



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

**Diagnóstico y Propuestas de Mejora de las Áreas Formación Basada  
en Competencias, Liderazgo Pedagógico, Gestión Curricular Y  
Gestión de Recursos de la Escuela Paso Histórico, de la comuna de  
Putendo, Región de Valparaíso**

**Candidato a Magister: Romina Andrea Mura Trigo**

**Tutor disciplinar: Carmen Bastidas Briceño**

**Tutor Metodológico: Amely Vivas Escalante**

**Mayo,2024**

## INDICE

3. Resumen	Pág.3
4. Introducción	Pág.4-5
5. Marco Teórico	Pág.6-8
6.Marco Contextual	Pág.9-16
7. Elaboración y aplicación del instrumento de evaluación	Pág.17
8. Análisis de resultados	Pág.18-23
9. Propuesta de mejora	Pág. 24-26
10. conclusión	Pág.27
11. Bibliografía	Pág.28
12.Anexos	Pág.29-44

### 3. Resumen

El siguiente estudio de investigación busca un diagnóstico completo de la Escuela PasoHistórico. El marco teórico que sustenta el proyecto de investigación se centra en la recopilación de antecedentes, investigaciones previas y consideraciones teóricas. El marco contextual incluye una descripción detallada del establecimiento, las características del contexto en el que se lleva a cabo el trabajo, una reseña histórica del establecimiento, las características físicas, geográficas y de los estudiantes entre otros. Para llevar a cabo la investigación, se desarrolla una evaluación que se centra en el papel y el desempeño del equipo técnico, directivo pedagógico. Evalúa cuatro áreas principales: la formación basada en competencias con el objetivo de conocer, ser y hacer. El liderazgo pedagógico es la segunda área, que tiene como objetivo establecer la dirección, planificación, implementación y evaluación del desarrollo de la institución, desarrollar personas y gestionar la instrucción de la escuela. La tercera área es la gestión curricular, que diseña, planifica, instala y evalúa los procesos pedagógicos de la institución. Por último, pero no menos importante, es el área de gestión de recursos, que se encarga de organización de personas, materiales, infraestructura y fondos.

Los resultados de la evaluación se transmiten tanto a través de una interpretación cualitativa como a través de gráficos. Así se crean acciones de mejora que se enfocan en las debilidades y en cubrir necesidades y carencias muy presentes en la institución, con acciones claras, tiempos prudentes establecidos y responsables de cada acción

## 4. Introducción

El diagnóstico y mejora de áreas de formación basadas en competencias, liderazgo pedagógico y gestión de recursos, serán los temas que presentará el siguiente estudio, el cual se llevará a cabo en la Escuela Paso Histórico de la comuna de Putaendo.

El Establecimiento cuenta con un Equipo Directivo, consejo de Profesores, asistentes de la Educación, Centro de Padres y Apoderados y las y los estudiantes como eje central de nuestra escuela.

El objetivo de realizar un diagnóstico institucional es ante todo integrar a los miembros de la comunidad educativa, involucrarlos y comprendernos como institución, reconocer fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, nuestros logros y desafíos, y de paso, generar recomendaciones para programas de mejora, donde el plan construye lo mismo que el diagnóstico de forma participativa y comprometida por parte de todos los integrantes de la comunidad escolar

Teniendo en cuenta el enfoque de competencia como dice Minedu (2019) “es un proceso permanente y sistemático, por medio del cual se recopila y procesa información de manera metódica y rigurosa para conocer, analizar y valorar los aprendizajes de las y los estudiantes, y con base en ello retroalimentar sus aprendizajes y tomar decisiones de manera pertinente para la práctica pedagógica y oportuna hacia la enseñanza”

El trabajo comienza el mes de marzo, en donde el equipo directivo conformado por la directora, la jefa de la unidad técnica pedagógica y encargada de convivencia escolar, con la finalidad de dar inicio a un proceso de diagnóstico institucional participativo, convocan a varios estamentos a reuniones técnicas. El objetivo de estas reuniones es evaluar el funcionamiento de nuestra escuela, utilizando para esto el Instrumento para Diagnosticar Áreas de Formación Basadas en Competencias, Liderazgo Pedagógico, Gestión Curricular y Gestión de Recursos.

En la primera reunión, se aplicó el Instrumento, información que se analizó en la segunda reunión. La tercera y cuarta reunión fue para reflexionar y esclarecer diagnósticos institucionales, identificar problemas, necesidades y desafíos observados, y producir la educación que la comunidad educativa desea tener. Esto

refleja la realidad nuestra institución educativa y por ello se debe preparar con franqueza, pero también con altas expectativas y se deben desarrollar estrategias de mejora.

## 5. Marco Teórico

Las nuevas teorías de cognición dieron forma al concepto de competencia, que en la educación se entiende como saberes de ejecución. Es posible afirmar que las competencias y el conocimiento son recíprocos, ya que todo proceso de "conocer" se traduce en un "saber". Estos incluyen la capacidad de pensar, desempeñar, interpretar y actuar en diferentes situaciones, tanto por sí mismos como por los demás (dentro de un contexto determinado)

Chomsky (1985), a partir de las teorías del lenguaje, instaura el concepto y define competencias como la capacidad y disposición para el desempeño y para la interpretación. La educación basada en competencias (Holland, 1966-97) se centra en las necesidades, estilos de aprendizaje y potencialidades individuales para que el alumno llegue a manejar con maestría las destrezas señaladas por la industria. Formula actividades cognoscitivas dentro de ciertos marcos que respondan a determinados indicadores establecidos y asienta que deben quedar abiertas al futuro y a lo inesperado.

De esta manera, una competencia en la educación es la combinación de comportamientos sociales, afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten desempeñar adecuadamente un papel, un desempeño, una actividad o una tarea. Por lo tanto, el desarrollo de competencias en los programas formativos requiere cambios en las estrategias pedagógicas, en los enfoques curriculares.

El primer paso en cualquier proceso de mejora es hacer un análisis y elegir qué aspecto o aspectos mejorar. La etapa de diagnóstico es el momento de investigar las causas de la mejora que se busca. Al diseñar el proyecto de mejora, se estará más cerca de acertar cuanto mejor se conozca por qué las cosas no funcionan como se esperaba.

El estudio pone un gran énfasis en trabajar las competencias desde el currículum escolar, especialmente desde la perspectiva de los docentes.

“Leith wood (2009:20) define el liderazgo escolar como “la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela”. El liderazgo, desde los enfoques más sustentables, implica un alto grado de responsabilidad social de sus participantes; de tal modo, el trabajo del equipo directivo debería vincularse directamente con el mejoramiento de las condiciones organizacionales de los actores y de los resultados educativos (Raczynski y Muñoz, 2005; Murillo, 2005; Fullan, 2003).”

Según Zabala y Azaola (2007) “se debe aclarar el hecho de que ser competente no se trata de que las personas sean competentes por sí mismo, ya que la competencia debe ser demostrada bajo ciertas situaciones, movilizando los recursos que se requieran según sea el problema al que se enfrentaran los individuos” Garvin (1993) señala que una organización que aprende es una organización hábil en crear, adquirir y transferir conocimiento, y en modificar su comportamiento para reflejar los nuevos conocimientos. Argyris y Schön (1978), por su parte, señalan que el aprendizaje organizacional es el proceso mediante el cual los miembros de una organización detectan errores o anomalías y las corrigen mediante una reestructuración de la teoría de acción sustentada por la organización” es también así como el MINEDUC quiere un proceso de mejora continua que comience con una autoevaluación de la institución e incluya diagnósticos de la institución. En este contexto, la Ley del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad Educativa (Ley N° 20.529/2011).” Artículo 12.- La Agencia evaluará el desempeño de los establecimientos de educación parvularia, básica, media, incluida la especial y la de adultos, y sus sostenedores, basándose en estándares indicativos elaborados de conformidad a la ley.

El objeto de esta evaluación de desempeño será fortalecer las capacidades institucionales y de autoevaluación de los establecimientos educacionales, orientar sus planes de mejoramiento educativo y promover la mejora continua de la calidad de la educación que ofrecen.” Los establecimientos educacionales deberán aplicar procedimientos de autoevaluación institucional, cuyos resultados, junto al proyecto educativo institucional, serán antecedentes de la evaluación del desempeño que realice la Agencia.

Para mejorar la educación, se debe tomar una decisión sobre cómo administrar los aspectos institucionales y pedagógicos de las instituciones educativas. Refiere a un enfoque articulado y coordinado de los diversos niveles y dimensiones de la experiencia educativa, desde lo que ocurre institucionalmente hasta lo que ocurre en el aula, teniendo en cuenta la importancia de los procesos que movilizan la escuela, colegio o liceo, en lugar de solo sus resultados finales.

## 6. Marco Contextual

### Reseña Histórica

La historia de la escuela en El Tártaro se remonta al año 1946 aproximadamente. En este lugar no había escuela, por lo que los niños debían trasladarse a localidades vecinas para estudiar. La escuela más próxima se encontraba en la Hacienda de Lo Vicuña y educaba principalmente a los hijos de los inquilinos. Debido a la alta demanda de matrícula y la lejanía, el dueño de la Hacienda decide abrir una escuela en El Tártaro, la Escuela N° 60 de El Tártaro, ubicada en el sector llamada Posada, en una casa antigua de adobe. La escuela funcionaba todo el día, los alumnos entraban a las nueve de la mañana, a la una de la tarde iban a almorzar a sus casas, regresando nuevamente a la escuela a las dos de la tarde, saliendo de clases a las seis de la tarde. En un principio dicha escuela fue unidocente, es decir, un Profesor atendía los cursos desde Primero a Sexto básico en una sola sala.

En 1971, en el terreno actual, se construye la escuela de El Tártaro, que en 1973 se fusiona con la Escuela de Lo Vicuña, que tuvo que trasladarse por un incendio que dañó sus dependencias.

Años después el establecimiento cambia de nombre y se llama Escuela Básica F-98 de El Tártaro, con cursos desde Primero a Octavo Básico y con alumnos de sectores como el Manzano, Las Minillas, Casablanca, Lo Vicuña entre otros.

El establecimiento se llama Escuela Paso Histórico, nombre que alude al paso del Ejército Libertador, que transita desde Argentina atravesando la Cordillera de Los Andes por el sector de Los Patos para luego dirigirse a Santiago e iniciar el proceso de Independencia de Chile en el año 1817.

En un principio el establecimiento contaba con aproximadamente 10.000 metros cuadrados de terreno, pero en el año 2008 el Municipio de Putaendo cedió una parte para la construcción de un Jardín Infantil.

Al inicio tenía pocas salas, luego se construyen nuevas salas para atender a

todos los cursos, incorporando otras dependencias para responder a los nuevos desafíos y se habilita una biblioteca con recursos entregados por el CRA, una sala de computación, un comedor más amplio, entre otros.

El establecimiento cuenta con Jornada Escolar Completa Diurna (JECD), desde Primero a Octavo Básico, mientras que Pre Básica se realiza en la jornada de la mañana, a la cual se le ha hecho una extensión horaria, con fondos de la Ley SEP, a través del Plan de Mejoramiento Educativo, horario en el que se realizan diferentes talleres que potencian los aprendizajes de los estudiantes de Pre Kínder y Kínder (Taller Comprensión textos, Taller de Psicomotricidad, Taller de Inglés, Taller de Ciencias).

### **Principales Logros:**

La Escuela Paso Histórico es un establecimiento que se destaca por su cercanía con el mundo rural y agrícola, y en los últimos años para desarrollar en sus estudiantes el cuidado por el medio ambiente, modificando la JEC incorporando un Taller de Medio Ambiente y realizando acciones que permiten a los estudiantes fortalecer una conciencia ecológica para salvar nuestro planeta de la contaminación.

Asimismo, por su ubicación espacial estratégica, es un establecimiento que atiende estudiantes de dos comunas: Putaendo y Cabildo, para lo cual cuenta en la actualidad con sistemas de movilización que traslada estudiantes de sectores como: Los Patos, Casablanca, El Tártaro, Lo Vicuña, La Nogalada, Juan Rozas, Putaendo urbano, Las Minillas, El Manzano y El Guayacán. Además, el establecimiento se ha destacado por mantener una Sana Convivencia Escolar, fruto de un arduo trabajo de Directivos, docentes, asistentes, estudiantes y apoderados, para lo cual se han creado redes de trabajo con otras instituciones, como, por ejemplo, CESFAM Valle Los Libertadores, a través de la ejecución de Programas como Habilidades para la Vida; Carabineros, SENDA, entre otros.

En cuanto a los procesos pedagógicos se ha puesto el foco en el aprendizaje de los estudiantes lo que ha permitido mejorar nuestros resultados educativos y de eficiencia interna, a través de la implementación de rutinas de trabajo, calendarización de actividades, actualización de reglamentos y Planes, entre otros, los que han sido compartidos y socializados con toda la comunidad educativa, para lo cual ha sido fundamental el compromiso de docentes y directivos para mejorar los procesos y ofrecer una educación de calidad a nuestra comunidad, contando también con el apoyo constante del Programa de Integración Escolar del establecimiento y la comuna, el apoyo constante del DAEM y sus departamentos.

También es importante un Plan de Mejoramiento Educativo (PME-SEP) que se elabora anualmente como un proceso colaborativo en el que participa toda la comunidad educativa aportando con sus inquietudes y necesidades, resueltas mediante dicho PME, lo que ha permitido mejorar los aprendizajes, el seguimiento y monitoreo de las acciones y la adquisición de recursos humanos y materiales para potenciar los aprendizajes.

A fines del año 2017, la Escuela salió beneficiada con el proyecto de conservación con una inversión que alcanzó los 240 millones de pesos. Este proyecto permitió mejorar la infraestructura de la escuela, totalmente renovada, con aulas más seguras para los niños y espacios de áreas verdes para que se puedan recrear y contribuir a sus aprendizajes.

En el año 2018 se realiza alianza con Empresa Agrícola Mataquito, la cual se dedica al rubro de los Arándanos los que son cuidados en invernaderos de última generación y que han sido un aporte para nuestra escuela para trabajar y fomentar nuestro sello educativo, es por ello, que la Empresa Mataquito construye invernadero en las dependencias del establecimiento, lo cual fue un proceso que todas y todos los estudiantes participaron y que hasta el día de hoy se sigue trabajando en nuestro taller de medio ambiente.

El proyecto denominado “FORMACIÓN Y PASIÓN SON FORMA DE HACER DEPORTE EN PUTAENDO”, gestionado a través del profesor de Educación

Física, para la Escuela Paso Histórico, fue seleccionado en el Concurso Nacional FONDEPORTE 2020 del Instituto Nacional del Deporte.

El resultado fue informado por la Dirección Región del Instituto Nacional de Deporte El día jueves 11 de Junio de 2020 en la Firma de Convenio en la Ciudad de Valparaíso, cuya Presidenta del Club Deportivo Escolar, Carolina Lazcano Araya, destacó que “La adjudicación de esta iniciativa local , fortalece el trabajo de los estudiantes Paso Histórico y da un impulso a la activación del Club Deportivo Escolar, que año tras año, lo demuestra en las diferentes presentaciones comunales, Provinciales y Regionales”.

En 2023, la escuela se adjudica un nuevo proyecto, que consiste en cambiar todas las redes eléctricas, mejorando la seguridad en todas las dependencias del establecimiento.

### **Programas de Apoyo Escolar:**

- Atención en salud, programas del Cesfam (Habilidades para la vida 1 y 2, Chile crece contigo, dental)
- Programa de Integración Escolar (PIE)
- Pro – Retención escolar

### **Principales Dificultades**

Al ser una Institución educativa municipal, depende de la gestión del DAEM (Departamento Municipal de Educación Municipal de Putaendo), de la Comuna, por lo que no existe una total autonomía en cuanto a recursos escolares.

En la misma línea los recursos financieros restringen la capacidad de actuación de la escuela, sobre todo cuando surgen imprevistos, que muchas veces están muy relacionados con la inyección de fondos e independientes de la administración de la escuela.

También existe una falta de personal para cubrir licencias médicas que se dan a lo largo del año escolar, lo cual dificulta el correcto funcionamiento de los procesos de enseñanza de los estudiantes.

### **Antecedentes Geográficos, Socioeconómicos y Culturales.**

La Escuela Paso Histórico está ubicada a 7 kilómetros de la Plaza de Putaendo, rodeado de un paisaje rural, características del valle precordillerano con tierras agrícolas y un río que proporciona agua para riego. Asimismo, se encuentra en el cruce que une el camino público (que conecta las localidades rurales de Los Patos, Casablanca, El Tártaro, Lo Vicuña, Guzmanes con Putaendo) con la carretera E-41 que une nuestra comuna con Cabildo.

La localidad se caracteriza por cultivos a pequeña y gran escala con dos empresas frutícolas, las que cultivan duraznos y nueces principalmente, una de las cuales ha implementado un moderno sistema de cultivo orgánico de arándanos, transformados en fuentes laborales importantes para el sector.

Otras de las actividades productivas que desarrollan las familias de nuestros estudiantes son la crianza de ganado caprino, los trabajos de temporada agrícola fuera de la localidad y otros trabajos dependientes.

Para el esparcimiento la localidad cuenta con un Club Deportivo y una medialuna en la que se practican rodeos federados e informales, los que están a cargo de las respectivas organizaciones del sector. En este contexto las organizaciones comunitarias presentes en la localidad son:

- Capilla Católica Santa Teresa.
- Club Deportivo Juventud Unida.
- Club de Huasos La Amistad
- Club del adulto mayor Santa Teresa.

- Junta de Vecinos El Tártaro.
- Comité Habitacional Nueva Esperanza.

Además, se puede mencionar el legado patrimonial indígena de la localidad con la presencia de vestigios del Pucara de El Tártaro y petroglifos en los sectores de Las Minillas y Casablanca.

Asimismo, aún se mantienen vivas algunas tradiciones campesinas como los velorios a la virgen, los cantores a lo humano y lo divino, ligados a una fuerte religiosidad, y la transmisión oral de leyendas e historias locales.

### **Información**

Nombre del establecimiento	: Escuela Paso Histórico
Dirección	: Camino Público, S/N, El Tártaro
Comuna	: Putaendo
Provincia	: San Felipe de Aconcagua
Región	: Valparaíso
Teléfono	342501049
Rol Base Datos	: 1304-8
Dependencia	: Municipal
Área	: Rural
Nivel de Enseñanza	: Pre-Básica y Educación Básica
Matricula	: 112 estudiantes

### **Sello**

Escuela para todos que potencia la Sana Convivencia Escolar hacia el desarrollo integral de los estudiantes, en armonía con el medio ambiente, la agroecología y la auto

sustentabilidad, fortaleciendo además las habilidades artísticas, culturales, tecnológicas y deportivas.

En este contexto, la escuela se transforma en “Una Escuela para todos” y “Medio Ambiental”, lo que se define como: a. “Una escuela para todos”: Lo que responde a una escuela que asume la diversidad y la inclusión como factor que potencia y enriquece la formación de nuestros estudiantes. b. “Medio Ambiental”: Lo que persigue es la formación de estudiantes que interactúen de forma responsable con su medio ambiente, a través de su cuidado y de la puesta en marcha de soluciones que permitan generar una conciencia ecológica e implementar acciones concretas como la lombricultura, los huertos escolares, el reciclaje, entre otras.

### **Misión**

Somos una institución de enseñanza y formación de personas cuya misión es educar con calidad, sistematizando experiencias pedagógicas efectivas e integradoras para el aprendizaje, que permita la mejora constante de los procesos educativos, vinculados con los principios de la educación ambiental, artística, cultural, tecnológica y deportiva, desarrollando hábitos de vida saludable, la participación, la valoración de la diversidad cultural y una Sana Convivencia Escolar, transformándonos en una oportunidad educativa real para la comunidad, centrado en el desarrollo de competencias integradas con el aprendizaje significativo y profundo, con la finalidad de entregar herramientas a nuestros estudiantes que les permitan proyectarse académica y socialmente, teniendo altas expectativas y desarrollando la capacidad de sobreponerse a las dificultades, salir adelante y alcanzar sus metas personales.

### **Visión:**

La visión educativa de la escuela Paso Histórico, en lo valórico y social, es promover el respeto como un valor principal y transversal a todo el quehacer educativo, poniendo énfasis en el respeto a los otros y otras, a la diversidad, a las normas de Convivencia Escolar y al cuidado del medio ambiente, generando una cultura de autosustentabilidad, a través del desarrollo de huertos escolares, la reutilización y el reciclaje, basándose en procesos pedagógicos de calidad que les permitan a los

estudiantes adquirir principios educativos sobre educación ambiental para que se comprometan activamente con el cuidado del medio ambiente, el rescate del patrimoniolocal, como así mismo alcanzar una formación ciudadana, que les permita actuarasumiendo sus deberes, derechos y comprender la identidad cultural como un valor único de cada ser humano, preparándolos para que el día de mañana puedan emplear estos aprendizajes en el mundo familiar, social y laboral, contribuyendo de este modo a la construcción de una sociedad digna, justa y equitativa.

## **7. Elaboración y aplicación del Instrumento de Evaluación.**

El instrumento de evaluación tiene como finalidad recoger antecedentes en relación a la percepción de los docentes respecto a la labor y desempeño del equipo directivo. Esta evaluación tiene 4 áreas a evaluar las cuales tienen como objetivo conocer el desarrollo y accionar de la dirección y coordinación pedagógica dentro de la comunidad educativa de la Escuela Paso Histórico, permitiendo diagnosticar las áreas de la formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y de recursos.

Para realizar la validez del instrumento, se solicitó la participación de docentes que se encuentran en nivel avanzado y experto en la carrera profesional docente, se les planteó el título y el objetivo de la investigación. Se les entregó el instrumento a validar y el formato para realizar la validación. Posteriormente se revisaron las observaciones realizadas por cada experto y se efectuaron las modificaciones indicadas.

Según Escobar 2018, la validación es una opinión informada de personas que tienen experiencia en la materia, están capacitadas en la misma, son reconocidas como expertas y pueden aportar información, pruebas, juicios y valoraciones. Es por ello, que la validez, según Hernández, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir. Por lo general, se utiliza la opinión de un panel o de un experto para evaluar la validez del contenido.

El instrumento fue aplicado a los docentes de la escuela Paso Histórico mediante formato digital.

## 8. Análisis de resultados

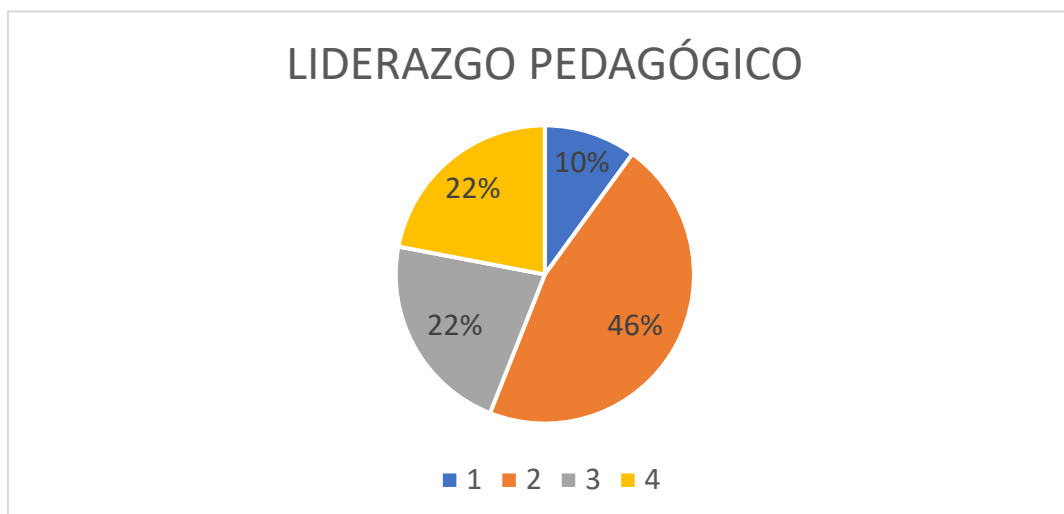
A continuación, se realiza un análisis por área en función de los resultados de la evaluación realizada en la Escuela Paso Histórico de la comuna de Putaendo, los cuales corresponden a las áreas de:

Área de Formación basada en Competencias.

Área Liderazgo Pedagógico.

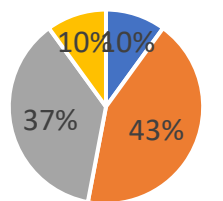
Área Gestión Curricular.

Área Gestión de Recursos.



Dimensión liderazgo pedagógico	
Evaluación, implementación y planificación del desarrollo institucional.	
Resultados obtenidos	<p>El equipo directivo establece roles y funciones claros y establece vías de comunicación con las familias, los docentes y los estudiantes. Es necesario que el equipo técnico pedagógico brinde oportunidades para la reflexión y el intercambio de experiencias exitosas para mejorar el trabajo reflexivo. Además, es necesario establecer espacios para el perfeccionamiento y el desarrollo profesional de los docentes, adaptados a las necesidades específicas del establecimiento.</p> <p>Como resultado, la mayoría de los buscan nuevos docentes porque son los primeros en darse cuenta de las necesidades urgentes en el aula.</p>

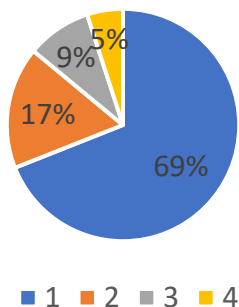
## FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS



■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4

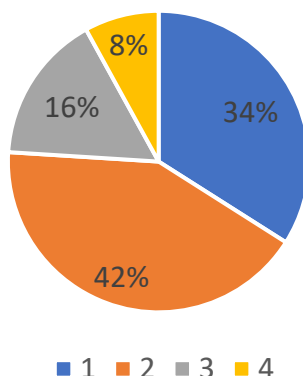
Dimensión Formación basada en Competencias.	
Saber conocer, Saber ser, Saber hacer, del procedimiento, de las acciones y desempeño del equipo directivo y pedagógico.	
Resultados obtenidos	<p>Por los resultados obtenidos se puede visualizar que El equipo técnico pedagógico y el Equipo Directivo, tiene una deficiencia en la revisión y mejora de las estrategias utilizadas por los docentes en la sala, al no supervisar de manera correcta el trabajo de los docentes, tanto fuera como dentro del aula, por tal motivo los docentes realizan trabajos de forma autónoma</p> <p>También por los datos obtenidos se puede evidenciar que faltan espacios de perfeccionamiento y desarrollo profesional del profesorado basadas en las necesidades académicas específicas de los estudiantes.</p> <p>El equipo técnico pedagógico no 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.</p>

## GESTIÓN DE RECURSOS



Área de Gestión de recursos	
La articulación y organización de las personas, los materiales e infraestructura y los financieros.	
Resultados obtenidos	<p>Hay un déficit de recursos didácticos y tecnológicos para los docentes en la perspectiva de obtener más y mejores aprendizajes en los estudiantes, además el establecimiento no dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes. El establecimiento cuenta con un encargado de convivencia escolar, más no con un equipo, como se requiere. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto, generando un trabajo en equipo formado por los docentes y ciertos agentes del equipo que dirigen el establecimiento. No existen salas de enlaces ni laboratorio de ciencia, sin embargo, existen laboratorios móviles que cuentan con computadores y Tablet</p>

## GESTIÓN CURRICULAR



Área de gestión curricular	
Diseño, planificación, instalación y evaluación de los procesos pedagógicos Institucionales.	
Resultados obtenidos	<p>El equipo directivo, técnico y de gestión realiza algunos lineamientos de la escuela, revisando ocasionalmente el proceso de planificación y monitoreando el cumplimiento de las metas, y utilizando datos y evidencia para la toma de decisiones en cada una de las etapas de estos procesos. El equipo técnico pedagógico, recibe semanalmente las guías de trabajo, planificaciones y pruebas para ser revisadas aun así no se entrega retroalimentación a los docentes. Los docentes buscan desarrollar procedimientos y estrategias para apoyar el desarrollo académico, efectivo y social de todos los estudiantes, en consideración</p>

	<p>de sus diferentes necesidades La comunidad educativa busca involucrarse en las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para desarrollar un sentido de pertenencia y compromiso, que conduzca a la participación de todos los miembros.</p> <p>El equipo técnico pedagógico organiza la carga horaria de cada Curso, respetando el horario de los docentes en sus horas de planificación</p> <p>. El equipo técnico pedagógico casi no monitorea la realización de las clases.</p>
--	--

## 9. Propuesta de mejora

<b>Área de formación basada en competencias</b>		
<b>Objetivos</b>	<b>Acciones a realizar</b>	<b>Responsables</b>
Desarrollar instancias de intercambio de practicas exitosas	juntarse una vez al mes para desarrollar estos intercambios de practicas exitosas	Dirección y Equipo técnico pedagógico.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar reunión de profesores, para plantear dudas problemáticas y propuestas de mejoras</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cada dos semanas reunión de profesores.</li> </ul>	Dirección y Equipo técnico pedagógico.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Cursos de perfeccionamiento para los docentes y asistentes de la educación en las dificultades de aprendizaje, NEE, diversificación de clases, colaboraciones docentes, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Una capacitación por semestre, que tenga un enfoque de crecimiento y perfeccionamiento profesional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección y Equipo técnico pedagógico.</li> <li>Cuerpo docente</li> </ul>

<b>Área de liderazgo pedagógico</b>		
<b>Objetivo</b>	<b>Acciones a realizar</b>	<b>Responsables</b>
asegurar que la propuesta pedagógica sea apropiada para lograr el aprendizaje en todos los estudiantes desarrollando clases de acuerdo a los objetivos de aprendizajes	Los docentes utilizarán estrategias efectivas de enseñanza aprendizaje, evidenciándolas en su Planificación	Unidad técnico pedagógica Cuerpo docente
Desarrollar un apoyo efectivo a los estudiantes con NEE, y a estudiantes que se encuentren más avanzados.	Realizar adecuaciones curriculares para estudiantes con NEE y también para estudiantes que se encuentren más Avanzados	Unidad técnico pedagógica Equipo del programa de integración Cuerpo docente.

<b>Área de gestión curricular</b>		
<b>Objetivos</b>	<b>Acciones a realizar</b>	<b>Responsables</b>
asegurando la cobertura del currículo y mejorando los objetivos de aprendizaje para que todos los estudiantes adquieran habilidades y competencias para su aprendizaje.	Planificación curricular por unidad, con desarrollo de objetivos de aprendizaje y monitoreo permanente	Unidad técnica pedagógica Cuerpo docente

<b>Área de gestión de recursos</b>		
<b>Objetivos</b>	<b>Acciones a realizar</b>	<b>Responsables</b>
Contar con un cuerpo docente y asistente de educación adecuados para el contexto educativo de la escuela.	Contrataciones basadas en los requerimientos del establecimiento	Sostenedor Equipo directivo
Asegurar una gestión ordenada, actualizada y eficiente del uso de los recursos.	Revisar el PME año a año, el cual considere las necesidades financieras de la escuela.	Directora Equipo directivo

## 10. Conclusión

En las áreas de formación de una unidad educativa, la implementación de instrumentos diagnósticos ofrece una serie de ventajas significativas. Estos recursos permiten una evaluación sistemática y basada en datos de las necesidades,

competencias y capacidades de los educadores, líderes y personal educativo en general.

Por último, pero no menos importante, el uso de Instrumentos Diagnósticos en las Áreas de Formación de una unidad educativa es una estrategia efectiva para mejorar la calidad de la educación, personalizar el desarrollo profesional y garantizar que los docentes estén equipados con las habilidades y competencias necesarias para enfrentarlos desafíos educativos actuales y futuros.

## 11 . Bibliografía

\*BELTRÁN VÉLIZ, J. C. (2014). *Factores Que Dificultan La Gestión Pedagógica Curricular De Los Jefes De Unidades Técnico Pedagógicas. Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 19(62), 939–961.

\*Bizarro, W., Sucari, W., & Quispe-Coaquira, A. (2019). *Evaluación formativa en el marco del enfoque por competencias*.

Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas CPEIP  
Ministerio de Educación (2021) *Estándares de la Profesión Docente. Marco para la Buena Enseñanza*

\*Guía para el Diagnóstico Institucional, Octubre de 2012, *Ministerio de Educación*.  
Hernández et. al. 2014, p.200.

## 12. Anexos

### Escala de evaluación

valor	Nivel de la calidad
1	Las prácticas se consideran acciones que no se implementan de manera sistemática y cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educativo.
2	El trabajo incluye un objetivo claro y explícito para todos los involucrados en el establecimiento educativo, cuyos objetivos son sistemáticos.
3	El trabajo tiene un propósito claro y explícito para todos los involucrados en el establecimiento educativo, y se lleva a cabo de manera sistematizada y progresiva en los procesos subyacentes. y con un enfoque en la mejora de los resultados institucionales, definiendo una práctica institucional o pedagógica
4	La práctica implica la evaluación y el perfeccionamiento continuo de sus procesos.

### Área: formación basada en competencias

#### Dimensión saber conocer

Objetivo : demostrando una comprensión amplia, profunda y crítica de los conocimientos, habilidades y actitudes de la disciplina que enseña, su metodología de enseñanza y el currículo escolar actual con el objetivo de hacer que el conocimiento disciplinar sea accesible y significativo para todos los estudiantes.				
Prácticas	1	2	3	4
Respeto la estructura de la disciplina que enseña de lo general a lo particular				
establece los temas principales y secundarios de la materia que imparte				

Establece los contenidos que se puedan utilizar de manera transversal en las distintas disciplinas				
Procura establecer la continuidad y progresión de los contenidos				
Conoce la brecha entre los conocimientos previos y lo que se enseña				
Las planificaciones consideran los recursos disponibles, características de los estudiantes y su contexto				
Se realizan con frecuencia evaluaciones de carácter formativo, para conocer el nivel de aprendizaje en que se encuentran los estudiantes				

### Dimensión saber hacer.

Practicas	1	2	3	4
1. El docente insta a que los estudiantes realicen diversas actividades lúdicas e innovadoras				
2.El docente desarrolla en los estudiantes la creatividad en la realización de diversas actividades				
3.El docente genera en los estudiantes la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos				
4.El docente desarrolla en los estudiantes una actitud positiva frente a la ejecución de actividades				
5.El docente desarrolla el sentido de compromiso y responsabilidad				

**Dimensión: saber ser**

<b>Prácticas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1.El docente enseña a los estudiantes a trabajar de manera rigurosa, perseverante, emprendedora				
y con una disposición positiva a la crítica y la autocrítica.				
2.El docente enseña a los estudiantes a participar solidariamente y responsablemente en las actividades y proyectos del establecimiento y del espacio comunitario, demostrando iniciativa.				
3.Los docentes trabajan juntos y de manera transversal para respetar a las personas e instituciones.				
4.El docente entiende la importancia de adquirir conocimiento para el desarrollo integral del estudiante.				
5.El docente realiza acciones que genere asombro y motivación para la realización de actividades				

**Área liderazgo pedagógico****Dimensión: rediseñar la Organización**

<b>Objetivo: establecimiento de metas, desarrollo de clases de acuerdo a los objetivos de aprendizaje</b>				
<b>Prácticas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1.El equipo directivo realiza reflexiones acerca de las virtudes destacadas de los docentes para generar talleres o charlas a estudiantes y docentes				

2.El establecimiento recopila y sistematiza los resultados académicos para la toma de decisiones				
3.El equipo directivo realiza cambios estructurales dentro del establecimiento para facilitar la labor docente				
4.El equipo directivo realiza supervisiones periódicas dentro de la institución para realizar mejoras continuas				
5.El equipo directivo genera cambios en las funciones administrativas dependiendo de la carga laboral que poseen los docentes				
6.El equipo directivo realiza gestiones de capacitación para la incorporación a nuevos cargos dentro de la institución				

### Dimensión: gestionar la instrucción

Prácticas	1	2	3	4
1.El equipo de gestión facilita lleva a cabo procesos de conocimiento, análisis y síntesis enfocados en mejora en la enseñanza				
2.El equipo de gestión cuenta con recursos físicos y tecnológicos para abordar el cambio y la innovación.				
3.El equipo de gestión otorga instancias que promuevan y participen el aprendizaje del cuerpo docente a partir de trabajos colaborativos				
4.El equipo de gestión otorga espacios de reunión para conocer acerca de las demandas sobre las herramientas que necesita la comunidad educativa para el mejoramiento de la enseñanza				

5.El equipo de liderazgo supervisa los procesos de cambio y mejora: ayuda a su equipo a identificar y analizar las prácticas que necesitan cambiar y evaluarse para implementar las soluciones propuestas.				
6.La directora organiza reuniones profesionales, ayuda a los docentes a enfrentar desafíos académicos, comparte pensamientos e inquietudes pedagógicas y retroalimenta a los docentes de manera oportuna y constructiva.				
7.La directora conduce de manera efectiva definiendo prioridades estableciendo ritmo, coordina y delega responsabilidades				
8.La directora otorga espacio y solución a las inquietudes de manera particular de cada docente				

### Dimensión desarrollar personas

Practicas	1	2	3	4
1.El equipo directivo otorga recursos educativos tradicionales y tecnológicos necesarios para apoyar en los procesos de aprendizaje de los estudiantes				
2.El equipo directivo otorga instancias de capacitación que requieren que los equipos educativos solucionen los diversos problemas que surgen en situaciones específicas.				
3.El equipo directivo apoya a sus equipos mostrando respeto y considerando los sentimientos y necesidades personales de cada uno de ellos				

4.El equipo directivo apoya al cuerpo docente con los problemas que surgen en el contexto diario de sus quehaceres docentes				
5.El director supervisa las actividades recreativas y recreativas del establecimiento para establecer vínculos y una identidad escolar.				

**Dimensión: Establecer dirección.**

Prácticas	1	2	3	4
1.La directora revisa el reglamento del establecimiento en conjunto con el cuerpo docente				
2.El establecimiento cuenta con un proyecto educativo institucional que incluye la definición de la modalidad y las características centrales del establecimiento, la misión y visión educativa y la descripción del perfil del estudiante que busca formar				
3.El establecimiento cuenta con un sistema organizado de los datos, actualizados y de fácil consulta				
4.La directora gestiona cambios de mejora para lograr la misión de la institución				
5.La directora comunica con frecuencia al cuerpo docente las normativas disciplinares y de reglamento para que se respeten				

## Área Gestión Curricular

### Dimensión: gestión pedagógica

Practicas	1	2	3	4
1.El equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de la cobertura curricular				
2.El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes tengan planificaciones de clases que expliciten los objetivos de aprendizaje a tratar, estrategias didácticas sugeridas y evaluaciones del logro de los aprendizajes.				
3.El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido				
4.El equipo técnico pedagógico organiza reuniones de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores para evaluar el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje, identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o prácticas a mejorar.				
5.El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas practicas				
6. El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejora su Contenido				

**Dimensión: enseñanza y aprendizaje en el aula**

Practicas	1	2	3	4
1.Los profesores realizan en cada clase la activación de conocimientos previos para la incorporación de los nuevos conocimientos				
2.Los profesores comunican claramente lo que esperan que los estudiantes aprendan o consoliden en cada clase y establecen relaciones entre las actividades realizadas y los objetivos a alcanzar				
3.Los profesores introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual				
4. Los profesores aplican variadas estrategias de enseñanza, por ejemplo, que los estudiantes compartan, clasifiquen, generen analogías, resuman, elaboren preguntas, expliquen, modelen conceptos entre otras				
5.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				

**Dimensión: apoyo al desarrollo de los estudiantes**

Practicas	1	2	3	4
1.El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presenten 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 sistema de orientación vocacional que apoya a los estudiantes en la elección de los estudios secundarios y superiores, que incluye la entrega de información actualizada sobre alternativas de estudio, instituciones, sistema de ingresos, becas y créditos				
5.El establecimiento cuenta con talleres en diferentes disciplinas para reforzar a los estudiantes que se encuentren más descendidos en el aprendizaje				

### Área gestión de recursos:

#### Dimensión: gestión de recursos humanos

Objetivo: Contar con un cuerpo docente y asistente académico ideal para el entorno educativo de la escuela.				
Practicas	1	2	3	4

1. En caso de licencias médicas, el establecimiento implementa mecanismos para garantizar una baja tasa de ausentismo y un sistema de remplazo eficiente.				
2. El establecimiento tiene planes para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles oportunidades de trabajo atractivas.				
3. El equipo directivo implementa sistemas de reconocimiento que reconocen el trabajo del cuerpo docente facilita el compromiso profesional				
4.- El establecimiento ha establecido protocolos de desvinculación claros, que incluyen advertencias de incumplimientos anteriores				
5. El establecimiento implementa métodos para evaluar y dar retroalimentación sobre el desempeño docente y administrativo enfocado en la mejora de las prácticas				
Prácticas	1	2	3	4
1. El establecimiento administra la matrícula y la asistencia para cumplir con los cupos limitados y garantizar 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 se preocupa por los programas de apoyo que ofrece y los gestiona de acuerdo con su Proyecto Educativo Institucional y su plan de mejoramiento.				

4. El establecimiento cumple con la legislación vigente: no tiene sanciones de la superintendencia				
5. El establecimiento controla los gastos y el cumplimiento a lo largo del año				

### Dimensión gestión de recursos educativos

Practicas	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 todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen la adecuada organización y uso				
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa que apoye el aprendizaje de los estudiantes				
4. El establecimiento cuenta con recursos tic en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes				
5. El establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo				



**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 Paso Histórico , de la comuna de Putaendo, región de 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:

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

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones:  (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo;  4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
<b>ADECUACIÓN</b> (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las afirmaciones se comprenden con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado)</li> </ul>				x		

<ul style="list-style-type: none"> <li>Las opciones de respuesta son adecuadas</li> </ul>			X			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico</li> </ul>			x			
<p><b>PERTINENCIA</b> (contribuye a recoger información relevante):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Es pertinente para lograr el objetivo de diagnosticar las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos del establecimiento.</li> </ul>						
						x

	<b>Evaluación general del cuestionario</b>			
	<b>Excelente</b>	<b>Buena</b>	<b>Regular</b>	<b>Deficiente</b>
Validez de contenido del cuestionario		x		

<b>Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:</b>	
Motivos por los que se considera adecuado	Aborda variedad de dimensiones en las que se puede recoger variedad de información
Motivos por los que se considera no adecuado	Falta un poco más de especificación de las preguntas
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Realizar menos prácticas para que las respuestas sen más fidedignas

### **Identificación del experto**

<b>Nombre y apellidos</b>	Manuel Palma Contreras Tamara Leiva Galdames Andrea Peralta Rojas
<b>Filiación</b>	Inspector General Encargada de Utp

(ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Encargada de convivencia es colar
<b>e-mail</b>	<a href="mailto:andreaperaltarojas@gmail.com">andreaperaltarojas@gmail.com</a>
<b>Fecha de la validación</b> (día, mes y año):	13-05-2024