



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

**DIAGNÓSTICO DE LAS ÁREAS FORMACIÓN BASADA EN  
COMPETENCIAS, LIDERAZGO PEDAGÓGICO, GESTIÓN  
CURRICULAR Y GESTIÓN DE RECURSOS DEL COLEGIO JUAN  
SALVADOR COLLEGE, DE LA COMUNA DE SAN JAVIER, REGIÓN  
DEL MAULE.**

Candidato a magister: Manuel Salazar Muñoz  
Tutor disciplinar: Carmen Elena Bastidas Briceño  
Tutor metodológico: Marlenis Martínez Fuentes

Diciembre, 2024

## INDICE

Resumen.	3
Introducción.	4
Marco teórico.	5
Marco contextual.	8
Elaboración y aplicación del instrumento	9
Propuesta de mejora.....	36
Bibliografía	41
Anexos: validación de instrumento.	42

## RESUMEN.

El presente documento presenta una propuesta de mejora enfocada en la Formación Basada en Competencias (EBC), la cual tiene como escenario el establecimiento Educacional Juan Salvador College que es un colegio particular subvencionado ubicado en la ciudad de San Javier, en la región del Maule, Chile. El establecimiento presenta buenos índices de convivencia escolar y cobertura curricular, sin embargo, se orienta continuamente en la mejora de prácticas educativas.

Por su parte el enfoque de Formación Basada en Competencias se presenta como un enfoque educativo actual y necesario que se adapta a los paradigmas sociales modernos, buscando desarrollar habilidades, valores y actitudes en los estudiantes, preparándolos para un mundo competitivo.

Por esto se ha pensado en una propuesta de mejora basada en las cuatro áreas fundamentales de dicho enfoque; áreas de la Formación Basada en Competencias, el Liderazgo Pedagógico, la Gestión Curricular y la Gestión de Recursos; lo cual plantea localizar todas aquellas áreas en que se deba mejorar mediante el análisis de datos y diseño de un instrumento de aplicación para conocer la visión de quienes componen esta comunidad y generando propuestas de mejoramiento.

Cada una de las propuestas de mejora incluye los objetivos, profesionales a cargo y acciones que implementar para cada profesional, sin embargo, todo este proceso de mejoramiento requiere de trabajo en equipo y compromiso de todos los actores de la comunidad educativa.

## INTRODUCCIÓN.

El presente documento la relación entre la teoría y la práctica en la Formación Basada en Competencias, centrándose en un análisis del Establecimiento Educacional Juan Salvador College, ubicado en la ciudad de San Javier. Región del Maule. Para ello, se establece un marco contextual que entrega antecedentes del entorno en el cual se desarrolla esta comunidad, luego se presenta un marco teórico que fundamenta los conceptos clave relacionados con la Educación Basada en Competencias, tales como; formación docente, liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos. Dichos elementos teóricos proporcionan un marco conceptual que permite comprender y analizar de manera crítica y reflexiva las prácticas educativas implementadas en el contexto del colegio y su realidad diaria.

Es importante abordar todas las dimensiones que se consideran importantes en materia de educación para de esta forma entregar una formación integral y significativa a los estudiantes, esto les permitirá desarrollarse en el mundo actual. Sin embargo, la mayoría de los establecimientos educacionales, se han visto enfrentados a enormes desafíos al momento de asegurar que se entrega una educación de calidad en la cual se cumpla con los estándares requeridos y al mismo tiempo que sea una educación inclusiva que atienda a diferentes estilos y ritmos de aprendizaje.

Este instrumento no pretende cambiar una realidad de un momento a otro, pero si ofrece un análisis de algunas áreas en las cuales se puedan realizar cambios y generar instancias de dialogo que permitan cambios en el corto y mediano plazo, comprendiendo que estos cambios requieren de trabajo en equipo, compromiso y tiempo.

## **MARCO TEÓRICO.**

### **Educación basada en competencias**

La formación educativa basada en competencias es un enfoque educativo integrado que ofrece variadas soluciones para atender a las necesidades que enfrenta el sistema educacional actualmente, también pretende mantener vigente y actualizado el sistema según los nuevos paradigmas sociales que se enfrentan en el ámbito escolar, según Ríos y Herrera (2017) Los perfiles por competencias se han erigido como los referentes de vanguardia para la articulación del currículum y prácticas pedagógicas en la formación educativa. (p 1075). En este sentido, la educación por competencias cumple un rol estratégico en los procesos de mejora educativa, comprendiendo las necesidades del entorno y llevando a la práctica las soluciones, según Obaya. Et. Al: El desempeño en la educación está determinado por una manifestación externa que evidencia el nivel de aprendizaje del conocimiento y el desarrollo de las habilidades y de los valores del alumno. (p 64). Entendiendo al sistema educativo como un motor para desarrollar las habilidades, valores y actitudes en los alumnos y alumnas dentro del sistema y siendo quienes reciben los conocimientos para desarrollarse en el mundo, estos conocimientos se traducen en competencias necesarias para desenvolverse en el mundo cada vez mas competitivo y con mayores exigencias.

### **Formación basada en competencias**

La formación profesional es fundamental dentro de la profesión docente, en este contexto y crucial la mejora continua y el desarrollo de competencias acordes a las necesidades, según EducarChile (2019): Para fortalecer este aspecto, se requiere docentes atentos a los avances tecnológicos y curriculares que puedan facilitar el aprendizaje de los estudiantes volviéndolos protagonistas de sus propios procesos formativos.(p 1) El modelo de formación educativa basada en competencias demanda a los profesores orientar y apoyar el aprendizaje alumno en las dimensiones del saber ser, hacer y conocer.

### **Liderazgo pedagógico**

El liderazgo pedagógico es fundamental para influir positivamente en las comunidades educativas, de esta forma mejorar el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes, en este sentido, es necesario un proceso de aprendizaje continuo, según Gajardo y Ulloa (2016): Centrarse en el aprendizaje como actividad, lo que implica considerar que todos en la escuela son aprendices; que el aprendizaje descansa en la interrelación efectiva de los procesos cognitivos, emocionales y sociales (p 7). El liderazgo debe contener un conjunto de prácticas que realizan los líderes educativos para promover en forma permanente el desarrollo de las personas a nivel organizacional para alcanzar los objetivos planteados en las metas institucionales de cada proyecto educativo y su implicación dentro de la organización.

### **Gestión del currículum**

La gestión curricular se refiere al conjunto de actividades que desarrolla una determinada comunidad educativa con el fin de cumplir adecuadamente con la cobertura del plan de estudios, conocido como currículum escolar, el cual se puede definir de la siguiente forma:

El currículum vendría constituido por el conjunto de aprendizajes, logrados dentro o fuera de la escuela, como consecuencia de la intervención, directa o indirecta, de la propia escuela. De esta manera cabe incluir más espacios de acción educativa y profesional a través del desarrollo curricular. (Zabalza. 2016 p 28).

El desarrollo curricular va de la mano con el desarrollo de competencias apropiadas al contexto educativo, la realidad de los alumnos y la propuesta educativa institucional del establecimiento, ante lo cual es necesario un plan de evaluación y seguimiento de la adquisición de estas competencias, Zabalza (2016) también señala que: "Todas aquellas operaciones precisas para diseñar y elaborar el Programa y hacer el seguimiento de las diferentes programaciones a que diera lugar" (p. 29). En síntesis se entiende que un enfoque integral y adaptado a las necesidades de los estudiantes y una adecuada propuesta educativa es esencial para garantizar una educación de calidad y relevante.

## **Gestión de recursos**

Este es el proceso que implica planificar, organizar y dirigir el uso eficiente de todos los recursos disponibles en un establecimiento educacional, de manera que estén a disposición del desarrollo de competencias de los estudiantes y su proceso de aprendizaje. Según un artículo de la fundación Chile, la gestión educativa y el correcto liderazgo son cruciales en cualquier institución exitosa:

En el ámbito nacional, el análisis de los resultados de la aplicación de las pruebas SIMCE (2008) concluye con la identificación de algunos factores que inciden en ellos, tales como el nivel de liderazgo de los equipos directivos, el desempeño de los profesores, el nivel de excelencia pedagógica alcanzada por los docentes y la asistencia promedio de los estudiantes a clases. (Celis, 2008, p. 2)

Los factores Identificados en los resultados SIMCE se puede entender que están relacionados con el liderazgo educativo y la gestión de los recursos de la comunidad.

## MARCO CONTEXTUAL.

El Establecimiento Educacional Juan Salvador College, es un Establecimiento particular subvencionado que se encuentra ubicado en la zona urbana de la ciudad de San Javier, provincia de Linares, región del Maule.

En esta unidad educativa se ofrecen todos los niveles educativos desde el inicio del alumno/a al sistema educativo en pre-kinder hasta su egreso de educación media en cuarto año medio científico humanista, en el cual los diversos profesionales que componen el establecimiento utilizan diversas estrategias para crear un ambiente educativo integral, motivador y significativo para todos sus alumnos, como también para los padres y apoderados.

Este proyecto educativo propicia y motiva que el contexto del establecimiento se transforme en un escenario eficaz para el desarrollo de aprendizajes de calidad de todos los alumnos. Además, considera una gestión escolar que propicie un clima armónico, seguro y motivador, lo que inevitablemente redundará en lograr aprendizajes significativos, pertinentes y por cierto de mejor calidad.

El colegio cuenta con variadas actividades que permiten a los estudiantes desarrollar sus talentos, entre ellos talleres deportivos, artísticos y científicos, también se cuenta con profesionales de apoyo, quienes se encargan de entregar herramientas de aprendizaje a aquellos estudiantes que lo requieran, también, el colegio cuenta con buenos indicadores de convivencia escolar y resolución de conflictos.

Este establecimiento educacional abrió sus puertas a la comunidad de San Javier el 03 de marzo del año 2000, fundado por la profesora Teresa González Troncoso, quien lo cedió a la Sociedad Educacional Teresa González Ltda. Con nivel parvulario (kínder), primero, segundo y tercer año básico, luego a partir del año 2001 fue incrementando un curso por año hasta llegar a completar la enseñanza básica en el año 2006, para continuar con la enseñanza media en el año 2014, con primer año medio, completando este ciclo el año 2017.

## ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

### Instrucciones:

La presente encuesta está formada por 4 áreas: formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión del currículum y gestión de recursos. En cada práctica debe marcar según la escala de valoración, de acuerdo a lo que usted considera pertinente.

### 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 medianamente sistemáticos.
3	El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, cuyos propósitos son altamente sistemáticos y efectivos.
4	La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos, generando procesos altamente sistemáticos y efectivos.

## 1. Formación basada en competencias.

### 1.1. Dimensión: Saber conocer

**Proceso general para evaluar:** Los docentes están capacitados para diseñar actividades que promuevan el desarrollo de competencias de sus alumnos. Demostrando comprensión de los conocimientos y habilidades de su disciplina, acordes con el marco curricular vigente y el proyecto educativo institucional.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los y las docentes del establecimiento poseen conocimientos especializados que permiten promover de forma adecuada los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el desarrollo de competencias de los estudiantes.				
2. Los profesionales de nuestro establecimiento aplican de forma concreta los conocimientos de su asignatura en situaciones cotidianas, utilizando procedimientos prácticos para el adecuado desarrollo de las competencias de sus estudiantes.				
3. Los y las docentes conocen y dominan la estructura curricular vigente, el orden en las secuencias en sus unidades didácticas y a la progresión del currículum escolar de la disciplina que enseña.				
4. Los y las docentes conocen el currículum escolar vigente, dando uso a los planes y programas de estudio y los aplica en el contexto escolar acorde a las diversas características y necesidades de sus				

estudiantes, adaptando recursos en caso de ser necesario para hacer el contenido más accesible y comprensible para sus estudiantes.				
5. Los y las docentes poseen habilidades de pensamiento crítico y reflexión pedagógica, los cuales promueven en sus estudiantes, generando éticamente el desarrollo de competencias prácticas en sus estudiantes.				
6. Los y las docentes identifican las conexiones que puedan tener los conocimientos de su asignatura, realizando interrelación con otras materias o situaciones cotidianas que enfrenten los estudiantes, de manera que el contenido sea comprensible y significativo.				

## 1.2. Dimensión: Saber ser

**Proceso general para evaluar:** Los docentes promueven el desarrollo personal y social de sus estudiantes, favoreciendo el desarrollo de sus competencias socioemocionales necesarias para el ejercicio de la ciudadanía, la vida democrática y cuidado por el medio ambiente. Desarrollando actitudes y valores acordes con el marco curricular vigente y el proyecto educativo institucional.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El docente desarrolla en sus estudiantes el sentido de pertenencia a la comunidad educativa, recalcando valores y actitudes.				
2. El docente desarrolla en sus estudiantes la capacidad de trabajar de manera rigurosa y				

perseverante, promoviendo los valores propios de la institución.				
3. Los y las docentes trabajan de manera colaborativa, articulando de forma concreta los saberes y los valores y aptitudes a desarrollar.				
4. Los y las docentes promueven el ejercicio de la ciudadanía y la vida democrática en forma responsable y ética a fin de desarrollar competencias cívicas en los y las estudiantes.				
5. Los y las profesionales de nuestro establecimiento promueven el ejercicio de competencias asociadas al cuidado y la valoración del medio ambiente natural.				
6. Los y las profesionales de nuestro establecimiento están predispuestos al dialogo reflexivo y la autocrítica en función de promover el dialogo pedagógico como herramienta de mejora en las practicas educativas.				

### 1.3. Dimensión: Saber hacer

**Proceso general para evaluar:** Implementar estrategias de enseñanza aprendizaje basadas en una comunicación que permita atender las diferencias individuales y promover altas expectativas en todos los estudiantes. Favoreciendo la evaluación de competencias acodes con el marco curricular vigente y el proyecto educativo institucional.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los y las docentes son rigurosos(as) en la utilización conceptual de los marcos curriculares de su asignatura.				

2. El(la) docente promueve la capacidad de poner en práctica mediante ejercicios concretos los conocimientos adquiridos en la asignatura.				
3. El(la) docente incorpora en sus prácticas pedagógicas y evaluativas diferentes enfoques para la promoción de saberes conceptuales, aptitudinales y procedimentales.				
4. El(la) docente implementa estrategias desarrollo del aprendizaje profundo, tales como formular preguntas o evaluar situaciones, mediante la formulación de argumentos, con el fin de promover el pensamiento crítico.				
5. El(la) docente genera espacios de reflexión y uso del error, de modo de favorecer en los estudiantes la capacidad de solucionar problemas y desarrollar soluciones.				
6. El(la) docente ofrece a sus estudiantes retroalimentación descriptiva de manera oportuna, basándose en criterios e indicadores de evaluación, para que dispongan de información diferenciada sobre sus niveles de logro, acompañado de estrategias para fortalecer la autoestima académica mediante el reconocimiento individual de los logros.				

## 2. Área de gestión curricular

### 2.1. Dimensión: Gestión pedagógica

**Proceso general para evaluar:** Políticas, procedimientos y prácticas pedagógico acodes con el marco curricular vigente y el proyecto educativo

institucional que se llevan a cabo por el equipo técnico para liderar el proceso evaluativo y de enseñanza-aprendizaje de los y las estudiantes.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo técnico pedagógico da a conocer las normativas y procedimientos de educación, evaluación y promoción vigentes y acordes marco curricular y las políticas internas.				
2. El equipo técnico pedagógico organiza la asignación de recursos pedagógicos acorde a las necesidades que se presentan en cada curso.				
3. El equipo técnico pedagógico y los docentes realizan una red de contenidos anual que organiza los objetivos de aprendizaje del marco curricular a cubrir en cada mes del año escolar, adaptando estos en función de la necesidad de cada curso.				
4. El equipo técnico pedagógico monitorea en conjunto con el profesor/a en forma regular el logro de la cobertura curricular, mediante el análisis de las planificaciones, evaluaciones y recursos didácticos.				
5. El equipo directivo y técnico pedagógico desarrollan procedimientos de acompañamiento al aula, lo cual permite monitorear la acción docente en el aula, análisis del trabajo de los estudiantes y reflexión sobre las dificultades, con el fin de mejorar sus prácticas pedagógicas.				
6. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas prácticas pedagógicas, y análisis de dificultades en el				

ejercicio docente, para el desarrollo de una cultura de trabajo reflexiva y profesionalizada acorde al MBE.				
---	--	--	--	--

## 2.2. Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

**Proceso general para 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
1. Los profesores comunican claramente lo que esperan que los estudiantes aprendan en cada clase clarificando indicadores de evaluación formativa.				
2. Los docentes incorporan recursos tecnológicos que promuevan el desarrollo de competencias digitales necesarias para el mundo actual.				
3. Los profesores aplican variadas estrategias de enseñanza en función de lograr cubrir en lo posible con los diversos estilos de aprendizaje visual, auditivo y kinestésico.				
4. Los profesores motivan que los estudiantes practiquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.				
5. Los profesores aplican estrategias de aprendizaje activo que permita a todos los estudiantes participar en clases, manteniendo una actitud de altas expectativas sobre su aprendizaje.				

6. Los y las profesores promueven un clima de respeto y aprendizaje en clases, dando a conocer normas o acuerdos de convivencia en aula.				
--	--	--	--	--

### 2.3. Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

**Proceso general para 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
1. El establecimiento cuenta con recursos para identificar, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades en el proceso de aprendizaje.				
2. Los docentes reciben la formación necesaria para aplicar las estrategias de apoyo a estudiantes con dificultades de aprendizaje.				
3. El establecimiento cuenta con estrategias o adecuaciones para apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.				
4. Se ofrecen servicios de orientación y apoyo pedagógico y psicológico a los estudiantes.				
5. El establecimiento promueve la flexibilidad en la organización del tiempo y el espacio para atender las necesidades individuales.				
6. Se fomenta la participación de los estudiantes en actividades extracurriculares que promuevan su desarrollo social y emocional.				

### 3. Área Gestión de Recursos

#### 3.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con la planta docente idónea para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos de aprendizaje, con definiciones claras de cargos y funciones.				
2. El establecimiento cuenta con procesos internos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente orientados a mejorar las prácticas pedagógicas.				
3. El establecimiento cuenta con protocolos claros en contra de la discriminación y la violencia de género.				
4. El establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.				
5. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.				
6. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.				

#### 3.2. 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
1. El establecimiento gestiona la matrícula de manera que logra completar los cupos disponibles respecto a la capacidad de salas.				
2. El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos.				
3. El establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo con el presupuesto y las necesidades internas.				
4. El establecimiento lleva la contabilidad al día y de manera ordenada, dando uso transparente del uso de recursos.				
5. El establecimiento está atento a los programas de apoyo que se ofrecen desde el ministerio o de otras instituciones y los gestiona en la medida que concuerdan con su Proyecto Educativo Institucional y su Plan de Mejoramiento.				
6. El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia.				

### 3.3. 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
1. El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento acordes a las necesidades y que promuevan el aprendizaje integral estudiantes.				
2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos para potenciar el aprendizaje de las diversas asignaturas, así como, sala de recursos para apoyar las necesidades especiales.				
3. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes.				
4. El establecimiento cuenta con recursos deportivos en funcionamiento, para apoyar el crecimiento y la promoción de la salud de los estudiantes.				
5. El establecimiento cuenta con biblioteca en funcionamiento que apoya el aprendizaje de los estudiantes.				
6. El establecimiento cuenta con un sistema para gestionar los recursos educativos disponibles y control de su uso mediante inventario.				

#### 4. Liderazgo pedagógico

##### 4.1. Dimensión: Establecer dirección

<b>Proceso general a evaluar:</b> Establecimiento de metas y expectativas				
<b>Prácticas</b>	<b>Nivel de calidad de la práctica</b>			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo define o revisa, el proyecto educativo institucional y curricular, enfocado en el mejoramiento de los logros de aprendizajes.				

2. El equipo directivo propone metas de corto y mediano plazo, en el marco de procesos de planificación y evaluación.				
3. El equipo directivo difunde y explica los objetivos y metas institucionales.				
4. El equipo directivo promueve y modela activamente una cultura escolar inclusiva promoviendo valores y actitudes a desarrollar por toda la comunidad.				
5. El equipo directivo promueve la enseñanza basada en el respeto a todos los integrantes de la comunidad.				

#### 4.2. Dimensión: Rediseño de la organización

<b>Proceso general a evaluar:</b> Obtención y mantención de recursos de manera estratégica				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo implementa una política que asegura una cultura inclusiva para que las personas se traten de manera equitativa y justa para todos/as.				
2. El equipo directivo modela y promueve un clima de confianza, fomentando el diálogo y la promoción de una cultura de trabajo.				
3. El equipo directivo implementa y monitorea normas y estrategias que aseguran una sana convivencia con un enfoque formativo y participativo.				
4. El equipo directivo desarrolla y mantiene relaciones de comunicación y colaboración				

permanente con los padres y apoderados del establecimiento.				
5. El equipo directivo logra mediar entre actores, con el fin de lograr soluciones de manera efectiva y oportuna a diferencias.				

### 4.3. Dimensión: Desarrollo del personal

<b>Proceso general a evaluar:</b> Promocionar y participar en el aprendizaje y desarrollo profesional docente				
<b>Prácticas</b>	<b>Nivel de calidad de la práctica</b>			
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1. El equipo directivo implementa estrategias efectivas de búsqueda, selección, inducción y retención de docentes y asistentes de la educación.				
2. El equipo directivo identifica y prioriza las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes.				
3. El equipo directivo reconoce y celebra los logros individuales y colectivos de las personas que trabajan en el establecimiento.				
4. El equipo directivo genera condiciones y espacios de reflexión y trabajo técnico, de manera sistemática y continua.				
5. El equipo directivo demuestra confianza en las capacidades de sus equipos y promueven el surgimiento de liderazgos al interior de comunidad educativa.				

### 4.4. Dimensión: Gestión de la instrucción

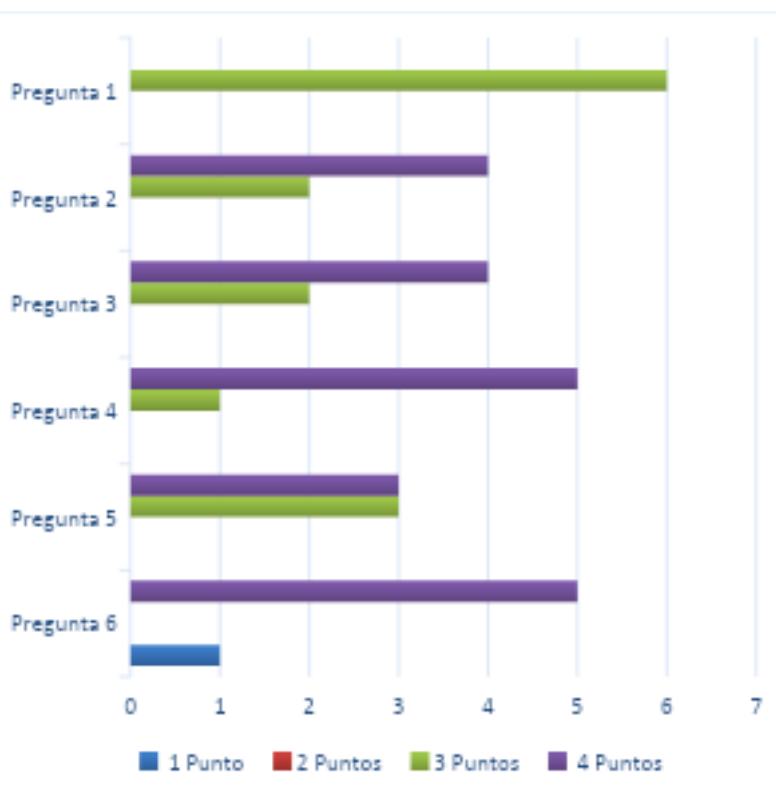
**Proceso general a evaluar:** Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del Currículum

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo asegura la articulación y coherencia del currículum con las prácticas de enseñanza.				
2. El equipo directivo monitorea la implementación integral del currículum y los logros de aprendizaje.				
3. El equipo directivo acompaña, evalúa y retroalimenta sistemáticamente las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes.				
4. El equipo directivo identifica las fortalezas y debilidades de cada docente y le entrega herramientas para que pueda superarse.				
5. El equipo directivo procura que los docentes no se distraigan de los procesos de enseñanza aprendizaje, evitando las interrupciones de clases y la sobrecarga de proyectos en el establecimiento.				
6. El equipo directivo asegura la implementación de estrategias para identificar y apoyar tempranamente a los estudiantes que presenten dificultades en los aprendizajes o en los ámbitos conductual, afectivo o social.				

## Formación basada en competencias.

### 1.1. Dimensión: Saber conocer

1. Los y las docentes del establecimiento poseen conocimientos especializados que permiten promover de forma adecuada los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el desarrollo de competencias de los estudiantes.
2. Los profesionales de nuestro establecimiento aplican de forma concreta los conocimientos de su asignatura en situaciones cotidianas, utilizando procedimientos prácticos para el adecuado desarrollo de las competencias de sus estudiantes.
3. Los y las docentes conocen y dominan la estructura curricular vigente, el orden en las secuencias en sus unidades didácticas y a la progresión del currículum escolar de la disciplina que enseña.
4. Los y las docentes conocen el currículum escolar vigente, dando uso a los planes y programas de estudio y los aplica en el contexto escolar acorde a las diversas características y necesidades de sus estudiantes, adaptando recursos en caso de ser necesario para hacer el contenido más accesible y comprensible para sus estudiantes.
5. Los y las docentes poseen habilidades de pensamiento crítico y reflexión pedagógica, los cuales promueven en sus estudiantes, generando éticamente el desarrollo de competencias prácticas en sus estudiantes.
6. Los y las docentes identifican las conexiones que puedan tener los conocimientos de su asignatura, realizando interrelación con otras materias o situaciones cotidianas que enfrenten los estudiantes, de manera que el contenido sea comprensible y significativo.



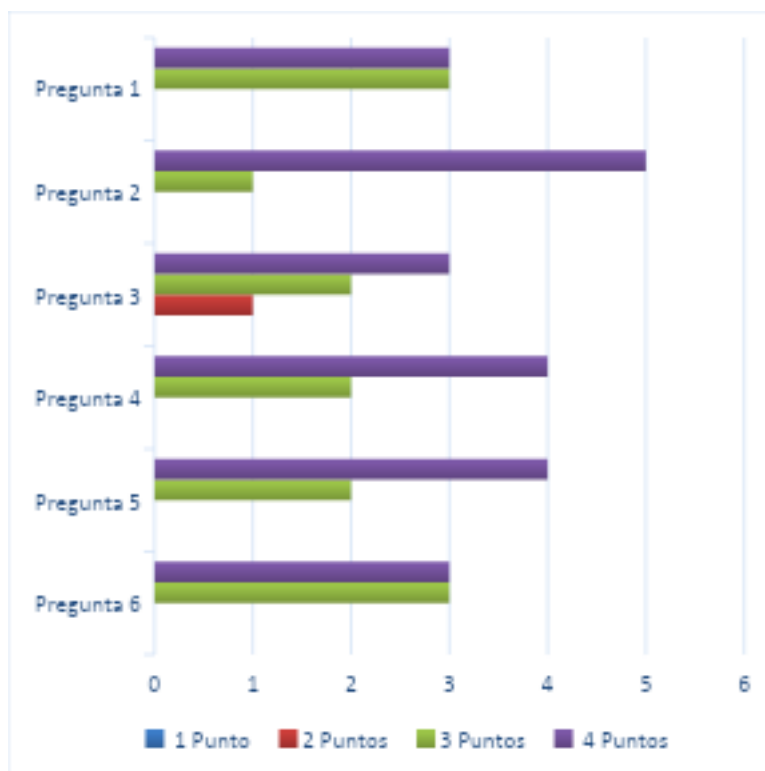
En la "Dimensión 1.1: Saber conocer" se observan algunas áreas de inconsistencia y de posible mejora, particularmente en la aplicación concreta de los conocimientos, el conocimiento y dominio del marco curricular, para su posible mejoramiento (Pregunta 2, 3, 5 y 5) también requiere trabajar las habilidades de pensamiento crítico y reflexión pedagógica (Pregunta 5), finalmente, se puede apreciar que es necesario la relación del contenido con el conocimiento del estudiante.

Los resultados sugieren que, aunque los docentes tienen conocimientos y aplican estrategias pedagógicas, hay margen que se puede mejorar en la implementación de nuevas metodologías y el uso de recursos educativos, así también en la interrelación de los contenidos. Se recomienda enfocarse en fortalecer estas áreas para mejorar la calidad educativa.

## Formación basada en competencias

### Dimensión 1. 2: Saber ser.

1. El docente desarrolla en sus estudiantes el sentido de pertenencia a la comunidad educativa, recalcando valores y actitudes.
2. El docente desarrolla en sus estudiantes la capacidad de trabajar de manera rigurosa y perseverante, promoviendo los valores propios de la institución.
3. Los y las docentes trabajan de manera colaborativa, articulando de forma concreta los saberes y los valores y aptitudes a desarrollar.
4. Los y las docentes promueven el ejercicio de la ciudadanía y la vida democrática en forma responsable y ética a fin de desarrollar competencias cívicas en los y las estudiantes.
5. Los y las profesionales de nuestro establecimiento promueven el ejercicio de competencias asociadas al cuidado y la valoración del medio ambiente natural.
6. Los y las profesionales de nuestro establecimiento están predispuestos al dialogo reflexivo y la autocrítica en función de promover el dialogo pedagógico como herramienta de mejora en las practicas educativas.



En la "Dimensión 1.2: Saber ser" muestra un enfoque positivo en el desarrollo de valores y competencias sociales en los estudiantes.

Hay una necesidad de mejora en la articulación de saberes, valores y actitudes, así como en la promoción del diálogo reflexivo y la autocrítica.

Las preguntas 2, 4 y 5 presentan un nivel alto, lo cual indica que los profesionales trabajan en forma colaborativa y promueven el ejercicio de la ciudadanía y el cuidado del medio.

## Formación basada en competencias

### Dimensión 1.3: Saber hacer.

1. Los y las docentes son rigurosos(as) en la utilización conceptual de los marcos curriculares de su asignatura.

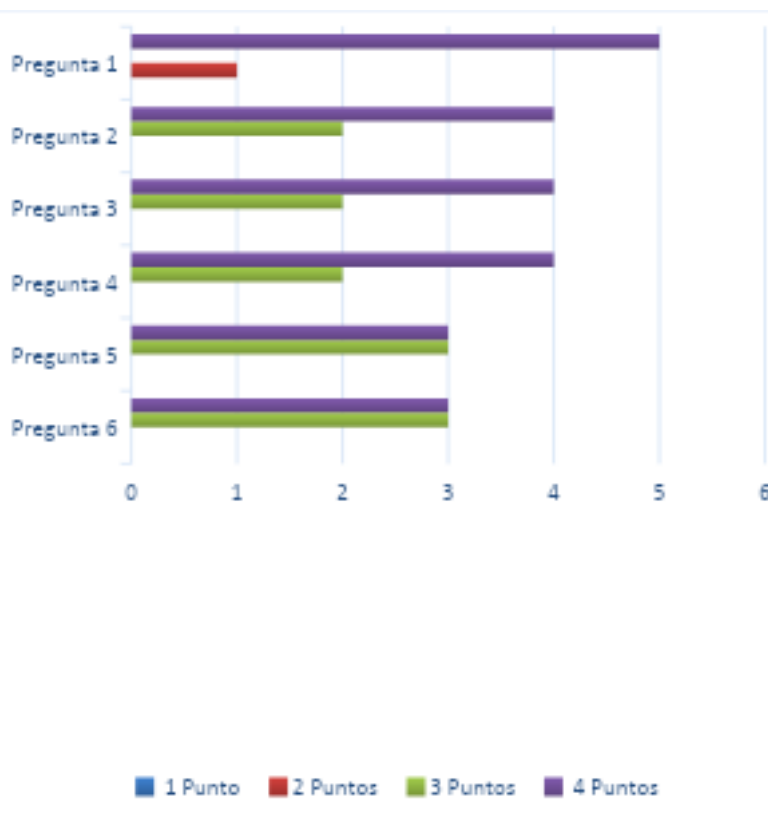
2. El(la) docente promueve la capacidad de poner en práctica mediante ejercicios concretos los conocimientos adquiridos en la asignatura.

3. El(la) docente incorpora en sus prácticas pedagógicas y evaluativas diferentes enfoques para la promoción de saberes conceptuales, aptitudinales y procedimentales.

4. El(la) docente implementa estrategias desarrollo del aprendizaje profundo, tales como formular preguntas o evaluar situaciones, mediante la formulación de argumentos, con el fin de promover el pensamiento crítico.

5. El(la) docente genera espacios de reflexión y uso del error, de modo de favorecer en los estudiantes la capacidad de solucionar problemas y desarrollar soluciones.

6. El(la) docente ofrece a sus estudiantes retroalimentación descriptiva de manera oportuna, basándose en criterios e indicadores de evaluación, para que dispongan de información diferenciada sobre sus niveles de logro, acompañado de estrategias para fortalecer la autoestima académica mediante el reconocimiento individual de los logros.



En la "Dimensión 1.3: Saber hacer" es posible observar un buen nivel de aplicación de conocimientos y habilidades pedagógicas por parte de los docentes, entregando lugar a la reflexión y desarrollo del pensamiento crítico. Sin embargo,

hay otras áreas que requieren mejoras, como la utilización conceptual de los marcos curriculares y la actualización continua. (preguntas 1 a 4)

## Área de gestión curricular

### Dimensión 2. 1: Gestión pedagógica

1. El equipo técnico pedagógico da a conocer las normativas y procedimientos de educación, evaluación y promoción vigentes y acordes marco curricular y las políticas internas.

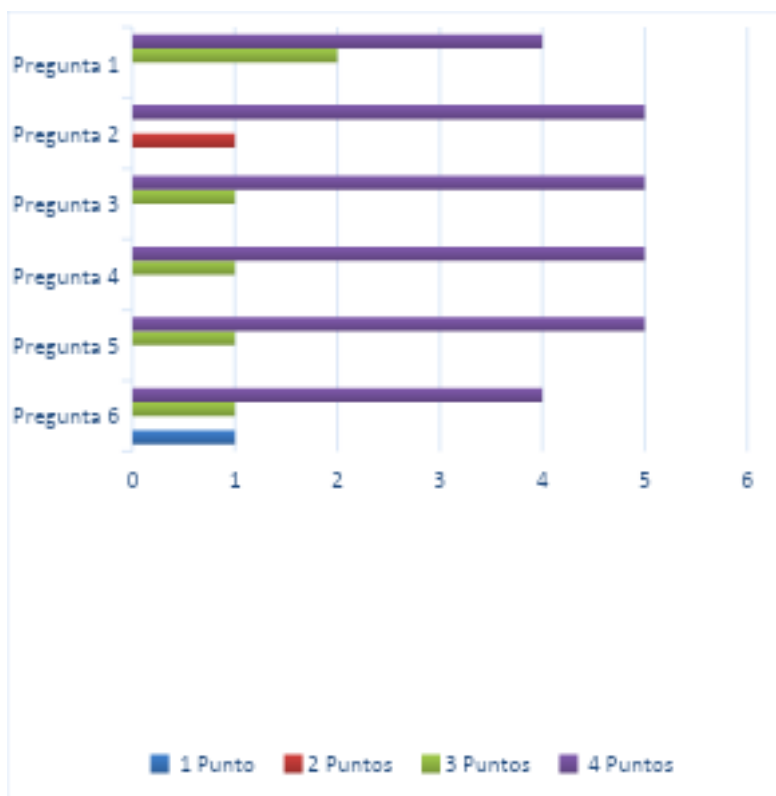
2. El equipo técnico pedagógico organiza la asignación de recursos pedagógicos acorde a las necesidades que se presentan en cada curso.

3. El equipo técnico pedagógico y los docentes realizan una red de contenidos anual que organiza los objetivos de aprendizaje del marco curricular a cubrir en cada mes del año escolar, adaptando estos en función de la necesidad de cada curso.

4. El equipo técnico pedagógico monitorea en conjunto con el profesor/a en forma regular el logro de la cobertura curricular, mediante el análisis de las planificaciones, evaluaciones y recursos didácticos.

5. El equipo directivo y técnico pedagógico desarrollan procedimientos de acompañamiento al aula, lo cual permite monitorear la acción docente en el aula, análisis del trabajo de los estudiantes y reflexión sobre las dificultades, con el fin de mejorar sus prácticas pedagógicas.

6. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas prácticas pedagógicas, y análisis de dificultades en el ejercicio docente, para el desarrollo de una cultura de trabajo reflexiva y profesionalizada acorde al MBE.



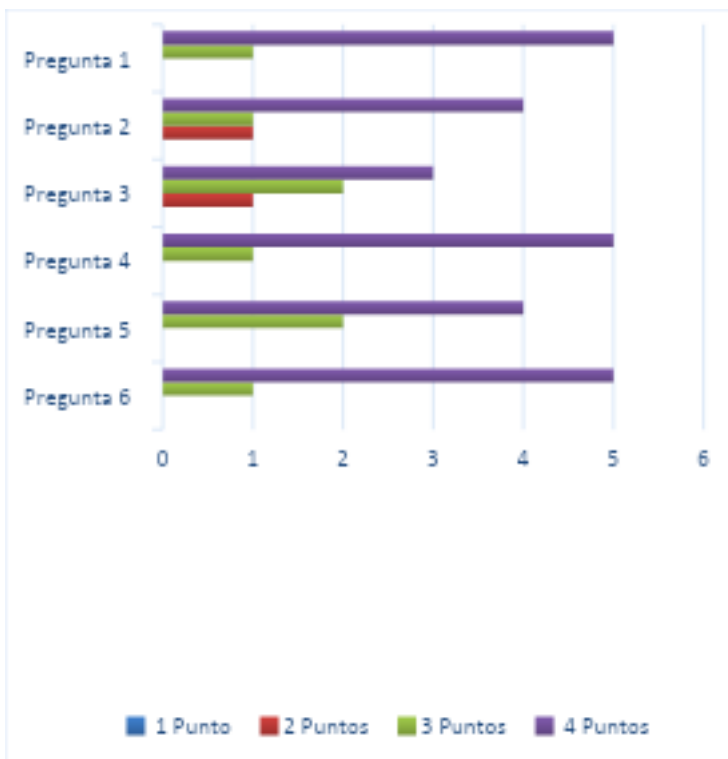
La "Dimensión 2.1: Gestión pedagógica" según los resultados obtenidos, se aprecia que logra estar bien implementada dentro del colegio, ya que la mayoría de las preguntas obtuvieron puntuaciones altas.

Sin embargo, existen algunas áreas en las cuales se observan algunas debilidades, principalmente en la asignación de recursos pedagógicos para el trabajo de aula (Pregunta 2) y el acompañamiento que se realiza a los docentes dentro y fuera de la sala de clases. aula (Pregunta 5).

### Área de gestión curricular

#### Dimensión 2. 2: Enseñanza y aprendizaje en el aula

1. Los profesores comunican claramente lo que esperan que los estudiantes aprendan en cada clase clarificando indicadores de evaluación formativa.
2. Los docentes incorporan recursos tecnológicos que promuevan el desarrollo de competencias digitales necesarias para el mundo actual.
3. Los profesores aplican variadas estrategias de enseñanza en función de lograr cubrir en lo posible con los diversos estilos de aprendizaje visual, auditivo y kinestésico.
4. Los profesores motivan que los estudiantes practiquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.
5. Los profesores aplican estrategias de aprendizaje activo que permita a todos los estudiantes participar en clases, manteniendo una actitud de altas expectativas sobre su aprendizaje.
6. Los y las profesores promueven un clima de respeto y aprendizaje en clases, dando a conocer normas o acuerdos de convivencia en aula.



La "Dimensión 2.2: Enseñanza y aprendizaje en el aula" presenta algunas áreas de inconsistencia en las respuestas entregadas por los docentes, particularmente en la incorporación de recursos tecnológicos dentro del aula para el aprendizaje de los estudiantes, también es necesario implementar estrategias que cubran los distintos estilos de aprendizaje (Pregunta 2 y 3) y la aplicación de estrategias activas para el aprendizaje y mantener altas expectativas (Pregunta 5).

## Área de gestión curricular

### Dimensión 2.3: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

1. El establecimiento cuenta con recursos para identificar, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades en el proceso de aprendizaje.

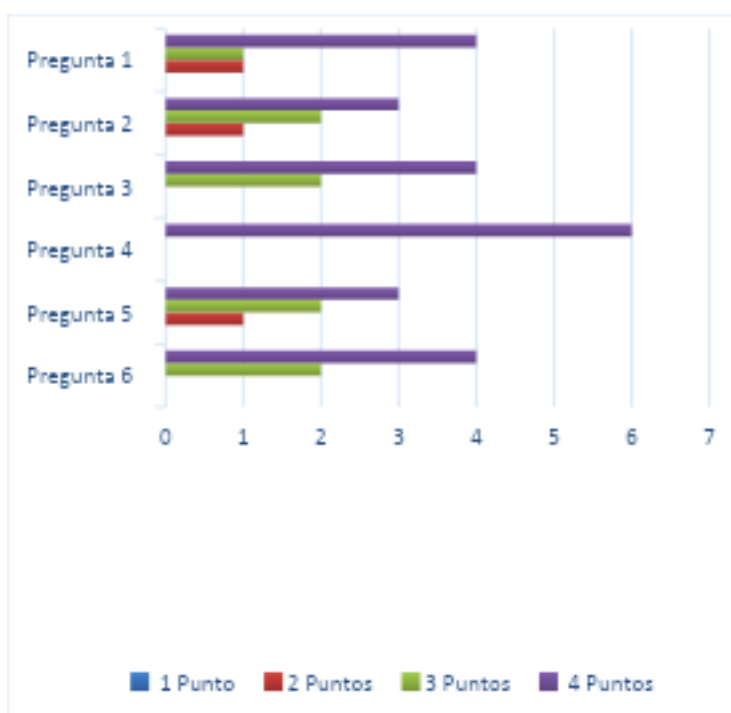
2. Los docentes reciben la formación necesaria para aplicar las estrategias de apoyo a estudiantes con dificultades de aprendizaje.

3. El establecimiento cuenta con estrategias o adecuaciones para apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.

4. Se ofrecen servicios de orientación y apoyo pedagógico y psicológico a los estudiantes.

5. El establecimiento promueve la flexibilidad en la organización del tiempo y el espacio para atender las necesidades individuales.

6. Se fomenta la participación de los estudiantes en actividades extracurriculares que promuevan su desarrollo social y emocional.



En general, la "Dimensión 2.3: Apoyo al desarrollo de los estudiantes" requiere mayor punto de observación y análisis, esto debido a que existen áreas de inconsistencia, particularmente en lo que respecta a los recursos destinados a favorecer el aprendizaje y la formación profesional que reciben los docentes para

aplicar estrategias de apoyo frente a las necesidades de los alumnos (Pregunta 1 y 2) y la flexibilidad en la organización del tiempo y el espacio para atender a dichas necesidades de los alumnos. (Pregunta 5).

## Área Gestión de Recursos

### Dimensión 3.1: Gestión del recurso humano.

1. El establecimiento cuenta con la planta docente idónea para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos de aprendizaje, con definiciones claras de cargos y funciones.

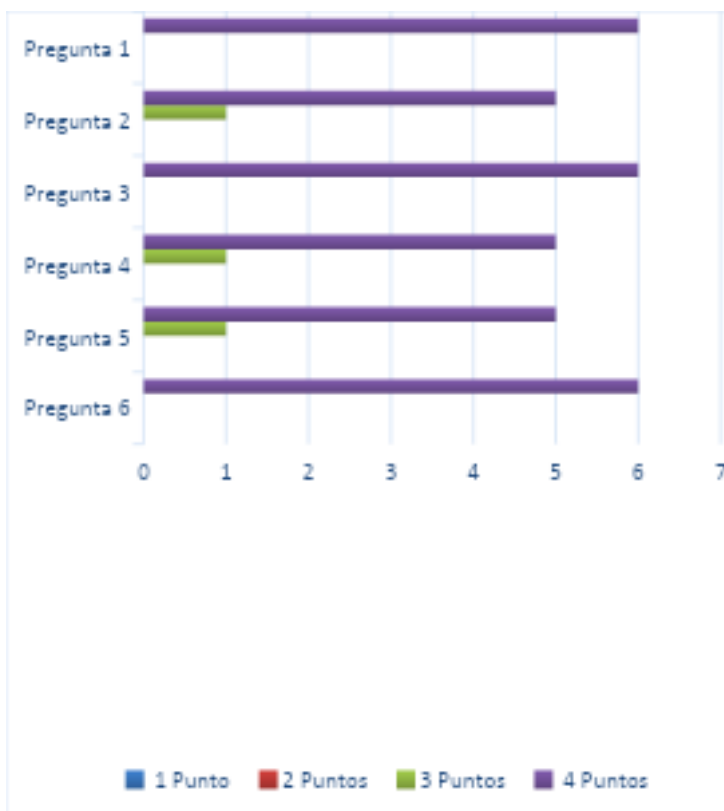
2. El establecimiento cuenta con procesos internos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente orientados a mejorar las prácticas pedagógicas.

3. El establecimiento cuenta con protocolos claros en contra de la discriminación y la violencia de género.

4. El establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.

5. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.

6. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.



La "Dimensión 3.1: Gestión del recurso humano" parece estar bien implementada dentro del establecimiento educacional, ya que en la mayoría de las preguntas se lograron altas puntuaciones.

Sin embargo, existen algunas que requieren análisis, específicamente centrados en los procesos internos de evaluación y retroalimentación del desempeño profesional docente (Pregunta 2) y la valoración del trabajo realizado día a día por el equipo docente y los sistemas de reconocimiento internos, así como los protocolos en caso de no cumplimiento (Pregunta 4 y 5).

## Área Gestión de Recursos

### Dimensión 3.2: Gestión de recursos financieros y administración.

1. El establecimiento gestiona la matrícula de manera que logra completar los cupos disponibles respecto a la capacidad de salas.

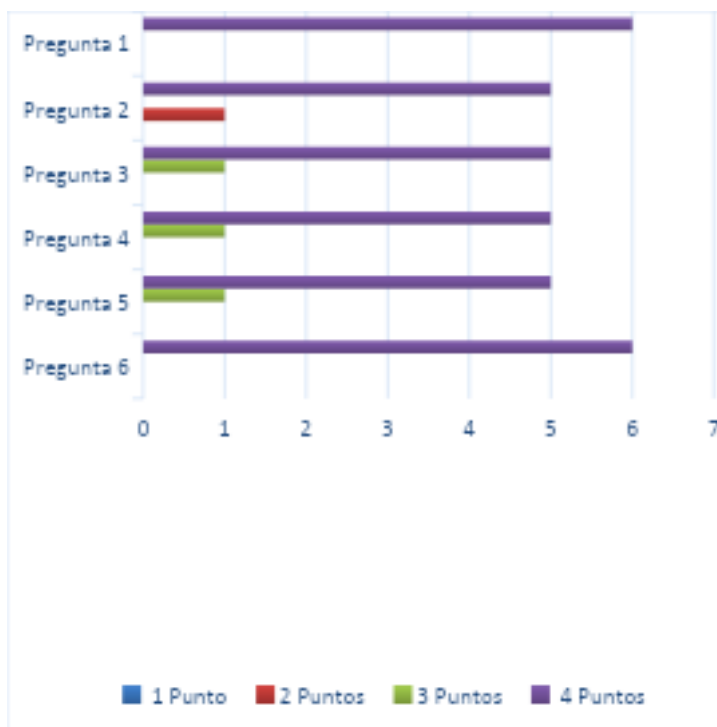
2. El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos.

3. El establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo con el presupuesto y las necesidades internas.

4. El establecimiento lleva la contabilidad al día y de manera ordenada, dando uso transparente del uso de recursos.

5. El establecimiento está atento a los programas de apoyo que se ofrecen desde el ministerio o de otras instituciones y los gestiona en la medida que concuerdan con su Proyecto Educativo Institucional y su Plan de Mejoramiento.

6. El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia.



En general, la "Dimensión 3.2: Gestión de recursos financieros y administración" parece estar bien implementada, Sin embargo, existen algunas áreas que es necesario analizar, particularmente en la conciliación de los presupuestos financieros, la transparencia del uso de estos recursos en relación con las necesidades de los diferentes estamentos que conforman la comunidad educativa

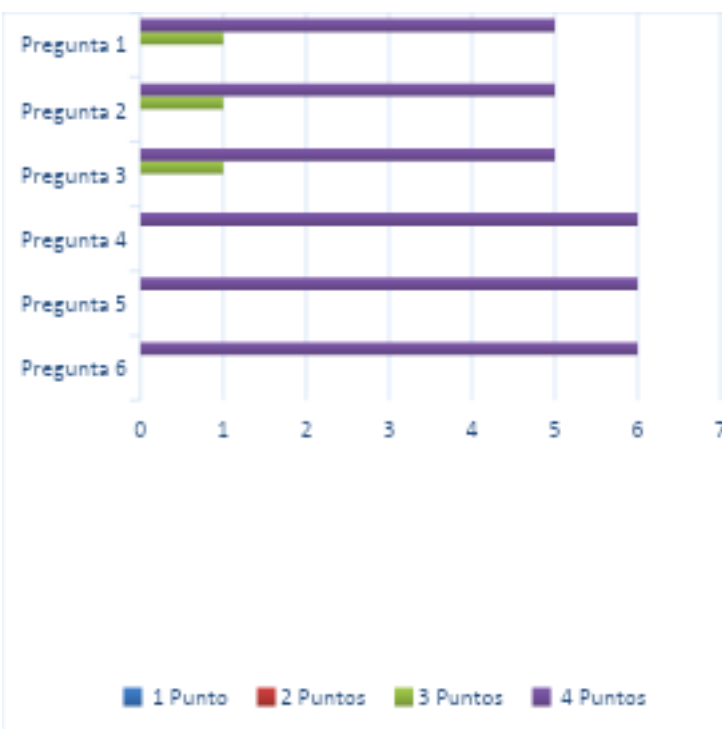
(Pregunta 2) y la atención a los programas de apoyo establecidos en el Proyecto Educativo y el Plan de Mejoramiento (Pregunta 5).

Se puede concluir que beneficioso investigar las razones detrás de las puntuaciones en estas áreas y tomar las medidas necesarias para mejorar la consistencia y efectividad de estas prácticas dentro del establecimiento.

## Área Gestión de Recursos

### Dimensión 3.3: Gestión de recursos educativos

1. El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento acordes a las necesidades y que promuevan el aprendizaje integral estudiantes.
2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos para potenciar el aprendizaje de las diversas asignaturas, así como, sala de recursos para apoyar las necesidades especiales.
3. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes.
4. El establecimiento cuenta con recursos deportivos en funcionamiento, para apoyar el crecimiento y la promoción de la salud de los estudiantes.
5. El establecimiento cuenta con biblioteca en funcionamiento que apoya el aprendizaje de los estudiantes.
6. El establecimiento cuenta con un sistema para gestionar los recursos educativos disponibles y control de su uso mediante inventario.



A nivel general, la "Dimensión 3.3: Gestión de recursos educativos" presenta la mayoría de las preguntas con altas puntuaciones, existiendo solamente algunas áreas por mejorar, particularmente en lo que respecta a las instalaciones, los recursos didácticos para el apoyo de los estudiantes y el uso de las tecnologías de

la información. (Preguntas 1, 2 y 3). Dando a entender que el establecimiento cuenta con recursos, sin embargo, es necesario promover un mayor uso de estos o adquirir en algunos casos otras herramientas.

#### 4. Liderazgo pedagógico

##### Dimensión 4.1: Establecer dirección

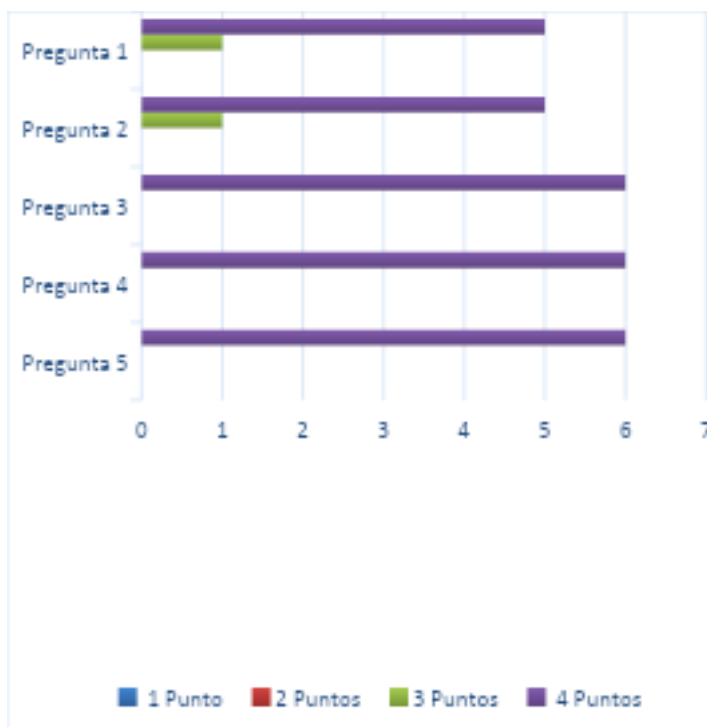
1. El equipo directivo define o revisa, el proyecto educativo institucional y curricular, enfocado en el mejoramiento de los logros de aprendizajes.

2. El equipo directivo propone metas de corto y mediano plazo, en el marco de procesos de planificación y evaluación.

3. El equipo directivo difunde y explica los objetivos y metas institucionales.

4. El equipo directivo promueve y modela activamente una cultura escolar inclusiva promoviendo valores y actitudes a desarrollar por toda la comunidad.

5. El equipo directivo promueve la enseñanza basada en el respeto a todos los integrantes de la comunidad.



A nivel general, la "Dimensión 4.1: Establecer dirección" parece estar bien implementada a nivel institucional, con la mayoría de las preguntas obteniendo altas puntuaciones en sus resultados.

Sin embargo, existe una pequeña área de posible mejora en la revisión del proyecto educativo y sus modificaciones y la propuesta de metas a corto y

mediano plazo (Preguntas 1 y 2), donde se obtuvo una puntuación más baja, sin embargo, esta puntuación es a nivel mínimo en relación con las demás altas puntuaciones.

#### 4. Liderazgo pedagógico

##### Dimensión 4.2: Rediseño de la organización

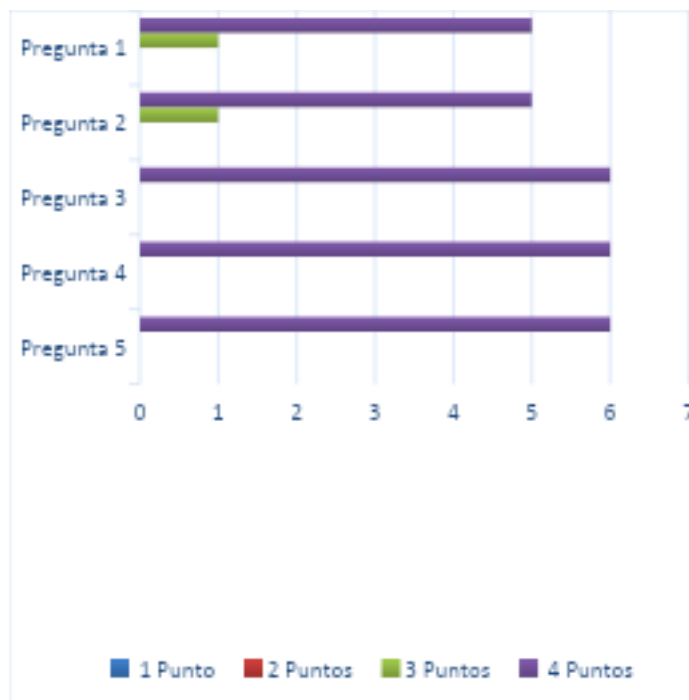
1. El equipo directivo implementa una política que asegura una cultura inclusiva para que las personas se traten de manera equitativa y justa para todos/as.

2. El equipo directivo modela y promueve un clima de confianza, fomentando el diálogo y la promoción de una cultura de trabajo.

3. El equipo directivo implementa y monitorea normas y estrategias que aseguran una sana convivencia con un enfoque formativo y participativo.

4. El equipo directivo desarrolla y mantiene relaciones de comunicación y colaboración permanente con los padres y apoderados del establecimiento.

5. El equipo directivo logra mediar entre actores, con el fin de lograr soluciones de manera efectiva y oportuna a diferencias.



La "Dimensión 4.2: Rediseño de la organización" parece estar bien implementada a nivel institucional, ya que la mayoría de las preguntas han obtenido las máximas puntuaciones.



de fortalecimiento de competencias profesionales de los docentes, logros individuales y colectivos del personal (Preguntas 1, 2, y 3) la generación de espacios de reflexión respecto del trabajo técnico. (Pregunta 4).

#### 4. Liderazgo pedagógico

##### Dimensión 4.4: Gestión de la instrucción

1. El equipo directivo asegura la articulación y coherencia del currículum con las prácticas de enseñanza.

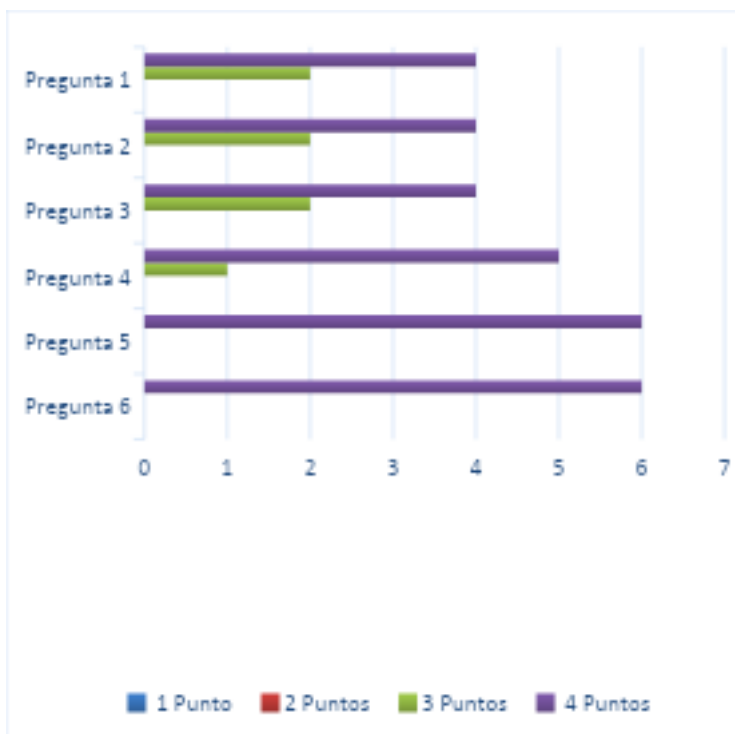
2. El equipo directivo monitorea la implementación integral del currículum y los logros de aprendizaje.

3. El equipo directivo acompaña, evalúa y retroalimenta sistemáticamente las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes.

4. El equipo directivo identifica las fortalezas y debilidades de cada docente y le entrega herramientas para que pueda superarse.

5. El equipo directivo procura que los docentes no se distraigan de los procesos de enseñanza aprendizaje, evitando las interrupciones de clases y la sobrecarga de proyectos en el establecimiento.

6. El equipo directivo asegura la implementación de estrategias para identificar y apoyar tempranamente a los estudiantes que presenten dificultades en los aprendizajes o en los ámbitos conductual, afectivo o social.



En la "Dimensión 4.4: Gestión de la instrucción" se observan altas puntuaciones respecto a la preocupación del equipo directivo por la efectividad de los procesos de enseñanza.

Sin embargo, existen algunas áreas de mejora, entre ellas la articulación del currículum educativo con otras prácticas, el monitoreo de la implementación de los contenidos y la prevención de distracciones en los procesos de enseñanza aprendizaje (Preguntas 1, 2, 3 y 4)

### PROPUESTA DE MEJORA

El siguiente apartado, detalla las propuestas de mejora aplicables a la realidad del establecimiento, para elaborar la siguiente propuesta de mejora considero aquellos aspectos que recibieron una alta puntuación, así como, aquellos que resultaron más descendidos para poder abordarlos de forma más inmediata, estos procesos de mejora se verán a mediano y largo plazo y se espera que tengan un alcance significativo en la comunidad educativa.

**Área:** Formación basada en competencias / dimensión 1.1 saber conocer.

Objetivo	Acciones por realizar	Responsable
Mejorar en la articulación de saberes docentes, valores y actitudes, así como en la promoción del diálogo reflexivo y la autocrítica entre pares.	Generar instancias de dialogo reflexivo en base a valores y aptitudes que se espera desarrollar en los alumnos y la forma de promoverlos.	Equipo directivo y orientador.

**Área:** Formación basada en competencias / dimensión 1.2 saber ser.

Objetivo	Acciones por realizar	Responsable
----------	-----------------------	-------------

Mejorar la articulación de saberes, valores y actitudes, así como en la promoción del diálogo reflexivo y la autocrítica entre docentes de la comunidad.	Entregar espacios en consejo de profesores, en donde se pueda desarrollar un dialogo reflexivo y autocritico, orientado en la mejora de la comunidad.	Directora y UTP.
--	---	------------------

**Área:** Formación basada en competencias / dimensión 1.3 saber hacer.

Objetivo	Acciones por realizar	Responsable
Fomentar la y profundizar el uso de los marcos curriculares y la actualización de conocimiento continua.	Generar dos instancias de capacitación por semestre para aprender el uso adecuado del marco curricular del ministerio y la actualización de los saberes emanados de este.	Directora y UTP.

**Área:** Gestión curricular/ dimensión 2.1 Gestión pedagógica

Objetivo	Acciones por realizar	Responsable
Destinar variedad de recursos pedagógicos para el trabajo de aula y realizar acompañamiento a los docentes dentro y fuera de la sala de clases.	Realizar análisis de recursos pedagógicos disponibles y analizar su adecuado uso, acompañando y enseñando a los docentes en su uso pedagógico y su quehacer diario.	Unidad técnica (UTP)

**Área:** Gestión curricular/ dimensión 2.2 Enseñanza y aprendizaje en el aula.

Objetivo	Acciones por realizar	Responsable
Incorporar recursos tecnológicos dentro del aula para el aprendizaje de los estudiantes, acompañado de estrategias que cubran los distintos estilos de aprendizaje.	Entregar capacitación docente respecto de recursos tecnológicos disponibles en plataformas del MINEDUC y su uso en favor de la inclusión educativa.	Dirección y unidad técnica (UTP)

**Área:** Gestión curricular/ dimensión 2.3 Apoyo al desarrollo de los estudiantes.

Objetivo	Acciones por realizar	Responsable
Entregar herramientas destinados a favorecer el aprendizaje y la formación profesional para aplicar estrategias de apoyo frente a las distintas necesidades de los alumnos.	Entregar capacitación docente respecto de herramientas pedagógicas y herramientas técnicas que favorezcan el trabajo frente a la diversidad e inclusión.	Dirección y unidad técnica (UTP)

**Área:** Gestión de Recursos/ dimensión 3.1 Gestión del recurso humano.

Objetivo	Acciones por realizar	Responsable
Mejorar los procesos internos de evaluación y retroalimentación del desempeño profesional docente y la valoración positiva del trabajo realizado.	Promover instancias de retroalimentación individual y colectiva frente a errores y aciertos y estrategias de mejora continua.	Equipo directivo.

--	--	--

**Área:** Gestión de Recursos/ dimensión 3.2 Gestión de recursos financieros y administración.

Objetivo	Acciones por realizar	Responsable
Conciliar los presupuestos financieros del establecimiento y transparentar su uso en diversas áreas del establecimiento.	Generar instancias con centros de padres en las cuales se transparente el uso de los fondos y las necesidades que aún están por suplir.	Equipo directivo. Profesores jefes. Centro general de padres.

**Área:** Gestión de Recursos/ dimensión 3.3 Gestión de recursos educativos.

Objetivo	Acciones por realizar	Responsable
Mejorar las instalaciones internas del establecimiento y los recursos didácticos para el apoyo de los estudiantes.	Realizar mantenimiento interna de algunas instalaciones que presentan mayor desgaste, entre ellas las salas de apoyo pedagógico y multi-taller.	Equipo directivo. Inspectoría general.

**Área:** Liderazgo pedagógico/ dimensión 4.1 Establecer dirección.

Objetivo	Acciones por realizar	Responsable
Realizar revisión del proyecto educativo y sus modificaciones y la propuesta de metas a corto y mediano plazo.	Generar instancias en el consejo de profesores, en las cuales se revise en conjunto con el equipo directivo y se realicen propuestas de mejora a corto y mediano plazo.	Equipo directivo. Consejo de profesores.

**Área:** Liderazgo pedagógico/ dimensión 4.2 Rediseño de la organización.

Objetivo	Acciones por realizar	Responsable
Promover una cultura y un clima inclusivo, en el cual los estudiantes sientan confianza.	Realizar encuentros y consejos de estudiantes, en los cuales se promuevan valores institucionales y se comente constantemente sobre temas contingentes.	Orientador. Profesores jefes.

**Área:** Liderazgo pedagógico/ dimensión 4.3 Desarrollo del personal.

Objetivo	Acciones por realizar	Responsable
Generar instancias de inducción de nuevos profesionales e identificar fortalezas y debilidades de todos los docentes.	Realizar acompañamiento en aula efectivo, entregando retroalimentación por medio de instrumentos estandarizados para analizar en conjunto con el docente sus logros y competencias por mejorar.	Unidad técnico-pedagógica (UTP)

**Área:** Liderazgo pedagógico/ dimensión 4.4 Gestión de la instrucción.

Objetivo	Acciones por realizar	Responsable
Asegurar la implementación del curriculum educativo y su	Revisar continuamente el cumplimiento del programa mediante	Unidad técnico-pedagógica (UTP)

<p>articulación con otras prácticas, tales como promover valores y actitudes acordes a la edad.</p>	<p>pruebas de cobertura curricular y revisión de documentos administrativos, entregando retroalimentación constante a docentes y otros profesionales de la comunidad.</p>	
---	---	--

### BIBLIOGRAFÍA

Ríos, D. Herrera, D. (2017) Los desafíos de la evaluación por competencias en el ámbito educativo. *Educ. Pesqui.* Sao Paulo, v. 43, n. 4, p 1073 – 1086, 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S1678-4634201706164230>. (Consultado el 10 de enero del 2025)

Obaya V., A., Vargas R., Y. M., & Delgadillo G., G. (2011). Aspectos relevantes de la educación basada en competencias para la formación profesional. *Educación Química*, 22(1), 63-68. <https://www.scielo.org.mx/pdf/eq/v22n1/v22n1a11.pdf>. (Consultado el 10 de enero del 2025)

Educarchile (2019). Modelo de formación por competencias: Una educación para conocer, hacer y ser. Sitio web Educarchile, Chile. Obtenido de <https://www.educarchile.cl/modelo-de-formacion-por-competencias-una-educacion-para-conocer-hacer-y-ser>. (Consultado el 11 de enero del 2025).

Gajardo, J., & Ulloa, J. (2017). Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones. Nota Técnica N°6. LIDERES EDUCATIVOS. Recuperado de <https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/NT-6.pdf> (Consultado el 11 de enero del 2025).

Zabalza, M. A. (2016). *Diseño y desarrollo curricular: (ed.)*. Madrid, Spain: Narcea Ediciones. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/umcervantes/45989?page=53> (Consultado el 11 de enero del 2025).

Celis, M. (2017). Gestión de Recursos Humanos en la Escuela: un Desafío Permanente. Educrea. Recuperado de <https://educrea.cl/wp-content/uploads/2017/09/DOC1-gestion-RRHH.pdf> (Consultado el 12 de enero del 2025).

**ANEXOS: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO.**



**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 *Juan Salvador College* de la comuna *San Javier*, región *del Maule*

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

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
<b>ADECUACIÓN</b> (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las afirmaciones se comprenden con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado)</li> </ul>						X
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las opciones de respuesta son adecuadas</li> </ul>						X
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico</li> </ul>						X
<b>PERTINENCIA</b> (contribuye a recoger información relevante):						
<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>						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>Está bien estructurado, además abarca áreas importantes para el desarrollo de un buen diagnóstico</i>
Motivos por los que se considera no adecuado	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

Elaborado por el profesor: Manuel Salazar Muñoz

Revisado y validado por la directora: Sra. Teresa González Troncoso.

**Identificación del experto**

<b>Nombre y apellidos</b>	<i>Teresa E. González Troncoso</i>
<b>Filiación</b> (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	<i>Directora Magister en educación, mención administración y curriculum U.C.H. Juan Salvador College</i>
<b>e-mail</b>	<i>tereluisa@gmail.com</i>
<b>Fecha de la validación (día, mes y año):</b>	<i>27- Diciembre - 2024</i>

  
TERESA GONZALEZ TRONCOSO  
Prof. Magister en Educación U.C.H.  
DIRECTORA

