



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

DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE MEJORA DE LAS ÁREAS FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS, LIDERAZGO PEDAGÓGICO, GESTIÓN CURRICULAR, GESTIÓN DE CONVIVENCIA Y GESTIÓN DE RECURSOS DEL COLEGIO CUISENAIRE, DE LA COMUNA DE RANCAGUA, REGIÓN DEL LIBERTADOR GENERAL BERNARDO O'HIGGINS.

CANDIDATO A MAGISTER: Ernesto Mauricio Sepúlveda Lara

TUTOR DISCIPLINAR: Carmen Elena Bastidas Briceño

TUTOR METODOLOGICO: Marlenis Martinez Fuentes

MARZO 2025

ÍNDICE

Tabla de contenido	
ÍNDICE	2
RESUMEN	3
INTRODUCCIÓN	4
MARCO TEÓRICO	5
MARCO CONTEXTUAL	7
DAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DEL COLEGIO CUISENAIRE	9
DIMENSIÓN DE LIDERAZGO	11
DIMENSIÓN PEDAGÓGICA	11
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	14
DIMENSIÓN DE LIDERAZGO	15
DIMENSIÓN PEDAGÓGICA	16
DIMENSION DE RECURSOS	17
PROPUESTA DE MEJORA	18
LIDERAZGO	19
PEDAGÓGICO	20
DIMENSION DE RECURSOS	21
CONCLUSIÓN	22
BIBLIOGRAFÍA	23

RESUMEN

El presente trabajo tiene como fin mostrar a partir de un diagnóstico el trabajo colaborativo entre los docentes para desarrollar competencias que fortalezcan tanto la enseñanza, como el desarrollo de los estudiantes en sus aprendizajes. El objetivo de este estudio es de potenciar el compromiso del trabajo colaborativo basándose en proyecto educativo y la transformación de la educación hacia las habilidades del siglo XXI, sustentados en el aprendizaje basado en competencias

El presente trabajo tiene como propósito describir las etapas para la construcción del plan de mejoramiento educativo de la Institución educativa, identificando las principales fortalezas y oportunidades de mejora, así como la metodología de intervención tanto en su diagnóstico como en el nivel de implementación de las acciones planificadas en el 2025 , siendo la bases de los insumos para la planificación de las actividades y tareas a desarrollar durante el presente año con el objetivo de mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes , así fortalecer a los docentes con la formación basado en competencias y estos puedan entregar a los y las estudiantes habilidades para una sociedad más justa, integral y eficiente.

Además, se presentan los resultados obtenidos en el diagnostico dando cuenta de necesidad de mejorar el desempeño de los docentes, están enfrentando dificultades en áreas como estrategias pedagógicas.

INTRODUCCIÓN

El siguiente trabajo está destinado a obtener el grado de Magíster en Educación Mención Currículum y Evaluación basada en competencias, desde la perspectiva de un cambio en la formación docente y sus prácticas pedagógicas que permitan que los estudiantes logren desarrollar competencias para responder a la sociedad actual.

En el presente documento a través de un marco teórico, permitirá estructurar de mejor manera el propósito educativo. Posteriormente se entregará el marco contextual del colegio mostrando de manera simplificada el proyecto educativo, el cual tiene un énfasis social más que académico, enfocado en las habilidades del siglo XXI y preocupado del aspecto socioemocional de los estudiantes para un desarrollo integral, aspecto que va muy de la mano con el aprendizaje basado en competencias, pues las habilidades blandas son una de las capacidades que se necesitan en la sociedad actual. Luego se mostrará, gracias al diagnóstico y un conjunto de gráficos con porcentajes darán el reflejo de lo que se ha logrado y además de lo que se debe mejorar por parte de la institución y sobre todo de las competencias que los docentes planifican para los y las estudiantes y se preparen para la sociedad del siglo XXI, luego se expondrá el análisis de los resultados que darán muestra de la elaboración de un plan de mejoramiento educativo, pues mediante un diagnóstico institucional, el análisis y su vinculación con el proyecto educativo, en conjunto con el análisis de los conceptos de la gestión Pedagógica guiarán, apoyadas por gestión de liderazgo y gestión de convivencia enmarcadas en los fundamentos de los cuatro pilares de la educación del informe de Delors, J. (1996) nos fortalecerá en los sellos de la comunidad escolar .

MARCO TEÓRICO

La comunidad de aprendizaje García, M. (2020). Transformando la educación: Hacia un aprendizaje basado en problemas. Editorial Educativa. indica que la educación debe tener una transformación importante que permita a los estudiantes resolver problemas reales y enfrentarse al mundo actual de manera más eficiente, por lo tanto, debe ser más integral, abordando las competencias necesarias para el siglo XXI. Pues las competencias integran los conocimientos necesarios para comprender tanto ciertos conocimientos, como habilidades para resolver situaciones, es decir, desempeñarse de manera efectiva a las diferentes necesidades y distintas áreas de la vida.

El informe Delors, J. (1996) propuso una educación orientada a la formación integral de los individuos basados en cuatro pilares fundamentales para el desarrollo de las personas estos son: el aprender a conocer, el aprender a hacer, el aprender a vivir juntos y el aprender a ser. La importancia de estos pilares en la educación se enfatiza no solo en el ámbito escolar si no que va más allá, se enmarca en el desarrollo personal, social e incluso en lo socioemocional al compartir con otros.

Hoy más allá de los conocimientos adquiridos por los estudiantes en un momento específico llamados hitos, debemos entender la evaluación como un proceso continuo, formativo y sobre todo complejo, ya que se busca resolver situaciones reales de la vida en lo cotidiano, permitiendo así que los estudiantes vean sus fortalezas y también sus áreas de mejora en el proceso educativo en el que están aprendiendo.

Es ahí donde cobra importancia el marco de la buena enseñanza (2011) donde propone un enfoque en el cual la educación debe dar importancia a la diversidad humana, a la motivación por aprender y sobre todo al cambio de paradigma de los docentes para hacerlos más reflexivos.

Por lo tanto, la “educación basada en competencias” es fundamental para formar y transformar a los estudiantes para interactuar y adaptarse al mundo que enfrentan

ahora, pues está en constante cambio y requiere de nuevas formas de mirar nuestro planeta y la vida que queremos para las próximas generaciones. En su informe “Skills for 2030” la OCDE resalta que los estudiantes deben ser capaces de enfrentar los entornos de trabajo cambiantes y además deben colaborar con otras personas en espacios diversos y resolver problemas complejos con soluciones innovadoras.

MARCO CONTEXTUAL

El Colegio Cuisenaire fue fundado por la Señora Irma Cristina Rivera Peña el 17 de agosto de 1968. Ubicado en illanes 1260, Rancagua, Libertador Bernardo O'Higgins.

Actualmente existe una matrícula de 250 alumnos de 1° a 4° año medio, con un porcentaje de 75% de estudiantes vulnerables.

La modalidad de estudio es Científico-humanista, con un horario escolar de media jornada.

La Población Los Alpes fue fundada mediante una cooperativa en el año 1965. En esos años, Rancagua solo llegaba hasta la intersección de las calles Recreo con Grecia, no era nada más cerros, viñas, potreros y zarzamoras.

la población está conformada por 397 sitios, los que son de aproximadamente 500 mts², por lo tanto, acá hay mucha vida familiar. En cada sitio debe haber hasta tres viviendas.

La población fue autogestión, todo lo que se ve fue producto del trabajo de los vecinos. Acá hubo trabajo comunitario y ese es un sello que queremos seguir rescatando.

MISIÓN

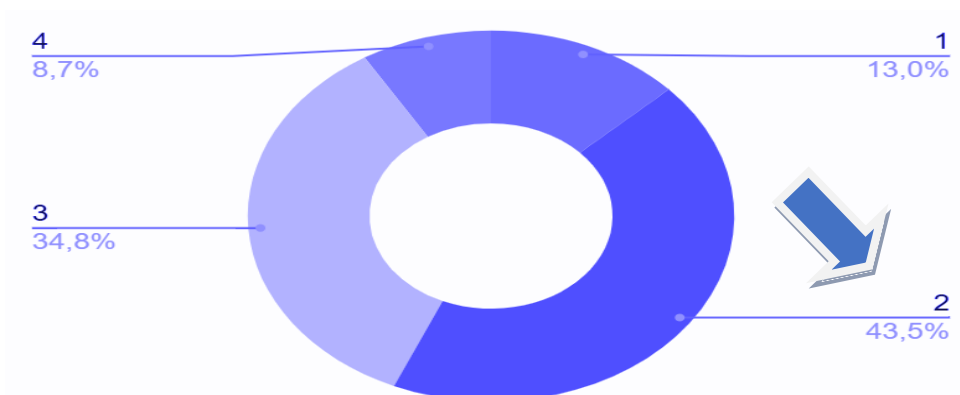
BRINDAR EDUCACIÓN EN EL NIVEL DE ENSEÑANZA MEDIA DESTINADA A JÓVENES ADOLESCENTES DE LA REGIÓN PARA QUE SE INCORPOREN A LA EDUCACIÓN SUPERIOR CON LAS HERRAMIENTAS MÁS INTEGRALES, BASADA EN UN PROYECTO EDUCATIVO.

VISIÓN

SER LÍDERES DE UNA EDUCACIÓN INTEGRAL BASADA EN **HABILIDADES SOCIALES QUE ABARCAN EL CONOCER, HACER, CONVIVIR Y SER** PARA POTENCIAR LA AUTONOMÍA DE NUESTROS ESTUDIANTES Y ASÍ PUEDAN RESPONDER DE MANERA CONCRETA A LAS NECESIDADES DE LA SOCIEDAD DEL SIGLO XXI

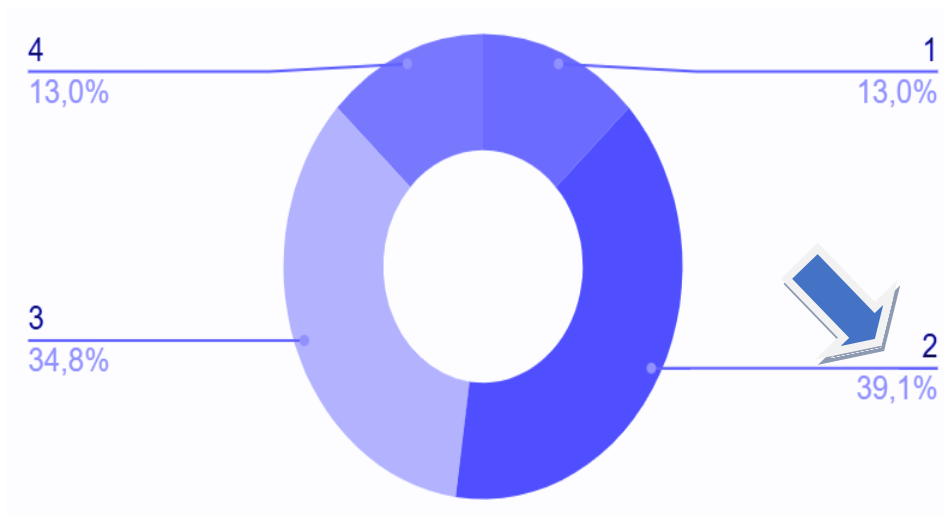
DAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DEL COLEGIO CUISENAIRE

FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS



El diagnóstico muestra la necesidad de mejorar el desempeño de los docentes, la importancia de realizar un análisis más profundo de las causas del bajo rendimiento y el seguimiento de las acciones implementadas. También se destacan las barreras que los docentes pueden estar enfrentando, tanto internas como externas, además de un seguimiento constante y estrategias de motivación adecuadas son esenciales para maximizar el potencial de todos los docentes y mejorar el desempeño global de la institución.

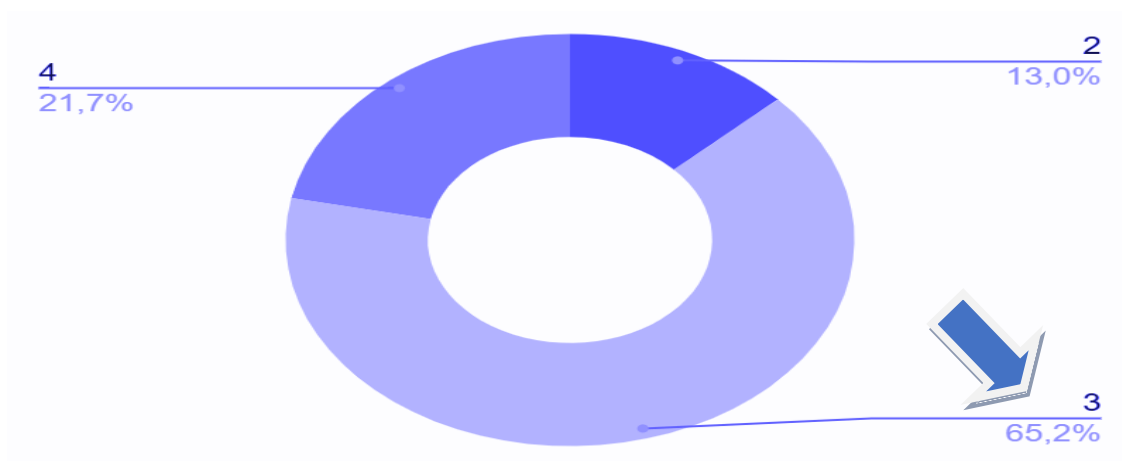
Dificultades en áreas como estrategias pedagógicas.



Los docentes en cuanto a desempeño, están enfrentando dificultades en áreas como estrategias pedagógicas, gestión del aula, y motivación. Esto se debe según refleja el diagnóstico, a la falta de formación continua en metodologías de enseñanza efectivas, gestión del aula, y uso de herramientas educativas. Se evidencia que los docentes no tienen acceso a recursos educativos adecuados y tecnologías que les permitan innovar en sus clases y mejorar su rendimiento.

DIMENSIÓN DE LIDERAZGO

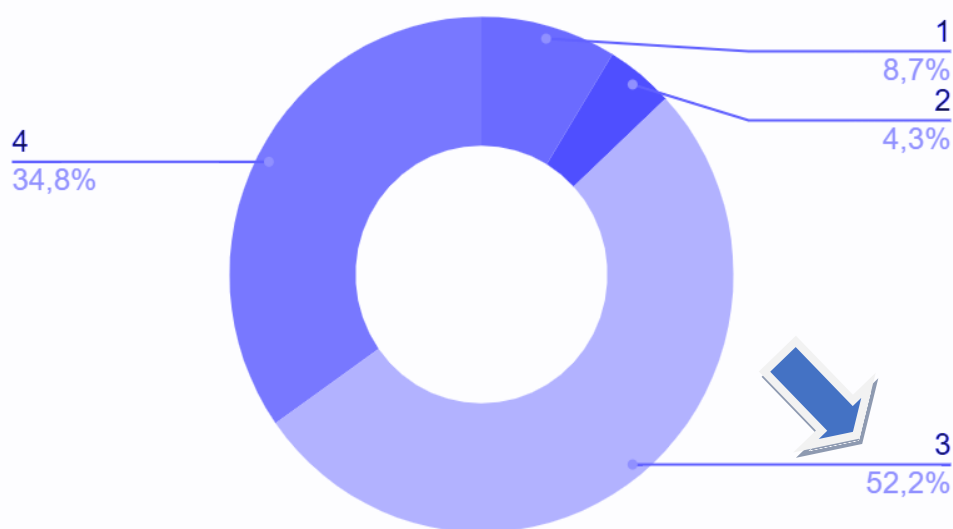
Mejorar el desempeño de los docentes



Esta dimensión según los gráficos presenta una serie de puntos importantes y áreas de mejora, se identifican los problemas potenciales y las recomendaciones basadas en el desempeño.

El diagnóstico muestra la necesidad de mejorar el desempeño de los docentes, la importancia de realizar un análisis más profundo de las causas del bajo rendimiento y el seguimiento de las acciones implementadas. También se destacan las barreras que los docentes pueden estar enfrentando, tanto internas como externas, además de un seguimiento constante y estrategias de motivación adecuadas son esenciales para maximizar el potencial de todos los docentes y mejorar el desempeño global de la institución.

Falta de formación continua en metodologías de enseñanza efectivas-

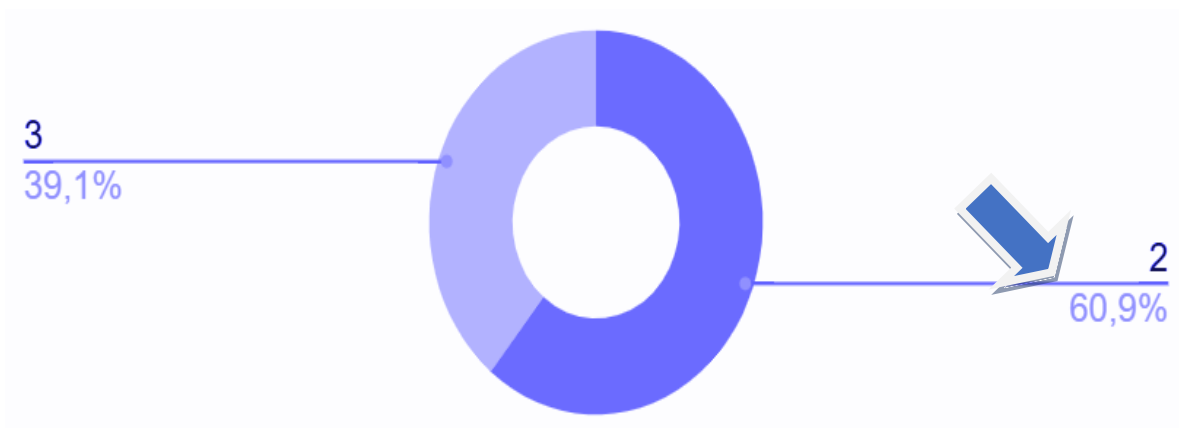


Los docentes en cuanto a desempeño, están enfrentando dificultades en áreas como estrategias pedagógicas, gestión del aula, y motivación. Esto se debe según refleja el diagnóstico, a la falta de formación continua en metodologías de enseñanza efectivas, gestión del aula, y uso de herramientas educativas. Se evidencia que los docentes no tienen acceso a recursos educativos adecuados y tecnologías que les permitan innovar en sus clases y mejorar su rendimiento.

El bajo desempeño se ve claramente a la falta de recursos, además de estrategias pedagógicas obsoletas, o dificultades personales que afectan su capacidad de desempeño en el uso de nuevas tecnologías. necesitan ajustes específicos en su enfoque pedagógico o herramientas más efectivas.

DIMENSIÓN PEDAGÓGICA

Falta la colaboración activa entre docentes.



falta la colaboración activa entre docentes para mejorar las prácticas pedagógicas, también fomentar un sentido de comunidad, donde todos pueden aprender unos de otros. Al compartir enfoques y estrategias, los docentes tienen la oportunidad de reflexionar colectivamente sobre sus prácticas, identificando mejores formas de mejorar la enseñanza y el apoyo a los estudiantes.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

DIMENSIÓN: FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

En ese ámbito el diagnóstico muestra que la institución no se está enfocando en estrategias pedagógicas que les permitan mejorar su desempeño, de manera que se compartan buenas prácticas y se fortalezcan las estrategias en el aula.

Los docentes, en ocasiones, no logran organizar y estructurar sus clases de manera comprensible. lo que dificulta la mayor claridad en cuál es el enfoque pedagógico, ya que algunos docentes podrían tener dificultades en lograr una instrucción más coherente o centrada en las necesidades del estudiante.

Por lo tanto, los docentes no están completamente maximizando el potencial de sus estudiantes en el aula, especialmente en habilidades críticas y de resolución de problemas. La capacitación en el desarrollo de habilidades de pensamiento crítico sería beneficiosa para elevar la calidad del aprendizaje.

DIMENSIÓN DE LIDERAZGO

Esta dimensión según los gráficos presenta una serie de puntos importantes y áreas de mejora, se identifican los problemas potenciales y las recomendaciones basadas en el desempeño.

El diagnóstico muestra la necesidad de mejorar el desempeño de los docentes, la importancia de realizar un análisis más profundo de las causas del bajo rendimiento y el seguimiento de las acciones implementadas. También se destacan las barreras que los docentes pueden estar enfrentando, tanto internas como externas, además de un seguimiento constante y estrategias de motivación adecuadas son esenciales para maximizar el potencial de todos los docentes y mejorar el desempeño global de la institución.

Los docentes en cuanto a desempeño, están enfrentando dificultades en áreas como estrategias pedagógicas, gestión del aula, y motivación. Esto se debe según refleja el diagnóstico, a la falta de formación continua en metodologías de enseñanza efectivas, gestión del aula, y uso de herramientas educativas. Se evidencia que los docentes no tienen acceso a recursos educativos adecuados y tecnologías que les permitan innovar en sus clases y mejorar su rendimiento.

El bajo desempeño se ve claramente a la falta de recursos, además de estrategias pedagógicas obsoletas, o dificultades personales que afectan su capacidad de desempeño en el uso de nuevas tecnologías. necesitan ajustes específicos en su enfoque pedagógico o herramientas más efectivas.

DIMENSIÓN PEDAGÓGICA

El análisis muestra que, aunque el desempeño en la dimensión de enseñanza y aprendizaje es alto, en el ámbito de técnicas generales, se carece de la enseñanza de habilidades aplicables a sus contextos particulares (tamaño de clases, diversidad de estudiantes, entre otros).

Las intervenciones no son adaptadas a las realidades específicas de los docentes y estudiantes, al no ser prácticas, no estar contextualizadas y con escaso seguimiento. Además, no se identifica el fomento de la autonomía docente y la creación de una cultura de colaboración profunda, que son esenciales para que las mejoras sean sostenibles y efectivas a largo plazo.

No se proporciona formación específica sobre técnicas de apoyo, estrategias de intervención temprana y asesoramiento académico para mejorar la calidad del apoyo al desarrollo de los estudiantes.

No se promueve una mayor colaboración entre los docentes para compartir enfoques que mejoren tanto la enseñanza en el aula como el apoyo al desarrollo de los estudiantes.

No hay una propuesta clara para realizar evaluaciones regulares para medir el impacto de las intervenciones en el aula y en el desarrollo de los estudiantes es una parte clave del análisis.

La evaluación continua debe enfocarse en el seguimiento formativo, permitiendo que tanto los docentes como los estudiantes reciban retroalimentación oportuna. Este tipo de evaluación ayuda a ajustar las estrategias pedagógicas a tiempo y favorece la mejora continua. Además, al integrar la evaluación con la enseñanza, el docente puede modificar su enfoque para abordar las necesidades emergentes.

DIMENSION DE RECURSOS

Los docentes no cuentan con capacitaciones en las áreas como la gestión de proyectos educativos, estrategias de evaluación y la integración de habilidades socioemocionales en el aprendizaje para garantizar que los estudiantes desarrollen competencias más allá de los conocimientos académicos tradicionales.

Falta capacitación en áreas específicas de enseñanza, como la gestión del aula y estrategias pedagógicas innovadoras, es esencial. Los programas de formación continua deben ser diseñados para abordar las deficiencias específicas detectadas y basarse en las necesidades individuales de los docentes.

Falta fomentar la colaboración entre docentes de alto y bajo rendimiento permitirá compartir buenas prácticas pedagógicas, lo cual fortalecerá la enseñanza en toda la institución. El trabajo en equipo y la mentoría también pueden proporcionar soporte emocional y profesional a los docentes con desafíos.

Se debe implementar evaluaciones periódicas ayudan a los docentes a obtener retroalimentación continua, lo cual les permite ajustar sus enfoques pedagógicos de forma rápida. Estas evaluaciones también ayudan a los líderes educativos a monitorear el rendimiento general y asegurarse de que los docentes estén cumpliendo con los estándares de enseñanza.

Se debe evaluar el progreso en base a las competencias adquiridas por los estudiantes, los docentes pueden identificar áreas de mejora más específicas. Las evaluaciones deben ser diseñadas para medir competencias

PROPUESTA DE MEJORA

DIMENSIÓN: FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

Área	Objetivo	Acciones	Responsables
Formación Basada en Competencias	Implementar un plan de mejoramiento educativo a la comunidad educativa con énfasis en la formación basada en competencias	Desarrollar un sistema de apoyo multiprofesional entre los docentes en el desarrollo de la formación basada en competencias.	Equipo de gestión

El equipo técnico pedagógico implementará un plan de mejoramiento educativo a la comunidad educativa con énfasis en la formación basada en competencias, desarrollando un sistema de apoyo multiprofesional entre los docentes en el desarrollo de la formación basada en competencias aplicando una sistematicidad para trabajarlo con los docentes y profesionales de la educación.

LIDERAZGO

Área	Objetivo	Acciones	Responsables
Liderazgo	Crear ambientes propicios para el aprendizaje basado en competencias	Potenciar en los docentes el trabajo colaborativo en función de su rol pedagógico para su formación.	Equipo Directivo

La dirección del colegio deberá crear ambientes propicios para el aprendizaje basado en competencias, para potenciar en los docentes el trabajo colaborativo en función de pedagógico para su formación. Los equipos directivos deben conocer, comprender, monitorear y realizar seguimiento a las bases curriculares para implementar la formación basada en competencias, los enfoques y énfasis de los planes y programas de estudio y los estándares de aprendizajes modeladas por el nuevo marco de la buena enseñanza.

PEDAGÓGICO

Área	Objetivo	Acciones	Responsables
Pedagógico	Diseñar planificaciones diversificadas que integren el aprendizaje basado en competencias	Favorecer el aprendizaje integral en los estudiantes para su formación.	Equipo pedagógico

Diseñar planificaciones diversificadas que integren el aprendizaje basado en competencias, Para favorecer el aprendizaje integral en los estudiantes para su formación continua.

DIMENSION DE RECURSOS

Área	Objetivo	Acciones	Responsables
Gestión de recursos	Instalar un sistema de capacitaciones para los docentes.	Desarrollar talleres de aprendizaje basado en competencias	Sostenedor

Se contrata un sistema de capacitaciones para que los docentes adquieran una formación de aprendizaje basado en competencias.

CONCLUSIÓN

Las implementaciones de estrategias pedagógicas efectivas son esenciales para fomentar el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes. A través de un diálogo constante con los sostenedores y la capacitación continua del personal docente, se busca optimizar el uso de plataformas educativas como Lirmi y, al mismo tiempo, garantizar que las y los estudiantes adquieran las habilidades necesarias para desenvolverse en un entorno cada vez más digitalizado.

En paralelo, la implementación de un Plan de Mejoramiento Educativo (PME) adecuado, acompañado de una gestión estratégica de los recursos y un liderazgo pedagógico claro, son factores clave para alcanzar las metas académicas y formativas de la institución.

El equipo técnico pedagógico tiene la responsabilidad de guiar y apoyar a los docentes, asegurando que las políticas y estrategias diseñadas sean comprendidas y aplicadas de manera sistemática. En este proceso, es fundamental involucrar a toda la comunidad educativa, promoviendo la participación activa tanto de estudiantes como de profesionales en los distintos espacios de colaboración, como el parlamento estudiantil, que contribuye al fortalecimiento de la convivencia escolar y al desarrollo personal y social de los alumnos.

BIBLIOGRAFÍA

Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI.

García, M. (2020). *Transformando la educación: Hacia un aprendizaje basado en problemas*. Editorial Educativa.

Lave, J. y Wenger, E. (1991). *Aprendizaje situado: Participación periférica legítima*. Prensa de la Universidad de Cambridge.

OCDE. (2018). *Habilidades para 2030*. OCDE.

Perrenoud, P. (2004). *Desarrollar la práctica docente: La formación de los profesores y la enseñanza escolar*. Morata. Fullan, M. (2007). *El nuevo significado del cambio educativo*. Prensa universitaria de profesores.

Díaz, Á. (2006). *El enfoque de competencias en la educación: ¿Una alternativa o un disfraz de cambio?* Perfiles educativos.

Perrenoud, P. (2009). *Enfoque por competencias ¿una respuesta al fracaso escolar?* Pedagogía social. Revista interuniversitaria.

Rodríguez, R.L., García, M.M. (2007). *Compendio de estrategias bajo el enfoque por competencias*. Instituto Tecnológico de Sonora.

Rueda, M. (2009). *La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias*. Revista electrónica de investigación educativa.

UNESCO. (2021). *Reimaginar Juntos Nuestro Futuro: Un Nuevo Contrato Social para la Educación*. UNESCO.

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 del COLEGIO CUISENAIRE, de la comuna RANCAGUA, región LIBERTADOR BERNARDO O HIGGINS.

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):						
• Las afirmaciones se comprenden con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado)					X	
• Las opciones de respuesta son adecuadas					X	
• Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico				X		
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante):						
• 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	ES PERTINENTE, TIENE AMBITOS DE UNA NUEVA MIRADA DE LA EDUCACION BASADA EN COMPETNCIAS, POR TANTO, MAS CENTRADA EN LOS ESTUDIANTES Y EN PROMOVER SUS HABILIDADES.
Motivos por los que se considera no adecuado	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

Identificación del experto

Nombre y apellidos	LUZ PATRICIA FAUNDEZ SOLIS
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	CORDINADORA ACADEMICA, COLEGIO CUISENAIRE. ILLANES 1260, RANCAGUA. 
e-mail	Luzpa.hist@hotmail.com
Fecha de la validación (día, mes y año):	30-03-2025

Diagnóstico de las áreas formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos

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 sistemáticos.
3	El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, con una sistematicidad y progresión secuencial de los procesos subyacentes y con una orientación a la mejora de los resultados institucionales, lo que define una práctica institucional o pedagógica.
4	La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos.

1. Formación basada en competencias

1.1. Dimensión: Saber conocer

Proceso general a evaluar: Demostrar una comprensión amplia, profunda y crítica de los conocimientos, habilidades y actitudes de la disciplina que enseña, su didáctica y el currículum escolar vigente, con el propósito de hacer el saber disciplinar accesible y significativo para todos sus estudiantes. MBE, 2021

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los y las docentes del establecimiento poseen conocimientos especializados y relacionados con un ámbito profesional que permita dominar de forma experta los contenidos y las tareas propias de la actividad laboral.				
2. Los profesionales de nuestro establecimiento saben aplicar los conocimientos a situaciones cotidianas concretas, utilizar procedimientos apropiados a las tareas pertinentes, solucionar problemas de forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones nuevas.				
3. Los y las docentes comprenden los fundamentos, la estructura, los conocimientos, las habilidades, las actitudes y la progresión del currículum escolar de la disciplina que enseña.				

4. Analiza e interpreta los recursos y documentos que acompañan el currículum, tales como planes y programas de estudio, textos escolares y estándares de aprendizaje, en función de las características, necesidades e intereses de sus estudiantes y del proyecto educativo institucional.				
5. Los y las docentes demuestran habilidades de investigación, comunicación y pensamiento crítico y actitudes relacionadas con la ética, la rigurosidad y el cuestionamiento, respecto a la disciplina que enseña.				
6. Los y las docentes identifican las conexiones que se pueden establecer con conocimientos de otras disciplinas, para hacer el contenido accesible, comprensible y significativo para sus estudiantes.				

1.2. Dimensión: Saber ser

Proceso general a evaluar: Promover el desarrollo personal y social de sus estudiantes, favoreciendo su bienestar y fomentando competencias socioemocionales, actitudes y hábitos necesarios para el ejercicio de la ciudadanía, vida democrática, cuidado por el medio ambiente y valoración por la diversidad. MBE, 2021

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El docente desarrolla el sentido del reto, responsabilidad y compromiso.				

2. El docente desarrolla en los estudiantes la capacidad de trabajar de manera rigurosa y perseverante, con una disposición positiva a la crítica y la autocrítica.				
3. Los y las docentes trabajan de manera colaborativa y de manera transversal el respeto hacia las personas e instituciones.				
4. Los profesionales de nuestro establecimiento tienen a su cargo responsabilidades las que logran llevar a cabo con su total desempeño.				
5. Los y las profesionales de nuestro establecimiento están predispuestos al entendimiento interpersonal, dispuestos a la comunicación y cooperación con los demás y demuestran un comportamiento orientado al grupo				

1.3. Dimensión: Saber hacer

Proceso general a evaluar: Implementar estrategias de enseñanza basadas en una comunicación clara y precisa, para atender las diferencias individuales y promover altas expectativas, participación y colaboración de los/las estudiantes en actividades inclusivas y desafiantes orientadas al logro de aprendizajes profundos. MBE, 2021

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4

1. Los y las docentes son rigurosos(as) en la utilización conceptual correcta de cada asignatura.				
2. El(la) docente genera en los estudiantes la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos				
3. El(la) docente incorpora en sus prácticas pedagógicas diferentes enfoques para la promoción del pensamiento crítico, los que dicen relación con procedimientos de análisis de distintas fuentes de información, la argumentación y contra argumentación, el uso de evidencias para fundamentar sus opiniones, y la negociación de distintos puntos de vista para decidir sobre temas controversiales.				
4. El(la) docente implementa estrategias didácticas, tales como formular preguntas para cuestionar y/o evaluar diversos argumentos, formular debates grupales sobre problemáticas concretas y desafiar teorías existentes, para promover el pensamiento crítico en función de los objetivos de aprendizaje disciplinarios y transversales y de la diversidad de sus estudiantes				
5. El(la) docente genera espacios de interacción pedagógica para la elaboración de juicios críticos, basados en la reflexión y uso del error, de modo de favorecer en los estudiantes la capacidad de estar abiertos/as a los cambios y de tomar decisiones razonadas				

6. El(la) docente implementa estrategias para fortalecer la autoestima académica y autoeficacia mediante el reconocimiento explícito de los logros de sus estudiantes y la reafirmación de su capacidad para enfrentar desafíos y tener altas expectativas de sí mismos/as.				
7. El(la) docente procura la comprensión de conceptos propios de la asignatura mediante herramientas didácticas que permitan al estudiante acceder al desarrollo de competencias.				
8. Incorpora en sus prácticas pedagógicas diferentes enfoques para la promoción del pensamiento crítico, los que dicen relación con procedimientos de análisis de distintas fuentes de información, la argumentación y contra argumentación, el uso de evidencias para fundamentar sus opiniones, y la negociación de distintos puntos de vista para decidir sobre temas controversiales.				
9. El(la) docente comprueba durante la clase, mediante preguntas o actividades relevantes, el nivel de comprensión de sus estudiantes e identifica dificultades y errores para reorientar la enseñanza.				
10. Ofrece a sus estudiantes retroalimentación descriptiva de manera oportuna, basándose en criterios e indicadores de evaluación, para que dispongan de información diferenciada sobre los niveles de logro de los conocimientos, habilidades y actitudes definidos en los objetivos de aprendizaje evaluados; y para establecer estrategias que les				

permitan superar las brechas.				
-------------------------------	--	--	--	--

2. Área de gestión curricular

2.1. Dimensión: Gestión pedagógica

Proceso general a evaluar: Políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el equipo técnico pedagógico para organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo técnico pedagógico organiza la carga horaria de cada curso, asignando las horas de libre disposición en función de las metas formativas y de aprendizaje del establecimiento y las necesidades e intereses de los estudiantes.				
2. El equipo técnico pedagógico organiza la asignación de los profesores y el horario de cada curso, privilegiando criterios pedagógicos (como distribución equilibrada de los tiempos de cada asignatura en la semana, experticia de los docentes, entre otros).				
3. El equipo técnico pedagógico y los docentes realizan una calendarización anual que pormenoriza los objetivos de aprendizaje a cubrir en cada mes del año escolar, en función del programa de estudios, el grado de conocimiento previo de los estudiantes y				

adecuaciones curriculares para los grupos de estudiantes que lo requieran.				
4. El equipo técnico pedagógico asegura la realización efectiva de las clases calendarizadas, implementando procedimientos para evitar la interrupción y suspensión de clases, y para que ante la ausencia de un profesor se desarrollen actividades pertinentes a la asignatura.				
5. El equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de la cobertura curricular.				
6. El equipo técnico pedagógico propone y acuerda lineamientos metodológicos generales, estrategias didácticas (como método de enseñanza y evaluación, políticas de tareas, entre otros) y formas de uso de recursos educativos para potenciar el aprendizaje en los estudiantes.				
7. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes cuenten con planificaciones de las clases, las que explicitan los objetivos de aprendizaje a tratar, estrategias didácticas propuestas y evaluación del logro de los aprendizajes.				
8. El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido.				
9. El equipo directivo y técnico pedagógico desarrollan procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyen observación de clases, análisis del trabajo de los estudiantes y				

reflexión sobre las dificultades que enfrenta, con el fin de mejorar sus prácticas y desarrollar capacidades.				
10. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes corrijan a tiempo las evaluaciones y analicen las respuestas y los resultados con sus estudiantes, de manera que estas constituyan parte del aprendizaje.				
11. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, para revisar el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje, identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o prácticas a mejorar.				
12. 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.				
13. El equipo técnico pedagógico promueve la reutilización, adaptación y mejora de los recursos desarrollados por los docentes (por ejemplo planificaciones, guías, pruebas, y otros instrumentos evaluativos), y establece un sistema para su organización y uso.				

2.2. Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los profesores comunican claramente lo que esperan que los estudiantes aprendan o consoliden en cada clase y establecen las relaciones entre las actividades realizadas y los objetivos a alcanzar.				
2. Los profesores introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual.				
3. Los profesores aplican variadas estrategias de enseñanza, por ejemplo, que los estudiantes comparen, clasifiquen, generen analogías y metáforas, resuman, elaboren preguntas, expliquen, modelen conceptos, entre otras.				
4. Los docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.				
5. Los profesores motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.				
6. Los profesores logran que todos los estudiantes				

participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros).				
7. Los profesores logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en clases. En los casos de interrupciones consiguen volver a captar su atención y retomar el trabajo sin grandes demoras.				
8. Los profesores monitorean, retroalimentan, reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente y mantienen una actitud de altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo.				

2.3. Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje académico.				
2. El establecimiento implementa estrategias para potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos, de modo que				

cuenten con oportunidades para desarrollarlos.				
3. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.				
4. El establecimiento cuenta con un plan de trabajo individual para cada estudiante con necesidades educativas especiales que incluye apoyos académicos diferenciados, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia, y procedimientos de evaluación y seguimiento.				
5. El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema.				
6. El establecimiento cuenta con un sistema de orientación vocacional que apoya a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y superiores, que incluye la entrega de información actualizada sobre alternativas de estudio, instituciones, sistemas de ingreso, becas y créditos.				

3. Área Gestión de Recursos

3.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y prácticas para

contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos educativos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones.				
2. El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias.				
3. El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo.				
4. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.				
5. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus profesores.				

6. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.				
7. El establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.				
8. 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 y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.				
2. El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos.				
3. El establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año.				

4. El establecimiento lleva la contabilidad al día y de manera ordenada y rinde cuenta pública del uso de recursos, de acuerdo a los instrumentos definidos por la Superintendencia.				
5. El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia.				
6. El establecimiento está atento a los programas de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que concuerdan con su Proyecto Educativo Institucional y su Plan de Mejoramiento.				
7. El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo.				

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 que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.				

2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.			x	
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.				
4. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar la operación administrativa.				
5. El establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de mantención, reposición y control de inventario periódicos.				

4. Liderazgo pedagógico

4.1. Dimensión: Establecer dirección

Proceso general a evaluar: Establecimiento de metas y expectativas				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo define o revisa, en conjunto con su comunidad educativa, el proyecto educativo institucional y curricular, enfocado en el mejoramiento de los logros de aprendizajes de todos				

los estudiantes, así como en los valores de la equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad.				
2. El equipo directivo traduce los propósitos y objetivos institucionales en planes de mejoramiento y metas de corto y mediano plazo, en el marco de procesos de planificación participativos.				
3. El equipo directivo difunde y explica los objetivos, planes y metas institucionales, así como sus avances a todos los actores de la comunidad educativa.				
4. El equipo directivo promueve y modela activamente una cultura escolar inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes y desempeño de todos los miembros del establecimiento.				
5. El equipo directivo desarrolla una comunicación y coordinación estratégica y efectiva con el sostenedor para el logro de los objetivos institucionales y de las políticas locales.				

4.2. Dimensión: Rediseño de la organización

Proceso general a evaluar: Obtención y mantención de recursos de manera estratégica				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4

1. El equipo directivo desarrolla e implementa una política que asegura una cultura inclusiva y las condiciones para que las personas se traten de manera equitativa, justa, con dignidad y respeto, resguardando los derechos y deberes de la comunidad escolar.				
2. El equipo directivo modela y promueve un clima de confianza entre los actores de la comunidad escolar, fomentando el diálogo y la promoción de una cultura de trabajo colaborativo tanto entre los profesores como de estos con los estudiantes en pos de la eficacia colectiva y mejora continua.				
3. El equipo directivo implementa y monitorea normas y estrategias que aseguran una sana convivencia con un enfoque formativo y participativo, promoviendo la responsabilidad colectiva para el logro de un clima escolar positivo.				
4. El equipo directivo genera oportunidades de participación y colaboración de los actores de la comunidad escolar a través de espacios formales, a fin de consolidar el logro de un clima escolar positivo y los objetivos expresados en el Proyecto Educativo Institucional.				
5. El equipo directivo anticipa conflictos mediando entre los actores, con el fin de lograr soluciones de manera efectiva y oportuna.				
6. El equipo directivo desarrolla y mantiene relaciones de comunicación y colaboración				

permanente con los padres y apoderados del establecimiento, con el objetivo de involucrarlos en los procesos formativos de los estudiantes.				
---	--	--	--	--

4.3. Dimensión: Desarrollo del personal

Proceso general a evaluar: Promocionar y participar en el aprendizaje y desarrollo profesional docente				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo desarrolla e implementa, en conjunto con su sostenedor, 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 de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo.				
3. El equipo directivo reconoce y celebra los logros individuales y colectivos de las personas que trabajan en el establecimiento.				
4. El equipo directivo apoya y demuestra consideración por las necesidades personales y el bienestar de cada una de las personas de la institución.				

5. El equipo directivo demuestra confianza en las capacidades de sus equipos y promueven el surgimiento de liderazgos al interior de comunidad educativa.				
6. El equipo directivo genera condiciones y espacios de reflexión y trabajo técnico, de manera sistemática y continua, para la construcción de una comunidad de aprendizaje profesional.				

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 y evaluación como entre los diferentes niveles de enseñanza y asignaturas.				
2. El equipo directivo monitorea la implementación integral del currículum y los logros de aprendizaje en todos los ámbitos formativos de los estudiantes para el mejoramiento de los procesos de enseñanza y la gestión pedagógica.				
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 de manera de asignarlo al nivel, asignatura y curso en que pueda alcanzar su mejor desempeño.				
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.				
7. El equipo directivo identifica y difunde, entre sus docentes y directivos, buenas prácticas de enseñanza y aprendizaje como de gestión pedagógica, tanto internas como externas y que respondan a las necesidades de sus estudiantes.				

