



Trabajo Final Para Obtener el Grado de Magister Profesional en Educación
Mención curriculum y Evaluación Basado en Competencias

**DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS AREAS DE LA
FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS. EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO,
LA GESTIÓN CURRICULAR Y LA GESTIÓN DE RECURSOS DEL COLEGIO
AJIAL, DE LA COMUNA DE RETIRO, REGION DEL MAULE**

Candidato a magister: Patricia Solanlli Miranda Zapata

Tutor disciplinar: Carmen Elena Bastidas Briceño

Tutor metodológico: Rocío Riffo San Martín

Agosto 2023

Índice.

Resumen.....	3
Introducción.....	4
Marco teórico.....	6
Marco Contextual.....	20
Elaboración y aplicación del instrumento de evaluación.....	28
Análisis de los resultados.....	43
Propuestas de mejora.....	49
Conclusión.....	56
Bibliografía – Linkografía.....	57
Anexos.....	59

Resumen

El Trabajo de investigación expone como son abordadas las áreas de la formación basadas en competencias utilizadas por los docentes del segundo ciclo y docente diferencial del Colegio Ajial, perteneciente a la comuna de Retiro y manifiesta su influencia en los aprendizajes en todos sus estudiantes. El objetivo al indagar en este establecimiento es realizar un “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”.

La investigación realizada es de tipo Cualitativa Descriptiva; en la cual se extrajo información, a través, de la aplicación de diagnósticos individuales a siete docentes, entre ellos diferenciales, que se desempeñan en el segundo ciclo, a través de la recopilación de las pesquisas en las cuales se busca conocer e identificar las prácticas pedagógicas basadas en competencias, así como también; el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos”.

Mediante la aplicación de los diagnósticos los resultados de Las áreas que resultan ser valoradas de manera positiva o como fortalezas con las que cuenta el establecimiento son socializadas con el equipo de manera de retroalimentación, así como también las áreas que requieren de un mayor esfuerzo o despliegue de acciones, en este último caso se determinan acciones concretas que pueden ser realizadas por los mismos profesionales, como una manera de hacernos cargo desde nuestras propias posibilidades de los procesos de mejora continua a las que podemos dar respuesta como parte del establecimiento.

Introducción

La formación basada en competencias es un enfoque educativo que se centra en el desarrollo de habilidades y competencias prácticas necesarias para desempeñarse efectivamente en un campo específico. En lugar de enfocarse únicamente en la adquisición de conocimientos teóricos, la formación basada en competencias busca integrar el aprendizaje teórico con la aplicación práctica de ese conocimiento en situaciones reales.

Resumiendo; en todo el sistema educativo, tiene influencia positiva el uso de diferentes estrategias, las cuales permiten el desarrollo de un aprendizaje significativo. Por tal motivo, es necesario que se insista en el proceso educativo y no se limite sólo a lo doctrinal abarcando la formación integral de la persona.

El objetivo de este estudio es poder desarrollar un diagnóstico relacionado con las áreas de Formación basada en competencias, Liderazgo pedagógico, Gestión curricular, Gestión de recursos, al interior del colegio Ajial con el propósito de cómo influyen las estrategias didácticas de los docentes tradicionales en los y las estudiantes con y sin necesidades educativas especiales a nivel de enseñanza básica, los sujetos de estudio son siete docentes. Cuatro de ellos los se desempeñan en el segundo ciclo escolar, en las asignaturas de: Matemáticas, lenguaje e historia y tres docentes especialistas las cual se desempeña en el segundo ciclo básico.

Para poder insertarse en el trabajo del docente en el aula, se compartirá en este documento el conocimiento de: Las diversas teorías que inciden en el aprendizaje de los alumnos, cuáles son sus principales exponentes y cuáles son sus aportes en la educación actual, las diversas estrategias didácticas junto con su aplicación y los resultados arrojados de las prácticas docentes aplicadas en la actualidad y es imprescindible el no analizar el Marco de la Buena Enseñanza, puesto que, es fundamental su conocimiento y estudio, para realizar una adecuada práctica docente, enfocada en el cumplimiento de los estándares exigidos por el MINEDUC.

Posteriormente se dará a conocer el marco teórico que está relacionado con las áreas mencionadas anteriormente para la realización de esta investigación, por consiguiente, se expondrá el marco contextual del establecimiento educacional, antecedentes y reseña histórica de este.

Finalmente, se aplicará un diagnóstico a través de un cuestionario el cual se aplicará a los docentes antes mencionados, dicho cuestionario se encuentra enfocado en áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos. Dicho instrumento lo he creado en base a la investigación y validado por la directora del establecimiento María Norambuena Ortega.

Al recopilar dichos resultados se procederá a su tabulación y análisis de estos, tomando en cuenta los resultados se expondrán las mejoras para potenciar y realizar un plan de mejora que ira en directo beneficio de nuestros estudiantes y así también en mejorar las practicas pedagógicas de los docentes.

Para finalizar se realizarán algunas conclusiones a partir de los resultados obtenidos en dicho estudio.

Marco teórico

Área de formación basada en competencias:

Las competencias son un enfoque para la educación y no un modelo pedagógico, pues no pretenden ser una representación ideal de todo el proceso educativo, determinando cómo debe ser el proceso instructivo, el proceso desarrollador, la concepción curricular, la concepción didáctica y el tipo de estrategias didácticas a implementar. Al contrario, las competencias son un enfoque porque sólo se focalizan en unos aspectos específicos de la docencia, del aprendizaje y de la evaluación, como son: 1) la integración de los conocimientos, los procesos cognoscitivos, las destrezas, las habilidades, los valores y las actitudes en el desempeño ante actividades y problemas; 2) la construcción de los programas de formación acorde con los requerimientos disciplinares, investigativos, profesionales, sociales, ambientales y laborales del contexto; y 3) la orientación de la educación por medio de estándares e indicadores de calidad en todos sus procesos. En este sentido, como bien se expone en Tobón (2005), el enfoque de competencias puede llevarse a cabo desde cualquiera de los modelos pedagógicos existentes, o también desde una integración de ellos.

El enfoque de competencias implica cambios y transformaciones profundas en los diferentes niveles educativos, y seguir este enfoque es comprometerse con una docencia de calidad, buscando asegurar el aprendizaje de los estudiantes.

En un enfoque basado en competencias, el currículo y la metodología de enseñanza se diseñarán teniendo en cuenta las competencias clave que los estudiantes deben desarrollar. Se enfatiza la aplicación práctica de los conocimientos y se fomenta el aprendizaje activo y la resolución de problemas reales. Además, se promueve la evaluación de las competencias mediante la observación directa, la presentación de proyectos o la realización de tareas prácticas.

Área de Liderazgo pedagógico

Bolívar (2010) entiende por liderazgo pedagógico la capacidad de ejercer influencia sobre otras personas y movilizar mediante ella a la organización hacia el objetivo común de la mejora de los aprendizajes de los alumnos. La influencia ejercida no se basa en el poder o autoridad formal. Además, explica que "un liderazgo para el aprendizaje toma como núcleo de su acción la calidad de enseñanza ofrecida y los resultados de aprendizaje alcanzados por los alumnos" (Bolívar, 2010, p. 14). En estas líneas de acción, resulta esencial que el equipo directivo cree espacios y entornos que faciliten y apoyen el aprendizaje organizacional y el del profesorado (Bolívar, 2010), lo que repercutirá, a fin de cuentas, en mejores posibilidades de aprendizaje para el alumnado.

Horn y Marfán (2010) resaltan como aspectos centrales del liderazgo pedagógico la responsabilidad compartida, el compromiso personal de los involucrados para con las metas conjuntas y los cambios anhelados y el rol del directivo en el fomento de tales actitudes. Para estos autores (Horn & Marfán, 2010, p. 83), "el liderazgo consistiría en la capacidad de plantear principios de modo que sean tomados por otros como objetivos propios, creándose así un sentido compartido que moviliza a la organización en pro de estos principios comunes". Así, "el liderazgo educativo logra convocar a la comunidad escolar en un proyecto común de mejora, que implica que todos los actores hagan suyo el objetivo de que los alumnos aprendan, y logra orientar el alineamiento de los recursos pedagógicos financieros y humanos en pos de aquel objetivo compartido" (Horn & Marfán, 2010, p. 84).

En este sentido es importante señalar que la práctica docente influye en el proceso educativo de los estudiantes, generándose una relación de interdependencia, la cual se forja a partir de la evaluación y sobre todo a como se utiliza o genera la retroalimentación, concepto a lo cual hoy los nuevos estándares abordan con importancia.

Otro punto importante de las nuevas demandas de la profesión docente son los cambios al trabajo en la escuela, enfatizando que cuando se aprende en el

contexto del trabajo se aprende a través de la reflexión de las prácticas pedagógicas y el trabajo colaborativo entre profesionales.

Área de gestión curricular

El Ministerio de Educación (MINEDUC, 2005) define gestión curricular como aquellas prácticas en los establecimientos educacionales que buscan asegurar la sustentabilidad del diseño, implementación y evaluación de la propuesta curricular. De esta forma, el área de gestión curricular agrupa el conjunto de acciones y procesos que lleva a cabo el equipo directivo y los docentes para sustentar su propuesta curricular y pedagógica. En este sentido, la gestión curricular se relaciona con el diseño, desarrollo, alcance, articulación y evaluación del currículo prescrito, implementado y evaluado en todas las disciplinas, asignaturas o ámbitos de enseñanza (Rohlehr, 2006).

La gestión curricular se refiere a la planificación, implementación y evaluación de los planes de estudio y programas educativos en un sistema escolar o institución educativa. Es el proceso mediante el cual se toman decisiones sobre los contenidos, objetivos, métodos de enseñanza y evaluación que se utilizarán para asegurar el aprendizaje de los estudiantes. La gestión curricular implica la selección y organización de los contenidos de enseñanza, la determinación de los objetivos de aprendizaje, la elección de los métodos de enseñanza más adecuados, la estimación de recursos y la evaluación del progreso de los estudiantes. También puede incluir la revisión y actualización periódica de los planes de estudio para adaptarlos a los cambios en las necesidades educativas y en el entorno social. En el contexto de la gestión curricular, los responsables educativos, como los directores de escuela, supervisores y coordinadores curriculares, desempeñan un papel importante. Ellos son los encargados de liderar el proceso de toma de decisiones curriculares, colaborar con los docentes en la implementación de los planes de estudio y asegurar que se logren los objetivos educativos establecidos.

Área de gestión de recursos

Se entiende por recursos humanos al conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades que ponen en acción las personas y que agregan valor a la institución. Es un concepto dinámico que tiene relación con el potencial de actuación de cada individuo (Gómez-LLera, 1998).

El Instituto Internacional de Planeación de la Educación (IPE) de la UNESCO define a la gestión educativa como “[...] un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir con los mandatos sociales” (IPE, 2000:16). La importancia de la gestión educativa radica en la creación e implementación de políticas públicas educativas a nivel macro, las cuales inciden en el funcionamiento y acciones de las instituciones educativas y en los procesos educativos. De este modo, el IPE explica que la gestión educativa no consiste sólo en la implementación de un plan con determinadas actividades, sino que:

[...] articula los procesos teóricos y prácticos para recuperar el sentido y la razón de ser de la gobernabilidad, del mejoramiento continuo de la calidad, la equidad y la pertinencia de la educación para todos, de todos los niveles del sistema educativo: los equipos docentes y las instituciones educativas, las aulas, los procesos de enseñanza y de aprendizaje, y los gestores educativos (IPE, 2000:17).

La gestión de recursos en la educación es un proceso clave para garantizar un entorno educativo eficiente y efectivo. Implica la planificación, visualización y utilización de recursos disponibles, como el personal docente, los materiales educativos, las instalaciones y el presupuesto, para lograr los objetivos educativos de manera óptima. Aquí hay algunos aspectos importantes de la gestión de recursos en la educación: Planificación: La planificación efectiva es fundamental para asegurar que los recursos se utilicen de manera adecuada. Implica identificar las

necesidades educativas, establecer metas y objetivos claros, y desarrollar estrategias para alcanzarlos.

Dentro de la gestión de recursos y para coordinar de mejor manera las practicas es que se hace una distinción en tres dimensiones, las cuales son descritas por la agencia de la calidad de la educación:

2.1 Gestión de personal: Políticas, procedimientos y prácticas para contar con un equipo calificado y motivado, y con un clima laboral positivo.

2.2 Gestión de recursos educativos: Procedimientos y prácticas para garantizar la adecuada provisión, organización y uso de los recursos educativos.

2.3 Gestión de recursos financieros: Políticas y procedimientos para asegurar una administración ordenada y eficiente de todos los aspectos ligados a los recursos económicos de la institución y de las oportunidades provenientes de los programas de apoyo, alianzas y redes.

En la medida que existe una adecuada coordinación entre el sostenedor- director y el equipo directivo con las características y necesidades de la comunidad será más fácil lograr la implementación de los cambios y mejoras necesarias ya sea para implementar una nueva practica y/o mantener aquellas que han generado algún nivel de éxito.

Educación especial en Chile

Durante los años sesenta, con la aparición del principio de Normalización y con la consolidación del concepto de Necesidades Educativas Especiales, en el informe Warnock de 1978, se inicia una nueva forma de entender la Educación Especial. En este informe, queda explícita la idea en la cual declara que los fines de la educación son los mismos para todos los niños y niñas, cualesquiera sean los problemas con que se encuentren en sus procesos de desarrollo y, en consecuencia, la educación queda configurada como un continuo de esfuerzos.

A partir de estos argumentos, en forma progresiva el objetivo de esta visión educativa comienza a dar un giro en el sentido que no sólo se trata de optimizar los avances en el desarrollo de la persona en función de su discapacidad, sino que, especialmente en proporcionar un conjunto de apoyos y recursos que han de interpretarse en el sistema educativo regular para dar una respuesta educativa adecuada y favorecedora del desarrollo global del alumnado. Este cambio de perspectiva va a incidir en una concepción más amplia de la Educación Especial que se asocia con la acción educativa de las personas de todas las edades en los ámbitos educativos formales y no formales. Poco a poco, las visiones que consideran la Educación Especial y la Educación General como realidades separadas comenzarán a confluir entendiendo que la educación especial debe ponerse al servicio de los estudiantes para satisfacer sus necesidades educativas.

En el año 1994 se promulga la Ley sobre la Plena Integración Social de las Personas con Discapacidad, N° 19.284. Esta ley viene a fortalecer la Política de Integración Escolar, que estaba vigente desde 1990 a través del Decreto 490/90, modificado por el Decreto N° 1 en 1998. Estas normativas impulsan en los años venideros, la incorporación de alumnos con discapacidad en las Escuelas Básicas y Liceos a través de la estrategia de "Proyecto", posibilitando así el acceso de estos alumnos y alumnas al currículo de Educación Regular, con los apoyos

especiales adicionales necesarios para que progresen en el plan de estudio común.

Todos estos esfuerzos realizados por el estado, apuntan a la equiparación de oportunidades entre quienes hasta entonces permanecían segregados en escuelas especiales, agrupadas por el tipo o grado de discapacidad que poseían.

Según Godoy, 2014 “Los paradigmas de la segregación y de la integración han sido funcionales al sistema educativo y a las escuelas regulares al no imponerles mayores esfuerzos de cambio en el corazón de sus culturas, prácticas educativas, currículum, sistemas de evaluación, formación de profesores, etc. Sin perjuicio que es un importante avance la integración de más estudiantes al sistema escolar y la disposición de recursos y profesionales especialistas, la verdadera inclusión sólo se dará con un nuevo cambio de paradigma fundado en el reconocimiento y la valoración de la diversidad humana”.

Uno de los decretos que impulsa y regula la subvención y forma de atención en los establecimientos regulares y también en las escuelas especiales es el Decreto 170 del año 2009; ya que, básicamente entrega lineamientos claros acerca de quiénes pueden participar de los Proyectos de Integración Escolar, determinando a los diversos profesionales que participan de la evaluación integral de los estudiantes con NEE, ya sean transitorias y/o permanentes, como así también, asignan una subvención especial por cada uno de los estudiantes pertenecientes al Proyectos de Integración Escolar (PIE). Otro factor importante es la asignación de horas para articular, planificar y coordinar con los diferentes actores de los equipos de aula, que apuntan a mejorar las prácticas docentes y la implementación de la codocencia en el aula regular.

Según una mesa técnica realizada en el año 2015, por el MINEDUC donde se estableció que los avances fueron importantes, pero permanecían en un estado de transición hacia la inclusión. En los establecimientos educativos con PIE, se observa una valoración y utilización de la información psicométrica/médica, especialmente entre los profesores de aula común, siendo la información diagnóstica un referente importante en la toma de decisiones asociadas a los aspectos pedagógicos del alumno con discapacidad u otras necesidades educativas. Además establece que,

en el ámbito normativo se observa un momento de transición, en el que coexisten elementos del enfoque médico con elementos del enfoque educativo e interactivo en las dificultades de los aprendizajes.

Es posible observar que aún, y pese a los diversos esfuerzos realizados por el estado de Chile, existen barreras que aún no se han podido sortear y que el proceso desde la integración hacia la inclusión educativa ha sido lento y se encuentra en un proceso.

Blanco,(2015) establece algunas barreras importantes dentro del proceso de integración escolar, atribuyendo variados factores tales como: La legislación educativa actual donde existe una dispersión de instrumentos normativos que regulan la modalidad de la educación especial y de la educación regular en forma separada que no están debidamente alineados ni articulados, lo que tiende a producir confusiones que pueden afectar la implementación de la política que limitan avanzar hacia un sistema educativo inclusivo. También hace alusión a las prácticas discriminatorias y a la selección, las cuales están muy arraigadas en el país, pues, además de atentar contra la dignidad de los estudiantes y la libertad de los padres para elegir la escuela que quieren para sus hijos, genera una gran desigualdad y segmentación en el sistema educativo. El estudio de la Fundación Chile señala que la mayor parte a lo relativo de los alumnos con discapacidad en las escuelas municipales es de un 35,6% del total de alumnos con NEE integrados mientras que en las particulares subvencionadas es un 20,4%. MINEDUC/Fundación Chile (2013).

Según lo observado, es evidente la diferencia existente entre la distribución de los estudiantes con NEE entre el sector municipal y los establecimientos Particulares subvencionados, debido a la voluntariedad de los Proyectos de Integración Escolar.

Posterior a la promulgación del decreto 170 del 2009 existe un nuevo decreto que rige a los Proyectos de Integración Escolar el cual es, el decreto 83 del año 2015. Este abarca "Aprobando Criterios y Orientaciones de Adecuación Curricular para Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales de Educación Parvularia y Educación Básica".

De acuerdo al artículo 36 de la Ley N°20.422, que Establece normas Sobre Igualdad de Oportunidades e inclusión Social de Personas con Discapacidad, los establecimientos de enseñanza regular deberán incorporar las innovaciones y adecuaciones curriculares, de infraestructura y los materiales de apoyo necesarios para permitir y facilitar a las personas con discapacidad el acceso a los cursos o niveles existentes, brindándoles los recursos adicionales que requieren para asegurar su permanencia y progreso en el sistema educacional. MINEDUC (2016). Este decreto apunta a la diversificación de oportunidades para el logro de aprendizajes de todos los estudiantes, lo que se traduce en la planificación del trabajo docente, la coenseñanza y el trabajo colaborativo.

Se rige a través de 4 principios:

- a) Igualdad de Oportunidades:**
- b) Calidad Educativa con Equidad.**
- c) Inclusión Educativa y Valoración de la Diversidad.**
- d) Flexibilidad en la Respuesta Educativa.**

Bajo este enfoque el sistema educativo amplía las posibilidades que tienen los estudiantes para aprender, diversificando las estrategias y ampliando una gama de posibilidades para la expresión de sus conocimientos.

Programa de Integración Escolar (PIE)

Dentro del esfuerzo por promover la inclusión dentro de los espacios de enseñanza regular, los establecimientos cuentan con la posibilidad de implementar ya sea para parte de sus cursos o su totalidad el Programa de Integración Escolar, tal como lo define la Superintendencia de educación en su página web:

“El PIE es una estrategia inclusiva del sistema educacional, que tiene el propósito de contribuir al mejoramiento continuo de la calidad de la educación, favoreciendo los aprendizajes en la sala de clases y la participación de todos y cada uno de los estudiantes, especialmente de aquellos que presentan Necesidades Educativas Especiales (NEE)”.

Para esto se ponen a disposición una serie de apoyos y recursos que van en beneficio directo de los aprendizajes y adquisición de habilidades por parte de los y las estudiantes, logrando la diversificación de la enseñanza por mediante diferentes estrategias empleadas en conjunto con profesionales idóneos para las necesidades presentes en los establecimientos educativos que cuentan con este programa. Cada profesional cuenta con horas de apoyo destinadas ya sean de forma individual o grupal para abordar necesidades presentes en los estudiantes, lo cual forma parte de un plan de apoyo integral que considera: La parte curricular o pedagógica, la adquisición de habilidades y el ámbito social- afectivo. Además de la concientización e información a la comunidad en temáticas de inclusión.

Marco para la buena enseñanza (MBE)

Al hablar de enseñanza en Chile y de los roles que comparten cada uno de los miembros de los establecimientos educativos es importante conocer los lineamientos que comparte el ministerio de educación dentro del Marco para la buena enseñanza, un documento que integra los estándares esperados para la práctica del ejercicio docente. Tal como lo expresa el Centro de perfeccionamiento, experimentación e investigaciones pedagógicas (CEPEIP) en el documento disponible en su página web:

“Este instrumento no pretende ser un marco rígido de análisis que limite o restrinja los desempeños de los docentes; por el contrario, se busca contribuir al mejoramiento de la enseñanza a través de un «itinerario» capaz de guiar a los profesores jóvenes en sus primeras experiencias en la sala de clases, una estructura para ayudar a los profesores más experimentados a ser más efectivos, y en general, un marco socialmente compartido que permita a cada docente y a la profesión en su conjunto enfocar sus esfuerzos de mejoramiento, asumir la riqueza de la profesión docente, mirarse a sí mismos, evaluar su desempeño y potenciar su desarrollo profesional, para mejorar la calidad de la educación.”

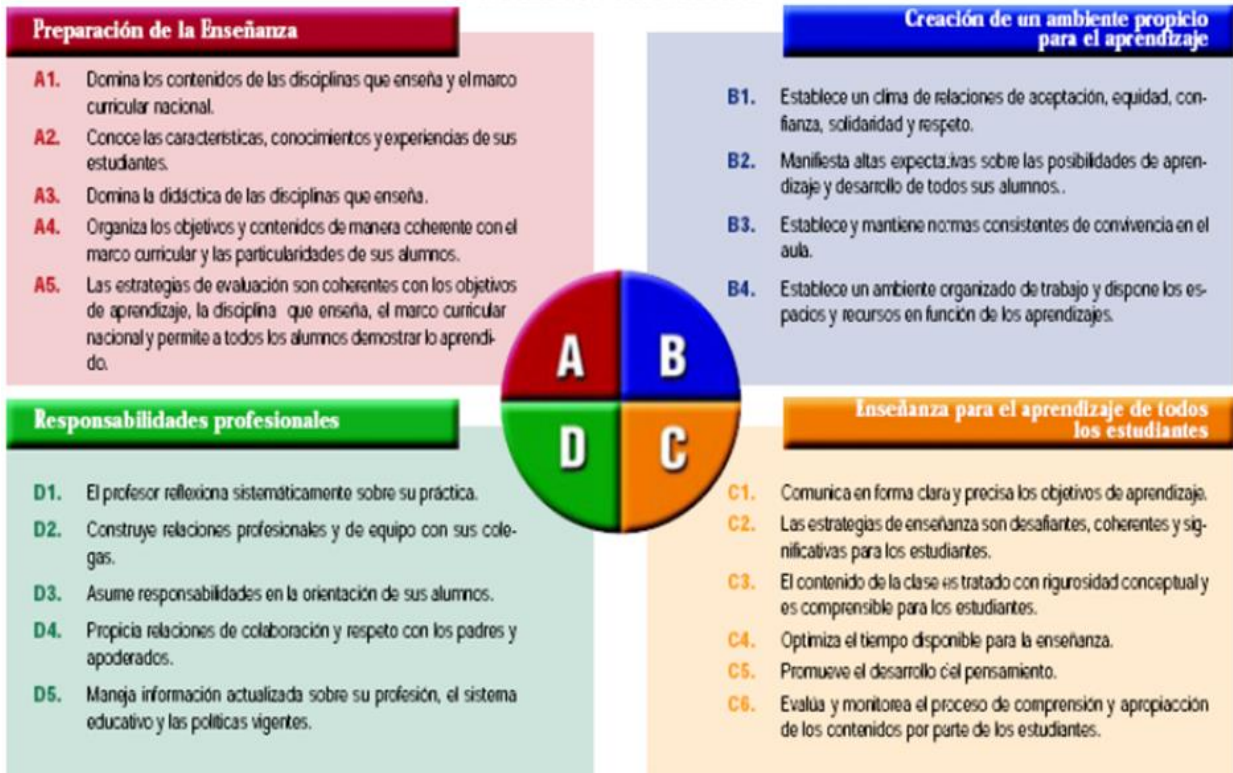
Si bien en este Marco se mencionan criterios y elementos puntuales en los que se debe centrar la labor docente existe un único centro o eje principal que mueve estas otras acciones, esta es: La idea de involucrar a todas y todos los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje y las características que se mencionan en su extensión responden a este único ideal, promover la participación e involucrar al estudiante dentro de este proceso.

El Marco Para la Buena Enseñanza (MBE), se organiza en cuatro Dominios, cada uno de los cuales se refiere al ciclo de la enseñanza y al trabajo escolar:

- A)** Planificación y preparación de la enseñanza
- B)** Creación de ambientes propicios para el aprendizaje
- C)** Enseñanza propiamente tal y la evaluación
- D)** Reflexión sobre la propia práctica docente y las tareas y responsabilidades profesionales.

El Marco de la Buena Enseñanza, fue creado para: Orientar las políticas de fortalecimiento de la profesión docente, el desarrollo de programas, la formación inicial y el desarrollo profesional así como también llevar a cabo procesos de evaluación del desempeño. Por ello, se resalta la importancia del MBE como instrumento para que los docentes examinen sus prácticas, de manera individual o colectiva, a partir de referentes consensuados en pos del perfeccionamiento y la mejora. Sus enunciados intentan no imponer una visión única y rígida del ejercicio docente. El cuadro N°1, ilustra estos dominios y sus respectivos criterios. Cada uno de los criterios tiene a su vez una serie de indicadores o descriptores que ilustran las competencias posibles de alcanzar.

CRITERIOS POR DOMINIOS



Cuadro N°1: Criterios por dominios Mineduc, 2011.

El MBE se estructura en dominios, criterios y descriptores. En el marco, el Gobierno de Chile, 2011, precisa que los dominios, hacen referencia a un aspecto distinto de la enseñanza, siguiendo el ciclo total del proceso educativo. A su vez, los criterios muestran los elementos específicos en los que deben centrarse los profesores. El tercer componente son los descriptores, para cada descriptor se precisan cuatro niveles de desempeño: Insatisfactorio, básico, competente y destacado. Los niveles de desempeño que gradúan la descripción de la función docente orientan al docente acerca de lo que se espera de él, y permite a los profesores realizar una autoevaluación de su práctica a partir de criterios establecidos en un marco común; se consideran una herramienta para la evaluación

y supervisión con finalidad formativa, ya que, precisan información cualitativa para la discusión y proponen ámbitos para el crecimiento profesional.

Para propósitos de esta investigación, se ahonda en dos de los dominios: A) Preparación de la enseñanza y C) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, sin menoscabar la gran importancia que tienen los otros dos dominios. Los cuales son: B) Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje y D) Responsabilidades profesionales”.

La calidad de la docencia puede ser estudiada desde múltiples perspectivas. Fenstermacher y Richardson (2005), hicieron una distinción entre una buena enseñanza y una enseñanza exitosa. La buena docencia adhiere a estándares altos relativos a contenidos y formas de enseñar. Más específicamente, la buena docencia está en armonía con principios moral y racionalmente defendibles. La docencia exitosa está preocupada por entregar el aprendizaje esperado, por ejemplo, proveer a los estudiantes de las habilidades que necesitan para lograr puntajes altos en pruebas estandarizadas.

Para entender las fortalezas y debilidades de los profesores, es necesario ir más allá de las medidas de desempeño o resultado y observar el modo como los profesores implementan sus prácticas, es decir, el proceso de instrucción. Gearhart & Seltzer, (1999); Stipek et al., (1998), los estándares del MBE. MINEDUC, (2003), apropiándose de una buena enseñanza.

Marco contextual



Nombre del Establecimiento	“Colegio Ajiyal”
Dirección	Población Ajiyal S/N
Comuna	Retiro
Provincia	Linares
Región	Del Maule
Rol base de datos	3442-8
Dependencia	Municipal
Área	Científico- humanista
Nivel de Enseñanza	Pre-básica, Enseñanza Básica y Enseñanza Media
Matrícula	225 estudiantes

El Colegio “Ajiyal” se encuentra ubicado en la población Ajiyal s/n de la Comuna de Retiro. Es una zona rural, que se ubica a 14 kilómetros al sur este de la ciudad de Retiro.



Reseña histórica:

El Colegio Ajjal ubicado a 14 Km al Sur Este de la Comuna de Retiro, es un establecimiento Educacional que imparte enseñanza: Prebásica, Básica y Enseñanza Media completa.

El colegio Ajjal comenzó sus actividades en el actual local Escolar en el año 1950, nace de la fusión de dos Escuelas anteriores que existían en dicho lugar: La Escuela N° 17 y la Escuela N° 34, quedando por decreto supremo N° 1462 del primero de marzo de 1958 con el N° 34. Con la nueva clasificación de las escuelas recibe la nominación de Escuela F-613 Ajjal. En el año 2006 se denomina Colegio "Ajjal". Por su gran antigüedad es considerada pionera en la Comuna en la Educación básica y Mixta.

Ya desde sus inicios entregó una educación integral, apuntando las necesidades propias de la Comunidad de ese tiempo, siendo Escuela piloto del plan PASE, tendiente a la incorporación de los huertos escolares en las Escuelas. Posteriormente se incorpora un área técnica denominada Técnico Manual y Huertos Escolares. Más adelante a una innovación en Fruticultura y Educación Tecnológica, que complementaba los programas de estudios otorgando capacitación tanto para la continuidad de estudios en dichas áreas o para ingresar en mejor forma al mundo del trabajo.

Desde el año 2001 nuestro Colegio ingresa a la JECD desde 1º a 8º Año, en el año 2006 ingresa 1º, 2º y 3º EM, en el 2007 desde 1º EB a 4º EM. En el Segundo semestre del 2018 ingresa a JECD la Pre-básica.

Atendiendo a los desafíos de la Reforma Educacional Chilena en el sentido de otorgar 12 años de educación para todos, formando personas capaces de integrarse al desarrollo productivo, nuestra Unidad Educativa decide presentar a las autoridades pertinentes, en el año 2003, un Proyecto para la creación de Enseñanza

Media. Con la aprobación de este Proyecto se da inicio en este Colegio, en el año 2004, con el 1º EM continuando cada año con la creación de un nuevo curso, para en el año 2007 contar con EM completa.

Desde 2009 nuestro Colegio recibe SEP, por lo cual contamos con un Plan de Mejoramiento Educativo.

Un 30% de nuestros alumnos pertenece al sector Ajial, los restantes son de sectores aledaños, como Santa Delfina, Los Robles, Santa Cecilia, Parral, Romeral, entre otros. Gran cantidad de nuestros alumnos viaja en buses y transporte escolar, algunos de distancias considerables, por lo cual deben salir de sus hogares muy temprano en la mañana.

Nuestro Colegio está calificado en el ámbito socioeconómico como BAJO, tenemos un porcentaje de vulnerabilidad calculado en base a los criterios IVE-SINAE de: Enseñanza Básica es 98.81% y en Enseñanza Media 97.84%

De acuerdo a la clasificación del MINEDUC, a través de los datos solicitados en encuesta a padres y a apoderados en el SIMCE año 2017 en 4º y 8º básico, nuestro Colegio se encuentra dentro del grupo socioeconómico BAJO, es decir, la mayoría de los apoderados han declarado tener en promedio hasta 9 años de escolaridad y un ingreso del hogar de hasta \$190.000.

El PME es la herramienta que articula los procesos para concretar el PEI, es decir, es la herramienta central para la mejora de sus procesos y resultados educativos.

Proyecto educativo institucional

- **Misión:** La Educación de nuestros alumnos estará orientada a la formación de personas libres de pensamiento, con amplio criterio de justicia, solidarios, tolerantes y respetuosos, capaces de incorporarse a una sociedad globalizadora y cambiante, teniendo como referencia fundamental los campos cognitivos, tecnológicos y artísticos. Un Colegio para aprender, donde todos los estudiantes alcanzarán aprendizajes significativos.
- **Visión:** Proyectar un Centro Educativo, participativo y creativo, que ofrezca formación cognitiva, tecnológica, artística, valórica en concordancia con las demandas de la modernidad, para que nuestros educandos puedan insertarse como personas de bien en la sociedad.
- **Sellos:** Un Colegio con énfasis en Inculcar valores de justicia, solidaridad, generosidad, respeto, flexibilidad y tolerancia. Desarrollar habilidades cognitivas, tecnológicas, artísticas y deportivas

Recursos Humanos

Número Personal del Establecimiento

Directora	1
Inspector General	1
Jefe UTP	1
Orientador y Convivencia Escolar	1
Docentes Pre-básica	1
Docentes Enseñanza Básica	8
Docentes Enseñanza Media	8
Docentes Integración	5
Asistentes de la Educación	18

Infraestructura

Aulas (13) (Dos aulas destinadas a Laboratorio de computación)
Sala para pre- básico, independiente con baños y patio cubierto.
Oficina Dirección
Comedor
Cocina
Despensa cocina
Patio y multicancha
Servicios higiénicos alumnas (9)
Servicios higiénicos alumnos (4)
Duchas alumnas (4)
Duchas alumnos (4)
Urinarios alumnos (1)
Servicios higiénicos Profesores (3)
Un comedor para profesores

Equipamientos

Libros
Computadores para Alumnos
Aulas Tic
Tales para Pre-básica y 1° Enseñanza Básica
Radios
Computadores para profesores
Televisor
Cámaras de video
Computadores para labores administrativas

Impresoras en cada sala
Un listado de materiales de laboratorio
Un listado de materiales de Sociedad, Historia y Geografía.
Un listado de materiales para Pre básica
Un listado de materiales para taller de soldadura

Programas, proyectos y redes de apoyo escolar

Plan de mejoramiento Educativo (PME)

El PME es la herramienta que articula los procesos para concretar el PEI, es decir, es la herramienta central para la mejora de sus procesos y resultados educativos.

Programa de Alimentación Escolar:

Los estudiantes con índices de vulnerabilidad, se benefician con el programa de alimentación escolar que proporciona el Ministerio de Educación a través de la JUNAEB.

Al Colegio le son asignadas durante el año 2018:

- ✓ 17 raciones diarias para enseñanza pre-básica
- ✓ 128 raciones diarias para enseñanza básica.
- ✓ 47 raciones diarias para enseñanza media.
- ✓ 81 colaciones adicionales, destinadas a estudiantes beneficiarios del Programa Chile Solidario.

 Programa de Salud Escolar:

Atiende a los estudiantes desde el nivel pre-escolar hasta 4º año medio, que sean beneficiarios de FONASA y que presenten algún grado de problema en: Oftalmología, Traumatología y Otorrino.

Una vez diagnosticadas las dificultades en nuestros estudiantes, éstos son derivados a médicos especialistas y se benefician con los tratamientos prescritos.

 Proyecto de Integración Escolar:

Atención profesional en el establecimiento para estudiantes que poseen necesidades educativas especiales. Durante el año 2023 se atienden 74 estudiantes

 Mutua de Seguridad:

Los funcionarios disponen de un seguro laboral derivado de la afiliación del sostenedor a la Mutua de Seguridad.

 Programa Senda:

Programa “Continuo Preventivo”, cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida de los Estudiantes promoviendo el bienestar a través de acciones de prevención para fortalecer factores protectores y disminuir los riesgos, a fin de evitar el consumo de alcohol y drogas en la población escolar.

 Habilidades para la vida:

El objetivo de este programa es: Aumentar el éxito en el desempeño escolar y disminuir abandono escolar

Proyecto Tablet Para Educación Inicial en NT1, NT2 y 1° Básico

Tiene como propósito mejorar las condiciones del aprendizaje de la matemática en niños y niñas de NT1, NT2 y 1° básico de escuelas municipales, a través de la provisión de una estrategia metodológica-didáctica que utiliza Tablet, recursos educativos digitales, material concreto y que entrega capacitación y acompañamiento.

Mi taller Digital 2015

Este programa busca promover el desarrollo de las Habilidades TIC para el Aprendizaje a través de la implementación de talleres extracurriculares en los establecimientos. La iniciativa entrega equipamiento y capacita a 2 docentes y 2 estudiantes para que realicen el taller dentro del establecimiento.

Proyecto de Unidad de actividad Física Escolar

El propósito es dotar de material necesario y pertinente, para que en el sistema escolar se desarrollen propuestas pedagógicas que busquen, a través de la participación de los distintos actores educativos en los ámbitos del deporte y la recreación escolar, mejorar la formación integral de los estudiantes aportando a los resultados educativos a nivel institucional y de aprendizaje de sus alumnos y alumnas.

Programa Pro- retención

La retención escolar es una estrategia activa y comprometida de una comunidad escolar, tendiente a asegurar la permanencia de los estudiantes en el sistema, para completar sus estudios de E. Básica y E. Media, en el contexto de los doce años de escolaridad.

Elaboración, validación y aplicación de instrumentos

El compromiso docente se configura como la dimensión del desarrollo profesional que se aprecia en el actuar de la persona con identidad y profesionalismo; es esa disposición para ser parte fundamental del conjunto de acciones que determinarán nuevos rumbos en el quehacer educativo (Fuentealba y Imbarack, 2014), por tanto, se hace necesaria su identificación y, mejor aún, su medición.

La capacitación constante de los docentes es un aspecto fundamental para garantizar la calidad de la educación. Los avances tecnológicos, los cambios en las metodologías pedagógicas y los nuevos enfoques educativos requieren que los docentes estén en constante actualización y adquisición de nuevas habilidades. La capacitación continua de los docentes puede abordar diferentes áreas, como: 1. Actualización pedagógica: Los docentes deben estabilizarse al tanto de las últimas tendencias en educación, metodologías de enseñanza y enfoques didácticos efectivos. Esto implica aprender sobre nuevas técnicas de instrucción, estrategias de evaluación y formas innovadoras de promover el aprendizaje activo y participativo en el aula.

Mediante la entrevista en profundidad el investigador debe intentar obtener la mayor cantidad de información posible sobre el objeto de estudio, intentando comprender al sujeto entrevistado, en su contexto y bajo sus circunstancias concretas. Cisterna F., (2012)

La entrevista es un método de investigación cualitativo que se expresa en “Encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes” y por lo tanto, su estructura como por su finalidad, difiere notablemente de la encuesta, que es un instrumento típicamente cuantitativo.

La elaboración, validación y aplicación de instrumentos se refiere al proceso de desarrollo y utilización de herramientas de medición, como cuestionarios, escalas de calificación, pruebas o entrevistas, con el fin de recolectar datos de manera sistemática y confiable en diferentes áreas de estudio.

Elaboración: En esta etapa, se diseña y desarrolla el instrumento de medición. Se define el objetivo de la medición, se fundamentan las preguntas o elementos que formarán parte del instrumento y se determina la estructura y formato adecuado. Es fundamental que el instrumento sea claro, preciso y pertinente para la población objetivo y el propósito de la medición.

Validación: La validación del instrumento implica evaluar su calidad y confiabilidad para asegurar que realmente mide lo que se pretende medir. Se lleva a cabo a través de diferentes técnicas, como la validez de contenido (revisión por expertos), la validez de constructo (análisis factorial, correlaciones), la validez concurrente (comparación con otros instrumentos ya validados) y la validez predictiva (capacidad para predecir resultados futuros). También se puede evaluar la fiabilidad del instrumento mediante la consistencia interna (por ejemplo, coeficiente alfa de Cronbach) o la estabilidad temporal (repetición del instrumento en diferentes momentos).

Aplicación: Una vez que el instrumento ha sido elaborado y validado, se procede a su aplicación en la población de interés. Esto implica administrar el instrumento a los participantes de acuerdo con un protocolo establecido. Es importante seguir los procedimientos estandarizados para garantizar la uniformidad en la aplicación y minimizar los sesgos o errores en la recopilación de datos.

Después de recopilar los datos, se realiza un análisis estadístico para interpretar los resultados obtenidos y extraer conclusiones. Estos resultados pueden utilizarse para tomar decisiones, realizar investigaciones, evaluar programas o interrupciones, entre otras muchas.

Es importante destacar que el proceso de elaboración, validación y aplicación de instrumentos es riguroso y requiere un cuidado a la planificación y atención a los detalles. Además, es fundamental garantizar la ética en la investigación y el respeto por los derechos de los participantes durante todo el proceso.

La elaboración, validación y aplicación de instrumentos son procesos fundamentales en la investigación y la recopilación de datos. Estos pasos nos garantizaran que los instrumentos utilizados sean confiables y válidos, lo que a su vez asegurara la calidad de los resultados obtenidos.

Según García Sánchez, Aguilera Terrats, & Castillo Rosas, (2011)“la elaboración de un instrumento de medición no es una tarea fácil. Su diseño y validación, tratándose de un instrumento dirigido a evaluar las actitudes humanas es difícil, sobre todo, si se considera lo etéreo del problema” (p.2).

En este sentido, Robles & Rojas (2015) afirman: tras someter un instrumento de cotejo a la consulta y al juicio de expertos éste ha de reunir dos criterios de calidad: validez y fiabilidad. La validez de contenido se establece con frecuencia a partir de dos situaciones, una que atañe al diseño de una prueba y, la otra, a la validación de un instrumento sometido a procedimientos de traducción y estandarización para adaptarlo a significados culturales diferentes. Validez y fiabilidad son los dos criterios de calidad que debe reunir todo instrumento de medición tras ser sometido a la consulta y al juicio de expertos con el objeto de que los investigadores puedan utilizarlo en sus estudios (p.7).

La aplicación del instrumento la podemos entender como la etapa donde se selecciona muestra, se elige el grupo de participantes que formarán parte del estudio y a quienes se les administrará el instrumento. Posteriormente se proporcionan instrucciones claras y detalladas a los participantes para garantizar que comprendan cómo responder al instrumento. Se realiza la administración de este a los participantes y se recopilan los datos necesarios para el estudio. Una vez recopilados los datos, se lleva a cabo el análisis correspondiente para obtener los resultados deseados.

Estos pasos son esenciales para asegurar la fiabilidad y validez de los instrumentos utilizados en una investigación. Una vez completados, los datos recopilados pueden ser utilizados para obtener conclusiones y realizar inferencias sobre el fenómeno de estudio.

Diseño y aplicación del instrumento

El proceso de diagnóstico constituye una instancia de reflexión colectiva para el establecimiento educacional, en torno a aquellas prácticas que se abordaran para el mejoramiento de los aprendizajes de todos los estudiantes. Reconocer los aspectos más deficitarios, tomar conciencia de los procesos de mejoramiento que se deben emprender y asumir los desafíos que ello implica. El diagnóstico es el primer paso de Mejora Continua y resulta fundamental, ya que, la información obtenida constituye la línea de base para la definición de Metas y Planificación.

El instrumento cuenta con 4 áreas de proceso y 13 dimensiones en total a evaluar según siguiente cuadro.

Área	Dimensiones
Formación basada en competencias	<ul style="list-style-type: none">- Saber conocer- Saber ser- Saber hacer
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.
Liderazgo pedagógico	<ul style="list-style-type: none">- Establecer dirección- Rediseñar la organización- Desarrollar personas- Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela.

Instrumento el cual es elaborado en base a referencias entregadas por la Universidad Miguel de Cervantes y las características y necesidades del estudio. El instrumento elaborado consta de 50 preguntas las cuales buscan abordar las diferentes dimensiones del liderazgo escolar. Su validación fue mediante la entrega y revisión por parte de la Directora del establecimiento María Del Carmen Norambuena Ortega.

Dicho instrumento fue entregado y realizado por docentes diferenciales y docentes de asignatura del segundo ciclo, quienes nos entregan su apreciación acerca de las diversas dimensiones anteriormente nombradas.

Escala evaluativa

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

Valor	Nivel de calidad
1	Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se implementan de manera asistemática.
2	El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, cuyos propósitos son sistemáticos.
3	El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, con una sistematicidad y progresión secuencial de los procesos subyacentes y con una orientación a la mejora de los resultados institucionales, lo que define una práctica institucional o pedagógica.
4	La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos.

Área: Formación basada en competencias.

Dimensión: Saber conocer

Proceso general a evaluar: Gestiones, prácticas y recursos empleados para potenciar el conocimiento de manera integral por parte de las y los estudiantes, generando en ellos procesos de metacognición que los haga partícipes y protagonistas de su propio aprendizaje.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo de gestión permite instancias de formación en metodologías relacionadas al saber conocer, por ejemplo: Aprendizaje por descubrimiento, experimentación, aprendizaje por medio del juego, etc.				
2. El equipo directivo lidera la puesta en marcha de prácticas pedagógicas que permitan la manipulación de los aprendizajes de manera experimental “aprender haciendo”.				
3. El equipo directivo gestiona instancias para dialogar en torno a las características de los estudiantes de un determinado ciclo, con el fin de establecer metas que serán evaluadas más adelante.				
4. El equipo de gestión valora y destaca la importancia de establecer procesos de metacognición en las aulas, estableciendo prácticas comunes para su práctica.				
5. El equipo directivo propone estructuras de clases comunes, ya sea por ciclo o nivel, lo que permite una estandarización de las prácticas pedagógicas, atendiendo a las necesidades de los y las estudiantes.				
6. El equipo directivo establece las gestiones necesarias para lograr que el Programa de Integración Educativa del establecimiento cuente con la oportunidad de desarrollar metodologías alternativas dentro y fuera del aula.				

Dimensión: Saber ser

Proceso general a evaluar: Prácticas y estrategias tanto pedagógicas como institucionales implementadas para orientar a los y las estudiantes en el reconocimiento de sus emociones y las de su entorno.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
7. El equipo de gestión permite instancias de formación en metodologías relacionadas a la educación socio emocional.				
8. El equipo directivo gestiona que el establecimiento cuente con un programa de salud- educación emocional conocido por toda la comunidad educativa.				
9. Se establecen momentos de la jornada escolar en la cual los y las estudiantes aprenden sobre valores, además de las distintas emociones y el desarrollo de la empatía.				
10. La formación en valores se evidencia de manera transversal en las prácticas del establecimiento y son evaluadas constantemente en instancias gestionadas por el equipo directivo.				

Dimensión: Saber hacer

Proceso general a evaluar: Actividades que permiten la practica continua de los aprendizajes obtenidos, generando respuestas a problemáticas cotidianas mediante presentes en el entorno.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
11. El equipo de gestión permite instancias de formación en metodologías relacionadas al saber hacer, por ejemplo: ABP.				
12. Existen practicas institucionales que permiten la conexión de los conocimientos adquiridos por parte de los y las estudiantes en otras asignaturas y contextos.				
13. El equipo directivo fomenta la utilización de diferentes formas de evaluación formativa (del proceso).				

14. Las y los estudiantes realizan actividades que son un aporte en la comunidad educativa participando en actividades gestionadas por el equipo directivo y docentes.				
--	--	--	--	--

Área Liderazgo pedagógico

Dimensión: Establecer dirección

Proceso general a evaluar: Prácticas y estrategias utilizadas por el equipo directivo para trabajar con y a través de individuos, grupos y otros recursos para conseguir los objetivos de la organización.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
15. El equipo directivo realiza de manera oportuna (a tiempo) las gestiones necesarias para poner en marcha las distintas iniciativas con las que cuenta el establecimiento.				
16. Existe una calendarización de actividades entregada por el equipo directivo, la cual es respetada y conocida por los miembros del establecimiento.				
17. El equipo directivo emplea métodos de comunicación eficaces y oportunos lo que permite un clima de trabajo ordenado y organizado.				
18. El equipo de gestión trabaja directamente con otros estamentos dentro del establecimiento: Utp, inspectoría, PIE, convivencia escolar, con reuniones sistemáticas.				

Dimensión: Rediseñar la organización

Proceso general a evaluar: Estrategias utilizadas para mejorar procesos, estructura, prácticas y otros aspectos necesarios en la institución.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
19. El equipo directivo realiza observaciones en aula, las cuales son oportunamente retroalimentadas.				
20. El establecimiento cuenta con oportunidades de evaluación interna de las cuales participa toda la comunidad educativa.				
21. Las prácticas implementadas en el establecimiento son constantemente evaluadas y retroalimentadas.				

Dimensión: Desarrollar personas

Proceso general a evaluar: Otorgar las herramientas necesarias para que los miembros de la comunidad educativa se desarrollen de manera profesional y personal desde una mirada integral del ser humano.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
22. El cuerpo docente cuenta con capacitaciones y formación continua en diferentes temas relacionados al quehacer pedagógico.				
23. Existen instancias en donde docentes y asistentes de la educación pueden solicitar capacitaciones en diferentes temas de interés relacionados al ámbito educacional.				
24. Docentes y profesionales de apoyo reciben capacitaciones en Necesidades educativas especiales y diversificación de la enseñanza de forma continua y sistemática en el tiempo.				

Dimensión: Gestionar la enseñanza y el aprendizaje dentro de la escuela.

Proceso general a evaluar:				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
25. El equipo directivo gestiona y monitorea la puesta en marcha de planes y programas (del ministerio y particulares), realizando reuniones de manera constante y sistemáticas conocidas por la comunidad.				
26. Existen instancias en donde usted como docente/ funcionario del establecimiento puede evaluar ante el equipo directivo las metodologías de enseñanza que se utilizan en el establecimiento.				

Área de gestión del currículum

Dimensión: Gestión pedagógica

Proceso general a evaluar: Políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el equipo técnico pedagógico para organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
27. El equipo técnico pedagógico organiza la carga horaria de cada curso, privilegiando criterios pedagógicos (como distribución equilibrada de los tiempos de cada asignatura en la semana, experticia de los docentes, entre otros)				
28. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión técnica en torno a las planificaciones, actividades, pruebas y análisis de resultados de las evaluaciones con los profesores, las cuales son consistentes en el tiempo.				

29. El equipo técnico pedagógico participa activamente de las instancias de trabajo colaborativo, monitoreando la asistencia y la participación, entendiendo esta instancia como una práctica que beneficia e involucra a todo el cuerpo docente.				
30. El equipo técnico pedagógico promueve la reutilización, adaptación y mejora de los recursos desarrollados por los docentes.				

Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

Proceso general a evaluar: Las estrategias utilizadas por los docentes en la sala de clases para asegurar el logro de los aprendizajes esperados en los estudiantes.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
31. Los profesores aplican variadas estrategias de enseñanza y diferentes tipos de recursos en la medida que contribuyan a la motivación y atención en los estudiantes.				
32. Los profesores motivan y promueven que todos los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo, manteniendo una actitud de altas expectativas en todos los estudiantes, considerando sus capacidades e intereses.				
33. Los profesores logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en clases. Haciendo uso de estrategias para mejorar el clima de aula.				

Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y estrategias para apoyar el desarrollo académico, efectivo y social de todos los estudiantes, en consideración de sus diferentes necesidades.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
34. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a estudiantes que poseen diversas necesidades de apoyo, de reforzamiento o potenciación de habilidades.				
35. El establecimiento cuenta con un plan de trabajo individual para cada estudiante con necesidades educativas especiales que incluye apoyos académicos diferenciados, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia, y procedimientos de evaluación y seguimiento.				
36. El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema.				
37. . El establecimiento cuenta con un sistema de orientación vocacional que apoya a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y superiores, que incluye la entrega de información actualizada sobre alternativas de estudio, instituciones, sistemas de ingreso, becas y créditos.				

Área Gestión de Recursos

Dimensión: Gestión del recurso humano

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
38. El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo profesional y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias.				
39. El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo. Con un sistema de reconocimiento a los y las docentes destacando su valor.				
40. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación- retroalimentación y desvinculación por de desempeño docente y administrativo, conocidos por los funcionarios.				
41. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua.				
42. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto, en donde las dificultades de convivencia pueden ser abordadas a tiempo con planes de intervención oportunas que fomentan el bienestar profesional.				
43. El espacio que utilizan los funcionarios es el idóneo para cumplir sus funciones ya que promueve el bienestar en cuanto salud física y emocional.				

Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

Proceso general a evaluar: Las políticas y procedimientos del establecimiento que aseguran una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
44. El equipo directivo gestiona la matrícula fomentando la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanzar un alto nivel de asistencia a clases.				
45. El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos, cuyo gasto involucra ideas establecidas por la comunidad.				
46. El equipo directivo gestiona los gastos del establecimiento de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año, finalizando con una cuenta pública. abierta a la comunidad.				

Dimensión: Gestión de recursos educativos

Proceso general a evaluar: Las condiciones y procedimientos que aseguran en el establecimiento la adecuada provisión, organización y uso de recursos educativos necesarios

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
47. El establecimiento dispone de salas de clases y espacios que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.				
48. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.				

<p>49. El establecimiento cuenta con espacios (biblioteca o CRA laboratorio de computación, laboratorio de química, sala de música, casino, gimnasio y aula de recursos) que permiten y aportan al desarrollo integral de los y las estudiantes.</p>				
<p>50. El establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de mantención, reposición y control de inventario periódicos.</p>				

Análisis de resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta, la cual pudo contar con una cantidad de 7 funcionarios en total, dentro de los cuales se encuentran docentes y funcionarios asistentes de la educación. Para objeto de análisis la forma de presentar los resultados se distribuirá de la siguiente manera:

Imagen gráfica de los resultados obtenidos por área y un posterior análisis cualitativo por parte de la autora del trabajo. Los resultados pueden ser observados en profundidad en el link de acceso al formulario aplicado de forma online, disponible en los anexos.

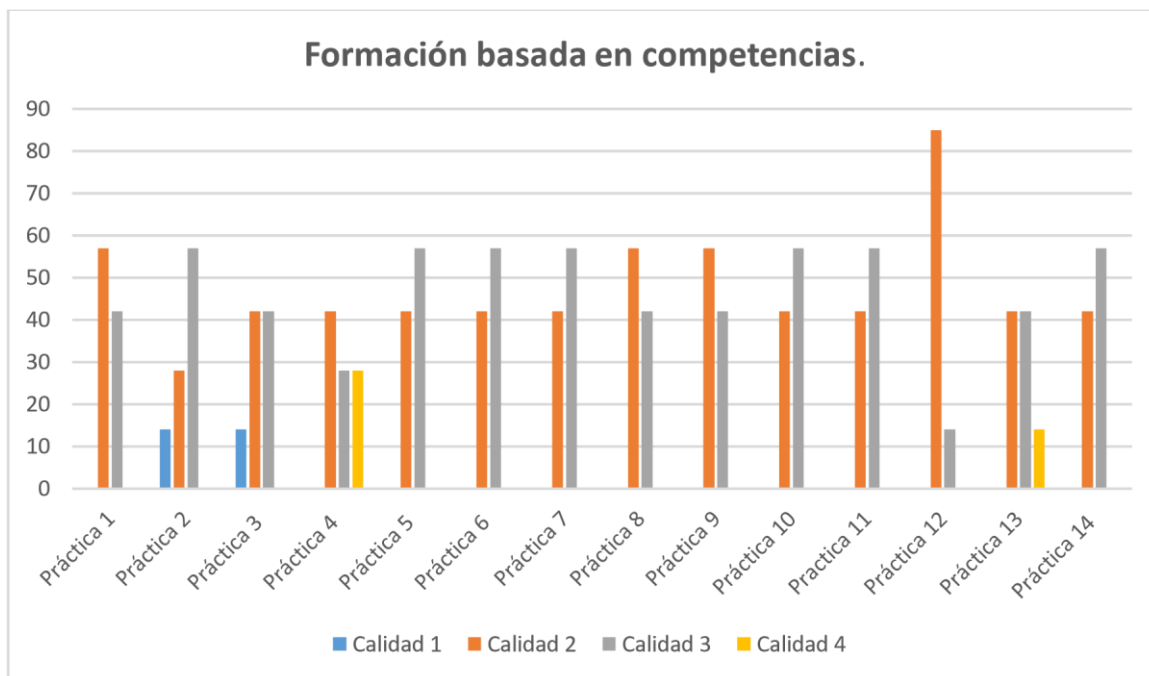
Para efectos de la realización del gráfico las prácticas a evaluar han sido enumeradas según su aparición en la encuesta y los resultados están en razón de los porcentajes arrojados por el mismo formulario de google, siendo el color azul el nivel de calidad 1, es decir el más bajo y el color amarillo el nivel de calidad 4, el más alto o esperado, los colores naranja y gris corresponden a niveles de calidad 2 y 3 respectivamente, lo cual puede observarse en la siguiente nomenclatura:

Nivel de calidad de la práctica			
1	2	3	4

Gráfico n° 1.

Área: Formación basada en competencias.

Ítems 1 al 14.



Interpretación de la información arrojada por el gráfico n°1:

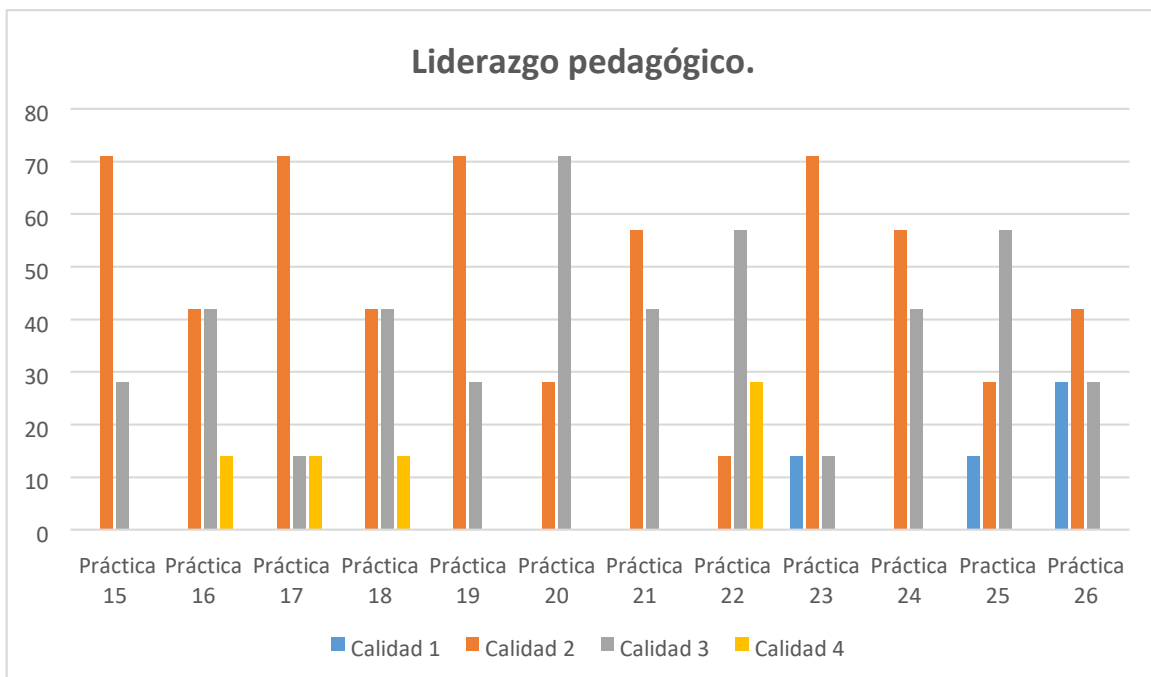
Al observar los resultados ordenados de forma gráfica es posible interpretar que ninguna de las prácticas de esta área se encuentra en un nivel óptimo de calidad, según los profesionales encuestados. Un 14% de los encuestados considera que el equipo directivo si fomenta la utilización de diferentes formas de evaluación formativa, sin embargo, este resultado sigue siendo bajo en concordancia con las demás respuestas obtenidas. Así mismo, para un 14% las prácticas n° 2 y 3° (que corresponden a que el equipo directivo fomenta la utilización práctica de los contenidos y que además genera instancias de dialogo en torno a las características de los estudiantes) se encuentran en un nivel de calidad bajo, lo que coincide con las respuestas entregadas por el resto de la muestra que sitúan estas prácticas dentro de la media. Quizás y a interpretación de esta autora, la práctica que más llama la atención en este gráfico es la practica n° 12 que para la mayoría de los encuestados se encuentra en un nivel de calidad 2 es decir por debajo de lo

esperado, esta práctica tiene que ver con las instancias que existen en el establecimiento a modo de prácticas institucionalizadas que permiten a los estudiantes realizar una conexión entre las habilidades o conocimientos adquiridos en otras instancias o asignaturas, es decir se evidencia una baja vinculación de los contenidos, lo cual y sustentándonos en la bibliografía revisada contribuye a la desconexión de los aprendizajes y a la memorización de estos con una finalidad evaluativa pero no formativa ni práctica.

Gráfico n° 2.

Área: Liderazgo pedagógico.

Ítems 15 al 26.



Interpretación de la información arrojada por el gráfico n°2:

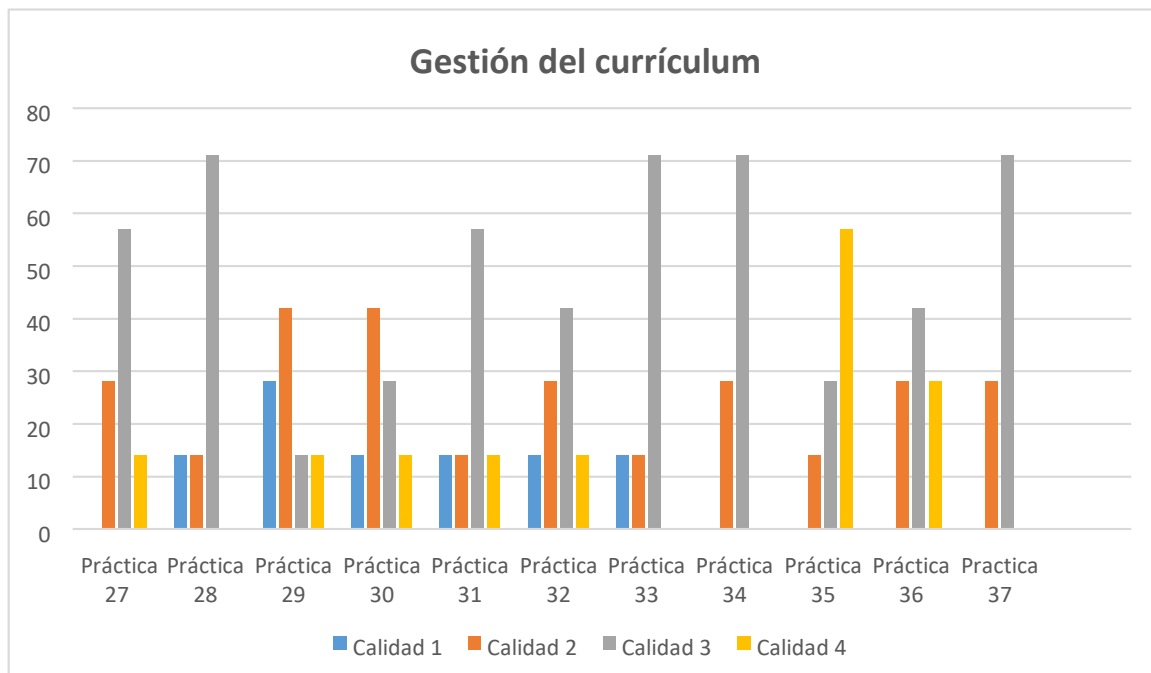
Según el gráfico las prácticas n° 15, 17, 19, 23 y 24 coinciden en que un alto número de los encuestados considera que estas prácticas no se encuentran o no se observan de manera óptima dentro del establecimiento, lo cual puede generar dificultades desde la manera en que el equipo directivo ejecuta algunas actividades

fundamentales para el desarrollo de la práctica docente y aprendizaje integral por parte de los estudiantes, ya que estas preguntas dan cuenta de prácticas que se relacionan con: La manera en que el equipo encargado de ejercer el liderazgo ejecuta actividades pertinentes y el tiempo u organización con que estas se desarrollan, además las prácticas 23 y 24 se relacionan a las posibilidades de formación continua que poseen los profesionales del establecimiento, y la posibilidad de acceder a estas desde sus necesidades.

Gráfico n° 3.

Área: Gestión del currículum.

Ítems 27 al 37.



Interpretación de la información arrojada por el gráfico n°3:

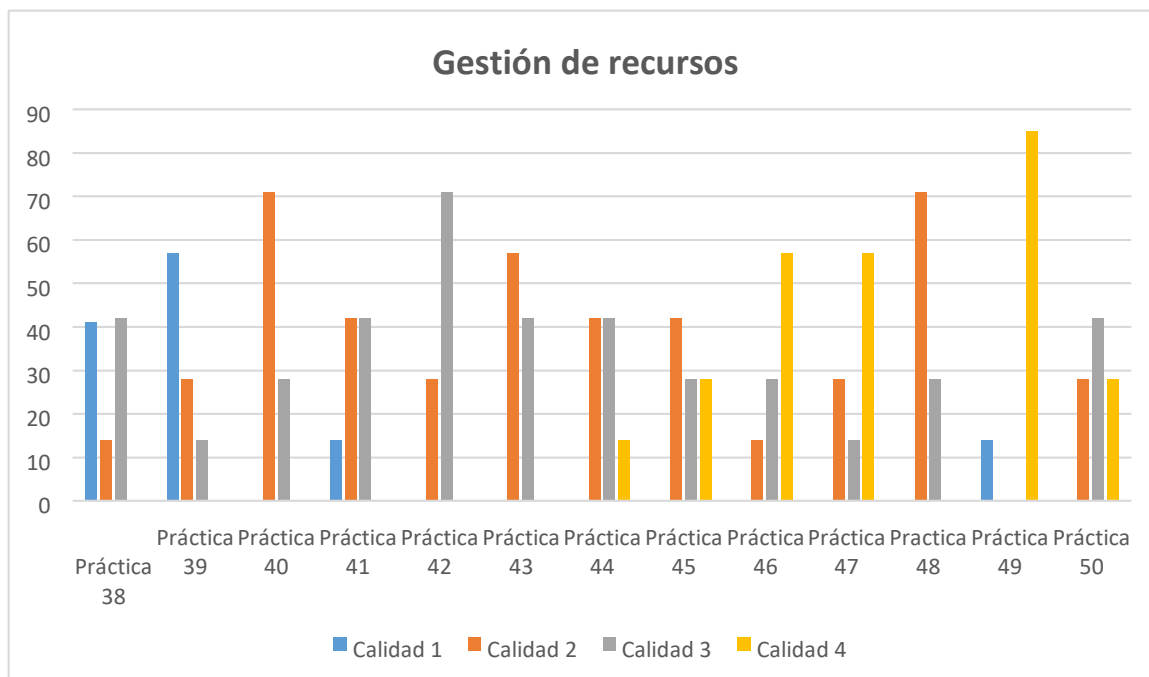
Al observar el gráfico es posible concluir que la mayoría de las prácticas cuentan con un nivel de calidad medio, que se encuentra entre los niveles 3 y 4, con mayor tendencia en la calidad 3 que se encuentra representada por el color gris, sin

embargo también es posible observar que un porcentaje de encuestados considera que el equipo directivo si participa de las instancias de trabajo colaborativo (práctica 29) sin embargo es un porcentaje también menor por lo que la práctica en si no se considera dentro de un nivel óptimo. Las prácticas de esta área dan cuenta de estrategias y actividades que se están desarrollando de forma sistemática dentro del establecimiento, las que principalmente se encuentran delimitadas en las funciones que poseen los docentes de trabajar directamente con los estudiantes y las practicas que ellos ponen en marcha dentro de su quehacer pedagógico habitual.

Gráfico n° 4.

Área: Gestión de recursos.

Ítems 38 al 50.



Interpretación de la información arrojada por el gráfico n°4:

El gráfico n° 4 que hace referencia a la gestión que se realiza por parte del equipo directivo del establecimiento en consideración de sus necesidades, refleja de

manera contundente prácticas y situaciones que se evidencian en la cotidianidad de la escuela. Por un lado, tenemos la práctica n° 38 que hace referencia a las acciones tomadas para bajar la tasa de ausentismo, lo cual desde la pandemia ocurrida el año 2020 constituye una debilidad dentro del establecimiento, ya que existen cursos con un alto porcentaje de inasistencias lo que conlleva a vacíos pedagógicos y una baja posibilidad de sociabilización por parte de los estudiantes. Otra práctica que no alcanza un nivel medio de calidad es la n° 39 que hace referencia a la oferta que entrega el establecimiento a sus docentes, otorgando condiciones atractivas de trabajo, con el fin de retener a los mejores profesionales, este aspecto es considerado por la media en un nivel bajo lo cual a su vez coincide con los resultados obtenidos en el ítem n° 40 que habla de las prácticas de retroalimentación que puede tener el establecimiento, esto da cuenta de una situación propia de un establecimiento que no cuenta o no implementa de mejor manera los recursos para invertir en esta área que afecta de manera directa en como son abordados los aprendizajes dentro del aula, ya que en la medida que estos aspectos puedan ser abordados van a mejorar la calidad del entorno a nivel emocional en el cual se desenvuelven los docentes. En línea con lo anterior, otra práctica que no se observa dentro de la media sino más bien en un nivel bajo es el número 43 que da cuenta de los espacios concretos que posee el establecimiento para un adecuado y saludable entorno laboral de sus funcionarios, esto se relaciona con que si bien el colegio posee un gran espacio y amplias áreas verdes, el aumento sustancial de la matrícula y por ende la contratación de nuevos profesionales, este crecimiento no ha ido de la mano con la construcción de espacios más amplios y cómodos para que los profesionales puedan ejercer sus labores.

Propuestas de mejora.

Para elaborar la siguiente propuesta de mejora se consideran como aspectos descendidos aquellas prácticas que alcanzan desde un 50% en los niveles de calidad 1 y 2, por parte de los encuestados, es decir prácticas que se encuentran bajo lo esperado ya que sus niveles de calidad dan cuenta de actividades que no poseen un objetivo claro, que no son conocidas por la comunidad y que poseen un bajo nivel de adherencia, por lo que no es posible observar un sentido compartido por la muestra extraída de los profesionales del Programa.

Área: Formación basada en competencias.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Gestionar instancias de formación en metodologías relacionadas a la dimensión saber conocer. (Aprendizaje por medio del juego por ejemplo)	Entrevistar a los y las docentes con el fin de conocer sus requerimientos en esta área. Definir instituciones dedicadas a entregar esta información. Gestionar capacitaciones y su implementación.	Equipo directivo. Docentes de todas las asignaturas.
Socializar y sensibilizar sobre el programa 9 cloud world existente en el establecimiento.	Realizar una sensibilización a toda la comunidad: Apoderados, estudiantes y funcionarios sobre la existencia y puesta en marcha de este programa. Mostrar material disponible para la comunidad. Promover la retroalimentación recíproca por medio de los canales de comunicación del establecimiento. Realizar una encuesta a estudiantes, apoderados y docentes sobre la	Equipo directivo. Departamento de convivencia escolar.

	implementación del programa en el año 2022-2023.	
Los estudiantes reciben educación en el ámbito socio emocional y afectivo.	Aplicación de actividades programa cloud 9 world. Activación y coordinación con redes externas CESFAM Santo Domingo y Programa de Inclusión de la municipalidad.	Equipo directivo. Departamento de convivencia escolar. Equipo PIE. Docentes.
Desarrollar metodologías y prácticas institucionales que contribuyan a la articulación de contenidos y conocimientos por parte de los estudiantes.	Retomar contenidos de capacitación ABP desarrollada el año 2021, en una jornada establecida para el cuerpo docente, gestionar los recursos necesarios para llevar a cabo los proyectos promulgados a finales del año mencionado. Propender tiempos de coordinación semanal para la implementación de proyectos. Modificar el horario de trabajo colaborativo existente en el establecimiento.	Equipo directivo. Equipo PIE. Docentes.

	Realizar una encuesta a los y las docentes sobre sus apreciaciones e ideas en este ámbito.	
--	--	--

Área: Liderazgo pedagógico.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Gestionar de manera oportuna los tiempos necesarios para poner en práctica las distintas iniciativas y actividades dentro del establecimiento.	Desarrollar un calendario anual de actividades. Realizar una planificación mensual de actividades que sea entregada en los distintos medios de comunicación con la comunidad. Monitorear actividades y posibles modificaciones.	Equipo directivo.
Desarrollar métodos de comunicación eficaces.	Contar con plataformas digitales de entrega de información y establecer 2 responsables del área comunicacional. Informar a funcionarios, familia y estudiante sobre actividades utilizando la planificación mensual.	Equipo directivo.

Observar y retroalimentar el desempeño docente dentro del aula.	Establecer un calendario de acompañamientos en el aula. Socializar una pauta de acompañamiento. Retroalimentar los acompañamientos dentro de un plazo no superior a una semana. Realizar acompañamientos de manera sistemática durante el año.	Equipo directivo.
Evaluar las prácticas realizadas dentro del establecimiento.	Realizar jornadas presenciales al término de cada trimestre para evaluar las prácticas e iniciativas implementadas.	Equipo directivo. Funcionarios.
	Realizar encuestas a la comunidad educativa de forma trimestral.	
Establecer metodologías para que funcionarios, docentes y profesionales de apoyo informen de necesidades de actualización o formación en diferentes áreas afines a su quehacer.	Realizar encuestas trimestrales a docentes y funcionarios con el fin de dar a conocer sus necesidades e intereses en materia de capacitaciones. Dar a conocer los resultados de las encuestas. Delimitar necesidades pertinentes según realidad del establecimiento y elegir capacitaciones al término de cada trimestre.	Equipo directivo. Funcionarios.

Área: Gestión del currículum.

Dentro de esta área no existieron prácticas cuyos resultados fuesen superiores al 50% en relación a un descenso o necesidades de mejora significativos, sin embargo, se propone un objetivo para mantener y mejorar los niveles obtenidos. Esto, debido a que si bien existen prácticas que los y las docentes desarrollan puede que el nivel de sistematización o reconocimiento de estas sea un factor de riesgo en que estas prácticas logren alcanzar un mayor nivel de calidad.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Gestionar la implementación, sistematizada y oportuna del trabajo colaborativo, entendiéndolo como una oportunidad de crecimiento y perfeccionamiento entre pares.	Modificar las horas que se utilizan para realizar el trabajo colaborativo. Monitorear asistencia al trabajo colaborativo. Realizar observaciones y acompañamientos en trabajos colaborativos. Establecer jornadas de reflexión docente. Socializar y visibilizar las prácticas que docentes y funcionarios de diferentes ciclos realizan como prácticas de existo. Visualizar necesidades de apoyo emergentes en los diferentes cursos, para anteponerse a situaciones de riesgo. Recopilar ideas y necesidades presentes en la comunidad.	Equipo directivo. Docentes. Equipo PIE. Funcionarios.

Área: Gestión de recursos.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Desarrollar mecanismos de acompañamiento, retroalimentación y evaluación de los funcionarios del establecimiento.	Socializar perfiles de cada cargo. Realizar una pauta de acompañamiento afín al perfil de cada cargo. Realizar acompañamientos y retroalimentar de forma oportuna. Establecer mecanismos de amonestación claros y escritos en caso de faltas a los diferentes reglamentos o perfil de cargo. Establecer y socializar parámetros de desvinculación. Acordar plazos para realizar retroalimentaciones. Proponer y acordar en conjunto con la comunidad mecanismos de reconocimiento a profesionales que destacan por su labor.	Equipo directivo. Docentes encargados de departamentos.

<p>Establecer dependencias acordes a las necesidades de los funcionarios.</p>	<p>Realizar una encuesta a los funcionarios, para conocer su apreciación sobre los espacios y necesidades de modificación o adquisición de nuevo material.</p> <p>Establecer un período del año para que docentes y profesionales puedan solicitar material idóneo a sus actividades.</p> <p>Gestionar la implementación de escritorios, sillas y le material necesario para acondicionar los espacios de trabajo.</p> <p>Establecer jornadas de autocuidado para los funcionarios.</p> <p>Gestionar espacios de esparcimiento comunes para los funcionarios que cuenten con lo necesario para apoyar en su desempeño laboral (comedores, baños, etc)</p>	<p>Equipo directivo. Coordinadores de cada estamento.</p>
---	---	---

Conclusión.

En virtud del trabajo realizado y de las etapas contempladas dentro de su elaboración se puede concluir que la constante revisión de la bibliografía disponible, acompañado de evaluaciones y un análisis sistemático de la información obtenida por los miembros de la comunidad educativa, contribuyen de manera amplia en las mejoras que se puede realizar desde las iniciativas que ejerce el equipo encargado del liderazgo educativo, en beneficio de los aprendizajes y desempeño de los y las estudiantes. Los resultados obtenidos evidencian prácticas de éxito y oportunidades de mejora que coinciden con las características del establecimiento, lo que da cuenta de una medición eficaz cuyos frutos pueden y serán sin duda alguna un aporte evidente para la progresión y cumplimiento de metas propuestas a mediano y corto plazo. El aprendizaje basado en competencias se configura como la respuesta idónea a las necesidades de la sociedad actual, en donde no podemos tan solo pensar en la alumna o el alumno, como un receptor de conceptos y fórmulas desconectadas de la realidad, sino más bien considerar en todo momento el contexto actual en el que se desenvuelve y las posibilidades que tienen nuestros y nuestras estudiantes de ser un aporte en la sociedad futura, considerando sus necesidades, intereses y habilidades como oportunidades con las que cuenta el actual sistema educativo.

Bibliografía

Bizarro, O. Sucari, W. Quispe. (2019) *A. Evaluación formativa en el marco del enfoque por competencias*. Revista innova educación. Perú

Leithwood, K.; Day, C.; Sammons, P.; Harris, A. y Hopkins, D. (2006). *Successful School Leadership. What it Is and How it Influences Pupil Learning*. Nottingham: National College for School Leadership / University of Nottingham.

Martinez, H. (2013) *El enfoque por competencias desde la perspectiva del desarrollo humano. Aspectos básicos y diseño curricular*.

Mineduc (2015) *Marco para la buena dirección y el liderazgo escolar*. Centro de perfeccionamiento, experimentación e investigaciones pedagógicas CEPEIP.

Linkografía

Superintendencia de la educación. *¿Qué es el Programa de Integración escolar PIE?* Recuperado de:
<https://www.supereduc.cl/contenidos-de-interes/que-es-el-programa-deintegracion-escolar-pie/>

Centro de perfeccionamiento, experimentación e investigaciones pedagógicas. CEPEIP. *Marco para la buena enseñanza*. Recuperado de:
<https://www.cpeip.cl/wp-content/uploads/2019/05/Marco-buena-ensenanza.pdf>
CEPEIP MARCO PARA LA B ENSEÑANZA

Morales, C. Varela, R. (2015) *El debate en torno al concepto de competencias Investigación en Educación Médica*, vol. 4, núm. 13, pp. 36-41 Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/3497/349736307007.pdf>

Ministerio de educación, MINEDUC (2016) *Orientaciones Jornada de Planificación Establecimientos Educativos*.

Recuperado de:

<https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2016/01/Orientaciones-J-deplanificaci%C3%B3n-1-y-2-Marzo-EE..pdf>

Agencia de la calidad de educación. Taller calidad gestión escolar. Gestión de recursos para favorecer los aprendizajes. Sostenedor y equipos directivos. Recuperado de:

http://archivos.agenciaeducacion.cl/talleres/Taller_Gestion_de_recursos.pdf

Aguilar, C. Sánchez, G. (2018) *Construcción y validación de un instrumento para valorar desempeños pedagógicos de estudiantes en formación inicial*. Revista Educación, vol. 42, núm. 1. Universidad de Costa Rica, Costa Rica. Recuperado de:

<https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v42n1/2215-2644-edu-42-01-00054.pdf>

Anexos

Link de acceso al formulario de google.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfVaFz-FWidA2AkWYwCw1bZslYrhE0Hsy06oS5jbHzyitXpqw/viewform?usp=sf_link

**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 del Colegio Ajjal de la comuna, de Retiro Región del Maule

Objetivo del trabajo

Promover la generación de propuestas de mejora a partir de la implementación de un diagnóstico a nivel meso curricular, 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 comprende 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	<i>Es un diagnóstico completo que abarca diversas áreas de gestión en los establecimientos Educativos y es un excelente insumo para elaborar estrategias de mejora en los diferentes ámbitos.</i>
Motivos por los que se considera no adecuado	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

Identificación del experto

Nombre y apellidos	María del C. Norambuena Ortega.
Cargo (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Directora Colegio Ajial. - Profesora de Estado en Educ. Gral. Básica. - Magister en Didáctica de la Matemática.
E-mail	marionorambuenaortega@gmail.com.
Fecha de la validación (día, mes y año):	15 mayo 2023.
Firma	María Norambuena

