



Trabajo Final Para Obtener el Grado de Magíster 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 PARTICULAR SUBVENCIONADA TREHUACO,
COMUNA DE RÍO BUENO, REGIÓN DE LOS RÍOS.**

Nombre del candidato a magíster: Melissa Magaly Hernández Cárdenas

Nombre del tutor disciplinar: Dra. Jennifer Quiñonez Fuentes

Nombre del tutor metodológico: Dra. Marlenis Martínez Fuentes

Marzo, 2025

2. ÍNDICE

Resumen.....	3
Introducción.....	4
Marco Teórico.....	5
Marco Contextual.....	10
Elaboración y aplicación del instrumento de evaluación.....	13
Análisis de los resultados.....	26
Propuestas de mejora.....	33
Conclusión.....	37
Bibliografía.....	39
Anexos.....	40

RESUMEN

Se realizó un diagnóstico a la Escuela rural Trehuaco, de la comuna de Río Bueno, región de los Ríos, donde se obtuvo información real y concreta de las áreas de formación basado en competencias como liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos, con la finalidad de generar propuestas de mejora en las áreas más disminuidas a partir de la implementación de este diagnóstico a nivel mesocurricular, identificando fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora para posteriormente tomar decisiones y optimizar los procesos.

El instrumento fue validado por la Profesora encargada y aplicado a la totalidad de docentes del establecimiento, facilitando el proceso el ser una escuela rural multigrado donde los docentes forman parte además de un microcentro, el cual se reúne una vez al mes, instancias adecuadas para la aplicación de los instrumentos.

Con las propuestas de mejora se busca abordar la problemática identificada “falta de instancias de capacitación para las y los docentes en temas como la actualización curricular, estrategias de enseñanza como el DUA, COPISI y evaluación formativa, considerando también la parte socioemocional” para de esta forma fortalecer las áreas con mayor deficiencia, se entregan sugerencias a implementar con objetivos, acciones y responsables quienes posteriormente deben a través del trabajo colaborativo implementar las propuestas y así mejorar los estándares indicativos de desempeño, lo que va en directa relación también con el área de convivencia educativa.

INTRODUCCIÓN

A través de un diagnóstico a nivel mesocurricular que consiste en la aplicación de un instrumento entregado por la Universidad y modificado solamente en algunos detalles, el cual fue validado por la profesora encargada de la escuela particular subvencionada Trehuaco, de la comuna de Río Bueno, región de los Ríos, se busca generar propuestas de mejora en las áreas de formación basadas en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos a partir de una problemática identificada.

La información recopilada se obtuvo del equipo de docentes de la escuela Trehuaco, formando parte de éste la profesora encargada, Educadora diferencial, equipo Programa integración escolar como psicólogo y fonoaudiólogo, docentes que acuden al establecimiento una vez por semana como Educador tradicional, docente de inglés y de educación física. La información fue posteriormente analizada y se realiza propuesta de mejora para cada área con mayor deficiencia considerando el contexto en el que se inserta la escuela Trehuaco y las competencias necesarias tal como lo indica Vásquez (2011): “son saberes aplicables, integradores, adaptables a diferentes contextos, que nos permiten responder adecuadamente a situaciones complejas”.

La aplicación de los instrumentos se realiza de manera presencial en reuniones del microcentro “Esperanza” al cual pertenece la escuela en la comuna de Río bueno, lo que facilitó el proceso de recopilación de información y datos de Trehuaco.

El trabajo, además, se sustenta con revisión bibliográfica, tabulación de datos, propuestas factibles de implementar en la educación rural, con objetivos, acciones y responsables.

Finalmente se evidencian los hallazgos más significativos, tanto fortalezas como oportunidades de mejora y aprendizaje en general de los docentes de la escuela rural Trehuaco.

MARCO TEÓRICO

Formación basada en competencias

La formación basada en competencias es un enfoque educativo centrado en desarrollar habilidades, conocimientos, actitudes y valores que permite que estudiantes puedan desarrollarse de manera eficaz en diferentes contextos, donde las competencias son entendidas como la integración de las dimensiones del ser, hacer y conocer.

El estudiante debe ser el protagonista de su proceso formativo y las competencias que se le enseñan no deben estar aisladas sino conectadas con el currículum, con las necesidades y realidad de cada estudiante. Según Vásquez (2011): “La apuesta por un currículum escolar que integre las competencias básicas requiere de un espacio profesional que promueva la convergencia entre el discurso normativo, el contexto escolar diverso, la realidad del alumnado y los objetivos y principios educativos” (p.16).

Aprender por competencia ha llevado a enfocarnos en el aprendizaje significativo, es decir, conocimiento previo, experiencias y lo que desean aprender. Como metodología sirve para dar respuesta al “aprender a aprender” donde debemos aprender a conocer, hacer, ser, estar y convivir. Se entrelazan la comunicación, el trabajo colaborativo, pensamiento crítico, reflexivo y también creativo.

Vásquez Fernández (2011) aborda las competencias desde una perspectiva pedagógica integral, enfatizando su importancia en la educación secundaria como un medio para preparar a los estudiantes no solo en el ámbito académico, sino también para la vida personal y profesional.

El conocer dice relación con los conocimientos de los estudiantes donde el desafío del docente está en potenciar estos conocimientos en habilidades generales, para que el estudiante cuente con una base para seguir formándose y con interés de siempre continuar aprendiendo.

El hacer es el conocimiento práctico donde el estudiante experimenta y a la vez busca soluciones a las situaciones o problemas que se le pueden presentar, el docente

es el encargado de generar momentos de aprendizaje significativo, potenciando el proceso formativo.

El ser está vinculado a los saberes, a la ética por lo que los docentes deben intencionar actitudes que acompañen el hacer en contextos específicos, para de esta forma contar con habilidades como autoconocimiento, responsabilidad, empatía, adaptabilidad, lo que lleva a formar estudiantes capaces de actuar con integridad, sensibilidad y eficacia en cualquier contexto.

Todas las habilidades mencionadas son fundamentales para el enfoque basado en competencias, donde el docente debe saber cómo motivar a sus estudiantes para comprometerlos en sus procesos formativos y de aprendizaje, detectando necesidades, intereses, contexto familiar y social.

Liderazgo pedagógico.

El liderazgo pedagógico es fundamental para lograr un buen aprendizaje en los estudiantes después de la enseñanza en el aula ya que es el conjunto de acciones, habilidades y actitudes mediante las cuales un líder, el cual puede ser un docente, directivo o alguien del equipo de gestión, guía, motiva e inspira a otros miembros de la comunidad educativa para alcanzar objetivos comunes relacionados con la mejora del aprendizaje, la calidad educativa y el desarrollo integral de los estudiantes., preocupándose de la implementación curricular, planificaciones de las clases, evaluaciones y logro de los aprendizajes de los estudiantes.

El Marco para la Dirección y Liderazgo escolar, Mineduc (2015), plantea que “El liderazgo es posible conceptualizarlo a partir del conjunto de prácticas que reflejan las capacidades de adaptación a desafíos y resolución de problemas que debe tener un líder” (p.9).

El liderazgo pedagógico se destaca por su capacidad de influir positivamente en la construcción de comunidades educativas dinámicas, donde todos los actores tienen un rol activo en el desarrollo de una educación de calidad, donde las decisiones y estrategias deben ir en beneficio de los estudiantes y considerar sus necesidades, por ello es tan importante el liderazgo pedagógico, el cual va más allá de una gestión

involucrando la parte académica, emocional y social de todas y todos los integrantes de una comunidad educativa.

Algunas características del liderazgo pedagógico es saber lo que es una educación de calidad, la toma de decisiones debe enfocarse en mejorar los aprendizajes de los estudiantes, también se debe promover un ambiente positivo donde incentive el trabajo colaborativo, el diálogo y la participación efectiva.

La formación continua y el desarrollo profesional docente también impulsa mejores prácticas y el poder instalar metodologías innovadoras, como se menciona en los Estándares de la profesión docente marco para la buena enseñanza en el Estándar 11: Aprendizaje profesional continuo; “Demuestra compromiso con su aprendizaje profesional continuo, transformando sus prácticas a través de la reflexión sistemática, la colaboración y la participación en diversas instancias de desarrollo profesional para la mejora de aprendizaje de las/los estudiantes(p.16, versión de bolsillo).

Por lo tanto, se comprende el liderazgo como “la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr los objetivos y metas compartidas” (Leithwood et al., 2006). La definición supone que el liderazgo es una función más amplia que la labor ejercida por el director del establecimiento y es compartida con otras personas de la institución (p.7)

Gestión curricular

Según los Estándares indicativos de desempeño “gestión pedagógica constituye el eje del quehacer de cada establecimiento y comprende las políticas, procedimientos y prácticas de planificación, implementación y evaluación del proceso educativo, considerando las necesidades de todos los estudiantes, con el fin de que estos logren los Objetivos de aprendizaje establecidos en las Bases curriculares” (p.50).

La dimensión gestión pedagógica según los Estándares indicativos de desempeño se organiza en tres subdimensiones: gestión curricular, enseñanza y aprendizaje en el aula y apoyo al desarrollo de los estudiantes.

El subdimensión de gestión curricular se refiere al conjunto de procesos, decisiones y acciones planificadas y coordinadas que buscan garantizar la implementación efectiva del currículum en una institución educativa. Este concepto implica tanto la planificación inicial como el monitoreo, la evaluación y la mejora continua del currículum para asegurar que los objetivos de aprendizaje se alcancen de manera significativa, pertinente y equitativa, todo esto supervisado por el equipo técnico pedagógico, asegurando la cobertura curricular y aumentando la efectividad de la labor educativa, analizando y mejorando los procesos.

Los aspectos claves de la gestión curricular son:

1. **Diseño curricular**
2. **Implementación**
3. **Evaluación curricular**
4. **Articulación.**
5. **Capacitación y desarrollo profesional**

Por lo tanto, la importancia de la gestión curricular es asegurar la calidad de la educación, mantener estándares académicos, velar por la equidad, es decir, que todos los estudiantes independientes si tienen alguna condición; de su contexto social, familiar, puedan acceder al sistema educativo pertinente, favorecer la inclusión y contar con herramientas para medir el impacto del currículo y contar con evidencias.

La gestión del currículo depende de la coherencia entre lo que se planea y escribe, lo que se implementa, lo que se evalúa y lo que en realidad aprenden los estudiantes. Se debe asegurar la cobertura del currículum nacional para promover y desarrollar aprendizajes efectivos con auge en la diversidad, en la reflexión y en la toma de decisiones.

Gestión de recursos

Los Estándares indicativos de desempeño de la Unidad de currículum y evaluación del Ministerio de Educación nos indica que la dimensión de gestión de recursos “comprende las políticas, procedimientos y prácticas llevadas a cabo por el sostenedor y los equipos directivos de los establecimientos a su cargo, y están dirigidos a contar con los recursos humanos, financieros y materiales, y las redes externas para la adecuada implementación de los procesos educativos” (p.87),

De acuerdo con la definición anterior podemos ver lo fundamental de la gestión de recursos para garantizar el cumplimiento de la misión educativa, la optimización del aprendizaje y la sostenibilidad a largo plazo.

La dimensión gestión de recursos se subdivide en tres subdimensiones, siendo la primera la gestión de personal donde se busca contar con un equipo idóneo, comprometido con la misión, visión y sellos de una comunidad educativa y que la prioridad sean las necesidades pedagógicas y socioemocionales de los estudiantes.

La gestión de recursos financieros permite asegurar que la parte administrativa sea eficiente, se mantenga todo en orden especialmente los recursos financieros y sea la base de un sólido Proyecto educativo institucional. Y por último la gestión de recursos educativos la cual se relaciona con garantizar el orden y uso de recursos educativos como infraestructura que benefician a mantener el bienestar de los estudiantes.

Una adecuada gestión de recursos asegura que los estudiantes reciban una educación de calidad. garantizando que los estudiantes tengan acceso a herramientas necesarias para su desarrollo académico. esencial para proporcionar un entorno seguro y cómodo que fomente el aprendizaje. Una buena gestión asegura que el establecimiento pueda adaptarse a los cambios en la demanda educativa, los avances tecnológicos y las nuevas regulaciones. Esto incluye planificación a largo plazo y la búsqueda de fuentes de financiamiento alternativas si es necesario. En resumen, una adecuada gestión de recursos asegura que el establecimiento educacional cumpla con su propósito de formar estudiantes de manera eficiente, equitativa y sostenible, mientras se adapta a los desafíos del entorno

MARCO CONTEXTUAL

La Escuela particular subvencionada Trehuaco, es un establecimiento educacional rural administrado por la Corporación Educacional Trehuaco; se ubica en el sector de Trehuaco de la Comuna de Río Bueno, Provincia del Ranco, Región de los Ríos, distante a 50 kms. de la Comuna de Río Bueno.

Se otorga Reconocimiento Oficial del Estado según Resolución Exenta o Decreto cooperador 6579/23-12-1983, autorizada para impartir Enseñanza Básica de 1° a 6° año básico; el Rol base de datos es 7290-7 y cuenta con jornada escolar completa, con régimen semestral y su matrícula actual es de 36 estudiantes.

En el año 2008 el establecimiento firma convenio con la Ley 20.248 de Subvención Escolar Preferencial (SEP) destinada al mejoramiento de la calidad de la educación de los establecimientos educacionales subvencionados, que se impetrará por los alumnos prioritarios lo que ha permitido grandes avances en implementación tecnológica, como es el caso de adquisición de sistemas de audios por sala, y de class touch interactivas que permiten realizar clases remotas, presenciales o híbridas, según la necesidad sanitaria de cada curso, entre otros avances tecnológicos, también se ha dado un gran apoyo a los docentes con asesorías externas para mejorar sus prácticas pedagógicas, y materiales por alumno/a para mejorar los aprendizajes en los estudiantes, convenio actualmente renovado por el MINEDUC.

El establecimiento en el presente año firmó Convenio Proyecto de Integración Escolar (PIE), como estrategia inclusiva, que tiene el propósito de contribuir al mejoramiento continuo de la calidad de la educación, favoreciendo los aprendizajes en la sala de clases y la participación de todos y cada uno de los estudiantes, especialmente de aquellos que presentan Necesidades Educativas Especiales (NEE).

La escuela particular Trehuaco forma parte del Microcentro “Esperanza”. El microcentro tiene por objetivo mejorar la enseñanza de los docentes de escuelas rurales multigrado, a través de la reflexión y el intercambio de experiencias. En este caso está conformado por seis escuelas rurales del sector particular subvencionado, se reúnen una

vez al mes desde marzo a diciembre de cada año, donde realizan trabajo colaborativo, organizan estrategias de enseñanza y aprendizaje y comparten experiencias técnico-pedagógicas con el apoyo del Departamento Provincial de Educación del Ranco.

La escuela Trehuaco está inmersa en el área rural. La gran mayoría de las y los alumnos que asisten al establecimiento, pertenecen a un porcentaje vulnerable de la población (índice de vulnerabilidad 78%) y a un medio eminentemente rural, proveniente de los sectores aledaños. Los alumnos y familias evidencian grandes carencias socio económico y cultural, tanto en los ambientes familiares como en el entorno social.

Actualmente el establecimiento tiene una Matricula total de 36 alumnos y alumnas; 15 de ellos pertenecientes al proyecto integración escolar (PIE)

30 Alumnos Prioritarios

4 Alumnos Preferentes

Curso	Matricula Actual
1 año básico	3
2 año básico	6
3 año básico	7
4 año básico	8
5 año básico	6
6 año básico	6

Equipo directivo, planta docente y asistentes de la educación.

1. Equipo directivo Corporación Educacional Trehuaco
 - a) Representante legal
 - b) Profesora Encargada
 - c) Coordinadora PIE
 - d) Encargados de Convivencia Escolar

2. Planta Docente: 4 Docentes de Aula (1 educadoras diferenciales)

3. Asistentes de la Educación: 7 Asistentes

a) 4 monitoras de aula y apoyo Pie

b) 1 auxiliares de aseo

c) 1 secretario administrativo

d) 1 fonoaudióloga

ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

Se aplicó el instrumento de evaluación a docentes de la Escuela particular subvencionada “Trehuaco” de la comuna de Río Bueno, Región de Los Ríos, con el objetivo de diagnosticar áreas de formación basadas en competencia en liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos.

La información recopilada fue analizada y se procedió a identificar mejoras para cada una de las áreas, las que luego irán en beneficio de las y los estudiantes del establecimiento educacional ya que podrán ser implementadas por sus docentes.

Con los instrumentos entregados como ejemplo por la Universidad Miguel de Cervantes se procedió a seleccionar uno, al cual se le realizaron algunas pequeñas modificaciones para que el instrumento calce mejor a la realidad de la escuela Trehuaco.

Participaron de la aplicación la Profesora encargada, Profesora de educación diferencial, junto a su equipo del programa de integración escolar y otros docentes que realizan horas en el establecimiento una vez por semana como por ejemplo el docente de inglés, Mapudungún y Educación física. Al aplicar este instrumento a las y los docentes de asignaturas podemos ver las diferentes miradas, información concreta y real de la escuela y colaborar en las mejoras para ésta.

El instrumento se aplicó durante el segundo semestre, por lo tanto, los participantes estaban en conocimiento del trabajo técnico pedagógico, de las funciones de cada uno considerando que es una escuela multigrado y en alguna medida también de los recursos.

La validación del instrumento la realizó la Profesora encargada de la escuela Trehuaco, Sra. Carol Lorena Barría.

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

Instrucciones:

A continuación, se presentarán diversos enunciados de prácticas establecidas por cada área: Formación basada en competencias, Liderazgo pedagógico, Gestión curricular y Gestión de recursos, usted deberá marcar en cada cuadrícula a la derecha, el valor que considere se asemeje más al nivel de calidad de cada práctica, de acuerdo a la realidad del contexto actual en que se encuentra inserto/a.

Escala evaluativa

En la siguiente escala se definen los distintos niveles de calidad en que puede estar una práctica

Valor	Nivel de calidad
1	Las prácticas se observan como acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y no se implementan de manera sistemática
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 en 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

Área: Formación basada en competencias

Dimensión: Saber Conocer

Prácticas	1	2	3	4
1. Respeta la estructura de la disciplina que enseña de lo general a lo particular				
2. Establece los contenidos prioritarios y luego los secundarios de la asignatura que imparte				
3. Establece los contenidos que se puedan utilizar de manera transversal en las distintas disciplinas				
4. Procura establecer la continuidad y progresión de los contenidos				
5. Conoce la brecha entre los conocimientos previos y lo que se enseñará				
6. Los contenidos abordados en el proceso formativo, se revisan desde lo concreto a lo abstracto				
7. Las planificaciones consideran los recursos disponibles, características de los alumnos y el contexto. 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.				
8. Se realizan con frecuencia evaluaciones de carácter formativo para conocer en el nivel de aprendizaje en que se encuentran los estudiantes				

Dimensión: Saber Hacer

Prácticas	1	2	3	4
1. El docente desarrolla el sentido del reto, responsabilidad y compromiso				
2. El(la) docente genera en los estudiantes la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos				

3. El docente desarrolla en los estudiantes una actitud positiva frente a la ejecución de las actividades				
4. El docente genera en los estudiantes la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos				
5. El docente desarrolla en los estudiantes la creatividad en la realización de las diversas actividades				
6. El docente insta a que los alumnos realicen diversas actividades lúdicas e innovadoras				

Dimensión: Saber ser

Prácticas	1	2	3	4
1. El docente desarrolla en los estudiantes la capacidad de trabajar de manera rigurosa y perseverante, con espíritu emprendedor y con una disposición positiva a la crítica y la autocrítica.				
2. El docente desarrolla en los estudiantes la participación solidaria y responsablemente en las actividades y proyectos del establecimiento y del espacio comunitario, demostrando espíritu emprendedor				
3. Los docentes trabajan de manera colaborativa y de manera transversal el respeto hacia las personas e instituciones				
4. El docente da a conocer 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

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.				

Dimensión: Gestionar la instrucción

Prácticas	1	2	3	4
1. El equipo de gestión facilita realiza procesos de conocimiento, análisis y de síntesis orientadas a la mejoramiento de la enseñanza				
2. El equipo de gestión posee herramientas físicas y tecnológicas para el abordaje en los procesos de cambios e 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 directivo gestiona los procesos de cambios y mejoramiento: orienta a su equipo a la identificación y análisis de las practicas que requieren modificarse y evaluarse para implementar las soluciones propuestas				
6. El director lidere conversaciones profesionales, promueve desafíos académicos a los docentes, comparte reflexiones e inquietudes pedagógicas, retroalimenta oportuna y constructivamente a los docentes				
7. El director conduce de manera efectiva definiendo prioridades estableciendo ritmo, coordina y delegas responsabilidades				
8. El director 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 Formación que requieren los equipos educativos para dar solución a los diversos problemas que se suceden en determinadas situaciones				
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 gestiona instancias de esparcimiento y recreación dentro del establecimiento con el fin de establecer lazos y una identidad escolar				

Dimensión: Establecer dirección

Prácticas	1	2	3	4
1. El director 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. El director gestiona cambios de mejora para lograr la misión de la institución				
5. El director comunica con frecuencia al cuerpo docente las normativas disciplinarias 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 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				
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 instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, para revisar el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizajes, identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o practicas 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 comparta, 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				
6. Los profesores monitorean, retroalimentan, reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente y mantienen una actitud de altas expectativas sobre la posibilidad de aprendizaje y desarrollo				

Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

Prácticas	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 otorga espacios de salidas pedagógicas para que los estudiantes aprendan en diferentes contextos				
6. El establecimiento cuenta con talleres en diferentes disciplinas para reforzar a los estudiantes que se encuentren más descendidos en el aprendizaje				
7. 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.				
8. El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema.				

Área: Gestión de recursos

Dimensión: Gestión de recursos humanos

Prácticas	1	2	3	4
1. El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de remplazo en caso de licencias medicas				
2. El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones y atractivas de trabajo				
3. El equipo directivo valora el trabajo del cuerpo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueve el compromiso profesional				
4. el establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas				
5. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto				
6. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo orientados a mejorar las practicas				

Dimensión: Gestión de recursos financieros y administrativos

Prácticas	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona la matricula y la asistencia de manera que logra completar los cupos limitados 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 está atento a programas de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que				

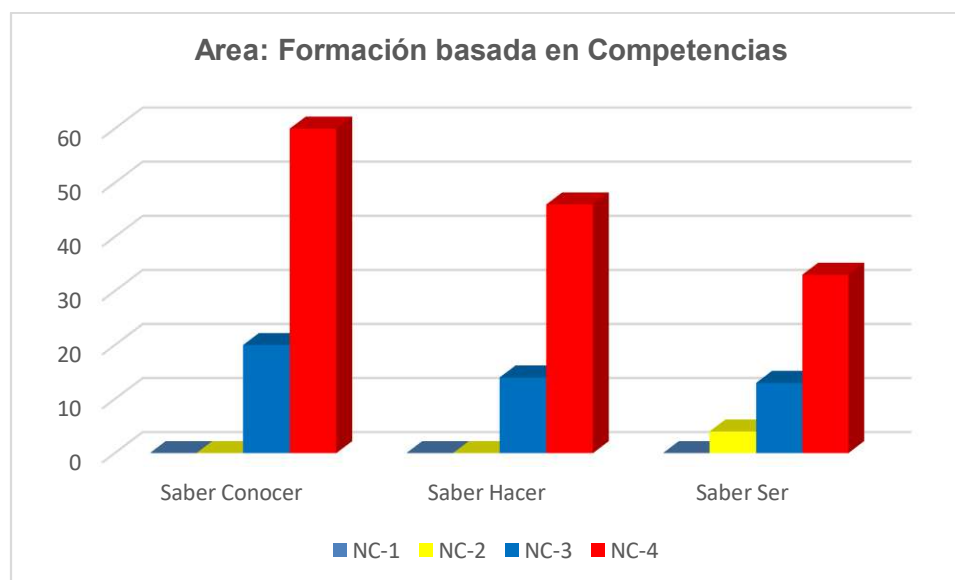
concuerdan con su Proyecto Educativo institucional y su plan de mejoramiento				
4. El establecimiento cumple con la legislación vigente: no tiene sanciones de la superintendencia				
5. El establecimiento control sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año				
6. El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo.				

Dimensión: Gestión de recursos educativos

Prácticas	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 para potenciar el aprendizaje de los estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que establece su adecuada organización y uso				
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 en el aprendizaje 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 periódico				

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Área de formación basada en competencias



Al considerar las tres dimensiones observamos que en la dimensión saber conocer, los docentes conocen la estructura de la disciplina que enseñan, de igual forma consideran las características de sus estudiantes y del contexto tal como lo señala el DUA (Diseño universal de aprendizaje), interpretando correctamente el curriculum. Dentro de este eje están los Planes y Programas, textos escolares, estándares de aprendizaje. Hay un propósito claro y explícito para los actores de la escuela, quienes manejan el uso de la dimensión formativa, realizándose con frecuencia y así comprobar el nivel de aprendizaje en que se encuentran sus estudiantes.

En las planificaciones los docentes consideran los recursos pedagógicos y el contexto.

De acuerdo a la encuesta realizada en la dimensión del saber conocer las y los docentes muestran debilidad en el nivel de contenidos que deben impartir, les cuesta establecer qué contenidos son prioritarios y cuáles son basales, no se establece la progresión de los contenidos, es decir, no se considera la progresión en espiral considerando que la escuela Trehuaco es multigrado.

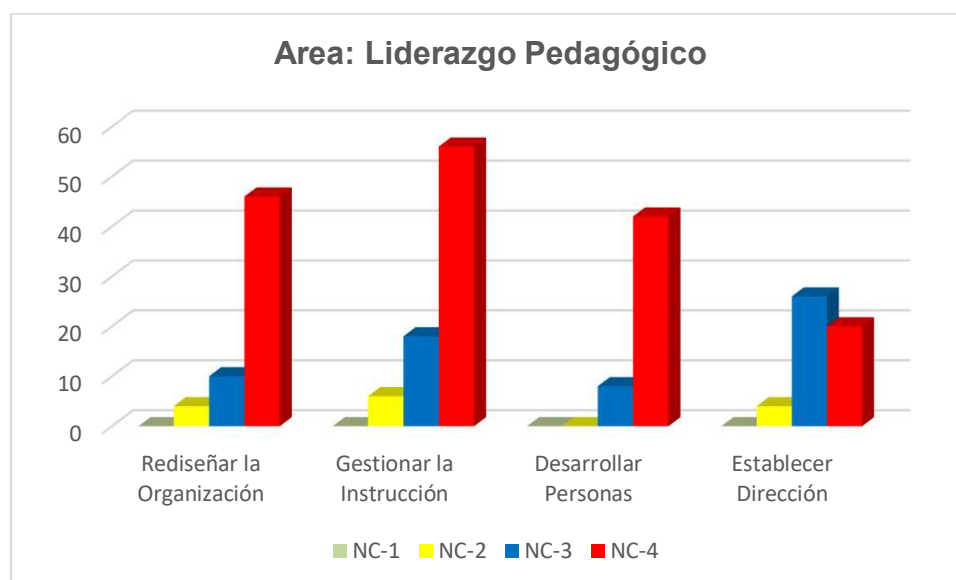
Otra debilidad que se observa es que los contenidos y aprendizajes deben ser abordados desde lo concreto, luego representar en forma pictórica, para luego llegar a lo simbólico, ejemplo en la asignatura de matemática se puede trabajar con material concreto, posteriormente pasar a las imágenes y finalmente llegar a lo simbólico.

En la dimensión saber hacer no se observa el sentido del reto, responsabilidad y compromiso. La mayoría de las y los docentes muestra debilidad en el compromiso y responsabilidad por parte de los aprendizajes de las y los estudiantes, esto queda demostrado cuando a las y los estudiantes les cuesta poner en práctica los conocimientos adquiridos ya que no logran internalizar lo aprendido, lo que puede ser por falta de retroalimentación o evaluaciones formativas para comprobarlo. De igual forma falta por parte de los docentes mayor motivación y creatividad para generar actividades que permitan a las y los estudiantes aplicar aprendizajes previos, incorporar sus gustos, habilidades y destrezas en su aprendizaje.

En la dimensión saber ser de acuerdo con los resultados de la encuesta queda demostrados que las y los docentes trabajan de manera colaborativa hacia las personas e instituciones, ya que incorporan en su plan de mejoramiento acciones de celebración de efemérides, actividades para el día de Educación rural, fiestas patrias, trabajo con redes como consultorio, carabineros, etc.

La debilidad de la dimensión se presenta cuando a las y los docentes les cuesta desarrollar en las y los estudiantes la perseverancia, un espíritu emprendedor que lleve a las y los estudiantes a ser más críticos y autocríticos, siendo capaces de demostrar en distintos lugares lo aprendido. Lo que puede ser el reflejo de un o una docente que no tiene la capacidad de generar acciones motivadoras para formar un estudiante integro/a, tomando en cuenta que la escuela Trehuaco tiene hasta sexto básico y deben estos estudiantes cambiarse a otros establecimientos para continuar con su educación básica los que están en el sector urbano y donde se pueden encontrar con mayores desafíos académicos.

Área de liderazgo Pedagógico



En el área de liderazgo pedagógico la encuesta aplicada contempló las dimensiones de: Rediseñar la organización, gestionar la instrucción, desarrollar personas y establecer dirección.

El liderazgo juega un rol fundamental en el funcionamiento de un establecimiento educacional, ya que éste debe ser organizado y sin duda influye en los resultados de aprendizaje de las y los estudiantes y también en la identificación de los integrantes de la comunidad educativa, motivación y compromiso con la institución.

En cuanto a rediseñar la organización se observa según encuesta aplicada la implementación de una cultura inclusiva, donde los docentes sienten que existe un ambiente de respeto donde pueden desarrollar su trabajo en un clima de confianza, diálogo y de promoción del trabajo colaborativo, lo cual involucra no solamente a los docentes sino a toda la comunidad educativa, generando espacios de participación de manera de lograr los objetivos planteados en el proyecto educativo institucional.

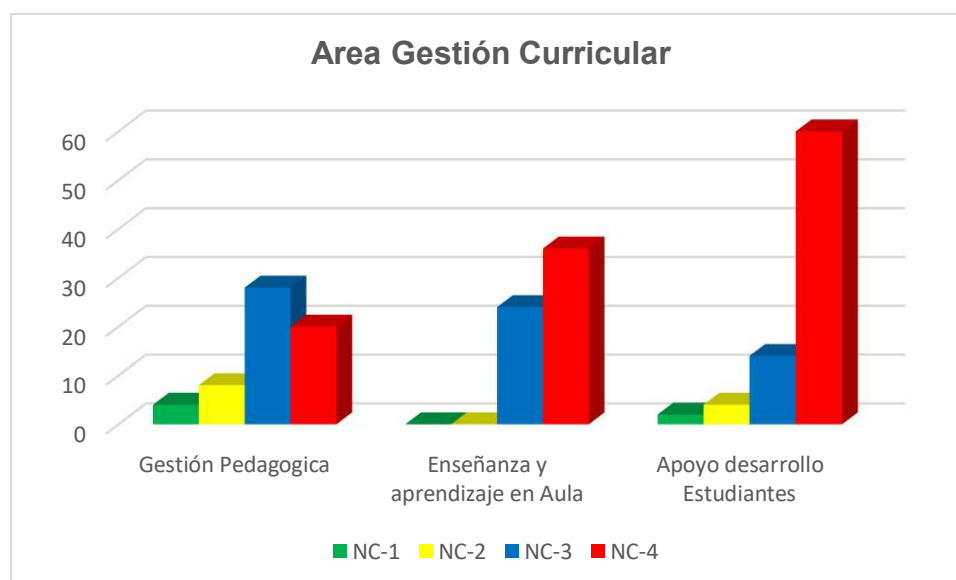
Se observa una baja en la implementación de normas y estrategias que promuevan una sana convivencia educativa desde el punto de vista formativo, de manera de anticiparse a conflictos de manera oportuna y no siempre reactiva.

En la dimensión gestionar la instrucción hay una relación entre la debilidad que se observó en la dimensión saber ser en la falta del equipo en cuanto a realizar procesos de conocimiento y análisis para la mejora de enseñanza e instancias de capacitación. También se deben gestionar espacios de parte de la dirección para la reflexión y retroalimentación hacia los docentes aprovechando los espacios de trabajo colaborativo que se dan entre docentes.

Se destaca que la Escuela Trehuaco cuenta con herramientas tecnológicas, lo que se corrobora en la dimensión desarrollar personas, se valora para el aprendizaje de los estudiantes. Hay respeto por las necesidades de los docentes, pero a la vez faltan mayores instancias de formación en las problemáticas que se van presentando en cada año escolar como el aprendizaje socioemocional, Decreto 67 y retroalimentación. Se da una muy buena evaluación en cuanto a los espacios de esparcimiento y recreación que el establecimiento entrega a la comunidad educativa.

En establecer la dirección se observa la falta de difusión de los instrumentos de gestión entre los docentes por parte de la dirección. Docentes indican además que no está actualizado su proyecto educativo institucional, faltando igualmente un sistema de datos de fácil acceso.

Área de gestión curricular



En cuanto a la dimensión gestión pedagógica se observa la falta regular de monitoreo a la cobertura curricular por parte de la dirección quien tampoco asegura ni revisa que los docentes cuenten con sus planificaciones clase a clase, lo que puede explicarse en que cada docente es el encargado de tener sus objetivos de aprendizaje, estrategias y didácticas para el logro de aprendizaje de sus estudiantes.

Faltan instancias de reflexión técnico-pedagógica, análisis de resultados, grado de cumplimiento de objetivos de aprendizaje de manera de identificar a aquellos estudiantes con mayores dificultades de aprendizaje para apoyarlos con metodologías y prácticas más innovadoras.

En la dimensión enseñanza y aprendizaje en el aula en su mayoría las y los docentes realizan la activación de conocimientos previos y comunican a las y los estudiantes lo que se espera que aprendan en cada clase, pero falta según la encuesta aplicada aplicar variadas estrategias de enseñanza para formar estudiantes más críticos, de manera que elaboren preguntas, modelen y expliquen conceptos.

Se observa una baja en la práctica de las y los docentes para lograr mantener un clima de respeto y de confianza en la sala de clases, es decir, cuando se dan interrupciones cuesta volver a captar la atención y retomar el trabajo.

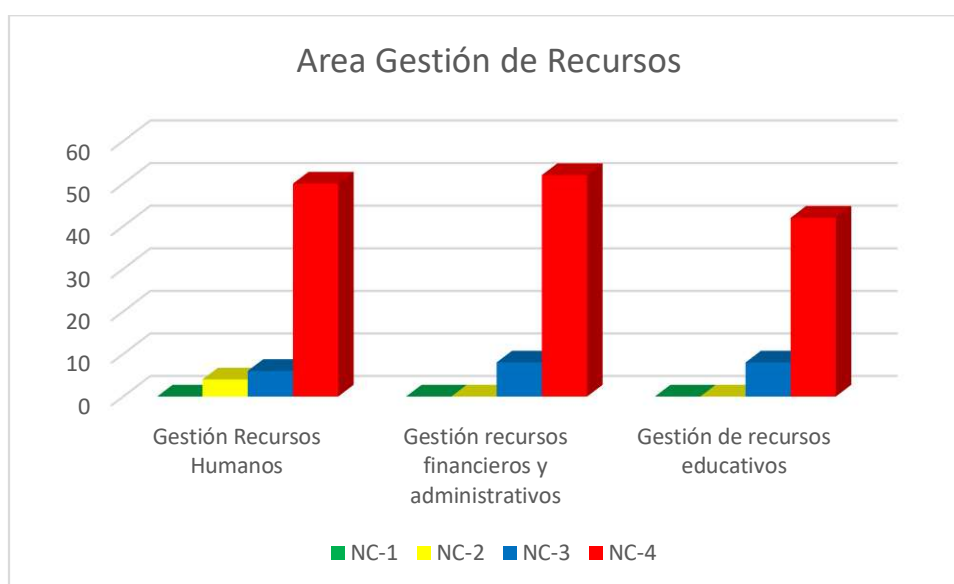
La retroalimentación y las altas expectativas está presente en la mitad de las y los docentes encuestados, siendo fundamental que exista una cultura de altas expectativas en un establecimiento educacional.

La dimensión Apoyo al desarrollo de los estudiantes la escuela Trehuaco cuenta con prácticas en cuánto lo pedagógico y con apoyo del programa de integración escolar trabaja con aquellos estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje académico, pero faltar apoyar a aquellos estudiantes que presentan mayores habilidades y destrezas.

Se apoya a las y los estudiantes en la parte social, pero está muy bajo el sistema de apoyo vocacional, faltando información para que los estudiantes puedan ir eligiendo donde quieren continuar su enseñanza básica y posteriormente su enseñanza media.

Se destacan las salidas pedagógicas que realiza el establecimiento para promover una educación integral al igual que los talleres que se implementan como parte de la jornada escolar completa.

Área de gestión de recursos.



En la dimensión de gestión de recursos humanos se observa el compromiso del establecimiento hacia sus docentes en cuanto a la valoración y sistemas de reconocimiento lo que promueve un buen clima laboral.

Se observa la falta de protocolos claros de desvinculación y un sistema de retroalimentación del desempeño para mejorar prácticas.

En la dimensión gestión de recursos financieros y administrativos hay preocupación por la gestión de la matrícula y la asistencia de los estudiantes apoyados por redes como revinculación educativa.

El establecimiento no cuenta con sanciones de la Superintendencia de educación, hay control de gastos y presupuesto.

En la dimensión gestión de recursos educativos se dispone de instalaciones y equipamiento para facilitar el aprendizaje y bienestar de los estudiantes. Para potenciar el aprendizaje se cuenta con recursos didácticos, cuenta con biblioteca CRA, recursos Tic en funcionamiento.

No se observa que el establecimiento cuente con un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de mantención, reposición y control de inventario periódico

PROPUESTAS DE MEJORA

Las propuestas que se presentan a continuación fueron elaboradas basándose en la realidad del Establecimiento educacional Trehuaco, de la comuna de Río Bueno, región de Los Ríos. Las mejoras pueden llevarse a cabo a corto y largo plazo, además de ser concretas y factibles de hacer realidad. Se consideran propuestas para cada dimensión, las que cuentan con su objetivo y responsables.

Las propuestas consideran las necesidades de las y los docentes del establecimiento y contribuirán al avance de la enseñanza-aprendizaje en las áreas de liderazgo, curricular, recursos y de forma transversal para la convivencia educativa de la escuela Trehuaco.

Área: Formación basada en competencias

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Capacitar a las y los docentes sobre progresión en espiral de los contenidos prioritarios de aprendizaje.	Planificar una jornada de capacitación por semestre para reforzar las deficiencias curriculares de las y los docentes.	Profesora encargada.
Planificar actividades en la asignatura de matemáticas para trabajar la estrategia de COPISI, es decir, material concreto, luego pasar a lo pictórico (diagrama) para finalmente llegar a lo simbólico (número).	Organizar talleres en Consejo de profesores para mejorar las prácticas pedagógicas en la asignatura de matemáticas.	Profesora encargada, Sostendor.
Incluir en PEI(Proyecto educativo institucional) un sello con palabras claves como reto, responsabilidad y compromiso con los aprendizajes (aprendizajes previos,	Actualizar sellos del PEI en reuniones con integrantes de la comunidad educativa. Realizar evaluaciones formativas, retroalimentación constante para aplicar aprendizajes previos.	profesora encargada, docentes, sostenedor.

evaluación formativa y retroalimentación).		
Generar acciones motivadoras para formar una y un estudiante integro.	Realizar talleres de autocuidado, autoestima, aprendizaje socioemocional, bienestar y salud mental.	Profesora encargada, Encargado de convivencia educativa, Psicólogo.

Área: Liderazgo pedagógico

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Organizar la implementación de normas y estrategias que promuevan una sana convivencia educativa para anticiparse a los conflictos.	Realizar talleres con todos los integrantes de la comunidad educativa para evitar ser reactivos en distintas situaciones.	equipo de docentes.
Incorporar en el Plan de Convivencia escolar acciones y estrategias para la promoción y prevención de una sana convivencia entre los miembros de la comunidad educativa.	Realizar talleres con todos los integrantes de la comunidad educativa para difundir las acciones y estrategias del Plan de convivencia educativa.	Equipo de docentes.
Organizar capacitaciones para la reflexión, retroalimentación y actualización del Marco curricular para las y los docentes.	Planificar una vez al mes capacitaciones sobre los Planes y Programas. Talleres para conocer el Marco para la buena enseñanza actualizado.	Profesora encargada.

Área: Gestión curricular.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Instaurar instancias de monitoreo a la cobertura curricular.	Revisión de las planificaciones que realizan las y los docentes.	Profesor encargado.

	Revisión de la cobertura curricular. Revisión de las evaluaciones que realizan las y los docentes	
Organizar instancias de planificación técnico-pedagógica.	Analizar resultados de las evaluaciones estandarizadas (SIMCE-DIA) Revisar cumplimiento de los OA. Realizar instancias de retroalimentación.	Profesora encargada.
Planificar instancias para reforzar la vocación pedagógica de las y los estudiantes considerando la ruralidad.	Talleres vocacionales Visita a liceos.	Equipo de docentes.

Área: Gestión de recursos

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Implementar protocolos claros de desvinculación y un sistema de retroalimentación para mejorar prácticas.	Incorporar en el Reglamento interno motivos sobre la desvinculación de docentes, Realizar constante retroalimentación a través de talleres para crear prácticas eficientes.	Sostenedor, profesor encargado
Crear estrategias para mejorar la matrícula y	Dar a conocer a la comunidad los	Sostenedor, profesor encargado

asistencia de las y los estudiantes.	instrumentos de gestión (PEI, PME) y los sellos. Transporte escolar, uniforme. Difusión a través de la radio, redes, consultorio.	
--------------------------------------	---	--

CONCLUSIÓN

Este instrumento fue creado con la necesidad de aplicar un diagnóstico sobre la realidad del establecimiento Particular subvencionado Trehuaco, ubicado en la comuna de Río Bueno, Región de Los Ríos, cabe destacar que este establecimiento está ubicado en el sector rural de la comuna de Río Bueno, además señalar que la educación impartida es multigrado, este instrumento tiene el objetivo de destacar en detalle el funcionamiento actual, sus fortalezas, virtudes y debilidades que se han ido generando a lo largo de los años.

Luego de ser aplicado el instrumento, analizar los datos a través de la tabulación de la información, el resultado nos llevó a enfocarnos en las carencias que presenta el establecimiento, y en las mejoras que se podrían implementar en la escuela. Al aplicar el instrumento nos encontramos que este establecimiento está formado por profesionales que se desarrollan en el sector rural de la comuna, los cuales no cuentan con las capacitaciones pedagógicas referidas a trabajar en multigrado ya que desde el Ministerio de Educación no llega el material actualizado y adecuado para lograr los aprendizajes esperados de acuerdo al contexto, no tienen formación pedagógica en cuanto a estrategias innovadoras tales como COPISI, DUA, evaluación formativa tomando en cuenta que las y los estudiantes van cambiando en el tiempo y por ende las y los docentes necesitan actualizarse para ir trabajando con ellos.

Las propuestas en el área pedagógica dejan evidenciado que se provoca una escasez en la retroalimentación al docente de parte de la dirección del establecimiento, de la falta de capacitar a las y los docentes sobre progresión en espiral de los contenidos de aprendizaje, tema muy importante si hablamos de educación rural y de educación multigrado, de igual forma se evidencia de parte de las y los docentes debilidades en las actividades poco innovadoras en la asignatura de matemáticas estrategias como el COPISI, las cuales van desde lo concreto a lo simbólico, además queda evidenciado en el diagnóstico aplicado la poca responsabilidad y compromiso de las y los docentes en la utilización de los aprendizajes previos de las y los estudiantes en la aplicación de un nuevo contenido, es decir, considerarlos en el momento de enseñar otro contenido.

Otra área que reflejó la necesidad de una mejora en el establecimiento ya señalado es el liderazgo Pedagógico fue la falta de acciones y estrategias para la promoción y prevención de una sana convivencia entre los miembros de la unidad educativa, otra instancia señalada por las y los docentes es la encuesta es la falta de capacitaciones para la reflexión, retroalimentación y actualización del marco curricular docente.

Cabe destacar el compromiso de las y los docentes por querer mejorar el clima laboral dentro de la comunidad educativa y a pesar de las carencias llevar adelante el objetivo principal de la educación que es lograr buenos aprendizajes en sus estudiantes.

BIBLIOGRAFÍA

Hernández Barriga, F. I. (II.) y Fonseca Ortiz, L. M. (II.) (2019). Gestión curricular y desarrollo de competencias en estudiantes y docentes: apuesta por la calidad universitaria: (ed.). Bucaramanga, Ediciones USTA. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/umcervantes/133066?page=31>.

Ministerio de Educación de Chile (2021). Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educacionales y sus Sostenedores. Unidad de Curriculum y Evaluación.

Ministerio de Educación de Chile. (2021). Marco para una buena enseñanza:

Estándares de la profesión docente. Ministerio de Educación de Chile (2015). Marco para la Dirección y Liderazgo escolar.

[Modelo de formación por competencias: conocer, hacer y ser](#)

Vázquez Fernández, P. & Ortega Osuna, J. L. (2011). Competencias básicas: desarrollo y evaluación en educación secundaria. Wolters Kluwer. España.

ANEXOS

MAGÍSTER PROFESIONAL EN EDUCACIÓN MENCIÓN CURRÍCULUM Y EVALUACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

TRABAJO DE GRADO

Título del trabajo

Diagnóstico y propuestas de mejora de las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos de la escuela particular Trehuaco, de la comuna de Río Bueno, región de Los Ríos.

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:		Grado de acuerdo					
(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)		1	2	3	4	5	6
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):							
<ul style="list-style-type: none"> • Las afirmaciones se comprenden con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado) 							x
<ul style="list-style-type: none"> • Las opciones de respuesta son adecuadas 							x
<ul style="list-style-type: none"> • Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico 							x
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante):							
<ul style="list-style-type: none"> • Es pertinente para lograr el objetivo de diagnosticar las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos del establecimiento. 							x

	sí	no
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.	x	

	Evaluación general del cuestionario			
	Excelente	Buena	Regular	Deficiente
Validez de contenido del cuestionario	x			

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:	
Motivos por los que se considera adecuado	<p>En el instrumento se encuentran presente áreas y criterios adecuados para evaluar los descriptores que se abordan en cada dimensión.</p> <p>Es un instrumento claro y adecuado para posteriormente tomar decisiones y realizar acciones de mejora.</p>
Motivos por los que se considera no adecuado	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Instrumento acorde para las áreas a evaluar.

Identificación del experto

Nombre y apellidos	Carol Lorena Barría Leal
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Profesora Encargada de la Escuela particular Trehuaco. Docente de Educación general Básica. Representante legal de Corporación educacional Trehuaco.
e-mail	escuelatrehuaco@hotmail.com
Fecha de la validación (día, mes y año):	17-12-2024