



Trabajo final Para Obtener El Grado De Magister Profesional en Educación
Mención Currículum y Evaluación Basado En Competencias

**DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DE LAS ÁREAS
DE LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS, EL LIDERAZGO
PEDAGÓGICO, LA GESTIÓN CURRICULAR Y LA GESTIÓN DE
RECURSOS DEL COMPLEJO EDUCACIONAL CLARA SOLOVERA DE
LA COMUNA DE EL QUISCO, REGIÓN DE VALPARAÍSO**

Nombre candidata a magister: Sylvia Rubio Aravena

Nombre tutor guía: Roció Riffo San Martín

Nombre tutor metodológico: Roció Riffo San Martín

Mayo del 2023

ÍNDICE

1. Portada.....	1
2. Índice	2
3. Resumen.....	3
4. Introducción.....	4
5. Marco teórico.....	6
6. Marco contextual.	12
7. Elaboración y aplicación del instrumento de evaluación.....	14
8. Análisis de los resultados (por área)	27
9. Propuestas de mejora (por área)	44
10. Conclusión	47
11. Bibliografía.	49
12. Anexos	51

RESUMEN

Este trabajo tiene por objetivo identificar debilidades y fortalezas en un Establecimiento Educativo a través de una evaluación diagnóstica en las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos con el fin de entregar propuestas de trabajo en busca de mejoras. Para la recopilación de la información se utilizó una evaluación diagnóstica tipo rúbrica en las áreas antes nombradas, este instrumento fue desarrollado con el apoyo de los docentes del establecimiento que presentaran más de dos años de antigüedad, con la información recopilada más el contexto del establecimiento se realizó un análisis que permitió observar que existen áreas, subdimensiones y prácticas bien establecidas, por ejemplo, el conocimiento en el área, mientras que otras deben ser reforzadas, por ejemplo, liderazgo del director, este punto es uno de los utilizados para propuesta de mejora a través de la elaboración, implementación y evaluación del PEI.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene por objetivo realizar un diagnóstico y propuesta de mejoramiento de las áreas de la formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos del Complejo Educacional Clara Solovera ubicado en la comuna de El Quisco. El establecimiento se encuentra emplazado en el sector denominada el “Litoral de los Poetas” en la región de Valparaíso, la comuna es descrita como un sector vacacional por lo que presentar características únicas, por ejemplo, una parte importante de los apoderados solo trabajo durante las vacaciones mientras que los estudiantes comienzan a trabajar a temprana edad y debido a esto presentan una gran inasistencia en los meses de marzo y diciembre.

Desde el 2019 a la fecha el establecimiento ha presentado cinco directores suplentes y ninguno trabajo en el PME por lo que no se cuenta con una visión ni misión actualizada, lo que ha llevado a no tener claridad que se desea lograr ni como, durante este tiempo el Establecimiento se ha mantenido trabajando en base a la costumbre.

De acuerdo con Arendt (1996) “Una crisis nos obliga a volver a las cuestiones mismas y exige respuestas nuevas o viejas, pero, de todos modos, requiere juicios directos. Una crisis se convierte en un desastre sólo cuando respondemos a ella con juicios preestablecidos, es decir, con prejuicios. Tal actitud agudiza la crisis y, además, nos impide experimentar la realidad y nos quita la ocasión de reflexionar que esa realidad brinda”. El presente trabajo cuenta con los elementos necesarios para lograr lo planteado por Arendt con relación a una crisis ya que reconoce fortalezas y debilidades que permiten establecer propuestas de trabajo nuevas o viejas en busca de mejoras para el establecimiento.

La información considerada en el marco contextual permite conocer las características generales y particulares del establecimiento como a su vez a su comunidad educativa, de esta manera las propuestas serán pertinentes y no solo entregadas a través de la teoría.

La elaboración del instrumento de evaluación conto con el apoyo del coordinador del área técnico profesional, con quien en conjunto reconocimos puntos relevantes de considerar en la evaluación con el apoyo de material entregado por el ministerio de educación, por ejemplo, marco para una buena dirección, estándares indicativos y marco de la buena enseñanza.

La recopilación de la información conto con el apoyo de parte del equipo de gestión y docentes (23) con dos o más año en el establecimiento, la antigüedad se considere importante para conocer efectivamente la realidad y no solo la experiencia de un par de meses.

La recopilación de información fue a través de la evaluación diagnostica con el formato de rubrica en busca de identificar las debilidades y fortalezas que permitan una mejora en el establecimiento.

A través de los resultados observamos que existen fortalezas como las competencias de los docentes en sus áreas y falencias que ocasiones grandes inconvenientes como la falta de liderazgo. Buena parte de las propuestas apuntan a una mejora en la organización y cumplimiento de las tareas asignadas a los roles, por ejemplo, la supervisión del PEI por parte del director

MARCO TEÓRICO

La educación al igual que la mayoría de las áreas se encuentran en constante cambios, estos pueden ir de la mano de los involucrados directos, por ejemplo, la revolución pingüina y de las autoridades de gobierno. En el 2008 con la ley N°20.248 Ley de subvención escolar preferencial, se establece que el sostenedor a través del Convenio de Igualdad de Oportunidades y Excelencia Educativa debe presentar al Ministerio de Educación un Plan de Mejoramiento Educativo, el que se crea sobre las áreas del Modelo de Calidad de la Gestión Escolar; Gestión del Currículum, Liderazgo Escolar, Convivencia Escolar, Gestión de Recursos y Resultados. Sumado a lo anterior en el 2011 la Ley N°20.529 se establece la Ley del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y se preocupa de asegurar la equidad frente a los procesos educativos, que busca que todos los estudiantes tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad, esto a través de un conjunto de políticas, estándares, indicadores, evaluaciones y mecanismos de apoyo y fiscalización a los establecimientos, para lograr la mejora continua de los aprendizajes de los estudiantes.

Tanto la experiencia dada por la práctica como las diferentes leyes antes nombradas nos muestran que una buena educación, no solo se depende de lo que ocurra dentro del aula, sino que también intervienen factores externos que la complementan, por ejemplo, dentro de las variables que contribuyen a la influencia organizacional sobre el rendimiento de los estudiantes, Marzano, Waters y Mc Nulty (2005) destacan la variable liderazgo del director como un catalizador que potencia o minimiza este efecto, también es importante considerar la planteado por Leithwood, K. (2009), el buen liderazgo escolar contribuye de manera importante al mejoramiento del aprendizaje escolar. Lo anterior nos muestra que, en el proceso de aprendizaje, no solo es relevante lo que se da dentro del aula, factores como un buen liderazgo puede influir positivamente en el aprendizaje, ya que nos entrega políticas y/o directrices institucionales que apuntan a la mejora, por ejemplos, fomento a la comprensión lectora

en conjunto en todos los niveles y asignaturas. De acuerdo con lo planteado por Marzano, Waters y Mc Nulty (2005) también es posible observar que una ausencia o mal liderazgo puede minimizar el rendimiento de los estudiantes, esto ya que un director esta a cargo de diversos factores dentro de un establecimiento, por ejemplo, recursos sin los cuales en muchas ocasiones avanzar en los aprendizajes se dificulta o es imposible.

Otro factor importante en el proceso enseñanza-aprendizaje es la gestión pedagógica curricular que, de acuerdo con Zabalza, (2000) se entiende como el conjunto de procedimientos que los docentes realizan para llevar el currículo desde la objetivación (currículo prescrito), pasando por el moldeamiento y adaptación del mismo, hasta la realidad educativa, este punto presenta una gran relevancia ya que es fundamental considerar el contexto del establecimiento a la hora de llevar el currículum al aula, en este caso el establecimiento donde se realizó el trabajo presenta un alto índice de vulnerabilidad, por lo que se hace más importante las dinámicas dentro y fuera del aula, en relación a este tema Becerra, Mansilla y Tapia (2012) plantean que “Desde esta perspectiva, la gestión pedagógica curricular se complejiza cuando ésta debe realizarse en contextos de vulnerabilidad y marginalidad urbanas. La noción de vulnerabilidad surge de la interacción entre una constelación de factores internos y externos que convergen en un individuo, hogar o comunidad particular en un tiempo determinado”, lo anterior se observa a la perfección en el establecimiento ya que no solo es relevante el factor de aprendizaje, a este se le suman realizades tan delicadas como violencia intrafamiliar, problemas económicos, drogas entre otros. Estos factores de vulnerabilidad no implican disminuir o bajar los estándares sino adaptar a la realidad, por ejemplo, la importancia que presenta el vínculo entre docente y estudiante, las altas expectativas a los estudiantes y el apoyo en todas las áreas y dimensiones no solo académicas.

Al considerar la idea del párrafo anterior en relación a la importancia de todas las áreas y dimensiones es fundamental trabajar con el Plan de Mejoramiento Educativo (PME) que permite a los establecimientos educacionales desarrollar sus fortalezas y superar

sus debilidades en ciclos de mejora sucesivos, en este, es posible distinguir dimensiones que se refieren a las agrupaciones de contenidos institucionales y pedagógicos relevantes del área que contienen la identificación y descripción de los temas y criterios más específicos que deben ser abordados mediante las prácticas. (Orientaciones Técnicas para la Elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo, 2012). Unas de las áreas presente en el PME es la de gestión de recursos que aborda todas aquellas prácticas que el establecimiento educacional requiere implementar, para apoyar el desarrollo profesional, la organización y la optimización del uso de los recursos educativos, en beneficio de los aprendizajes. (Orientaciones Técnicas para la Elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo, 2012). Esta dimensión implica brindar condiciones para que los procesos de mejoramiento ocurran. Comprende tanto la adquisición de recursos materiales, como los perfeccionamientos que requieran docentes, profesionales y técnicos del establecimiento para atender los procesos formativos de sus estudiantes. La dimensión implica las políticas, procedimientos y prácticas dirigidas a contar con las condiciones adecuadas para el desarrollo de los procesos educativos. (Ciclo de Mejoramiento en los Establecimientos Educativos Orientaciones para el Plan de Mejoramiento Educativo 2018). Como se describe en las orientaciones del Ministerio sobre el PME la gestión de recursos es la que nos permite contar con la necesario para el aprendizaje que se desarrolle en el aula, por ejemplo, lupas, microscopios, instrumentos musicales, pantallas interactivas, etc, sin embargo, todos los docentes sabemos que aunque los recursos facilitan y permiten un mejor aprendizaje no es lo único relevante, ya que el apoyo a los estudiantes no solo se realiza dentro del aula y en relación a los aprendizajes, sino que también en un apoyo fuera del aula entregado, por ejemplo, por psicólogos, asistentes sociales, fonoaudiólogo, etc. contrataciones que se encuentran a cargo de gestión de recursos.

Otro elemento para considerar en busca de una mejora en la educación es el de la formación basada en competencias, la cual de acuerdo con Cayambe et al. (2018) tiene como principal objetivo la búsqueda de la calidad de los procesos sustantivos universitarios, entiéndase la docencia, la investigación y la extensión, en este caso aplicable a la enseñanza parvularia, básica y media. En el marco de la formación por

competencias, se entiende por competencia lo idóneo, lo eficiente y cualificado del estudiante para determinar las situaciones problemáticas y proponer soluciones viables y efectivas en el desarrollo de su ejercicio profesional dentro de la realidad de un contexto determinado, articulando para ello la dimensión afectiva y emocional, o sea, los valores y actitudes, la dimensión cognoscitiva, es decir los conceptos, teorías y habilidades conceptuales y la dimensión actuacional que comprende las habilidades procedimentales y técnicas. (Tobón, 2005). Lo anterior nos muestra que hoy más que nunca, se busca no solo la entrega de contenidos si no la integración de diferentes componentes, como habilidades, destrezas, conocimientos, entre otros, que permitan al estudiante desenvolverse en la sociedad, en el caso del establecimiento esta tarea es fundamental ya gran parte de los estudiantes elige una especialidad técnico profesional, que implica contar con todas las herramientas para desarrollarse en el mundo laboral, este proceso de inserción comienza en 3° medio, cuando los estudiantes comienzan sus pasantías en diferentes lugares de trabajo, por ejemplo, cesfam o municipalidad, en estos lugares ponen en práctica lo aprendido como también adquieren conocimientos de ciertos módulos coordinados con anterioridad entre el establecimiento y el lugar de pasantía, esta estrategia de aprendizaje corresponde a Dual que de acuerdo a Mellado (2015) corresponde a una de las estrategias educacionales en el marco de la reforma curricular. Su objetivo es proporcionar formación teórica y práctica que permita la adecuada incorporación de los jóvenes al mundo laboral, su proyección en la empresa y la continuidad de sus estudios sistemáticos.

Para abarcar los puntos anteriores que se enfocan en la búsqueda de una mejora en la educación, es que el presente trabajo considero la evaluación y validación de un instrumento de diagnóstico, que tiene por objetivo buscar fortalezas y debilidades del lugar de trabajo para la posterior propuesta de mejoras.

La evaluación utilizada se clasifica de acuerdo con su intencionalidad como diagnóstica que tiene por objetivo conocer los aprendizajes previos de los estudiantes antes de iniciar su proceso de aprendizaje, lo que permite saber de qué punto se parte, la información recopilada es imprescindible para que el profesor pueda propiciar un

aprendizaje que sea relevante y significativo para los alumnos”, estas evaluaciones se realiza al comienzo del cualquier proceso de enseñanza aprendizaje y deben acabar en un serio análisis de resultados, que permita fundamentar la posterior toma de decisiones en la planificación. En este caso la evaluación diagnostica apunta a la recopilación de información del funcionamiento del establecimiento en las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos, con el mismo objetivo que en el caso de un proceso de aprendizaje con estudiantes, pero apuntando a identificar fortalezas y debilidades para elaborar un plan de mejora posterior al análisis de los resultados.

Para la validación del instrumento se consideraron los parámetros de Aravena (2014) que plantea que la validez se refiere al grado que un instrumento mida las variables que se ha fijado evaluar. Sin embargo, la validez asociada a un instrumento no es universal; ella está condicionada por el concepto que se tenga del objetivo por evaluar, las características de los sujetos sometidos a evaluación y las peculiaridades del proceso de enseñanza aprendizaje. Desde el punto de vista pedagógico, se logra validez cuando las situaciones de evaluación posibilitan al estudiante demostrar lo especificado en el aprendizaje esperado. Los principales tipos de validez por considerar en la evaluación del aprendizaje son estos:

- a) Validez de contenido: El instrumento debe considerar los contenidos más importantes de acuerdo con el objetivo de aprendizaje de una habilidad o competencia, determinar una muestra representativa del universo de contenidos abarcados por un curso, una clase o un conjunto de ellas.
- b) Validez instrumental. Desde el punto de vista didáctico, se entiende que un instrumento de evaluación favorece a la validez instruccional cuando las situaciones de evaluación son coherentes con las actividades de aprendizaje desarrolladas por los alumnos.
- c) Validez semántica. Un instrumento de evaluación atiende a los requerimientos de la validez semántica cuando las situaciones de evaluación que lo conforman contienen términos, cuyo significado es conocido y compartido entre el constructor del instrumento y los estudiantes.

Al llevar estos parámetros al instrumento podemos observar que se cumple los puntos ya que, por ejemplo, la validez de contenido considero una muestra representativa 64% al considerar a 23 de los 36 profesores, como también el objetivo de diagnosticar cuatro áreas del establecimiento, por otro lado, la validez semántica los docentes maneja los términos técnicos presentes en el área de la educación.

MARCO CONTEXTUAL

El Complejo Educacional Clara Solovera surge de la Escuela Básica F 490 y a contar del año 1992 ante la necesidad de la comuna de contar con educación pública en enseñanza media surge el liceo Clara Solovera, en homenaje a la destacada folclorista vecina de la ilustre comuna de El Quisco.

El año 2015 el liceo incorpora la modalidad Educación Técnico Profesional, ante la necesidad de preparar a las y los jóvenes de El Quisco con herramientas y competencias para enfrentar el mundo laboral, la primera especialidad implementada es la Técnico Nivel Medio en Contabilidad.

El año 2016 pasa a denominarse Complejo Educacional Clara Solovera contando con Pre básica (prekínder y kínder), básica (7° y 8°) y enseñanza media de 1° a 4°, tanto científico – humanista, como técnico profesional, con las especialidades de administración mención recursos humanos y técnico en enfermería mención enfermería, ambas especialidades pensadas en el contexto de la comuna, población principalmente de la tercera edad y la cercanía a San Antonio pensando en el puerto y futuro mega puerto.

Este establecimiento municipal presenta un alto porcentaje de vulnerabilidad (88%), y se encuentra ubicado en una zona urbana, en el litoral central por lo que es una comuna de veraneo. El establecimiento cuenta con 468 estudiantes, una planta docente de 32 profesores, 2 enfermeros, 2 ingenieros y 19 asistentes de la educación.

En cuanto a los apoderados su principal fuente de ingreso corresponde a trabajo temporal en los meses de vacaciones (diciembre, enero, febrero, julio y septiembre), muchos de nuestros estudiantes trabajan en estas épocas como apoyo económico a sus familias, esto ocasiona que durante marzo se produzca una baja asistencia ya que aprovechan de descansar y en diciembre ya que comienzan a trabajar. Un gran porcentaje de los apoderados no se involucra en el proceso educativo de los estudiantes.

En relación con los logros del establecimiento destaca la alta tasa de titulación siendo esta superior a la media provincial y nacional, también se ha observado una mejora en relación con la categoría de desempeño, el año 2017 y 2018 correspondía a medio-bajo aumentando a medio en los años 2019 y 2020.

En el año 2016 se realizó concurso público de directora, asumiendo entre 2016 al 2018, este periodo se caracterizó por un fuerte liderazgo y renovación de un alto porcentaje de la planta docente, estos cambios provocaron grandes avances en el establecimiento como mejora en pruebas estandarizadas y en la categorización, también se observaron cambios significativos en el clima escolar, se pasó de peleas durante los recreos, a un ambiente libre de violencia física, esta mejora también está relacionada con el fortalecimiento del departamento de convivencia escolar. Esta dirección abandonó antes del término de concurso como también el jefe Daem.

Desde 2019 a la fecha el establecimiento ha pasado por cinco directores subrogantes, los cuales han presentado un pobre liderazgo sin realizar modificaciones ni acciones significativas en el establecimiento, un claro ejemplo es que el PEI no ha sufrido modificaciones desde el 2019, los cuales fueron hechos por la directora subrogante, sin realizar consultas a ningún estamento del liceo. Los sellos del establecimiento son:

- Formación integral para todos y todos los estudiantes en todos los ámbitos de su desarrollo intelectual y formativo, todos los niños pueden aprender
- Creemos firmemente en que todos los estudiantes pueden lograr y que el docente y su gestión de aula es el principal gestor de esto
- Altas expectativas en el desarrollo de todas y todos los estudiantes
- Fomentar el aprendizaje del inglés.

Los sellos al igual que parte del resto del PEI presenta inconvenientes tanto en redacción como coherencia, que no permiten ni entregan directrices para desarrollar un proyecto de manera adecuada.

El nuevo director por alta dirección pública corresponde al mismo elegido por el alcalde como subrogante por lo que no se han observado cambios, liderazgo del establecimiento no cuenta con la experiencia ni competencias necesarias.

DISEÑO Y APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO.

El instrumento de evaluación utilizado tiene las características de una rubrica contando con 76 preguntas, en las cual los docentes deben elegir entre los cuatro niveles de calidad descritas en el inicio del documento, la utilización de una rubrica se basa en que permite determinar el grado de desarrollo en los diferentes puntos y no solo si está presente o no como seria el caso de una lista de cotejo.

La elaboración se desarrollo considerando las indicaciones para el trabajo y las características del establecimiento, por ejemplo, la influencia del área TP y fortalezas y debilidades observadas años anteriores, la evaluación fue elabora de manera individual recibiendo aportes del coordinador del área técnico profesional y un compañero de trabajo que esta en el proceso de titulación de magister de gestión.

Para la validación del instrumento de evaluación diagnostico se utilizó la pauta de validación de instrumentos del trabajo de grado (anexo 1), esta fue aplicada por el coordinador del área técnico profesional Cristian Guisande, esta pauta considera la comprensión de las afirmaciones, si las opciones de respuestas son adecuadas, si estas presentan un orden lógico, la pertinencia e instrucciones. Para la validación también se contó con el apoyo del trabajó de Aravena (2014)

Para la aplicación se solicito el apoyo de los docentes que llevan dos o mas años en el establecimiento de manera que conozcan la realidad de este, la aplicación se realizó a través de la aplicación de Google formularios el tiempo de demora fue aproximadamente 45 minutos.

La evaluación será enviada al correo de los docentes con el enlace de la evaluación diagnostica, esta cuenta con 76 preguntas con cuatro niveles de calidad, considerando que la A corresponde a un menor desarrollo y la D el mayor desarrollo, la escala evaluativa se encuentra al inicio del cuestionario, las preguntas se encuentran divididas por ítem de área y dentro de estas los subdimensiones, la evaluación se realiza solo una vez con tiempo ilimitado.

INSTRUMENTO PARA DIAGNOSTICAR LAS ÁREAS DE FORMACIÓN BASADAS EN LAS COMPETENCIAS, LIDERAZGO PEDAGÓGICO, GESTIÓN CURRICULAR Y GESTIÓN DE RECURSOS

Instrucciones:

El siguiente instrumento de evaluación diagnóstica busca determinar el estado en el que se encuentra el establecimiento educacional en las siguientes áreas: Formación basada en competencias, Liderazgo pedagógico, Gestión curricular y Gestión de recursos.

La evaluación cuenta con cuatro niveles de calidad, considerando que la A corresponde a un menor desarrollo y la D el mayor desarrollo, la escala evaluativa se encuentra al inicio del cuestionario, las preguntas se encuentran divididas por ítem de área y dentro de estas las subdimensiones, la evaluación se realiza solo una vez con tiempo ilimitado.

Elegir la alternativa que considera más adecuada para cada enunciado considerando la realidad del establecimiento.

Escala evaluativa

La siguiente escala evaluativa define los niveles de calidad en que puede estar diferentes tipos de quehaceres posibles a implementar en un establecimiento, marca en la hoja de respuesta de acuerdo con la siguiente tabla.

Valor	Nivel de calidad
A	El quehacer incorporado no es preciso para la comunidad ya que no presenta directrices claras y no es implementado de manera sistemática.
B	El quehacer incorporado presenta una intención clara y bien definida conocida por toda la comunidad escolar y es aplicada sistemáticamente
C	El quehacer presenta una intención clara y bien definida conocida he implementada por toda la comunidad gestionándose su aplicación de manera progresiva en los diferentes niveles en busca de mejoras institucionales.
D	El quehacer incorporado cuenta con las características antes nombradas (valor 3) y se encuentra constantemente en evaluación y retroalimentación en busca del cumplimiento de las metas y objetivos del establecimiento.

Área: Formación basada en competencias

Dimensión: Saber Conocer

N° Pregunta	Prácticas
1	Conoce la disciplina que enseña tanto los contenidos como las habilidades, actitudes y competencias que permiten su mejor aprendizaje
2	Reconoce las conexiones con otras disciplinas, que permiten hacer el contenido más accesible para los estudiantes
3	Conoce una variada cantidad de estrategias didácticas específicas de su disciplina
4	Es capaz de establecer una progresión en el currículum, planes y programas de estudios
5	Comprenden las herramientas TIC que facilitan el aprendizaje de los estudiantes
6	Diseña planificaciones que relacionan de manera coherente los diferentes aspectos de la disciplina
7	Conoce las características de sus estudiantes que le permite implementar estrategias didácticas específicas
8	Conoce y utiliza elementos evaluativos que le permiten un constante proceso de re-enseñanza

Dimensión: Saber Hacer

N° Pregunta	Prácticas
9	El docente promueve relaciones de respeto en todos los miembros de la comunidad.
10	Identifican estudiantes con diferencias culturales promoviendo su

	integración y adaptación
11	Los docentes realizan reflexiones pedagógico sobre el ambiente de aprendizaje
12	El docente fomenta que los estudiantes se responsabilicen respecto a su aprendizaje y procesos pedagógicos
13	El docente establece rutinas dentro del aula de clases que permiten la mejora de los aprendizajes

Dimensión: Saber ser

N° Pregunta	Practicas
14	El docente genera actividades desafiantes para los estudiantes lo que permite un aprendizaje profundo
15	Los docentes fomentan el trabajo de ABP
16	El docente implementa estrategias para fortalecer el desarrollo de pensamiento critico
17	El docente fomenta la adquisición conocimiento en sus estudiantes motivándolos a llevar estos a la practica

Área de gestión del currículum

Dimensión: Gestión pedagógica

N° Pregunta	Practicass
18	El director y equipo técnico pedagógico resguardan la efectiva y contextualizada implementación de las bases curriculares, en busca del cumplimiento de las competencias definidas en el perfil de egreso de los estudiantes
19	El director y equipo técnico pedagógico en conjunto con los docentes determinan lineamientos pedagógicos para la implementación del currículum y desarrollo de competencias
20	Las planificaciones son elaboradas con el objetivo de permitir el proceso de enseñanza – aprendizaje bajo de la gestión del equipo técnico
21	Se realizan un constante acompañamiento a los docentes a través de la observación y retroalimentación de las actividades pedagógicas por parte del equipo de gestión.
22	El proceso de evaluación y su correspondiente monitoreo de los aprendizajes es utilizado para la toma de decisiones pedagógicas en busca de las competencias de los estudiantes, proceso gestionado por equipo UTP

Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

N° Pregunta	Practicac
23	Los docentes generan un ambiente de aula respetuoso, inclusivo y organizado que permita un ambiente de aprendizaje
24	Los docentes fomentan el desarrollo integral de los estudiantes considerando el desarrollo personal, social y personal, que les permita a los estudiantes ser miembros activos de su comunidad.
25	Las clases están centradas en los objetivos de aprendizajes de las bases curriculares con un foco en el desarrollo de competencias.
26	Los docentes desarrollan clases utilizando estrategias efectivas que permitan el logro de objetivos y competencias.
27	Durante las clases los docentes realizan constante monitoreo y retroalimentación de los aprendizajes
28	Los docentes fomentan la independencia u responsabilidad de los estudiantes
29	Los docentes establecen vínculos positivos que permiten a los estudiantes sentirse a gusto en el aula y motivados en diferentes aspectos.

Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

N° Pregunta	Practicas
30	El equipo de gestión junto con los docentes identifica a los estudiantes que presentan brechas en sus aprendizajes gestionando el apoyo necesario.
31	El equipo de gestión junto con los docentes identifica a los estudiantes que presentan dificultades en el área social, conductual y personal gestionando el apoyo necesario.
32	El equipo de gestión junto con los docentes identifica a los estudiantes que presentan habilidades destacadas o intereses gestionando el apoyo para potenciarlas.
33	El equipo de gestión junto con los docentes se mantiene atentos a posibles deserciones activando protocolos para evitar esta situación.
34	El equipo de gestión junto con los docentes desarrolla acciones que permitan la inclusión e interculturalidad.
35	El equipo de gestión junto con los docentes implementa estrategias para fomentar el autoempleo y emprendimiento en los estudiantes.
36	El equipo de gestión junto con los docentes promueve estrategias educativas basadas en DUA de manera de promover la relación estudiante y la empresa.

Área: Gestión de recursos

Dimensión: Gestión de recursos humanos

N° Pregunta	Prácticas
37	El equipo directivo gestiona la contratación de personal competente en los diferentes estamentos del establecimiento
38	El equipo directivo evalúa y retroalimenta el desempeño del personal del establecimiento, en la búsqueda de mejoras.
39	El equipo directiva incentiva un clima laboral positivo
40	El equipo directivo gestiona de manera efectivo los aspectos administrativos del personal
41	El equipo directivo está constantemente monitoreando la necesidad de capacitaciones en diferentes áreas

Dimensión: Gestión de recursos financieros y administrativos

N° Pregunta	Prácticas
42	El equipo directivo implementa medidas que permitan una matrícula y asistencia en aumento año a año.
43	El sostenedor gestiona la factibilidad del proyecto educativo en el tiempo, rigiéndose por un presupuesto.
44	El sostenedor gestiona la factibilidad del proyecto educativo en el tiempo, controlando gastos en pro de la mejora de la educación.

45	El sostenedor gestiona la factibilidad del proyecto educativo en el tiempo rindiendo cuenta del uso de los recursos.
46	El sostenedor y director se aseguran de cumplir con las normativas vigentes

Dimensión: Gestión de recursos educativos

N° Pregunta	Prácticas
47	El sostenedor resguarda la infraestructura del establecimiento.
48	El sostenedor y director aseguran que el equipamiento se encuentre en condiciones de desarrollar las especialidades y plan común.
49	El sostenedor y director aseguran los recursos de aprendizaje para la implementación de las especialidades y plan común.
50	El sostenedor y director se aseguran de contar con una biblioteca CRA en buenas condiciones en la búsqueda de fomentar la lectura

Área: Liderazgo pedagógico

Dimensión: Establecer la dirección

N° Pregunta	Prácticas
51	El equipo de gestión facilita la construcción de un clima de altas expectativas sobre todos los miembros de la comunidad.
52	El equipo de gestión entrega directrices claras en los diferentes estamentos del establecimiento.
53	El director elabora un plan de mejoramiento en base a PEI
54	El director implementa el plan de mejoramiento
55	El director monitorea y genera retroalimentación del plan de mejoramiento
56	El equipo de gestión está constantemente recopilando datos para la toma de decisiones

Dimensión: Rediseñar la organización

N° Pregunta	Practicas
57	El equipo de gestión promueve un mecanismo de comunicación que favorece el buen funcionamiento organizacional.
58	El equipo de gestión fomenta la autorreflexión, autoevaluación en busca del desarrollo profesional
59	El director rediseña la organización con el fin de que cada miembro desarrolle sus propias capacidades.
60	El equipo de gestión fomenta el trabajo colaborativo y ABP en búsqueda de nuevos mecanismos de aprendizaje

Dimensión: Desarrollar personas

N° Pregunta	Practicas
61	El equipo de gestión desarrolla e implementar estrategias de retención de docentes.
62	El equipo de gestión identifica las necesidades de fortalecimiento de los docentes en busca de un desarrollo profesional.
63	El equipo directivo y la comunidad escolar reconocen y celebran los logros individuales y colectivos de los miembros de la comunidad
64	El equipo de gestión muestra confianza en su equipo de trabajo y promueve el liderazgo al interior de equipos de trabajo
65	El equipo de convivencia escolar promueve el buen clima laboral

Dimensión: Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela.

N° Pregunta	Practicas
66	El director y la unidad técnico-pedagógico se aseguran de la articulación y coherencia del currículum con las practicas pedagógicas.
67	El director y la unidad técnico-pedagógico implementan un protocolo de monitoreo de los aprendizajes en búsqueda de una mejora en la enseñanza.
68	El director y la unidad técnico-pedagógico realizan acompañamiento, evaluación y retroalimentación de la practicas pedagógicas en el aula.
69	El director y la unidad técnico-pedagógico realizan acompañamiento, evaluación y retroalimentación de la practicas de evaluación.
70	El director y la unidad técnico-pedagógico reconocen las fortalezas y debilidades de los docentes con el fin de asignar a niveles que permitan un mejor desempeño
71	El director y la unidad técnico-pedagógico gestiona la carga de trabajo para permitir a los docentes un buen desarrollo de sus funciones.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.

Área: Formación basada en competencias

Al observar los datos del área de formación basada en competencias nos damos cuenta de que los quehaceres más desarrollados son los de la dimensión de saber ser mientras que dimensión saber conocer es la que se encuentra más baja, al conversar con los docentes se observa que el saber hacer y saber ser lo relacionan más con el trabajo en aula por lo que se sienten más preparados, no así con la parte más administrativa, la cual asocian a saber conocer Grafico n°1 Porcentajes de la practicas en el area de formación basada en competencias



Gráfico n°1. Porcentaje de desarrollo de prácticas del área de formación basada en competencias.

Dimensión: Saber Conocer

Las practicas del saber conocer más alta y bajo respectivamente son la 1 y 2, esto nos muestra que los docentes tienen bien desarrollada la disciplina que imparten, manejando habilidades, actitudes y competencias lo que no observa en la practica 2 en donde no son capaces de reconocer las relaciones que se dan entre su asignatura y otras, este punto es relevante de fortalecer ya que facilita el aprendizaje de los estudiantes. Otra practica baja es la del diseño de planificación (practica 6) lo que puede ser justificado por las brechas producto de la pandemia. En cuanto a la practica 7 que habla del conocimiento que tiene los docentes a sus estudiantes se entiende por la fecha en la que se aplicó la encuesta ya que varios docentes presentan cursos nuevos. El resto de las prácticas se encuentran cercanas en sus valores no observándose una tendencia.

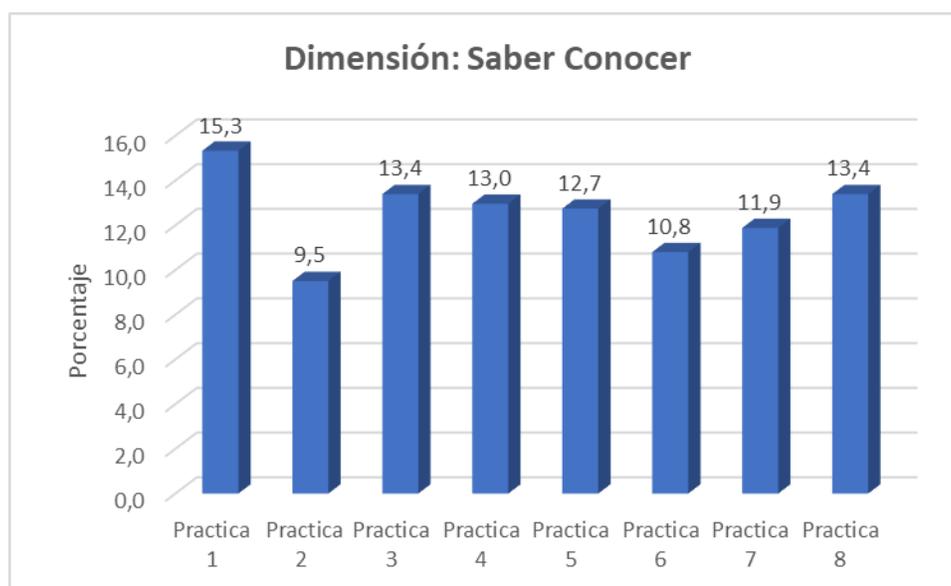


Grafico n°1.1 Porcentaje de desarrollo de practicas de la dimensión saber conocer

Dimensión: Saber Hacer

La dimensión de saber hacer que se encuentra más desarrollada corresponde a la practica 3 que se relaciona con la reflexión pedagógico, esta se encuentra más desarrollada ya que los consejos de profesores pedagógicos se realizan reflexiones sobre el que hacer en los diferentes niveles y asignaturas, mientras que el desarrollo más débil es el desarrollo de la responsabilidad hacia su proceso de parte de los estudiantes, está bajo nivel más que deberse a no está fomentado por los docentes se debe a la mala recepción de los estudiantes

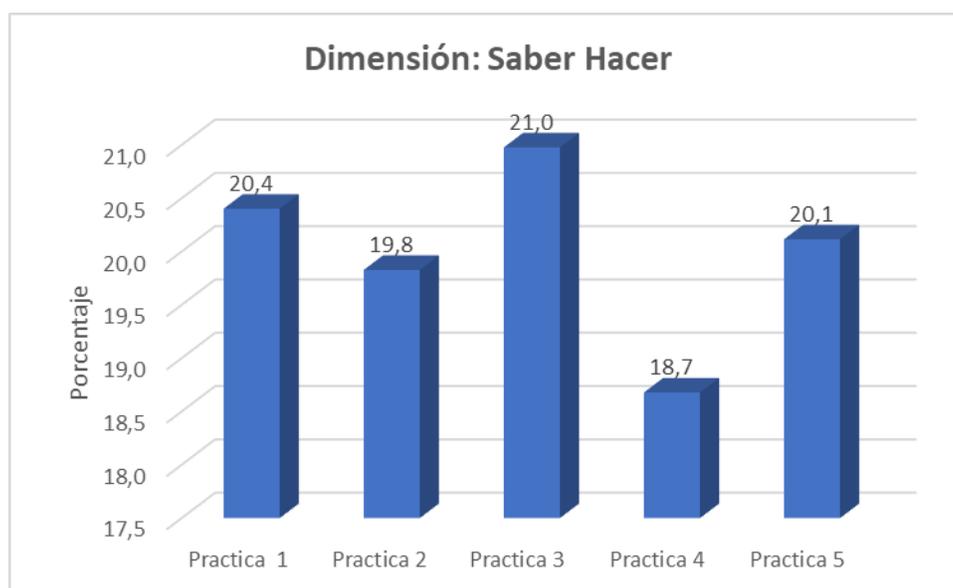


Gráfico n°1.2 Porcentaje de desarrollo de practicas de la dimensión saber hacer

Dimensión: Saber ser

Dentro del área de formación basada en competencia esta dimensión es la que se encuentra más desarrollada, todas las practicas se encuentran en valores similares alcanzando el mayor valor la practica 4 en donde los docentes motivan a los estudiantes a llevar a la práctica, esto va de la mano de las indicaciones entregadas desde UTP sobre la importancia de la aplicación y no solo la teoría.

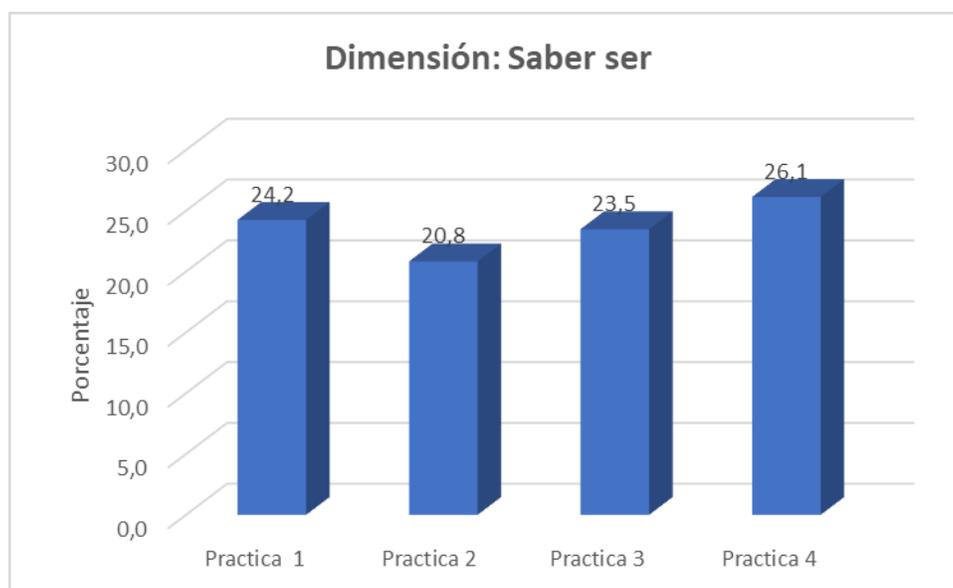


Gráfico n°1.3 Porcentaje de desarrollo de practicas de la dimensión saber conocer

Área: Liderazgo pedagógico

Al observar las diferentes dimensiones del área de liderazgo pedagógica se observan practicas muy descendidas en la dimensión de liderazgo, por lo que esta área es la más indicada para presentar mejoras, mientras que la dimensión de rediseñar la organización presenta mayores valores, debido a la fecha en la que se implementó la encuesta (inicio de año) es posible observar una mayor reorganización por parte del equipo de gestión, tanto en puestos como nuevas directrices para el trabajo pedagógico.

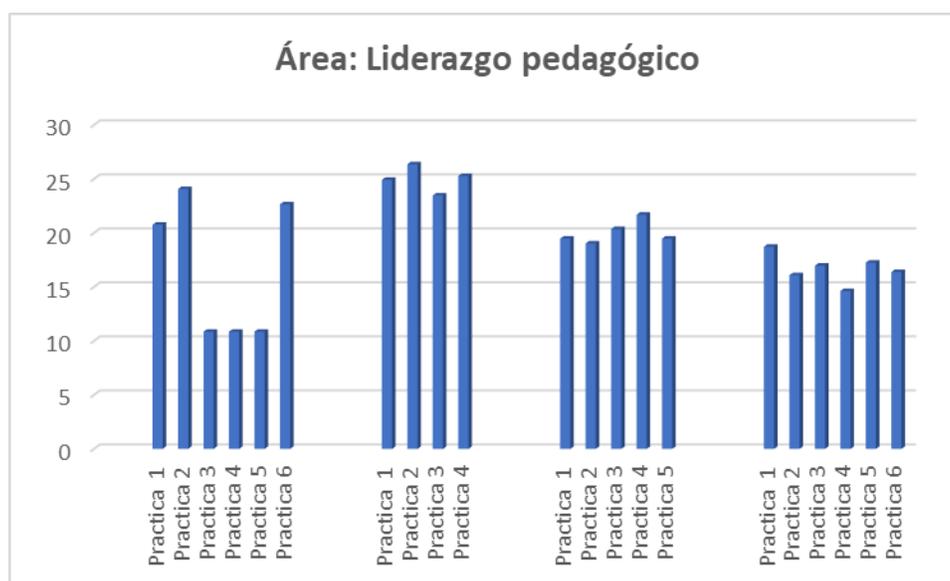


Gráfico n°2. Porcentaje de desarrollo de prácticas del área de Liderazgo pedagógico.

Dimensión: Establecer la dirección

La dimensión de establecer la dirección evidencia tres de sus cinco prácticas muy descendidas, estas prácticas son las asociadas al PEI ya que el año pasado no se trabajó en este pese a la insistencia por parte de los docentes.

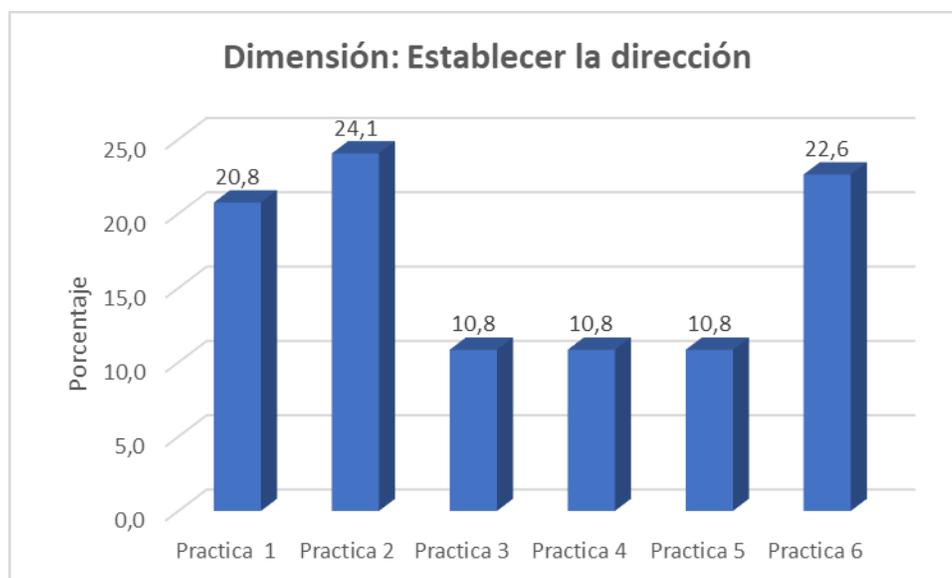


Grafico n°2.1. Porcentaje de desarrollo de practicas de la dimensión rediseñar la organización

Dimensión: Rediseñar la organización

De las cuatro practicas presentes en la dimensión de la organización se puede observar que las relacionadas con el equipo de gestión presentan mayores valores mientras que la práctica de dirección presenta un menos desarrollo, este valor se relaciona con que algunos miembros de la comunidad escolar sienten que no fueron escuchados y que no se encuentran en niveles apropiados a sus capacidades.

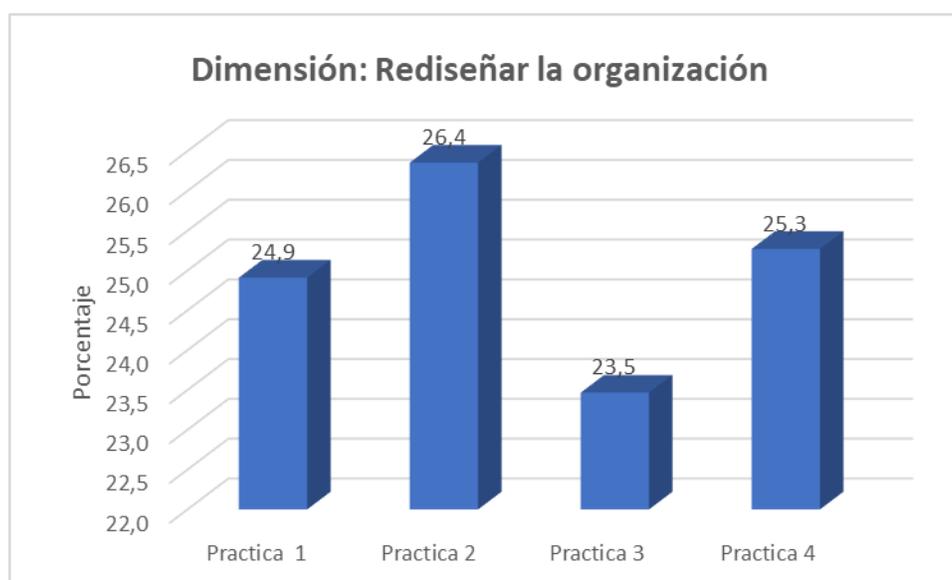


Grafico n°2.2. Porcentaje de desarrollo de practicas de la dimensión rediseñar la organización

Dimensión: Desarrollar personas

Las prácticas de la dimensión de desarrollo personas presenta valores muy variados entre sí, la practica con menor desarrollo tiene relación con la identificación de necesidades para el fortalecimiento docente en busca de desarrollo profesional en este punto se destaca la falta de un plan de desarrollo profesional docente. El mayor desarrollo esta de la mano de la confianza que se muestra al equipo de trabajo.

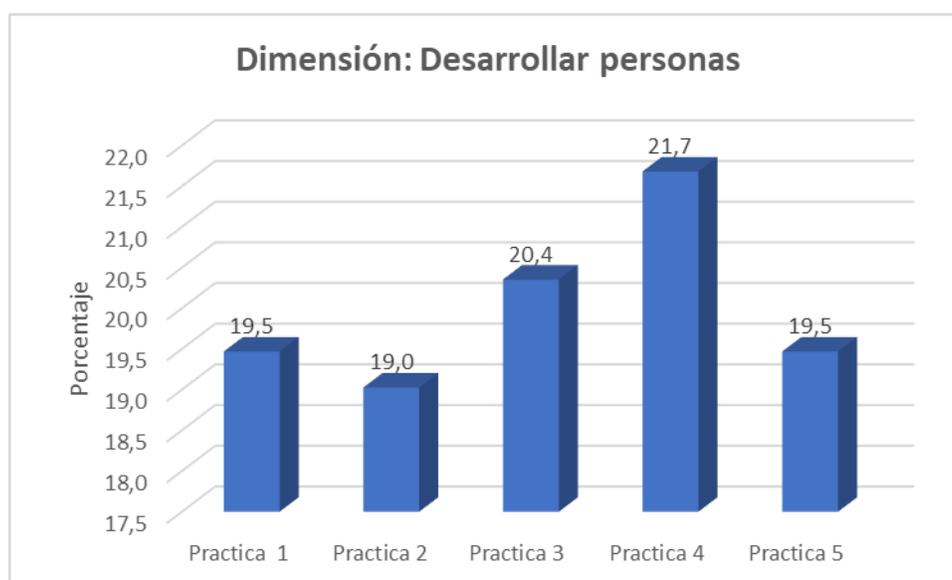


Grafico n°2.3. Porcentaje de desarrollo de practicas de la dimensión desarrollar personas.

Dimensión: Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela.

La dimensión de gestionar la instrucción en la escuela presenta valores similares entre sí, se puede observar que las respuestas de los docentes se encuentran relativamente homogéneas entre los diferentes niveles de calidad, por lo que es importante reforzar los medios de comunicación.

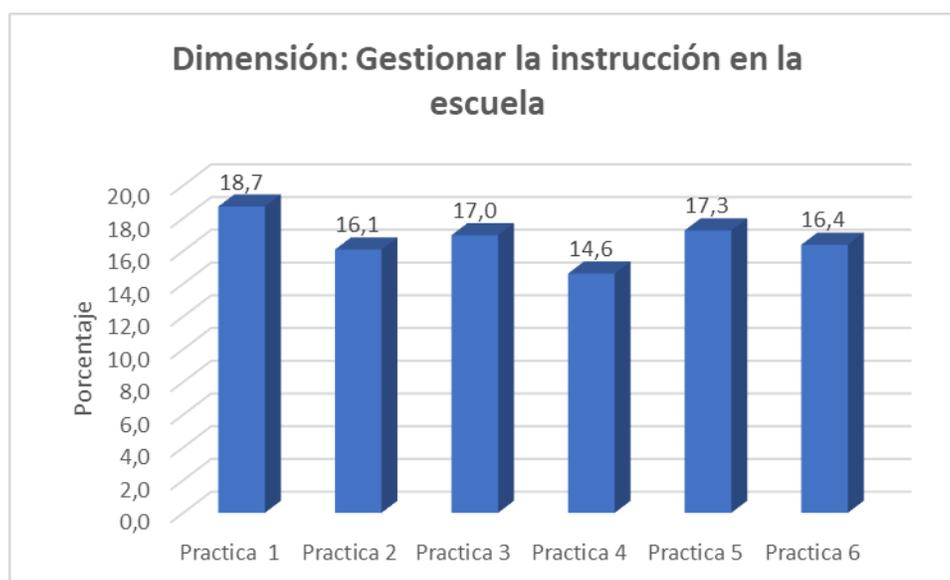


Grafico n°2.4. Porcentaje de desarrollo de practicas de la dimensión desarrollar personas.

Área de Gestión del Currículum

El área de gestión del currículum presenta tres dimensiones, siendo la más destacada la de gestión pedagógica en donde se observa un claro lineamiento del quehacer pedagógico, por ejemplo, en el acompañamiento en aula y su respectiva retroalimentación. Las dimensiones de enseñanza y aprendizaje en el aula y apoyo al desarrollo de los estudiantes presentan valores relativamente similares y más bajos que la dimensión anterior, esto se encuentra asociado a que la implementación en el aula presenta un mayor grado de dificultad de lo esperado, sobre todo en los cursos nuevos.

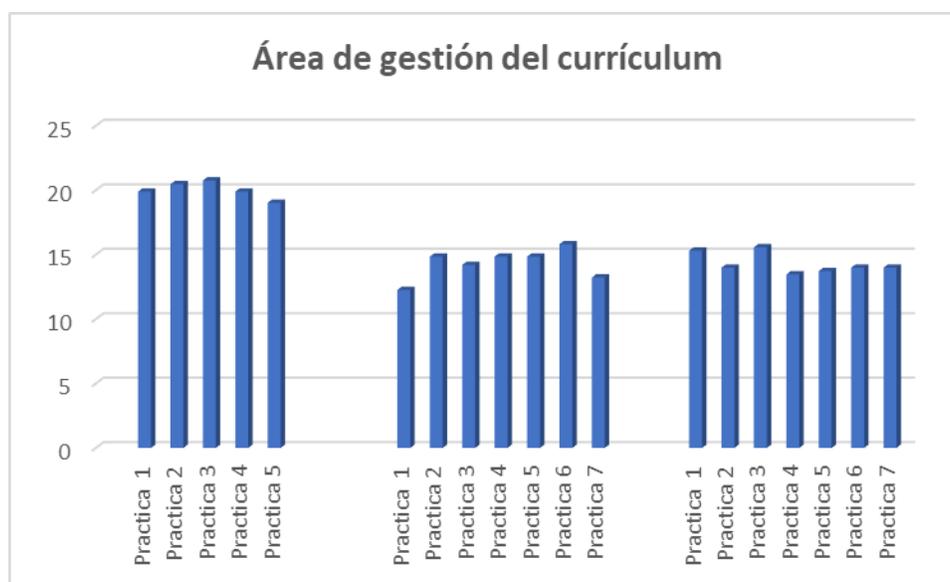


Gráfico n°3. Porcentaje de desarrollo de prácticas del área de Gestión del currículum.

Dimensión: Gestión pedagógica

En la dimensión de gestión pedagógica es posible observar que los docentes consideran que el desarrollo es mayor que en el resto de las dimensiones ya que corresponde a acciones concretas, por ejemplo, el acompañamiento en el aula, en el caso de la practica con mayor desarrollo es el de planificaciones que permitan el proceso de enseñanza- aprendizaje, esto ya que el formato de la planificación fue sociabilizada y aceptada por los docentes.

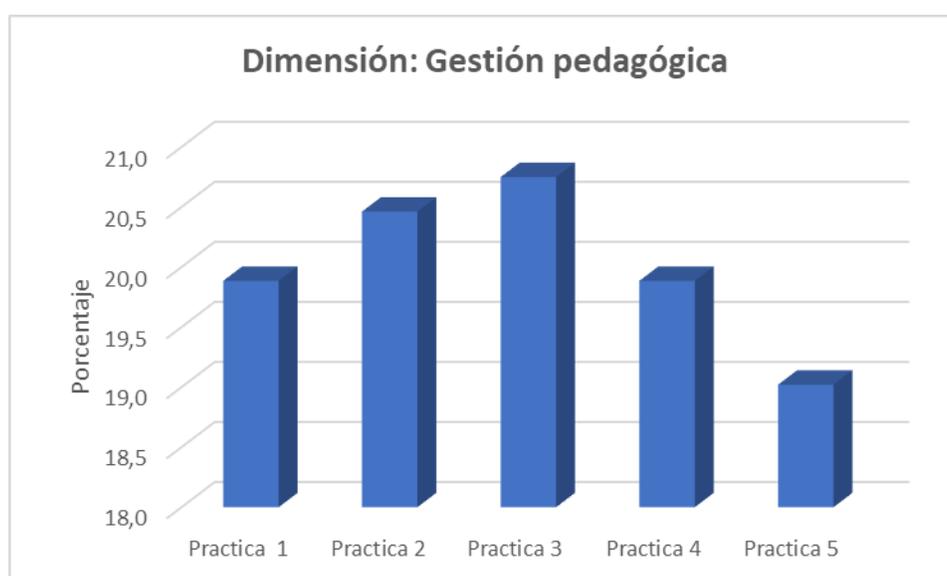


Gráfico n°3.1. Porcentaje de desarrollo de prácticas en la dimensión de gestión pedagógica.

Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

Al observar el desarrollo de las prácticas en esta dimensión observamos que presenta los valores más bajos dentro del área, lo que se encuentra de la mano del poner en práctica las directrices entregadas y el manejo en el aula, las practicas con menor desarrollo corresponde a generar un ambiente propicio para el aprendizaje y establecer vínculos positivos con los estudiantes, esto se acentúa en los docentes con cursos nuevos

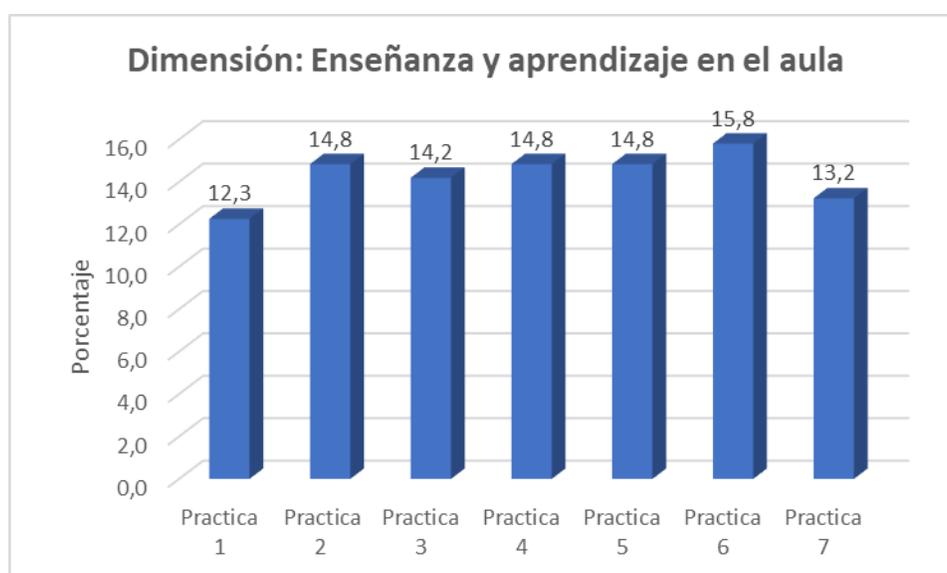


Gráfico n°3.1. Porcentaje de desarrollo de prácticas en la dimensión de enseñanza y aprendizaje en el aula.

Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

Las prácticas de la dimensión de apoyo al desarrollo de los estudiantes presentan un desarrollo intermedio, al observar las respuestas de los docentes es posible observar que las respuestas se encuentran distribuidas de manera homogénea entre los cuatro niveles (tabla n°1)

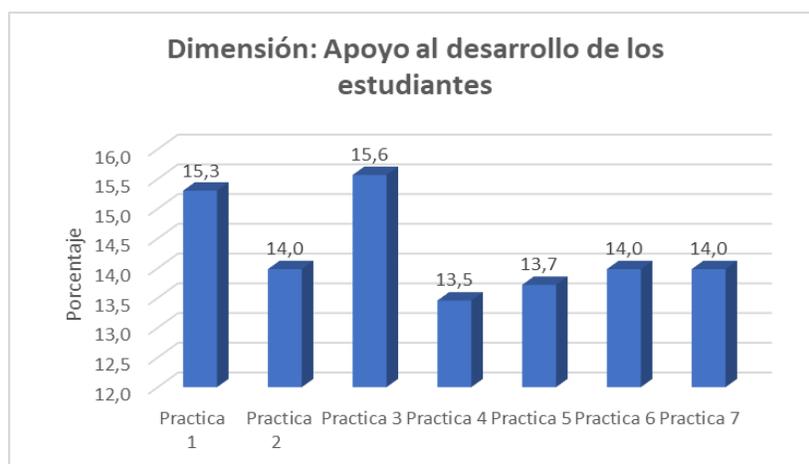


Gráfico n°3.2. Porcentaje de desarrollo de prácticas en la dimensión de apoyo al desarrollo de los estudiantes.

Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
Practica 1	4	9	4	6
Practica 2	7	8	2	6
Practica 3	6	6	3	8
Practica 4	7	8	4	4
Practica 5	8	7	3	5
Practica 6	7	7	4	5
Practica 7	7	7	4	5

Tabla n°1. Numero de respuestas por practica en la dimensión de apoyo al desarrollo de los estudiantes.

Área: Gestión de recursos

De las tres dimensiones que presenta el área de gestión de recursos la que presenta las prácticas con un menor desarrollo va de la mano de gestión de recursos financieros y administrativos mientras que la dimensión de gestión de recursos es la mejor evaluada. En el caso del menor desarrollo se da por la ausencia de un PEI y el mayor desarrollo por nuevas contrataciones.



Gráfico n°4. Porcentaje de desarrollo de prácticas del área de Gestión de recurso.

Dimensión: Gestión de recursos humanos

La dimensión de recursos humanos es la menos evaluada ya que se destaca la contratación de personal adicional para enfrentar las dificultades más importantes en el establecimiento, por ejemplo, psicólogos y asistentes de aula, mientras que el clima laboral es la menos destacada por tensiones

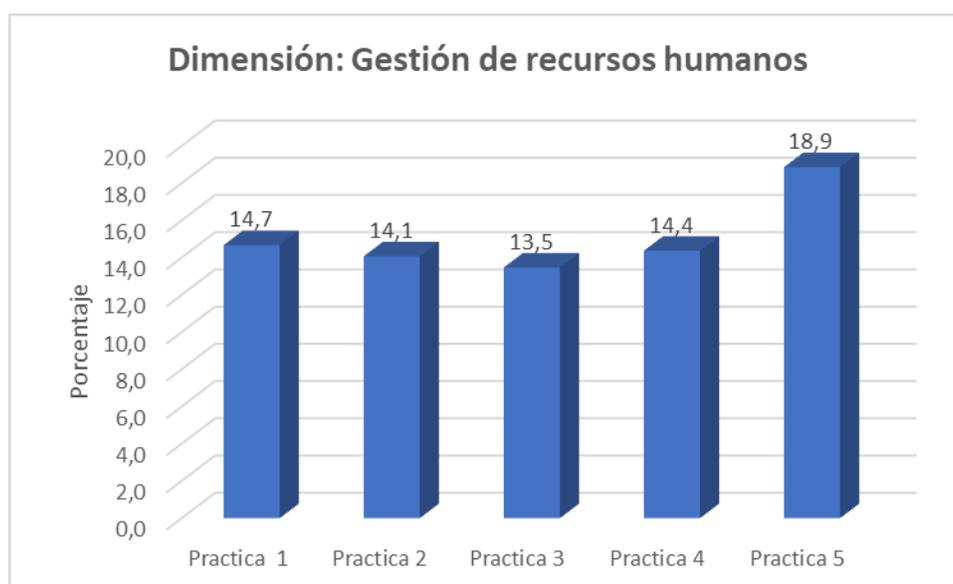


Gráfico n°4.1. Porcentaje de desarrollo de prácticas en la dimensión de gestión de recursos humanos

Dimensión: Gestión de recursos financieros y administrativos

La dimensión de gestión de recursos financieros y administrativo es la que presenta un menor desarrollo de acuerdo con los docentes, esto se debe a que esta dimensión se relaciona con el PEI por lo que su desarrollo no es observado ya que en años anteriores este no fue actualizado.

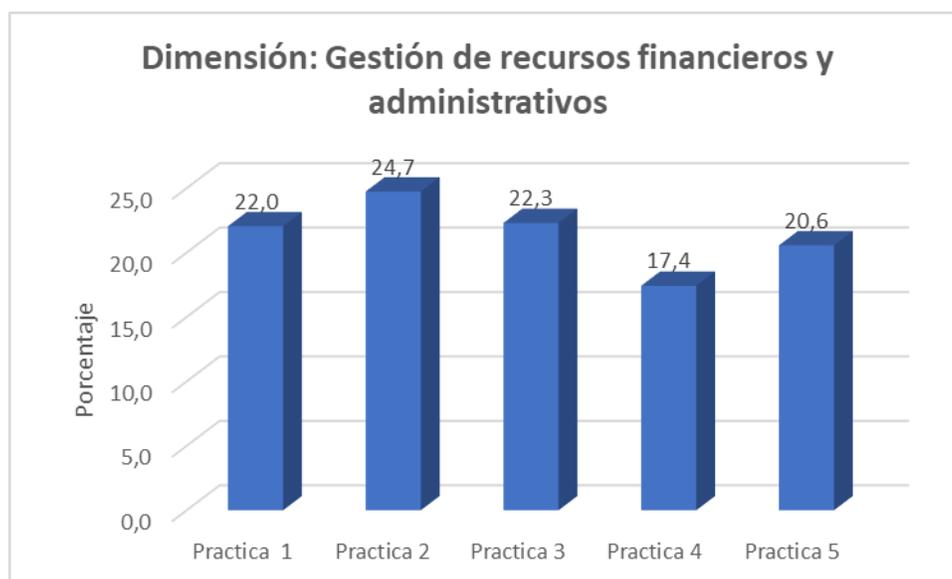


Gráfico n°4.2. Porcentaje de desarrollo de prácticas en la dimensión de gestión de recursos financieros y administrativos

Dimensión: Gestión de recursos educativos

La dimensión de gestión de recursos educativos es la que de acuerdo con los docentes presenta el menor desarrollo esto se debe a que consideran que tanto la infraestructura, equipamiento y recursos no se observan. La práctica menos desarrollada es la de contar con los recursos necesarios para el desarrollo de los aprendizajes tanto en el plan común como especialidad del área TP

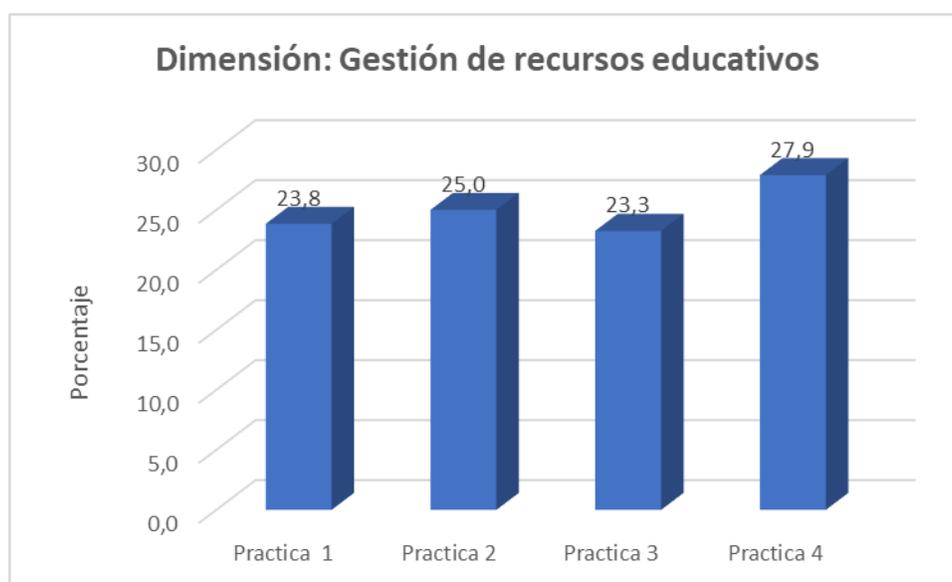


Gráfico n°4.3. Porcentaje de desarrollo de prácticas en la dimensión de gestión de recursos educativos

PROPUESTAS DE MEJORA

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Área: Formación basada en competencias		
Realizar reuniones interdisciplinas para reconocer conexiones entre diciplinas.	A principio de año se realizaron reuniones entre diferentes asignaturas, estas tendrán un formato de conversatorio en donde los docentes encontrarán conexiones entre sus asignaturas.	Unidad técnica pedagógica y coordinación técnico profesional
Realizar taller de planificación mediante trabajo practico para diseñar material apropiado para la mejora del aprendizaje	Se implementarán talleres por área de planificaciones, la idea del taller es que sea práctico ya que se busca que sea utilizada durante las clases, con lo que es posible posteriormente reconocer la importancia de este proceso.	Unidad técnica pedagógica y Coordinar técnico profesional
Fomentar actividades practicas a través de presentaciones por departamentos como medio de motivación en los estudiantes	Durante el año se realizarán presentaciones a la comunidad escolar de lo trabajado por los estudiantes en diferentes en las diferentes asignaturas y módulos, las presentaciones se realizarán durante los recreos y durante en grupos organizados por los estudiantes de cursos superiores. En el caso de enfermería se	Unidad técnica pedagógica, coordinación técnico profesional y encargado de departamento.

	<p>realizaron controles de signos básicos a nivel comunal. La especialidad de administración tendrá mesas de apoyo la declaración de impuestos también a nivel comunal.</p>	
<p>Área: Liderazgo pedagógico</p>		
<p>Elaborar un Proyecto Educativo Institucional mediante el trabajo colorativo de la comunidad escolar en búsqueda de dar sentido y ordenar la gestión educativa</p>	<p>Organizar jornadas de trabajo en donde se elabore el PEI.</p> <p>Las jornadas se agruparán en:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- ¿Que es un PEI? 2.- Trabajando en el PEI 3.- Equipo redactor 4.- Primera presentación con respectiva retroalimentación. 5.- presentación final a toda la comunidad educativa 	<p>Director con el apoyo de equipo de gestión.</p>

Área de gestión del currículum		
Implementar plan de mejora del ambiente en el aula, mediante intervención a los cursos, con el fin de mejorar el clima en el aula lo que permitirá mejores aprendizajes	En los consejos de cursos se realizarán dinámicas para fortalecer el vínculo entre los estudiantes y entre ellos y los docentes, por ejemplo, decálogo de normas en el aula, conociendo nuestras vidas.	Unidad técnica pedagógica y convivencia escolar
Área: Gestión de recursos		
Recopilar e informar los avances de las compras a través de informe bimensual logrando un mayor control sobre las adquisiciones.	Se formará una comisión de docentes de ambas áreas del establecimiento, esta comisión será formada por docentes voluntarios y elegidos durante consejo de profesores. Esta comisión recopilara la información sobre el avance de las compras con el fin de lograr un mayor control y en caso de ser necesario, agilizar las adquisiciones a través del dialogo con el DAEM	Comisión docentes plan común y técnico profesional

CONCLUSIÓN

De acuerdo con los datos e información recopilada en el trabajo de grado es posible extraer las siguientes conclusiones.

A través del instrumento de evaluación diagnóstica se logró recopilar información sobre el estado del establecimiento en las áreas de la formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos.

La información más relevante muestra que el establecimiento se encuentra funcionando en base a la costumbre y buenas voluntades, debido a la falta de liderazgo, ya que desde el 2019 a la fecha han pasado cinco directores suplentes, los cuales no han trabajado en el PEI. Lo anterior es la base de una de las propuestas de mejora que consiste en la elaboración de un nuevo PEI por parte de la nueva dirección, esto entregaría nuevos aires al establecimiento ya que en este momento la comunidad escolar desconoce conceptos tan básicos como la misión y visión, este punto presentará un gran impacto en el área de liderazgo pedagógico.

En los aspectos curriculares es posible identificar la importancia de un buen clima en el aula para el desarrollo de los aprendizajes, lo que debido a efecto post pandemia se ha visto complicado ya que los estudiantes no lograron un desarrollo adecuado en sus hogares, en este aspecto intervenciones para mejorar el ambiente en el aula son adecuadas e importantes, considerando el alto índice de vulnerabilidad de los estudiantes que los hace necesitar un vínculo mayor entre sus compañeros y sus profesores.

En el área de formación basada en competencias se observa que los docentes desarrollan buenas prácticas y presentan un gran manejo en sus áreas, pero no son capaces de integrar otras disciplinas en sus clases, esto lleva a los estudiantes a no ser capaces de integrar sus aprendizajes dificultando su aprendizaje por competencias, por lo que las mejoras apuntan a esta falencia.

Para nombrar todas las áreas vistas en el trabajo, es importante recordar que para el óptimo desarrollo de los estudiantes es indispensable contar con recursos, tanto dentro como fuera del aula, en el establecimiento se observa un bajo desarrollo de esta

práctica, ya que las compras no son gestionadas adecuadamente lo que ocasiona que los recursos no lleguen o no lleguen a tiempo, por lo que un seguimiento en esta área por parte de un grupo de integrantes de la comunidad escolar es fundamental.

Para finalizar podemos notar que las prácticas con menos desarrollo antes nombradas, son fáciles de solucionar ya que los medios necesarios se encuentran a disposición de las personas que lideran el establecimiento, lo que sumado a la disposición de los docentes permitiría una mejora, lo anterior muestra que solo es necesario un trabajo coordinado que permita implementar, las propuestas entregadas en este trabajo lo que permitirían una mejora en la gestión del establecimiento.

BIBLIOGRAFÍA

Aravena, M. (2014). *Características Técnicas De Los Instrumentos De Evaluación*. Universidad Nacional Andrés Bello

Arendt, H. (1996). *La crisis en la educación entre el pasado y el futuro*. Ocho ejercicios sobre la reflexión política, Península, Barcelona, pp. 185–208.

Becerra, S.; Mansilla, S. y Tapia, C. (2012). “*Elementos obstaculizadores de la gestión pedagógica en liceos situados en contextos vulnerables*”, *Educere*, vol. 16, núm 53, 127-136.

Cayambe, M., et (2018). *Formación por competencias: reto actual de la universidad ecuatoriana*. Vol. IX. Año 2018. Número 1, Enero-Marzo

Estándares Indicativos de Desempeño para los establecimientos que imparten Educación Media Técnico-Profesional y sus Sostenedores. (2012) Unidad de Currículum y evaluación

Marzano, R., Waters, T. & McNulty, B. (2005). *Scholl Leadership That Works: from Research to Results*. Association for Supervision and Curriculum Development (ASCD) & Mid-Continent Research for Education and Learning (McRel).

Mellado, C. (2015) *Sistema dual para la educación superior en Chile: alternativa de aprendizaje dentro y fuera del aula*. Revista Ensayos Digitales para la Publicación Académica N° 21

MINEDUC. (2018). *Ciclo de Mejoramiento en los Establecimientos Educativos Orientaciones para el Plan de Mejoramiento Educativo*.

MINEDUC (2005). Marco para la Buena Dirección.

Orientaciones Técnicas para la Elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo.
(2012) Ministerio de Educación División de Educación General.

Ponce, M. (2014) *Tipos De Evaluación*. Universidad Nacional Andrés Bello

Tobón, S. (2005). *Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. 2ª edición. Bogotá: Ecoe ediciones Ltda.

Zabalza, M. (2000). *Diseño y desarrollo curricular*, Madrid: Narcea.

ANEXOS



MAGÍSTER PROFESIONAL EN EDUCACIÓN MENCIÓN CURRÍCULUM Y EVALUACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

TRABAJO DE GRADO

Título del trabajo

Diagnóstico y propuestas de mejora de las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos de la escuela C.E.C.S., de la comuna El Quisco, región Valparaíso

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	Se encuentra acorde con la realidad del establecimiento
Motivos por los que se considera no adecuado	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

Identificación del experto

Nombre y apellidos	Cristian Guisande Del Mauro
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Coordinador Técnico profesional Profesor Educación física, Ingeniero en administración C.E.C.S
e-mail	cristian_guisande@hotmail.com
Fecha de la validación (día, mes y año):	24 febrero 2023