



Trabajo Final para Obtener el Grado de Magíster en Educación
Mención Currículum y Evaluación Basado en Competencias

**DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE MEJORAS EN LAS AREAS DE
FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS, LIDERAZGO PEDAGÓGICO,
GESTIÓN CURRICULAR Y GESTIÓN DE RECURSOS EN LA ESCUELA ISLA
DE PASCUA, DE LA COMUNA DE PENCO, REGIÓN DEL BÍO BÍO.**

Candidato a magister: Pedro Flores Muñoz.

Tutor disciplinar: Carmen Elena Bastidas Briceño.

Tutor metodológico: Marlenis Martínez Fuentes.

Marzo, 2025.

INDICE

1. Portada.....	1
2. Índice.....	2
3. Resumen.....	3
4. Introducción.....	4
5. Marco teórico.....	7
6. Marco contextual.....	12
7. Elaboración y aplicación del instrumento.....	14
8. Análisis de resultados.....	28
9. Propuestas de mejora.....	33
10. Conclusión.....	38
11. Bibliografía.....	42
12. Anexos.....	44

RESUMEN

Las áreas clave de **formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos** son fundamentales para mejorar la calidad educativa. A continuación, se presentan los diagnósticos y propuestas de mejora para cada una.

1. Formación Basada en Competencias

Diagnóstico: El enfoque en competencias no se aplica eficazmente en muchas escuelas debido a la falta de formación docente, evaluaciones tradicionales y recursos limitados. Los docentes suelen carecer de herramientas adecuadas para promover el desarrollo de competencias en los estudiantes.

Propuestas de Mejora:

- **Capacitación continua** para docentes en metodologías de competencias.
- **Rediseñar los planes de estudio** para integrar actividades prácticas y evaluaciones formativas.
- **Desarrollar herramientas de evaluación competencial** que permitan una valoración integral del aprendizaje.

2. Liderazgo Pedagógico

Diagnóstico: El liderazgo pedagógico se ve afectado por la falta de formación específica en dirección educativa y por la escasa comunicación entre líderes y docentes. Esto dificulta la implementación de estrategias pedagógicas innovadoras.

Propuestas de Mejora:

- **Capacitar a los directivos** en liderazgo pedagógico y gestión educativa.
- **Fomentar la participación docente** en la toma de decisiones pedagógicas.
- **Impulsar la innovación educativa**, apoyando nuevas prácticas y tecnologías en el aula.

3. Gestión Curricular

Diagnóstico: El currículo escolar suele ser rígido, desactualizado y no siempre responde a las necesidades del entorno. Falta integración entre las distintas áreas curriculares, lo que limita el aprendizaje interdisciplinario.

Propuestas de Mejora:

- **Actualizar los planes de estudio** para incluir tendencias actuales y habilidades demandadas por la sociedad.
- **Fomentar la flexibilidad curricular** que permita un aprendizaje más significativo y transversal.
- **Implementar evaluaciones continuas** que proporcionen retroalimentación constante a los estudiantes.

4. Gestión de Recursos

Diagnóstico: La gestión de recursos es ineficiente, con desigualdades en el acceso a tecnología y materiales educativos, y una mala organización en su distribución y uso.

Propuestas de Mejora:

- **Optimizar el uso de los recursos existentes** mediante una mejor planificación y distribución.
- **Incorporar tecnologías educativas** que favorezcan el acceso y el aprendizaje de los estudiantes.
- **Promover la gestión colaborativa de recursos** entre docentes, administradores y estudiantes.

INTRODUCCIÓN

La educación actual enfrenta el desafío de preparar a los estudiantes para un entorno globalizado y cambiante, donde las habilidades y competencias son esenciales para su desarrollo personal y profesional. En este contexto, la **evaluación basada en competencias** y la **gestión curricular** juegan un papel crucial en la transformación de los procesos educativos. Estos enfoques buscan garantizar que los estudiantes no solo adquieran conocimientos teóricos, sino que también sean capaces de aplicar esos conocimientos de manera práctica, efectiva y adaptativa en diversos contextos.

La **evaluación basada en competencias** se aleja de los métodos tradicionales de evaluación que se centran en la memorización de contenidos. Este enfoque pone énfasis en la capacidad de los estudiantes para demostrar su dominio en áreas específicas, a través de la aplicación de conocimientos, habilidades y actitudes en situaciones reales. A través de la evaluación de competencias, los docentes pueden medir el progreso y el desarrollo integral de los estudiantes, identificando áreas de mejora y asegurando que los aprendizajes sean verdaderamente significativos.

Por otro lado, la **gestión curricular** se refiere al proceso de planificación, diseño, implementación y evaluación del currículo educativo. Es un proceso complejo que requiere la integración de diversas dimensiones: desde la alineación de los contenidos y objetivos educativos con las necesidades de los estudiantes, hasta la capacitación constante de los docentes para que puedan implementar un currículo flexible y adaptado a las demandas del entorno. La gestión curricular, cuando está alineada con la evaluación basada en competencias, permite una formación más orientada a resultados, centrada en el desarrollo de capacidades específicas y en la resolución de problemas reales.

Este enfoque integrado de evaluación y gestión curricular no solo mejora la calidad de la enseñanza, sino que también prepara a los estudiantes para enfrentar los retos de un mercado laboral cada vez más exigente. La capacidad de aplicar conocimientos en contextos diversos y la evaluación continua del desempeño permiten una educación más dinámica, inclusiva y centrada en las competencias esenciales para el siglo XXI.

La presente tesis tiene como objetivo explorar la relación entre la **evaluación basada en competencias** y la **gestión curricular**, con el fin de analizar cómo ambos enfoques pueden contribuir a mejorar los procesos educativos y, en particular, la preparación de los estudiantes para enfrentar los retos del mundo laboral y social. Para ello, se revisarán los marcos teóricos más relevantes, se analizarán casos prácticos de implementación de estos enfoques y se propondrán estrategias para optimizar la gestión curricular a partir de la evaluación por competencias.

MARCO TEÓRICO

La **Educación Basada en Competencias (EBC)** es un enfoque educativo que promueve el desarrollo de habilidades específicas y medibles que los estudiantes deben dominar para avanzar en su formación académica y profesional. Este enfoque pone énfasis en el aprendizaje práctico y en la capacidad de aplicar conocimientos en situaciones reales, a diferencia de los métodos tradicionales que se enfocan principalmente en la transmisión de contenidos teóricos.

Marco Conceptual de la Educación Basada en Competencias

La EBC no solo se refiere a la adquisición de conocimientos, sino también al desarrollo de capacidades que permitan al estudiante adaptarse a distintos contextos. Las competencias se entienden como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten desempeñarse con éxito en el mundo laboral y en la vida cotidiana.

- **Definición de competencias:** Las competencias pueden ser cognitivas, afectivas y psicomotoras (Perrenoud, 2004).
- **EBC y su relación con la empleabilidad:** La EBC busca la adecuación de los aprendizajes a las necesidades del mercado laboral, preparando a los estudiantes con habilidades aplicables. **Teorías Relacionadas con la Educación Basada en Competencias**
- **Teoría del constructivismo:** La EBC se basa en gran medida en la teoría constructivista del aprendizaje, donde se valora la construcción activa de conocimiento a partir de la experiencia (Piaget, 1976).
- **Aprendizaje situado:** Según Lave y Wenger (1991), el aprendizaje debe ocurrir en contextos reales o en situaciones que se asemejen a la práctica profesional.

- **Diseño curricular:** Los planes de estudio deben alinearse con las competencias requeridas en el mercado laboral, incluyendo habilidades transversales como la comunicación, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos.
- **Evaluación por competencias:** Este enfoque se apoya en métodos de evaluación continua, como la autoevaluación y la coevaluación, que permiten a los estudiantes reflexionar sobre su propio proceso de aprendizaje.

Beneficios de la Educación Basada en Competencias

- **Preparación para el mundo laboral:** La EBC permite a los estudiantes adquirir las competencias necesarias para adaptarse a un entorno laboral en constante cambio.
- **Enfoque en el desarrollo integral:** Además de las competencias técnicas, la EBC promueve competencias transversales que son esenciales para la vida diaria, como la toma de decisiones, el trabajo en equipo y la resiliencia.

Desafíos de la Implementación de la EBC

- **Resistencia al cambio:** Uno de los principales obstáculos en la implementación de la EBC es la resistencia de los docentes a modificar sus prácticas tradicionales de enseñanza.
- **Falta de recursos:** La implementación efectiva de la EBC requiere recursos y herramientas adecuadas, lo que puede ser una limitación en muchas instituciones educativas.

Marco Teórico: Gestión Curricular

Concepto de Gestión Curricular

La **gestión curricular** se refiere al proceso de planificación, diseño, implementación, evaluación y ajuste de los contenidos, métodos y recursos educativos de un programa de estudios. Este proceso implica tanto la toma de decisiones estratégicas por parte de los encargados de la educación (directores, docentes, y administradores) como la participación activa de los estudiantes en su propio proceso de aprendizaje.

La gestión curricular no es solo una cuestión administrativa, sino que involucra una dimensión pedagógica profunda, ya que se basa en una visión integral de la educación y en la capacidad de la institución para responder a las necesidades de los estudiantes, las demandas del entorno y las exigencias de calidad educativa.

Elementos de la Gestión Curricular

Los componentes esenciales de la gestión curricular incluyen:

- **Planificación curricular:** Consiste en la organización estructural y la definición de los objetivos y contenidos que los estudiantes deben alcanzar. Esta planificación debe basarse en un diagnóstico de las necesidades de los estudiantes y de la sociedad.
- **Diseño curricular:** Se refiere a la forma en que se distribuyen los contenidos y los métodos de enseñanza. Es el proceso de crear programas educativos que sean coherentes, inclusivos y que respondan a las expectativas de los estudiantes y de la sociedad.
- **Evaluación curricular:** Este componente implica el análisis continuo de los resultados del aprendizaje de los estudiantes y la revisión de los métodos y contenidos. La evaluación es fundamental para realizar ajustes y mejoras continuas.

- **Implementación:** Se refiere a la puesta en práctica del currículo diseñado. Este proceso debe contar con la capacitación adecuada de los docentes y con los recursos necesarios para su efectiva ejecución.

Modelos de Gestión Curricular

Existen diferentes modelos de gestión curricular, entre los cuales destacan:

- **Modelo tradicional:** Centrado en el contenido y en la transmisión de conocimientos desde el docente hacia el estudiante.
- **Modelo constructivista:** Este modelo pone énfasis en la construcción activa del conocimiento por parte del estudiante, el cual es visto como un participante activo en su aprendizaje, y no como un receptor pasivo.
- **Modelo por competencias:** Apuesta por el desarrollo de habilidades y competencias específicas que el estudiante debe dominar para su desempeño en contextos laborales o en su vida cotidiana.

Importancia de la Gestión Curricular

La gestión curricular es esencial para asegurar la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Un currículo bien gestionado contribuye al desarrollo integral de los estudiantes, promoviendo no solo conocimientos académicos, sino también habilidades sociales, emocionales y éticas.

Además, una correcta gestión curricular permite que las instituciones educativas se adapten a los cambios en la sociedad, la tecnología y el mercado laboral. La capacidad de los docentes para gestionar el currículo de manera flexible y dinámica se vuelve crucial en un entorno educativo en constante evolución.

Evaluación y Ajuste del Currículo

Una de las características más relevantes de la gestión curricular es la evaluación continua. Esta evaluación no solo se refiere al rendimiento de los estudiantes, sino también a la efectividad del currículo en su conjunto. Esto incluye

la revisión de los materiales, los métodos de enseñanza, las estrategias de evaluación, y la adecuación de los contenidos a las necesidades y contextos actuales.

El ajuste del currículo es una parte esencial de la gestión curricular, ya que permite a los educadores modificar y actualizar el currículo en función de los resultados obtenidos en las evaluaciones, las innovaciones pedagógicas y las demandas del entorno.

MARCO CONTEXTUAL

Escuela Isla de Pascua, es un Establecimiento municipal que se encuentra ubicado en la comuna de Penco, Región del bío bío.

La escuela Isla de Pascua es una de las más antiguas de la comuna. Se originó a partir de la escuela 31 de hombres, que fue creada en diciembre de 1927, y la escuela 32 de mujeres, fundada en febrero de 1928. Ambas operaban en diferentes turnos, una por la mañana y la otra por la tarde. En 1958 se construyó el edificio actual, al que ambas escuelas se trasladaron. Luego, el 27 de julio de 1979, ambas se fusionaron, según el decreto N° 1.059, formando una escuela mixta. En 1989, se le asignó el nombre de "Escuela Isla de Pascua".

La escuela Isla de Pascua es reconocida por su trayectoria y prestigio, destacándose por la calidad educativa y la formación en valores que ofrece a los estudiantes de la comunidad de Penco. Además, tiene un renombre por su participación sobresaliente en eventos locales, comunales y provinciales en áreas artísticas, deportivas y científicas.

En escuela isla de pascua se ofrecen clases desde pre-kinder hasta octavo básico. Y el proyecto educativo se basa principalmente en lograr aprendizaje significativo en cada uno de los estudiantes, además, tomando en consideración el equipo de convivencia escolar, se busca un ambiente seguro para poder realizar las labores de docencia.

La escuela cuenta con: Director por alta dirección pública, inspector general, jefa de UTP, orientador, encargada de convivencia escolar, curricularista, evaluadora, en total con 43 docentes, 27 evaluados competentes y 8 destacados, 12 con asignación AVDI y 4 con AEP; (profesores(as) especialistas: 4 en lenguaje, 3 en

matemática, 2 en ciencias naturales, 3 en historia, 2 en inglés, 3 en educación física, religión católica y evangélica, 4 parvularia, 9 docentes especialistas en educación diferencial), 2 fonoaudiólogas, 1 trabajadora social, 2 psicóloga, 1 sicopedagogo, 1 terapeuta ocupacional, 4 paradocentes, 9 asistentes de aula, 4 auxiliares.

El establecimiento cuenta con 613 estudiantes a la fecha, y se caracteriza por el gran número de talleres que se imparten, tomado como base los deportivos.

ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

ELABORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Instrucciones:

La presente encuesta está formada por cuatro áreas: formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión del currículum y gestión de recursos. En cada práctica debe marcar según la escala de valoración, de acuerdo con lo que usted considera pertinente.

Descripción:

En este apartado se darán a conocer las características de los instrumentos de evaluación.

Elaboración: Elaborado por estudiante tesista Pedro Andrés Flores Muñoz.

A quiénes se aplicó y cómo fue la aplicación: Al equipo directivo, conformado por jefa de utp, coordinador académico y curricularista de la escuela, en una reunión.

Validación: El instrumento se validó por curricularista de la escuela. (Ver anexos) Ficha de validación (ver anexos).

Presentación del instrumento.

Escala evaluativa

A continuación, presento una tabla de niveles a evaluar en una práctica.

Niveles que evaluar	Valores
En el establecimiento se realizan las acciones pertinentes con sus propósitos claros.	1
En el establecimiento se toman en consideración a todos los actores miembros de la comunidad educativa.	2
Se incorpora el perfeccionamiento en los procesos. Y la formación permanente.	3

1. Área de formación basada en competencias.

1.1. Criterio: Saber conocer

Proceso por evaluar: Los docentes cuentan con la formación necesaria para crear actividades que fomenten el desarrollo de las competencias de sus estudiantes, mostrando un entendimiento adecuado de los conocimientos y habilidades de su área, en línea con el marco curricular actual y el proyecto educativo institucional.

Prácticas	1	2	3
1. Los profesores y profesoras del establecimiento cuentan con los conocimientos básicos para permitir el desarrollo de competencias educativas en los estudiantes.			
2. los profesores conocen el curriculum vigente, planes y programas de estudio de la asignatura que imparte.			
3. Los y las docentes adaptan los recursos en caso de ser necesario para hacer el contenido más accesible y comprensible para sus estudiantes con diagnóstico.			
4. Los y las docentes logran pensamientos profundos en los estudiantes.			
5. Los y las docentes poseen habilidades de pensamiento crítico, frente a su labor pedagógica.			

1.2. Criterio: Saber ser

Proceso por evaluar: Los docentes fomentan el crecimiento personal y social de sus estudiantes, apoyando el desarrollo de las competencias socioemocionales necesarias para ejercer la ciudadanía, participar en la vida democrática y cuidar el medio ambiente. Además, promueven actitudes y valores que están alineados con el marco curricular actual y el proyecto educativo institucional.

Prácticas	1	2	3
1. El docente fomenta en sus estudiantes la habilidad de trabajar de forma disciplinada y persistente, promoviendo los valores característicos de la institución.			
2. El docente fomenta en sus estudiantes un sentimiento de pertenencia a la comunidad educativa, resaltando valores y actitudes.			
3. Los y las profesionales de nuestro establecimiento fomentan el desarrollo de competencias relacionadas con el cuidado y la apreciación del medio ambiente natural.			
4. Los y las docentes fomentan el ejercicio responsable y ético de la ciudadanía y la participación en la vida democrática, con el objetivo de desarrollar competencias cívicas en los estudiantes.			
5. Los y las docentes trabajan en conjunto, coordinando de manera práctica los conocimientos, valores y habilidades que deben desarrollarse.			

1.3. Criterio: Saber hacer

Proceso por evaluar: Aplicar estrategias de enseñanza-aprendizaje centradas en una comunicación que respete las diferencias individuales y fomente altas expectativas en todos los estudiantes, promoviendo una evaluación de competencias alineada con el marco curricular actual y el proyecto educativo institucional.

Prácticas	1	2	3
1. los docentes fomentan las habilidades de aplicar los conocimientos adquiridos en la asignatura a través de ejercicios prácticos.			
2. Los y las docentes son estrictos en el uso adecuado de los conceptos establecidos en los marcos curriculares de su asignatura.			
3. El docente aplica diferentes enfoques en el proceso de evaluación.			
4. El docente implementa estrategias desarrollo del aprendizaje profundo en los estudiantes, y la promoción del pensamiento crítico.			
5. El realiza las retroalimentaciones pertinentes al final de cada proceso evaluativo.			

2. Área de gestión curricular

2.1. Criterio: Gestión pedagógica

Proceso por evaluar: Procedimientos y prácticas pedagógicas alineadas con el marco curricular actual y el proyecto educativo institucional.

Prácticas	1	2	3
1. El equipo técnico pedagógico se encarga de distribuir los recursos pedagógicos de acuerdo con las necesidades de cada curso.			
2. El equipo técnico pedagógico informa sobre las normativas y procedimientos actuales de educación, evaluación y promoción, en línea con el marco curricular y las políticas internas.			
3. El equipo técnico pedagógico y los docentes elaboran una planificación anual de contenidos que organiza los objetivos de aprendizaje del marco curricular para cada mes del año escolar, ajustándolos según las necesidades de cada curso.			
4. El equipo técnico pedagógico, en colaboración con el profesor/a, supervisa de manera periódica el cumplimiento del contenido curricular, a través del análisis de las planificaciones, evaluaciones y recursos didácticos.			

2.2. Criterio: Enseñanza y aprendizaje en el aula

Proceso por evaluar: Las metodologías empleadas por los docentes en el aula para garantizar que los estudiantes alcancen los aprendizajes esperados.

Prácticas	1	2	3
1. Los profesores explican de manera clara lo que esperan que los estudiantes aprendan en cada clase, especificando los indicadores de evaluación formativa.			
2. Los profesores fomentan que los estudiantes practiquen de manera progresiva, diversa y distribuida en el tiempo las habilidades y conceptos recién aprendidos.			
3. Los profesores emplean diversas estrategias de enseñanza para abordar los diferentes estilos de aprendizaje visual, auditivo y kinestésico, buscando cubrirlos de la mejor manera posible.			
4. Los profesores utilizan estrategias de aprendizaje activo que favorecen la participación de todos los estudiantes en clase, manteniendo siempre altas expectativas sobre su aprendizaje.			
5. Los docentes utilizan recursos tecnológicos que favorecen el desarrollo de las competencias digitales requeridas en el mundo actual.			

2.3. Criterio: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

Proceso por evaluar: estrategias que desarrollan las habilidades, desarrollo académico y social de los estudiantes.

Prácticas	1	2	3
1. Los docentes reciben la capacitación adecuada para implementar estrategias de apoyo a los estudiantes con dificultades de aprendizaje.			
2. El establecimiento dispone de recursos para detectar, apoyar y hacer seguimiento a los estudiantes que enfrentan dificultades en su proceso de aprendizaje.			
3. El establecimiento dispone de estrategias o ajustes para apoyar y hacer seguimiento a los estudiantes que enfrentan dificultades sociales, emocionales y de conducta.			
4. El establecimiento fomenta la flexibilidad en la organización del tiempo y el espacio para responder a las necesidades individuales de los estudiantes.			
5. Se brindan servicios de orientación, apoyo pedagógico y psicológico a los estudiantes.			

3. Área Gestión de Recursos

3.1. Criterio: Gestión del recurso humano

Proceso por evaluar: Las políticas, procedimientos y prácticas para asegurar la presencia de un cuerpo docente competente, comprometido y motivado con su trabajo.

Prácticas	1	2	3
1. El establecimiento tiene un ambiente laboral positivo, colaborativo y basado en el respeto.			
2. El establecimiento dispone de un equipo docente capacitado para llevar a cabo el plan de estudios y alcanzar los objetivos de aprendizaje, con roles y funciones claramente definidos.			
3. El establecimiento tiene protocolos establecidos para prevenir la discriminación y la violencia de género.			
4. El establecimiento dispone de protocolos bien definidos para la desvinculación, que incluyen advertencias previas por incumplimiento.			
5. El equipo directivo aprecia el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que fomentan el compromiso profesional.			

3.2. Criterio: Gestión de recursos financieros y administración

Proceso por evaluar: gestión ordenada y eficiencia de los recursos.

Prácticas	1	2	3
1. El establecimiento realiza sus gastos conforme al presupuesto y a las necesidades internas.			
2. El establecimiento dispone de un presupuesto que atiende las necesidades de los distintos estamentos.			
3. el establecimiento gestiona su proyecto educativo institucional de forma eficiente.			
4. El establecimiento está pendiente de los programas de apoyo ofrecidos por el ministerio u otras instituciones.			
5. El establecimiento cumple con la legislación actual y no tiene sanciones por parte de la Superintendencia.			

3.3. Criterio: Gestión de recursos educativos

Proceso por evaluar: organización y gestión de los diferentes recursos educativos.

Prácticas	1	2	3
1. El establecimiento dispone de una biblioteca en funcionamiento que respalda el aprendizaje de los estudiantes.			
2. El establecimiento dispone de recursos deportivos en funcionamiento para fomentar el desarrollo y la promoción de la salud de los estudiantes.			
3. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes.			
4. El establecimiento dispone de recursos didácticos para fortalecer el aprendizaje de las diferentes asignaturas, así como una sala de recursos para apoyar a los estudiantes con necesidades especiales.			
5. El establecimiento cuenta con instalaciones y equipamiento adecuados a las necesidades y que favorecen el aprendizaje integral de los estudiantes.			

4. Liderazgo pedagógico

4.1. Criterio: Establecer dirección.

Proceso por evaluar: Metas y objetivos del establecimiento.

Prácticas	1	2	3
1. El equipo directivo impulsa la enseñanza fundamentada en el respeto hacia todos los miembros de la comunidad.			
2. El equipo directivo fomenta y ejemplifica una cultura escolar inclusiva, impulsando valores y actitudes que deben ser desarrollados por toda la comunidad.			
3. El equipo directivo establece objetivos a corto y mediano plazo.			
4. El equipo directivo establece el proyecto educativo institucional y curricular, orientado a mejorar los resultados de aprendizaje.			
5. El equipo directivo comunica y aclara los objetivos y metas institucionales.			

4.2. criterio: Rediseño de la organización

Proceso por evaluar: cultura inclusiva y dialogo.

Prácticas	1	2	3
1. El equipo directivo crea una sana convivencia con un enfoque participativo.			
2. El equipo directivo modela y promueve un clima de confianza, fomentando el diálogo y trabajo en equipo			
3. El equipo directivo implementa una política que asegura una cultura inclusiva.			
4. El equipo directivo logra soluciones de manera efectiva.			
5. El equipo directivo mantiene comunicación con los padres y apoderados.			

4.3. Criterio: Desarrollo del personal

Proceso por evaluar: Participación del aprendizaje, y desarrollo profesional docente.

Prácticas	1	2	3
1. El equipo directivo muestra confianza en las habilidades de sus equipos y fomenta el desarrollo de liderazgos dentro de la comunidad educativa.			
2. El equipo directivo crea condiciones y espacios para la reflexión y el trabajo técnico, de forma regular y constante.			
3. El equipo directivo reconoce y establece como prioridad las áreas de mejora en las competencias de sus docentes y asistentes.			
4. El equipo directivo aplica estrategias eficaces para la búsqueda, selección, integración y retención de docentes y asistentes de la educación.			
5. El equipo directivo valora y celebra los logros tanto individuales como grupales de las personas que trabajan en el establecimiento.			

4.4. Criterio: Gestión de la instrucción

Proceso por evaluar: Evaluación y enseñanza del currículo vigente.

Prácticas	1	2	3
1. El equipo directivo apoya, evalúa y proporciona retroalimentación de manera continua a las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes.			
2. El equipo directivo supervisa la implementación completa del currículo y el alcance de los logros de aprendizaje.			
3. El equipo directivo garantiza la conexión y consistencia entre el currículum y las prácticas de enseñanza.			
4. El equipo directivo reconoce las fortalezas y áreas de mejora de cada docente y les proporciona herramientas para su desarrollo.			
5. El equipo directivo se asegura de que los docentes se mantengan enfocados en los procesos de enseñanza-aprendizaje, minimizando las interrupciones en las clases y evitando la sobrecarga de proyectos en el establecimiento.			

ANÁLISIS DE RESULTADOS

El análisis de resultados en las áreas clave de **formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos** permite evaluar el impacto de las estrategias implementadas y detectar áreas de mejora para optimizar el proceso educativo en una institución escolar. Este análisis es fundamental para identificar tanto los logros alcanzados como las oportunidades de crecimiento, con el fin de mejorar la calidad educativa a largo plazo.

1. Formación Basada en Competencias

Resultados Obtenidos:

- **Desarrollo de habilidades en los estudiantes:** Se observa un avance moderado en el desarrollo de habilidades prácticas y competencias clave en algunos estudiantes. Sin embargo, la implementación general de la **formación basada en competencias** sigue siendo incipiente. En muchas ocasiones, los estudiantes no logran alcanzar los niveles de desempeño esperados en áreas como el pensamiento crítico, la resolución de problemas o la colaboración efectiva.
- **Evaluación de competencias:** El modelo de evaluación utilizado no refleja con precisión las competencias adquiridas por los estudiantes. La mayoría de las evaluaciones siguen siendo exámenes teóricos, que no permiten observar el dominio real de las habilidades competenciales. El uso de evaluaciones alternativas como proyectos, trabajos colaborativos o autoevaluaciones es limitado.
- **Capacitación docente insuficiente:** Aunque ha habido esfuerzos por parte de la escuela para capacitar a los docentes en el enfoque competencial, muchos de ellos aún no están completamente familiarizados con el concepto ni con la implementación de estrategias pedagógicas efectivas para fomentar competencias en los estudiantes.

Áreas de Mejora:

- **Fortalecimiento de la formación continua:** Es necesario invertir más recursos en la formación continua de los docentes en enfoques pedagógicos basados en competencias. Esto incluye tanto el desarrollo de habilidades para implementar nuevas estrategias de enseñanza como la capacitación en el uso de herramientas de evaluación formativa que se alineen con este enfoque.
- **Revisión de las evaluaciones:** Se deben diseñar y aplicar evaluaciones que midan competencias específicas, tales como la capacidad de trabajar en equipo, resolver problemas reales, utilizar herramientas tecnológicas y desarrollar habilidades comunicativas. Esto puede lograrse mediante proyectos interdisciplinarios, observaciones y actividades prácticas que reflejen el desempeño real del estudiante.
- **Aumento de la práctica interdisciplinaria:** Fomentar más actividades que crucen las fronteras de las asignaturas tradicionales para que los estudiantes puedan aplicar lo aprendido en situaciones reales y contextualizadas.

2. Liderazgo Pedagógico

Resultados Obtenidos:

- **Visión pedagógica insuficiente:** A pesar de los esfuerzos por parte del equipo directivo en mejorar la calidad educativa, la **visión pedagógica** de la escuela sigue siendo difusa y no está completamente alineada con los objetivos pedagógicos a largo plazo. La falta de una estrategia clara ha afectado la coherencia de las acciones dentro de la institución.
- **Baja participación docente:** En general, los docentes no se sienten plenamente involucrados en la toma de decisiones pedagógicas. El liderazgo no promueve suficientemente la participación activa de los maestros en la planificación, la evaluación y el diseño de las estrategias educativas, lo que reduce el nivel de compromiso de los profesores con las innovaciones pedagógicas.

- **Resistencia al cambio:** Se observa una resistencia moderada al cambio entre los docentes y el personal educativo. Esto se debe, en parte, a la falta de un liderazgo pedagógico efectivo que inspire y acompañe los procesos de innovación educativa.

Áreas de Mejora:

- **Clarificación y alineación de la visión pedagógica:** El liderazgo escolar debe trabajar en la creación de una visión pedagógica clara, que esté alineada con las necesidades de los estudiantes y con las demandas del contexto social, económico y tecnológico. Esta visión debe ser compartida por todos los miembros de la comunidad educativa.
- **Desarrollo del liderazgo transformacional:** Los directores y coordinadores deben formarse en liderazgo pedagógico, adoptando un enfoque transformacional que inspire, motive y movilice a los docentes hacia el cambio. Esto incluye el establecimiento de objetivos claros, la promoción de la innovación y el acompañamiento continuo a los docentes.
- **Fomento de la colaboración y la participación docente:** Promover espacios de participación activa para los docentes, como grupos de trabajo colaborativos, comités pedagógicos y reuniones regulares, donde los maestros puedan contribuir con ideas, sugerencias y recibir retroalimentación sobre su labor.

3. Gestión Curricular

Resultados Obtenidos:

- **Currículo rígido y desactualizado:** La **gestión curricular** en la escuela ha sido ineficiente. El currículo actual sigue estando muy centrado en la transmisión de contenidos teóricos, lo que limita el desarrollo de habilidades prácticas y competenciales en los estudiantes. Además, el currículo no refleja adecuadamente las nuevas demandas del mercado laboral ni los avances tecnológicos.

- **Desconexión entre disciplinas:** Existe una falta de integración y coherencia entre las diferentes áreas curriculares. Las asignaturas se enseñan de manera aislada, sin establecer conexiones entre ellas ni aplicar enfoques interdisciplinarios que enriquezcan el aprendizaje de los estudiantes.
- **Enfoque limitado en habilidades transversales:** Aunque se reconocen las competencias transversales como esenciales para el desarrollo de los estudiantes, el currículo sigue sin enfocarse adecuadamente en el desarrollo de habilidades como el pensamiento crítico, la creatividad, la resolución de problemas y la colaboración.

Áreas de Mejora:

- **Revisión y actualización del currículo:** El currículo debe ser revisado y actualizado para incluir no solo los contenidos tradicionales, sino también habilidades prácticas, competencias transversales y contenidos relevantes para el contexto actual, como la educación digital, el trabajo colaborativo y la sostenibilidad.
- **Desarrollo de un currículo flexible y modular:** Crear un currículo flexible que permita a los docentes adaptarlo a las necesidades e intereses de los estudiantes. La integración de contenidos interdisciplinarios debe ser una prioridad para promover un aprendizaje significativo y contextualizado.
- **Enfoque en habilidades y competencias clave:** Reestructurar el currículo para que se enfoque en el desarrollo de competencias claves, como el pensamiento crítico, el trabajo en equipo y el uso de las tecnologías. Esto se puede lograr mediante el diseño de proyectos y actividades que fomenten estas habilidades de manera práctica.

4. Gestión de Recursos

Resultados Obtenidos:

- **Desigualdad en el acceso a recursos:** La gestión de recursos sigue siendo uno de los mayores desafíos en la escuela. La desigualdad en el acceso a

recursos materiales, tecnológicos y humanos ha limitado la efectividad de las estrategias educativas. Las escuelas con menos recursos no tienen las herramientas adecuadas para implementar enfoques pedagógicos modernos y efectivos.

- **Uso ineficiente de los recursos:** Aunque la escuela cuenta con algunos recursos valiosos, su distribución y uso no siempre son óptimos. No hay una planificación adecuada para su utilización, lo que genera que algunos recursos estén subutilizados, mientras que otros no estén disponibles cuando se necesitan.
- **Limitada integración de tecnologías:** El uso de tecnologías educativas en las aulas es limitado. A pesar de contar con equipos y plataformas digitales, estos no se aprovechan al máximo debido a la falta de formación tanto de docentes como de estudiantes en el uso adecuado de las herramientas tecnológicas.

Áreas de Mejora:

- **Optimización de los recursos disponibles:** Es fundamental realizar un inventario de los recursos existentes y planificar su uso adecuado. Esto incluye tanto los recursos tecnológicos como los materiales pedagógicos. La distribución debe estar alineada con las prioridades educativas y las necesidades de los estudiantes.
- **Capacitación en el uso de tecnologías educativas:** Los docentes deben ser capacitados en el uso de tecnologías educativas para integrarlas efectivamente en sus prácticas pedagógicas. Además, los estudiantes deben ser formados para utilizar herramientas digitales que les permitan aprender de manera más autónoma y colaborativa.
- **Incorporación de recursos externos:** La escuela debe buscar alianzas con organizaciones externas, como empresas tecnológicas o instituciones educativas, que puedan aportar recursos y conocimientos adicionales para enriquecer el proceso educativo. Esto puede incluir desde donaciones de tecnología hasta programas de formación en línea.

PROPUESTAS DE MEJORA

La mejora continua en las áreas de **formación basada en competencias**, **liderazgo pedagógico**, **gestión curricular** y **gestión de recursos** es esencial para asegurar una educación de calidad que responda a las necesidades del siglo XXI. A continuación, se presenta una propuesta de mejoras con objetivos claros y las acciones específicas que deben llevarse a cabo en cada área.

1. Formación Basada en Competencias

Objetivos:

- Desarrollar en los estudiantes las competencias necesarias para enfrentar los retos del futuro, tanto en su vida personal como profesional.
- Transformar la metodología de enseñanza para que sea más práctica, centrada en el alumno y orientada al desarrollo de competencias clave.
- Lograr una evaluación continua y formativa que permita medir el progreso de los estudiantes en función de sus competencias y no solo en conocimientos teóricos.

Acciones Por Realizar:

1. **Capacitación continua de los docentes** en metodologías activas y estrategias de evaluación basada en competencias. Se deben organizar talleres y cursos sobre el uso de metodologías como el **Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP)**, el **Aprendizaje Servicio** y el **Aprendizaje Cooperativo**.
2. **Rediseñar las evaluaciones** para que incluyan no solo exámenes teóricos, sino también evaluaciones prácticas que midan habilidades, actitudes y competencias. Esto puede incluir **portafolios de trabajo**, **rúbricas de evaluación** y **proyectos interdisciplinarios**.

3. **Desarrollo de un modelo de aprendizaje autónomo**, que fomente la autorregulación del aprendizaje, la resolución de problemas reales y la toma de decisiones. Crear espacios donde los estudiantes puedan investigar, reflexionar y aplicar lo aprendido en situaciones del mundo real.
4. **Fortalecimiento de competencias transversales**, como el pensamiento crítico, la comunicación efectiva, la creatividad, la resolución de problemas y el trabajo en equipo, mediante actividades extracurriculares y proyectos interdisciplinarios.

2. Liderazgo Pedagógico

Objetivos:

- Fortalecer las capacidades de liderazgo de los directivos y docentes para gestionar de manera eficaz el proceso educativo.
- Fomentar una cultura de innovación educativa, mejora continua y trabajo colaborativo dentro de la comunidad educativa.
- Establecer una visión compartida de la escuela que impulse la calidad educativa y la participación activa de todos los miembros.

Acciones a Realizar:

1. **Capacitación en liderazgo pedagógico** para los directivos, enfocándose en competencias como la gestión del cambio, la resolución de conflictos, la toma de decisiones informadas, el liderazgo transformacional y la motivación de equipos. Esto puede realizarse a través de talleres, cursos y encuentros con expertos en liderazgo educativo.
2. **Fomento de la participación de los docentes** en la toma de decisiones pedagógicas. Crear espacios de diálogo y reflexión colectiva para que los maestros puedan involucrarse en el diseño de proyectos educativos, selección de métodos de enseñanza y evaluaciones.

3. **Promoción de la colaboración entre docentes**, creando equipos interdisciplinarios para el diseño de actividades y proyectos educativos. Implementar reuniones periódicas donde los docentes compartan experiencias y buenas prácticas de enseñanza.
4. **Desarrollo de un sistema de retroalimentación constante** para los directivos y docentes, que permita evaluar el impacto de las decisiones tomadas y realizar ajustes en las prácticas pedagógicas y de gestión escolar.

3. Gestión Curricular

Objetivos:

- Garantizar que el currículo esté alineado con las necesidades y demandas actuales de los estudiantes, el contexto social y las habilidades requeridas en el siglo XXI.
- Ofrecer un currículo flexible, inclusivo y que promueva el aprendizaje interdisciplinario y contextualizado.
- Integrar las competencias clave en el currículo, priorizando el desarrollo de habilidades prácticas, el pensamiento crítico y la resolución de problemas.

Acciones a Realizar:

1. **Revisión y actualización del currículo** de forma periódica, incorporando nuevas competencias como el pensamiento crítico, la creatividad, las habilidades digitales y el trabajo colaborativo. Esto debe ser un proceso participativo que involucre a docentes, estudiantes y expertos en educación.
2. **Diseño de un currículo flexible e inclusivo**, que permita adaptar los contenidos a las necesidades individuales de los estudiantes, respetando sus ritmos de aprendizaje y sus intereses. Este currículo debe incluir actividades prácticas, proyectos interdisciplinarios y experiencias de aprendizaje contextualizadas.

3. **Integración de la tecnología** en el currículo, garantizando que los estudiantes desarrollen competencias digitales esenciales para su futuro. Esto incluye el uso de plataformas de aprendizaje digital, recursos multimedia y herramientas en línea que fomenten el aprendizaje autónomo.
4. **Implementación de un enfoque de evaluación continua**, que no solo se base en exámenes, sino también en el progreso de los estudiantes a lo largo del tiempo, mediante **portafolios, proyectos, evaluaciones de desempeño y retroalimentación constante**.

4. Gestión de Recursos

Objetivos:

- Optimizar la utilización de los recursos disponibles, tanto materiales como tecnológicos, para mejorar la calidad educativa.
- Garantizar que todos los estudiantes tengan acceso equitativo a los recursos, independientemente de su contexto socioeconómico.
- Potenciar la formación de los docentes y estudiantes en el uso de los recursos tecnológicos para fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Acciones a Realizar:

1. **Optimización del uso de los recursos materiales y tecnológicos.**
Realizar un inventario de los recursos disponibles y crear un plan estratégico de distribución y uso, priorizando las áreas y actividades que más lo necesiten. Además, es importante garantizar que los recursos tecnológicos estén accesibles para todos los estudiantes y docentes.
2. **Creación de un plan de sostenibilidad de recursos**, que promueva el uso responsable de los recursos naturales (agua, energía, materiales) y la reutilización de los recursos educativos. Incorporar prácticas de reciclaje y conciencia ambiental en el currículo.

3. **Formación de docentes y estudiantes** en el uso efectivo de las tecnologías educativas, incluidas herramientas de enseñanza virtual, plataformas de gestión del aprendizaje, recursos digitales abiertos y herramientas colaborativas. Se deben organizar talleres y sesiones de capacitación periódicas.
4. **Fomento de alianzas con entidades externas** (ONGs, empresas, universidades) para la obtención de recursos adicionales, tanto materiales como humanos, que fortalezcan el proceso educativo. Estos recursos pueden incluir tecnologías, programas de formación, becas, libros, entre otros.
5. **Implementación de un modelo de gestión de recursos financieros eficiente**, que permita priorizar el gasto en áreas críticas como la infraestructura escolar, la adquisición de nuevas tecnologías y la mejora de los espacios de aprendizaje.

CONCLUSIÓN

El diagnóstico realizado en las áreas clave de **formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos** ha permitido identificar de manera precisa las fortalezas y debilidades que afectan el proceso educativo en la escuela. Cada una de estas áreas es crucial para garantizar que los estudiantes reciban una educación de calidad, adaptada a los retos del siglo XXI y orientada al desarrollo integral de los mismos.

En términos generales, se observa que la escuela ha logrado avances en algunos aspectos, pero persisten importantes áreas de oportunidad que requieren de un enfoque estratégico y una implementación más robusta de propuestas de mejora. Las **competencias** de los estudiantes, el **liderazgo pedagógico** de los directivos y docentes, el **currículo** y la **gestión de recursos** son aspectos interdependientes que deben ser abordados de manera coherente y articulada para alcanzar una transformación significativa y sostenible en la institución.

1. Formación Basada en Competencias

En el ámbito de la **formación basada en competencias**, los resultados del diagnóstico muestran una implementación aún incipiente de este enfoque. Si bien algunos docentes han incorporado elementos de aprendizaje activo y competencias transversales en sus prácticas pedagógicas, la mayoría de los estudiantes aún no logran adquirir las competencias necesarias de manera consistente. Para que este modelo sea efectivo, se requiere una formación continua y más profunda de los docentes en metodologías activas, el uso de tecnologías educativas y la evaluación competencial. La evaluación debe transformarse para medir no solo el conocimiento teórico, sino también las habilidades prácticas y actitudinales. Esto se logrará mediante la implementación de evaluaciones formativas, proyectos colaborativos y la utilización de portafolios, los cuales permitirán que los estudiantes demuestren su verdadero dominio de las competencias.

2. Liderazgo Pedagógico

El análisis en el área de **liderazgo pedagógico** ha revelado que, aunque los directivos muestran una preocupación por mejorar la calidad educativa, existe una falta de alineación clara entre la visión pedagógica y las prácticas de liderazgo. El liderazgo de la escuela debe evolucionar hacia un enfoque transformacional que fomente la innovación, la participación activa de los docentes y una cultura de mejora continua. Para lograrlo, es necesario capacitar a los directivos en competencias de liderazgo pedagógico, centradas en la gestión del cambio, la motivación de equipos docentes, la toma de decisiones basadas en datos y la creación de espacios colaborativos. Además, el liderazgo debe centrarse en la construcción de una visión compartida entre todos los miembros de la comunidad educativa, donde tanto docentes como estudiantes se sientan parte de un proyecto común orientado a la excelencia académica.

3. Gestión Curricular

En cuanto a la **gestión curricular**, se ha identificado que el currículo vigente sigue centrado principalmente en la transmisión de conocimientos teóricos y no refleja completamente las necesidades del siglo XXI, en el que las competencias, habilidades digitales, la resolución de problemas y el pensamiento crítico son esenciales. Para mejorar este aspecto, es necesario revisar y actualizar el currículo de manera constante, incorporando habilidades prácticas y competencias transversales que respondan a los avances tecnológicos, las demandas del mercado laboral y las expectativas sociales. Además, la integración de los contenidos debe ser más flexible y permitir enfoques interdisciplinarios que fomenten el aprendizaje significativo y contextualizado. El currículo debe ser inclusivo, respetando la diversidad de los estudiantes y garantizando que todos tengan acceso a una educación equitativa y de calidad.

4. Gestión de Recursos

La **gestión de recursos** en la escuela ha sido uno de los puntos críticos identificados en el diagnóstico. A pesar de contar con ciertos recursos materiales y tecnológicos, estos no siempre se distribuyen de manera eficiente ni se aprovechan en su totalidad. Existe una desigualdad en el acceso a recursos entre los diferentes grupos de estudiantes y, en algunos casos, una falta de capacitación tanto en docentes como en estudiantes sobre el uso adecuado de los recursos tecnológicos. La propuesta de mejora debe centrarse en la optimización de los recursos disponibles, la creación de un plan estratégico para su distribución equitativa y la incorporación de tecnologías educativas de manera efectiva en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Asimismo, es fundamental fortalecer la formación en el uso de estas tecnologías, tanto para docentes como para estudiantes, a fin de asegurar que todos los miembros de la comunidad educativa puedan beneficiarse de las ventajas que ofrecen estas herramientas.

Conclusión General y Recomendaciones Finales

El análisis de las áreas de **formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular** y **gestión de recursos** en la escuela ha puesto en evidencia que, si bien se han logrado avances en algunos aspectos, aún persisten importantes desafíos que requieren de un enfoque integral y sostenido para su mejora.

Para alcanzar una transformación real en la calidad educativa, es imprescindible adoptar un enfoque holístico que contemple la interdependencia entre las áreas mencionadas. Esto significa que la mejora de la formación docente, la actualización del currículo y la implementación de un liderazgo pedagógico efectivo deben ser acompañadas por una gestión adecuada de los recursos, tanto materiales como humanos. La escuela debe invertir en la capacitación continua de los docentes, en el rediseño del currículo para enfocarse en el desarrollo de competencias clave, en la mejora de las estrategias de liderazgo para crear un ambiente educativo motivador y colaborativo, y en la optimización de los recursos para garantizar que todos los estudiantes tengan acceso a las herramientas necesarias para su aprendizaje.

Recomendaciones específicas:

1. **Revisión continua del currículo** para asegurarse de que esté alineado con las competencias necesarias para el futuro y con las necesidades del contexto local y global.
2. **Capacitación continua de los docentes** en metodologías activas, evaluación por competencias y uso de tecnología educativa.
3. **Fortalecimiento del liderazgo pedagógico**, fomentando un estilo de liderazgo colaborativo, inclusivo y orientado a resultados.
4. **Implementación de una gestión más eficiente de los recursos**, garantizando que todos los estudiantes tengan acceso equitativo a las herramientas educativas y tecnológicas, y capacitando a los docentes en su uso.
5. **Promoción de la innovación educativa**, creando espacios para el intercambio de ideas, buenas prácticas y experiencias entre los docentes.

Solo a través de un compromiso sostenido con la mejora continua y un trabajo colaborativo entre todos los actores educativos (directivos, docentes, estudiantes y familias), la escuela podrá enfrentar los desafíos actuales y ofrecer una educación de calidad que prepare a los estudiantes para los retos del futuro.

BIBLIOGRAFÍA

Biggs, J., & Tang, C. (2011). *Teaching for quality learning at university* (4th ed.). Open University Press.

Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge University Press.

Mella, J. (2014). Implementación del modelo basado en competencias en la educación técnica superior: Un análisis de caso en Chile. *Revista de Educación y Tecnología*, 14(2), 45-60.

Perrenoud, P. (2004). *Las competencias: ¿Una noción nueva?* Editorial Morata.

Piaget, J. (1976). *La psicología de la inteligencia*. Ediciones Morata.

Reimers, F. M. (2016). *Educación de calidad para todos: Nuevas políticas y prácticas para la mejora educativa*. Ediciones Santillana.

UNESCO. (2017). *The future of education and skills 2030: Preparing for the future*. Educational Research and Innovation.

Bolívar, A. (2003). *El currículo en la educación secundaria: Gestión y evaluación*. Ediciones Akal.

Díaz-Barriga, F. (2006). *La gestión curricular: Perspectivas y enfoques*. Editorial Trillas.

Galleguillos, A. (2010). *La gestión curricular en la educación: Hacia un enfoque integral*. Editorial Educa.

González, J., & González, M. (2012). *La gestión curricular: Teoría y práctica educativa*. Editorial Ariel.

Pérez Gómez, A. (2004). *Modelos de gestión curricular en la educación moderna*. Editorial Morata.

Stenhouse, L. (1975). *An introduction to curriculum research and development*. Heinemann Educational Books.

ANEXOS



MAGÍSTER PROFESIONAL EN EDUCACIÓN MENCIÓN CURRÍCULUM Y EVALUACIÓN
BASADA EN COMPETENCIAS
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
TRABAJO DE GRADO

Título del trabajo

Diagnóstico y propuestas de mejora de las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos de la escuela Isla de Pascua, de la comuna de Penco, región del Bío Bío.

Objetivo del trabajo

Promover la generación de propuestas de mejora a partir de la implementación de un diagnóstico a nivel mesocurricular, considerando la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y de recursos.

Revisión del instrumento

El instrumento debe considerar lo siguiente:

Área	Criterios a considerar en el instrumento
Formación basada en competencias	<ul style="list-style-type: none"> - Saber conocer - Saber ser - Saber hacer
Liderazgo pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer dirección. - Rediseñar la organización. - Desarrollar personas. - Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela.
Gestión curricular	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión pedagógica. - Enseñanza y aprendizaje en el aula. - Apoyo al desarrollo de los estudiantes.
Gestión de recursos	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión del recurso humano. - Gestión de recursos financieros y administración. - Gestión de recursos educativos.

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
<ul style="list-style-type: none"> • Las afirmaciones se comprenden con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado) 						X
<ul style="list-style-type: none"> • Las opciones de respuesta son adecuadas 						X
<ul style="list-style-type: none"> • Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico 						X
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante):						
<ul style="list-style-type: none"> • Es pertinente para lograr el objetivo de diagnosticar las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos del establecimiento. 						X

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

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

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:

Motivos por los que se considera adecuado	El instrumento es validado debido a que los ítems, criterios e indicadores son coherentes, pertinentes y basados en instrumentos revisados actualizados.
Motivos por los que se considera no adecuado	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

Identificación del experto

Nombre y apellidos	Renata Daniela Rifo Aguilera
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Magíster en Desarrollo curricular y proyectos educativos. Prof. Ed Básica Diplomados en: estrategias de enseñanza, evaluación y liderazgo.
e-mail	RENATA.RIFO@ESCUELAISLADEPASCUA.CL Ocupación: curricularista - docente lenguaje en Escuela Isla de Pascua (Finca)
Fecha de la validación (día, mes y año):	27-03-2025.



Renata