial y la evaluación de los aprendizajes”. Fuente: Coll, C. y C. Monereo (Eds.) Psicología de la educación virtual. Ediciones Morata. Madrid, 2008.</p>
ESPACIOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE (VIRTUAL LEARNING ENVIRONMENT - VLE)	<p>“Sistema similar en muchos aspectos a un LMS (Learning Managment Systems), aunque suele dar mayor importancia a la ayuda proporcionada a los distintos tipos de usuarios (instituciones, grupos de gestión, profesores y estudiantes) para regular los procesos formativos. Una diferencia habitual entre los LMS y los VLE es que los segundos ponen el acento en la relación entre la enseñanza y aprendizaje en lugar de hacerlo en el aprendizaje autónomo del aprendiz”. Fuente: Coll, C. y C. Monereo (Eds.) Psicología de la educación virtual. Ediciones Morata. Madrid, 2008</p>
ESTÁNDAR O NORMA DE COMPETENCIA	<p>“Una norma de competencia es la especificación de una capacidad laboral que incluye por los menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La descripción del logro laboral • Los criterios para juzgar la calidad de dicho logro • Las evidencias de que el desempeño se logró • Los conocimientos aplicados y • El ámbito en el cual se llevó a cabo. <p>La especificación señalada es asumida por un determinado colectivo que incluye a trabajadores, empleadores, instituciones educativas y, en el caso de los sistemas nacionales normalizados, el sector gobierno”. Fuente: Irigoín, María y Vargas, Fernando. Competencia laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector Salud. Montevideo, Cinterfor, 2002.</p>

FOLKSONOMÍA	<p>“Es un sistema de clasificación “popular”, independiente de los expertos, de abajo arriba, desarrollado de acuerdo con la voluntad de los “autores” al momento de catalogar sus obras. Se utiliza en la cultura de la web 2.0 para asignar etiquetas o “tags” a recursos digitales y sitios webs”.</p> <p>Fuente: Lankshear, C. y M. Knobel. Nuevos alfabetismos. Su práctica cotidiana y el aprendizaje en el aula. Ediciones Morata. Madrid, 2008.</p>
GESTIÓN CURRICULAR	<p>La Gestión Curricular “involucra a todas las prácticas realizadas en el establecimiento educacional para asegurar desde la sustentabilidad del diseño e implementación de una propuesta curricular hasta la evaluación del mismo en coherencia con el Proyecto Educativo Institucional (PEI)”.</p> <p>Fuente: http://www.gestionyliderazgoeducativo.cl/gestionescolar/gestion.asp</p>
GESTIÓN DE RECURSOS	<p>“Se refiere a los procesos directivos de obtención, distribución y articulación de recursos humanos, financieros y materiales necesarios para alcanzar las metas de aprendizaje y desarrollo del establecimiento educativo”</p> <p>Fuente: Mineduc. Marco para la Buena Dirección, 2005. En http://www.simce.cl/fileadmin/Documentos_y_archivos_SIMCE/Material_de_apoyo_establecimientos/diagramaciondef2005BPDF.pdf</p>
GESTIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y CONVIVENCIA	<p>Expresión introducida por el Ministerio de Educación de Chile en el Marco para la Buena Dirección (2005) que refiere a las prácticas de los equipos directivos que tienen por fin la generación de climas organizacionales adecuados para potenciar el proyecto educativo y los logros de aprendizaje de los estudiantes, la promoción de espacios de colaboración al interior del establecimiento y la conformación de redes de apoyo con su entorno.</p> <p>Fuente: Mineduc. Marco para la Buena Dirección, 2005. En http://www.simce.cl/fileadmin/Documentos_y_archivos_SIMCE/Material_de_apoyo_establecimientos/diagramaciondef2005BPDF.pdf</p>
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	<p>“El conjunto de procesos y sistemas que permiten que el Capital Intelectual de una organización aumente de forma significativa, mediante la gestión de sus capacidades de resolución de problemas de forma eficiente (en el menor espacio de tiempo posible), con el objetivo final de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo”. Fuente: Carrion, J. en http://www.gestiondelconocimiento.com/conceptos_gestion_del_conocimiento.htm, 2005</p>
GESTIÓN ESCOLAR	<p>Hace referencia a “un proceso que ayuda a una buena conducción de los proyectos del conjunto de acciones relacionadas entre sí que emprende el equipo directivo de una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en, con y para la oportunidad educativa”</p> <p>Fuente: Villarreal, E. En Revista Iberoamericana de Educación, 1997. http://www.rieoei.org/deloslectores/1083Villarreal.pdf</p>
GROOMING	<p>“Es el conjunto de estrategias que una persona adulta desarrolla para ganarse la confianza del menor a través de Internet con el fin último de obtener concesiones de índole sexual. Se refiere entonces al acoso sexual a menores en la Red y el término completo sería “child grooming” o “internet grooming”. Desde un acercamiento lleno de empatía y/o engaños se pasa al chantaje más cruento para obtener imágenes comprometidas del menor y, en casos extremos, pretender un encuentro en persona”. Fuente: Flires Fernández, José. (2008)</p> <p>http://www.pantallasamigas.net/proteccion-infancia-consejos-articulos/grooming-acoso-a-menores-en-la-red.shtm</p>

IDENTIDAD DIGITAL	<p>“Es el conjunto de rasgos que caracterizan a un individuo o colectivo en un medio de transmisión digital. La identidad digital no existe a priori, debemos crearla y vincularla unívocamente al individuo o al colectivo, en un proceso que determinará el nivel de confianza en el sistema”. En esta fuente se usa como sinónimo la expresión “identidad virtual” y se expresa que “una identidad virtual puede estar representada por un simple avatar y un nick (sobrenombre), como también por un complejo personaje virtual con características y habilidades únicas dentro del contexto virtual en que se desarrolla. Por extensión, también puede aplicarse el término “identidad virtual” a cualquier identidad creada en una red social (como Facebook, Twitter, etc.) que no es real o directamente es falsa”.</p> <p>Fuente: http://www.evoluty.com/esp/digital_identity.html</p>
HERRAMIENTA DE PRODUCTIVIDAD	<p>“Son programas y aplicaciones informáticas que sirven para optimizar procesos, tiempos, recursos humanos; agilizando el trabajo y tiempos de respuesta que finalmente impactan en la productividad. Por ejemplo, las planillas de cálculo, los procesadores de textos, los graficadores y para visualizar presentaciones”. Fuente: http://www.alegsa.com.ar/Diccionario/C/8152.php</p>
ITINERARIO DE FORMACIÓN	<p>“Son rutas que proporcionan a las personas las oportunidades para progresar a lo largo y ancho de la vida, a través de programas que están conectados en forma secuencial (verticalmente) y que consideran homologaciones entre modalidades y experiencias formativas que se ubican en un mismo nivel (horizontalmente)”.</p> <p>Fuente: Programa Chilecalifica, en http://www.chilecalifica.cl/califica/showNoti.do?noticia=1924&barra=1&pagina=bajada-noticia.jsp</p>
LIDERAZGO	<p>“Prácticas desarrolladas por el director, equipo directivo y/o de gestión para orientar, planificar, articular y evaluar los procesos institucionales y conducir a los actores de la comunidad educativa hacia una visión y misión compartida para el logro de las metas institucionales”</p> <p>Fuente: Ministerio de Educación de Chile (2006). Manual del Proceso de autoevaluación. Unidad de Gestión y Mejoramiento Educativo. División Educación general.</p>
MAPA FUNCIONAL	<p>Representación gráfica del Análisis Funcional, donde queda expresado el propósito principal de una función productiva del área, empresa u organización en estudio. El propósito principal “describe la razón de ser de la actividad productiva, empresa o sector...., su descripción debe ser lo más concreta posible”. El mapa funcional dispone, mediante el desglose o desagregación, el ordenamiento lógico de las funciones productivas de un área o campo laboral y permite identificar, en la última desagregación, las competencias laborales y las unidades de competencia (niveles) requeridas para el desempeño laboral asociado a las distintas funciones antes consignadas.</p> <p>Fuente: Vargas Zuñiga “40 preguntas sobre competencia laboral”, Cinterfor 2004 y CONOCER, Análisis ocupacional y funcional del trabajo, Documento de trabajo para IBERFOP, México, febrero de 1998.</p>
MULTIMEDIALIDAD	<p>“Es la integración en el hipertexto de distintos medios. Los documentos hipertextuales pueden ser textuales, gráficos, sonoros, animados, audiovisuales o una combinación de parte o de todas estas morfologías; por lo que el término hipertexto puede tener características multimedia. Multimedia significa la combinación o utilización de dos o más medios en forma concurrente”. Fuente: María Jesús Lamarca Lapuente. Hipertexto: El nuevo concepto de documento en la cultura de la imagen. http://www.hipertexto.info/documentos/multimedial.htm</p>
OFF LINE (OFF LINE, DESCONECTADO, FUERA DE LÍNEA)	<p>“Condición de estar desconectado de una red”.</p> <p>Fuente. Fernández C., Rafael. “Glosario básico inglés-español para usuarios de Internet” (1994-2001)</p>

ON LINE (ON LINE, CONECTADO ,EN LÍNEA)	<p>“Condición de estar conectado a una red”.</p> <p>Fuente. Fernández C., Rafael. “Glosario básico inglés-español para usuarios de Internet” (1994-2001)</p>
PORTAL WEB	<p>En internet, un portal web es un sitio cuya característica fundamental es la de servir de “Puerta de entrada” (única) para ofrecer al usuario, de forma fácil e integrada, el acceso a una serie de recursos y de servicios relacionados a un mismo tema. Puede incluir: enlaces, buscadores, foros, documentos, aplicaciones interactivas y para transacciones (por ej: compra electrónica, votaciones en línea, y otros elementos). Principalmente un portal en Internet está dirigido a resolver necesidades de información específica de un tema (denominados portales “verticales”) o de carácter masivo y generalista (denominados portales “horizontales”). Crecientemente la expresión se usa en internet sin el adjetivo entendiéndose que en este contexto la palabra “portal” se refiere a un portal web. También se usa a menudo la expresión “portal de internet” como sinónimo de “portal web</p> <p>Fuente: adaptado de http://es.wikipedia.org/wiki/Portal_web y de Fernández C., Rafael. “Glosario básico inglés-español para usuarios de Internet” (1994-2001)</p>
RECURSOS DE INFORMACIÓN	<p>“Conjunto de información, formal e informal, de procedencia externa o ambiental, interna o corporativa, que se halla en toda organización”.</p> <p>Fuente: http://www.documentalistaenredado.net/469/glosario-sobre-auditorias-de-informacion</p>
RECURSO EDUCATIVO DIGITAL	<p>“Un recurso puede ser un contenido que implica información y/o un software educativo, caracterizado este último, no solamente como un recurso para la educación sino para ser utilizado de acuerdo a una determinada estrategia didáctica”. Fuente: Rabajoli, Graciela y Mario Ibarra. Recursos educativos digitales: cómo reconocerlos. http://www.scribd.com/doc/3802012/recursos-digitales</p>
RECURSOS DIGITALES	<p>Es todo material codificado para ser manipulado por una computadora y consultado de manera directa o por acceso electrónico remoto. Entre ellos las revistas y los libros electrónicos, las bases de datos en línea, los directorios, los motores de búsqueda, diccionarios en línea y los sitios web de instituciones académicas, corporativas o comerciales. Fuente: http://www.revista.unam.mx/vol.5/num6/art38/art38-1.htm</p>
RECURSOS MULTIMEDIA	<p>“Son materiales presentados en formatos digitales que incluyen archivos de sonido, imágenes, video, música y plantillas con diseño entre otros. Pueden reutilizarse al insertarse en presentaciones, blogs, sitios web, etc”.</p> <p>Fuente: http://www.eduteka.org/curriculo2/Herramientas.php?codMat=12</p>
RECURSOS TECNOLÓGICOS	<p>Son los componentes físicos y tangibles (hardware) de los equipos informáticos y los componentes lógicos de los programas (software) computacionales de todo tipo. Fuente: http://es.wikipedia.org/wiki/Software</p>
REDES SOCIALES VIRTUALES	<p>“Un sitio de redes sociales es un servicio basado en Internet que permite a los individuos: 1) construir un perfil público o semi público dentro de un sistema delimitado, 2) articular una lista de otros usuarios con los que comparten una conexión, y 3) ver y explorar su lista de conexiones y de aquellas realizadas por otros usuarios del sistema. La naturaleza y la nomenclatura de estas conexiones puedes variar de un sitio a otro, aunque utilizamos el término “sitio de red social” (social networking site) para describir este fenómeno”. Fuente: Boyd, D. y Ellison, N. “Social Network Sites: definition, history and scholarships. Citado por: Islas, O. y A. Arribas. Comprender las redes sociales como ambientes mediáticos. http://www.scribd.com/doc/31019415/El-Proyecto-Facebook-y-La-Posuniversidad</p>

SITIO WEB	Un sitio web es una colección de páginas web relacionadas (hipertexto) que contienen imágenes, videos u otros archivos digitales más comunes y que residen en un dominio de Internet o subdominio en la Web. Una página web es un documento escrito en lenguaje técnico denominado HTML/XHTML accesible generalmente mediante el protocolo HTTP de Internet. A las páginas de un sitio web se accede a través de una dirección URL raíz común llamado portada.
SISTEMAS DE COMUNICACIÓN ELECTRÓNICOS	Sistema que transmite mensajes en formato electrónico a una red de comunicaciones de computadores. Fuente: Traducción libre de Sergio Ulloa A. del término, con fines académicos, desde: REITZ, Joan M. Loc. cit.
SOFTWARE	Programas o elementos lógicos que hacen funcionar un computador o una red, o que se ejecutan en ellos, en contraposición con los componentes físicos del computador o la red. Fuente. Fernández C., Rafael. "Glosario básico inglés-español para usuarios de Internet" (1994-2001)
TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC)	"Recibe este nombre el amplio conjunto de herramientas y dispositivos digitales usados para el tratamiento de datos y la transmisión de información. Comúnmente, esta definición es usada para designar computadores, celulares, internet, entre otros muchos dispositivos y técnicas. Al ser un concepto nuevo y emergente, día a día su uso se hace más universal y diverso". Fuente: Enlaces, Centro de Educación y Tecnología del Ministerio de Educación. "El Libro Abierto de la Informática Educativa: Lecciones y desafíos de la Red Enlaces". Ministerio de Educación, 2010
VIRTUAL	"Se refiere a una forma de representación de un objeto, fenómeno o acontecimiento de la realidad sensible, a través de un soporte que emula sus características definitorias (por ejemplo, un medio electrónico) y que permite su percepción y existencia dentro de los límites de ese soporte (por ejemplo, un computador)". Fuente: Coll, C. y C. Monereo (Eds.) Psicología de la educación virtual. Ediciones Morata. Madrid, 2008.
WEB 2.0	"La web 2.0 se define por su cosmovisión "postindustrial" en relación a los productos de las Web 1.0, y se centra más en los "servicios" y en "habilitar" que en la producción de productos terminados a cargo de expertos. Su desarrollo se basa en la participación colectiva, la colaboración y la pericia y la inteligencia distribuida. El término fue creado por Tim O'Reilly (2005)". Fuente: Lankshear, C. y M. Knobel. Nuevos alfabetismos. Su práctica cotidiana y el aprendizaje en el aula. Ediciones Morata. Madrid, 2008.
WIKI	"Tecnología que permite la modificación instantánea de una página web. El contenido de la página puede ser editado por varios usuarios, quienes pueden crear, modificar o eliminar el mismo de forma interactiva y colaborativa mediante un sistema de notación, el cual conserva un historial de cambios que permite recuperar fácilmente cualquier estado anterior de la página". Fuente: Coll, C. y C. Monereo (Eds.) Psicología de la educación virtual. Ediciones Morata. Madrid, 2008.



1

Dimensión
Pedagógica



2

Dimensión
Técnica
(Instrumental)



3

Dimensión
de Gestión

Dimensión
Social, Ética
y Legal

4



Dimensión de
Desarrollo
y Responsabilidad
Profesional

5



COMPETENCIAS

Y ESTÁNDARES TIC

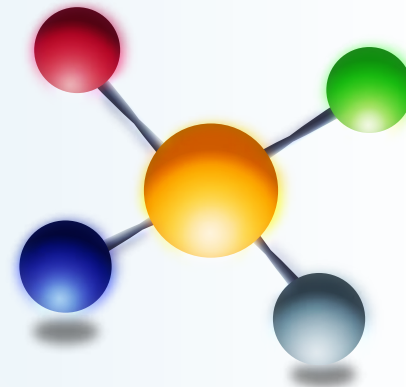
PARA DIRECTORES/AS

DE ESTABLECIMIENTOS

EDUCACIONALES

SEGUNDA PARTE

ENERO DE 2011



I. ACERCA DE LAS COMPETENCIAS Y LOS ESTÁNDARES

En esta parte se presentan los estándares de competencias TIC para los/as directores/as de establecimientos educacionales. Los estándares pueden identificarse como un conjunto de descripciones que permiten caracterizar el desempeño de un director o una directora cuando usa las TIC en su quehacer profesional.

Para que usted cuente con la perspectiva completa, le presentamos previamente el mapa de competencias TIC, las que luego dan origen a los estándares.

MAPA DE COMPETENCIAS TIC PARA DIRECTORES/AS DE ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES

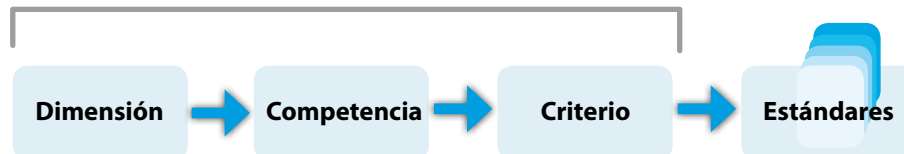
Le presentamos a continuación una visión general de las competencias TIC que se han identificado, las que se agrupan en cinco dimensiones, a saber:

1. Dimensión Pedagógica
2. Dimensión Técnica o Instrumental
3. Dimensión de Gestión
4. Dimensión Social, Ética y Legal
5. Dimensión de Desarrollo y Responsabilidad Profesional

De las dimensiones surgen las competencias y de éstas emanan criterios; luego, cada criterio se estandariza. Un estándar es una competencia que se ha vuelto un referente válido para un grupo dado, en este caso, para el sector educacional chileno.

Gráficamente la relación puede representarse de la siguiente manera:

Mapa de Competencias TIC para Directores/as de Establecimientos Educacionales



ESTÁNDARES DE COMPETENCIAS

En la parte anterior usted tuvo la oportunidad de revisar, a través del mapa de competencias TIC para directores/as de establecimientos educacionales, la relación entre las dimensiones, las competencias y los criterios. Ahora usted accederá a un nivel más específico, el de los estándares.

Cada criterio contiene un estándar, el cual da cuenta de lo que se espera para que éste se cumpla. En consecuencia, los estándares contienen información valiosísima en cuanto le orientan respecto a cómo cumplir con lo que describen las competencias y los criterios.

El material se organiza en función de las dimensiones. Hay una portada para cada dimensión en la cual se presenta una fundamentación de la misma, y se enuncian además las competencias genéricas asociadas. Luego se accede a los estándares.

EVIDENCIAS Y GUÍA DE EVALUACIÓN

Los estándares definidos permiten dar cuenta del logro de las competencias TIC identificadas, teniendo para ello a la base evidencias y guías para la evaluación que son comunes.

A continuación se presenta un cuadro de propuestas de lo que pueden ser evidencias y guía para la evaluación de los estándares.

EVIDENCIAS		GUÍA PARA LA EVALUACIÓN
1	Informe oral sobre la función	Análisis de la explicación oral crítica que hace el/la director/a de la función, y diálogo sobre el desempeño. Apoyo de pauta de evaluación basada en los descriptores de los estándares.
2	Informe escrito sobre la función	Análisis del informe escrito en el cual el/la director/a explica críticamente la función. Apoyo de pauta de evaluación basada en los descriptores de los estándares.
3	Estudio de casos	Análisis de los resultados de casos de estudio propuestos. Apoyo de pauta de evaluación basada en los descriptores de los estándares.
4	Simulación del proceso real de trabajo	Observación del proceso de trabajo a través de una simulación. Apoyo de pauta de evaluación basada en los descriptores de los estándares.
5	Vídeo que muestra el desarrollo de la función	Análisis de vídeo que muestra el desarrollo de la función. Apoyo de pauta de evaluación basada en los descriptores de los estándares.
6	El desempeño directo	Observación directa del desempeño (al menos en dos instancias diferentes), valiéndose de pauta de evaluación basada en los estándares.

COMPETENCIAS GENÉRICAS Y EL ROL QUE CUMPLEN

Las competencias genéricas son comunes a un grupo de funciones específicas diferentes. Para efectos de este referencial de competencias se han seleccionado las cinco competencias genéricas que se presentan a continuación, entendiendo que se combinarán en pares, asociando sólo dos de ellas a cada dimensión. El motivo de eso es facilitar una focalización en la demostración de las competencias más que tratar de comprometer muchas sin posibilidades reales de poder desarrollarlas.

- **Liderazgo** (compromete e involucra a otros en la consecución de metas y visiones compartidas asegurando la participación de los distintos miembros; guía al equipo hacia el logro de los objetivos del proyecto educacional; promueve una cultura de mejoramiento continuo y un clima laboral adecuado).
- **Innovación** (busca de manera activa mejorar lo que realiza, desarrollando opciones nuevas para mejorar o transformar e incentiva a otros en la gestión de tareas innovadoras; se abre a nuevas alternativas para hacer las cosas y estimula una actitud al cambio).
- **Compromiso social** (se asume como sujeto de cambio y participa y se involucra en acciones de desarrollo de las personas y de desarrollo social de la comunidad, asumiendo las responsabilidades que de éstas se derivan y aceptando la diversidad; refuerza el sentido social del trabajo educacional).
- **Comunicación** (escucha a otros, mostrando interés en mantener una interacción; demuestra apertura para compartir información y conocimientos, influyendo positivamente en la comunicación; adapta su lenguaje en función de quienes son sus interlocutores).
- **Trabajo en equipo** (promueve la formulación de objetivos y metas comunes; solicita opiniones valorando genuinamente las ideas y conocimientos de otros/as; optimiza el uso de los recursos para beneficio de la

institución y de la comunidad; se responsabiliza por las tareas comprometidas y delegadas).

Estas competencias indican la cualidad con que se aplican las competencias específicas de las cinco dimensiones. Esto implica que dichas competencias debieran implementarse teniendo siempre en cuenta que debe hacerse aplicando prácticas de comunicación efectiva, trabajando colaborativamente con los demás, comprometiendo en su labor a otros miembros de la comunidad educativa, tanto en el diseño como la implementación y evaluación de las acciones, desarrollando acciones nuevas para mejorar y transformar, buscando la innovación al momento de usar las TIC, tanto en los objetivos como en los procesos, responsabilizándose de sus compromisos y dando cuenta de las acciones que realiza, orientando sus acciones a las personas que reciben el beneficio educativo y teniendo como contexto siempre el compromiso social con la comunidad educativa y con su propio aprendizaje. Esto último significa, por ejemplo, que la integración no puede ser de cualquier tipo de tecnología; si existe un compromiso con el aprendizaje y el mejoramiento continuo de la institución, el director o la directora debiera estar permanentemente al tanto de los nuevos desarrollos que le podrían ser de utilidad; así mismo, significa entender su función con otros y de ninguna manera como una atribución exclusiva.

De igual modo cuando se plantea que un director o una directora debe liderar la integración de TIC en el PEI y en el plan estratégico del establecimiento para apoyar, mejorar y eventualmente transformar los procesos de gestión escolar, se trata de que dicha integración se oriente al mejoramiento de los procesos educativos y especialmente se oriente al mejoramiento de los aprendizajes de los/as estudiantes, a través de propuestas innovadoras en las propias prácticas docentes y directivas de la institución.

Respecto al trabajo en equipo, en el caso de el/la director/a resulta de vital importancia, ya que en todo su quehacer debe coordinar acciones con otros, especialmente con el equipo directivo o de gestión, lo que junto a la necesidad de manejar prácticas colaborativas implica el ejercicio de habilidades comunicacionales que influyen directamente sobre el éxito o fracaso de las acciones desarrolladas.

II. MAPA DE COMPETENCIAS TIC PARA DIRECTORES/AS DE ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES

A continuación puede observar el mapa de competencias TIC para el perfil de director/a con sus dimensiones, competencias y criterios. Los estándares se presentan en la siguiente parte de este documento.

MAPA DE COMPETENCIAS TIC PARA DIRECTORES/AS DE ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES

1. DIMENSIÓN PEDAGÓGICA

COMPETENCIA	CRITERIO
1.1 Liderar el diagnóstico de la integración de las TIC sobre los procesos de gestión curricular y sobre el grado de apropiación de ellas por parte de los miembros de la comunidad educativa.	1.1.1 Promueve y viabiliza diagnósticos de la integración de las TIC en los procesos de gestión curricular.
	1.1.2 Promueve y viabiliza diagnósticos del grado de apropiación de las TIC que presentan los miembros de la comunidad educativa a nivel individual y colectivo.
1.2 Liderar la integración de las TIC en la planificación e implementación del proceso de enseñanza y aprendizaje y en la renovación pedagógica permanente del establecimiento.	1.2.1 Motiva y orienta a los/as directivos y a los/as docentes para planificar la integración de las TIC en las áreas disciplinares y en los espacios curriculares, conforme al diagnóstico realizado, a exigencias de calidad sobre las TIC y a los lineamientos generales y curriculares del establecimiento.
	1.2.2 Apoya a la Unidad Técnico Pedagógica y a los/as docentes en la implementación de sus acciones de integración de TIC en las áreas disciplinares y en los espacios curriculares conforme a los lineamientos generales y curriculares del establecimiento, y viabiliza la obtención oportuna de los recursos necesarios.
	1.2.3 Incentiva y promueve en los/as docentes el uso de recursos tecnológicos y digitales que permitan mejorar y eventualmente transformar su labor pedagógica.
1.3 Liderar el monitoreo y evaluación de la integración de las TIC en los procesos de enseñanza y aprendizaje y de renovación pedagógica permanente del establecimiento.	1.3.1 Apoya el monitoreo de la integración de TIC en las áreas disciplinares y en los espacios curriculares, motivando y viabilizando la obtención de los mejores logros posibles respecto al aprendizaje de los/as estudiantes y a las prácticas pedagógicas en el establecimiento.
	1.3.2 Lidera procesos de evaluación de la integración de las TIC en las áreas disciplinares y en los espacios curriculares y según sus resultados propone y supervisa la ejecución de acciones de mejoramiento.
	1.3.3 Lidera los procesos de apoyo a los/as docentes para la instalación y funcionamiento de acciones de mejoramiento continuo y/o renovación respecto a la integración de recursos tecnológicos y digitales en su quehacer profesional.

MAPA DE COMPETENCIAS TIC PARA DIRECTORES/AS DE ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES

2. DIMENSIÓN TÉCNICA

COMPETENCIA	CRITERIO
2.1 Usar instrumentalmente software y herramientas de productividad para la gestión escolar, de acuerdo a los desafíos y demandas que enfrenta el establecimiento.	2.1.1 Usa software específico de gestión para realizar y optimizar la gestión escolar, de acuerdo a los desafíos y demandas que enfrenta el establecimiento
	2.1.2 Usa herramientas de productividad como sustituto a sistemas específicos de gestión escolar cuando estos no están disponibles.
2.2 Usar instrumentalmente sistemas electrónicos para comunicarse con los diversos miembros de la comunidad educativa, especialmente con los/as docentes, conforme a las características del medio escogido.	2.2.1 Selecciona sistemas electrónicos para comunicarse con los diversos miembros de la comunidad educativa, especialmente con los/as docentes.
	2.2.2 Usa sistemas electrónicos para interactuar, para comunicar información y para personalizar mensajes a grupos o personas específicas

MAPA DE COMPETENCIAS TIC PARA DIRECTORES/AS DE ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES

3. DIMENSIÓN DE GESTIÓN

COMPETENCIA	CRITERIO
3.1 Liderar la integración de TIC en el PEI y en el plan estratégico del establecimiento para apoyar y mejorar los procesos de gestión escolar.	3.1.1 Genera y usa espacios de trabajo conjunto con el equipo directivo para realizar los diagnósticos que permitan obtener información sobre la manera de integrar TIC en el PEI y en el plan estratégico en lo relativo a los procesos de gestión escolar, y para diseñar el modo de implementar dicha integración.
	3.1.2 Cumple, en conjunto con los demás miembros del equipo directivo, todas las etapas del proceso de toma de decisiones necesario para incorporar las TIC en el PEI y el plan estratégico del establecimiento en lo relativo a los procesos de gestión escolar.

<p>3.2 Usar software especializados de gestión y/o herramientas de productividad para la gestión escolar y fomentar su uso por parte de los otros miembros de la comunidad.</p>	<p>3.2.1 Usa software especializados de gestión y/o herramientas de productividad para los procesos administrativos y de gestión de los Recursos Humanos, conforme a los lineamientos dados por el sistema educativo y el establecimiento, promoviendo su uso a nivel individual y colectivo.</p>
	<p>3.2.2 Usa software especializados de gestión y/o herramientas de productividad para los procesos de gestión de los recursos físicos, materiales y financieros de la institución, conforme a los lineamientos dados por el sistema educativo y el establecimiento, y promoviendo su uso en los otros miembros de la comunidad.</p>
	<p>3.2.3 Usa TIC y promueve y regula su uso en los procesos administrativos asociados a la gestión curricular (organización de cursos y horarios, control de asistencia, registro y seguimiento de calificaciones, entre otros).</p>
	<p>3.2.4 Usa software especializado o herramienta de productividad en los procesos de registro, recuperación y análisis de información para la gestión de la convivencia escolar.</p>
<p>3.3 Liderar el monitoreo y evaluación de la integración de TIC en procesos de gestión escolar, conforme a los lineamientos dados por el sistema educativo y el establecimiento.</p>	<p>3.3.1 Lidera el monitoreo de la integración de TIC en los procesos de gestión escolar conforme a lo establecido dentro del PEI y del plan estratégico del establecimiento, motivando y viabilizando la obtención de los mejores logros posibles.</p>
	<p>3.3.2 Lidera la evaluación de la integración de TIC en procesos de gestión escolar y conforme a los resultados propone y supervisa la ejecución de acciones de mejoramiento continuo.</p>
	<p>3.3.3 Apoya los procesos de monitoreo y evaluación de la integración de TIC realizados por parte de otros agentes del establecimiento, orientándoles para que estos procesos les permitan mejorar y/o renovar su labor a nivel individual y colectivo.</p>

MAPA DE COMPETENCIAS TIC PARA DIRECTORES/AS DE ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES

4. DIMENSIÓN SOCIAL, ÉTICA Y LEGAL

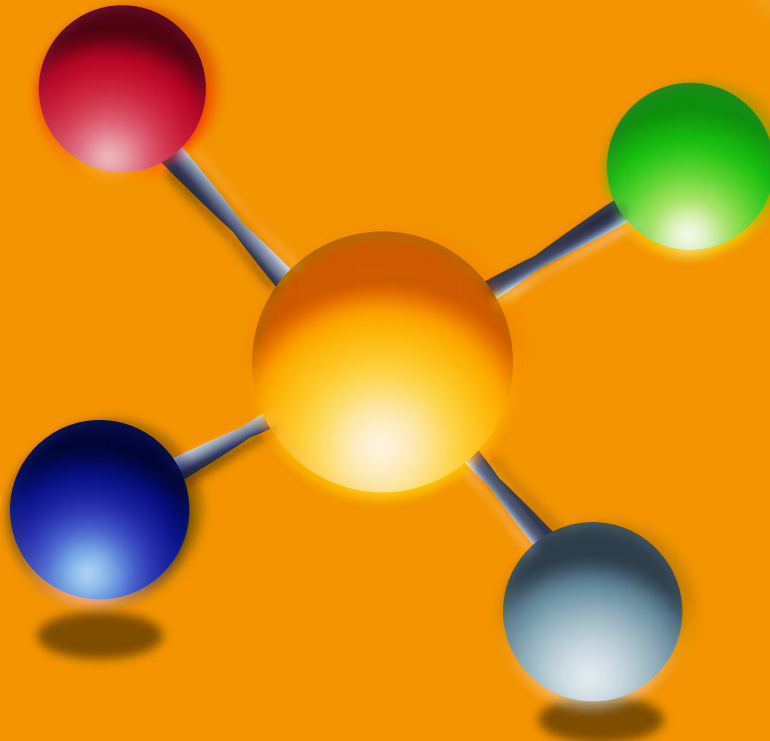
COMPETENCIA	CRITERIO
4.1 Liderar y promover la generación y mantención de redes de colaboración que favorezcan el desarrollo del clima y convivencia escolar con docentes, estudiantes y otros miembros del establecimiento, usando sistemas de comunicación electrónicos.	4.1.1 Usa y promueve, en conjunto con la jefatura de la UTP, la generación de flujos de comunicación con los/as docentes, estudiantes, familias y otros miembros del establecimiento, usando sistemas de comunicación electrónicos.
	4.1.2 Genera espacios y monitorea la aplicación de procedimientos para seleccionar, organizar y difundir al interior de la unidad educativa, información acerca de asuntos institucionales de interés, usando sistemas de comunicación electrónicos.
	4.1.3 Promueve el desarrollo de un clima colaborativo al interior del establecimiento usando sistemas de comunicación electrónicos.
4.2 Generar y mantener redes de colaboración con instituciones y con el sostenedor para socializar los resultados y avances de la gestión del establecimiento, usando sistemas de comunicación electrónicos.	4.2.1 Genera y mantiene redes de colaboración y coordina acciones con instituciones de su entorno para apoyar acciones en el ámbito educativo y del desarrollo psicosocial de los/as estudiantes y sus familias, usando principalmente sitios web, portales especializados, listas de distribución de correos, foros y redes sociales
	4.2.2 Genera y mantiene redes de colaboración y coordina acciones con instituciones gubernamentales (Ministerio de Educación, municipios y otros) y con el sostenedor, usando principalmente sitios web, portales especializados, listas de distribución de correos y foros.
	4.2.3 Socializa con el entorno y el sostenedor los logros y avances de la gestión del establecimiento, y las necesidades y desafíos futuros, usando sistemas de comunicación electrónicos.
4.3 Promover y monitorear la integración de las TIC conforme a prácticas que favorezcan en su acceso y uso, el respeto a la diversidad, la igualdad de trato, condiciones saludables y el cumplimiento de las normas éticas y legales.	4.3.1 Promueve la generación e implementación de estrategias que aseguren para todos/as los/as estudiantes, y toda la comunidad educativa, un acceso equitativo a los recursos tecnológicos y digitales, procurándoles un uso en las mejores condiciones disponibles y conforme a sus diversos capitales culturales y capacidades.
	4.3.2 Promueve y monitorea acciones que aseguren la implementación de procedimientos de prevención y cuidado de la propia salud y de la salud de los/as estudiantes y de toda la comunidad educativa, y de protección del medio ambiente al usar TIC.
	4.3.3 Promueve políticas y estrategias para que en las experiencias de uso de TIC se realicen prácticas de reflexión y toma de decisiones respecto de los dilemas éticos y legales relacionados con el uso.

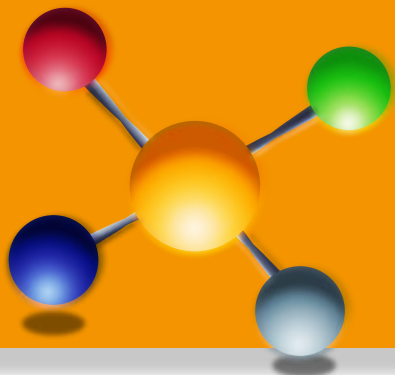
MAPA DE COMPETENCIAS TIC PARA DIRECTORES/AS DE ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES

5. DIMENSIÓN DESARROLLO Y RESPONSABILIDAD PROFESIONAL

COMPETENCIA	CRITERIO
<p>5.1 Participar en instancias de formación continua mediadas por el uso de TIC (e-learning, mixtas, otras), tales como cursos y comunidades virtuales de aprendizaje, procurando obtener el mejor provecho posible para el quehacer y el desarrollo profesional.</p>	<p>5.1.1 Selecciona y participa en actividades de formación continua mediadas por TIC (e-learning, mixtas u otras) y referidas a materias relacionadas con el cargo.</p>
	<p>5.1.2 Participa en comunidades de aprendizaje presenciales o virtuales ligadas a su quehacer profesional, usándolas como una oportunidad de aprendizaje y desarrollo profesional.</p>
	<p>5.1.3 Usa estrategias no formales para el desarrollo de competencias TIC, orientando este esfuerzo a la integración de las TIC en las prácticas propias de su función directiva.</p>
<p>5.2 Aplicar estrategias y procesos de gestión del conocimiento mediados por TIC, para mejorar su práctica laboral y desarrollo profesional.</p>	<p>5.2.1 Integra TIC en su quehacer y desarrollo profesional, usándolas para la obtención, almacenamiento, organización y recuperación de información.</p>
	<p>5.2.2 Intercambia con los miembros del equipo directivo y con sus pares de otros establecimientos reflexiones, experiencias y recursos sobre y para el uso de las TIC en su desarrollo profesional.</p>
	<p>5.2.3 Usa TIC para la comunicación y colaboración con los miembros del equipo directivo y con sus pares de otros establecimientos con el propósito de mejorar su práctica laboral.</p>
<p>5.3 Diseñar e implementar acciones de mejoramiento para el uso de TIC en el propio quehacer y desarrollo profesional, tomando como base la reflexión sobre los resultados obtenidos.</p>	<p>5.3.1 Diagnostica su nivel de dominio y necesidad de formación respecto a las TIC, participando en instancias de evaluación y autoevaluación.</p>
	<p>5.3.2 Define, en base a las evaluaciones y otros apoyos, un itinerario de su propio desarrollo profesional asociado al uso y manejo de los recursos tecnológicos y digitales y viabiliza la forma de seguirlo.</p>
	<p>5.3.3 Diseña e implementa acciones de mejoramiento para su quehacer profesional a partir de la reflexión sobre el uso y manejo de los recursos tecnológicos y digitales.</p>

1 Dimensión
Pedagógica





1

Dimensión Pedagógica



Los desafíos actuales exigen que los diversos miembros de la comunidad educativa integren las TIC en sus labores cotidianas, tanto por el valor propio que ellas tienen en el desarrollo del conocimiento, la sociedad, el trabajo y todas las dimensiones de la vida personal y ciudadana, como también por la importancia de favorecer la ampliación de las capacidades de todos los seres humanos. Éstas constituyen, hace ya algún tiempo, parte inherente de una cultura que los estudiantes viven en forma natural y cotidiana.

El propósito de esta dimensión apunta a integrar las TIC principalmente a los procesos de gestión curricular con el fin de agregar valor al proceso mismo y para fortalecer las prácticas pedagógicas de los y las docentes, el mejoramiento de los aprendizajes de los y las estudiantes y la renovación pedagógica permanente del establecimiento. Para efectos de esta dimensión, se han considerado tres competencias. La competencia 1.1 se refiere a liderar el proceso de diagnóstico de integración de TIC en la gestión curricular y conocer el grado de apropiación de éstas por la comunidad educativa, mientras que la 1.2 alude a la integración de las TIC en la planificación e implementación de los procesos que involucra la gestión curricular; y finalmente la competencia 1.3 se orienta al monitoreo y evaluación de dicha integración, con la finalidad posterior de proponer y supervisar acciones de mejoramiento que permitan optimizar la calidad de los procesos pedagógicos.



Las competencias descritas se integran con dos competencias genéricas, las que les confieren una cualidad particular en cuanto al comportamiento a tener en su aplicación. Éstas son liderazgo, e innovación. Se espera que el/la directora demuestre las competencias específicas identificadas en esta dimensión pedagógica teniendo como perspectiva y actitud una capacidad permanente de liderazgo el trabajar colaborativamente junto al equipo directivo o de gestión del establecimiento y lograr las metas propuestas en torno a la integración de las TIC.

La innovación puede ser considerada en este caso como la competencia genérica que promueve una visión de la integración de las TIC en educación desde una perspectiva de agregación de valor y no sólo de hacer lo mismo, pero con tecnología. Se entiende, por tanto, que la integración de TIC en los procesos de gestión curricular debiera posibilitar modificar significativamente su calidad y/o promover la renovación pedagógica del establecimiento. Por consiguiente, es el director o la directora quien debiera incentivar continuamente la innovación en las prácticas pedagógicas de la institución y estimular una actitud favorable al cambio en la comunidad educativa en general.

El propósito de esta dimensión apunta a integrar las TIC principalmente a los procesos de gestión curricular con el fin de agregar valor al proceso mismo y para fortalecer las prácticas pedagógicas de los y las docentes, el mejoramiento de los aprendizajes de los y las estudiantes y la renovación pedagógica permanente del establecimiento.

DIMENSIÓN PEDAGÓGICA

CÓDIGO
D-P111VIGENCIA
2015

COMPETENCIA:

- 1.1** Liderar el diagnóstico de la integración de las TIC sobre los procesos de gestión curricular y sobre el grado de apropiación de ellas por parte de los miembros de la comunidad educativa.

CRITERIO:

- 1.1.1** Promueve y viabiliza diagnósticos de la integración de las TIC en los procesos de gestión curricular.

DESCRIPTORES

- a.** Genera, junto al equipo directivo, estrategias y procedimientos para diagnosticar el grado de integración de las TIC en los procesos de enseñanza y aprendizaje al interior del establecimiento.
- b.** Promueve la ejecución de diagnósticos sobre la integración de las TIC en los procesos de gestión curricular entre quienes estén encargados de realizarlos, orientando su incorporación en función de la pertinencia y calidad de los que se usa, los niveles de uso y otras variables relevantes.
- c.** Analiza, define y mejora, si fuera necesario y posible, junto al equipo directivo, la viabilidad de la ejecución de los diagnósticos que se pretenden realizar, tomando en consideración variables relevantes (técnicas, económicas, tiempos disponibles, requerimientos de información, entre las principales) y socializando estas definiciones entre quienes estén a cargo de los procesos.

CONOCIMIENTOS ASOCIADOS

- Estrategias y procedimientos de diagnóstico.
- Diagnóstico de TIC en procesos de enseñanza y aprendizaje. Variables relevantes.
- El proceso de incorporación de TIC en los procesos gestión curricular .
- Prácticas de liderazgo efectivo.
- Evaluación de la viabilidad de los diagnósticos y facilitación de los procesos de viabilización de los diagnósticos.
- Tipologías sobre niveles de apropiación de tecnología (principalmente en niños y jóvenes).
- Estudios sobre apropiación de tecnología en el sistema educacional chileno.
- Principios y prácticas de gestión curricular.
- Alcances, condiciones y límites de diagnósticos institucionales sobre uso de tecnología en gestión curricular.

CAMPO DE APLICACIÓN:

- En los procesos de diagnóstico sobre la situación de las TIC en la gestión curricular.
- En la generación de planes de acción para diagnosticar.
- En la evaluación de factibilidad de los procesos de diagnóstico.

DIMENSIÓN PEDAGÓGICA

CÓDIGO
D-P112VIGENCIA
2015

COMPETENCIA:

- 1.1** Liderar el diagnóstico de la integración de las TIC sobre los procesos de gestión curricular y sobre el grado de apropiación de ellas por parte de los miembros de la comunidad educativa.

CRITERIO:

- 1.1.2** Promueve y viabiliza diagnósticos del grado de apropiación de las TIC que presentan los miembros de la comunidad educativa a nivel individual y colectivo.

DESCRIPTORES

- a.** Genera, junto al equipo directivo, estrategias y procedimientos para realizar el diagnóstico del nivel de apropiación de las TIC por parte de los miembros del establecimiento, mediante el diseño de procedimientos y acciones para llevarlo a cabo y priorizando el diagnóstico de estudiantes y docentes.
- b.** Selecciona, en base a criterios técnicos, a las personas idóneas para realizar los diagnósticos sobre niveles de apropiación de TIC.
- c.** Promueve la realización del diagnóstico sobre los niveles de apropiación tecnológica con un uso pertinente de instrumentos técnicos (taxonomías y otros) que aseguren su calidad.

CONOCIMIENTOS ASOCIADOS

- Estrategias y procedimientos de diagnóstico.
- Formulación de acciones de diagnóstico de apropiación de TIC. Variables relevantes.
- Evaluación de viabilidad de proyectos.
- Taxonomías sobre niveles de apropiación de tecnología (principalmente en niños y jóvenes).
- Estudios sobre apropiación de tecnología en el sistema educacional chileno.
- Posibilidades, condiciones y límites de diagnósticos institucionales sobre uso de tecnología.

CAMPO DE APLICACIÓN:

- En los procesos de diagnóstico sobre la contribución de la integración de las TIC al mejoramiento continuo de los aprendizajes y la renovación pedagógica permanente.
- En la generación de planes de acción para diagnosticar.
- En la evaluación de factibilidad de los procesos de diagnóstico.

DIMENSIÓN PEDAGÓGICA

CÓDIGO
D-P121VIGENCIA
2015

COMPETENCIA:

- 1.2** Liderar la integración de las TIC en la planificación e implementación del proceso de enseñanza y aprendizaje y en la renovación pedagógica permanente del establecimiento.

CRITERIO:

- 1.2.1** Motiva y orienta a los/as directivos y a los/as docentes para planificar la integración de las TIC en las áreas disciplinares y en los espacios curriculares, conforme al diagnóstico realizado, a exigencias de calidad sobre las TIC y a los lineamientos generales y curriculares¹ del establecimiento.

DESCRIPTORES

- a.** Incentiva, a través de mecanismos formales y de funcionamiento periódico, a los directivos y docentes para que integren en sus planificaciones el uso de las TIC, tomando en consideración el diagnóstico realizado y los lineamientos generales y curriculares del establecimiento.
- b.** Orienta, con el apoyo del Jefe de UTP y de manera individual y colectiva, a docentes y directivos para que integren TIC en las planificaciones conforme a exigencias de calidad sobre las TIC y enfocándolas al desarrollo de aprendizajes significativos en las distintas áreas disciplinares y espacios curriculares.
- c.** Compromete a directivos y docentes a integrar TIC en la planificación de ambientes y experiencias de aprendizaje como una estrategia de cambio de las prácticas de enseñanza y aprendizaje, teniendo como propósito el mejoramiento continuo de estos procesos.

CONOCIMIENTOS ASOCIADOS

- Planificación de ambientes y experiencias de aprendizaje que consideren la integración de TIC.
- Uso de diagnósticos para generación de acciones de mejoramiento.
- Prácticas de liderazgo efectivo en el ámbito de la gestión curricular.
- TIC y su aporte al mejoramiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Más allá de los recursos.
- Buenas prácticas de uso de TIC en el aula.
- El aprendizaje significativo y las TIC en sectores curriculares. Posibilidades, condiciones y límites de las TIC para lograrlo.
- Principios, procesos y prácticas de mejoramiento continuo.

CAMPO DE APLICACIÓN:

- En la guía y orientación de los procesos de integración de TIC en la planificación de ambientes y experiencias de aprendizaje.

PERFIL: DIRECTOR/A

DIMENSIÓN PEDAGÓGICA

**CÓDIGO
D-P122**

**VIGENCIA
2015**

COMPETENCIA:

1.2 Liderar la integración de las TIC en la planificación e implementación del proceso de enseñanza y aprendizaje y en la renovación pedagógica permanente del establecimiento.

CRITERIO:

1.2.2 Apoya a la Unidad Técnico Pedagógica y a los/as docentes en la implementación de sus acciones de integración de TIC en las áreas disciplinares y en los espacios curriculares conforme a los lineamientos generales y curriculares del establecimiento, y viabiliza la obtención oportuna de los recursos necesarios.

DESCRIPTORES

- a.** Crea y mantiene mecanismos formales y periódicos de coordinación con la Unidad Técnica Pedagógica del establecimiento para apoyar la implementación de acciones de integración de TIC en las áreas disciplinares y en los espacios curriculares.
- b.** Mantiene un mecanismo de apoyo permanente a los/as docentes en cuanto a la implementación de las actividades de integración de TIC en sus prácticas pedagógicas, brindando retroalimentación y orientaciones para una implementación consistente con los lineamientos generales y curriculares del establecimiento.
- c.** Organiza los recursos disponibles para el desarrollo de las actividades de integración de TIC en las áreas disciplinares y en los espacios curriculares conforme a lo planificado, procurando su funcionamiento adecuado y la atención a necesidades emergentes.

CONOCIMIENTOS ASOCIADOS

- Implementación de experiencias de aprendizaje que integran TIC.
- Prácticas de liderazgo efectivo en el ámbito de la gestión curricular.
- Las TIC y su aporte al mejoramiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Buenas prácticas de uso de TIC en el aula.
- Capacidades, condiciones y límites de las TIC para contribuir al logro de aprendizajes significativos.
- Control financiero y monitoreo del uso de recursos.
- Modelos y procedimientos de gestión de recursos.

CAMPO DE APLICACIÓN:

- En el apoyo a las acciones de integración de TIC en las áreas disciplinares y en los espacios curriculares.
- En la evaluación y organización de recursos.

PERFIL: DIRECTOR/A

DIMENSIÓN PEDAGÓGICA

CÓDIGO
D-P123VIGENCIA
2015

COMPETENCIA:

- 1.2** Liderar la integración de las TIC en la planificación e implementación del proceso de enseñanza y aprendizaje y en la renovación pedagógica permanente del establecimiento.

CRITERIO:

- 1.2.3** Incentiva y promueve en los/as docentes el uso de recursos tecnológicos y digitales que permitan mejorar y eventualmente transformar su labor pedagógica.

DESCRIPTORES

- a. Genera estrategias y procedimientos institucionalizados para que los/as docentes usen recursos tecnológicos y digitales pertinentes tanto en sus labores pedagógicas como administrativas.
- b. Incentiva el uso de recursos tecnológicos y digitales entre los/as docentes guiándoles sobre formas adecuadas de hacerlo e involucrándoles para un uso facilitador de una transformación efectiva de las prácticas pedagógicas y de las labores administrativas asociadas y del mejoramiento continuo de los aprendizajes.
- c. Realiza un apoyo estructurado y sistemático para que los/as docentes integren adecuadamente recursos tecnológicos y digitales en sus prácticas, aprovechando la diversidad de espacios de interacción que se producen en el establecimiento.

CONOCIMIENTOS ASOCIADOS

- Criterios de evaluación sobre integración de tecnología en el contexto escolar. Variables críticas, instrumentos de evaluación.
- Las TIC y el mejoramiento y/o transformación de las prácticas pedagógicas y de las labores administrativas asociadas.
- Prácticas de liderazgo efectivo en el ámbito de la gestión curricular.
- Procesos de aseguramiento de la calidad.
- Las TIC y su aporte al mejoramiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Buenas prácticas de uso de TIC en el aula.

CAMPO DE APLICACIÓN:

- En la evaluación de la integración de TIC.
- En la formulación de planes de mejoramiento.

DIMENSIÓN PEDAGÓGICA**CÓDIGO
D-P131****VIGENCIA
2015****COMPETENCIA:**

1.3 Liderar el monitoreo y evaluación de la integración de las TIC en los procesos de enseñanza y aprendizaje y de renovación pedagógica permanente del establecimiento.

CRITERIO:

1.3.1 Apoya el monitoreo de la integración de TIC en las áreas disciplinares y en los espacios curriculares, motivando y viabilizando la obtención de los mejores logros posibles respecto al aprendizaje de los/as estudiantes y a las prácticas pedagógicas en el establecimiento.

DESCRIPTORES

- a. Establece mecanismos y procedimientos, apoyados por recursos digitales (cuando sea pertinente y factible), para recibir información de los monitoreos y evaluaciones realizadas por los/as docentes del establecimiento en cuanto a la integración de las TIC en sus prácticas pedagógicas.
- b. Analiza periódicamente el desarrollo del proceso de integración de las TIC en las prácticas pedagógicas de los/as docentes y les orienta a nivel individual y colectivo para los mejoramientos y renovaciones del caso.
- c. Define, con el equipo directivo y con los propios docentes, acciones de mejoramiento que puedan integrarse como prácticas institucionalizadas a los procesos de gestión curricular, y supervisa su ejecución.

CONOCIMIENTOS ASOCIADOS

- Funciones y responsabilidades de los/as docentes del establecimiento respecto a la integración de TIC.
- Planificación y estrategias de monitoreo y evaluación.
- Sistemas informatizados de monitoreo de procesos y evaluación de procesos y resultados.
- Procedimientos e instrumentos de monitoreo.
- Estrategias para la coordinación de acciones.
- Prácticas de retroalimentación efectiva.

CAMPO DE APLICACIÓN:

- En el monitoreo de la aplicación de los planes sobre TIC.
- En la supervisión del monitoreo y evaluación realizado por los/as docentes.

PERFIL: DIRECTOR/A

DIMENSIÓN PEDAGÓGICA

CÓDIGO
D-P132VIGENCIA
2015

COMPETENCIA:	CRITERIO:
<p>1.3 Liderar el monitoreo y evaluación de la integración de las TIC en los procesos de enseñanza y aprendizaje y de renovación pedagógica permanente del establecimiento.</p>	<p>1.3.2 Lidera procesos de evaluación de la integración de las TIC en las áreas disciplinares y en los espacios curriculares y según sus resultados propone y supervisa la ejecución de acciones de mejoramiento.</p>
DESCRIPTORES	CONOCIMIENTOS ASOCIADOS
<p>a. Analiza periódicamente, en conjunto con el equipo directivo, los resultados de la integración de las TIC en las áreas disciplinares y en los espacios curriculares, considerando los criterios de evaluación definidos en el proceso de planificación estratégica.</p> <p>b. Usa información cuantitativa y cualitativa para evaluar, en conjunto con el equipo directivo, y eventualmente con otros, el aporte realizado por las TIC al mejoramiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje.</p> <p>c. Define, en conjunto con el equipo directivo, y eventualmente con otros, acciones de mejoramiento que puedan integrarse como prácticas institucionalizadas a los procesos de gestión curricular, y apoya la supervisión de su ejecución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Criterios de evaluación sobre integración de TIC en el contexto escolar. • Procedimientos e instrumentos para evaluar la incorporación de TIC. Variables relevantes. • Técnicas para medir impacto de acciones implementadas. • Diseño de planes de mejoramiento para incorporar TIC. • Prácticas de liderazgo efectivo en el ámbito de la gestión curricular. • Procesos de aseguramiento de la calidad.
CAMPO DE APLICACIÓN:	
<ul style="list-style-type: none"> • En la evaluación de la integración de TIC. • En la formulación de planes de mejoramiento. 	

DIMENSIÓN PEDAGÓGICA

**CÓDIGO
D-P133**

**VIGENCIA
2015**

COMPETENCIA:

1.3 Liderar el monitoreo y evaluación de la integración de las TIC en los procesos de enseñanza y aprendizaje y de renovación pedagógica permanente del establecimiento.

CRITERIO:

1.3.3 Lidera los procesos de apoyo a los/as docentes para la instalación y funcionamiento de acciones de mejoramiento continuo y/o renovación respecto a la integración de recursos tecnológicos y digitales en su quehacer profesional.

DESCRIPTORES

- a. Establece, junto al equipo directivo, mecanismos y procedimientos, apoyados por recursos digitales (cuando sea pertinente y factible), para recibir información de los monitoreos y evaluaciones realizadas por los docentes del establecimiento en cuanto a la integración de las TIC en sus prácticas pedagógicas.
- b. Apoya la implementación que realicen los/as docentes del uso de recursos tecnológicos y digitales, guiándoles sobre las formas adecuadas de hacerlo, e involucrándoles para un uso facilitador de una transformación efectiva de las prácticas pedagógicas, de las labores administrativas asociadas y el mejoramiento continuo de los aprendizajes.
- c. Apoya la realización de acciones de mejoramiento que puedan integrarse como prácticas institucionalizadas a los procesos de gestión curricular, y supervisa su ejecución.

CONOCIMIENTOS ASOCIADOS

- Funciones y responsabilidades de los docentes del establecimiento respecto a la integración de TIC.
- Procedimientos e instrumentos para evaluar la incorporación de TIC. Variables relevantes.
- Planificación y estrategias de monitoreo.
- Sistemas informatizados de monitoreo de procesos.
- Procedimientos e instrumentos de monitoreo.
- Estrategias para la coordinación de acciones.
- Prácticas de retroalimentación efectiva.

CAMPO DE APLICACIÓN:

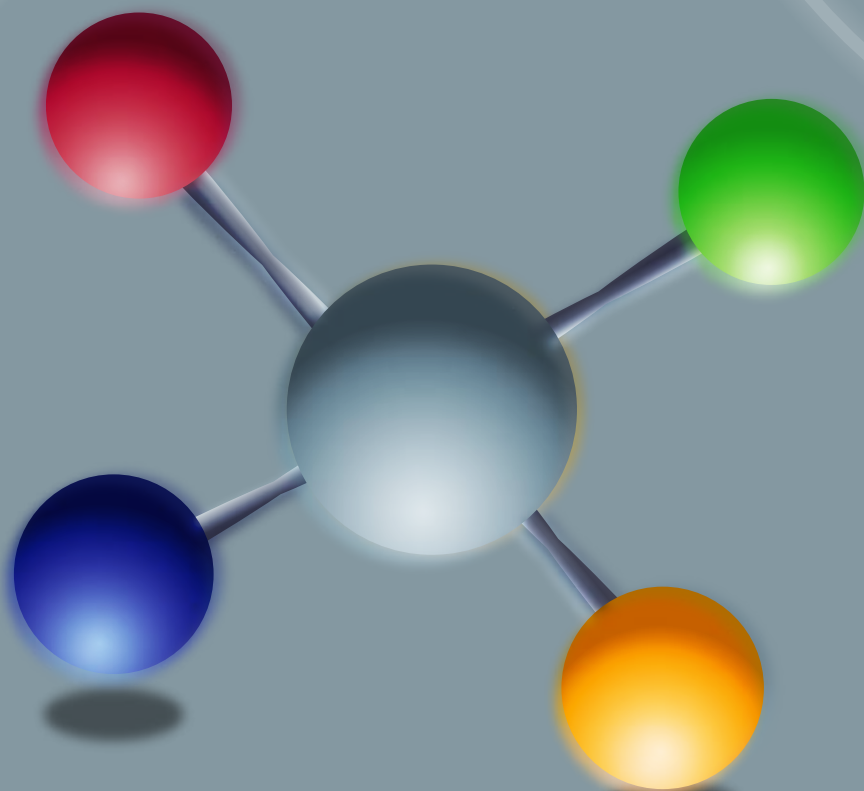
- En el monitoreo de la aplicación de los planes sobre TIC.
- En la supervisión del monitoreo y evaluación realizados por los/as docentes.

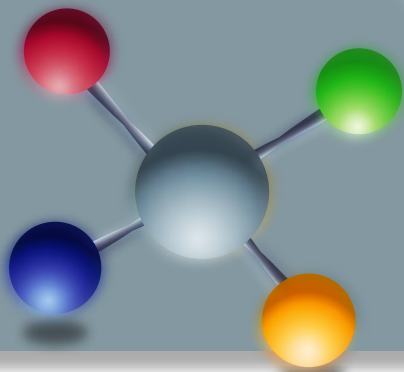
PERFIL: DIRECTOR/A

2

Dimensión **TÉCNICA**

(O INSTRUMENTAL)





2

Dimensión Técnica (o Instrumental)



La incorporación de TIC en la educación es un proceso que requiere, además del equipamiento adecuado, que los/as miembros de la comunidad educativa dispongan de oportunidades reales para familiarizarse con estas tecnologías, adquirir seguridad en la operación instrumental de los sistemas y construir un dominio personal con estos medios que les permita implementar y ejecutar con confianza las actividades de aprendizaje y las propias de su quehacer profesional.

Esta dimensión está implícita en las otras dimensiones, dado que en el contexto planteado de la incorporación de las TIC en la educación se supone en todos los casos el uso de recursos digitales y tecnológicos. Para este referencial, el énfasis de esta dimensión está en facilitar procesos de inducción al uso de los sistemas y herramientas actuales y emergentes que permitan favorecer y optimizar procesos de gestión escolar y de comunicación al interior del establecimiento.

En esta dimensión se incluyen dos competencias: la competencia 2.1 que se enfoca a la operación a nivel instrumental de software y herramientas de productividad para apoyar y optimizar los procesos de gestión escolar especializado que requiera el establecimiento, y la competencia 2.2, que se refiere a interactuar con sistemas de información y comunicación en línea.

Respecto a la competencia 2.1, se sugiere enfocarse en los aspectos básicos de operación de equipos informáticos que aporten a la optimización de la gestión curricular, de recursos y del clima organizacional y convivencia, sea que dispongan de algún software especializado para la automatización de procesos o usen alguna herramienta



de productividad, para obtener y/o complementar información sobre los procesos de gestión. En este contexto, es evidente la relevancia que tiene para los/as directores y directoras saber consultar y gestionar de manera eficiente las distintas bases de datos en que organiza los recursos de información y de aprendizaje que existen en su institución y que permiten la generación de información para los análisis y la toma de decisiones oportuna.

La competencia 2.2 incluye operar sistemas de comunicación electrónicos, entendiéndolos como los servicios que usan internet para posibilitar la comunicación entre personas y grupos, especialmente con los/as docentes y comunidad educativa. Esta modalidad requiere conocer, además de sus funcionalidades técnicas, los protocolos de comunicación que les son propios.

De manera transversal, se han asociado a las competencias específicas de esta dimensión las competencias genéricas de liderazgo y comunicación. En lo que se refiere al liderazgo, se trata principalmente de promover una visión compartida acerca de las acciones y metas propuestas, incorporando permanentemente a la comunidad educativa, identificando actividades y tareas prioritarias, monitoreando y ajustando las acciones para la concreción de las actividades o tareas planificadas, especialmente aquellas relacionadas con el mejoramiento de los procesos de gestión escolar y comunicación al interior del establecimiento. En lo relativo a la comunicación, destaca adaptar el lenguaje, tono, estilo y formato a la audiencia correspondiente; demostrar apertura para compartir información; ser asertivo e influir positivamente con sus interlocutores.

Para este referencial, el énfasis de esta dimensión está en facilitar procesos de inducción al uso de los sistemas y herramientas actuales y emergentes que permitan favorecer y optimizar procesos de gestión escolar y de comunicación al interior del establecimiento.

DIMENSIÓN TÉCNICA O INSTRUMENTAL

CÓDIGO
D-T211VIGENCIA
2015

COMPETENCIA:	CRITERIO:
<p>2.1 Usar instrumentalmente software y herramientas de productividad para la gestión escolar, de acuerdo a los desafíos y demandas que enfrenta el establecimiento.</p>	<p>2.1.1 Usa software específico de gestión para realizar y optimizar la gestión escolar, de acuerdo a los desafíos y demandas que enfrenta el establecimiento</p>
DESCRPTORES	CONOCIMIENTOS ASOCIADOS
<p>a. Usa software especializado para la gestión demostrando conocimiento de las funcionalidades y precisión en las operaciones.</p> <p>b. Opera software de gestión obteniendo el máximo provecho de sus funcionalidades.</p> <p>c. Mantiene flujos de procesos actualizados de acuerdo a las funcionalidades y a las actualizaciones realizadas al software de gestión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Criterios para la selección de software apropiado para la gestión escolar. • Funcionalidades de software de gestión pertinentes a procesos de gestión escolar. • Diseño y lectura de flujos de procesos.
CAMPO DE APLICACIÓN:	
<ul style="list-style-type: none"> • En la gestión de procesos 	

DIMENSIÓN TÉCNICA O INSTRUMENTAL**CÓDIGO
D-T212****VIGENCIA
2015****COMPETENCIA:**

- 2.1** Usar instrumentalmente software y herramientas de productividad para la gestión escolar, de acuerdo a los desafíos y demandas que enfrenta el establecimiento.

CRITERIO:

- 2.1.2** Usa herramientas de productividad como sustituto a sistemas específicos de gestión escolar cuando estos no están disponibles.

DESCRIPTORES

- a.** Usa de manera pertinente y efectiva alguna herramienta de productividad apropiada para obtener y/o complementar información sobre los procesos de gestión.
- B** Usa adecuadamente las funcionalidades de la herramienta de productividad seleccionada para la generación de informes con estadísticas y gráficos de la gestión realizada.

CONOCIMIENTOS ASOCIADOS

- Criterios para la selección de herramientas de productividad apropiados para la gestión de procesos institucionales, curriculares y de convivencia escolar.
- Funcionalidad de herramientas de productividad pertinentes a la gestión escolar.
- El procesamiento de información para informes mediante planillas de cálculo.
- La presentación gráfica de estadísticas usando herramientas de productividad.

CAMPO DE APLICACIÓN:

- En la gestión de procesos.
- En la presentación de informes.

PERFIL: DIRECTOR/A

DIMENSIÓN TÉCNICA O INSTRUMENTAL

CÓDIGO
D-T221VIGENCIA
2015

COMPETENCIA:

- 2.2** Usar instrumentalmente sistemas electrónicos para comunicarse con los diversos miembros de la comunidad educativa, especialmente con los/as docentes, conforme a las características del medio escogido.

CRITERIO:

- 2.2.1** Selecciona sistemas electrónicos para comunicarse con los diversos miembros de la comunidad educativa, especialmente con los/as docentes.

DESCRIPTORES

- a. Selecciona sistemas de comunicación electrónicos pertinentes en relación a los grupos objetivo para los propósitos que se requieren y según el mensaje que se quiere comunicar.
- b. Define sistemas de comunicación institucionales para la comunicación con determinados grupos objetivo según el tipo de contenido, aplicando para esta definición, además de criterios estratégicos, otros de carácter técnicos asociados a las características y funcionalidades de cada sistema.

CONOCIMIENTOS ASOCIADOS

- Funcionalidades operativas de los principales sistemas de comunicación electrónicos.
- Sistemas de comunicación electrónicos. Criterios de selección según uso, características del medio y su pertinencia según grupos objetivo.
- Protocolos de comunicación para el uso de sistemas de comunicación electrónicos.

CAMPO DE APLICACIÓN:

- En la comunicación con los miembros de la comunidad educativa.
- En el desarrollo de labores de gestión del conocimiento.

DIMENSIÓN TÉCNICA O INSTRUMENTAL**CÓDIGO
D-T222****VIGENCIA
2015****COMPETENCIA:**

- 2.2** Usar instrumentalmente sistemas electrónicos para comunicarse con los diversos miembros de la comunidad educativa, especialmente con los/as docentes, conforme a las características del medio escogido.

CRITERIO:

- 2.2.2** Usa sistemas electrónicos para interactuar, para comunicar información y para personalizar mensajes a grupos o personas específicas.

DESCRIPTORES

- a.** Usa los sistemas de comunicación electrónicos seleccionados en actividades de desarrollo propios de las funciones de entrega y facilitación de flujos de información y de emisión de mensajes personalizados, aprovechando las funcionalidades disponibles de acuerdo a los grupos objetivo.
- b.** Se asegura de la recepción de los mensajes y logra resolver problemas técnicos menores en relación a conectividad.

CONOCIMIENTOS ASOCIADOS

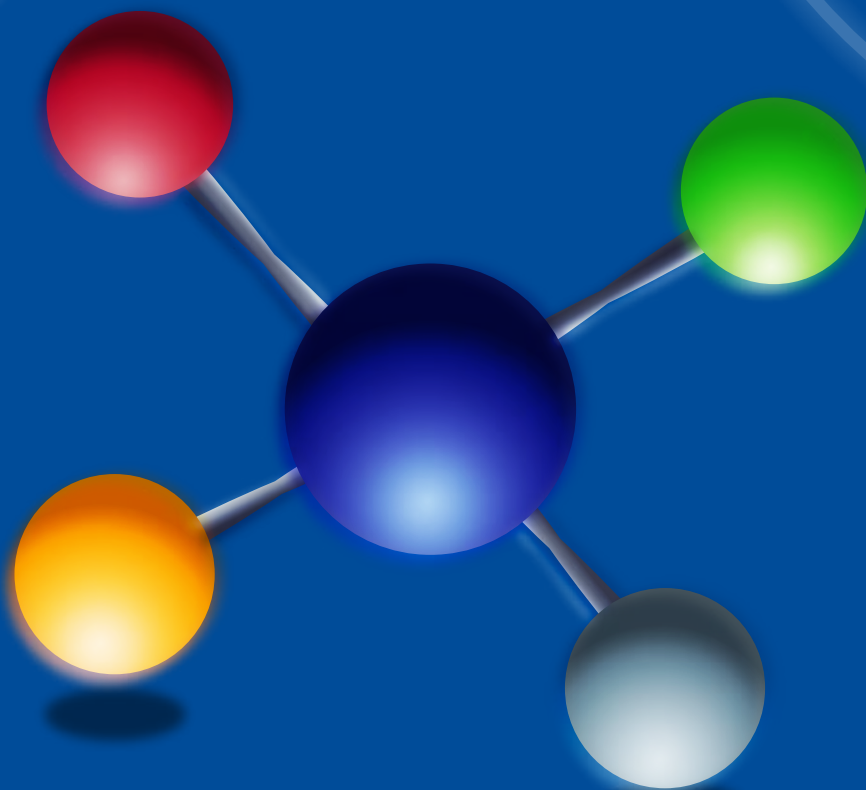
- Funcionalidades operativas de los principales sistemas de comunicación electrónicos.
- Tipos de Interactividad que aportan los diferentes sistemas de comunicación electrónicos.
- Protocolos de comunicación para el uso de sistemas de comunicación electrónicos.
- Identificación y solución de problemas básicos de conectividad o de operación de sistemas de comunicación electrónicos.

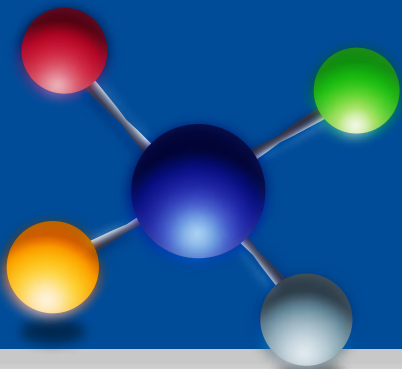
CAMPO DE APLICACIÓN:

- En la comunicación con los miembros de la comunidad educativa.
- En el desarrollo de labores de gestión del conocimiento.

PERFIL: DIRECTOR/A

3 Dimensión
DE GESTIÓN





3

Dimensión de Gestión



El concepto actual de gestión involucra todas las prácticas realizadas en un establecimiento educacional para asegurar los procesos de gestión curricular, de recursos, del clima organizacional y convivencia y de liderazgo. En este contexto, los/as directores/as de los establecimientos educativos cumplen un rol fundamental, pues sus prácticas deben asegurar la puesta en marcha del proyecto educativo institucional y la coordinación de todos los esfuerzos de la comunidad educativa que conducen, orientándolos a la consecución de los resultados educativos e institucionales propuestos, apoyados y enriquecidos, en la medida de lo posible, por los recursos tecnológicos y digitales de los cuales se dispone en el establecimiento.

Para efectos de la identificación de las competencias específicas para esta dimensión, se ha considerado que la gestión que realiza un/a director/a de un establecimiento educacional puede beneficiarse en muy buena medida con el uso de TIC. Para ello, las funciones en las cuales puede usarlas se han dividido en dos tipos: un grupo de funciones relacionadas con la incorporación de las TIC en el Proyecto Educativo Institucional, y otro, con el apoyo al funcionamiento de la institución en general, vale decir, en los procesos de gestión curricular, de recursos, de convivencia escolar y de liderazgo.

La competencia 3.1 de esta dimensión apunta a la incorporación de las TIC en el Proyecto Educativo Institucional y en la planificación estratégica del establecimiento para apoyar y mejorar los procesos de gestión escolar. Para ello debe gestionar todos los espacios necesarios y etapas para garantizar la toma de decisiones con respecto a la integración de las TIC, considerando las variables requeridas para ello.

La competencia 3.2 alude al uso de software especializados para el mejoramiento y renovación de los procesos de automatización en la gestión curricular, de recursos y convivencia del



establecimiento. Se pone especial hincapié en el aprovechamiento óptimo de sus funcionalidades en relación a los procesos que se requiere gestionar y la promoción de su uso por parte de los miembros de la comunidad educativa. Destaca en esta competencia la necesidad de que el director o la directora ejerza su liderazgo en la gestión de Recursos Humanos para promover, liderar y apoyar la integración que hagan de TIC las personas que trabajan en el establecimiento y facilitar que realicen los aprendizajes necesarios para tal fin.

Para las competencias específicas identificadas en esta dimensión, se han considerado dos competencias genéricas, las que orientan sobre la forma en que deben ser aplicadas y desarrolladas. Ellas son el liderazgo y la innovación.

El liderazgo enfatiza la idea que el/a directora integre a los miembros de la comunidad educativa en la consecución de las metas propuestas, con metas claras y consistentes con las estrategias que se acuerden, propiciando una cultura de mejoramiento continuo de las acciones propuestas y promoviendo espacios y condiciones apropiadas para ello.

En cuanto a innovar, se requiere la capacidad de proponer nuevas formas de hacer más eficiente, mejorar y eventualmente transformar la gestión escolar a través de la integración de TIC, promover espacios y acciones que permitan a los/as docentes innovar en sus prácticas pedagógicas con TIC, implementar soluciones nuevas a las dificultades que encuentren y a los conflictos y resistencias propias de los procesos de innovación y cambio al interior de las instituciones.

Los/as directores/as de los establecimientos educacionales cumplen un rol fundamental en la gestión, pues sus prácticas deben asegurar la puesta en marcha del proyecto educativo institucional y la coordinación de todos los esfuerzos de la comunidad educativa que conducen, orientándolos a la consecución de los resultados educativos e institucionales propuestos.

DIMENSIÓN GESTIÓN

CÓDIGO
D-G311VIGENCIA
2015

COMPETENCIA:

3.1 Liderar la integración de TIC en el PEI y en el plan estratégico del establecimiento para apoyar y mejorar los procesos de gestión escolar².

CRITERIO:

3.1.1 Genera y usa espacios de trabajo conjunto con el equipo directivo para realizar los diagnósticos que permitan obtener información sobre la manera de integrar TIC en el PEI y en el plan estratégico en lo relativo a los procesos de gestión escolar, y para diseñar el modo de implementar dicha integración.

DESCRIPTORES

- a. Coordina y/o delega la búsqueda de información respecto a buenas prácticas en el uso de TIC en el contexto escolar.
- b. Analiza con el equipo directivo la información recogida, con el propósito de usarla para definir la manera de integrar las TIC en el PEI y en la planificación estratégica.
- c. Coordina, en conjunto con el equipo directivo, la elaboración del diagnóstico sobre la situación actual de las TIC en el establecimiento en cuanto a nivel de desarrollo (infraestructura y conectividad, software usados, niveles de apropiación tecnológica de estudiantes, docentes y demás miembros de la comunidad, entre otras).
- d. Genera espacios de reflexión con el equipo directivo a través de los cuales se analiza información diversa (opiniones de otros miembros de la comunidad y de especialistas, resultados de estudios, junto a otras fuentes) para identificar formas posibles de usar TIC para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como también para hacer más eficiente la gestión.

CONOCIMIENTOS ASOCIADOS

- Metodologías de diagnóstico de niveles de desarrollo tecnológico: definición de línea base, instrumentos y procedimientos de diagnóstico, evaluación de infraestructura tecnológica y conectividad.
- Portales virtuales, sitios web, blogs especializados en prácticas de uso de TIC en contextos escolares. Funcionamiento y manejo.
- Fuentes de información sobre modos de integrar TIC en los establecimientos educacionales.
- Variables que influyen sobre proyectos tecnológicos en contextos escolares.
- Aprendizaje significativo y TIC.
- Software especializados para la gestión escolar.

CAMPO DE APLICACIÓN:

- En el diagnóstico para obtener información para la planificación estratégica.
- En el proceso de planificación estratégica.

PERFIL: DIRECTOR/A

2 La gestión escolar aborda los siguientes ámbitos de acción: gestión curricular; gestión de recursos; gestión del clima organizacional y convivencia; y liderazgo (Marco para la Buena Dirección. Mineduc. 2005).

DIMENSIÓN GESTIÓN**CÓDIGO
D-G312****VIGENCIA
2015****COMPETENCIA:**

- 3.1** Liderar la integración de TIC en el PEI y en el plan estratégico del establecimiento para apoyar y mejorar los procesos de gestión escolar.

CRITERIO:

- 3.1.2** Cumple, en conjunto con los demás miembros del equipo directivo, todas las etapas del proceso de toma de decisiones necesario para incorporar las TIC en el PEI y el plan estratégico del establecimiento en lo relativo a los procesos de gestión escolar.

DESCRIPTORES

- a. Coordina y supervisa el proceso de levantamiento de requerimientos de tecnología necesaria o conveniente de ser integrada al establecimiento en función del diagnóstico realizado.
- b. Toma decisiones, en conjunto con el equipo directivo, respecto a la forma en que se integren las TIC en el PEI, fundamentando dichas decisiones en información contenida en el diagnóstico realizado.
- c. Toma decisiones, en conjunto con el equipo directivo, sobre el plan estratégico a desarrollar respecto a la incorporación de las TIC, considerando variables relevantes (requerimientos prioritarios, factibilidad e impacto esperado, entre las principales) derivadas del diagnóstico.

CONOCIMIENTOS ASOCIADOS

- Procesos y formularios para el levantamiento de requerimientos sobre tecnología.
- Preparación y evaluación de proyectos tecnológicos para no especialistas.
- Criterios de evaluación de software y adquisición de tecnología.
- Tipos de recursos digitales para la gestión (curricular, de recursos y del clima organizacional y convivencia) en el contexto escolar.
- Variables que influyen sobre proyectos tecnológicos en contextos escolares.
- Proveedores de tecnología y servicios tecnológicos aplicados a la gestión escolar.
- Observatorios de buenas prácticas de integración de tecnología en establecimientos educacionales.

CAMPO DE APLICACIÓN:

- En el levantamiento de requerimientos sobre tecnología.
- En el proceso de planificación estratégica del establecimiento.

DIMENSIÓN GESTIÓN

CÓDIGO
D-G321VIGENCIA
2015

COMPETENCIA:	CRITERIO:
<p>3.2 Usar software especializados de gestión y/o herramientas de productividad para la gestión escolar y fomentar su uso por parte de los otros miembros de la comunidad.</p>	<p>3.2.1 Usa software especializados de gestión y/o herramientas de productividad para los procesos administrativos y de gestión de los Recursos Humanos, conforme a los lineamientos dados por el sistema educativo y el establecimiento, promoviendo su uso a nivel individual y colectivo.</p>
DESCRIPTORES	CONOCIMIENTOS ASOCIADOS
<p>a. Usa y fomenta el uso de software especializados o herramientas de productividad para la gestión de los Recursos Humanos aprovechando de manera óptima sus funcionalidades en relación a los procesos que se precisa gestionar.</p> <p>b. Consolida la información respecto a los Recursos Humanos obtenida por diferentes sistemas usando para ello alguna herramienta de productividad (especialmente mediante planilla de cálculo) y fomentando esta práctica en los demás.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Software especializados para la gestión institucional en el contexto escolar. • Software especializados en gestión de Recursos Humanos. Integración con otros software de gestión escolar. • Sistemas de gestión integrada de recursos humanos. • Procesos de gestión de Recursos Humanos en el contexto escolar. • Funcionalidades de herramientas de productividad para la gestión. Usos y ejemplos. • Manejo de procesos de participación grupales. Motivación y dinámicas grupales. relacionadas con el uso de TIC.
CAMPO DE APLICACIÓN:	
<ul style="list-style-type: none"> • En la gestión de Recursos Humanos. • En el fomento del uso de sistemas informáticos. 	

DIMENSIÓN GESTIÓN**CÓDIGO**
D-G322**VIGENCIA**
2015**COMPETENCIA:**

3.2 Usar software especializados de gestión y/o herramientas de productividad para la gestión escolar y fomentar su uso por parte de los otros miembros de la comunidad.

CRITERIO:

3.2.2 Usa software especializados de gestión y/o herramientas de productividad para los procesos de gestión de los recursos físicos, materiales y financieros de la institución, conforme a los lineamientos dados por el sistema educativo y el establecimiento, y promoviendo su uso en los otros miembros de la comunidad.

DESCRIPTORES

- a.** Usa software especializados o herramientas de productividad para la gestión de recursos físicos, materiales y financieros, conforme a los requerimientos legales y reglamentarios de información, fomentando esta práctica entre los demás miembros de la comunidad cuando y cómo corresponda.
- b.** Usa y fomenta el uso de las funcionalidades de los software para asegurar un adecuado seguimiento de la utilización de los recursos de manera de cumplir con las regulaciones del sistema.
- c.** Acuerda, regula y supervisa o delega, el seguimiento de la utilización de los recursos, de manera que todos quienes tengan funciones asociadas usen los software definidos para mantener una base de datos integrada y actualizada, hacer un uso eficiente de los recursos y rendir una cuenta rigurosa y transparente.

CONOCIMIENTOS ASOCIADOS

- Software especializados en gestión de recursos físicos, materiales y financieros y sus funcionalidades. Integración entre software de gestión escolar.
- Funcionalidades de herramientas de productividad para gestión. Usos y ejemplos.
- Procesos de gestión de recursos físicos, materiales y financieros en el contexto escolar.
- Regulaciones y normativas para la gestión de recursos financieros en los establecimientos escolares.
- Indicadores para la gestión de recursos físicos, materiales y financieros en el sistema escolar.
- Fundamentos básicos de inventarios y de manejo de stock.
- Manejo de procesos de participación grupales. Motivación y dinámicas grupales relacionadas con el uso de TIC.

CAMPO DE APLICACIÓN:

- En la gestión de recursos físicos, materiales y financieros.
- En el fomento del uso de sistemas informáticos.

PERFIL: DIRECTOR/A

DIMENSIÓN GESTIÓN

CÓDIGO
D-G323VIGENCIA
2015

COMPETENCIA:	CRITERIO:
<p>3.2 Usar software especializados de gestión y/o herramientas de productividad para la gestión escolar y fomentar su uso por parte de los otros miembros de la comunidad.</p>	<p>3.2.3 Usa TIC y promueve y regula su uso en los procesos administrativos asociados a la gestión curricular (organización de cursos y horarios, control de asistencia, registro y seguimiento de calificaciones, entre otros).</p>
DESCRIPTORES	CONOCIMIENTOS ASOCIADOS
<p>a. Usa funcionalidades de software de gestión curricular, asegurando cubrir todos los procesos que se llevan a cabo en el establecimiento, ya sea integrados en un software especializado, o bien, de manera subsidiaria usando alguna herramienta de productividad.</p> <p>b. Regula y monitorea, por cuenta propia o delegada, el uso de los sistemas automatizados para la gestión curricular que realizan los/as docentes y demás miembros de la comunidad que se encuentren involucrados.</p> <p>c. Genera espacios e instancias de motivación para que –especialmente los/as docentes y el equipo directivo- hagan un uso eficiente de las herramientas informatizadas de gestión curricular, abriendo oportunidades para plantear inquietudes e iniciativas de mejoramiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Automatización de procesos administrativos para la gestión curricular. • Procedimientos de monitoreo. • Funcionalidades de software de gestión curricular • Funcionalidades de herramientas de productividad para realizar la gestión curricular. • Manejo de procesos de participación grupales. Motivación y dinámicas grupales relacionadas con el uso de TIC.
CAMPO DE APLICACIÓN:	
<ul style="list-style-type: none"> • En la gestión de los procesos administrativos asociados al currículo. • En el fomento del uso de sistemas informáticos. 	

DIMENSIÓN GESTIÓN**CÓDIGO
D-G324****VIGENCIA
2015****COMPETENCIA:**

- 3.2** Usar software especializados de gestión y/o herramientas de productividad para la gestión escolar y fomentar su uso por parte de los demás miembros de la comunidad.

CRITERIO:

- 3.2.4** Usa software especializado o herramienta de productividad en los procesos de registro, recuperación y análisis de información para la gestión de la convivencia escolar.

DESCRIPTORES

- a. Orienta y promueve el registro de la información necesaria para los procesos relacionados con la convivencia escolar, usando en forma pertinente software o herramientas de productividad.
- b. Regula y monitorea, por cuenta propia o delegada, el uso de los sistemas automatizados para la gestión de la convivencia escolar que realizan los/as docentes y demás miembros de la comunidad que se encuentren involucrados.
- c. Genera espacios e instancias de motivación para que –especialmente los/as docentes y el equipo directivo– usen en forma coordinada herramientas informatizadas para mejorar y/o transformar el registro, recuperación y análisis de la información relacionada con la gestión de la convivencia escolar, abriendo oportunidades para plantear inquietudes e iniciativas de mejoramiento.

CONOCIMIENTOS ASOCIADOS

- Automatización de procesos administrativos para la gestión de la convivencia escolar.
- Procedimientos de monitoreo.
- Manejo de procesos de participación grupales. Motivación, dinámicas grupales.
- Funcionalidades de software de procesos relacionados con la convivencia escolar.
- Funcionalidades de herramientas de productividad para realizar la convivencia escolar.

CAMPO DE APLICACIÓN:

- En la gestión de los procesos administrativos asociados a la gestión de la convivencia escolar.
- En el fomento del uso de sistemas informáticos.

DIMENSIÓN GESTIÓN

CÓDIGO
D-G331VIGENCIA
2015

COMPETENCIA:	CRITERIO:
<p>3.3 Liderar el monitoreo y evaluación de la integración de TIC en procesos de gestión escolar, conforme a los lineamientos dados por el sistema educativo y el establecimiento.</p>	<p>3.3.1 Lidera el monitoreo de la integración de TIC en los procesos de gestión escolar conforme a lo establecido dentro del PEI y del plan estratégico del establecimiento, motivando y viabilizando la obtención de los mejores logros posibles.</p>
DESCRIPTORES	CONOCIMIENTOS ASOCIADOS
<p>a. Organiza y supervisa el monitoreo de lo definido en el PEI y en los planes estratégicos respecto a las TIC, realizando ajustes en función de la información obtenida.</p> <p>b. Involucra a los miembros del establecimiento en el logro de los objetivos propuestos respecto a la integración de las TIC, incentivándoles a realizar monitoreo como práctica para el ajuste y focalización de estos objetivos.</p> <p>c. Supervisa los avances y resultados entregados por el monitoreo acordando las medidas y acciones a tomar frente a desviaciones y situaciones emergentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos e instrumentos de monitoreo. • Planificación y estrategias de monitoreo. • Estrategias de motivación. • Estilos y prácticas de supervisión. • Aseguramiento y calidad de los procesos.
<p>CAMPO DE APLICACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En el monitoreo de la aplicación de los planes sobre TIC. • En la supervisión del monitoreo realizado por otros. • En actividades de fomento para la aplicación de procedimientos de monitoreo. • En el aseguramiento de la calidad. 	

DIMENSIÓN GESTIÓN**CÓDIGO
D-G332****VIGENCIA
2015****COMPETENCIA:**

- 3.3** Liderar el monitoreo y evaluación de la integración de TIC en procesos de gestión escolar, conforme a los lineamientos dados por el sistema educativo y el establecimiento.

CRITERIO:

- 3.3.2** Lidera la evaluación de la integración de TIC en procesos de gestión escolar y conforme a los resultados propone y supervisa la ejecución de acciones de mejoramiento continuo.

DESCRIPTORES

- a. Establece mecanismos y procedimientos, apoyados por recursos digitales, para obtener información en cuanto a los procesos y resultados de la integración de las TIC en los diferentes ámbitos de acción.
- b. Analiza periódicamente, en conjunto con el equipo directivo, los resultados de la integración de las TIC en el establecimiento, considerando los criterios de evaluación definidos en el proceso de planificación estratégica.
- c. Evalúa, a través de información cualitativa y cuantitativa y en conjunto con el equipo directivo y eventualmente con otros, el aporte realizado por las TIC al mejoramiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

CONOCIMIENTOS ASOCIADOS

- Criterios de evaluación sobre integración de tecnología en el contexto escolar. Variables críticas, instrumentos de evaluación.
- Técnicas para evaluar impacto de acciones implementadas.
- Estilos y prácticas de supervisión.
- Procesos de aseguramiento de la calidad.

CAMPO DE APLICACIÓN:

- En la supervisión de la integración de TIC.
- En la evaluación de la integración de TIC.

PERFIL: DIRECTOR/A

DIMENSIÓN GESTIÓN

CÓDIGO
D-G333VIGENCIA
2015

COMPETENCIA:

- 3.3** Liderar el monitoreo y evaluación de la integración de TIC en procesos de gestión escolar, conforme a los lineamientos dados por el sistema educativo y el establecimiento.

CRITERIO:

- 3.3.3** Apoya los procesos de monitoreo y evaluación de la integración de TIC realizados por parte de otros agentes del establecimiento, orientándoles para que estos procesos les permitan mejorar y/o renovar su labor a nivel individual y colectivo.

DESCRIPTORES

- a.** Evalúa el trabajo de los agentes encargados de la integración de TIC en el establecimiento y les retroalimenta y orienta para el mejoramiento y renovación de sus prácticas tanto a nivel individual como colectivo.
- b.** Define, en conjunto con el equipo directivo, y eventualmente con otros, acciones de mejoramiento que puedan integrarse como prácticas institucionalizadas a los procesos de gestión, y supervisa su integración.

CONOCIMIENTOS ASOCIADOS

- Criterios de evaluación sobre integración de tecnología en el contexto escolar. Variables críticas, instrumentos de evaluación.
- Técnicas para evaluar impacto de acciones implementadas.
- Diseño, implementación y evaluación de planes de mejoramiento.
- Estilos y prácticas de supervisión.
- Procesos de aseguramiento y mejoramiento de la calidad.
- Técnicas de retroalimentación efectiva.

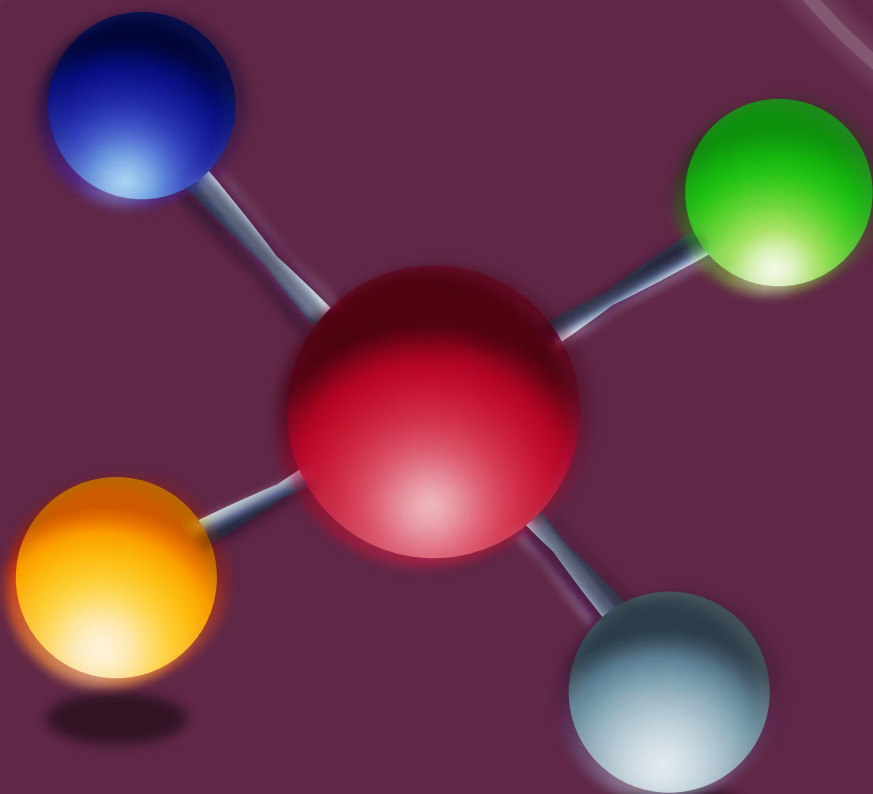
CAMPO DE APLICACIÓN:

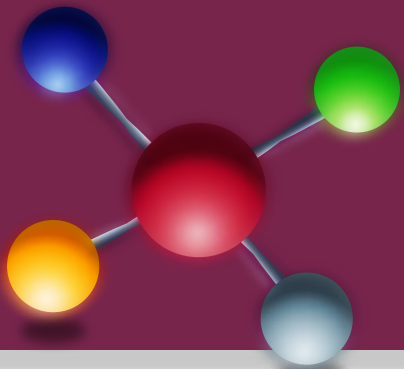
- En la evaluación de la integración de TIC.
- En la retroalimentación sobre prácticas laborales.
- En el diseño e implementación de planes de mejoramiento.

III. ESTÁNDARES DE COMPETENCIAS TIC PARA DIRECTORES/AS DE ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES

4

Dimensión
**SOCIAL,
ÉTICA
Y LEGAL**





4

Dimensión Social, Ética y Legal

Esta dimensión atraviesa y permea todas las otras dimensiones, pero dada su relevancia ha parecido aconsejable tratarla en forma independiente. Se entiende que la labor de los/as directores/as en lo atinente a esta dimensión se refiere a que, por una parte, generen redes de colaboración al interior de la institución, con otras instituciones y con el sostenedor y que socialicen su propia gestión; y por otra, a que promuevan al interior del establecimiento la apropiación de los aspectos sociales, éticos y legales relacionados con el uso e incorporación de TIC en un marco de respeto y compromiso de cuidado de sí mismo, de los demás y del medio ambiente.

En la actualidad se tienen en cuenta las oportunidades como también las amenazas asociadas al uso de TIC, realizándose reflexiones éticas, especialmente aquellas relativas al uso responsable, a los derechos y deberes de los actores, a la promoción de las TIC, a la propiedad, y a otros temas que crecientemente ocupan un lugar preponderante en nuestras vidas. Todo esto se relaciona, evidentemente, también con lo legal, que constituye una mirada imprescindible para el trabajo con TIC.

Como último punto, pero no menor, la dimensión abarca el aspecto social y comunicacional que abre un mundo nuevo para las relaciones de cada ser humano en particular y del conjunto de los/as estudiantes,

los/as docentes y la comunidad educativa en general, y da una atención especial a las formas de socialización y comunicación que promueven las TIC, a la equidad, el respeto a la diversidad y el cuidado de la salud de los/as estudiantes.

La dimensión contiene tres competencias. La 4.1 alude a la generación y mantención de redes de colaboración que favorezcan el desarrollo de un clima organizacional y convivencia adecuada al interior del establecimiento. La competencia 4.2 tiene por foco la generación de redes de comunicación y colaboración con instituciones del entorno y con el sostenedor. Ambas competencias otorgan especial importancia a la selección y uso de medios de comunicación que permitan y promuevan flujos de comunicación entre los distintos miembros de la comunidad educativa y la coordinación de acciones con las redes de colaboración que mantiene el establecimiento, con instituciones gubernamentales y el sostenedor.

La última competencia de esta dimensión, que es la competencia 4.3, alude a la promoción y monitoreo de la integración de las TIC conforme a prácticas que favorezcan en su acceso y uso el respeto a la diversidad, la igualdad de trato, condiciones saludables y el cumplimiento a las normas éticas y legales



A esta dimensión se le asocian las competencias genéricas de comunicación y compromiso social.

Se requiere una comunicación que favorezca el diálogo continuo, constructivo y colaborativo con la comunidad en general y con las instituciones del entorno, a fin de generar procedimientos y prácticas que apoyen acciones en el ámbito educativo y el desarrollo psicosocial de los estudiantes y sus familias; como también el uso de procedimientos que les permitan dar cuenta y dialogar con la comunidad respecto a las diferentes acciones que se han emprendido y la gestión del establecimiento. Junto con ello, se aprecia la importancia de reflexionar acerca del compromiso social del educador frente a las TIC tanto en lo relativo a brindar oportunidades de aprendizaje y acceso a las TIC a los/as estudiantes, como también con referencia a la necesidad de una constante actualización en torno a las implicancias sociales, éticas y legales del uso e incorporación de TIC en los procesos pedagógicos.

Se requiere, además, incorporar y aprender a usar sistemas de comunicación electrónicos que permitan la generación de redes colaborativas al interior del establecimientos y con otras instituciones y personas con el fin de favorecer no sólo el desarrollo de los/as estudiantes, sino de toda la comunidad educativa.

Se entiende que la labor de los/as directores/as en lo atinente a esta dimensión se refiere a que, por una parte, generen redes de colaboración al interior de la institución, con otras instituciones y con el sostenedor y que socialicen su propia gestión; y por otra, a que promuevan al interior del establecimiento la apropiación de los aspectos sociales, éticos y legales relacionados con el uso e incorporación de TIC en un marco de respeto y compromiso de cuidado de sí mismo, de los demás y del medio ambiente.

DIMENSIÓN SOCIAL, ÉTICA Y LEGAL

CÓDIGO
D-SEL411VIGENCIA
2015

COMPETENCIA:

- 4.1** Liderar y promover la generación y mantención de redes de colaboración que favorezcan el desarrollo del clima y convivencia escolar con docentes, estudiantes y otros miembros del establecimiento, usando sistemas de comunicación electrónicos.

CRITERIO:

- 4.1.1** Usa y promueve, en conjunto con la jefatura de la UTP, la generación de flujos de comunicación con los/as docentes, estudiantes, familias y otros miembros del establecimiento, usando sistemas de comunicación electrónicos.

DESCRIPTORES

- a. Elabora, en conjunto con la jefatura de la UTP, un directorio con los nombres y direcciones de las personas o instituciones con quienes se comunica por sistemas de comunicación electrónicos.
- b. Selecciona los sistemas de comunicación más adecuados, para proveer de información o para interactuar con los diferentes miembros del establecimiento, identificando la pertinencia de usar sistemas de comunicación electrónicos en función de las características de los grupos objetivo y de los propósitos o contextos comunicacionales.
- c. Usa y promueve, en conjunto con la jefatura de la UTP, el uso de sistemas de comunicación electrónicos para desarrollar y mantener vías formales e informales de relación con los diferentes miembros del establecimiento, empleándolos de manera consistente con los códigos y protocolos de cada sistema y tomando en consideración las formas de uso de los grupos objetivo.

CONOCIMIENTOS ASOCIADOS

- La comunicación virtual como herramienta para la gestión escolar.
- Condiciones para establecer una comunicación virtual fluida, eficiente y regular.
- Agendas electrónicas. Construcción de directorios y manejo.
- Características y formas de uso de los sistemas de comunicación electrónicos en los jóvenes.
- Protocolos de comunicación por sistemas de comunicación electrónicos.
- Uso de chat, foros, correo electrónico, blogs y otros para la gestión escolar.
- Generación de redes sociales y TIC.

CAMPO DE APLICACIÓN:

- En la difusión y diseminación de información institucional.
- En el desarrollo de interacciones con los miembros del establecimiento.
- En la promoción del uso de sistemas de comunicación electrónicos al interior del establecimiento.
- En la comunicación habitual o puntual con miembros del establecimiento.

DIMENSIÓN SOCIAL, ÉTICA Y LEGAL**CÓDIGO
D-SEL412****VIGENCIA
2015****COMPETENCIA:**

- 4.1** Liderar y promover la generación y mantención de redes de colaboración que favorezcan el desarrollo del clima y convivencia escolar con docentes, estudiantes y otros miembros del establecimiento, usando sistemas de comunicación electrónicos.

CRITERIO:

- 4.1.2** Genera espacios y monitorea la aplicación de procedimientos para seleccionar, organizar y difundir al interior de la unidad educativa, información acerca de asuntos institucionales de interés, usando sistemas de comunicación electrónicos.

DESCRIPTORES

- a.** Genera espacios formales para la difusión y disseminación de información a través de sistemas de comunicación electrónicos, con procedimientos claros y socializados.
- b.** Monitorea de manera directa o delegada el uso de los espacios generados y la aplicación de los procedimientos definidos, valiéndose de mecanismos sistemáticos de monitoreo.
- c.** Aplica criterios de pertinencia para el uso de sistemas de comunicación electrónicos y para su monitoreo.

CONOCIMIENTOS ASOCIADOS

- La comunicación electrónica como herramienta para la gestión escolar.
- Características y formas de uso de los sistemas de comunicación electrónicos.
- Protocolos de comunicación por sistemas de comunicación electrónicos.
- Criterios para determinar pertinencia de uso de los sistemas de comunicación electrónicos.
- Diseño de estrategias y planes de comunicación por sistemas de comunicación electrónicos.
- Estrategias y prácticas para monitoreo y evaluación de planes de acción.
- Uso de chat, foros, correo electrónico, blogs, páginas web y redes sociales para la gestión escolar.

CAMPO DE APLICACIÓN:

- En la planificación de las comunicaciones al interior del establecimiento.
- En la definición de estrategias y procedimientos comunicacionales.
- En la planificación de espacios e instancias de comunicación institucional.
- En el seguimiento y monitoreo de las acciones comunicacionales desarrolladas.

DIMENSIÓN SOCIAL, ÉTICA Y LEGAL

CÓDIGO
D-SEL413

VIGENCIA
2015

COMPETENCIA:

- 4.1** Liderar y promover la generación y mantención de redes de comunicación y colaboración que favorezcan el desarrollo del clima y convivencia escolar con docentes, estudiantes y otros miembros del establecimiento, usando sistemas de comunicación electrónicos.

CRITERIO:

- 4.1.3** Promueve el desarrollo de un clima colaborativo al interior del establecimiento usando sistemas de comunicación electrónicos.

DESCRIPTORES

- a. Fomenta la participación de los miembros del establecimiento en comunidades virtuales a través de foros y otras herramientas de la web 2.0 para la comunicación y colaboración.
- b. Gestiona comunidades virtuales de aprendizaje para el desarrollo de las habilidades sociales de los/as estudiantes y de los diferentes miembros del establecimiento en función de intereses comunes y temáticas relevantes.
- c. Potencia el desarrollo de actividades que permitan a los miembros del establecimiento hacer uso de internet con el objetivo de propiciar la participación y el aprendizaje colaborativo y en red.

CONOCIMIENTOS ASOCIADOS

- Características y formas de uso de los sistemas de comunicación electrónicos.
- Protocolos de comunicación por sistemas de comunicación electrónicos.
- Prácticas facilitadoras del aprendizaje colaborativo y del desarrollo de habilidades sociales a través de TIC.
- Creación, mantención y animación de comunidades virtuales.
- Diseño de experiencias y espacios para el desarrollo de prácticas colaborativas a través de sistemas virtuales, especialmente a través de internet.
- Modalidades de comunicación sincrónica y asincrónica.
- Criterios para la selección de recursos digitales según fines (comunicación, colaboración, aprendizaje, habilidades sociales, otros).

CAMPO DE APLICACIÓN:

- En la planificación de las comunicaciones al interior del establecimiento.
- En la planificación de espacios de colaboración.
- En la creación de un clima motivante para el trabajo a través de sistemas virtuales.

DIMENSIÓN SOCIAL, ÉTICA Y LEGAL**CÓDIGO
D-SEL421****VIGENCIA
2015****COMPETENCIA:**

- 4.2** Generar y mantener redes de colaboración con instituciones y con el sostenedor para socializar los resultados y avances de la gestión del establecimiento, usando sistemas de comunicación electrónicos.

CRITERIO:

- 4.2.1** Genera y mantiene redes de colaboración y coordina acciones con instituciones de su entorno³ para apoyar acciones en el ámbito educativo y del desarrollo psicosocial de los/as estudiantes y sus familias, usando principalmente sitios web, portales especializados, listas de distribución de correos, foros y redes sociales.

DESCRIPTORES

- a.** Usa principalmente base de datos para mantener y actualizar en forma periódica un registro con datos de las redes de contacto.
- b.** Coordina acciones con las redes de colaboración que mantiene el establecimiento con instituciones de su entorno, en forma eficiente y oportuna y con la ayuda de sistemas de comunicación electrónicos.
- c.** Identifica e implementa, usando información obtenida mediante recursos digitales, si fuera pertinente, programas de monitoreo para asegurar que las redes de colaboración estén vigentes en las acciones que desarrollan y en su calidad.

CONOCIMIENTOS ASOCIADOS

- Redes virtuales y no virtuales de colaboración en el contexto escolar.
- Formas de comunicación electrónica y aportes al trabajo colaborativo.
- Procedimientos para realizar derivaciones de estudiantes y uso de formularios electrónicos para agilizar y sistematizar las coordinaciones con la red de colaboración.
- Desarrollo y mantención de base de datos.
- Prácticas de monitoreo de información a través de recursos digitales (canales RSS y otros).
- Criterios para la selección de instituciones de apoyo a establecimientos educacionales.
- Directorios de instituciones de apoyo a establecimientos educacionales.
- Estrategias, procedimientos y prácticas para el trabajo colaborativo.
- Comunicación efectiva. Coordinación de acciones por sistemas de comunicación electrónicos.

CAMPO DE APLICACIÓN:

- En la generación y mantención de redes de colaboración.
- En el trabajo colaborativo con instituciones.
- En el monitoreo de la base de datos con información de instituciones.

PERFIL: DIRECTOR/A

3 Consultorios, centros de apoyo a la comunidad, juntas de vecinos, empresas y otras instituciones.

DIMENSIÓN SOCIAL, ÉTICA Y LEGAL**CÓDIGO**
D-SEL422**VIGENCIA**
2015**COMPETENCIA:**

- 4.2** Generar y mantener redes de colaboración con instituciones y con el sostenedor para socializar los resultados y avances de la gestión del establecimiento, usando sistemas de comunicación electrónicos.

CRITERIO:

- 4.2.2** Genera y mantiene redes de colaboración y coordina acciones con instituciones gubernamentales (Ministerio de Educación, municipios y otros) y con el sostenedor, usando principalmente sitios web, portales especializados, listas de distribución de correos y foros.

DESCRIPTORES

- a.** Genera acuerdos para el uso de sistemas de comunicación electrónicos con redes de colaboración, organismos e instituciones, para facilitar y hacer más eficiente la coordinación de acciones y las comunicaciones en general.
- b.** Define los sistemas de comunicación electrónicos más apropiados para usar con diferentes actores con los que interactúa (Ministerio de Educación y otras instituciones gubernamentales, municipio, entre otros).

CONOCIMIENTOS ASOCIADOS

- Características y formas de uso de sistemas de comunicación electrónicos (funcionalidades).
- Protocolos de comunicación por sistemas de comunicación electrónicos.
- Uso de chat, web, correo electrónico, wikis, blogs, redes sociales y otros.
- Criterios para la selección de recursos digitales según fines.

CAMPO DE APLICACIÓN:

- En la comunicación con el entorno.
- En la entrega de información al sostenedor.

DIMENSIÓN SOCIAL, ÉTICA Y LEGAL**CÓDIGO**
D-SEL423**VIGENCIA**
2015**COMPETENCIA:**

- 4.2** Generar y mantener redes de colaboración con instituciones y con el sostenedor para socializar los resultados y avances de la gestión del establecimiento, usando sistemas de comunicación electrónicos.

CRITERIO:

- 4.2.3** Socializa con el entorno y el sostenedor los logros y avances de la gestión del establecimiento, y las necesidades y desafíos futuros, usando sistemas de comunicación electrónicos.

DESCRIPTORES

- a.** Usa sistemas de comunicación electrónicos para cumplir con los procesos de rendición de cuentas (por ejemplo la rendición periódica de cuenta de la gestión).
- b.** Usa los sistemas de comunicación electrónicos tomando en consideración los fines comunicacionales (estado de la gestión o necesidades y desafíos del establecimiento) y los grupos objetivo.

CONOCIMIENTOS ASOCIADOS

- Características y formas de uso de los sistemas de comunicación electrónicos (funcionalidades).
- Protocolos de comunicación por sistemas de comunicación electrónicos.
- Uso de chat, web, correo electrónico, wikis, blogs, redes sociales y otros.
- Criterios para la selección de recursos digitales según fines.

PERFIL: DIRECTOR/A

CAMPO DE APLICACIÓN:

- En la rendiciones de cuentas.

DIMENSIÓN SOCIAL, ÉTICA Y LEGAL

CÓDIGO
D-SEL431VIGENCIA
2015

COMPETENCIA:

- 4.3** Promover y monitorear la integración de las TIC conforme a prácticas que favorezcan en su acceso y uso, el respeto a la diversidad, la igualdad de trato, condiciones saludables y el cumplimiento de las normas éticas y legales.

CRITERIO:

- 4.3.1.** Promueve la generación e implementación de estrategias que aseguren para todos/as los/as estudiantes, y toda la comunidad educativa, un acceso equitativo a los recursos tecnológicos y digitales, procurándoles un uso en las mejores condiciones disponibles y conforme a sus diversos capitales culturales y capacidades.

DESCRIPTORES

- a.** Promueve la disponibilidad y posibilidad de uso de recursos tecnológicos y digitales por parte de los/as estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa, considerando sus capacidades de aprendizaje; características físicas; posibilidades de acceso y capitales culturales.
- b.** Promueve la integración de TIC en la planificación e implementación de actividades, procurando las mejores condiciones de acceso de acuerdo a las diversas capacidades y capitales culturales de los usuarios (estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa).

CONOCIMIENTOS ASOCIADOS

- La equidad con referencia al uso de TIC. El respeto a la diversidad y los problemas relacionados con el acceso a los recursos tecnológicos.
- Existencia y disponibilidad de recursos dentro y fuera del establecimiento escolar.
- La diversidad de capacidades de aprendizaje y de capacidades físicas de sus estudiantes respecto al uso de TIC para fines educacionales, y metodologías e instrumentos para diagnosticarlas.
- Estrategias para abordar la diversidad de capacidades (y discapacidades) con referencia al uso de TIC.
- Estrategias para abordar las dificultades de acceso a recursos tecnológicos.
- Factores culturales que influyen en la relación con las TIC y criterios para identificar necesidades de atención en casos determinados.
- Formas de atender a los factores culturales que influyen en la relación con las TIC.

CAMPO DE APLICACIÓN:

- En la generación de estrategias para un uso equitativo de las TIC.
- En la promoción de integración de TIC en la planificación e implementación de actividades en el contexto del establecimiento.

PERFIL: DIRECTOR/A

DIMENSIÓN SOCIAL, ÉTICA Y LEGAL**CÓDIGO
D-SEL432****VIGENCIA
2015****COMPETENCIA:**

4.3 Promover y monitorear la integración de las TIC conforme a prácticas que favorezcan en su acceso y uso, el respeto a la diversidad, la igualdad de trato, condiciones saludables y el cumplimiento de las normas éticas y legales.

CRITERIO:

4.3.2 Promueve y monitorea acciones que aseguren la implementación de procedimientos de prevención y cuidado de la propia salud y de la salud de los/as estudiantes y de toda la comunidad educativa, y de protección del medio ambiente al usar TIC.

DESCRIPTORES

- a. Promueve procedimientos para una organización y mantención de un medio ambiente educativo con condiciones seguras⁴, supervisando periódicamente las condiciones y solucionando o derivando los problemas.
- b. Promueve que se oriente a los/as estudiantes en materias de prevención de riesgos y de cuidado de la salud física⁵ y mental⁶ en el uso de las TIC, supervisando las acciones que se desarrollen.
- c. Promueve la implementación de procedimientos e instrumentos para el desarrollo de prácticas de autocuidado físico y mental de los/as estudiantes con relación a los riesgos y efectos del mal uso de las TIC⁷ y supervisa su cumplimiento.
- d. Diseña e implementa procedimientos e instrumentos pertinentes para el desarrollo de prácticas de autocuidado físico y mental de los otros miembros de la comunidad educativa con relación a los riesgos y efectos del mal uso de las TIC.

CONOCIMIENTOS ASOCIADOS

- Riesgos y efectos del uso de la tecnología.
- El autocuidado de la salud. Procedimientos y ayudas de trabajo.
- Uso de la tecnología y salud física. Principales efectos físicos del uso de la tecnología y el apoyo de la Ergonomía como prevención y tratamiento.
- Uso de la tecnología y salud mental. Conductas de riesgo y procedimientos de prevención.
- La detección temprana de problemas de salud de los/las estudiantes relacionados con el uso de la tecnología. Aviso oportuno y derivación.

CAMPO DE APLICACIÓN:

- En la prevención y (auto) cuidado de la salud física y mental de los/as estudiantes en su relación con las TIC.
- En la prevención y (auto) cuidado de la salud física y mental de los otros miembros de la comunidad educativa en su relación con las TIC.
- En las acciones de protección de las condiciones del medio ambiente educativo en relación al uso de TIC.

4 Espacio, iluminación, características de los muebles, y otros.

5 Tendinitis, túnel carpiano, problemas de visión y de postura corporal, entre otros.

6 Por ejemplo, síntomas de angustia al estar mucho días sin acceso al computador y a Internet, pérdida de la referencia horaria, trastornos de sueño e ignorar las relaciones sociales inmediatas, familia, amigos, etc.

7 Se trata de destacar la trayectoria desde el cuidado externo (mayor responsabilidad del docente) al autocuidado (mayor responsabilidad del estudiante), conforme a las etapas evolutivas de los niños y de los adolescentes.

DIMENSIÓN SOCIAL, ÉTICA Y LEGAL

CÓDIGO
D-SEL433VIGENCIA
2015

COMPETENCIA:

- 4.3** Promover y monitorear la integración de las TIC conforme a prácticas que favorezcan en su acceso y uso, el respeto a la diversidad, la igualdad de trato, condiciones saludables y el cumplimiento de las normas éticas y legales.

CRITERIO:

- 4.3.3** Promueve políticas y estrategias para que en las experiencias de uso de TIC se realicen prácticas de reflexión y toma de decisiones respecto de los dilemas éticos y legales relacionados con el uso.

DESCRIPTORES

- a. Promueve la generación de actividades orientadas al aprendizaje de las normas éticas y legales relacionadas con TIC⁸, señalando los énfasis y direccionamiento.
- b. Demuestra a los/as estudiantes y otros miembros de la comunidad educativa,, mediante modelación, conductas respetuosas de las normas éticas y legales relacionadas con materias tales como protección de datos personales, derechos de acceso y uso de la información, propiedad intelectual y licencias de los sistemas y recursos digitales de libre circulación, entre otros.
- c. Promueve en los/as docentes la implementación de actividades de reflexión y toma de decisiones de los/as estudiantes respecto a dilemas éticos y legales del trabajo con TIC.

CONOCIMIENTOS ASOCIADOS

- Los ámbitos de lo ético y de lo legal en el uso de TIC.
- Las normas éticas y/o legales relacionadas con materias tales como la protección de datos personales, los derechos de acceso y uso de la información, propiedad intelectual y licencias de los sistemas, y recursos digitales de libre circulación, entre otras.
- El modelamiento de conductas respetuosas de las normas éticas y/o legales en el trabajo con TIC en el ámbito pedagógico y social.
- Los dilemas éticos y legales relacionados con el uso de TIC. Formas de analizarlos y de tomar decisiones respecto a los desafíos que plantean sus contenidos.

CAMPO DE APLICACIÓN:

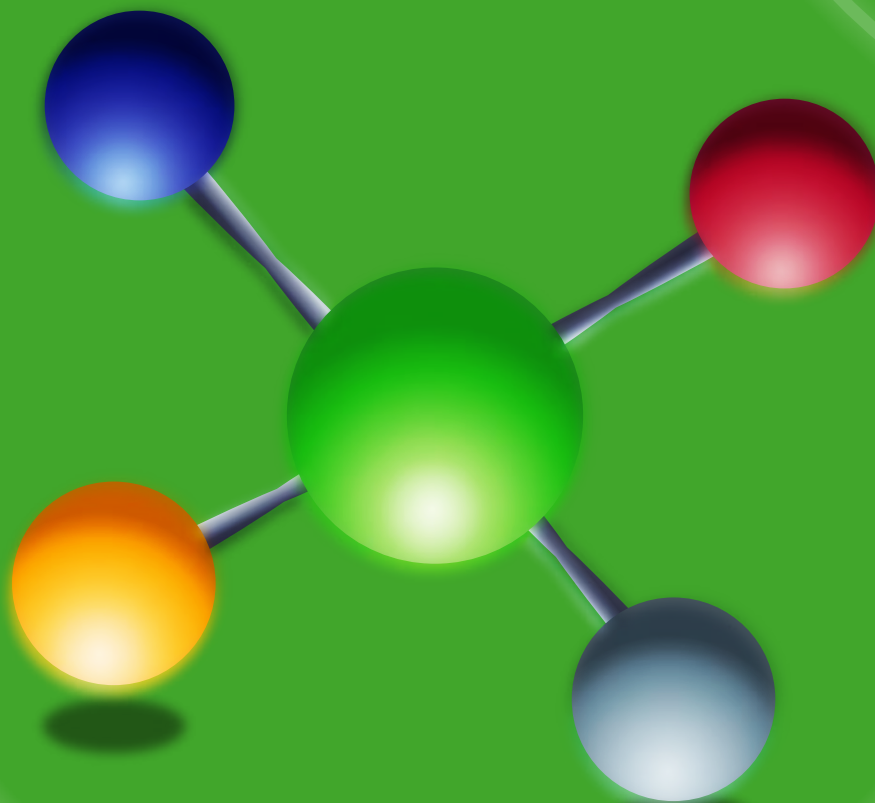
- En la promoción de actividades de reflexión respecto al uso de TIC.
- En el diseño y aplicación de estrategias de enseñanza de normas éticas y legales sobre el uso de TIC.
- En el modelamiento de conductas y actitudes sobre el uso de TIC.

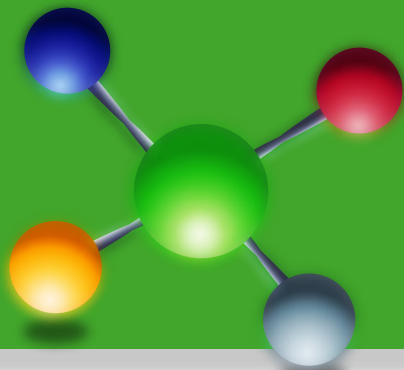
⁸ Tales como protección de datos personales, derechos de acceso y uso de la información, propiedad intelectual y licencias de los sistemas, y recursos digitales de libre circulación, entre otros

III. ESTÁNDARES DE COMPETENCIAS TIC PARA DIRECTORES/AS DE ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES

5

Dimensión
**DESARROLLO Y
RESPONSABILIDAD
PROFESIONAL**





5

Dimensión de Desarrollo y Responsabilidad Profesional

Las TIC han pasado a ser herramientas de agregación de valor y apoyo para el trabajo profesional, en el entendido que constituyen cada vez más, al igual que en el resto de los ámbitos de la vida, una parte inherente del quehacer social. En este sentido, son parte de la profesionalidad, lo que significa que las personas no debieran estar ajenas a su comprensión y uso. Esta dimensión está enfocada en el desarrollo y la responsabilidad profesional del director/a como persona y no del personal a su cargo. Este último aspecto debe ser considerado, como se mencionara anteriormente, en la gestión de Recursos Humanos que considera la dimensión 3, dedicada a la gestión.

En el Marco para la Buena Enseñanza se declara que “el profesor está comprometido con los resultados de aprendizaje de sus alumnos”, lo cual implica que debe reflexionar sobre sus prácticas y el impacto que éstas tienen precisamente sobre el aprendizaje. Por extensión, es dable afirmar que el/la director/a del establecimiento educativo debe reflexionar sobre sus prácticas y el impacto que éstas tienen sobre el logro de las metas del establecimiento y por ende sobre el progreso y resultados de aprendizaje de los/as estudiantes. Esta reflexión debiera hacerla en forma personal, pero también colaborativamente, lo cual encuentra un ámbito privilegiado a través de las comunidades virtuales.

Complementariamente, cada vez parece menos posible enfocar el desarrollo profesional sin considerar la responsabilidad profesional. Por este

motivo, en el presente referencial de competencias específicas TIC se hace énfasis en el derecho que toda persona tiene de aprender durante toda la vida, dignificarse en este proceso y aumentar su empleabilidad y, por consiguiente, sus oportunidades, y la responsabilidad que ello conlleva.

Se entiende que el desarrollo profesional permanente considera las dimensiones de tiempo y espacio, esto es, el/la director/a del establecimiento educativo se desarrolla durante toda la vida, en ambientes diversos y por diferentes medios. Los cursos y actividades tradicionales de perfeccionamiento constituyen instancias importantes, pero no las únicas para desarrollar sus competencias. Otras instancias importantes son, por ejemplo, los espacios de colaboración con otros miembros de la comunidad y actores sociales involucrados en educación, la búsqueda y consulta de información en diferentes fuentes y el propio desempeño laboral. Consecuentemente, en esta dimensión se incluyen las dos perspectivas, esto es, las TIC y su potencialidad como herramientas para el desarrollo profesional, vía formación continua, así como también las TIC como oportunidad para mejorar el desempeño, aportando desde ahí al mejoramiento de la gestión en su establecimiento y por ende al mejoramiento de los aprendizajes de los/as estudiantes y la comunidad en general.

La primera competencia (la 5.1) se enfoca a las funciones de formación y desarrollo vía cursos y mediante otras actividades (comunidades, ayudas de trabajo, entre otras), mientras que la competencia 5.2 enfatiza la fun-



ción de las TIC para la gestión del conocimiento y, finalmente, la competencia 5.3 releva la función de reflexión sobre la propia práctica en lo tocante a las TIC, para a partir de ella, implementar mejoramientos.

Ahora bien, las competencias aquí descritas debieran ser aplicadas de una manera particular, pues se entiende que un/a director/a debiera enfocar sus funciones de desarrollo y responsabilidad profesional demostrando competencias de comunicación con pares y con un alto compromiso con los procesos de innovación y mejoramiento continuo. Por esto, las dos competencias genéricas asociadas son la innovación y la comunicación.

En cuanto al compromiso con los procesos de innovación, el director o la directora debiera aplicar las competencias identificadas tomando en consideración los nuevos desarrollos asociados a su quehacer profesional. A su vez, debiera orientarse a la búsqueda del desarrollo tanto profesional como personal, en el entendido que la educación establece requerimientos especiales que necesariamente involucran perfeccionamiento y desarrollo de las capacidades asociadas al mejoramiento e innovación de la gestión escolar.

La competencia de comunicación se puede interpretar, especialmente, como la apertura a compartir información con otros/as, la adaptación a su tipo de lenguaje, la capacidad de escuchar activamente a sus interlocutores, de ponerse en el lugar de los otros en las interacciones que establezca y de ser asertivo o asertiva en su trato con los demás.

En esta dimensión se incluyen dos perspectivas, esto es, las TIC y su potencialidad como herramientas para el desarrollo profesional, vía formación continua, así como también las TIC como oportunidad para mejorar el desempeño, aportando desde ahí al mejoramiento de la gestión en su establecimiento y por ende al mejoramiento de los aprendizajes de los/as estudiantes y la comunidad en general.

DESARROLLO Y RESPONSABILIDAD PROFESIONAL

CÓDIGO
D-DRP511VIGENCIA
2015

COMPETENCIA:

- 5.1** Participar en instancias de formación continua mediadas por el uso de TIC (e-learning, mixtas, otras), tales como cursos y comunidades virtuales de aprendizaje, procurando obtener el mejor provecho posible para el quehacer y el desarrollo profesional.

CRITERIO:

- 5.1.1** Selecciona y participa en actividades de formación continua mediadas por TIC (e-learning, mixtas u otras) y referidas a materias relacionadas con el cargo.

DESCRIPTORES

- a.** Selecciona cursos e-learning o mixtos de acuerdo a las necesidades de formación que presenta o a los intereses de desarrollo profesional y en instancias reconocidas (MINEDUC, CPEIP, Universidades, Institutos, etc.), o bien mediante otros criterios que permitan respaldar académicamente la selección.
- b.** Participa en cursos e-learning o mixtos demostrando responsabilidad y aprovechamiento de los aprendizajes adquiridos.

CONOCIMIENTOS ASOCIADOS

- Modalidades de formación.
- Formación on-line y formación presencial.
- Ventajas y desafíos de la formación on-line.
- Fuentes de información confiables sobre cursos e-learning o mixtos.
- Rol del participante en cursos on-line.
- Criterios para seleccionar instancias de formación o perfeccionamiento a través de medios on-line.
- Análisis técnico y académico de programas de formación continua.
- Plataformas de aprendizaje para cursos e-learning.

CAMPO DE APLICACIÓN:

- En la planificación de actividades del propio desarrollo profesional tales como cursos de capacitación, participación en comunidades virtuales, en congresos, etc.
- En la participación en instancias de desarrollo profesional e institucional.
- En el propio desempeño laboral.

DESARROLLO Y RESPONSABILIDAD PROFESIONAL**CÓDIGO**
D-DRP512**VIGENCIA**
2015**COMPETENCIA:**

- 5.1** Participar en instancias de formación continua mediadas por el uso de TIC (e-learning, mixtas, otras), tales como cursos y comunidades virtuales de aprendizaje, procurando obtener el mejor provecho posible para el quehacer y el desarrollo profesional.

CRITERIO:

- 5.1.2** Participa en comunidades de aprendizaje presenciales o virtuales ligadas a su quehacer profesional, usándolas como una oportunidad de aprendizaje y desarrollo profesional.

DESCRIPTORES

- a.** Establece redes de contacto pertinentes a las posibilidades de potenciar el desarrollo profesional y/o el desempeño.
- b.** Participa en comunidades virtuales planteando inquietudes, aportando su experiencia y usando los aportes de los demás miembros para implementar acciones concretas orientadas a su desarrollo profesional.

CONOCIMIENTOS ASOCIADOS

- Catálogos y directorios de comunidades virtuales educativas. Formas de identificarlos y usarlos.
- Orientaciones y dinámicas de interacción en las comunidades virtuales.
- Criterios para seleccionar y para participar en comunidades virtuales.
- Recursos y medios colaborativos de trabajo y comunicación.
- Comunicación mediada por computadora, en modalidad sincrónica y asincrónica.

CAMPO DE APLICACIÓN:

- En la planificación y participación de actividades de desarrollo profesional.
- En el propio desempeño laboral.
- En la participación en instancias de comunicación e interacción otros colegas.

PERFIL: DIRECTOR/A

DESARROLLO Y RESPONSABILIDAD PROFESIONAL

CÓDIGO
D-DRP513VIGENCIA
2015

COMPETENCIA:

- 5.1** Participar en instancias de formación continua mediadas por el uso de TIC (e-learning, mixtas, otras), tales como cursos y comunidades virtuales de aprendizaje, procurando obtener el mejor provecho posible para el quehacer y el desarrollo profesional.

CRITERIO:

- 5.1.3** Usa estrategias no formales para el desarrollo de competencias TIC, orientando este esfuerzo a la integración de las TIC en las prácticas propias de su función directiva.

DESCRIPTORES

- a.** Usa estrategias no formales y recursos tecnológicos y digitales adecuados para el desarrollo de competencias que apoyen su quehacer laboral o su desarrollo profesional.
- b.** Usa estrategias no formales y recursos tecnológicos y digitales, integrando de manera efectiva las formales con las no formales y los recursos tecnológicos con los no tecnológicos, teniendo como foco su propio aprendizaje y justificando adecuadamente las preferencias en función de argumentos de pertinencia, efectividad para el aprendizaje, factibilidad y conveniencia financiera y/o práctica.

CONOCIMIENTOS ASOCIADOS

- Estrategias formales y no formales de aprendizaje.
- Medios no formales de aprendizaje (ayudas de trabajo, dispositivos móviles, tutoriales, etc.).
- Criterios para la selección e integración de medios no formales de aprendizaje.
- Ventajas y desventajas de las estrategias y medios no formales de aprendizaje.

CAMPO DE APLICACIÓN:

- En la participación en instancias de desarrollo profesional e institucional.
- En el propio desempeño laboral.

DESARROLLO Y RESPONSABILIDAD PROFESIONAL**CÓDIGO**
D-DRP521**VIGENCIA**
2015**COMPETENCIA:**

- 5.2** Aplicar estrategias y procesos de gestión del conocimiento mediados por TIC, para mejorar su práctica laboral y desarrollo profesional.

CRITERIO:

- 5.2.1** Integra TIC en su quehacer y desarrollo profesional, usándolas para la obtención, almacenamiento, organización y recuperación de información.

DESCRIPTORES

- a. Gestiona bases de datos con información recolectada conforme a criterios técnicos.
- b. Usa buscadores especializados para el acceso a información pertinente para su quehacer profesional o para su desarrollo profesional.
- c. Usa TIC para recuperar información conforme a criterios preestablecidos para su aprovechamiento en forma estratégica para su quehacer profesional o para su desarrollo profesional.

CONOCIMIENTOS ASOCIADOS

- Metodologías y estrategias de búsqueda de información en Internet.
- Gestión del conocimiento: modelos, estrategias y procesos.
- Estrategias para la gestión del conocimiento.
- Procesos de la gestión del conocimiento.
- Recursos electrónicos y digitales para el almacenamiento y recuperación de datos.
- Recursos digitales para gestión de archivos en línea.

CAMPO DE APLICACIÓN:

- En los procesos de búsqueda, almacenamiento y recuperación de información.
- En procesos de gestión del conocimiento.

DESARROLLO Y RESPONSABILIDAD PROFESIONAL

CÓDIGO
D-DRP522VIGENCIA
2015

COMPETENCIA:

- 5.2** Aplicar estrategias y procesos de gestión del conocimiento mediados por TIC, para mejorar su práctica laboral y desarrollo profesional.

CRITERIO:

- 5.2.2** Intercambia con los miembros del equipo directivo y con sus pares de otros establecimientos reflexiones, experiencias y recursos sobre y para el uso de las TIC en su desarrollo profesional.

DESCRIPTORES

- a.** Usa aportes relacionados con el uso de TIC de parte de miembros de su comunidad educativa y de pares de otros establecimientos con el fin de mejorar su práctica laboral y apoyar su desarrollo profesional, transformando estos aportes en acciones concretas.
- b.** Aporta a miembros de su propia comunidad educativa y a pares de otras comunidades educativas experiencias y recursos sobre y para el uso de TIC, las que representan oportunidades de innovación para su quehacer profesional de la función.

CONOCIMIENTOS ASOCIADOS

- Casos prácticos de uso de TIC en gestión institucional, curricular y de convivencia escolar.
- Casos prácticos de uso de TIC para el propio desarrollo profesional.
- Criterios de evaluación de experiencias de aprendizaje con TIC.
- Planificación de acciones.

CAMPO DE APLICACIÓN:

- En la planificación de actividades del propio desarrollo profesional
- En la participación en instancias de desarrollo profesional e institucional.
- En el propio desempeño laboral.
- En procesos de gestión del conocimiento.

DESARROLLO Y RESPONSABILIDAD PROFESIONAL**CÓDIGO**
D-DRP523**VIGENCIA**
2015

PERFIL: DIRECTOR/A

COMPETENCIA:	CRITERIO:
<p>5.2 Aplicar estrategias y procesos de gestión del conocimiento mediados por TIC, para mejorar su práctica laboral y desarrollo profesional.</p>	<p>5.2.3 Usa TIC para la comunicación y colaboración con los miembros del equipo directivo y con sus pares de otros establecimientos con el propósito de mejorar su práctica laboral.</p>
DESCRIPTORES	CONOCIMIENTOS ASOCIADOS
<p>a. Se comunica con sus pares a través de TIC para intercambiar ideas, consultar problemas y diseñar el mejoramiento de los sistemas de organización y desarrollo de los recursos digitales necesarios para la labor propia de su función.</p> <p>b. Se comunica con sus pares a través de TIC para diseñar acciones de mejoramiento y renovación de su gestión, conforme a los nuevos estados del arte en el plano internacional y nacional.</p> <p>c. Se comunica con sus pares a través de TIC para analizar y potenciar la comunicación con los/as docentes y con los/as estudiantes, atendiendo especialmente a los problemas críticos y a los problemas más frecuentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La comunicación y la colaboración entre pares mediadas por TIC, sentido, características y modalidades. • Principales problemas del uso de TIC en la gestión. • Los desafíos del mejoramiento y de la renovación sistemática del uso de TIC en la gestión. • Búsqueda de información, oportunidades y buenas prácticas. • Sistema de comunicación entre pares para fines de mejoramiento del uso de TIC en la gestión.
<p>CAMPO DE APLICACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En la planificación de actividades de desarrollo profesional. • En la participación en instancias de desarrollo profesional e institucional. • En procesos de gestión del conocimiento. 	

DESARROLLO Y RESPONSABILIDAD PROFESIONALCÓDIGO
D-DRP531VIGENCIA
2014**COMPETENCIA:**

- 5.3** Diseñar e implementar acciones de mejoramiento para el uso de TIC en el propio quehacer y desarrollo profesional, tomando como base la reflexión sobre los resultados obtenidos.

CRITERIO:

- 5.3.1** Diagnostica su nivel de dominio y necesidad de formación respecto a las TIC, participando en instancias de evaluación y autoevaluación.

DESCRIPTORES

- a.** Selecciona sistemas y servicios de evaluación adecuados y pertinentes para diagnosticar su nivel de dominio instrumental de TIC y sus necesidades de formación.
- b.** Responde las evaluaciones o autoevaluaciones en línea, conforme a las indicaciones técnicas correspondientes.
- c.** Analiza e interpreta los resultados obtenidos de las evaluaciones y autoevaluaciones de su uso de recursos tecnológicos y digitales específicos, incorporando recomendaciones y sugerencias provenientes de usuarios expertos y publicaciones especializadas.

CONOCIMIENTOS ASOCIADOS

- Capacidades técnicas en el dominio instrumental de diversos recursos tecnológicos y digitales.
- Reflexión sobre el propio desempeño técnico.
- Buenas prácticas con TIC en el ámbito educativo.
- Tendencias en la evolución de las TIC en educación y aplicaciones específicas.

CAMPO DE APLICACIÓN:

- En la planificación de actividades de desarrollo profesional.
- En la participación en instancias de desarrollo profesional e institucional.
- En el propio desempeño laboral.
- En procesos de gestión del conocimiento.
- En las actividades de reflexión sobre la propia práctica.

DESARROLLO Y RESPONSABILIDAD PROFESIONAL**CÓDIGO**
D-DRP532**VIGENCIA**
2015**COMPETENCIA:**

5.3 Diseñar e implementar acciones de mejoramiento para el uso de TIC en el propio quehacer y desarrollo profesional, tomando como base la reflexión sobre los resultados obtenidos.

CRITERIO:

5.3.2 Define, en base a las evaluaciones y otros apoyos, un itinerario de su propio desarrollo profesional asociado al uso y manejo de los recursos tecnológicos y digitales y viabiliza la forma de seguirlo.

DESCRIPTORES

- a.** Define áreas de interés y necesidades de desarrollo de acuerdo a su contexto y usando las TIC.
- b.** Define líneas de formación que potencien el manejo instrumental de las TIC.
- c.** Identifica las líneas de formación que potencian sus áreas de interés y necesidades en relación a las TIC y las formas de poder seguir las.

CONOCIMIENTOS ASOCIADOS

- La reflexión sobre la propia práctica como estrategia de mejoramiento.
- Oportunidades de formación continua.
- Evaluación de planes de capacitación.
- Diseño de planes de mejoramiento.
- Modelos de desarrollo de carrera.
- Los itinerarios formativos.

CAMPO DE APLICACIÓN:

- En la planificación de actividades de desarrollo profesional.
- En la participación en instancias de desarrollo profesional e institucional.
- En el propio desempeño laboral.
- En procesos de gestión del conocimiento.
- En las actividades de reflexión sobre la propia práctica.

PERFIL: DIRECTOR/A

DESARROLLO Y RESPONSABILIDAD PROFESIONAL

CÓDIGO
D-DRP533VIGENCIA
2015

COMPETENCIA:

- 5.3** Diseñar e implementar acciones de mejoramiento para el uso de TIC en el propio quehacer y desarrollo profesional, tomando como base la reflexión sobre los resultados obtenidos.

CRITERIO:

- 5.3.3** Diseña e implementa acciones de mejoramiento para su quehacer profesional a partir de la reflexión sobre el uso y manejo de los recursos tecnológicos y digitales.

DESCRIPTORES

- a. Diseña acciones de mejoramiento del propio quehacer profesional en las cuales integra TIC agregando valor al proceso de gestión.
- b. Implementa acciones de mejoramiento de su quehacer profesional en las cuales integra TIC en función del diseño realizado.
- c. Diseña e implementa acciones que implican un mejoramiento efectivo del propio quehacer profesional y en las cuales se evidencia de manera clara la asociación con un proceso de reflexión sobre el uso de las TIC en este proceso.

CONOCIMIENTOS ASOCIADOS

- Capacidades cognitivas y metacognitivas.
- La reflexión sobre la propia práctica como estrategia de mejoramiento.
- Buenas prácticas en gestión con TIC.
- Distinción de atributos y potencialidades de los medios electrónicos y recursos digitales. Criterios para la integración de medios.
- Diseño metodológico de planes de mejoramiento.
- Integración de TIC a las prácticas de gestión escolar: estudio de casos.

CAMPO DE APLICACIÓN:

- En la planificación de actividades de desarrollo profesional.
- En la participación en instancias de desarrollo profesional e institucional.
- En el propio desempeño laboral.
- En procesos de gestión del conocimiento.
- En las actividades de reflexión sobre la propia práctica.

