



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

**DIAGNÓSTICO DE LAS ÁREAS FORMACIÓN BASADA EN
COMPETENCIAS, LIDERAZGO PEDAGÓGICO, GESTIÓN
CURRICULAR Y GESTIÓN DE RECURSOS DE LA ESCUELA DE
CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN DEL INSTITUTO
PROFESIONAL IACC, DE LA COMUNA DE SANTIAGO, REGIÓN
METROPOLITANA**

Candidato a magister: Karla Viveros Fuentealba

Tutor disciplinar: Jennifer Quiñonez Fuentes

Tutor metodológico: Marlenis Martínez Fuentes

Marzo, 2025

ÍNDICE

Resumen.....	03
Introducción.....	04
Marco teórico.....	06
Marco contextual.....	09
Elaboración y aplicación del instrumento.....	12
Análisis de resultados.....	22
Propuestas de mejora.....	31
Conclusión.....	36
Bibliografía.....	38
Anexos: validación de instrumento.....	41

RESUMEN

El presente estudio busca analizar el estado actual de las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos de la Escuela de Ciencias Sociales y Educación del Instituto Profesional IACC, ubicado en Santiago, Región Metropolitana. La metodología utilizada para la recolección de datos fue de carácter cuantitativa de tipo descriptivo, siendo elaborada por la Universidad Miguel de Cervantes, la cual fue aplicada en formato digital, a un total de 15 docentes de la institución.

En los resultados obtenidos, se evidencia que los docentes tienen un alto nivel de preparación para diseñar y planificar actividades que promueven la formación de competencias en los estudiantes a través de programas en modalidad online. No obstante, se detectó una baja aplicación de evaluaciones formativas, lo que dificulta la identificación de aprendizajes previos de los estudiantes. En la dimensión “saber hacer”, los docentes promueven la responsabilidad, toma de decisiones y autonomía de los estudiantes, En cuanto al “saber ser” se destaca el mantener una actitud positiva hacia el aprendizaje y la aplicación de conocimientos adquiridos.

En el área de Liderazgo Pedagógico, se identificó que el equipo directivo se enfoca en el cumplimiento de desafíos institucionales y de supervisiones para realizar mejoras continuas, pero existen pocas instancias de reflexión colectiva y retroalimentación.

En cuanto a la Gestión de Recursos, la institución cuenta con materiales didácticos, portal del estudiante y biblioteca virtual, pero la falta de infraestructura física puede afectar el bienestar y la experiencia formativa de los estudiantes.

Como propuestas de mejora, se sugiere la implementación de evaluaciones diagnósticas para conocer nivel de aprendizaje previo de los estudiantes, la creación de espacios de reflexión docente semestrales y el fortalecimiento de los recursos educativos digitales, para mejorar la calidad del aprendizaje y mejorar la enseñanza en la modalidad a distancia.

INTRODUCCIÓN

La educación a distancia ha adquirido en las últimas décadas un papel fundamental en la formación académica, impulsada por los avances tecnológicos y por la creciente demanda de formación académica flexible. Según Siemens (2014), los modelos de aprendizaje online han evolucionado con la incorporación de herramientas tecnológicas y estrategias pedagógicas innovadoras. No obstante, esta modalidad de estudio también enfrenta desafíos significativos en la gestión curricular, formación basada en competencias, liderazgo pedagógico y gestión de recursos.

En este contexto, el Instituto Profesional IACC, ubicado en la comuna de Santiago, Región Metropolitana, ha implementado un modelo educativo en línea, en formar personas en el ámbito técnico profesional, dando respuesta a diferentes motivaciones y necesidades de las personas a lo largo de su vida laboral.

Este estudio tiene como propósito analizar el estado actual de cuatro áreas claves dentro de la Escuela de Ciencias Sociales y Educación del Instituto Profesional IACC: Formación Basada en Competencias, Liderazgo Pedagógico, Gestión Curricular y Gestión de Recursos. A partir de un enfoque cuantitativo, se aplicaron encuestas a 15 docentes con el objetivo de evaluar sus percepciones sobre planificación de actividades de aprendizaje, integración de herramientas y el impacto del liderazgo institucional en la educación a distancia.

El presente estudio se estructura en varias secciones. Primero, se presenta el marco teórico, donde se analizan conceptos claves como por ejemplo el rol activo de los estudiantes, la formación basada en competencias, gestión curricular, el liderazgo pedagógico, entre otros. Luego, se describe la metodología utilizada, detallando los criterios de recolección y análisis de datos. Posteriormente, se exponen los resultados obtenidos, lo que nos ayuda a identificar áreas de mejora dentro de la institución y plantear sus respectivas propuestas. Cerrando con la conclusión, con el objetivo de contribuir a la optimización del modelo educativo en modalidad virtual.

El documento tiene por objetivo proporcionar un diagnóstico integral sobre la situación actual de la Escuela de Ciencias Sociales y Educación del Instituto

Profesional IACC, identificando fortalezas, desafíos y oportunidades de mejora en la educación a distancia, asegurando un modelo educativo más efectivo y alineado con las necesidades de los estudiantes y del mercado laboral.

MARCO TEÓRICO

La evaluación desempeña un papel fundamental en la mejora de los aprendizajes, siendo un puente entre la enseñanza y el desarrollo de competencias de los estudiantes (Martínez, 2013). En el marco de la evaluación formativa, se concibe como un proceso dinámico que no solo permite recoger información sobre su desempeño, sino también facilita el intercambio constante entre docentes y estudiantes, favoreciendo el aprendizaje significativo (Martínez, 2012).

A continuación, se analizarán las definiciones de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos y sus respectivos principios detrás de cada concepto.

Formación basada en competencias

Para el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (2008, citado en Bonnefoy, 2021) las competencias son la capacidad que posee una persona para aplicar de forma correcta los aprendizajes obtenidos ya sea a nivel educativo, laboral, personal o profesional. Las competencias se enmarcan en un enfoque constructivista de la educación, por ende, es fundamental que los docentes puedan construir su propio nada de competencias para poder desarrollar su labor educativa (Domínguez, Levi, Medina & Ramos, 2013), logrando que sus estudiantes adquieran conocimientos a corto y largo plazo (Bonnefoy, 2021).

Por su parte Meller & Brunner (2009), plantean que, para implementar el modelo de formación por competencias, los docentes deben modificar sus modelos de enseñanza, forma de evaluar aprendizajes, utilización de recursos y poder contar con competencias pedagógicas, desde el conocer, hacer y ser.

Liderazgo pedagógico

Para Green (2017, citado por Gairín, 2024), liderazgo es “el proceso utilizado por los líderes para dar propósito a los esfuerzos colectivos de los miembros de una organización y motivarlos a trabajar en colaboración, en un ambiente de confianza y respeto” (p.82). Si llevamos la definición anterior al mundo educativo, significa que el liderazgo busca alcanzar metas que posee el establecimiento educacional, involucrando a la comunidad educativa, logrando mejorar la enseñanza y

aprendizaje de los estudiantes. Debemos tener presente que el liderazgo pedagógico debe lograr (Fullan & Quinn, 2015; OCDE, 2013, citado en Montecino, Aravena & Tagle, 2016):

- Desarrollar un pensamiento sistémico que permita una comprensión del sistema educativo;
- Generar entornos de aprendizaje innovadores;
- Estar socialmente conectados a través de la generación de comunidades de aprendizaje.
- Reconocer y promocionar nuevos liderazgos (incluso no formales) generando una mayor distribución del liderazgo.

En resumen, el liderazgo pedagógico persigue que los establecimientos educacionales orienten sus objetivos mediante la utilización de prácticas que posibiliten lograr metas compartidas, promover el desarrollo profesional de los docentes y fomentar una cultura de colaboración (Gajardo & Ulloa, 2016).

Gestión curricular

Según el Ministerio de Educación (MINEDUC, 2023), la gestión curricular implica la construcción de conocimientos teóricos y prácticos relacionados con diversos ámbitos, como la organización de los establecimientos escolares, aspectos administrativos, y las actorías y roles que conforman la institución educativa. Este proceso no solo implica una planificación, sino que además de la implementación efectiva de estrategias pedagógicas que respondan a las necesidades de la comunidad escolar.

La gestión del currículo depende además de la coherencia entre lo que se planifica, lo que se implementa, lo que se evalúa y lo que logran aprender los estudiantes, es decir, se busca garantizar que los objetivos educativos sean definidos con claridad y que se traduzcan en prácticas concretas que ayuden en los aprendizajes significativos (Barriga & Fonseca; 2019).

Asimismo, Coll (1992), aborda la gestión curricular desde una perspectiva constructivista, destacando la interacción entre los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación. César Coll, plantea que el currículum debe diseñarse para facilitar aprendizajes significativos, promoviendo la autonomía y participación activa de los estudiantes.

Gestión de recursos

La gestión de recursos en educación es un proceso clave que requiere de planificación, organización, distribución y uso eficiente de los recursos disponibles para garantizar el buen funcionamiento del establecimiento escolar y la calidad de los aprendizajes. Según Celis (2017), un factor clave en la gestión de recursos es el liderazgo de directores y equipos directivos, quienes son los responsables de dirigir a las instituciones hacia el logro de sus objetivos. En este sentido, Garay (2008, citado en Celis, 2017), destaca que liderazgo y gestión, son fundamentales en el ejercicio cotidiano de los directores, quienes deben fomentar espacios de colaboración y reconocer a sus docentes como líderes en la actividad educativa y coagentes de la gestión institucional.

Por su parte, la Agencia de Calidad de la Educación (2018), plantea que la gestión de recursos, desde una perspectiva sistémica posee dimensiones que se interrelacionan, las cuales son:

- Gestión de personal: Incluye políticas, procedimientos y prácticas destinadas a conformar equipos calificados y a promover un clima laboral positivo que favorezca el desempeño profesional y el bienestar.
- Gestión de recursos educativos: Implica garantizar el suministro adecuado, la organización eficiente y el uso correcto de los materiales, equipos y herramientas educativas.
- Gestión de recursos financieros: Comprende las políticas y procedimientos orientados a asegurar una administración ordenada y eficiente de recursos económicos, promoviendo la sostenibilidad de la institución.

Estas dimensiones son interdependientes y deben ser gestionadas de manera integral para así optimizar los procesos educativos y alcanzar los objetivos de la institución.

MARCO CONTEXTUAL

Instituto Profesional IACC nace como proyecto educacional el 23 de marzo de 1981, como Centro de Formación Técnica IACC, siendo el primer centro de estudios superiores privado de Chile, cuyo objetivo era formar técnicos de nivel superior para el mundo de las comunicaciones, con las carreras técnicas de Comunicación Audiovisual y Publicidad.

En 1987, CFT IACC, obtiene el reconocimiento oficial del Ministerio de Educación para otorgar títulos académicos, convirtiéndose en el Instituto Profesional IACC. En marzo de 2006, por medio del Decreto 226, se le otorga la Autonomía Institucional por parte del Ministerio de Educación, permitiendo a la institución conceder títulos profesionales que no requieren licenciatura y títulos técnicos de nivel superior.

El año 2008, IACC decide dar un paso más en su oferta académica, ofreciendo carreras en una modalidad completamente online para el público en general. Así se transforma en el primer Instituto Profesional en Chile 100% online y uno de los pioneros en la educación online, dando respuesta a las necesidades que los estudiantes enfrentan a lo largo de su vida laboral.

El 2019, IACC logra la Acreditación Institucional otorgada por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA).

En la actualidad, el Instituto Profesional IACC, cuenta con más de 35 mil estudiantes y más de 16 mil titulados, los que están conectados a esta innovadora forma de aprender desde Arica a Punta Arenas, incluyendo Isla de Pascua.

Misión

Formar personas en el ámbito técnico profesional, a través de programas que se imparten en modalidad online y que responden a distintas motivaciones y necesidades de las personas a lo largo de la vida laboral, contribuyendo así al progreso permanente de sus alumnos y de la sociedad en que se desenvuelven.

Visión

Ser reconocidos como el mejor instituto profesional en modalidad online del país.

Valores Institucionales

- **Calidad:** El quehacer institucional se ajusta a los propósitos buscando la excelencia, cuyo foco central es el desarrollo integral de nuestros estudiantes.
- **Diversidad:** Las diferencias son una fuente de riqueza para nuestra institución.
- **Innovación:** Es un elemento fundamental para la evolución e impacto en el desarrollo institucional.
- **Ética:** Nuestras relaciones se basan en la honestidad, la rectitud y la transparencia.
- **Sostenibilidad:** Buscamos impactar positivamente en las condiciones sociales, ambientales y económicas de las comunidades con las que nos relacionamos.

Escuela de Ciencias Sociales y Educación del Instituto Profesional IACC.

La Escuela fue creada el año 2015, bajo el nombre de “Escuela de Educación y Capacidades Transversales”, dando paso a 14 nuevos programas de estudios. El año 2020, se fusiona con la Escuela de Desarrollo Social, transformándose en la Escuela de Desarrollo Social y Educación.

Actualmente debido a la nueva reestructuración del Instituto Profesional IACC, cambia su nombre desde enero 2025 a “Escuela de Ciencias Sociales y Educación”, teniendo como objetivo formar a técnicos y profesionales en el área de humanidades, con sólidos conocimientos, habilidades y actitudes éticas. En lo referente al desarrollo social, que los estudiantes sean capaces de gestionar y apoyar procesos de cambios y soluciones a favor del bienestar y desarrollo social de personas, familias, comunidades y organizaciones; basados en el respeto a la diversidad de condiciones de vida, sin distinción de raza, género, origen étnico, ni principios ideológicos.

En la actualidad, la oferta académica que posee la Escuela de Ciencias Sociales y Educación del Instituto Profesional IACC es:

Carreras Técnicas:

- Técnico en Educación Diferencial;
- Técnico Jurídico;
- Técnico en Educación Parvularia;
- Técnico en Trabajo Social.

Carreras Profesionales

- Psicopedagogía.
- Trabajo Social



ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

La metodología empleada se basó en un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo. El instrumento de recolección de datos será aplicado en formato online a docentes de la Escuela de Desarrollo Social y Educación del Instituto Profesional IACC, ubicado en la ciudad de Santiago, Región Metropolitana.

El instrumento utilizado fue sugerido y facilitado por la Universidad Miguel de Cervantes. Su validación estuvo a cargo Francia Maulén Aguilera, Directora General Académica del Instituto Profesional IACC, el día 27 de febrero de 2025, siendo adjunto en Anexos.

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 asemeja más al nivel de calidad de cada práctica, de acuerdo con 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				
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 docente desarrolla la toma de decisiones y la autonomía en el estudiante				
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

Prácticas	1	2	3	4
1. El equipo directivo realiza reflexiones acerca de las virtudes destacadas de los docentes para generar talleres o charlas a estudiantes y docentes				
2. El establecimiento recopila y sistematiza los resultados académicos para la toma de decisiones				
3. El equipo directivo realiza cambios estructurales dentro del establecimiento para facilitar la labor docente				
4. El equipo directivo realiza supervisiones periódicas dentro de la institución para realizar mejoras continuas				
5. El equipo directivo genera cambios en las funciones administrativas dependiendo de la carga laboral que poseen los docentes				
6. El equipo directivo realiza gestiones de capacitación para la incorporación a nuevos cargos dentro de la institución				

Dimensión: Gestionar la instrucción

Prácticas	1	2	3	4
1. El equipo de gestión facilita 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 educativas 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 prácticas 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

Prácticas	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 las diversas 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

Prácticas	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 prácticas a mejorar				
5. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas prácticas				
6. El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido				

Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

Prácticas	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				

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 reemplazo 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 prácticas				

Dimensión: Gestión de recursos financieros y administrativos

Prácticas	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona la matrícula 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				

concedan 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				

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

Se empleó una metodología con enfoque cuantitativo de tipo descriptivo. La recolección de datos se realizó a través de un instrumento (encuesta) aplicado en formato online a 15 docentes de la Escuela de Desarrollo Social y Educación del Instituto Profesional IACC, ubicado en Santiago, Región Metropolitana.

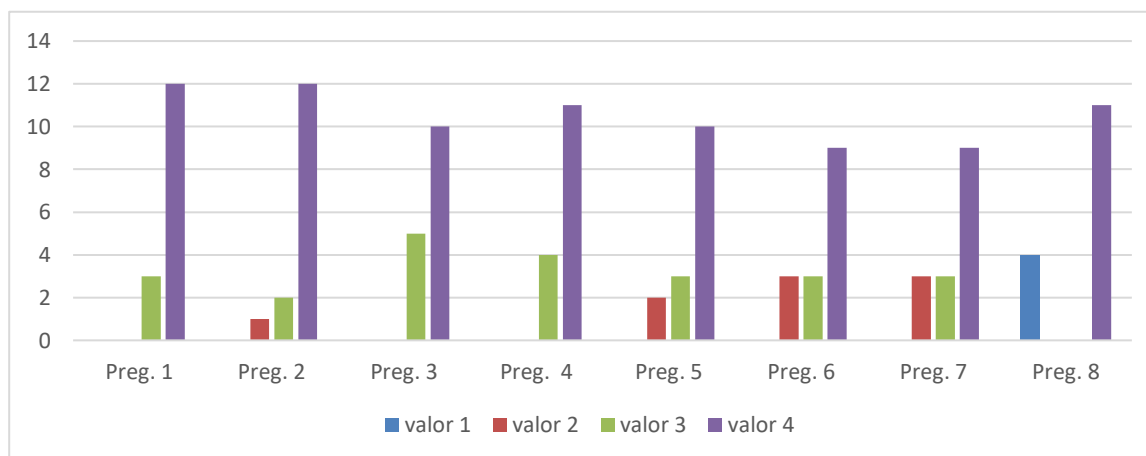
A continuación, se presenta un análisis de los resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento de evaluación, desglosado en las siguientes áreas:

- Área de Formación basada en Competencias.
- Área Liderazgo Pedagógico.
- Área Gestión Curricular.
- Área Gestión de Recursos.

Área: Formación basada en competencias.

Dimensión: Saber conocer.

Gráfico 1.

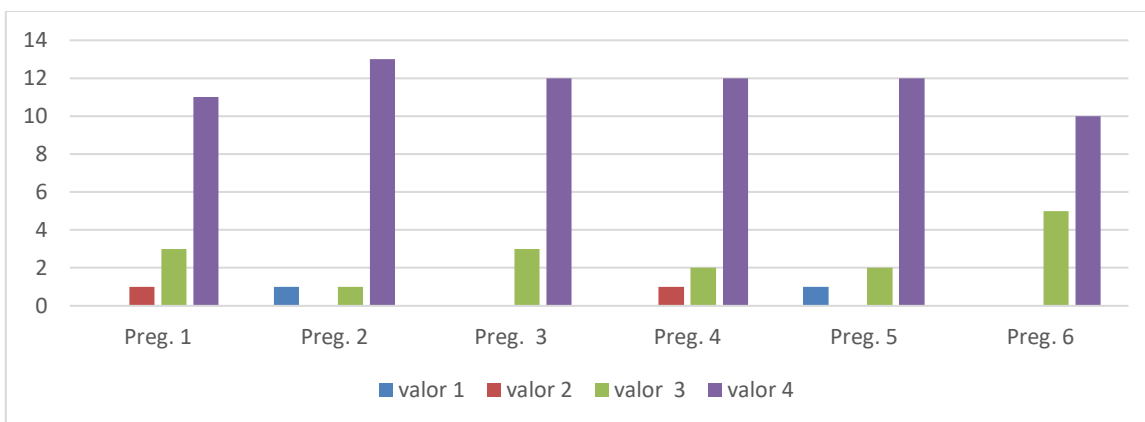


Según el gráfico, la mayoría de los encuestados están capacitados para diseñar y planificar actividades orientadas al desarrollo de competencias en sus estudiantes, estableciendo contenidos prioritarios y secundarios en las asignaturas que imparten, con el objetivo de garantizar la continuidad y progresión de los contenidos. No obstante, se observa en la pregunta 8 que un grupo de encuestados no aplica con frecuencia evaluaciones formativas para medir el nivel de aprendizaje de sus estudiantes. Esta situación podría impactar negativamente en el proceso

educativo, ya que la evaluación formativa es esencial para proporcionar retroalimentación oportuna, identificar dificultades y ajustar las estrategias de enseñanza de acuerdo con las necesidades individuales de los estudiantes.

Dimensión: Saber Hacer.

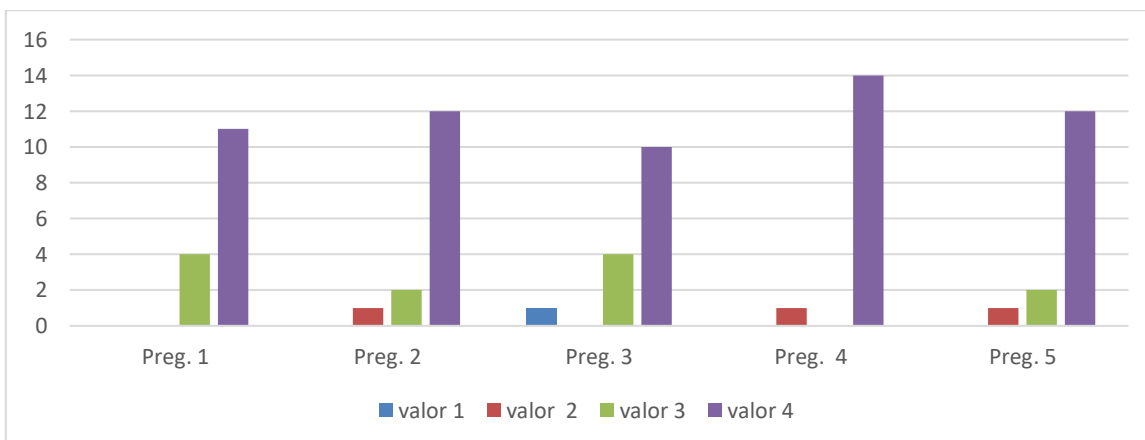
Gráfico 2.



En esta dimensión se puede apreciar que la mayoría de los encuestados desarrollan el sentido de responsabilidad, compromiso, toma de decisiones y autonomía en el estudiante. Además, promueve una actitud positiva en los estudiantes ante la ejecución de actividades, promoviendo en éstos la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos mediante la realización de diversas actividades.

Dimensión: Saber Ser.

Gráfico 3.

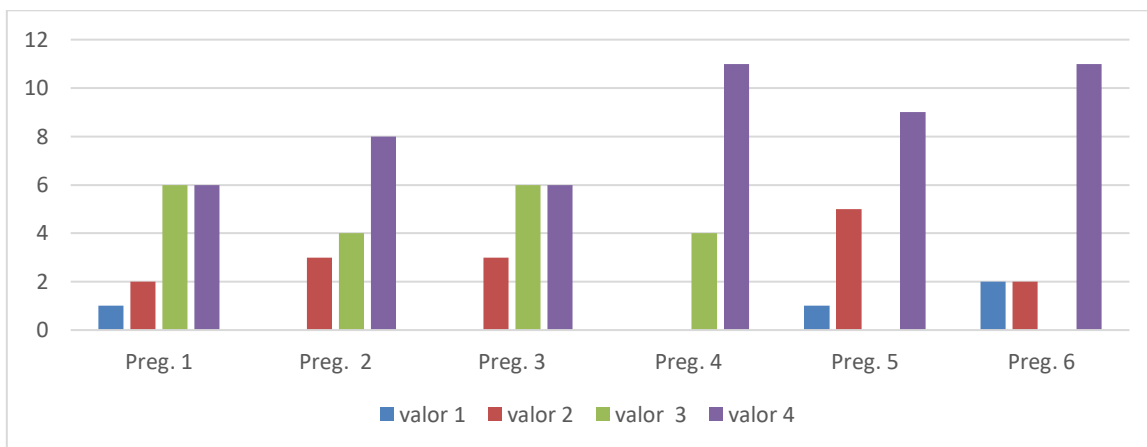


En esta dimensión se evidencia que la mayoría de los encuestados destacan ante sus estudiantes la importancia de adquirir conocimientos para su desarrollo integral. Fomentan, además, el trabajo riguroso y perseverante, la actitud receptiva hacia la crítica y la participación responsable y solidaria en diversas actividades. A través del trabajo colaborativo, promueven el respeto tanto hacia las personas como hacia la institución, lo que impulsa en los estudiantes un espíritu emprendedor y una mayor participación en las iniciativas promovidas por la institución.

Área: Liderazgo Pedagógico.

Dimensión: Rediseñar la organización.

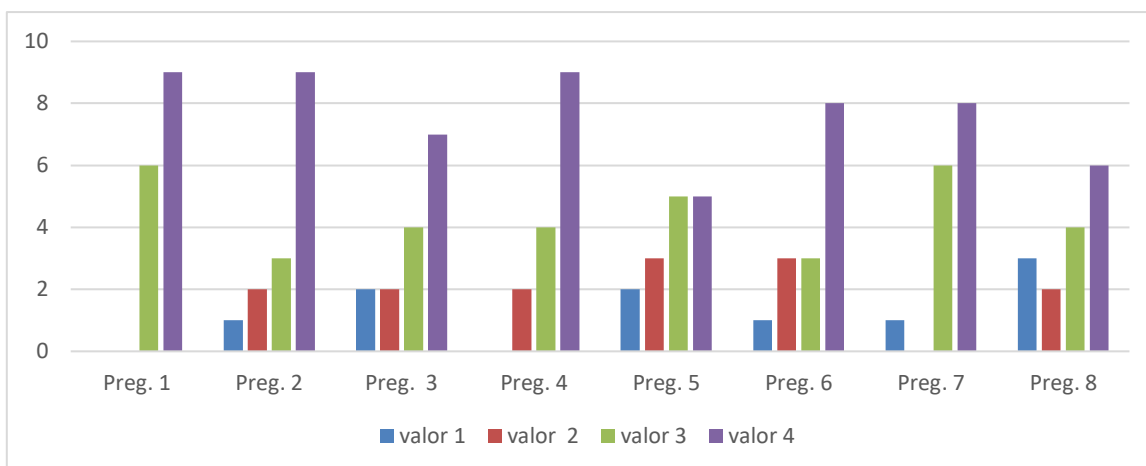
Gráfico 4.



Como se observa en el gráfico, la mayoría de los encuestados reconoce que el equipo directivo implementa supervisiones y capacitaciones para apoyar la labor docente, tanto para los miembros actuales como para las nuevas incorporaciones. Además, se destaca que el equipo directivo ajusta las funciones administrativas de acuerdo con la carga laboral del profesorado. Sin embargo, en las preguntas 1 y 3, las respuestas reflejan una percepción dividida. Aunque los encuestados consideran que el equipo directivo valora las virtudes de sus docentes, no existen espacios de diálogo reflexivo ni retroalimentación. Además, se percibe que los cambios estructurales en la institución responden más a una práctica institucional o pedagógica predefinida que a una reflexión genuina sobre las necesidades del equipo docente.

Dimensión: Gestionar la Institución.

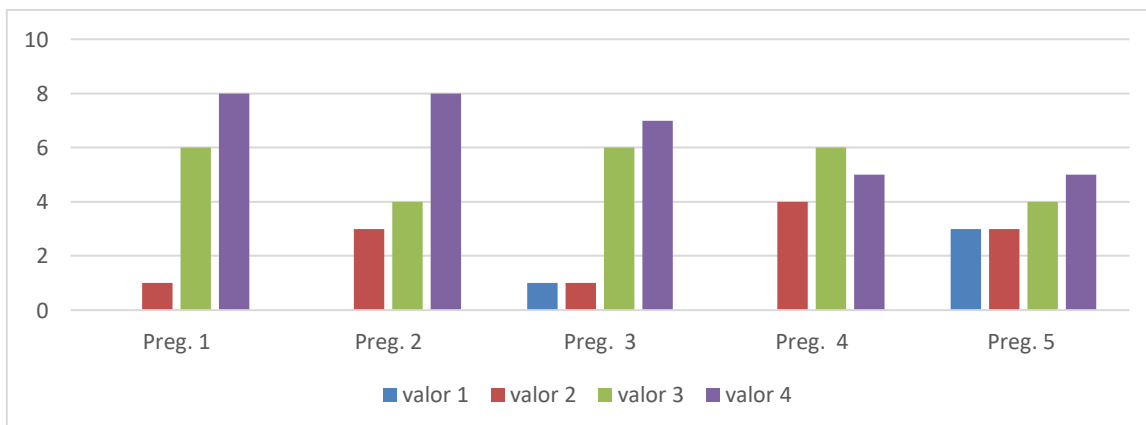
Gráfico 5.



Según el análisis del gráfico, la mayoría de los encuestados valora que el equipo de gestión facilite procesos de conocimiento, análisis y síntesis enfocados en mejorar la enseñanza, incorporando herramientas para fomentar la innovación y el cambio. Asimismo, se destaca la creación de espacios de diálogo para conocer y atender las necesidades de la comunidad educativa. Sin embargo, en la pregunta 5, las respuestas reflejan una percepción dividida, ya que muchos encuestados consideran que los cambios, mejoras y análisis de prácticas responden principalmente a una estrategia institucional orientada a optimizar resultados, más que a una adaptación basada en las necesidades específicas del cuerpo docente.

Dimensión: Desarrollar personas.

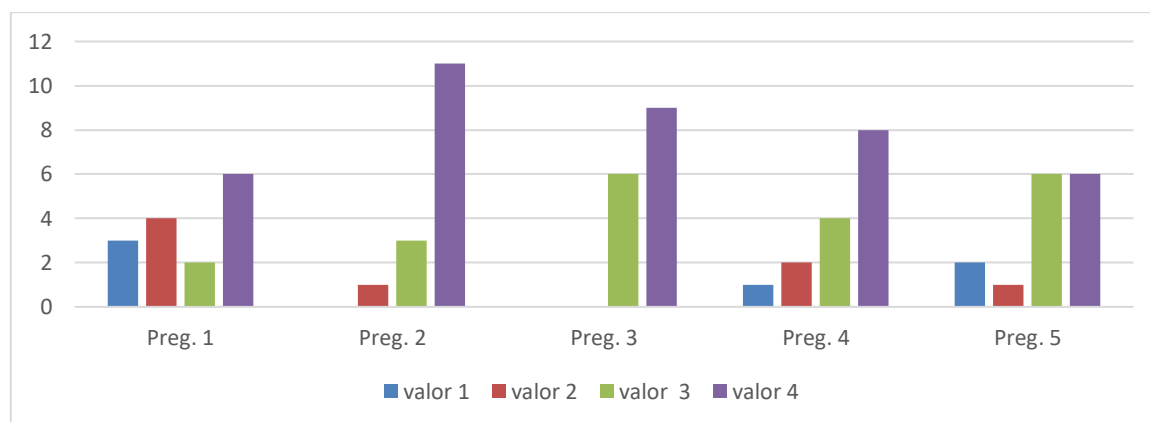
Gráfico 6.



Como se observa en el gráfico, la mayoría de los encuestados valora que el equipo directivo proporciona recursos educativos para apoyar los procesos de aprendizaje de los estudiantes, a través de instancias de formación, mostrando respeto y teniendo en cuenta las necesidades de cada persona. Sin embargo, en la pregunta 4, los encuestados indican que el apoyo brindado no es suficiente o no se ofrece de manera inmediata frente a situaciones diarias que surgen en su práctica docente. Por otro lado, en la pregunta 5, se observa una ligera diferencia en la valoración, ya que, al tratarse de una institución online, existen pocas instancias de esparcimiento y recreación para los docentes.

Dimensión: Establecer dirección.

Gráfico 7

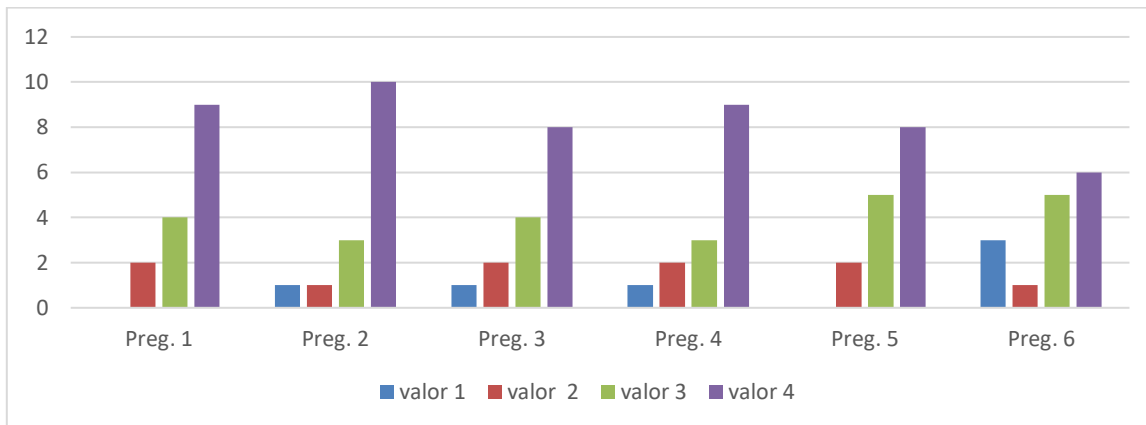


En el gráfico número 7, se observa que la mayoría de los encuestados reconoce que la institución cuenta con un proyecto educativo institucional bien definido, el cual establece su modalidad, misión, visión y el perfil del estudiante que busca formar. Además, destacan que dispone de un sistema organizado de datos de fácil acceso y que las mejoras implementadas están orientadas a cumplir su misión institucional. Sin embargo, en la pregunta 1, se evidencia una ligera variación en las respuestas, ya que algunos docentes perciben que el reglamento institucional no se revisa ni actualiza en conjunto con ellos, posiblemente debido a la naturaleza de la educación a distancia.

Área Gestión Curricular.

Dimensión: Gestión pedagógica.

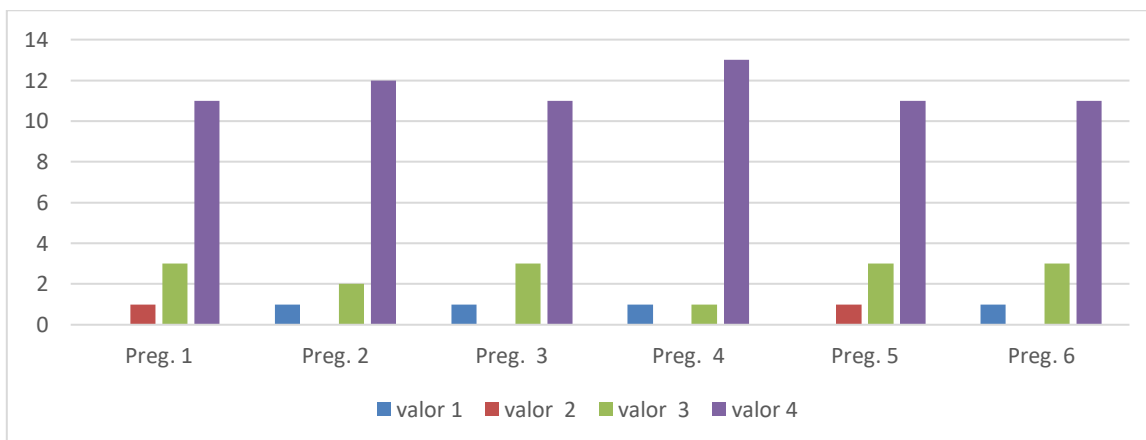
Gráfico 8



Los resultados del gráfico muestran que la mayoría de los encuestados considera que el equipo técnico pedagógico de la institución garantiza a los docentes planificaciones estructuradas, con objetivos de aprendizaje claros y definidos, estrategias de enseñanza, propuestas didácticas y evaluaciones del aprendizaje. Asimismo, se destaca que el equipo técnico monitorea regularmente el cumplimiento de los objetivos curriculares, revisa y analiza las planificaciones, y organiza instancias de reflexión y análisis de resultados en conjunto con los docentes.

Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula.

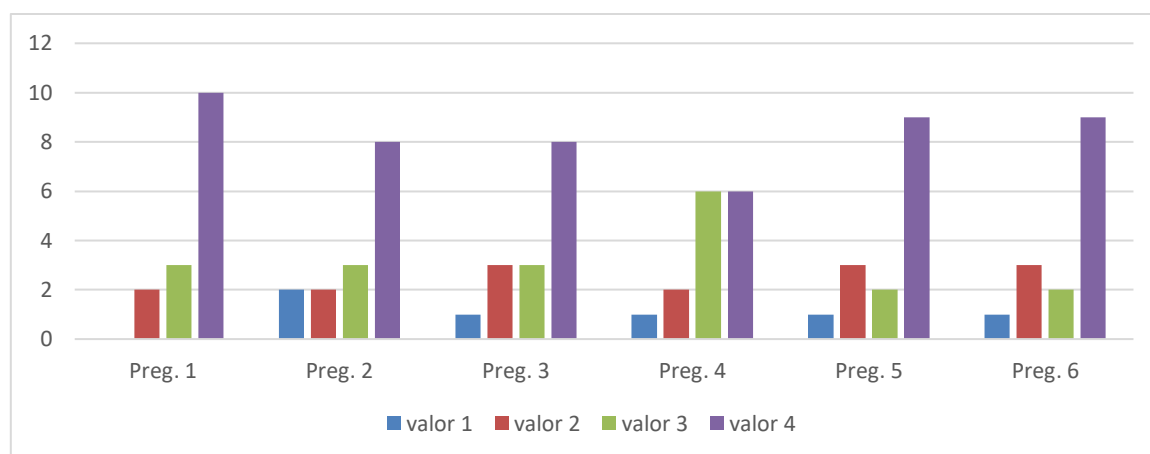
Gráfico 9



Como se observa en el gráfico, la mayoría de los encuestados destaca que aplica diversas estrategias de enseñanza, como fomentar el intercambio de ideas, la clasificación de información, la elaboración de resúmenes y preguntas, entre otras. Además, comunican de manera clara los aprendizajes esperados en cada clase, estableciendo una conexión entre las actividades realizadas y sus objetivos. Asimismo, se evidencia que los docentes activan conocimientos previos, introducen nuevos conceptos con claridad y generan un ambiente de respeto, aprendizaje y retroalimentación positiva para sus estudiantes.

Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes.

Gráfico 10

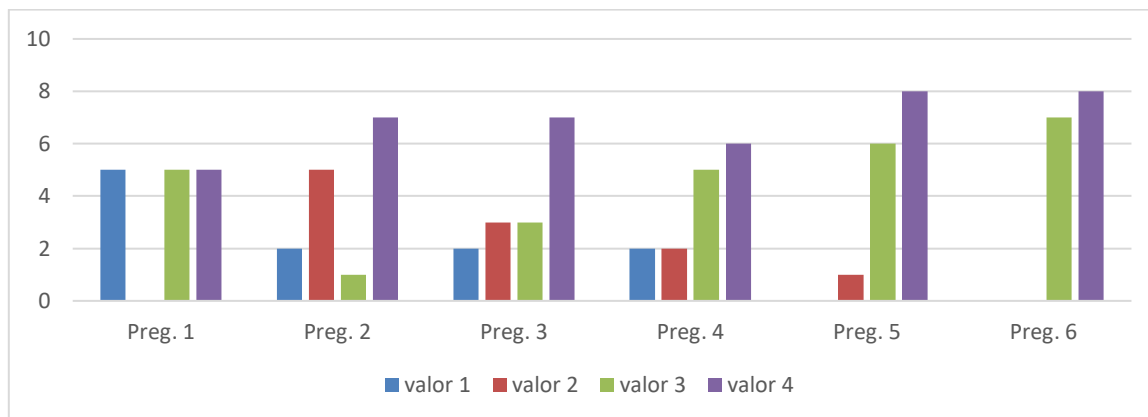


El gráfico número 10 muestra que los encuestados destacan las estrategias implementadas por la institución para identificar, apoyar y monitorear oportunamente a los estudiantes con dificultades académicas. Asimismo, se observa que la institución promueve instancias de aprendizaje teórico-prácticas, ofreciendo diversos talleres de refuerzo para aquellos estudiantes con un menor desempeño en sus aprendizajes, a pesar de tratarse de una modalidad de educación a distancia.

Área: Gestión de recursos.

Dimensión: Gestión de recursos humanos.

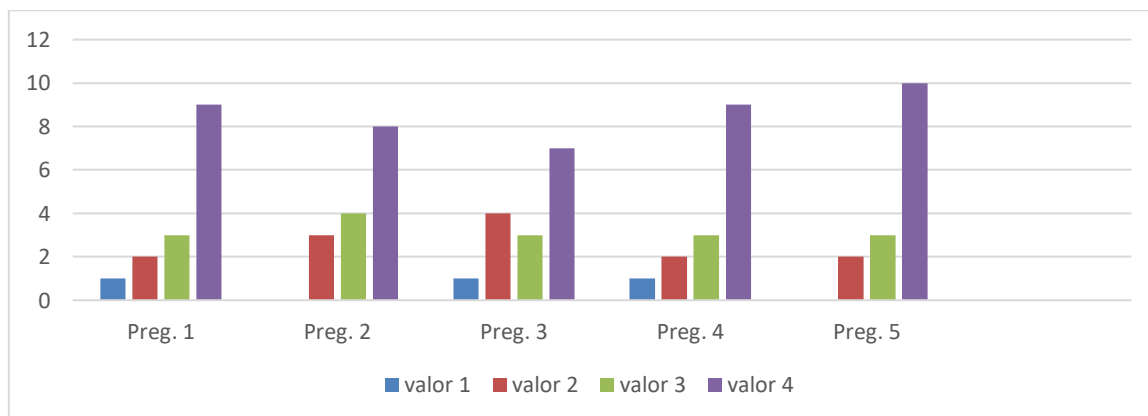
Gráfico 11



La revisión de la dimensión de gestión de recursos humanos revela que la institución evalúa y retroalimenta el desempeño docente y administrativo, además de implementar estrategias para retener y reconocer a sus profesionales. En la pregunta 5, se destaca un clima laboral positivo y colaborativo. No obstante, en la pregunta 1, las opiniones están divididas sobre la efectividad de los mecanismos para reducir el ausentismo y gestionar reemplazos por licencias médicas; mientras algunos los consideran poco claros, la mayoría percibe que la institución cuenta con estrategias adecuadas, pese a su modalidad a distancia.

Dimensión: Gestión de recursos financieros y administrativos.

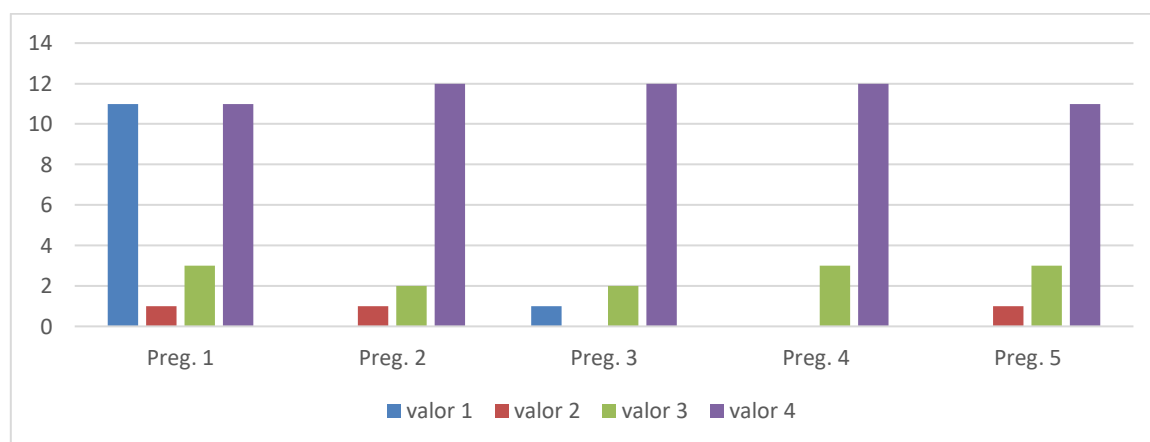
Gráfico 12



El gráfico número 12 revela que la mayoría de los encuestados está bien informada sobre el control de los gastos de la institución y el costo por asignatura en función de la cantidad de estudiantes. Asimismo, conocen que la institución cumple con la legislación vigente y no enfrenta sanciones por parte de la superintendencia. Además, los docentes están al tanto de las estrategias de gestión de matrícula y asistencia, orientadas a completar los cupos disponibles y garantizar un alto nivel de asistencia a clases.

Dimensión: Gestión de recursos educativos.

Gráfico 13



Los resultados de este gráfico muestran que la mayoría de los encuestados tiene conocimiento sobre los recursos didácticos disponibles en la institución para potenciar el aprendizaje de los estudiantes en todas las carreras que imparte. También destacan la existencia de una biblioteca virtual operativa y el uso de recursos TIC funcionales para apoyar tanto el proceso de enseñanza-aprendizaje, las funciones administrativas, la gestión de recursos educativos y la actualización de la plataforma de estudios. Sin embargo, en la pregunta 1, se observa que la institución no dispone de instalaciones ni equipamiento físico que facilite el aprendizaje y el bienestar de los estudiantes, ya que todos los recursos están disponibles únicamente a través de la plataforma Moodle y en modalidad a distancia.

PROPUESTA DE MEJORA

Área: Formación basada en competencias.

Las propuestas buscan fortalecer esta área dentro de la institución, permitiendo un mejor conocimiento de los aprendizajes previos de los estudiantes.

Se recomienda que los docentes sigan desempeñándose como guías, asegurando el desarrollo de habilidades técnicas y transversales en sus estudiantes, siempre alineadas con las demandas del mercado laboral.

Una de las principales fortalezas de la institución es que, a través de la modalidad a distancia, se fomenta un aprendizaje flexible y autónomo en los estudiantes, utilizando metodologías activas que facilitan la integración del conocimiento teórico y práctico en su formación.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Dimensión: Saber conocer		
Realizar con frecuencia evaluaciones de carácter formativo para conocer en el nivel de aprendizaje en que se encuentran los estudiantes.	Realizar diagnóstico de inicio, medio y final con el objetivo de verificar el nivel de aprendizaje de los estudiantes.	Docentes, Jefe de carrera.

Área: Liderazgo Pedagógico.

Las propuestas buscan fortalecer la práctica de instancias de reflexión con docentes y en la realización de cambios estructurales de la institución.

Se observa un liderazgo que administra los instrumentos de gestión y demuestra interés en cumplir con los desafíos planteados. Además, se enfoca en responder a las necesidades de sus estudiantes, promoviendo mejoras continuas que optimicen la enseñanza en la modalidad de educación a distancia.

Objetivo	Acciones por realizar	Responsable
Dimensión: Rediseñar la organización		
El equipo directivo realiza reflexiones acerca de las virtudes destacadas de los docentes para generar talleres o charlas a estudiantes y docentes. "No existen espacios de diálogo reflexivo ni de retroalimentación"	Crear espacios de diálogo reflexivo una vez cada semestre.	Jefe de carrera, Dirección académica.
El equipo directivo realiza cambios estructurales dentro del establecimiento docente para facilitar la labor docente. "Los cambios estructurales se perciben más como una práctica institucional"	Fomentar espacios de diálogo reflexivo donde tanto representantes de la institución como los docentes puedan compartir experiencias, inquietudes y propuestas para mejorar la labor educativa.	Docentes, Jefe de carrera, Dirección académica.
Dimensión: Gestionar la instrucción		
El equipo directivo gestiona los procesos de cambio y mejoramiento: orienta a su equipo a la identificación y análisis de las prácticas que requieren modificarse y evaluarse para	Crear espacios de colaboración entre el equipo directivo y los docentes, en donde se pueda discutir y reflexionar sobre las prácticas educativas,	Docentes, Jefe de carrera, Dirección académica.

<p>implementar las soluciones propuestas.</p> <p>“Corresponde más a una estrategia institucional más que a una adaptación basada en las necesidades de sus docentes”</p>	<p>permitiendo que los docentes tengan una mayor participación.</p>	
<p>Dimensión: Desarrollar personas</p>		
<p>El director gestiona instancias de esparcimiento y recreación dentro del establecimiento con el fin de establecer lazos y una identidad.</p> <p>“Al tratarse de una educación online, existen pocas instancias de recreación para los docentes”</p>	<p>Organizar actividades recreativas virtuales o presenciales como por ejemplo celebraciones de festividades, concursos, fiesta anual, entre otras.</p>	<p>Rector, Jefe de carrera, Dirección académica.</p>
<p>Dimensión: Establecer dirección</p>		
<p>El director revisa el reglamento del establecimiento en conjunto con el cuerpo docente.</p> <p>“El reglamento institucional no se revisa en conjunto con los docentes, debido a</p>	<p>a. Crear un foro donde los docentes puedan leer el reglamento y dejar sus observaciones o dudas.</p> <p>b. Realizar talleres sobre el reglamento en sesiones virtuales.</p>	<p>Jefe de carrera, Tutores de acompañamiento docente.</p>

la naturaleza de la educación a distancia”		
--	--	--

Área: Gestión de recursos

La propuesta busca fortalecer la comunicación entre la institución y los docentes, particularmente en lo relacionado con la gestión administrativa.

Se destaca que la institución cuenta con un equipo docente altamente capacitado y con experiencia en su área de especialización, lo que asegura una enseñanza de calidad en modalidad online. Además, dispone de recursos tecnológicos y pedagógicos que facilitan el acceso a los contenidos y optimizan el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La institución ofrece una plataforma virtual que incluye herramientas interactivas, materiales de estudio, biblioteca virtual y soporte técnico, garantizando una experiencia educativa accesible y efectiva para los estudiantes.

Objetivo	Acciones por realizar	Responsable
Dimensión: Gestión de recursos humanos		
El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazo en caso de licencias médicas. “Existe opiniones divididas sobre la efectividad de los mecanismos para reducir ausentismo y gestionar los	Dar a conocer los mecanismos administrativos relacionados con los procedimientos para reducir el ausentismo, a través del fortalecimiento de los canales de comunicación y la implementación de un	Departamento de Recursos Humanos, Dirección Académica.

reemplazos por licencia médica”	sistema de monitoreo constante.	
------------------------------------	------------------------------------	--

CONCLUSIÓN

La presente investigación ha permitido llevar a cabo un análisis en profundidad sobre las competencias que debe poseer un docente en entornos virtuales de aprendizaje. A través del estudio, se ha evidenciado que la enseñanza en la modalidad a distancia requiere no solo el dominio de herramientas tecnológicas, sino también el desarrollo de estrategias pedagógicas que promuevan la interacción, motivación y el aprendizaje autónomo de los estudiantes.

Entre los principales hallazgos, se destaca la importancia de la planificación y diseño de las actividades, recursos disponibles y características de los estudiantes, considerando la diversidad de estilos de aprendizaje y las diferencias en el acceso a la tecnología. De igual forma, se ha identificado la utilización de metodologías activas, como el aprendizaje a través de trabajos colaborativos, actividades lúdicas e innovadoras, favoreciendo el aprendizaje significativo y enriquecedor para los estudiantes (Jonassen, 1999, citado por Esteban, 2002). Además, se resalta el papel de la evaluación de logros de los aprendizajes como una herramienta clave para monitorear el progreso de los objetivos de aprendizaje y ajustar la enseñanza según las necesidades del grupo (Black & Wiliam, 1998).

Asimismo, la comunicación efectiva, la capacidad de retroalimentación y que los estudiantes tengan una actitud positiva frente a la ejecución de las actividades, son fundamentales para mantener un vínculo entre docente y estudiante, ya que contribuye a fortalecer la confianza y participación de los alumnos, creando un ambiente de aprendizaje colaborativo y motivador. En este sentido, el dominio adecuado en plataformas virtuales y el uso de recursos audiovisuales facilita el aprendizaje de contenidos por parte de los estudiantes, mejorando también la capacidad para aprender de forma autónoma (Marcos & Moreno, 2020).

Otro aspecto relevante identificado en la investigación es la existencia de instancias de formación continua para los docentes para dar solución a diversos problemas que puedan ocurrir con los estudiantes, además de actualizar sus conocimientos y mejorar su desempeño en ambientes virtuales. La capacitación en el uso de plataformas virtuales, la gestión del tiempo y el desarrollo de habilidades

socioemocionales son clave para llevar a cabo una educación online. También es importante considerar que no sólo los docentes deben capacitarse en el uso de plataformas digitales, sino también los estudiantes, con el objetivo de reducir la brecha digital y garantizar un acceso equitativo para todos (Area, 2012).

A partir de los hallazgos obtenidos, podemos decir que la calidad de la educación a distancia y la práctica docente en estos entornos virtuales, puede mejorar significativamente, implementando medidas como las sugeridas en esta investigación u otras similares que seleccione la institución, ya que esto no sólo beneficiará a los docentes, sino también a sus estudiantes en su formación académica. Asimismo, se recomienda capacitaciones sobre inteligencia artificial y el aprendizaje automatizado en la educación con el objetivo de entregar herramientas innovadoras a los docentes para personalizar la enseñanza y mejorar la adquisición de conocimientos de los estudiantes.

BIBLIOGRAFÍA

- Area, M. (2012). *Sociedad digital y educación*. Madrid: Gedisa.
- Agencia de Calidad de la Educación. (2018). *Taller: Gestión de recursos para favorecer los aprendizajes*. Recuperado de <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/14851>
- Black, P., & Wiliam, D. (1998). Assessment and classroom learning. *Assessment in Education*, 5(1), 7-74. Recuperado de <https://www.gla.ac.uk/t4/learningandteaching/files/PGCTHE/BlackandWiliam1998.pdf>
- Bonnefoy, N. (2021). *Evaluación de competencias en educación superior: conceptos, principios y agentes*. *Revista Educación*, 45(2). Recuperado de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S2215-26442021000200612&script=sci_abstract&tlng=es
- Celis, M. (2017). *Gestión de recursos humanos en la escuela: un desafío permanente*. Educrea. Recuperado de <https://educrea.cl/wp-content/uploads/2017/09/DOC1-gestion-RRHH.pdf>
- Coll, C. (1992). *El currículum: Una perspectiva constructivista*. Ediciones Graó.
- Domínguez, C., Leví, G., Medina, A., & Ramos, E. (2013). *Las competencias docentes: diagnóstico y actividades innovadoras para su desarrollo en un modelo de educación a distancia*. *Revista de Docencia Universitaria*, 12(2). Recuperado de <https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/view/6431/6495>
- Esteban, M. (2002). *El diseño de entornos de aprendizaje constructivista*. *Revista de Educación a Distancia (RED)*, 2(6). Recuperado de <https://revistas.um.es/red/article/view/25321/24601>
- Gairín Sallán, J. (2024). *Dirección y liderazgo de los centros educativos: naturaleza, desarrollo y práctica profesional* (1ª ed.). Narcea Ediciones. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/umcervantes/269627?page=82>
- Gajardo, J., & Ulloa, J. (2017). *Liderazgo pedagógico, conceptos y tensiones* (Nota Técnica N.º 6). LÍDERES EDUCATIVOS. Recuperado de <https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/NT-6.pdf>

- Hernández Barriga, F. I., & Fonseca Ortiz, L. M. (2019). *Gestión curricular y desarrollo de competencias en estudiantes y docentes: apuesta por la calidad universitaria*. Ediciones USTA. Recuperado de <https://elibro.net/es/lc/umcervantes/titulos/133066>
- Instituto Profesional IACC (2025). *Trayectoria institucional*. Recuperado de https://www.iacc.cl/institucion/#acerca_de_iacc
- Marcos Ramos, M., & Moreno Méndez, M. (2020). La influencia de los recursos audiovisuales para el aprendizaje autónomo en el aula. *Anuario Electrónico de Estudios en Comunicación Social "Disertaciones"*, 13(1), 97-117. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/5115/511562674008/511562674008.pdf>
- Martínez Rizo, F. (2012). *La evaluación formativa del aprendizaje en el aula en la bibliografía en inglés y francés: Revisión de literatura*. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 17(54), 849-875. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662012000300008&lng=es&tlng=es
- Martínez Rizo, F. (2013). *Dificultades para implementar la evaluación formativa: Revisión de literatura*. *Perfiles Educativos*, 35(139), 128-150. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/132/13225611007.pdf>
- Meller, P., & Brunner, J. J. (2009). *Educación técnico profesional y mercado laboral en Chile: Un reader*. Recuperado de <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/14278/FL006.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Educación. (2023). *Gestión curricular: Para la reactivación integral de aprendizajes*. Unidad de Currículum y Evaluación. Recuperado de https://www.curriculumnacional.cl/614/articles-332259_recurso_pdf.pdf
- Montecinos, C., Aravena, F., & Tagle, R. (2016). *Liderazgo escolar en los distintos niveles del sistema: Notas técnicas para orientar sus acciones*. Recuperado de <https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/Liderazgo-Escolar-en-los-Distintos-Niveles-del-Sistema-LIDERES-EDUCATIVOS.pdf>

Siemens, G. (2014). *Connectivism: A Learning Theory for the Digital Age*.
International Journal of Instructional Technology and Distance Learning, 2(1),
3-10. Recuperado de
https://jotamac.typepad.com/jotamacs_weblog/files/connectivism.pdf

ANEXOS: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



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 Esc. Ciencias Sociales y , de la comuna Santiago, región Región Metropolitana Educación Instituto IACC

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

	Si	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	Responde a un instrumento idóneo para recolección de información en ámbito pedagógico/educativo, considerando aspectos contextuales de los sujetos consultados.
Motivos por los que se considera no adecuado	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Sin comentarios que presentar

Identificación del experto

Nombre y apellidos	Francia Maulén Agullera
Fillación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Profesora de Educación Media con mención en Filosofía, Universidad de Chile Magister en Educación mención Currículum y Comunidad Educativa, Universidad de Chile Directora General Académica Instituto Profesional IACC
e-mail	Francia.maulen@iacc.cl
Fecha de la validación (día, mes y año):	27-02-2025
Firma	