



III Congreso Internacional de Gestión Educativa: e imaginando Trayectorias de Gestión para transformar la educación 2024

Organizan!



VALIDACIÓN DE HERRAMIENTAS DE REGISTRO, COMO ESTRATEGIA SUSTENTABLE EN LOS PROCESOS DE CAMBIO

Vázquez Clavera, María Inés (Coord.)

Instituto Universitario Elbio Fernández

Patricia Boragno Balletto

Woodlands School

Micaela de Armas Bertossi

Instituto Universitario Asociación Cristiana de Jóvenes



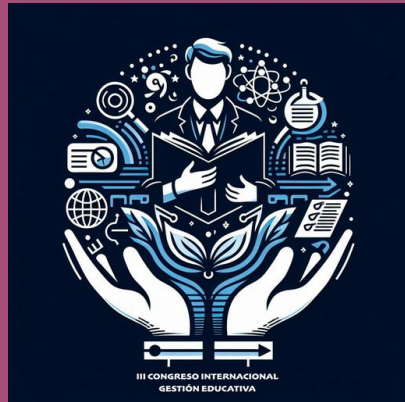
ESCUELA DE
PEDAGOGÍA



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE
VALPARAÍSO

OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Valorar la pertinencia, importancia y univocidad de plantillas que fueron elaboradas para registrar procesos de cambio organizacional desde dos perspectivas conceptuales: la transición entre modelos y los procesos de gestión del conocimiento.



Motores del cambio (PNUD, 2015)

Acuerdos institucionales

Liderazgo

Conocimientos que orienten procesos

Responsables como referentes

III Congreso Internacional de Gestión Educativa:
Re imaginando Trayectorias de Gestión para transformar la educación

2024



COORDENADAS CONCEPTUALES

Transición entre modelos

- Líneas de trabajo transversales
- Liderazgo colaborativo
- Procesos de autorregulación en roles y funciones
- Espacios para la reflexión colectiva

Gestión del conocimiento

- Registros sistemáticos de intercambios y experiencias
- Trabajo en equipo
- Conocimientos compartidos y aplicados
- La toma de decisiones está fundamentada en evidencias



III Congreso Internacional de Gestión Educativa: Re imaginando Trayectorias de Gestión para transformar la educación 2024

MODELOS TABLAS CON DIMENSIONES E INDICADORES



ANALIZADOR DEL CAMBIO DESDE LA PERSPECTIVA DE "TRANSICIÓN ENTRE MODELOS EDUCATIVOS"

DIMENSIÓN	INDICADORES	INDICADORES			
		Nada	Poco	Algo	M
ACUERDOS INSTITUCIONALES	1. Espacios de intercambio con distintos sectores de la organización para la definición de acuerdos asociados a los aprendizajes.				
	2. Antecedentes de acuerdos institucionales definidos por consenso.				
	3. Existencia de registros sistematizados de los acuerdos negociados.				
	4. Existencia de intercambios con otras organizaciones de medio (redes de colaboración).				
LIDERAZGO Y PLANIFICACIÓN	5. Se cuenta con criterios claros que definan las estrategias de mejora que el centro se propone implementar.				
	6. Las líneas de trabajo definidas guardan relación con la mejora de los aprendizajes.				
	7. Las líneas de trabajo quedan asociadas a un cronograma de avance.				
	8. Las líneas de trabajo integran a personas de los distintos sectores de la organización.				
CONOCIMIENTO	9. Las líneas de trabajo integran a otros actores el contexto (redes de colaboración).				
	10. Se identifican evaluaciones que generan conocimientos en sectores de la organización.				
	11. Hay indicios de que surgen procesos de auto regulación en sectores de la organización.				
	12. Los conocimientos generados se asocian a la mejora de los aprendizajes.				
RESPONSABILIDAD	13. Los conocimientos generados se sistematizan y comparten con otros sectores.				
	14. Las evaluaciones que los aprendizajes son tanto por asignaturas como integrales.				
	15. Las informaciones llegan a todos los sectores implicados de la organización.				
	16. Las inequidades en los aprendizajes aparecen como foco de la organización.				
	17. Existen estrategias para enfrentar las dificultades identificadas en los aprendizajes.				



DIMENSIÓN	INDICADORES	INDICADORES			
		Nada	Poco	Algo	Mucho
ACUERDOS INSTITUCIONALES	1. Existencia de espacios periódicos de análisis e intercambio de experiencias pedagógicas a la interna del centro educativo.				
	2. Existencia de encuentros periódicos de intercambio de experiencias pedagógicas con actores o equipos de otros centros educativos.				
	3. Registro sistemático de los intercambios de experiencias.				
	4. Acuerdo de conformación de equipos para abordar problemas definidos colectivamente.				
LIDERAZGO Y PLANIFICACIÓN	5. Existencia de intercambios con otras organizaciones del medio (redes de colaboración).				
	6. Existencia de una planificación y cronograma con estrategias de CGC.				
	7. Se implementan instancias que fomentan la socialización de conocimientos.				
	8. Se implementan instancias que facilitan la explicitación de conocimientos tácitos.				
CONOCIMIENTO	9. Se promueve la conformación de "equipos autoorganizables" que abordan los problemas diagnosticados en el centro educativo.				
	10. Se asegura el registro y sistematización de procesos que realizan los "equipos autoorganizables".				
	11. Las líneas de trabajo integran a otros actores del contexto (redes de colaboración).				
	12. Se identifican conocimientos tácitos que pasan a ser explícitos.				
RESPONSABILIDAD	13. El conocimiento es sistematizado y compartido a la interna de la organización.				
	14. Los procesos son evaluados y retroalimentan la creación de nuevos conocimientos para la organización.				
	15. El liderazgo da cuentas de las estrategias implementadas que promueven la CGC.				
	16. Las redes autoorganizables dan cuentas de los abordajes a problemas que preocupan al colectivo.				
	17. El liderazgo y las redes se hacen cargo de la sistematización de procesos de generación de conocimientos.				
	18. La organización genera mecanismos para compartir conocimientos con las familias y la comunidad.				
	19. El liderazgo y las redes se hacen cargo de la sistematización de procesos de generación de conocimientos.				
	20. La organización genera mecanismos para compartir conocimientos con las familias y la comunidad.				



PROCESO DE CONSULTA A EXPERTOS

Los expertos consultados recibieron una invitación (julio 2023), para valorar nuestra herramienta de registro de procesos de cambio, siguiendo las orientaciones generales del método Delphi.

- De los 10 expertos consultados, se obtuvieron respuestas de 7.
- El grupo quedó integrado por 3 especialistas extranjeros y 4 nacionales.
- Hubo 2 períodos de recolección de datos, en agosto y noviembre 2023.

Se les enviaron una serie de archivos:

- 1 Presentación breve de los ejes conceptuales definidos
- 2 Tablas con las dimensiones e indicadores de cada eje temático (A y B)
- 2 Plantillas que permitían puntuar cada ítem siguiendo una escala, además de integrar un espacio para otros comentarios



DISEÑO

- Ambas plantillas buscaron indagar sobre los criterios de “univocidad, pertinencia e importancia”.
- Se basaron en los dos ejes conceptuales del estudio: *(A) Transición entre modelos*
(B) Gestión del conocimiento
- Las 4 dimensiones elegidas fueron: (1) Acuerdos institucionales
(2) Liderazgo y Planificación
(3) Conocimiento
(4) Responsabilidad
- Los indicadores eran específicos en cada plantilla del eje conceptual a analizar.



III Congreso Internacional de Gestión Educativa:
Re imaginando Trayectorias de Gestión para transformar la educación

2024



2.

GRILLA DE ANÁLISIS DE ÍTEMS PLANTILLA “A”



1	Dimensión ACUERDOS INSTITUCIONALES														
Ítem	Univocidad ¹		Pertinencia ²					Importancia ³					Observaciones / Sugerencias		
	Si	No	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
1.1															
1.2															
1.3															
1.4															
2	Dimensión LIDERAZGO Y PLANIFICACIÓN														
Ítem	Univocidad		Pertinencia					Importancia					Observaciones / Sugerencias		
	Si	No	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
2.5															
2.6															
2.7															
2.8															
2.9															
3	Dimensión CONOCIMIENTO														
Ítem	Univocidad		Pertinencia					Importancia					Observaciones / Sugerencias		
	Si	No	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
3.10															
3.11															
3.12															
3.13															
4	Dimensión RESPONSABILIDAD														
Ítem	Univocidad		Pertinencia					Importancia					Observaciones / Sugerencias		
	Si	No	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
4.14															
4.15															
4.16															
4.17															

OBSERVACIONES GENERALES O RECOMENDACIONES

MODELOS

PLANTILLAS

A y B



GRILLA DE ANÁLISIS DE ÍTEMS PLANTILLA “B”

1	Dimensión ACUERDOS INSTITUCIONALES														
Ítem	Univocidad ¹		Pertinencia ²					Importancia ³					Observaciones / Sugerencias		
	Si	No	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
1.1															
1.2															
1.3															
1.4															
2	Dimensión LIDERAZGO Y PLANIFICACIÓN														
Ítem	Univocidad		Pertinencia					Importancia					Observaciones / Sugerencias		
	Si	No	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
2.5															
2.6															
2.7															
2.8															
2.9															
3	Dimensión CONOCIMIENTO														
Ítem	Univocidad		Pertinencia					Importancia					Observaciones / Sugerencias		
	Si	No	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
3.10															
3.11															
3.12															
3.13															
4	Dimensión RESPONSABILIDAD														
Ítem	Univocidad		Pertinencia					Importancia					Observaciones / Sugerencias		
	Si	No	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
4.14															
4.15															
4.16															
4.17															

OBSERVACIONES GENERALES O RECOMENDACIONES

Potencial sensibilizador: capacidad de promover espíritu reflexivo y crítico.

Potencial heurístico: capacidad de contribuir a la generación de conocimiento.

Potencial movilizador: capacidad de desencadenar procesos de mejora y transformación.

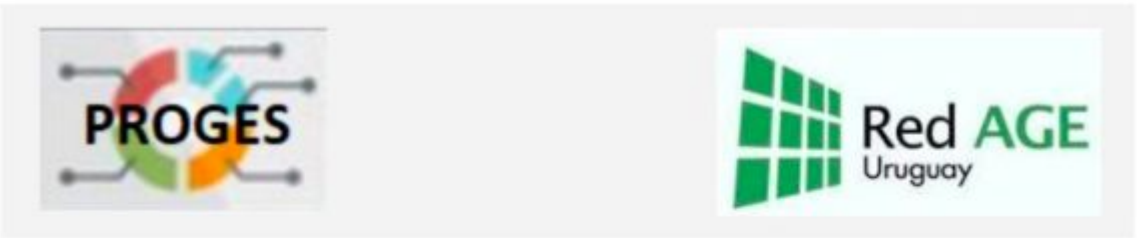


III Congreso Internacional de Gestión Educativa: Re imaginando Trayectorias de Gestión para transformar la educación 2024

¿HERRAMIENTA POTENTE?

También se les solicitó identificar en una escala de 1 a 5, las potencialidades de estas herramientas de registro y consulta, y en particular sobre su potencial:

- Sensibilizador: capacidad de promover espíritu reflexivo y crítico.
- Heurístico: capacidad de contribuir a la generación de conocimiento.
- Movilizador: capacidad de desencadenar procesos de mejora y transformación.



1. GRILLA DE ANÁLISIS GENERAL DE LAS PLANTILLAS A Y B

Criterios ¹	1	2	3	4	5
Potencial sensibilizador: capacidad de promover espíritu reflexivo y crítico.					
Potencial heurístico: capacidad de contribuir a la generación de conocimiento.					
Potencial movilizador: capacidad de desencadenar procesos de mejora y transformación.					
Observaciones:					

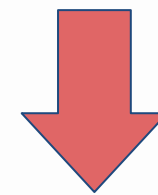


RESULTADOS Y CONCLUSIONES

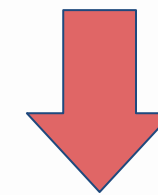


1

Ambas herramientas son consideradas **viables y potentes** para indagar sobre las dinámicas en las que hacen foco:



Asociadas a



**Transición
entre modelos**

**Gestión del
conocimiento**



Mayor tendencia al acuerdo

2



RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Escala del 1 al 5

3

POTENCIAL SENSIBILIZADOR

POTENCIAL HEURÍSTICO

POTENCIAL MOVILIZADOR

Los aportes asociados a estos potenciales fueron puntuados por la mayoría de los consultados en **valores 4 y 5 de la escala**



Los niveles más significativos

Ejemplo:

Criterios	1	2	3	4	5
Potencial movilizador: capacidad de desencadenar procesos de mejora y transformación.				II	III I



RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Escala del 1 al 5

4

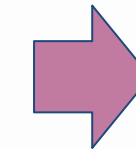
CRITERIO UNIVOCIDAD

CRITERIO PERTINENCIA

CRITERIO IMPORTANCIA

Los niveles más significativos

Sus **valores**
también se
asociaron con **4 y 5**
de la escala



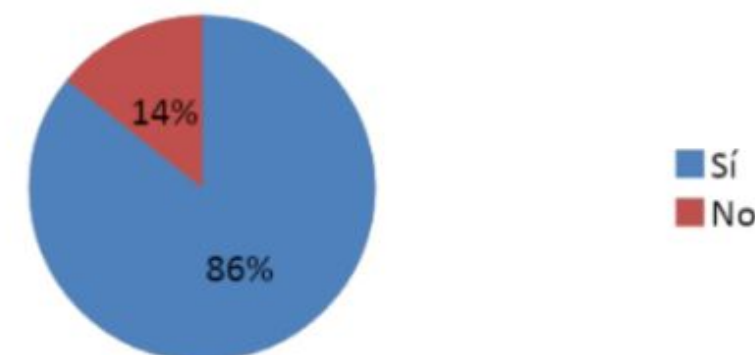
Alto de acuerdo

Ejemplo:

Transición entre modelos

Dimensión 1. Acuerdos institucionales. Indicador 1.1 Espacios de intercambio con distintos sectores de la organización para la definición de acuerdos asociados al aprendizaje.

UNIVOCIDAD





RESULTADOS Y CONCLUSIONES

4

Se han recibido **recomendaciones** de los expertos con sugerencias ante la realización de ajustes terminológicos para la revisión de la herramienta, lo cual se buscará implementar en **etapas futuras**.





III Congreso Internacional de Gestión Educativa:
Re imaginando Trayectorias de Gestión para transformar la educación

2024

Organizan!



MUCHAS
GRACIAS

equipoproges@gmail.com