



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

AUTÓNOMA

Trabajo Final Para Obtener el Grado de Magíster Profesional en Educación,
Mención Currículum y Evaluación Basada en Competencias.

**DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE MEJORA DE LAS ÁREAS DE FORMACIÓN
BASADA EN COMPETENCIAS, EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO, LA GESTIÓN
CURRICULAR Y LA GESTIÓN DE RECURSOS DE LA ESCUELA ESPECIAL DE
LENGUAJE Y COLEGIO BÁSICO CREANDO SUEÑOS, DE LA COMUNA DE
ÑIQUÉN, REGIÓN DE ÑUBLE**

Nombre del candidato al magíster: Rosa del Carmen Olave Jara

Nombre tutor disciplinar: Rocío Riffo San Martín

Nombre tutor metodológico: Marlenis Martínez Fuentes

ÑIQUÉN, AGOSTO 2023.

Índice

Resumen	3
Introducción	4
Marco teórico	5
Formación basada en competencias.	5
Liderazgo pedagógico.	7
Gestión curricular.	9
Gestión de recursos.....	11
Elaboración, validación y aplicación de instrumentos.	13
Marco contextual	15
Diseño y aplicación del instrumento.....	17
Características del instrumento.	17
Como se elaboró y quién o quiénes participaron en su elaboración.	18
Validación del instrumento.....	18
Descripción de la aplicación del instrumento.	18
Instrumento para evaluar las áreas de formación basadas en las competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos.	19
Análisis de los resultados	35
1.- Área: Formación basada en competencias.....	35
2.- Área: Liderazgo pedagógico.	38
3.- Área: Gestión del currículum.....	42
4.- Área: Gestión de recursos	47
Propuestas de mejora.....	52
Conclusión.....	60
Bibliografía	62
Anexos	63

Resumen

El presente trabajo de grado consiste en aplicar un instrumento a los docentes de un establecimiento educacional para evaluar las áreas de; formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos. El objetivo de este instrumento es pesquisar el nivel de desempeño del establecimiento en cada una de las áreas y luego crear una propuesta de mejora. Es por ello, que se diseñó un instrumento basado en el marco de la buena dirección y liderazgo pedagógico y de los estándares evaluativos de desempeño para establecimientos educativos y sostenedores. Esta evaluación consta de 75 prácticas las cuales se dividen en las diferentes áreas y sus dimensiones, además posee 4 niveles de calidad para que el profesional al leer las prácticas pueda marcar la que mejor lo identifique. El instrumento se les aplicó a 12 profesionales que se desempeñan como docentes de aula y profesores diferenciales. Una vez, que fue aplicado el instrumento, se realizó la recolección de datos, para lo cual se procedió a crear gráficos y un análisis de cada una de las dimensiones que forman parte de las áreas mencionadas anteriormente. El resultado obtenido tras la examinación de los datos deja en ver que, la dimensión más descendida es gestión de recursos educativos, en segundo lugar, está la dimensión es gestión pedagógica, en tercer lugar, se encuentra la dimensión de saber ser y por último tenemos la dimensión desarrollar personas. Finalmente se realiza una propuesta de mejora para dar respuesta a las dimensiones de las áreas descendidas.

Introducción

El presente trabajo de grado tiene como objetivo crear un instrumento evaluativo para medir las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos. Este instrumento fue elaborado por la aspirante al Magíster en Educación, Mención Currículum y Evaluación Basado en Competencias Rosa Olave Jara. Quién, una vez que elaboró el instrumento, procedió a su validación, en donde participó la profesional Katherine Maldonado Muñoz, Psicopedagoga, Profesora Diferencial y Especialista en Discapacidad Intelectual y Trastorno del Lenguaje.

El instrumento elaborado fue aplicado a la institución Escuela de Lenguaje y Colegio Básico Creando Sueños, el cual se encuentra funcionando desde el año 2015 en la región de Ñuble, comuna de Ñiquén. Como es una institución que está en crecimiento desde hace poco el universo de encuestados fue de 12 profesionales, a los cuales se le entregó la evaluación para que ellos evaluaran a su establecimiento de acuerdo con las prácticas que se les plantearon en cada una de las áreas y dimensiones.

Una vez, recogida la información se procedió a realizar el estudio de los datos a través de gráficos y un análisis cualitativo debajo de cada uno de ellos.

Finalmente se realizó una propuesta de mejora en el establecimiento educacional, enfocándose en las áreas más descendidas. Esta propuesta incorpora el objetivo, las acciones a realizar y los responsables en cada área, con el fin de constituir en la mejora de dicha comunidad educativa.

Marco teórico

Formación basada en competencias.

La formación basada en competencias son procesos que existen dentro de la enseñanza y aprendizaje, lo cual, permite que sea una educación más integral para los estudiantes, en donde los docentes poseen una práctica pedagógica, que atiende a la diversidad de sus alumnos/as, utilizando estrategias de aprendizaje diversificadas, dando respuesta a los estilos multisensoriales. Además, el docente debe ser capaz de afrontar problemáticas de forma eficientes y desarrollar sus tareas con la calidad y destreza propia de un profesional que se requiere en el sistema educativo.

En resumidas cuentas, son las destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes que tiene un profesional para enfrentar los desafíos y reorientarse en el sistema educativo.

Considerando la opinión de Bunk, G.P. (1994), quién estima la competencia como el resultado indivisible de la integración de cuatro componentes:

Competencia técnica: Poseer conocimientos especializados y relacionados con un ámbito profesional, que permitan dominar de forma experta los contenidos y las tareas propias de la actividad laboral.

Competencia metodológica: Saber aplicar los conocimientos a situaciones laborales concretas, utilizar procedimientos adecuados a las tareas pertinentes, solucionar problemas de forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones nuevas.

Competencia participativa: Estar atento a la evolución del mercado laboral, predispuesto al entendimiento interpersonal, dispuesto a la comunicación y cooperación con los demás y demostrar un comportamiento orientado al grupo.

Competencia personal: Tener una imagen realista de sí mismo, actuar conforme a las propias convicciones, asumir responsabilidades, tomar decisiones y relativizar las posibles frustraciones (pág. 129).

Reflexionando sobre el punto de vista de Bunk, es relevante que los profesionales cuentan con los componentes mencionados anteriormente, puesto que, un experto debe poseer las competencias técnicas, para el ejercicio de su función, ya que, para ello, el profesional estudia y está en constante capacitación a lo largo de su vida profesional. En relación, a las competencias metodológicas, el saber es una habilidad fundamental dentro de los profesionales, debido a que, deben de contar con la sutileza y asertividad necesaria para resolver problemas, como también lograr transmitir conocimientos, entre otras. Por otro lado, tenemos las competencias participativas, las cuales, hacen referencias a la capacidad de relacionarse con las personas, componente indispensable dentro del quehacer profesional, dado que, el trabajo colaborativo es una instancia en la cual se debe saber interactuar con otros profesionales e intercambiar experiencias en beneficio de los educandos y en último lugar Bunk considera la competencia personal, esta trata de las responsabilidades que se deben de asumir y de la imagen que proyecta.

Desde el punto de vista de Tobón (2005 - 2008), señala lo siguiente:

Las competencias son desempeños porque implican siempre una actuación en actividades y/o problemas plenamente identificables, con base en el proceso metacognitivo. Si en las competencias no hay aplicación, no se puede hablar de competencias, sino que es más pertinente emplear otros conceptos tales como capacidades, habilidades, saberes, etc. En toda competencia debe haber un procesamiento metacognitivo con el fin de buscar la calidad en lo que se hace, corregir errores y mejorar continuamente (pág. 6).

En relación con la opinión expuesta, se comprende que las competencias son actuaciones basadas en un proceso metacognitivo en actividades y/o problemas plenamente identificables. Si la competencia no tiene aplicación, no se puede hablar de competencia, pero es más apropiado utilizar otros conceptos, como conocimientos, destrezas, entre otros, en resumidas cuentas, para emplear una metacognición de calidad deben existir mejoras continuamente.

Para finalizar en término de educación basada en competencias, concluimos que los docentes deben ser personas competentes, contar con competencias participativas, técnicas, metodológicas, entre otras.

Liderazgo pedagógico.

Abarcando los diferentes puntos de vistas, se considera el liderazgo pedagógico como el rol que ocupan los líderes educativos, los cuales son agentes motivadores y un referente que guía a su equipo de trabajo para que estos logren un aprendizaje de calidad en cada uno de sus estudiantes y para que esto suceda es importante que los profesionales estén mejorando sus prácticas educativas de forma constantes, puesto que, esto es lo esencial para el crecimiento profesional.

Como menciona Hallinger, 2005; Ord et al., 2013; Robinson, Hohepa, & Lloyd, 2009. “El liderazgo pedagógico enfatiza en un tipo de liderazgo escolar que tiene propósitos educativos tales como establecer objetivos educativos, planificar el currículum, evaluar a los docentes y la enseñanza y promover el desarrollo profesional docente”. (pág. 5).

Desde la perspectiva de Hallinger, et al, podemos comprender que el liderazgo pedagógico hace énfasis en las metas educativas, como planificar el currículum, evaluar la calidad de la enseñanza que se está impartiendo y motivar al perfeccionamiento docente.

Desde el punto de vista más general y sustentando la definición de liderazgo pedagógico Anderson (2010) señala lo siguiente:

“El liderazgo pedagógico, a nivel de escuelas, desempeña un rol altamente significativo en el desarrollo de cambios en las prácticas docentes, en la calidad de estas, y en el impacto que presentan sobre la calidad del aprendizaje de los alumnos” (pág. 257).

En otras palabras, el liderazgo pedagógico juega un papel muy importante a nivel escolar, pues en él recae la labor de motivar al cambio, a mejorar la calidad de la enseñanza que se imparte, con el propósito de obtener resultados satisfactorios en los estudiantes.

Por otro lado, tenemos el punto de vista de Bolívar (2010) quien señala que:

El liderazgo pedagógico, es una influencia generadora de consenso y movilizadora de las actividades y esfuerzos de todos los agentes hacia la meta constituida por la mejora educativa en términos de una mejora del aprendizaje. No se vuelve contra las actividades administrativas, sino que opera en el área no-administrativa que también y, más que también, ante todo forma parte de la esfera propia de la dirección. El liderazgo pedagógico tiene un componente

teleológico fundamental: es desburocratizante en la medida en que vuelve a poner la meta última en el aprendizaje. Todo lo demás, por importante que sea, se verá reducido a un papel de medio o instrumento. Un equipo directivo que se hace cargo de las dificultades internas de la institución y que se halla a su vez condicionado por múltiples factores externos puede dar inicio a un proceso de cambio a partir de la (re)asunción de su rol en materia pedagógica y, consiguientemente, de la (re)afirmación de su capacidad de influir en dicho sentido, que inducen al grupo a trabajar en metas propiamente pedagógicas (pág. 36).

En pocas palabras, lo que señala Bolívar, es que el liderazgo pedagógico es un factor de influencia, que genera consenso y moviliza las acciones y los esfuerzos de todas las partes para el mejoramiento de la educación. Que el liderazgo no solo debe basarse en lo administrativo, sino que, además debe hacerse cargo de las necesidades internas de una institución.

Gestión curricular.

Se entiende por gestión curricular a un conjunto de prácticas educativas que se llevan a cabo en un establecimiento educacional, en donde participan por los diferentes actores, para promover ambientes de reflexión y una mejora constante. Esta gestión implica construir saberes teóricos y prácticos. Los cuales, están centrados en torno al currículum de la institución y va en beneficio de los estudiantes, para que tengan una educación de calidad.

La gestión curricular trata en su parte teórica los contenidos que se abordarán durante el año escolar, construcción de planificaciones y formas de evaluación.

Sustentando la definición abordada anteriormente, por el Mineduc (2014), menciona que:

Es necesario tener presente que la gestión curricular son las políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes del establecimiento para coordinar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Incluye las acciones tendientes a asegurar la cobertura curricular y mejorar la efectividad de la labor educativa (pág. 71).

En otras palabras, se entiende gestión curricular a los principios, procedimientos y prácticas que aplica el director de la institución educativa y el equipo técnico pedagógico para coordinar una serie de acciones que son relevantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Entre las cuales, se encuentra dar mayor cobertura al currículo y perfeccionar la eficacia de la enseñanza.

Igualmente, podemos decir que la gestión curricular es un proceso sistemático de integración al interior de las comunidades educativas, en donde se centran los esfuerzos en los diferentes actores de la comunidad educativa para construir un conjunto de postulados teóricos que expresan el accionar educativo y dinamizar con ello los procesos formativos a fin de establecer nuevos sentidos y significados a la educación en aras de promover la innovación y la transformación desde lo microcurricular.

En este orden de ideas Alvarado (2017) plantea que:

La gestión del currículo en la escuela significa: Un conjunto de acciones curriculares encaminadas a establecer relaciones entre los elementos, concepciones, fundamentos y tendencias del currículo para la concreción de ideas, conceptos, principios en propuestas formativas. La cuales contrastan realidades con miras a reducir la incertidumbre en las escuelas, constituyéndose en el eje central de la educación a nivel de contexto y el aula. (pág.85)

Resumiendo, la opinión de Alvarado, la gestión del curriculum aborda una serie de medidas curriculares destinadas a crear conexiones entre los elementos, conceptos, bases y tendencias del currículo para la implementación de ideas, conceptos y principios en los diseños conceptuales.

Gestión de recursos.

La Gestión de Recursos se refiere a las áreas de recursos que son utilizadas en una comunidad escolar, para proveer los insumos necesarios para un correcto funcionamiento en beneficio de todos y todas las estudiantes de la comunidad escolar. Entre los tipos de recursos podemos encontrar, gestión de personal, gestión de recursos financieros y gestión de recursos educativos. Los cuales se detallarán a continuación, según la información entregada por el Ministerio de Educación de Chile (2014).

En primer lugar:

La subdimensión de gestión de personal describe las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para contar con un equipo calificado y motivado, y con un clima laboral positivo. Los estándares determinan que la gestión del personal debe considerar las prioridades del Proyecto Educativo Institucional, las necesidades pedagógicas del establecimiento y la normativa vigente. (pág. 123)

Se sugiere que en esta dimensión se utilicen los recursos para la contratación de un equipo competente y motivado, para lograr un ambiente de trabajo positivo. Es por ello, que en esta subdimensión se utiliza un sistema de evaluación y retroalimentación sobre el desempeño de los profesionales. Además, se perfecciona a raíz de las necesidades propias del docente.

En segundo lugar, a la subdimensión gestión de recursos financieros:

Esta describe las políticas y procedimientos implementados por el establecimiento para asegurar una administración ordenada y eficiente de todos los aspectos ligados a los recursos económicos de la institución y de las oportunidades provenientes de los programas de apoyo, alianzas y redes. Los estándares tienen por objetivo asegurar la sustentabilidad del proyecto, lo cual implica el uso eficiente y responsable de los recursos recibidos, el cumplimiento de la normativa y la obtención de beneficios provistos por los programas de apoyo disponibles y las redes existentes. (pág. 133)

Con respecto a los recursos financieros, estos recursos deben ser bien utilizados y asegurar el manejo adecuado y eficiente de ellos. Debido a que son

recursos que se gestionan a través de programas o subvenciones que se entrega a la institución con el objetivo de brindar mejores oportunidades a los estudiantes.

En último término, tenemos la subdimensión gestión de recursos educativos:

Esta describe los procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para garantizar la adecuada provisión, organización y uso de los recursos educativos. Los estándares definen las condiciones, instalaciones y equipamientos necesarios para promover el bienestar de los estudiantes y potenciar su aprendizaje. (pág.141)

En resumidas cuentas, los recursos son materiales necesarios para alcanzar las metas de aprendizaje y desarrollar las propuestas por el establecimiento. Es por ello, que es relevante la adecuada administración de ellos, puesto que, se utilizan para entregar una educación de calidad a los y las estudiantes.

Para velar por el adecuado uso de los recursos se creó la superintendencia de la educación quién tiene una función de fiscalización respecto a la utilización de recursos públicos en los establecimientos que son subvencionados por el Estado, por lo cual, solicita la cuenta pública de todos los sostenedores ya sea privados o públicos cuyas funciones son gestionar los recursos educativos y humanos, liderar los procesos de mejora, rendir cuentas una vez al año, en donde deberá informar sobre el uso y distribución del dinero y establecer un proyecto educativo institucional (PEI).

Elaboración, validación y aplicación de instrumentos.

La elaboración del instrumento es una herramienta concreta, que es creada para medir las diferentes investigaciones que una persona desee, es por ello, que se debe contar con un adecuado dominio del tema y mantener una revisión exhaustiva de la literatura, para tener mayor claridad de lo que se requiere incorporar en el instrumento evaluativo y este sea lo más competente posible. Después de la elaboración del instrumento, este debe ser validado por un grupo de expertos en el área académica a evaluar, para que de esta manera cumpla con los criterios de calidad que se requiere. Los expertos muchas veces nos permiten ampliar la visión de lo que queremos evaluar y a su vez contribuyen a la mejora del instrumento.

La validación se concreta una vez completada la pauta de validación del instrumento, el cual, Indica el grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones presentadas, ya sea pertinencia, adecuación, redacción, entre otros.

Mediante la revisión de la literatura, se puede apreciar diferentes opiniones sobre la validación de un instrumento, como, por ejemplo, Hernández, Fernández y Baptista (2014).

“Manifiestan que este tipo de prueba de validez está referida al grado en el cual un instrumento de recolección de datos mide la variable en cuestión, de acuerdo con las opiniones de los expertos en el tema” (pág. 394).

Por otra parte, se considera que la validez y fiabilidad del instrumento, mide la calidad de este. Por ende, Robles & Rojas (2015) afirman:

Que tras someter un instrumento de cotejo a la consulta y al juicio de expertos este ha de reunir dos criterios de calidad: validez y fiabilidad. La validez de contenido se establece con frecuencia a partir de dos situaciones, una que atañe al diseño de una prueba y, la otra, a la validación de un instrumento sometido a procedimientos de traducción y estandarización para adaptarlo a significados culturales diferentes. Validez y fiabilidad son los dos criterios de calidad que debe reunir todo instrumento de medición tras ser sometido a la consulta y al juicio de expertos con el objeto de que los investigadores puedan utilizarlo en sus estudios (pág.7).

Una vez finalizada la evaluación de los expertos, se debe considerar las acotaciones o sugerencias entregadas para su posterior modificación. Además, se debe señalar que el instrumento puede ser validado las veces que sea necesario, con el objetivo de cotar con un instrumento lo más claro y útil posible.

Finalmente, se pasa a la etapa de aplicación del instrumento, esta es una etapa fundamental para el trabajo de grado, ya que, con ella podemos recoger la información necesaria para desarrollar analizar la información para la investigación. No obstante, la aplicación del instrumento dependerá de la disponibilidad de las personas que responderán dicho instrumento.

Marco contextual

Características del contexto.

La Escuela Especial de Lenguaje y Colegio Básico Creando Sueños, está ubicada en un sector urbano con dirección avenida General Venegas N°213, San Gregorio, pueblo perteneciente a la comuna de Ñiquén, proveniente de la región de Ñuble y provincia de Punilla.

Es un lugar tranquilo, con bajo índice de delincuencia, puesto que, es una comuna con alto índice de ruralidad.

Entorno y realidad del establecimiento:

La escuela de lenguaje está inserta en un lugar céntrico, por ende, cuenta con instituciones cercanas como bomberos a 4 cuadras, carabineros de Chile a 3 cuadras, Cefam de la comuna a 3 cuadras, entre otras, redes de apoyo con las cuales cuenta la institución.

La realidad es que brinda atención a niños y niñas con dificultades en su lenguaje desde el año 2015 y desde el año 2022 entrega atención a estudiantes que cuentan con necesidades educativas permanentes.

El equipo profesional se encuentra conformado por directora, jefe de gabinete técnico, fonoaudióloga y docentes especialistas, además del personal no docente conformado por administrativo, asistentes de la educación y auxiliares. Finalmente, el establecimiento se encuentra dividido en dos partes prebásica y básica, ambos lugares están separados por una distancia de 300 metros. La infraestructura de los establecimientos es de material sólido, con salas climatizadas, material palpable para los estudiantes, monitor y data para la ejecución de clases a través del uso de las tics.

Su horario de atención es de 08:15 a.m. hasta las 18:15 p.m. de lunes a viernes.

Antecedentes geográficos, socioeconómicos y culturales:

San Gregorio de Ñiquén geográficamente está delimitada por los ríos Perquilauquén por el norte y el Ñiquén por el sur. Con poco más de once mil habitantes, limita al norte con Parral, al oeste con Cauquenes (ambas en la Región del Maule), al sur con San Carlos y al este con San Fabián.

La comuna posee un alto índice de vulnerabilidad, las personas que viven en la comuna trabajan principalmente es la agricultura, entre las que sobresale el cultivo

de arroz y la recolección de camarones de tierra en invierno. No obstante, hay un porcentaje minutarario que trabaja fuera de la comuna durante la semana.

Reseña histórica – logros y dificultades:

El establecimiento fue creado por la señora Jessenia Acurio Jacome y señorita Yovana Roa Arias en el año 2014, es un colegio Laico y con valores insertos en su Proyecto Educativo Institucional.

Desde el 2015 a la fecha atiende a niños y niñas con dificultades en su lenguaje, en un inicio se evidenció difícil la captación de matrícula para la institución, ya que, la comuna es mayormente rural, por lo que, las familias asistían al pueblo generalmente 2 o 3 veces al mes la cual era fecha de pago, controles médicos o reuniones de cursos de hijos mayores e instancia para realizar sus compras mensuales, por ende, poco se conocía a la escuela de lenguaje. No obstante, al pasar el tiempo y al generar redes de apoyo con el Cefam, se fueron haciendo las derivaciones correspondientes de los niños y niñas que presentaban dificultades en su lenguaje y a su vez fue una instancia para que la comuna creciera, debido a que les permitía a las mujeres dejar a sus hijos/as en un lugar seguro y ellas insertarse en el mundo laboral. En la actualidad, la escuela de lenguaje cuenta con una matrícula de 88 estudiante distribuido en los niveles de prebásica, los cuales son medio mayor, prekínder y kínder. Además, desde el año 2022 se creó la continuidad de la escuela, formando la básica, la que, actualmente cuenta una matrícula de 69 estudiantes, distribuidos en los niveles de 1° básico, 2° básico y 3° básico.

La básica posee estudiante con necesidades educativas transitorias y permanentes, por lo que, el establecimiento implemento el programa de integración escolar, para brindarle las oportunidades necesarias y de esta forma pudieran acceder a los conocimientos pedagógicos estipulados por el Ministerio de Educación, a través de los programas de estudio.

El establecimiento cuenta con una planta de 24 personas, entre las cuales se encuentran; directora, encargada de Unidad Técnico Pedagógico, profesores generalistas, profesoras diferenciales, asistentes de aula, auxiliar de servicios, psicólogo y fonoaudiólogas.

La comunidad educativa poco a poco se ha ganado el prestigio dentro de la comuna, debido a la calidad de enseñanza que imparte sus profesionales, logrando así obtener la excelencia académica y siendo cotizada por la comuna.

Diseño y aplicación del instrumento

Características del instrumento.

El instrumento evalúa las siguientes áreas: formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos. Dentro de cada área encontramos dimensiones, las cuales se detallarán a continuación.

Áreas	Dimensiones.
Formación basada en competencias.	Saber conocer.
	Saber ser.
	Saber hacer.
Liderazgo pedagógico.	Establecer dirección.
	Rediseñar la organización.
	Desarrollar personas.
	Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela.
Gestión curricular.	Gestión pedagógica.
	Enseñanza y aprendizaje en el aula.
	Apoyo al desarrollo de los estudiantes.
Gestión de recursos.	Gestión de recurso humano.
	Gestión de recursos financieros y administrativos.
	Gestión de recursos educativos.

Fuente de elaboración propia.

La escala evaluativa posee 4 niveles de calidad, para que el evaluador tenga 4 alternativas. Luego, pueda leer cada indicador y marcar la cuadrícula que mejor cumpla con su apreciación personal respecto al establecimiento a evaluar. Este instrumento, cuenta con un número de 75 preguntas las cuales deben ser respondidas por cada uno de los integrantes de la comunidad, para después, continuar con el posterior análisis.

Como se elaboró y quién o quiénes participaron en su elaboración.

La evaluación fue elaborada de forma autónoma, utilizando como referente el marco para la buena enseñanza, el marco para la buena dirección y gestión curricular y los estándares de desempeño de los establecimientos educacionales y sostenedores.

A partir de estos instrumentos y utilizando como referente las indicaciones y pautas entregadas por la universidad, inicie la elaboración de la evaluación basada en competencias.

Validación del instrumento.

El instrumento fue validado por la señorita Katherine Maldonado Muñoz, con título profesional de psicopedagoga, profesora diferencial y postítulo en necesidades educativas especiales, especialista el trastorno específico del lenguaje y un postítulo en discapacidad intelectual. La cual, ocupa el cargo de coordinadora de programa de integración en una comunidad educativa de la ciudad de Chillán.

Descripción de la aplicación del instrumento.

El instrumento fue aplicado a la escuela de lenguaje y colegio básico Creando Sueños de la comuna de Ñiquén, ciudad de San Gregorio, a un universo de 12 profesores, entre los cuales, se encuentran docentes de enseñanza básica y docentes diferenciales.

Este instrumento fue entregado dentro de un sobre, para una mayor confidencialidad de su evaluación y se les dio un plazo de 2 semanas para su llenado.

Instrumento para evaluar las áreas de formación basadas en las competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos.

Instrucciones:

A continuación, se presentan diversos enunciados de prácticas establecidas por cada área a evaluar: 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 con, la realidad de su comunidad educativa.

Escala evaluativa.

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

Valor	Nivel de calidad
1	Las prácticas observadas son difusas 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 de los procesos subyacentes y con una orientación a la mejora de los resultados institucionales, lo que define una práctica institucional o pedagógica.
4	La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de todos sus procesos.

1. Área formación basada en competencia.

1.1 Dimensión saber conocer.

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1) Los o las docente, a través de técnicas de observación, entrevistas y otras fuentes, conocen las características individuales de sus estudiantes, además, del contexto familiar, cultural y social.				
2) Los o las docente, obtienen información con datos específicos y objetivos, respecto del nivel de logro de sus estudiantes, mediante la evaluación diagnóstica en la cual registra las habilidades o necesidades de apoyo.				
3) Los o las docentes conocen la normativa vigente, lo cual, se refleja en su trabajo desde la gestión pedagógica, planificando mediante DUA y diversificando la enseñanza, con el propósito de dar atención a todos sus estudiantes.				
4) Los o las docentes aplican las principales estrategias de motivación, proporcionando múltiples formas de implicación en el aprendizaje.				
5) Los o las docentes aplican con frecuencia evaluaciones de carácter formativo que evidencia el aprendizaje de los estudiantes con				

el propósito de tomar decisiones pedagógicas para ajustar la enseñanza y apoyar el aprendizaje.				
6) El o la docente, implementa la aplicación de procedimientos y/o realiza las derivaciones a otros especialistas para evaluar y detectar NEE que pueda estar presentando un estudiante y brindar los apoyos necesarios en conjunto a un equipo multiprofesional.				

1. Área formación basada en competencia.

1.2 Dimensión saber ser.

Proceso general para evaluar: Acciones del profesional, sobre como sus capacidades emocionales, éticas, morales forman y construyen la identidad del profesional durante su formación y su desempeño en aula. (práctica pedagógica).

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1) El o la docente, reflexiona sobre sus prácticas pedagógicas como una forma de autoevaluar su desempeño profesional docente.				
2) El o la docente, incrementa su eficiencia en la práctica pedagógica, por lo que, busca mantenerse constantemente actualizado.				
3) El o la docente, aborda de forma oportuna situaciones que ponen en riesgo la sana convivencia en el aula, interviniendo a tiempo ante cualquier forma de discriminación, que atente contra la dignidad y bienestar de alguno de los agentes de la comunidad educativa.				

4) El o la docente, promueve actividades para desarrollar las habilidades sociales y adecuación a las normas sociales.				
5) Los y las docentes, privilegian la realización de actividades que fomenten el trabajo en equipo y colaborativo para potenciar las habilidades sociales.				
6) Se establecen normas de convivencia en la comunidad educativa, las cuales, brindan información clara y consistente de los protocolos de acción.				

1. Área formación basada en competencia.

1.3 Dimensión saber hacer.

Proceso general para evaluar: Acciones del equipo pedagógico, orientando cómo realiza su quehacer educativo. Preparando, planificando, evaluando, reflexionado y generando cambios.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1) Los y las docentes, considera en su planificación las necesidades, intereses, conocimientos previos, habilidades y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.				
2) El o la docente planifica, considerando los tres momentos de ella y utilizando como referente el decreto 83 y el DUA.				
3) El o la docente, genera experiencias en el aula para que los estudiantes mediante acción y expresión puedan demostrar lo aprendido mediante diferentes medios.				

4) El o la docente, considera en la planificación una educación basada en competencias (conocer, hacer y ser).				
5) El o la docente, aplica diferentes estrategias o instrumentos de evaluación para conocer lo que han aprendido sus estudiantes, acordes a sus habilidades o NEE que puedan presentar.				
6) El equipo de aula utiliza los objetivos de aprendizaje dados por el Ministerio de Educación, en sus diferentes niveles.				

2. Área Liderazgo pedagógico.

2.1 Dimensión Establecer Dirección.

Proceso general para evaluar: El liderazgo que ejercen los integrantes de la comunidad educativa de acuerdo, con el marco para la buena dirección y el liderazgo escolar.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1) El equipo directivo posee los conocimientos necesarios para resolver problemáticas emergentes acordes a su Proyecto Educativo Institucional (PEI).				
2) El equipo directivo define o revisan, en conjunto con su comunidad educativa, el proyecto educativo institucional y curricular, enfocado en el mejoramiento de los logros de aprendizajes de todos los estudiantes, así como en los valores de la equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad.				
3) El equipo directivo traduce los propósitos y objetivos institucionales en planes de mejoramiento y metas de corto y mediano				

plazo, en el marco de procesos de planificación participativa.				
4) El equipo directivo difunde y explican los objetivos, planes y metas institucionales, así como sus avances a todos los actores de la comunidad educativa.				
5) El equipo directivo promueve y modelan activamente una cultura escolar inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes y desempeño de todos los miembros del establecimiento.				
6) El equipo directivo, desarrollan una comunicación y coordinación estratégica y efectiva con el sostenedor para el logro de los objetivos institucionales y de las políticas locales.				

2.2 Rediseñar la organización.

Proceso general para evaluar: Es el encargado de que las personas que forman parte del equipo lleven a cabo sus tareas lo mejor posible al mismo tiempo que desarrollan mejor sus capacidades y actitudes.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1) El equipo directivo conoce las habilidades de cada docente para generar talleres o charlas.				
2) El equipo directivo posee habilidades de liderazgo, logrando comunicarse de forma efectiva con los diferentes estamentos o agentes de la comunidad educativa.				
3) Desde dirección, realizan observaciones o acompañamientos al aula de forma periódica para orientar a logros de los objetivos o la mejora continua de su equipo de trabajo.				
4) Dirección, motiva al miembro de la comunidad educativa para cumplir con las metas propuestas acordes a cada función.				
5) Dirección posee la facultad y capacidad de resolver situaciones o derivar al estamento correspondiente.				
6) El equipo directivo, promueven activamente una cultura escolar inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes.				

2.3 Desarrollar personas.

Proceso general para evaluar: Conocimientos del personal de la comunidad educativa, instancias para el perfeccionamiento docente y el trabajo colaborativo.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1) La directora mantiene y/o está en un proceso de actualización y perfeccionamiento constante, lo cual, contribuye a liderar con mayor eficiencia.				
2) La directora, identifica las necesidades de apoyo que requiere su equipo de trabajo y favorece a la especialización o mejora continua.				
3) La directora promueve un clima de confianza entre los actores de la comunidad escolar, fomentando el diálogo y la promoción de una cultura de trabajo colaborativo.				
4) La directora, genera espacios de reflexión y trabajo técnico, de manera sistemática y continua, para la construcción de una comunidad de aprendizaje profesional.				
5) Los equipos directivos poseen conocimientos sobre el marco de la buena enseñanza, para realizar una observación y retroalimentación a los profesores en relación con sus prácticas pedagógicas.				
6) La directora, reconoce y destaca los logros individuales y colectivos de las personas que trabajan en el establecimiento.				

2.4 Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela.

Proceso general para evaluar: Acciones que se relacionan con la gestión de prácticas de enseñanza y aprendizaje en aula supervisadas por la directora.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1) La directora, asegura la articulación y coherencia del currículum con las prácticas de enseñanza y evaluación como entre los diferentes niveles de enseñanza				
2) La directora, monitorea la implementación integral del currículum y los logros de aprendizaje en todos los ámbitos formativos de los estudiantes para el mejoramiento de los procesos de enseñanza y la gestión pedagógica.				
3) La directora, asegura la implementación de estrategias para identificar y apoyar tempranamente a los estudiantes que presenten dificultades en los aprendizajes o en los ámbitos conductual, afectivo o social.				
4) La directora, resguarda el buen uso del tiempo, evitando las interrupciones de clases y la sobrecarga de proyectos en el establecimiento.				
5) La directora identifica las fortalezas y debilidades de sus documentos de manera de asignar responsabilidades, cursos o asignaturas acordes su perfil personal.				

3. Área de gestión del currículum

3.1 Dimensión: Gestión pedagógica

Proceso general para evaluar: Políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el equipo técnico pedagógico para organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1) Los y las profesores conocen las Bases Curriculares o los programas de estudio, lo que permite se lleve a cabo la cobertura curricular, acordes a su nivel educativo.				
2) La directora y el equipo técnico-pedagógico resguardan el óptimo uso del tiempo, tanto en el cumplimiento del horario lectivo y no lectivo para lograr los aprendizajes previstos para cada nivel.				
3) La directora y el equipo técnico-pedagógico analizan y retroalimentan con los docentes las planificaciones con el propósito de una mejora continua.				
4) La directora y el equipo técnico-pedagógico, en conjunto con los docentes, determinan los procedimientos registrados en Reglamento de Evaluación, acordes al calendario escolar, decretos y normativa vigente.				
5) El director y el equipo técnico-pedagógico organizan sistemáticamente con los profesores instancias de análisis de los resultados de las evaluaciones, con el fin de: <ul style="list-style-type: none"> • Monitorear la cobertura curricular. 				

<ul style="list-style-type: none"> • Identificar los casos relevantes que necesitan de mayor apoyo o dar seguimiento durante el año. • Identificar las metodologías y prácticas que no tienen un impacto significativo en los aprendizajes las cuales requieren de un cambio, mejoramiento o replanteamiento. 				
6) La directora, el equipo técnico-pedagógico y los docentes comparten información teórica actualizada para una mejora continua.				

3.2 Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

Proceso general para evaluar: Evalúa los procedimientos y prácticas que implementan los profesores en clases para asegurar el logro de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1) El o la docente planifica el inicio del año escolar, considerando los resultados de la evaluación diagnóstica y haciendo énfasis en dar una oportunidad de nivelación de aprendizaje.				
2) El o la docente imparten clases alineadas a los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares: las actividades implementadas apuntan al desarrollo de las habilidades, conocimientos y actitudes establecidos en el currículum.				
3) El o la docente logran que la mayor parte del tiempo de las clases se utilice en el momento del desarrollo.				

4) El o la docente reúnen con anticipación todos los materiales necesarios para desarrollar las clases y evitan las interrupciones.				
5) El o la docente muestra compromiso por sus estudiantes, se comunica de forma asertiva y mantiene altas expectativas.				
6) El o la docente conduce sus clases de manera dinámica: propone de forma intencionada desde la planificación mantener un ritmo de clases dinámico, introducen pequeñas controversias y preguntas desafiantes para mantener el interés, utilizan el movimiento corporal, cambian de estrategias de enseñanza cuando detectan que no están siendo efectivas, entre otros.				

3.3 Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes.

Proceso general para evaluar: Procedimientos y estrategias que lleva a cabo el establecimiento para velar por un adecuado desarrollo afectivo, social y pedagógico de todos los estudiantes.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1) El equipo técnico-pedagógico y los docentes detectan a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades para adquirir ciertos aprendizajes y le entregan apoyo personalizado.				
2) El equipo técnico – pedagógico, lleva un registro actualizado de los estudiantes que necesitan apoyo especializado interno o externo y efectúa el seguimiento de los casos.				

3) El establecimiento cuenta con un plan de trabajo para los estudiantes con necesidades educativas especiales, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia y procedimientos de evaluación y seguimiento.				
4) El establecimiento organiza y fomenta actividades extracurriculares para estimular y desarrollar la diversidad de intereses y habilidades de sus estudiantes.				
5) El equipo directivo y/o los docentes entrevistan y mantienen contacto periódico con los apoderados de los estudiantes que presentan problemas sociales, afectivos o conductuales para conversar sobre las dificultades observadas, reunir más información, acordar medidas de para su atención.				

4. Área Gestión de Recursos

4.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

Proceso general para evaluar: Las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para contar con un equipo calificado y motivado, y con un clima laboral positivo.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento logra que los miembros del personal tengan claridad sobre sus responsabilidades, y que los cargos y funciones sean conocidos y respetados por la comunidad educativa.				
2. La planta del establecimiento cumple con los coeficientes de personal y las exigencias de idoneidad requeridos para obtener y mantener el Reconocimiento Oficial.				
3. El establecimiento logra garantizar la cobertura de clases en todo momento: cuenta con mecanismos efectivos para gestionar los reemplazos de los docentes con licencia o permisos, así como también las ausencias temporales.				
4. El establecimiento describe en forma explícita el perfil del cargo a cubrir al iniciar el proceso de contratación, y la descripción está alineada al Proyecto Educativo Institucional.				
5. El equipo directivo evalúa al personal, al menos una vez al año, considerando el ámbito pedagógico, administrativo y de relaciones interpersonales.				
6. El establecimiento define y prioriza las necesidades de perfeccionamiento del				

personal considerando la opinión de los directivos y profesores, los resultados en las evaluaciones de aprendizaje, la observación de clases y la evaluación docente.				
---	--	--	--	--

4.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

Proceso general para evaluar: Las políticas y procedimientos implementados por el establecimiento para asegurar una administración ordenada y eficiente de todos los aspectos ligados a los recursos económicos de la institución.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1) El establecimiento gestiona las inscripciones y posterior matrícula, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia.				
2) El establecimiento promueve la asistencia de los estudiantes de manera sistemática mediante diversas estrategias efectivas.				
3) El establecimiento conoce las diferentes redes disponibles para lograr las metas institucionales y las utiliza cuando es necesario; por ejemplo: • Organismos de la comunidad local: juntas de vecinos, consultorios, bibliotecas, gimnasios municipales, entre otros.				
4) El establecimiento está atento a los programas, proyecto, talleres, etc. de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que concuerdan con su Proyecto Educativo Institucional y su Plan de Mejoramiento.				

5) El establecimiento controla sus gastos de acuerdo con el presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año.				
--	--	--	--	--

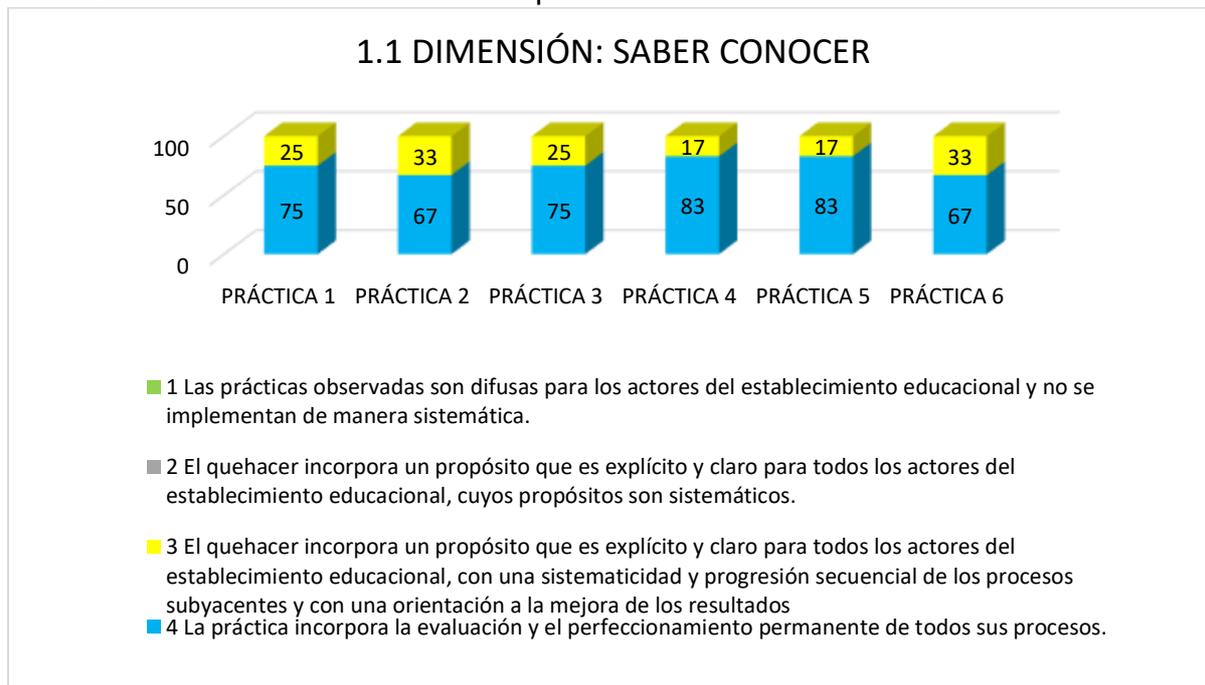
4.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos

Proceso general para evaluar: Los procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para garantizar la adecuada provisión, organización y uso de los recursos educativos.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1) El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.				
2) El establecimiento educacional entrega oportunamente los recursos pedagógicos necesarios y suficientes para el cumplimiento del currículum y el logro de los aprendizajes de todos los estudiantes.				
3) El establecimiento, consulta sobre las necesidades estudiantiles para comprar los recursos necesarios para el aprendizaje.				
4) El establecimiento cuenta con recursos didácticos para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.				
5) El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar el trabajo administrativo.				
6) El establecimiento cuenta con un inventario del equipamiento y material educativo y este es actualizado una vez al año.				

Análisis de los resultados

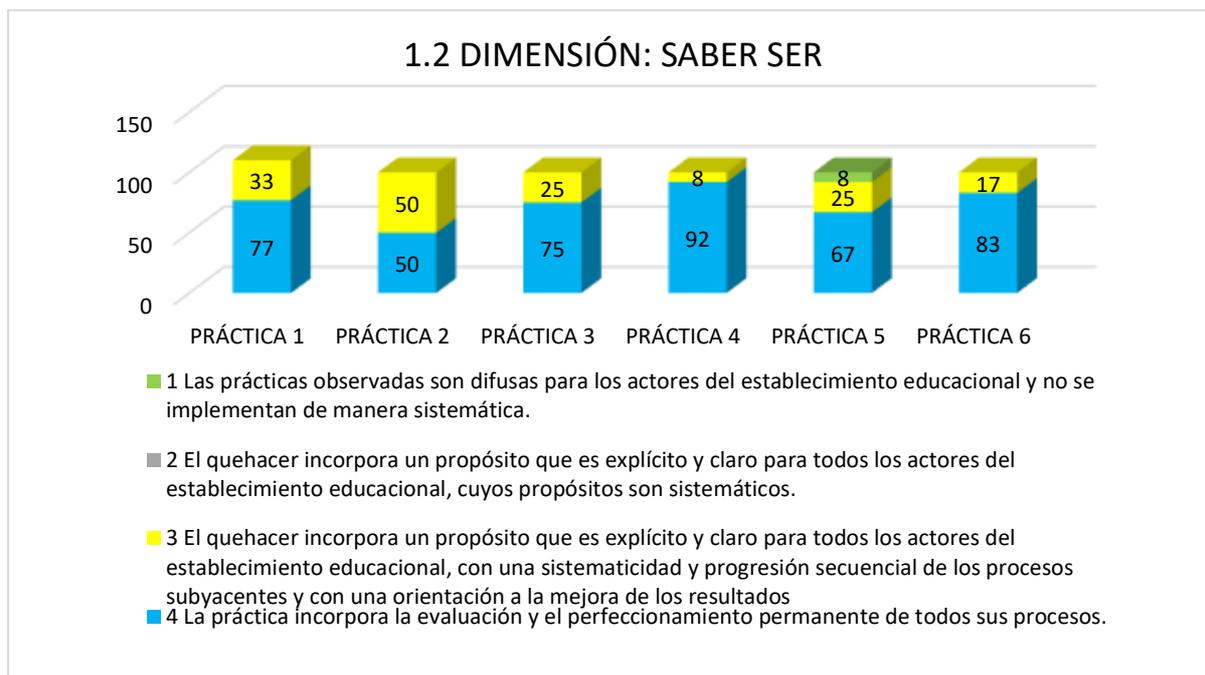
1.- Área: Formación basada en competencias.



En el área de formación basada en competencias, encontramos 3 dimensiones, las cuales son: saber conocer, saber ser y saber hacer.

La que analizaremos a continuación es la dimensión del saber conocer, en donde se consideran 6 prácticas aplicadas al grupo de profesionales. Como se puede apreciar la práctica N°2 y N°6 son la que posee una mayor inclinación por el nivel de calidad N°3 la cual señala que el quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, con una sistematicidad y progresión secuencial de los procesos subyacentes y con una orientación a la mejora de los resultados institucionales, lo que define una práctica institucional o pedagógica. Ambas prácticas adquirieron un 33% en el nivel de calidad N°3 y un 67% en el nivel de calidad N°4.

Por otro lado, la práctica N°4 y N°5 fueron las que obtuvieron un mayor porcentaje en el nivel de calidad N°4 por parte de los profesionales, puesto que, consideran que en la clase se aplican las principales estrategias de motivación, proporcionando múltiples formas de implicación en el aprendizaje y además se aplican con frecuencia evaluaciones de carácter formativo que evidencia el aprendizaje de los estudiantes con el propósito de tomar decisiones pedagógicas para ajustar la enseñanza y apoyar el aprendizaje.



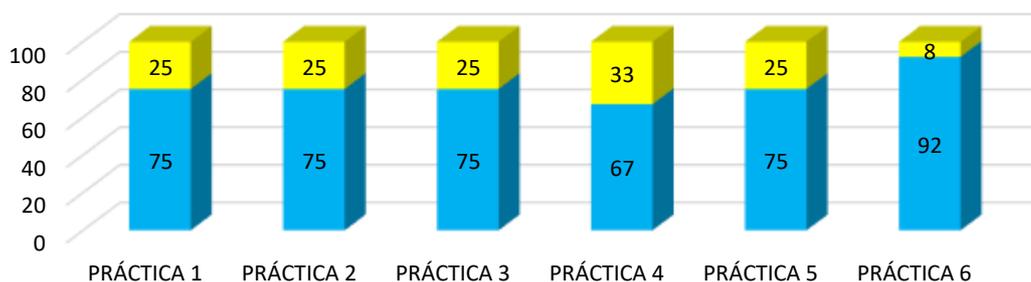
Al observar la dimensión del saber ser podemos constatar que esta dimensión posee el porcentaje más bajo en sus prácticas aplicadas para la evaluación.

Analizando el gráfico podemos evidenciar que la práctica N°2 posee una división entre el nivel de calidad N°3 y N°4 al consultar a los profesionales si el docente, incrementa su eficacia en la práctica pedagógica, manteniéndose constantemente actualizado. Por tanto, el nivel de calidad N°3 y N°4 obtienen ambas un 50% de aceptación por los evaluados.

Por otro lado, al visualizar la práctica N°5 nos podemos percatar que existe un 8% de insatisfacción en ella, precisamente al plantear la siguiente interrogante: Los y las docentes, privilegian la realización de actividades que fomenten el trabajo en equipo y colaborativo para potenciar las habilidades sociales. Señalando que las prácticas observadas son difusas para los actores del establecimiento educacional y no se implementan de manera sistemática. En resumen, este porcentaje del 8% solo corresponde a 1 de los 12 encuestados. Sin embargo, es relevante dar atención a esta práctica, para una mejor calidad de la enseñanza.

La mayor unificación de criterios fue en la práctica N°4 la cual obtiene un 92% de logro, puesto que, la mayoría de los docentes promueven actividades para desarrollar las habilidades sociales y adecuación a las normas sociales.

1.3 DIMENSIÓN: SABER HACER



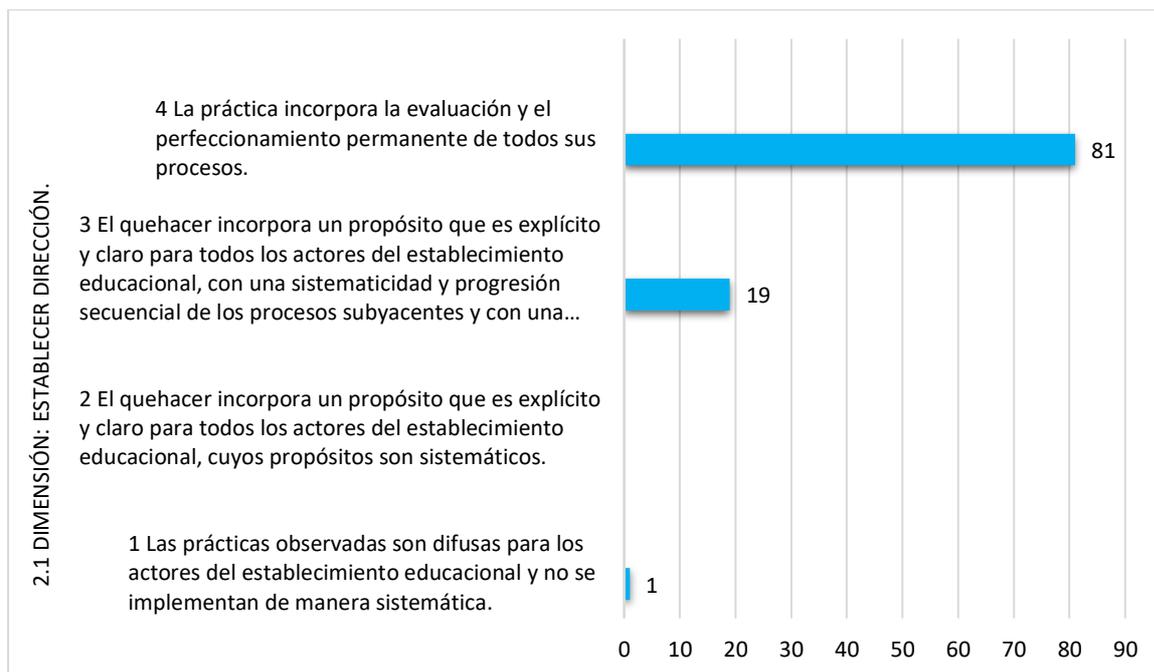
- 1 Las prácticas observadas son difusas para los actores del establecimiento educacional y no se implementan de manera sistemática.
- 2 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, cuyos propósitos son sistemáticos.
- 3 El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, con una sistematicidad y progresión secuencial de los procesos subyacentes y con una orientación a la mejora de los resultados
- 4 La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de todos sus procesos.

Al analizar los resultados obtenidos, de la dimensión del saber hacer, se puede apreciar que un alto porcentaje de encuestados evalúa esta dimensión con el nivel de calidad N°4 lo que define, que la práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de todos sus procesos.

Dentro de esta dimensión, se plantearon 6 prácticas y la que alcanzó un mayor porcentaje de logro, fue la práctica N°6 en la cual, se planteó la interrogante, si el equipo de aula utiliza los objetivos de aprendizaje dados por el Ministerio de Educación, en sus diferentes niveles. Frente a este planteamiento los profesionales evalúan mayormente la práctica con un 92% de satisfacción. Por otro lado, se puede expresar que la práctica que adquirió un menor porcentaje en esta dimensión fue la práctica N°4. En ella, se les consultó lo siguiente: El o la docente, considera en la planificación una educación basada en competencias (conocer, hacer y ser). El nivel de aceptación fue de un 67% por los evaluados.

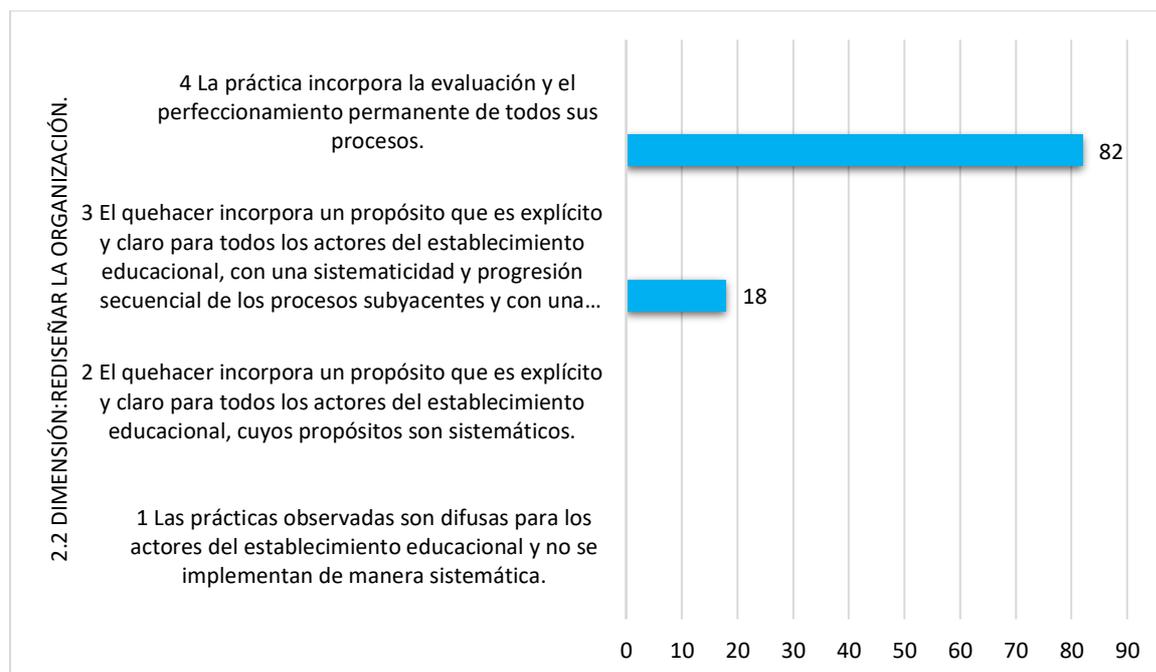
Como resultado general de esta dimensión, se deja ver que las personas que trabajan en dicha institución se inclinaron preferentemente por evaluar con el nivel de calidad N°4, lo que permite evidenciar que el personal posee un dominio apropiado de las competencias del saber hacer.

2. Área: Liderazgo pedagógico.



En el área de liderazgo pedagógico, encontramos la dimensión de establecer dirección, la cual se evalúa con un porcentaje mayormente inclinado en el nivel de calidad N° 4 con un 81% de satisfacción por los encuestados dejando en ver que la práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de todos sus procesos. Otra cantidad de encuestados opta por el nivel de calidad N°3 arrojando un 19%. Por último, tenemos un 1% en el nivel de cantidad N°1, el cual, expresa que las prácticas observadas son difusas para los actores del establecimiento educacional y no se implementan de manera sistemática. Este porcentaje corresponde a solo 1 encuestado que evalúa con el nivel de calidad N°1 la práctica, que expresa la siguiente interrogante “*el equipo directivo, desarrollan una comunicación y coordinación estratégica y efectiva con el sostenedor para el logro de los objetivos institucionales y de las políticas locales*”.

Como resultado, esta dimensión obtuvo una apropiada evaluación de parte de los docentes de esta comunidad educativa.

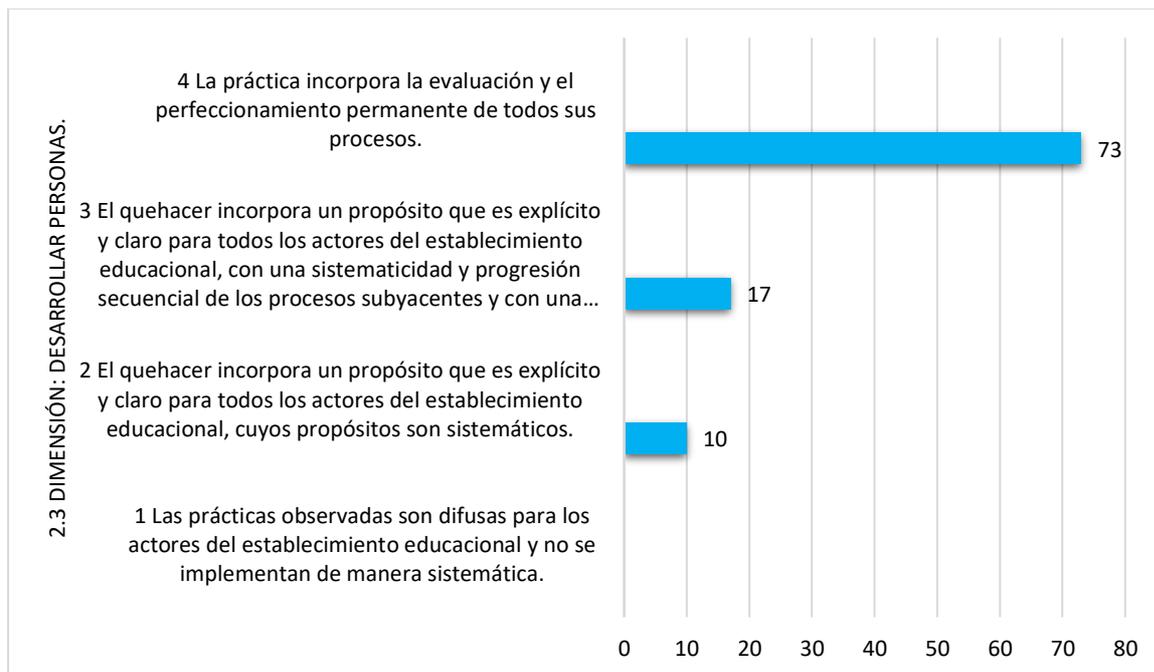


Respeto a los datos analizados en el área de liderazgo pedagógico, su dimensión de rediseñar la organización, podemos observar que un alto porcentaje de profesores se inclinó por el nivel de calidad N°4, contando con un 82%. No obstante, un 18% opta por el nivel de calidad N°3.

En esta dimensión, se plantearon 6 prácticas en donde la práctica número 1 y 3 obtuvieron la preferencia de 5 docentes de los 12 evaluados. Estas prácticas planteaban lo siguiente: práctica N°1 El equipo directivo conoce las habilidades de cada docente para generar talleres o charlas. Por otro lado, tenemos la práctica N°3, que consulta; Desde dirección, realizan observaciones o acompañamientos al aula de forma periódica para orientar a logros de los objetivos o la mejora continua de su equipo de trabajo.

Cotejando la práctica N°1 si es evidente que falta invertir recursos en el perfeccionamiento docente, no obstante, se motiva a los profesionales que durante el transcurso del año puedan participar de webinar, charlas o cursos en su horario no electivo, los cuales son totalmente gratuitos.

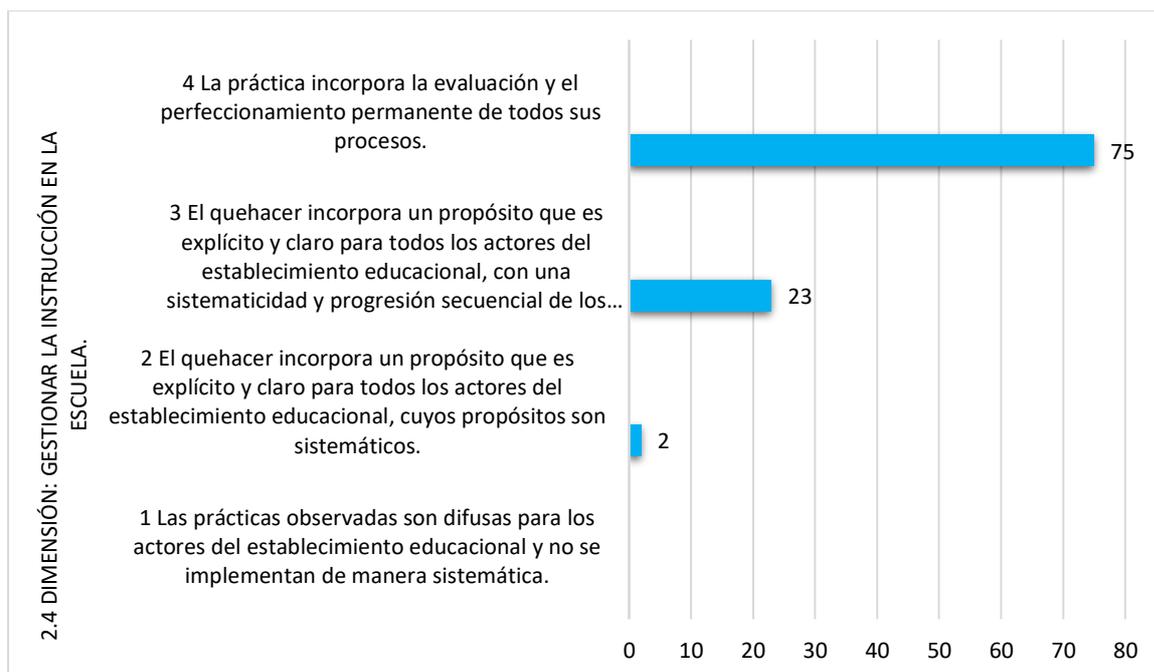
Con respecto al acompañamiento al aula de parte de dirección, este se da en el ciclo básico, en prebásica lo realiza preferentemente la encargada de Unidad Técnico-Pedagógica (UTP).



En la dimensión de desarrollar personas se plantearon 6 prácticas para evaluar. De las cuales, un 73% señala que la práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de todos sus procesos. Por otra parte, un 17% alude que el quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, con una sistematicidad y progresión secuencial de los procesos subyacentes y con una orientación a la mejora de los resultados institucionales, lo que define una práctica institucional o pedagógica. Por último, un 10% cree que el quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, cuyos propósitos son sistemáticos.

Dentro de las prácticas aplicadas, destaca con una mayor inclinación la N°3, la cual, consulta lo siguiente: La directora promueve un clima de confianza entre los actores de la comunidad escolar, fomentando el diálogo y la promoción de una cultura de trabajo colaborativo. En esta práctica el total de encuestados opta por el nivel de práctica N°4.

Entre las prácticas más descendidas encontramos con un 25% inclinada en el nivel de calidad N°2 que la directora rara vez identifica las necesidades de apoyo que requiere el equipo de trabajo para favorecer a la especialización y mejora continua.

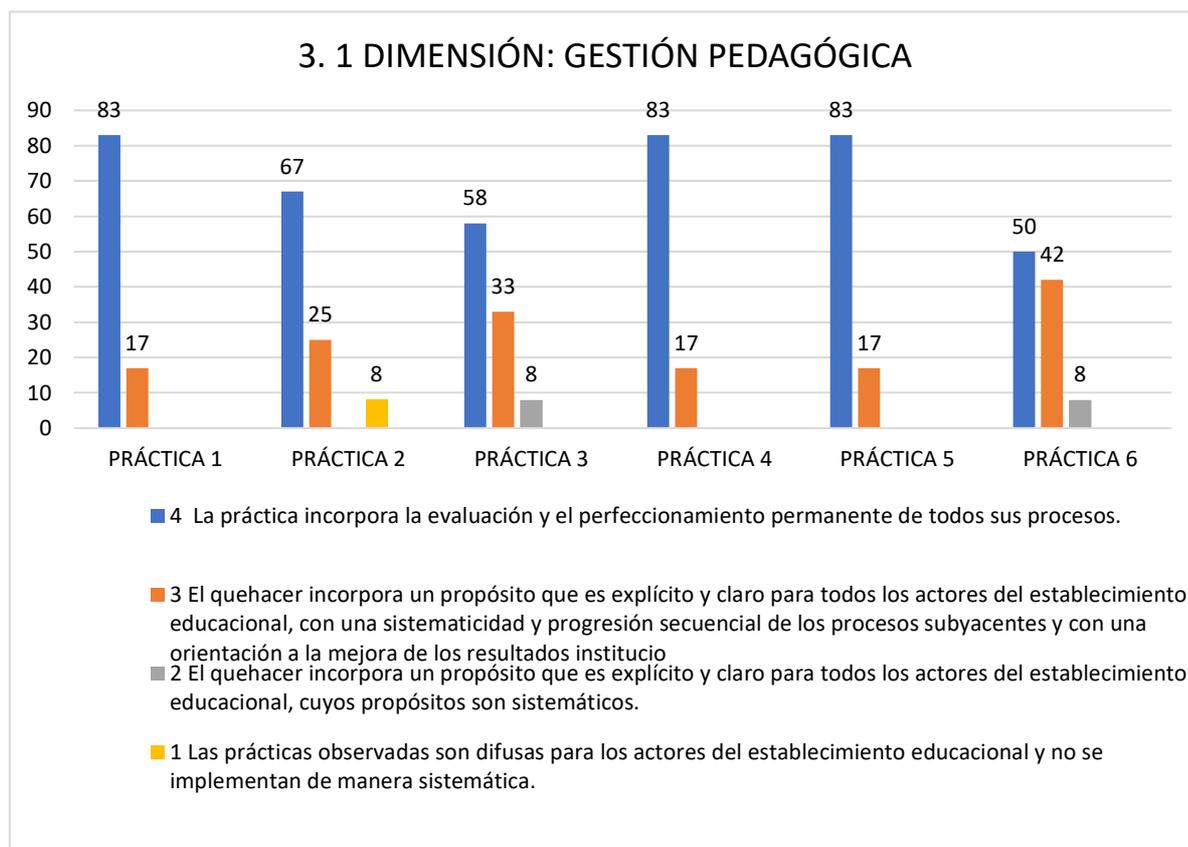


En la dimensión de gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje), se plantearon 5 prácticas a los evaluados de las cuales se realizó un análisis y tomo un porcentaje global de los niveles de calidad otorgado a cada una de las prácticas.

En primer lugar, se ha verificado, que un 75% de los profesores evalúa las prácticas con el nivel de calidad N°4, en segundo lugar, un 23% la evalúa con el nivel de calidad N°3 y por último las prácticas son evaluadas con un nivel de calidad N°2, correspondiente a un 2%.

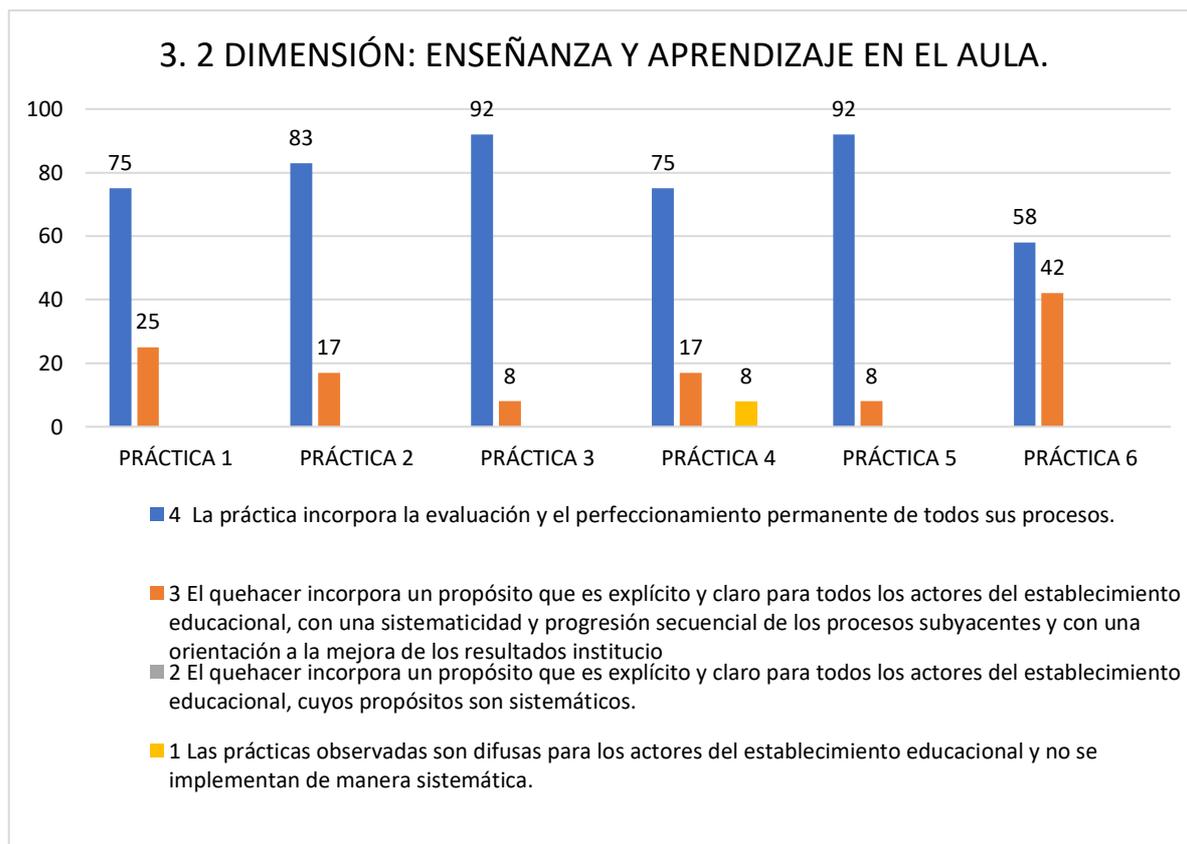
La práctica que obtuvo el nivel de calidad N°2 se produjo al consultar si la directora, asegura la articulación y coherencia del currículum con las prácticas de enseñanza y evaluación como entre los diferentes niveles de enseñanza. En relación con esta práctica, se puede mencionar que el establecimiento realiza una articulación entre los diferentes niveles educativos, sin embargo, al ser una institución que está en crecimiento y al integrarse nuevos profesionales al establecimiento, se deduce que quizás falte instancias para dialogar sobre temas pedagógicos, convirtiéndola en una práctica frecuente, y que no sea solo al finalizar un semestre.

3. Área: Gestión del currículum.



El área de gestión del currículum consta de tres dimensiones, las cuales se irán analizando en sus gráficos correspondientes, mientras tanto, en este gráfico analizaremos la dimensión de gestión pedagógica. En esta dimensión, podemos observar una apropiada evaluación de parte de los profesionales evaluadores, destacándose la mayoría de sus prácticas, entre las cuales encontramos con un nivel de calidad N°4 con un 83% las prácticas 1, 4 y 5.

De las prácticas más bajas de esta dimensión encontramos la práctica N° 6 la cual alude a que si la directora, el equipo técnico-pedagógico y los docentes comparten información teórica actualizada para una mejora continua. Frente a esta práctica podemos analizar que en primer lugar un 50% evalúa con el nivel de calidad N°4, en segundo lugar, tenemos un 42% con el nivel de calidad N°3, mientras que un 8% evalúa esta práctica con el nivel de calidad 2.

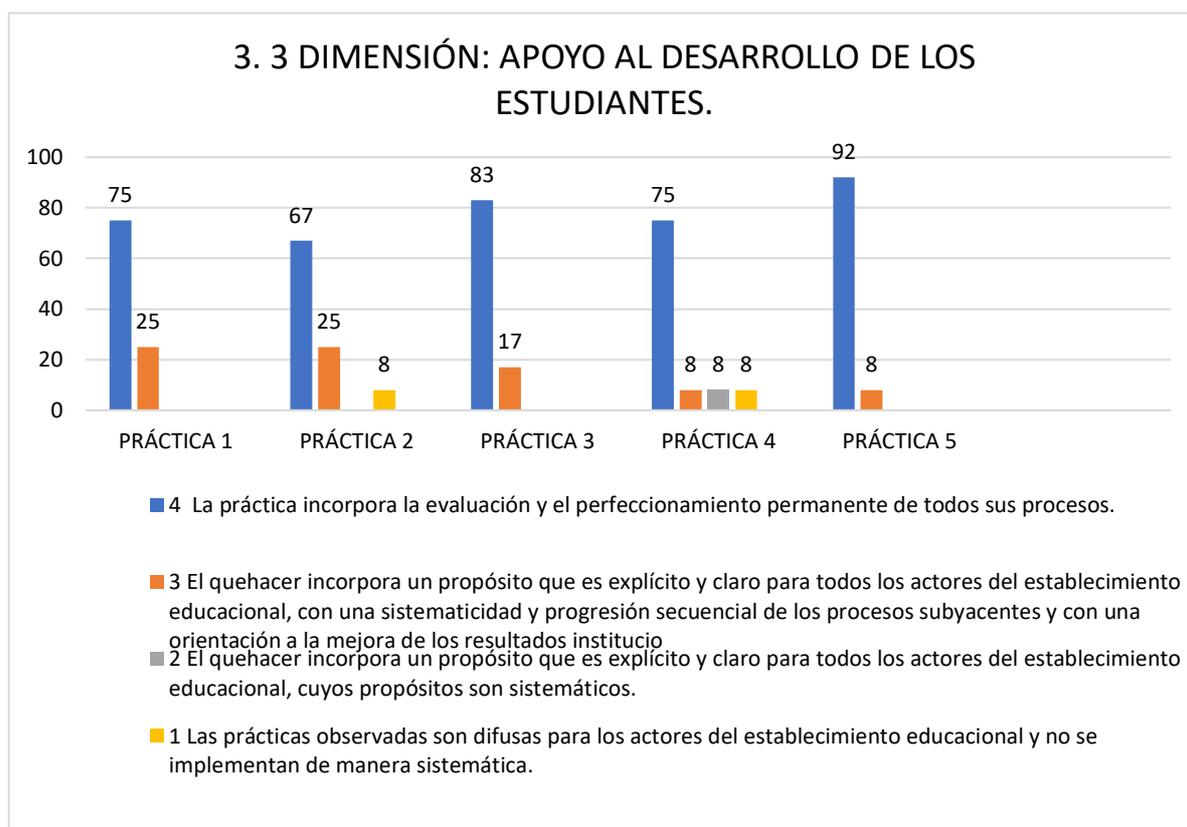


La segunda dimensión del área de gestión del currículum es enseñanza y aprendizaje en el aula. Al examinar el gráfico de esta dimensión, se puede analizar que la gran mayoría de las prácticas poseen un porcentaje bastante alto inclinándose mayormente por el nivel de calidad N°4, el cual indica que la práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de todos sus procesos.

Sin embargo, en la práctica N°4 encontramos que un 8% menciona que las prácticas observadas son difusas para los actores del establecimiento educacional y no se implementan de manera sistemática, tras el planteamiento de la siguiente interrogante: El o la docente reúnen con anticipación todos los materiales necesarios para desarrollar las clases y evitan las interrupciones. Por otra parte, un 17% señala el nivel de calidad N°3, aludiendo que el quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, con una sistematicidad y progresión secuencial de los procesos subyacentes y con una orientación a la mejora de los resultados institucionales, lo que define una práctica institucional o pedagógica. En estricto rigor es una costumbre inadecuada, que es implementada por una minoría de profesionales, la cual no se debiese de realizar,

puesto que, el establecimiento otorga a su personal las horas no electivas, tiempo necesario para la preparación de la enseñanza.

Para finalizar con esta dimensión, examinaremos la práctica N°6, puesto que, es la que posee un nivel de calidad compartido. El enunciado de la práctica N°6 mencionaba si él o la docente conduce sus clases de manera dinámica: propone de forma intencionada desde la planificación mantener un ritmo de clases dinámico, introducen pequeñas controversias y preguntas desafiantes para mantener el interés, utilizan el movimiento corporal, cambian de estrategias de enseñanza cuando detectan que no están siendo efectivas, entre otros. Desde este enunciado 7 de los 12 evaluados señala el nivel de calidad N°4 transformándose en un 58%, en cambio los otros 5 marcan el nivel de calidad N°3, lo que corresponde a un 42%.

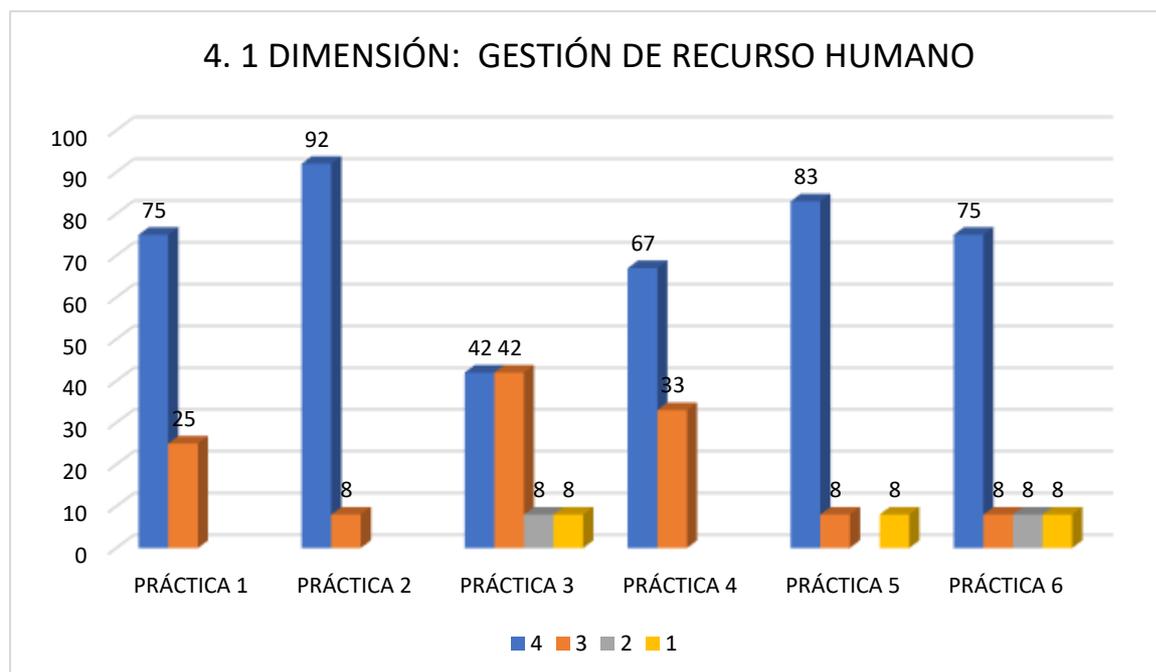


En relación, a los datos examinados en la dimensión de apoyo al desarrollo de los estudiantes, podemos evidenciar que existe una minoría de profesores que en dos de las prácticas expuestas señalan que las prácticas observadas son difusas para los actores del establecimiento educacional y no se implementan de manera sistemática. Pues, al consultar en la práctica N°2 si el equipo técnico – pedagógico, lleva un registro actualizado de los estudiantes que necesitan apoyo especializado interno o externo y efectúa el seguimiento de los casos, un 8% se inclinó por el nivel de calidad N°1, de la misma forma lo realizaron en el planteamiento de la práctica N°4 si el establecimiento organiza y fomenta actividades extracurriculares para estimular y desarrollar la diversidad de intereses y habilidades de sus estudiantes, también un 8% se identificó con el nivel de calidad N°1, otro 8% señaló el nivel de calidad N°2, un 8% por el nivel de calidad N°3 y un 75% piensa que las la práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de todos sus procesos.

Cabe resaltar, que tanto la escuela de lenguaje y el colegio básico cuenta con profesionales que entregan atención a las necesidades de los estudiantes. No obstante, quizás sea necesario crear estrategias para dar una mayor respuesta a esta práctica. Por otro lado, la institución educativa promueve actividades

extracurriculares, como lo son los talleres integrales a elección de los alumnos/as y salidas pedagógicas dentro de la comuna.

4. Área: Gestión de recursos.



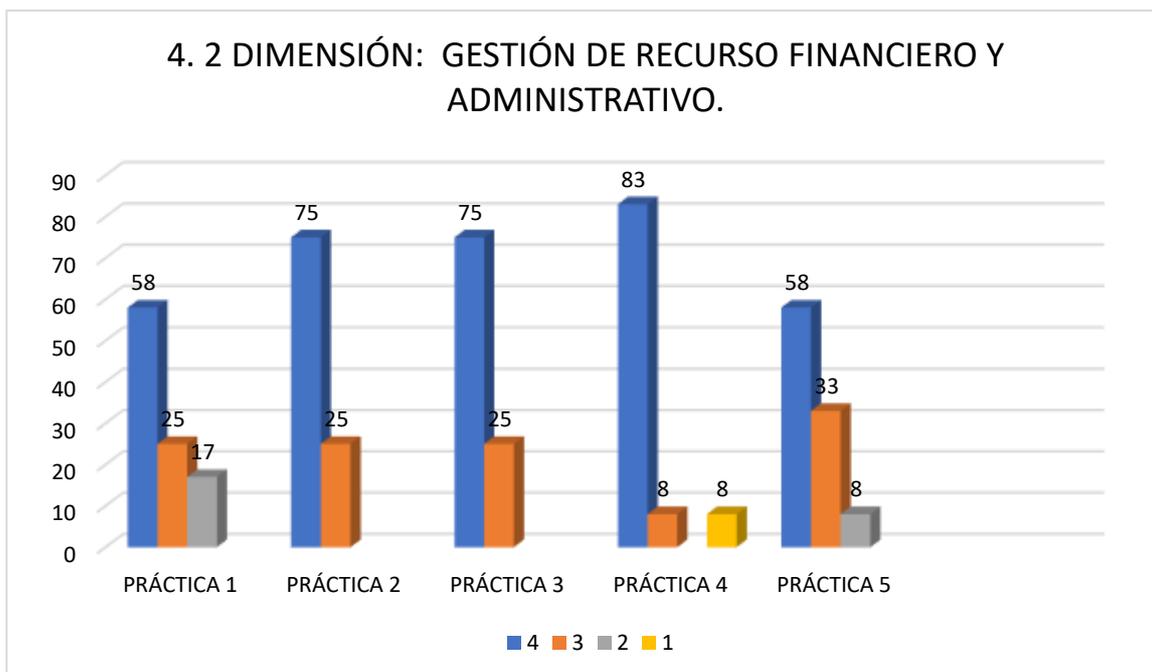
El área de gestión de recursos considera 3 dimensiones y la primera que analizaremos es la dimensión de gestión de recurso humano, en donde posemos observar 6 prácticas aplicadas, la práctica N°2 es la que tiene un mayor porcentaje de logro, por lo que, un 92% de los profesionales señala que la práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de todos sus procesos.

En la práctica N°3 se planteó la consulta, si el establecimiento logra garantizar la cobertura de clases en todo momento: cuenta con mecanismos efectivos para gestionar los reemplazos de los docentes con licencia o permisos, así como también las ausencias temporales. Por lo cual, se observan criterios divididos en donde un 42% se inclina por el nivel de calidad N°4, otro 42% opta por el nivel de calidad N°3, siendo estos niveles de calidad apropiados. Sin embargo, existe un 8% de los encuestados que evalúa con el nivel de calidad N°2 y otro 8% con el nivel de calidad N°1.

En síntesis, el establecimiento gestiona de forma inmediata la falencia de personal, no obstante, al ser permisos administrativos o licencias cortas, se dificulta encontrar personal para cubrir el puesto por tiempos reducidos.

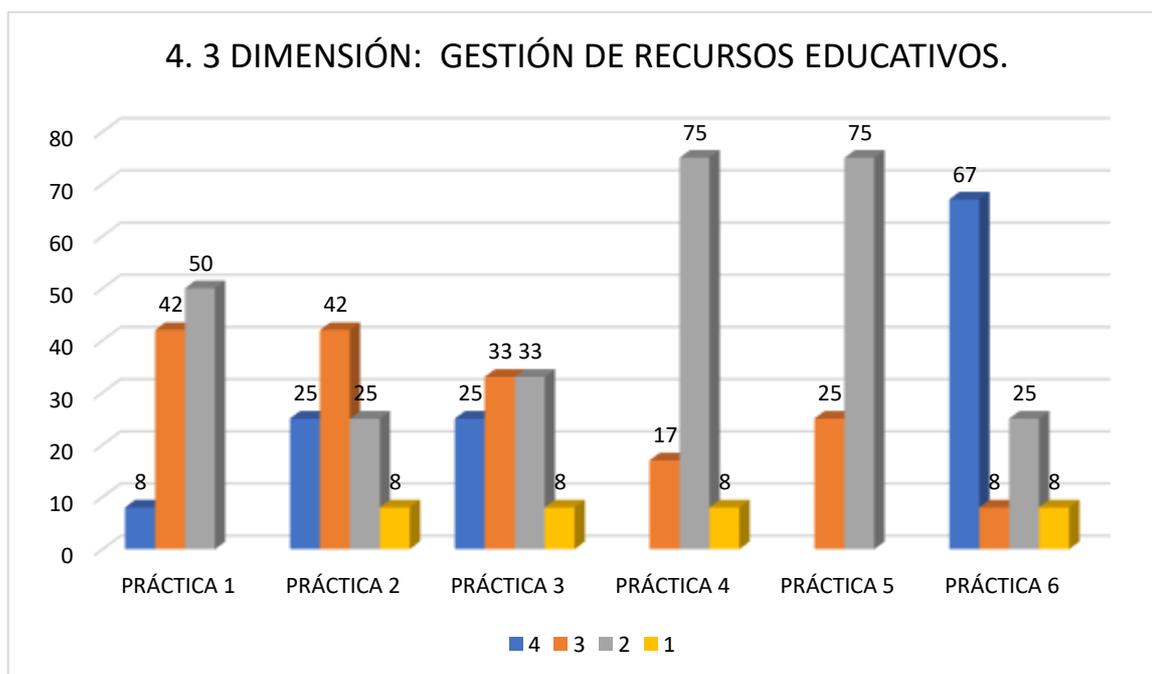
Otras de las prácticas que se planteó fue la N°6 en donde se consulta si el establecimiento define y prioriza las necesidades de perfeccionamiento del personal

considerando la opinión de los directivos y profesores, los resultados en las evaluaciones de aprendizaje, la observación de clases y la evaluación docente, frente a esta práctica un 75% evalúa con el nivel de calidad N°4, sin embargo, existe otro porcentaje que se inclinó por el nivel de calidad N°3, 2 y 1.



En esta dimensión solo se plantearon 5 prácticas, de las cuales, se puede apreciar que la práctica N°2, 3 y 4 cuentan con un porcentaje adecuado por los evaluados, siendo estos preferentemente con el nivel de calidad N°4. Considerando, que la comunidad educativa promueve la asistencia de los estudiantes de manera sistemática, conoce las diferentes redes de apoyo para lograr las metas institucionales y el establecimiento generalmente está atento a los programas, talleres y proyectos.

Por otro lado, se puede observar que en la práctica N°1 una minoría de docentes señala el nivel de calidad N°2 marcando que el quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, cuyos propósitos son sistemáticos. Lo cual, hace referencia a que el establecimiento gestiona las inscripciones y posterior matrícula, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia.



Al observar las prácticas que se encuentran dentro del área de gestión de recursos, se puede constatar que es la dimensión más descendida. Puesto que, un alto porcentaje de encuestados se inclina por un nivel de calidad N°2, principalmente en la práctica 4 y 5, en donde se consulta lo siguiente a los profesionales: El establecimiento cuenta con recursos didácticos para potenciar el aprendizaje de los estudiantes. Esta práctica obtiene un 75% en el nivel de calidad N°2, mientras que un 8% la evalúa con un nivel de calidad N°1 y solo un 17% con el nivel N°3.

Luego, tenemos la práctica N°5 que consulta si el establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar el trabajo administrativo. Un 25% la avalúa con el nivel de calidad N°3, en tanto un 75% con el nivel de calidad N°2.

De lo mencionado anteriormente, se puede aludir que este establecimiento es escuela de lenguaje y actualmente colegio básico, por ende, está en crecimiento constante, por lo que, la prioridad recae en la infraestructura, inmobiliario, algunos recursos tecnológicos (data) para facilitar la exposición de las clases, entre otras. No obstante, se debe reconocer que existen falencias en recursos didácticos para los estudiantes.

Por otro lado, se debe mencionar que la práctica que destaca en esta dimensión es la práctica N°6 en donde un 67% está en conocimiento, que el

establecimiento cuenta con un inventario del equipamiento y material educativo. Se puede dar fe que la institución posee un inventario, el cual se actualiza anualmente, por lo que, el porcentaje de encuestados que se inclinaron por el nivel de calidad números 3, 2 y 1, no poseen el conocimiento de ello, debido a que son profesionales nuevos en el establecimiento.

Propuestas de mejora

Área: Formación basada en competencias.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable (s)
<p>Crear y aplicar un instrumento evaluativo pertinente al nivel de los estudiantes, lo cual, permita realizar un análisis sobre sus conocimientos previos y necesidades de apoyo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar una evaluación diagnóstica para cada curso, la cual cuente con los contenidos de los objetivos de aprendizaje del nivel anterior (los cuales son la base para la adquisición de nuevos contenidos o la retroalimentación). - Aplicar a los estudiantes una evaluación diagnóstica al inicio del año escolar. - Realizar un análisis de los resultados obtenidos de la evaluación diagnóstica para detectar las habilidades y necesidades de apoyo. - Incorporar periodos de retroalimentación de los contenidos en el mes de marzo y julio. 	<p>Unidad técnico pedagógico. Docente de cada curso.</p>
<p>Establecer en el establecimiento un protocolo de derivaciones externas frente a la sospecha de alguna necesidad educativa de sus estudiantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Diseñar el protocolo (sospecha de NEE), con los responsables, tiempo de observación, sospecha de diagnóstico y acciones ejecutadas. - Socializar el protocolo con los miembros del establecimiento. 	<p>Equipo de gestión.</p>

<p>Instaurar estrategias que contribuyan a la autorreflexión de las propias prácticas pedagógicas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Potenciar el aprendizaje colaborativo entre los docentes mediante el registro audiovisual de sus clases, para obtener una retroalimentación de sus pares y reflexionar sobre las prácticas. - Crear una autoevaluación en la puta de acompañamiento al aula - Coordinar Reuniones de reflexión docente. 	<p>Unidad técnico pedagógico.</p>
<p>Motivar al profesorado a la constante actualización de conocimientos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Detectar los intereses de los profesores respecto a la asignatura de preferencia y cursos en los cuales se desenvuelve mejor. - Charlas motivacionales que inspiren a los docentes para mantenerse actualizado. - Dar tiempo para que los profesores puedan participar de capacitaciones dentro de su jornada laboral. 	<p>Dirección. Unidad técnico pedagógico.</p>

Área: Liderazgo pedagógico.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable (s)
Planificar jornada de difusión de planes y metas institucionales.	<ul style="list-style-type: none"> - Calendarizar fechas para realizar difusión de los planes a la comunidad educativa. - Socializar los diferentes planes que posee el establecimiento (plan de seguridad escolar, plan desarrollo profesional docente, plan formación ciudadana, plan de convivencia escolar, entre otros) - Hacer partícipe a los profesionales en la elaboración de los objetivos y acciones de los planes institucionales. 	Equipo de gestión.
Detectar las áreas en las que necesita apoyo los profesionales.	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación de un calendario de acompañamiento al aula. - Realizar acompañamiento al aula. - Definición de una pauta de observación al aula. 	Equipo de gestión.
Identificar las necesidades de formación de dirección para un mejor desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales.	<ul style="list-style-type: none"> - Crear pauta de acompañamiento de acuerdo con el marco para la buena dirección (liderazgo, gestión curricular, gestión de recursos y gestión del clima organizacional y convivencia). - Monitoreo de sus funciones (liderazgo y administrativo) de parte del sostenedor. 	Sostenedor del establecimiento.

	<ul style="list-style-type: none"> - Brindar oportunidades de capacitación para un mejor desempeño de sus funciones. 	
<p>Resguarda el buen uso del tiempo y evitando interrupciones de clases y sobre carga de documentación a los docentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Evitar que la docente atienda apoderados/as en horario no planificados para entrevistas. - Ubicar en el mural de la entrada del establecimiento el horario de atención de los profesores. - Distribuir los planes de forma homogénea y acorde a las habilidades de los profesionales. 	<p>Dirección.</p>

Área: Gestión del currículum.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable (s)
Monitorear de forma permanente las planificaciones realizadas por los docentes.	<ul style="list-style-type: none"> - Crear un calendario con fechas de entrega de las planificaciones a UTP. - Que UTP analice las planificaciones entregadas y llevar un registro de ellas. - Disponer de un horario para atender a los profesionales las dudas sobre las planificaciones. - Retroalimentar o entregar sugerencias de mejora en las planificaciones de forma escrita y con firma de ambos profesionales (docente y UTP). 	Unidad Técnico – pedagógica.
Planificar jornadas de actualización y retroalimentación sobre la normativa al equipo de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Perfeccionar a los docentes en materias referidas decretos, leyes (TEA), ley inclusión, entre otras. - Delegar funciones a los profesionales, como por ejemplo que lean y se socialice en consejo de profesores leyes o decretos (autoperfeccionamiento). 	Dirección. UTP
Resguardar que se cumplan las condiciones necesarias para que se desarrollen clases efectivas.	<ul style="list-style-type: none"> - Dar a conocer las funciones del personal del establecimiento (deberes, derechos, perfil y su rol). - Resguardar el buen uso del tiempo durante el horario no electivo de los profesionales. 	Dirección. UTP

	<ul style="list-style-type: none"> - Completar registro de trabajo no electivo, en el cual, se registra fecha, hora, lo que se realizó y firma. 	
<p>Detectar a los alumnos/as que necesitan de apoyo durante el proceso de enseñanza – aprendizaje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Crear una carta Gantt con las necesidades de los estudiantes. - Solicitar historial de los estudiantes que posean NEE. - Realizar un estudio de caso de los estudiantes. - Realizar las derivaciones correspondientes. 	<p>UTP. Docente diferencial. Docente de aula.</p>

Área: Gestión de recursos.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable (s)
Asegurar el perfeccionamiento y/o capacitación del personal del establecimiento.	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecutar una reunión para determinar la capacitación a fin para cada semestre. - Gestionar una vez por semestre talleres y capacitaciones con entidades certificadas. - Realizar capacitación a docentes de aula, educadoras diferenciales y asistentes de la educación en áreas atinentes a las necesidades de los estudiantes. 	Dirección Sostenedor.
Gestionar los insumos necesarios a los docentes para facilitar así el mejoramiento del aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> - Adquirir equipamiento tecnológico como: parlante por sala, fotocopiadora industrial para el establecimiento, computadores y data. - Obtener Material educativo para apoyar a las estudiantes con necesidades de apoyo. - Disponer de una biblioteca. - Contar con una persona que este a cargo de sacar el material fotocopiado por los docentes, para asegurar la entrega de todo el material fotocopiado a tiempo. - Contar con un patio amplio para la realización de actividad física en los estudiantes de prebásica 	Dirección. Sostenedor.

	<ul style="list-style-type: none">- Comprar material deportivo para los alumnos/as, como; balones, sogas, colchonetas, vallas y aros.	
--	---	--

Conclusión

A través de la revisión exhaustiva de la literatura, se ha podido dar sustento teórico a los conceptos claves que se utilizaron en la elaboración de este trabajo de grado, por lo cual, tenemos que analizar a grandes rasgos algunos conceptos como; formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular, gestión de recursos, entre otros.

Por una parte, detallaremos que la educación basada en competencias implica una serie de responsabilidades que decae sobre los docentes, ya que estos deben ser profesionales altamente calificados, con conocimientos, habilidades para transmitir lo que saben, capacidad para trabajar en equipo y ser capaz de resolver ágilmente dificultades que se le presente durante el camino. Por otro lado, tenemos el liderazgo pedagógico, el cual hace énfasis en las metas educativas, como planificar el currículum, evaluar la calidad de la enseñanza que se está impartiendo y motivar al perfeccionamiento docente.

Con respecto, al área de gestión curricular, podemos decir que es conjunto de acciones que se realizan para establecer relaciones entre los elementos, concepciones, fundamentos y tendencias del currículo para la concreción de ideas, conceptos, principios en propuestas formativas. Por otra parte, detallaremos que la gestión de recursos se refiere a proveer de los insumos necesarios para un correcto funcionamiento en beneficio de todos y todas las estudiantes de un establecimiento.

Ahora bien, para llevar a cabo este trabajo de grado se realizó un instrumento evaluativo, el cual consideraba las áreas que se detallaron y especificaron anteriormente. Este instrumento fue creado por la aspirante al magíster y validado por una experta en el área de educación. Una vez, que el instrumento estaba validado, se incorporaron las sugerencias acotadas y se procedió a su aplicación. Esta evaluación fue aplicada a la Escuela de Lenguaje y Colegio Básico Creando Sueños de la comuna de Ñiquén a un universo de 12 profesores, a los cuales, se les dio un tiempo de 2 semanas para su llenado. Al transcurrir el tiempo estimado, se recibieron las evaluaciones, para su posterior revisión, en donde se efectuó un análisis mediante gráficos y una interpretación cualitativa de cada gráfico expuesto.

Una vez analizado los gráficos se pudo percibir cuáles eran las áreas más descendidas del establecimiento, entre las cuales tenemos; en primer lugar, el área

de gestión de recursos, con la dimensión de gestión de recursos educativos y gestión de recurso humano, en segunda instancia está el área de gestión del currículum, con su dimensión gestión pedagógica, en tercer lugar, se encuentra el área de educación basada en competencias, con su dimensión saber ser y en último lugar, está el área de liderazgo pedagógico, con su dimensión desarrollar personas.

Detectadas ya las áreas descendidas, se procedió a crear una propuesta de mejora para cada una de ellas, para lo cual se planteó un objetivo, acciones y los responsables de las acciones.

En síntesis, en el área de gestión de recursos, la cual, obtuvo el nivel de calidad más bajo en sus prácticas evaluadas, al igual que las dimensiones mencionadas anteriormente se le planteó un objetivo, por lo que, la dimensión de gestión de recursos educativos se pretende gestionar los insumos necesarios a los docentes para facilitar así el mejoramiento del aprendizaje de los estudiantes, en donde la responsabilidad recae sobre el sostenedor y director del establecimiento, de dar cumplimiento al objetivo y cumplir con las acciones estipuladas en la propuesta de mejoramiento, así mismo deberán asegurar el perfeccionamiento y/o capacitación del personal del establecimiento, entregando de manera semestral capacitaciones a su personal para contar con profesionales capacitados que puedan dar respuesta a las necesidades de sus estudiantes.

Siguiendo la misma línea, se plantearon objetivos y acciones para una mejora en las áreas que se encontraban débiles en la institución, contribuyendo así al fortalecimiento de las dimensiones evaluadas.

Finalmente, se puede mencionar que el presente trabajo de grado permitió desarrollar una actitud de indagación en nuestra propia unidad educativa, con el fin de obtener una mirada analítica y crítica sobre los resultados entregado y así crear propuestas que puedan contribuir al mejoramiento continuo de la institución.

Bibliografía

Acevedo. A. (2020) Liderazgo Pedagógico: Pensar y construir una mejor educación.

Alvarado. L, et al (2002) Validación de instrumento sobre gestión de calidad en centros de investigación universitarios de Venezuela.

Gajardo, J, Ulloa. J. (2016). Liderazgo pedagógico, conceptos y tensiones.

Martínez. J. (2019) El proceso de elaboración y validación de un instrumento de medición documental.

Mineduc (2014). Estándares indicativos de desempeño para los establecimientos educacionales y sus sostenedores.

Nichol, A. (2019) Gestión curricular desde la visión del docente como constructor de currículo.

Rodríguez, G. (2011) Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza.

Tobón. S. (2008) La formación basada en competencias en la educación superior.

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 Creando Sueños, de la comuna Niquén, región Nuble

Objetivo del trabajo

Promover la generación de propuestas de mejora a partir de la implementación de un diagnóstico a nivel mesocurricular, considerando la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y de recursos.

Revisión del instrumento

El instrumento debe considerar lo siguiente:

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

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

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

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

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:	
Motivos por los que se considera adecuado	Porque muestra claridad y dominio de vocabulario técnico.
Motivos por los que se considera no adecuado	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Se proponen sustitución de palabras para mejorar redacción.

Identificación del experto

Nombre y apellidos	Katherine Karina Maldonado Muñoz
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Profesora Programadora-Integrador Escolar, 4º Año Medio. Licenciada en Educación y Psicología. Profesora Diferencial Colegio Tecnológico Darío Salas
e-mail	profesora_katherine@outlook.cl
Fecha de la validación (día, mes y año):	26/05/23 