



**Trabajo final para obtener el Grado de Magíster en Educación Mención
Currículum y Evaluación Basado en Competencias.**

Diagnóstico y Propuesta de Mejora de las Áreas Formación Basada en Competencias, Liderazgo Pedagógico, Gestión Curricular y Gestión de Recursos de la Escuela de Lenguaje Elisa Gómez, de la comuna de San Bernardo, Región Metropolitana.

Candidato a Magíster: Juana Andrea Rivas Escobar

Tutor disciplinar: Rocio Riffo

Santiago, Mayo 2024

2. ÍNDICE



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 de diagnóstico	14
8. Instrumento de Diagnostico.....	15
9. Análisis de Resultados	21
10. Propuesta de Mejora.....	28
11. Conclusión.....	37
12. Bibliografía.....	38
13. Anexos.....	39

3 RESUMEN

El presente estudio se enfoca en proponer mejoras significativas en tres áreas clave de una institución educativa: Liderazgo Pedagógico; Gestión Curricular y Gestión de Recursos. La investigación se fundamenta en la premisa de que un liderazgo pedagógico sólido, una gestión curricular eficaz y una gestión de recursos adecuada, son elementos fundamentales para promover la calidad educativa y el éxito de sus estudiantes.

Para abordar esta premisa, se llevó a cabo un análisis exhaustivo de la literatura existente sobre cada una de las áreas de interés. Identificando las mejores prácticas y estrategias recomendadas por expertos del campo educativo, así como los desafíos comunes enfrentados por instituciones educativas en relación con el liderazgo, el currículum y la gestión de recursos.

Con base en éste análisis, se desarrolló una propuesta de mejora que abarca diversas estrategias y acciones específicas para fortalecer el liderazgo pedagógico, mejorar la gestión curricular y optimizar la gestión de recursos en la institución educativa. Éstas se diseñaron teniendo en cuenta las necesidades y contextos particulares de la institución, así como los recursos disponibles para su implementación.

Ella incluye medidas para promover un liderazgo pedagógico distribuido y colaborativo, fomentando la alineación curricular con estándares educativos y necesidades de los estudiantes, mejorando la asignación y uso eficiente de recursos humanos, financieros y tecnológicos. Se enfatiza la importancia de la participación activa del personal docente y directivo en la implementación de estas mejoras, así como la necesidad de establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el impacto de las acciones propuestas.

En conclusión, la propuesta de mejora en liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos representa un enfoque integral y estratégico para promover la calidad educativa y el éxito estudiantil en la institución. Se espera contribuir a un

entorno educativo más inclusivo, colaborativo y centrado en el aprendizaje, donde todos tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial académico y personal.



4 INTRODUCCIÓN

En el contexto actual de la educación, la calidad del proceso educativo es un factor determinante para el desarrollo integral de los estudiantes y el éxito de las instituciones educativas. En este sentido, la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos se perfilan como áreas fundamentales que impactan directamente en la calidad educativa y el logro de los objetivos institucionales.

El propósito del presente trabajo es realizar un diagnóstico exhaustivo de estas áreas en la Escuela de Lenguaje Elisa Gómez, la cual atiende menores desde los 3 a los 5 años de edad, ubicada en la comuna de San Bernardo. A su vez, proponer estrategias efectivas para su mejora. Se busca identificar las fortalezas y debilidades en cada una de estas áreas con el fin de diseñar intervenciones precisas que contribuyan a fortalecer el funcionamiento general de la institución y promover una educación de calidad.

El tema central de esta investigación se centra en el análisis y mejora de las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos en una institución educativa.

La importancia de abordar este tema radica en el impacto significativo que estas áreas tienen en la calidad educativa y el desarrollo de los estudiantes. La formación basada en competencias permite preparar a los estudiantes para enfrentar los desafíos del mundo laboral y social actual, mientras que un liderazgo pedagógico efectivo promueve una cultura escolar de colaboración y excelencia académica. Por otro lado, una gestión curricular adecuada garantiza la pertinencia y relevancia de los contenidos educativos, mientras que una gestión de recursos eficiente optimiza el uso de los recursos disponibles para el beneficio de toda la comunidad educativa.

La estructura general del trabajo comprenderá una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre cada una de estas áreas, seguida de un análisis detallado de la situación actual en la institución educativa objeto de estudio. Posteriormente,

se presentarán las propuestas de mejora específicas para cada área, basadas en los hallazgos del diagnóstico realizado.

En conclusión, este trabajo tiene como objetivo contribuir al fortalecimiento de la calidad educativa en la institución, proporcionando recomendaciones prácticas y orientadas a la acción para mejorar las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos.



5 MARCO TEÓRICO



La formación basada en competencias se ha convertido en un enfoque fundamental en la educación contemporánea debido a su capacidad para preparar a los estudiantes para los desafíos del siglo XXI. Según García-Peñalvo y Conde-González (2014), las competencias se definen como la combinación de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten a una persona desempeñarse de manera efectiva en contextos específicos. La teoría de las competencias se aplica en la elaboración de currículos centrados en el desarrollo de habilidades prácticas y aplicables en el mundo real (Perrenoud, 2000). Esta perspectiva permite una educación más orientada hacia la resolución de problemas y el desarrollo de habilidades transferibles.

La Formación Basada en Competencias es una propuesta de enseñanza y aprendizaje, cuyo centro se encuentra en el desarrollo de habilidades y conocimientos prácticos, aplicables a situaciones cotidianas. A diferencia de la educación basada en la memorización de contenidos y conceptos teóricos, la Formación Basada en Competencias, se enfoca en aprendizajes cuya didáctica es rica en experiencias prácticas y relevantes para la vida real.

En Chile, ya se encuentra inserto éste nuevo desafío. Es así, que en el Marco para la Buena Enseñanza Estándares de la Profesión Docente se introduce un nuevo uso y entendimiento del concepto *comprender*, tal como: ... “la capacidad de usar el conocimiento de manera flexible, para pensar y actuar en distintas situaciones y contextos que demandan procesos cognitivos de alto nivel, tales como analizar, comparar, explicar, producir evidencias, buscar y generar ejemplos, generalizar y predecir.” (Marco para la buena enseñanza, 2021)

Por tanto, no basta con saber, también se necesita saber hacer, saber ser o estar. Quesada (2005), afirma que: los conceptos se adquieren cuando se reestructura el pensamiento para aplicarlo a condiciones específicas contextuales. Lo que lleva a la conformación de ideas que entran en concordancia con las funciones de la vida escolar, dando lugar a representaciones mentales.

Expuesto lo anterior, resalta la importancia de la gestión y dirección de los procesos de enseñanza y aprendizaje entendida como: Liderazgo Pedagógico, la cual debe estar en sintonía con cada miembro del equipo educacional, tanto de manera horizontal como transversal, de forma ascendente y descendente, todos con vista al mismo horizonte:

Anderson 2010 argumenta: al respecto, resulta clave que el hacer desde la gestión muestre una dirección, un norte, como plantea Anderson (2010). Establecer y mostrar direcciones se refiere a una serie de prácticas en las cuales el equipo directivo se orienta a desarrollar un compromiso y una “comprensión compartida” sobre la organización, sus actividades y metas. Para que las personas que allí trabajan realicen su tarea en función de un determinado contexto de sentido. Establecer direcciones abarca practicas específicas de liderazgo como:

- 1) Identificar y articular una visión;
- 2) Fomentar la aceptación grupal de objetivos y metas para poder ir acercándose a la realización de la visión; y
- 3) Crear altas expectativas (Anderson, 2010).

El liderazgo pedagógico juega un papel crucial en el éxito de las instituciones educativas. Leithwood, Harris y Hopkins (2008) proponen un modelo de liderazgo distribuido, donde el liderazgo efectivo se comparte entre los diferentes actores de la comunidad educativa. Este enfoque promueve una cultura escolar de colaboración y aprendizaje compartido, donde todos los miembros de la comunidad educativa contribuyen al logro de los objetivos institucionales. Además, Day, Harris y Hadfield (2010) destacan la importancia del liderazgo distribuido en la mejora del aprendizaje estudiantil y el desarrollo profesional del personal docente.

El liderazgo pedagógico debe ser parte de la identidad de la organización, haciéndose participe activo del cumplimiento del fin institucional.

“La escuela es una organización cuyo objetivo es que todos los estudiantes, sean niños, jóvenes o adultos, aprendan saberes socialmente significativos. Podemos afirmar que una escuela “gana el partido” cuando todos sus alumnos aprenden.” (Abregú, V. Paparella, C. y Gvirtz, S. 2014)

Entonces Liderar pedagógicamente es efectivo si lo hacemos haciéndonos parte activa de la institución e identificándonos con ella, estableciendo metas y objetivos comunes, aportando y apoyando a cada miembro de la misma, en favor de las expectativas esperadas traducidas en metas. A su vez, gestionar los recursos materiales, la labor del equipo que la integra, los saberes y planes que se persigue, como institución.

El artículo "Factores Que Dificultan La Gestión Pedagógica Curricular De Los Jefes De Unidades Técnico Pedagógicas" de Beltrán Véliz (2014) aborda los desafíos específicos que enfrentan los líderes educativos en la gestión del currículo en instituciones educativas. A través de un estudio empírico, el autor identifica y analiza los obstáculos que enfrentan los jefes de unidades técnico pedagógicas en su labor de gestión curricular. Estos obstáculos pueden incluir problemas de comunicación, falta de recursos, resistencia al cambio, entre otros. El artículo ofrece una visión detallada de los desafíos prácticos y teóricos que enfrentan los líderes educativos en la implementación efectiva del currículo en el contexto escolar.

Toda decisión y acción se debe coordinar entre los miembros de la comunidad educativa, estableciendo un trabajo colaborativo en equipo, lo que requiere trabajar en conjunto y equilibrar los esfuerzos de cada uno.

“...para que todos los integrantes de una organización trabajen en pos del objetivo que los convoca es fundamental que la visión institucional y las tareas sean claras para todos.” (Abregú, V. Paparella, C. y Gvirtz, S. 2014)

El documento "El liderazgo sostenible: siete principios para el liderazgo en centros educativos innovadores" de Hargreaves (2013) explora los principios fundamentales del liderazgo sostenible en contextos educativos innovadores. El autor presenta siete principios clave que son esenciales para el desarrollo de un liderazgo efectivo

y sostenible en las escuelas. Estos principios abarcan aspectos como la colaboración, la distribución del liderazgo, el compromiso con la mejora continua, la equidad y la inclusión, entre otros. A través de ejemplos prácticos y reflexiones teóricas, el documento ofrece una guía para los líderes educativos interesados en promover un cambio positivo y duradero en sus comunidades escolares.

La gestión curricular se refiere al proceso de diseño, implementación y evaluación del currículo en una institución educativa. En su trabajo, Fullan y Pomfret (1977) argumentan que la gestión curricular efectiva implica la alineación de los objetivos educativos con las prácticas de enseñanza y evaluación. Además, Hargreaves y Fullan (2012) abogan por un enfoque de gestión curricular centrado en la mejora continua, donde se promuevan la innovación y el aprendizaje organizacional.

Otro punto a enriquecer, habla de nuestra metodología, ésta se encontrará siempre en busca del aprendizaje significativo, construido sobre cimientos de lo real, contextualizado y pertinente, cuyo sentido sea tangible por los estudiantes. Para ello, destacamos la importancia de la gestión de currículo: adecuando su diseño a través de la selección de contenido apropiado, aplicando estrategias de instrucción prácticas, como a su vez, la aplicación de un proceso adecuado de evaluación de los aprendizajes, garantizando un plan de estudios de forma satisfactoria, tanto para los estudiantes, como la comunidad en la cual se encuentra inserto.

El nuevo MBE 2021 especifica un conjunto de conocimientos, habilidades y disposiciones sobre la enseñanza y el aprendizaje:

En definitiva, la preparación de la enseñanza es un proceso desafiante cognitivamente ya que implica analizar, comparar, explicar, producir evidencias, buscar y generar ejemplos, y generalizar, con el propósito de anticipar y formular hipótesis respecto de cómo se despliega un conocimiento disciplinar o transversal para hacerlo accesible a todos/ as los/as estudiantes.

Diseñar experiencias de aprendizaje que comprometan a los/as estudiantes e interpretar lo que dicen y hacen en respuesta a esas actividades, requiere comprender cómo aprenden y se desarrollan. Una enseñanza que involucra a

cada estudiante como protagonista del proceso de aprender requiere que los/as docentes comprendan las diferencias individuales y culturales que influyen en cómo cada uno enfoca su participación en las aulas escolares.” (Marco para la buena enseñanza, 2021)

En la práctica o ejecución de nuestro plan es importante la asignación y utilización eficaz de los recursos educativos, como el material didáctico, las instalaciones y el personal. Garantizando que el establecimiento tiene acceso a recursos suficientes para proporcionar una educación de alta calidad, y gestionar esos recursos de manera que se maximice su impacto, puesto que un currículo basado en competencias posee un costo superior al tradicional, requiriendo infraestructura de apoyo en la implementación de diseños y paradigmas actualizados, considerando la posibilidad concreta en el aumento de carga académica para el profesorado, favoreciendo el Plan Anual Académico, potenciando la planificación y el aumento de insumos en recursos en la acción.

La gestión de recursos en el contexto educativo abarca la asignación y utilización eficiente de recursos humanos, financieros y materiales para apoyar el proceso de enseñanza y aprendizaje. Según Blankenship, Hamilton y Martin (2016), la gestión de recursos efectiva implica la planificación estratégica y el uso transparente de los recursos disponibles. Además, Kozma (2005) destaca el papel de la tecnología educativa en la gestión de recursos, señalando su potencial para mejorar el acceso a la información y facilitar la enseñanza y el aprendizaje en el aula.

6 MARCO CONTEXTUAL

El marco contextual proporciona una visión específica del entorno en el que se desarrolla el estudio. En este caso, se abordará el contexto educativo de la institución seleccionada, incluyendo información relevante sobre su ubicación geográfica, características socioeconómicas, demografía estudiantil y política educativa local. Este análisis contextual ayudará a contextualizar los hallazgos del estudio y proporcionará información importante para la implementación de las propuestas de mejora.

MARCO CONTEXTUAL ESCUELA DE LENGUAJE ELISA GÓMEZ

La Escuela de Lenguaje Elisa Gómez se encuentra ubicada en la comuna de San Bernardo, en la ciudad de Santiago, Chile. Fundada en 2011, esta institución educativa ha desempeñado un papel crucial en la comunidad local, ofreciendo servicios educativos especializados en el área del lenguaje a niños y niñas con necesidades educativas especiales.

Reseña Histórica: La Escuela de Lenguaje Elisa Gómez fue fundada con el propósito de brindar una educación de calidad y especializada a niños y niñas con trastornos del lenguaje en la comuna de San Bernardo, cuyas edades fluctúan entre los 3 y 5 años de edad. A lo largo de los años, ha establecido una reputación sólida en el ámbito educativo, destacándose por su compromiso con su misión: que sus estudiantes superen su trastorno de lenguaje a través de un desarrollo integral.

Logros y Dificultades: Entre los logros de la Escuela de Lenguaje Elisa Gómez se encuentra su capacidad para adaptarse a las necesidades cambiantes de sus estudiantes y brindarles un ambiente de aprendizaje seguro y estimulante.

Además, ha establecido vínculos sólidos con la comunidad a la cual atiende y ha colaborado con diversas organizaciones y entidades para fortalecer su labor educativa.

Sin embargo, la escuela también ha enfrentado desafíos significativos, como la falta de recursos humanos y financieros para atender las necesidades específicas

de sus estudiantes, así como la necesidad de mejorar la gestión curricular y el liderazgo pedagógico para garantizar la calidad de la educación impartida.

Aspectos Geográficos, Socioeconómicos y Culturales: San Bernardo es una comuna ubicada en la zona sur de la Región Metropolitana de Santiago, caracterizada por una diversidad socioeconómica considerable. Si bien cuenta con áreas residenciales de clase media y alta, también enfrenta desafíos relacionados con la pobreza y la vulnerabilidad social en algunos sectores, específicamente de los sectores desde dónde provienen nuestros alumnos.

La comunidad escolar de la Escuela de Lenguaje Elisa Gómez refleja esta diversidad, con estudiantes provenientes de diversos contextos socioeconómicos y culturales. La institución se esfuerza por proporcionar un ambiente inclusivo y respetuoso, donde cada estudiante sea valorado y apoyado en su proceso educativo.

En resumen, la Escuela de Lenguaje Elisa Gómez enfrenta tanto desafíos como oportunidades en su misión de proporcionar una educación de calidad a niños y niñas con trastornos del lenguaje. El presente estudio se desarrollará en este contexto, con el objetivo de identificar áreas de mejora y proponer intervenciones efectivas que contribuyan al fortalecimiento de la institución en términos de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos.

7 ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DIAGNOSTICO

CARACTERÍSTICAS DEL INSTRUMENTO

El instrumento de diagnóstico fue diseñado como un cuestionario estructurado que aborda específicamente: áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos. Se elaboró a través de la revisión exhaustiva de la literatura pertinente y ejemplos entregados por la institución donde se cursó el magister: Universidad Miguel de Cervantes. El diseño del instrumento se llevó a cabo por Juana Andrea Rivas Escobar, candidata a Magister Universidad Miguel de Cervantes.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

El instrumento fue validado mediante un proceso de revisión por Dirección del Establecimiento en cual se aplicó, evaluando su relevancia, claridad y coherencia de las preguntas formuladas en el cuestionario. Se utilizó una ficha de validación que incluía criterios específicos para evaluar la calidad del instrumento, como la claridad de las preguntas, la pertinencia de los ítems y la adecuación al contexto del estudio. (Documento de validación del instrumento en Anexo 1).

APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

El instrumento fue aplicado a una muestra representativa de tres docentes, dos asistentes de educación y su directora en la Escuela de Lenguaje Elisa Gómez. La aplicación se llevó a cabo de manera presencial, donde las participantes completaron el cuestionario de manera individual y voluntaria. Se proporcionó una breve explicación sobre el propósito del estudio y se garantizó la confidencialidad de las respuestas.

PRESENTACIÓN DEL INSTRUMENTO

El instrumento de diagnóstico consta de cuatro secciones, cada una enfocada en una de las áreas de interés: formación basada en competencias, liderazgo

pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos. Cada sección contiene preguntas específicas diseñadas para evaluar aspectos clave dentro de cada área, utilizando escalas de valoración que van desde "Totalmente en desacuerdo" hasta "Totalmente de acuerdo" o "Nunca" a "Siempre", según corresponda.

A continuación, se presenta la muestra del instrumento elaborado:

8 INSTRUMENTO DE DIAGNOSTICO

A continuación, encontrarás una serie de afirmaciones relacionadas con las áreas de liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos. Por favor, califica cada afirmación según la frecuencia o nivel en el que se cumple en tu contexto educativo.

I. Formación basada en competencias:

1. ¿Considera usted que el currículo de nuestra institución está diseñado para desarrollar las habilidades y competencias necesarias para el éxito académico y profesional de nuestros estudiantes?

a) Totalmente en desacuerdo

b) En desacuerdo

c) Neutral

d) De acuerdo

e) Totalmente de acuerdo

2. ¿Cree usted que se proporcionan oportunidades suficientes para que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conocimientos adquiridos en situaciones reales?

a) Totalmente en desacuerdo

b) En desacuerdo

- c) Neutral
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

II. Liderazgo Pedagógico:

1. ¿Considera usted que el equipo directivo promueve una cultura de colaboración y aprendizaje compartido en nuestra institución?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Neutral
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

2. ¿Considera usted que se promueve la participación activa del profesorado en la toma de decisiones relacionadas con la enseñanza y el aprendizaje?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Neutral
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

3. ¿Considera usted que el liderazgo directivo incentiva el desarrollo profesional continuo del personal docente?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo

c) Neutral

d) De acuerdo

e) Totalmente de acuerdo

4. ¿Considera usted que se implementan estrategias efectivas de apoyo y supervisión para mejorar la práctica docente?

a) Totalmente en desacuerdo

b) En desacuerdo

c) Neutral

d) De acuerdo

e) Totalmente de acuerdo

III. Gestión Curricular

1. ¿Considera usted que existe una alineación clara entre los objetivos curriculares y las prácticas de enseñanza en el aula?

a) Totalmente en desacuerdo

b) En desacuerdo

c) Neutral

d) De acuerdo

e) Totalmente de acuerdo

2. ¿Considera usted que se promueve la colaboración entre los docentes para el diseño y la revisión del currículo?

a) Totalmente en desacuerdo

b) En desacuerdo

c) Neutral

d) De acuerdo

e) Totalmente de acuerdo

3. ¿Considera usted que se implementan mecanismos de evaluación y seguimiento para medir el impacto de las intervenciones curriculares?

a) Totalmente en desacuerdo

b) En desacuerdo

c) Neutral

d) De acuerdo

e) Totalmente de acuerdo

4. ¿Considera usted que el currículo se adapta de manera efectiva para satisfacer las necesidades específicas de los estudiantes?

a) Totalmente en desacuerdo

b) En desacuerdo

c) Neutral

d) De acuerdo

e) Totalmente de acuerdo

IV Gestión de Recursos

1. ¿Considera usted que se asignan los recursos (humanos, financieros, materiales) de manera equitativa y eficiente?

a) Totalmente en desacuerdo

b) En desacuerdo

c) Neutral

d) De acuerdo

e) Totalmente de acuerdo

2. ¿Considera usted que existe un sistema claro y transparente para la gestión de presupuestos y adquisición de recursos?

a) Totalmente en desacuerdo

b) En desacuerdo

c) Neutral

d) De acuerdo

e) Totalmente de acuerdo

3. ¿Considera usted que se promueve el uso efectivo de la tecnología educativa en el proceso de enseñanza y aprendizaje?

a) Totalmente en desacuerdo

b) En desacuerdo

c) Neutral

d) De acuerdo

e) Totalmente de acuerdo

4. ¿Considera usted que se implementan medidas para garantizar la seguridad y el bienestar de los estudiantes en el entorno escolar?

a) Totalmente en desacuerdo

b) En desacuerdo

c) Neutral

d) De acuerdo

e) Totalmente de acuerdo

Se agradece su colaboración y sinceridad en nuestro estudio.

OBJETIVO DEL INSTRUMENTO

El objetivo de éste instrumento fue obtener información detallada sobre la situación actual de la institución en cada una de las áreas evaluadas, permitiendo identificar áreas de fortaleza y áreas de mejora que servirán de base para la propuesta de intervención.

9 ANÁLISIS DE RESULTADOS

I. FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

En esta sección, se presenta un resumen de los datos obtenidos en el área de formación basada en competencias, acompañado de un análisis e interpretación de los mismos.

Tabla 1: Resumen de respuestas en el área de formación basada en competencias.

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
El currículo desarrolla habilidades y competencias	0	4	1	1	0
Se proporcionan oportunidades para aplicar habilidades	0	3	1	2	0

Análisis e Interpretación de la Tabla 1:

En la primera pregunta podemos observar que la mayoría de las respuestas se encuentran en la categoría "En desacuerdo" o "De acuerdo", lo que sugiere una distribución relativamente equilibrada de opiniones.

Sin embargo, es notable que no haya respuestas en las categorías "Totalmente en desacuerdo" ni "Totalmente de acuerdo", lo que podría indicar que no hubo opiniones extremas sobre esta declaración.

La respuesta neutral podría indicar cierta ambigüedad o falta de certeza en cuanto a si el currículo realmente desarrolla habilidades y competencias.

El segundo punto, al igual que con la primera pregunta, la mayoría de las respuestas están distribuidas entre las categorías "En desacuerdo" y "De acuerdo", pero nuevamente, no hay respuestas en las categorías extremas.

La proporción de respuestas "De acuerdo" es un poco mayor aquí en comparación con la primera pregunta, lo que podría sugerir que las personas están un poco más

inclinadas a creer que se proporcionan oportunidades para aplicar habilidades, aunque todavía hay cierta ambigüedad con una respuesta neutral.

En resumen, los datos sugieren que hay cierta división de opiniones en cuanto a si el currículo desarrolla habilidades y competencias, así como si se proporcionan oportunidades para aplicar esas habilidades. Sería útil explorar más a fondo las razones detrás de estas opiniones y buscar maneras de mejorar la percepción y la efectividad de la formación basada en competencias.

II. LIDERAZGO PEDAGÓGICO

En esta sección, se presenta un resumen de los datos obtenidos en el área de Liderazgo Pedagógico, acompañado de un análisis e interpretación de los mismos.

Tabla 2: Resumen de respuestas en el área de liderazgo pedagógico.

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Promoción de una cultura de colaboración y aprendizaje compartido.	0	2	2	2	0
Participación activa del profesorado en la toma de decisiones relacionadas con la enseñanza y aprendizaje.	0	1	1	4	0
El liderazgo directivo incentiva el desarrollo profesional continuo del personal docente.	0	5	0	1	0
Se implementan estrategias efectivas de apoyo y supervisión para mejorar la práctica docente.	0	1	1	4	0

Análisis e Interpretación de la Tabla 2

El punto uno expresado como cultura de colaboración y aprendizaje compartido, la mayoría de las respuestas se encuentran en las categorías "En desacuerdo", "Neutral" y "De acuerdo", lo que sugiere una distribución variada de opiniones.

La presencia de respuestas en las categorías "Neutral" y "De acuerdo" indica que algunas personas perciben una cultura de colaboración y aprendizaje compartido, aunque otras pueden tener reservas al respecto.

En cuanto a participación activa del profesorado en toma de decisiones, La mayoría de las respuestas se encuentran en la categoría "De acuerdo", lo que sugiere que hay una percepción positiva de la participación activa del profesorado en la toma de decisiones.

La presencia de respuestas en las categorías "En desacuerdo" y "Neutral" indica que hay cierta diversidad de opiniones al respecto.

El tercer punto sobre el incentivo del desarrollo profesional continuo, la mayoría de las respuestas se encuentran en la categoría "En desacuerdo", lo que sugiere que hay una percepción negativa en cuanto a si el liderazgo directivo incentiva el desarrollo profesional continuo del personal docente.

La ausencia de respuestas en las categorías "Neutral" y "Totalmente de acuerdo" indica una falta de consenso o acuerdo sobre esta afirmación.

El cuarto y último punto de la tabla 2, que refiere sobre la implementación de estrategias de apoyo y supervisión en la práctica docente, la mayoría de las respuestas se encuentran en la categoría "De acuerdo", lo que sugiere que hay una percepción positiva en cuanto a la implementación de estrategias efectivas de apoyo y supervisión para mejorar la práctica docente.

La presencia de respuestas en las categorías "En desacuerdo" y "Neutral" indica que hay algunas opiniones divergentes al respecto.

En resumen, estos datos sugieren que hay una variedad de percepciones sobre el liderazgo pedagógico en el contexto proporcionado. Mientras que algunas áreas, como la participación activa del profesorado en la toma de decisiones y la implementación de estrategias de apoyo, son vistas de manera positiva, otras, como el incentivo al desarrollo profesional continuo, generan opiniones más negativas.

Esto sugiere áreas de mejora y puntos de fortaleza en el liderazgo pedagógico dentro de esta situación específica.

III. GESTIÓN CURRICULAR

Tabla 3: Resumen de respuestas en el área de Gestión Curricular.

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Existe alineación clara entre objetivos curriculares y prácticas de enseñanza en aula.	0	0	2	4	0
Se promueve la colaboración entre docentes para diseño y revisión del currículo.	0	0	2	4	0
Se implementan mecanismos de evaluación y seguimiento para medir el impacto de las intervenciones curriculares.	0	3	0	3	0
El currículo se adapta de manera efectiva para satisfacer las necesidades específicas de los estudiantes.	0	2	1	3	0

Análisis e Interpretación de la Tabla 3

El punto referido a alineación entre objetivos curriculares y la práctica de enseñanza la mayoría de las respuestas se encuentran en la categoría "De acuerdo", lo que sugiere que hay una percepción positiva en cuanto a la alineación entre objetivos curriculares y prácticas de enseñanza.

La ausencia de respuestas en las categorías "Totalmente en desacuerdo" y "Totalmente de acuerdo" indica que no hubo opiniones extremas sobre esta afirmación.

Ante la pregunta sobre la colaboración entre docentes para diseño y revisión del currículo al igual que con la primera pregunta, la mayoría de las respuestas se encuentran en la categoría "De acuerdo", lo que sugiere que hay una percepción

positiva en cuanto a la promoción de la colaboración entre docentes para el diseño y la revisión del currículo.

La falta de respuestas en las categorías extremas sugiere que no hubo opiniones extremas sobre esta afirmación.

El tercer punto implementación de mecanismos de evaluación y seguimiento para medir el impacto de las intervenciones curriculares, los resultados obtenidos están divididos entre las categorías "En desacuerdo" y "De acuerdo", lo que sugiere cierta ambigüedad en cuanto a si se implementan efectivamente mecanismos de evaluación y seguimiento.

La falta de respuestas en las categorías "Neutral" y "Totalmente de acuerdo" indica que no hubo opiniones extremas sobre esta afirmación.

El último punto, sobre si el currículo se adapta de manera efectiva para satisfacer las necesidades específicas de los estudiantes, las respuestas obtenidas se encuentran entre las categorías "En desacuerdo", "Neutral" y "De acuerdo", lo que sugiere cierta diversidad de opiniones sobre si el currículo se adapta de manera efectiva para satisfacer las necesidades específicas de los estudiantes.

La ausencia de respuestas en las categorías extremas indica que no hubo opiniones extremas sobre esta afirmación.

En resumen, los datos sugieren que, en general, hay percepciones positivas en cuanto a la alineación entre objetivos curriculares y prácticas de enseñanza, así como la promoción de la colaboración entre docentes en el diseño y revisión del currículo. Sin embargo, hay cierta ambigüedad en cuanto a la implementación de mecanismos de evaluación y seguimiento, así como la adaptación efectiva del currículo para satisfacer las necesidades específicas de los estudiantes. Estos puntos podrían ser áreas de enfoque para mejorar la gestión curricular.

IV. GESTIÓN DE RECURSOS

Tabla 4: Resumen de respuestas en el área de Gestión de Recursos.

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Se asignan los recursos de manera equitativa y eficiente.	0	2	2	2	0
Existe un sistema claro y transparente en gestión de presupuesto y adquisición de recursos.	0	1	3	2	0
Promueve el uso efectivo de la tecnología educativa en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	0	0	0	6	0
Se implementan medidas para garantizar la seguridad y el bienestar de los estudiantes en el entorno escolar	0	2	1	3	0

Análisis e Interpretación de la Tabla 4

En la asignación de recursos de manera equitativa y eficiente, las respuestas están distribuidas de manera bastante uniforme entre las categorías "En desacuerdo", "Neutral" y "De acuerdo", lo que sugiere una diversidad de opiniones en cuanto a si los recursos se asignan de manera equitativa y eficiente.

La ausencia de respuestas en las categorías extremas indica que no hubo opiniones extremas sobre esta afirmación.

Al preguntar sobre un sistema claro y transparente en gestión de presupuesto y adquisición de recursos la mayoría de las respuestas se encuentran en la categoría "Neutral", lo que sugiere que hay cierta ambigüedad o falta de certeza en cuanto a si existe un sistema claro y transparente en la gestión de presupuesto y adquisición de recursos.

La falta de respuestas en las categorías extremas indica que no hubo opiniones extremas sobre esta afirmación.

El tercer punto promoción del uso efectivo de la tecnología educativa en el proceso de enseñanza y aprendizaje, todas las respuestas están en la categoría "De acuerdo", lo que sugiere una percepción positiva y unánime en cuanto a la promoción del uso efectivo de la tecnología educativa.

La ausencia de respuestas en las categorías "En desacuerdo", "Neutral" y "Totalmente de acuerdo" indica que no hubo opiniones divergentes sobre esta afirmación.

El último punto sobre implementación de medidas para garantizar la seguridad y el bienestar de los estudiantes en el entorno escolar, las respuestas están distribuidas entre las categorías "En desacuerdo", "Neutral" y "De acuerdo", lo que sugiere cierta diversidad de opiniones en cuanto a si se implementan medidas adecuadas para garantizar la seguridad y el bienestar de los estudiantes.

La ausencia de respuestas en las categorías extremas indica que no hubo opiniones extremas sobre esta afirmación.

En resumen, los datos sugieren que hay percepciones mixtas en cuanto a la gestión de recursos en el entorno educativo. Mientras que hay una percepción positiva en cuanto al uso efectivo de la tecnología educativa, otras áreas, como la asignación equitativa y eficiente de recursos y la transparencia en la gestión de presupuesto, generan opiniones más diversas y pueden ser áreas de mejora.

9. PROPUESTA DE MEJORA

De acuerdo a los resultados obtenidos en el establecimiento educacional Escuela de Lenguaje Elisa Gómez, se presenta una serie de propuestas de mejora relacionadas directamente con las principales debilidades evidenciadas a partir del instrumento de evaluación, tratando de mejorarlas o con las fortalezas para mantenerlas.

Estas propuestas se presentan por cada una de las áreas, incluyendo un objetivo y propuestas de acciones a realizar.

I. ÁREA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

Estas propuestas de mejora están diseñadas para abordar la división de opiniones identificada en cuanto al desarrollo de habilidades y competencias a través del currículo, así como la provisión de oportunidades para aplicar esas habilidades. Al implementar estas acciones, se busca mejorar la percepción y la efectividad de la formación basada en competencias, así como promover un aprendizaje más significativo y relevante para los estudiantes.

Objetivos	Acciones a Realizar	Responsable
1. Potenciar el desarrollo de habilidades y competencias a través del currículo institucional.	<ul style="list-style-type: none">- Realizar una evaluación exhaustiva del currículo actual para identificar áreas de mejora en el desarrollo de habilidades y competencias.- Incorporar métodos de enseñanza activos y prácticos que fomenten el desarrollo de habilidades específicas en los estudiantes.- Proporcionar oportunidades para la retroalimentación continua de los estudiantes y el personal docente sobre la efectividad del currículo en el desarrollo de habilidades y competencias.	Dirección en conjunto al equipo educativo, a modo de jornada de reflexión, acordando en calendarización metas y objetivos prácticos relacionados con cada punto expuesto.

	<ul style="list-style-type: none"> - Ofrecer desarrollo profesional para el personal docente en estrategias pedagógicas centradas en el desarrollo de habilidades y competencias. 	
<p>2. Proporcionar oportunidades para aplicar habilidades por parte de los y las estudiantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Diseñar actividades de aprendizaje prácticas que permitan a los estudiantes aplicar las habilidades adquiridas en situaciones del mundo real. - Fomentar la colaboración entre el personal docente y los profesionales de la industria para desarrollar proyectos prácticos y experiencias de aprendizaje auténticas. - Implementar programas de pasantías, prácticas profesionales o proyectos comunitarios que brinden a los estudiantes oportunidades reales para aplicar habilidades en contextos relevantes. - Establecer mecanismos de evaluación formativa que proporcionen retroalimentación oportuna sobre el desempeño de los estudiantes en la aplicación de habilidades. 	<p>Sostenedor en conjunto con todos los miembros de la comunidad educativa, incluyendo padres y familia.</p>

II. ÁREA LIDERZGO PEDAGÓGICO

Estas propuestas de mejora están diseñadas para fortalecer el liderazgo pedagógico en las áreas identificadas como oportunidades de mejora, con el objetivo de promover una cultura escolar más colaborativa, empoderar al personal docente para participar activamente en la toma de decisiones, fomentar el desarrollo profesional continuo y mejorar la práctica docente para beneficio de los estudiantes y la comunidad escolar en general.

Objetivos	Acciones a Realizar	Responsable
<p>1. Promover una cultura de colaboración y aprendizaje compartido entre el equipo docente y asistentes de la educación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar espacios y oportunidades para promover la colaboración entre el personal docente, como reuniones regulares de equipo, grupos de trabajo interdisciplinarios y proyectos colaborativos. - Fomentar una cultura de retroalimentación constructiva y aprendizaje compartido, donde los maestros puedan compartir experiencias, mejores prácticas y recursos pedagógicos. - Implementar programas de desarrollo profesional centrados en el trabajo en equipo, la resolución colaborativa de problemas y el aprendizaje entre pares para fortalecer la colaboración y el aprendizaje compartido en toda la institución. 	<p>Dirección y Jefatura Unidad Técnico Pedagógica.</p>
<p>2. Crear instancias de</p>	<p>- Establecer procesos claros y transparentes para involucrar al personal docente en la toma de decisiones relacionadas con la enseñanza</p>	<p>Sostenedor, dirección, Jefatura</p>

<p>participación activa del profesorado en la toma de decisiones.</p>	<p>y el aprendizaje, como comités de planificación curricular y grupos de liderazgo escolar.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional en liderazgo y habilidades de toma de decisiones para empoderar al personal docente para participar activamente en procesos de toma de decisiones. - Fomentar una cultura de liderazgo distribuido donde se reconozca y valore la experiencia y el aporte de todos los miembros del equipo educativo en la toma de decisiones. 	<p>de Unidad Técnico Pedagógica.</p>
<p>3. Incentivar el desarrollo continuo profesional docente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Diseñar un plan de desarrollo profesional personalizado para cada miembro del personal docente, que incluya objetivos claros, oportunidades de aprendizaje relevantes y recursos adecuados. - Ofrecer incentivos y reconocimientos para el desarrollo profesional, como becas de estudio, días de desarrollo profesional remunerado y oportunidades de ascenso. - Crear una cultura organizacional que valore y promueva el aprendizaje continuo, donde el desarrollo profesional sea visto como un proceso integral y necesario para el crecimiento individual y el éxito escolar. 	<p>Sostenedor, dirección, Jefatura de Unidad Técnico Pedagógica.</p>
<p>4. Implementar estrategias de apoyo y supervisión en</p>	<p>-Establecer un sistema de supervisión y retroalimentación regular para apoyar a los maestros en su práctica, que incluya observaciones de aula, reuniones individuales y retroalimentación basada en evidencia.</p>	<p>Dirección, Jefatura de Unidad Técnico Pedagógica.</p>

la práctica docente.	<ul style="list-style-type: none"> - Proporcionar recursos y capacitación en estrategias efectivas de enseñanza y apoyo pedagógico para abordar las necesidades específicas de los maestros y mejorar su práctica. - Promover una cultura de mejora continua donde la retroalimentación se utilice para identificar áreas de fortaleza y oportunidades de crecimiento en la práctica docente, y se brinde apoyo adecuado para abordarlas. 	
----------------------	---	--

III. ÁREA GESTIÓN CURRICULAR

Estas propuestas de mejora están diseñadas para abordar las áreas identificadas como oportunidades de mejora en la gestión curricular, con el objetivo de fortalecer la alineación entre los objetivos curriculares y las prácticas de enseñanza, promover la colaboración entre docentes, mejorar la evaluación y seguimiento del currículo, y adaptar de manera efectiva el currículo para satisfacer las necesidades específicas de los estudiantes.

Objetivos	Acciones a Realizar	Responsable
1. Alinear objetivos curriculares y prácticas de enseñanza.	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar sesiones de desarrollo profesional donde los maestros puedan explorar y comprender mejor los objetivos curriculares y cómo alinearlos con sus prácticas de enseñanza. - Implementar un proceso estructurado para revisar y actualizar regularmente los objetivos curriculares en colaboración con el personal docente, asegurándose de que reflejen las necesidades y metas actuales de los estudiantes y la comunidad educativa. 	Dirección en conjunto al equipo educativo, a modo de jornada de reflexión, acordando en calendarización metas y objetivos prácticos relacionados con

	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer un sistema de monitoreo y retroalimentación que permita a los maestros evaluar continuamente la alineación entre los objetivos curriculares y sus prácticas de enseñanza, y proporcionar apoyo y recursos adicionales cuando sea necesario. 	<p>cada punto expuesto.</p>
<p>2. Promover la colaboración entre docentes para el diseño y la revisión del currículo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar una cultura de colaboración y trabajo en equipo entre el personal docente, donde se valoren y se faciliten las oportunidades para compartir ideas, recursos y experiencias relacionadas con el diseño y la revisión del currículo. - Establecer grupos de trabajo o comités dedicados específicamente al diseño y la revisión del currículo, con representación de diferentes áreas temáticas y niveles educativos, para garantizar una perspectiva integral y diversa en el proceso. - Proporcionar tiempo y recursos adecuados para que los maestros colaboren de manera efectiva en el diseño y la revisión del currículo, reconociendo y valorando su experiencia y contribución en este proceso. 	<p>Dirección y Jefatura de Unidad Técnico Pedagógica.</p>
<p>3. Implementar mecanismos de evaluación y seguimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar un marco de evaluación integral que incluya indicadores claros y medibles para evaluar el impacto de las intervenciones curriculares en el aprendizaje de los estudiantes. 	<p>Dirección y Jefatura de Unidad Técnico Pedagógica.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitar al personal docente en el uso de herramientas y técnicas de evaluación formativa y sumativa para monitorear el progreso de los estudiantes y ajustar las intervenciones curriculares según sea necesario. - Establecer un ciclo regular de revisión y retroalimentación donde los resultados de la evaluación se utilicen para informar la toma de decisiones y mejorar continuamente el currículo y las prácticas de enseñanza. 	
<p>4. Realizar adaptación efectiva del currículo abordando las necesidades específicas de los estudiantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Implementar un enfoque diferenciado en la planificación y entrega del currículo para abordar las diversas necesidades, estilos de aprendizaje y niveles de competencia de los estudiantes. - Proporcionar recursos y apoyo adicional para los maestros para personalizar la instrucción y adaptar el currículo de acuerdo con las necesidades individuales y grupales de los estudiantes. - Fomentar una cultura de reflexión y aprendizaje continuo donde los maestros puedan colaborar y compartir estrategias efectivas para adaptar el currículo y apoyar el éxito académico de todos los estudiantes. 	<p>Jefatura de Unidad Técnico Pedagógica y Docentes.</p>

IV. ÁREA GESTIÓN DE RECURSOS

Estas propuestas de mejora están diseñadas para abordar las áreas identificadas como oportunidades de mejora en la gestión de recursos en el entorno educativo, con el objetivo de mejorar la eficiencia, transparencia y efectividad en el uso de los recursos para beneficio de los estudiantes y la comunidad educativa en general.

Objetivos	Acciones a Realizar	Responsable
<p>1. Asignar de manera equitativa y eficiente los recursos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar una evaluación exhaustiva de los recursos disponibles en la institución educativa, incluyendo personal, materiales y equipos. - Establecer criterios claros y transparentes para la asignación de recursos, teniendo en cuenta las necesidades específicas de los estudiantes y los objetivos educativos. - Implementar un sistema de seguimiento y evaluación para asegurar que los recursos se asignen de manera equitativa y eficiente, y realizar ajustes según sea necesario. 	<p>Sostenedor, Dirección, Jefatura de Unidad Técnico Pedagógica.</p>
<p>2. Realizar gestión de manera transparente, en la adquisición de recursos y presupuesto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar una evaluación exhaustiva de los recursos disponibles en la institución educativa, incluyendo personal, materiales y equipos. - Establecer criterios claros y transparentes para la asignación de recursos, teniendo en cuenta las necesidades específicas de los estudiantes y los objetivos educativos. - Implementar un sistema de seguimiento y evaluación para asegurar que los recursos se asignen de manera equitativa y eficiente, y realizar ajustes según sea necesario. 	<p>Sostenedor en conjunto con todos los miembros de la comunidad educativa, incluyendo padres y familia.</p>

<p>3.</p> <p>Promocionar el uso efectivo de la tecnología educativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional en el uso de tecnología educativa para todo el personal docente y administrativo. - Crear un plan estratégico para la integración de la tecnología educativa en el proceso de enseñanza y aprendizaje, identificando las herramientas y recursos más adecuados para las necesidades de los estudiantes. - Establecer un sistema de apoyo técnico para garantizar que todos los miembros del personal se sientan cómodos y competentes en el uso de la tecnología educativa. 	<p>Sostenedor en conjunto con todos los miembros de la comunidad educativa.</p>
<p>4.</p> <p>Implementar medidas que garanticen la seguridad y el bienestar de los estudiantes en el entorno escolar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar una evaluación exhaustiva de la seguridad en el entorno escolar, identificando áreas de riesgo y necesidades de mejora. - Desarrollar e implementar políticas y procedimientos claros para garantizar la seguridad y el bienestar de los estudiantes en todas las áreas de la institución educativa. - Proporcionar formación regular al personal sobre temas de seguridad y bienestar, incluyendo protocolos de respuesta a emergencias y manejo de situaciones difíciles. 	<p>Sostenedor, Dirección, Jefatura de Unidad Técnico pedagógica en conjunto con Prevencionista de riesgos y ACHS.</p>

11. CONCLUSIÓN

En este estudio, se ha abordado de manera integral la gestión curricular y la evaluación basada en competencias en el ámbito educativo, con un enfoque en la mejora continua de la calidad educativa. A lo largo del análisis, se destacaron varias áreas de intervención clave, incluyendo la alineación entre objetivos curriculares y prácticas de enseñanza, la promoción de la colaboración entre docentes, la implementación de mecanismos efectivos de evaluación y seguimiento, y la adaptación del currículo para satisfacer las necesidades específicas de los estudiantes.

La novedad de este trabajo radica en su enfoque integral y orientado al desarrollo de habilidades y competencias en la formación de los estudiantes. Si bien existen investigaciones previas sobre gestión curricular y evaluación basada en competencias, este estudio proporciona un análisis detallado y específico sobre cómo mejorar estas áreas en el contexto educativo, identificando áreas de oportunidad y propuestas de mejora concretas.

Mirando hacia el futuro, el trabajo realizado aquí ofrece una sólida base para abordar nuevos desafíos relacionados con la gestión curricular y la evaluación basada en competencias. Con el rápido avance de la tecnología y los cambios en las necesidades educativas de los estudiantes, surgen nuevos desafíos como la integración efectiva de herramientas digitales en el currículo, la evaluación auténtica de competencias en entornos no tradicionales y la adaptación del currículo para la educación inclusiva y la diversidad cultural. Estos desafíos presentan oportunidades emocionantes para continuar investigando, innovando y mejorando la calidad educativa para todos los estudiantes.

12. BIBLIOGRAFÍA

Abregú, V., Paparella, C., & Gvirtz, S. (2014). [Educación de Liderazgo: Perspectivas Contemporáneas]. Editorial.

María Eugenia G. T. de Podestá y María Victoria Abregú (COMPS) Directores: líderes en acción: transformando la escuela / Victoria Abregú... [et al.]. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Aique Grupo Editor, 2020. 192 p. ; 23 x 16 cm. - (Escuela de educación) ISBN 978-987-06-0909-4 1. Estrategias de la Educación. I. Abregú, Victoria. CDD 371.207

Abregú, V. Paparella, C. y Gvirtz, S. (2014). Decálogo para la mejora escolar: (ed.). Buenos Aires, Ediciones Granica. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/umcervantes/113870>

Beltrán Véliz, J. C. (2014) en Factores Que Dificultan La Gestión Pedagógica Curricular De Los Jefes De Unidades Técnico Pedagógicas. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 19(62), 939–961. Recuperado de <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=97324563&lang=es&site=ehost-live>

Day, C., Harris, A., & Hadfield, M. (2010). Desarrollo profesional docente: perspectivas y prácticas. https://issuu.com/cedlechile/docs/liderazgo_educativo_en_la_escuela.

El liderazgo sostenible: siete principios para el liderazgo en centros educativos innovadores. Ediciones Morata, S. L.
<https://elibro.net/es/ereader/umcervantes/51803?page=17>.

Fullan, Michael. El significado del cambio educativo: un cuarto de siglo de aprendizaje. *Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado*, 2002, vol. 6, no 1.

García-Peñalbo, Francisco José; MONTROYA, María Soledad Ramírez. Aprendizaje, innovación y competitividad: la sociedad del aprendizaje. *Revista de Educación a Distancia (RED)*, 2017, no 52.

Marco para la buena enseñanza, edición agosto 2021. Ministerio de Educación, Chile.

13. ANEXOS

Anexo 1. Validación de instrumento Trabajo de Grado



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 de Lenguaje Elisa Gómez, de la comuna de San Bernardo, región Metropolitana.

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	En su estructura se encuentran los puntos clave, que nos pueden orientar como establecimiento en nuestro Plan De Mejoras Educativas, solicitadas por el ministerio.
Motivos por los que se considera no adecuado	No se observa en su evaluación, un punto que refiera el apoyo del Sostenedor, frente a las propuestas pendientes actuales de nuestro establecimiento. Motivo por el cual, nos limita en el desafío de las mismas propuestas de mejora.
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	No aplica.

Identificación del experto

Nombre y apellidos	Ana María Luperfina Villalobos Gómez.
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Directora del Establecimiento Escuela de Lenguaje Elisa Gómez. Licenciada en Educación Media, especialidad Educación Física.
e-mail	escuelalenguajeeg@gmail.com
Fecha de la validación (día, mes y año):	4 de marzo 2024.-



Ana María Villalobos
ANA MARÍA VILLALOBOS
DIRECTORA

