



Trabajo Final Para Obtener el Grado de Magíster Profesional en Educación con
Mención Curricular y Evaluación Basado en Competencias

DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE MEJORAS DE LAS
ÁREAS DE FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS,
LIDERAZGO PEDAGÓGICO, GESTIÓN CURRICULAR Y
GESTIÓN DE RECURSOS DE LA ESCUELA RURAL
SENDA CHACAO DE LA COMUNA DE ANCUD, REGIÓN
DE LOS LAGOS.

Candidato a Magíster: Maribel Aguero Reichuín

Luisa Marina Cárdenas Gallardo

Tutor Disciplinar: Rocio Riffo San Martín

Tutor Metodológico: Dra. Marlenis Martínez Fuentes

Marzo, 2024

Índice

Índice	1
Resumen	2
Introducción	4
Marco Teórico	8
Formación basada en competencias.....	8
Liderazgo pedagógico.....	9
Gestión curricular.....	11
Gestión de Recursos.....	12
Elaboración de instrumentos.....	15
Validación del instrumento de la investigación.....	15
Confiabilidad del instrumento de la investigación.....	16
Marco Contextual	17
1) Identificación del Establecimiento.....	17
2) Matrícula y Número de Cursos Año Escolar 2024.....	17
3) Recursos Humanos.....	19
Reseña Histórica.....	19
Sellos Educativos Escuela Rural Senda Chacao.....	20
Objetivos del Proyecto Educativo Institucional (PEI).....	21
Diseño y aplicación del instrumento	23
Diagnóstico de las áreas formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos.....	28
Análisis de resultados	44
Propuestas de mejora	57
Conclusión	63
Bibliografía	65
Anexos	68

Resumen

El trabajo de grado fue realizado con el objetivo de dar a conocer el Diagnóstico y propuestas de mejora en áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos de la Escuela Rural Senda Chacao, Comuna de Ancud. Se consultó el nuevo Marco de la Buena Enseñanza como guía para analizar, mejorar y entender que en cada dominio se deben contar con los estándares de aprendizaje según la realidad de cada establecimiento.

Este trabajo promueve la creación de propuesta de mejoras a partir de la realización de Diagnóstico de las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos.

La metodología utilizada fue un instrumento de diagnóstico que se realizó dentro de la Comunidad Educativa Senda Chacao a 20 docentes de aula, desde 1ero.básico a 8vo, considerando a profesores diferenciales e itinerantes(2).

Los resultados mostraron deficiencias significativas en las áreas de gestión curricular y de recursos. En cuanto a la gestión curricular, se identificaron problemas en las políticas, procedimientos y prácticas del equipo técnico pedagógico, afectadas en parte por limitaciones de tiempo, como las 20 horas pedagógicas asignadas a la encargada de la UTP. En cuanto a la gestión de recursos, se evidenció la necesidad de contar con un equipo técnico idóneo, comprometido y motivado, lo cual se vio obstaculizado por problemas internos y externos experimentados en el año 2023.

Como resultado de este diagnóstico, se propusieron acciones de fortalecimiento para las áreas de gestión curricular y de recursos. Esta iniciativa surgió de un ejercicio autocrítico, reconociendo las dificultades existentes y asumiendo el compromiso de superarlas. El objetivo central es mejorar todas las dimensiones del quehacer educativo, favoreciendo la implementación de estrategias contextualizadas que nos permitan alcanzar las metas propuestas para el desarrollo integral de nuestra comunidad educativa.

Introducción

El presente trabajo representa la puesta en práctica y materialización de los conocimientos y habilidades adquiridos, abordando temáticas fundamentales como la realización de un diagnóstico y la propuesta de mejoras en las áreas de Formación Basada en Competencias, Liderazgo Pedagógico, Gestión Curricular y Gestión de Recursos en la Escuela Rural Senda Chacao, ubicada en la comuna de Ancud. Este trabajo pretende demostrar la cohesión entre la teoría y la práctica en el campo educativo, específicamente en el enfoque por competencias.

Como profesionales de la educación estamos familiarizados con estos conceptos, por lo tanto; presentaremos la disciplina que hemos desarrollado para elaborar el instrumento de diagnóstico. Este posee las diversas áreas y dimensiones en las que nuestro establecimiento necesita mejorar, así como aquellas en las que debemos seguir fortaleciéndonos como comunidad educativa, para poder entregar una enseñanza de calidad a nuestros estudiantes.

Por ende, destacamos a varios autores que respaldan y confirman la importancia de la formación basada en competencias, cómo liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos.

Las competencias básicas son un enfoque educativo que está centrado en el desarrollo de habilidades, conocimientos, destrezas, valores y actitudes en el desempeño idóneo ante diversas situaciones. Este enfoque es esencial en la política educativa y en proyectos de educación. Las competencias son la base fundamental que guían el currículo, la docencia, el aprendizaje y la evaluación proporcionando principios y herramientas para mejorar la calidad educativa. (Tobón, 2006).

El liderazgo pedagógico es la capacidad de movilizar e influenciar a otros para lograr aprendizajes en todos sus estudiantes, promoviendo sistemas de acompañamiento y retroalimentación de las prácticas docentes, generando instancias e instrumentos de supervisión en conjunto, que a largo plazo influyen en procesos de evaluación y superación docente. (Rodríguez-Molina, 2011).

El liderazgo pedagógico, entendido de esta forma, es un factor indispensable para desarrollar habilidades organizativas y de gestión dentro de una institución escolar, pues incentiva a los agentes de la escuela a innovar, desarrollarse democráticamente y aprender en conjunto, ofreciendo éxito y la puesta en práctica de una comunidad que aprende (Bolívar, 2015; Contreras, 2016).

Gestión curricular, de acuerdo al Ministerio de Educación, MINEDUC, (2005); se define como aquellas prácticas en los establecimientos educacionales que buscan asegurar la sustentabilidad del diseño, implementación y evaluación de la propuesta curricular.

Esta se vincula directamente con los procesos de toma de decisiones en relación a qué, cómo y cuándo enseñar y evaluar, las cuales constituyen actividades centrales que se desarrollan en el establecimiento escolar. (MINEDUC, 2022a).

Con respecto a la Gestión de Recursos, gestionar y administrar el uso de recursos y materiales educativos en el contexto de una institución educativa es un compromiso de gestión escolar que implica una serie de acciones que garantizan el uso óptimo de los materiales y herramientas pedagógicas en favor del aprendizaje de los estudiantes. (Flores, 2017).

Las siglas PEI corresponde a Proyecto Educativo Institucional y se define cómo un instrumento técnico - pedagógico de planificación y gestión, que orienta todas las acciones necesarias para el crecimiento, fortalecimiento y desarrollo de la institución educativa, este documento se convierte en la identidad de la Escuela, el sello distintivo a partir del cual la Comunidad Educativa busca hacer un aporte a cada estudiante, a la familia, entorno cercano y sociedad en general. El PEI parte de la participación de los miembros de la Comunidad, en el caso de la Escuela Rural Senda Chacao, de Ancud, está contextualizado en la realidad de los estudiantes y familias rurales.

Dentro del liderazgo y gestión de la mejora educativa debemos mencionar la existencia del Plan de Mejoramiento Educativo (PME) institucional como una herramienta de planificación y gestión que permite al Establecimiento educacional fortalecer sus procesos institucionales y pedagógicos, para así mejorar los aprendizajes de todos sus estudiantes. La idea es hacer partícipe a la Comunidad en el aprendizaje y desarrollo integral de los niños y niñas requiere de oportunidades que posibiliten la expresión, indagación, observación y exploración.

Como estudiantes del Magíster Profesional en Educación con Mención Curricular y Evaluación Basado en Competencias, investigamos ambos instrumentos para poder comprender el funcionamiento de la Comunidad Educativa Senda Chacao.

Como señala el siguiente autor : Investigar en educación “es el procedimiento más formal, sistemático e intensivo de llevar a cabo un análisis científico” (Best, 1972).

El presente trabajo tiene como propósito dar a conocer una investigación efectuada en la Escuela Rural Senda Chacao, que fue realizada a través de un Diagnóstico de las áreas de formación basada en Competencias, Liderazgo Pedagógico, Gestión Curricular y Gestión de Recursos, el que fue validado por

la Directora Sra. Sonia Barria Oyarzo y respondido por 14 docentes desde primero básico a 8vo., se espera que los resultados sean utilizados en beneficio de los estudiantes, equipo de profesores y directivos, para un óptimo funcionamiento en las áreas que se han detectado más bajas se han creados propuestas de mejora que se esperan compartir con la Comunidad Educativa.

El trabajo se realizó mediante una investigación mixta, metodología que integra tanto la recopilación de datos y análisis, combinando datos cuantitativos y cualitativos para tener una mejor comprensión del estudio realizado por medio de una encuesta cuantificando los datos en gráficos de barras, para el posterior análisis junto al equipo directivo, para buscar soluciones mediante un plan de mejora que será compartido con la Comunidad Escolar.

Presentamos en este trabajo un Marco teórico donde se hace referencia a varios autores, un marco contextual donde se caracteriza la Escuela Rural Senda Chacao, Diseño y aplicación de instrumento de diagnóstico, que muestra la evidencia de la encuesta validada por la directora Sonia Barria Alvarez, además se detalla la población de la muestra. Análisis de resultados, presentamos los datos obtenidos se adjuntan gráficos y encuestas, Propuesta de mejora, se presentan una serie de propuestas en las áreas más descendidas tratando de mejorarlas y para finalizar una conclusión, donde se abordan los aspectos relevantes del trabajo.

Marco Teórico

Formación basada en competencias

La formación basada en competencias hace referencia a metodologías de aprendizaje y enseñanza que se centran en el desarrollo integral del estudiante, ya que en torno a él gira el proceso de aprendizaje, desarrollo de competencias, movilización de saberes y formación de actitudes para un aprendizaje significativo y continuo durante la vida. Este proceso formativo rompe viejos esquemas pedagógicos, didácticos y metodológicos en la relación docente-estudiante, sustentados en modelos del proceso de enseñanza y aprendizaje en los cuales el docente tenía el papel protagónico y el estudiante era un mero receptor de conocimientos.

En el modelo basado en competencias se plantea que el docente tenga un rol de acompañamiento de sus estudiantes en la construcción del conocimiento. Sin embargo, esto representa un reto tanto para docentes como estudiantes que están acostumbrados a las prácticas pedagógicas tradicionales, distintas de las nuevas formas de asesoramiento y acompañamiento, no solo en lo académico sino que también en lo socioafectivo. Ante esto, las instituciones educativas deben diseñar estrategias con un enfoque tutorial que facilite el desarrollo integral de las capacidades de los estudiantes, alineadas con el enfoque pedagógico-didáctico del modelo educativo basado en competencias. (Díaz, 2011).

Por otra parte, “se abordan desde el proyecto ético de vida de las personas para afianzar la unidad e identidad de cada ser humano hasta las competencias que se desarrollan en los procesos formativos desde unos fines claros, socializados, compartidos y asumidos en la institución educativa orientados al para qué de las actividades de aprendizaje, enseñanza y evaluación”. (Tobón, 2007, p.15).

Lo expresado anteriormente, implica el fortalecimiento de la creatividad, la innovación y la potencialización de los conocimientos que ya traen los alumnos, representando esto un reto para el profesor, porque requiere de la utilización de situaciones de aprendizaje, estrategias y el diseño de actividades previamente planificadas que faciliten la concreción del resultado de aprendizaje deseado.

Liderazgo pedagógico

Por mucho tiempo en el sistema escolar se consideró un liderazgo tradicional centrado en lo administrativo, sin la oportunidad de ser ejercido por otros agentes educativos que no fueran el director del establecimiento educacional.

En las décadas de los setenta y ochenta surgió en Estados Unidos el concepto de “liderazgo instructivo o pedagógico”, que permite dejar atrás la abrumante burocracia administrativa asociada a los líderes escolares e integra un liderazgo centrado en fomentar el trabajo en equipo y el desarrollo profesional docente para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes (Bolívar, 2010; Contreras, 2016; Gómez & Medina, 2014; Rodríguez-Molina, 2011).

El líder pedagógico, de acuerdo con las recientes investigaciones, centra su quehacer educativo en: formular, hacer seguimiento y evaluar las metas y objetivos del establecimiento, los planes y programas de estudio y las estrategias para su implementación. Organizar, orientar y observar las instancias de trabajo técnico- pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes del establecimiento. En este sentido, asegurar la existencia de mecanismos para sistematizar información cualitativa y cuantitativa del proceso de implementación curricular y de los resultados de aprendizaje (MINEDUC, 2005).

Según Anderson, (2010), el liderazgo pedagógico, a nivel de escuelas, desempeñan 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.

El liderazgo pedagógico, entendido de esta forma, es un factor indispensable para desarrollar habilidades organizativas y de gestión dentro de una institución escolar, pues incentiva a los agentes de la escuela a innovar, desarrollarse democráticamente y aprender en conjunto, ofreciendo éxito y la puesta en práctica de una comunidad que aprende. (Bolívar, 2015; Contreras, 2016).

Gestión curricular

La gestión del currículum es un proceso donde las escuelas tienen la oportunidad de definir qué y cómo aprenderán sus estudiantes, en consideración a sus contextos sociales, territoriales y culturales. (Jiménez, 2016).

Según el MINEDUC,(s.f), la gestión del currículum se enfoca en las competencias y habilidades que evidencian la forma en la cual el director asegura el aprendizaje en el aula, considerando la cultura institucional y el Proyecto Educativo del Establecimiento. Se expresan en la capacidad de promover el diseño, planificación, instalación y evaluación de los procesos institucionales apropiados para la implementación curricular en aula, de aseguramiento y control de calidad de las estrategias de enseñanza, y de monitoreo y evaluación de la implementación del currículum.

Los criterios contenidos en este ámbito corresponden a:

- Conocimiento de Marcos curriculares y de Buena Enseñanza por parte del director y equipo directivo, para asegurar su adecuada implementación y evaluación en los procesos de enseñanza aprendizaje.
- Organización eficiente de tiempos y espacios institucionales por parte de la dirección, para permitir una adecuada implementación del currículo en el aula.
- Establecimiento de mecanismos por la dirección para garantizar la

calidad de las estrategias dinámicas utilizadas en el aula, promoviendo su difusión, evaluación sistemática y altas expectativas de aprendizaje respecto a los aprendizajes de los alumnos.

- Asegurar la existencia de mecanismos de monitoreo y evaluación de la implementación curricular y los resultados de aprendizaje en coherencia con el Proyecto Educativo Institucional para garantizar que la implementación del currículo se orienta a una enseñanza de calidad.

Un desafío clave de la gestión curricular es generar coherencia entre lo que se planifica para enseñar, lo que se enseña en las salas de clases y lo que los estudiantes aprenden (Porter, 2004).

Esta forma de gestión del currículum se orienta a integrar y articular de mejor forma el aprendizaje, tanto para garantizar las trayectorias formativas, como para enfrentar los desafíos de aprendizaje en general y socioemocionales en particular, en el marco de la Política de Reactivación Educativa Integral “Seamos Comunidad” (MINEDUC, 2022b).

Gestión de Recursos

De acuerdo al MINEDUC, (2021), La Gestión de Recursos comprende las políticas, procedimientos y prácticas llevadas a cabo por el sostenedor y los equipos directivos de los establecimientos a su cargo, y están dirigidas a contar con los recursos humanos, financieros y materiales, y las redes externas necesarios para la adecuada implementación de los procesos educativos.

La gestión de recursos es esencial para el funcionamiento del establecimiento educacional, ya que permite el desarrollo de la labor educativa. Los docentes son el factor más importante que impacta en el aprendizaje de los estudiantes, por lo que es esencial contar con un equipo docente suficiente, competente y comprometido. Esto implica ofrecer buenas condiciones laborales, retroalimentación de desempeño y promover el desarrollo profesional continuo. También se debe asegurar la provisión, administración y optimización de los recursos económicos, dado que estos condicionan significativamente el funcionamiento del establecimiento, afectando su viabilidad y continuidad en el tiempo. Junto con lo anterior, la gestión de redes y oportunidades de apoyo son fundamentales para maximizar los recursos disponibles y las capacidades institucionales para potenciar el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional. Por su parte, la infraestructura, el equipamiento y los materiales educativos permiten y facilitan la implementación de las actividades de enseñanza-aprendizaje, por lo que el establecimiento también debe asegurar que estos sean suficientes, apropiados y se encuentren en buenas condiciones.

Este se puede dividir de la siguiente forma:

- **Gestión de Personal:** Comprende las políticas y prácticas para contar con un equipo docente idóneo, competente y comprometido, en un ambiente laboral positivo. Esto debe considerar el Proyecto Educativo Institucional, las necesidades pedagógicas del establecimiento y la normativa vigente.
- **Gestión de Recursos Financieros:** Aborda las políticas y procedimientos para una administración ordenada y eficiente de los recursos económicos del establecimiento. Los estándares buscan asegurar la sustentabilidad del Proyecto Educativo Institucional mediante el uso responsable de los recursos, el cumplimiento de la normativa vigente y el aprovechamiento de programas de apoyo y redes existentes.

- **Gestión de Recursos Educativos:** Describe los procedimientos y prácticas que implementan el sostenedor y los equipos directivos de los establecimientos a su cargo para garantizar la adecuada provisión, organización y uso de los recursos educativos. Los estándares definen las condiciones, instalaciones y equipamientos necesarios para promover el uso educativo del material, el bienestar de los estudiantes y su formación integral.

Elaboración de instrumentos

La confección de un instrumento de diagnóstico debe ser bien elaborada, ya que dependiendo de su estructura, se obtiene la recopilación de datos y así los resultados garantizan mayor validez y confiabilidad, de esta manera se pueden tomar mejores decisiones.

"En la elaboración de instrumentos se debe tener claridad de los conceptos sobre constructo teórico, medición, confiabilidad y validez". (Soriano Rodríguez, 2014, p.9).

Según García Sánchez, Aguilera Terrats, & Castillo Rosas, (2011), "la elaboración de un instrumento de medición no es una tarea fácil. Su diseño y validación, tratándose de un instrumento dirigido a evaluar las actitudes humanas es difícil, sobre todo, si se considera lo etéreo del problema" (p.2).

Validación del instrumento de la investigación

En una investigación, luego de elaborar un instrumento se debe validar el contenido para tener credibilidad y así lograr obtener resultados más exactos.

Según Rubio, (2017), alcanzamos los términos clave de credibilidad y transferibilidad de los resultados, que, a nuestro juicio, resultan claves para alcanzar la validez en la investigación educativa de corte cualitativo y evitar de esta manera el reduccionismo a circunstancias y entornos tan concretos que resulten imposibles de extrapolar.

“Si el instrumento o instrumentos reúnen estos requisitos habrá cierta garantía de los resultados obtenidos en un determinado estudio y, por tanto, las conclusiones pueden ser creíbles y merecedoras de una mayor confianza” (Pérez Serrano, 1994, p. 71).

Confiabilidad del instrumento de la investigación

La confiabilidad es un hecho empírico, que se enfoca en probabilidad de obtener los mismos resultados al utilizar el mismo instrumento, mientras que la validez se cuestiona, que un instrumento sea válido para qué o en función de qué (Carmines y Zeller, 1987).

Marco Contextual

1) Identificación del Establecimiento

Clasificación: Escuela Básica Rural.		
Nombre: SENDA CHACAO		
Régimen de Funcionamiento: Jornada Escolar Completa		
Año de Ingreso a la Jornada Escolar Completa: 2010		
RBD: 008053-5	Dirección: Sector Senda Chacao Rural Ancud.	
Directora	Sonia Barria Alvarez	
Localidad: Ancud	Comuna: Ancud	
Área Geográfica: Rural	Deprov: Chiloé	Región: Décima
Teléfono: 986281202	E-mail: sendachacao@gmail.com	

2) Matrícula y Número de Cursos Año Escolar 2024

EDUCACIÓN PARVULARIA		
	Nº de Cursos	Nº de Alumnos
1er Nivel de Transición	1	14
2do Nivel de Transición	1	8
Total	2	22

EDUCACIÓN BÁSICA		
	Nº de Cursos	Nº de Alumnos
1º	1	7
2º	1	9
3º	1	9
4º	1	7
5º	1	8
6º	1	17

7°	1	8
8°	1	17
Total	8	104

3) Recursos Humanos.

	2 13	
	Nº	Total Hrs. Contrato
Docentes Directivos	3	132
Educador(a) de Párvulos	1	44
Docentes Básica	8	458
Docentes Ed. Especial	2	88
Total	14	722
	2 13	
Inspectores	1	
Administrativos	2	
Auxiliares	2	
Total	5	

Reseña Histórica

La actual “Escuela Rural Senda Chacao” fue creada en el año 1952, ubicada en el km.12,5, identificada como “Escuela Mixta Rural” Nº 19, su directora era la Señorita Zoraida de la Puente Oyarzun. Inició sus actividades en el mes de marzo con una matrícula de 46 alumnos y 1 profesor.

El 3 de agosto de 1953 siendo Presidente de la República el Excelentísimo Señor Carlos Ibáñez del Campo, se dicta el decreto supremo Nº 5714 que dice: “Trasládese al local fiscal ubicado en el lugar denominado “Senda de Chacao, Departamento de Ancud, (Km. 17,5) la escuela Mixta de 3ª clase Nº 19”; el local se construyó en un terreno comprado, por el centro de Padres y aportes fiscales.

El 4 de noviembre de 1953 se efectúa el traslado de la escuela Mixta N° 19 de Ancud, a Senda Chacao (Cruce el Quilar). Posteriormente, se fusiona con la Escuela de Curamó, denominándose Escuela G-N° 832.

Actualmente la Escuela Rural Senda Chacao atiende a escolares desde NT1 a Octavo año de enseñanza básica en Jornada Escolar Completa Diurna.

La Escuela Rural Senda Chacao tiene como Visión el desarrollo integral del estudiante, está enfocada en la formación de íntegros, con autocrítica, adquieren derechos y deberes a través de diferentes actividades que se desarrollan dentro y fuera del aula.

La Misión tiene como propósito fundamental entregar una educación de calidad, tanto en lo formativo como cognitivo, con un desarrollo del currículum basado en competencias (conocimiento, habilidades, actitudes), implementando estrategias de aprendizajes contextualizados, que valora y fomenta la incorporación de la familia, su cultura local y cuidado del medio ambiente. Con una educación integral e inclusiva, donde se respete la diversidad y los diferentes ritmos de aprendizaje.

Sellos Educativos Escuela Rural Senda Chacao

Primer sello: - Valores, actitudes que permitan un sentido de identidad, respeto y pertenencia hacia nuestra escuela, nuestra cultura y tradiciones y comprometidos por la preservación y cuidado de la naturaleza y el medio ambiente. Segundo sello - Promover el fomento de la ciencia a través del desarrollo en los estudiantes de una conciencia científica, mediante distintas estrategias como: investigación, experimentación, aprendizajes basados en proyectos, entre otros.

Objetivos del Proyecto Educativo Institucional (PEI)

- Fortalecer y desarrollar un sistema pedagógico estandarizado, acordando criterios comunes, estilos, estrategias, monitoreo y evaluación, orientados principalmente al desarrollo de competencias que garanticen aprendizajes de calidad.
- Mejorar condiciones y espacios para el desarrollo de expresiones artísticas, culturales y deportivas que favorezcan el desarrollo integral de los estudiantes.
- Generar instancias de reflexión, capacitación y perfeccionamiento de calidad y pertinencia para los docentes, con la finalidad de mejorar los procesos pedagógicos y formativos en la perspectiva de una Acción profesionalizada.
- Crear las condiciones para afianzar un enfoque ético y valórico, consecuente con la misión y visión que permita construir una cultura organizacional que avance hacia la calidad en la gestión directiva y el desempeño docente también.

La Escuela Rural Senda Chacao es un establecimiento rural que se destaca de las otras escuelas con las mismas características ya que ha logrado mantener su matrícula aunque la educación municipal en la Comuna de Ancud está en crisis constante, donde los docentes y funcionarios por meses no recibieron sus sueldos y mantuvieron un paro por 4 meses. Desde agosto del 2023 el ministerio de educación se hizo cargo del Sistema Educativo Municipal de la Comuna, nombrando a un administrador provisional, que ha cumplido con la obligaciones de sueldos y pagos de cotizaciones, mejorando la forma de gestión y administración de las diferentes escuelas dependientes de la nueva Educación Pública.

Los estudiantes de la Escuela Rural Senda Chacao, en los diferentes procesos de evaluaciones estandarizadas como el SIMCE se han obtenido según informes de desempeño del Ministerio buenos resultados en relación a escuelas de similares características obteniendo este año el 100% de SNEED, que no solo mide este indicador aunque es el que tiene un mayor porcentaje en ponderación.

Otros de los indicadores que nos entrega el simce es el nivel de satisfacción de padres y apoderados según encuesta realizada.

Los estudiantes de la Escuela Senda chacao son niños y niñas que respetan su entorno y tradiciones ancestrales, un 65% tiene descendencia huilliche, por lo que se imparte la asignatura de ALCI, que logra que se mantengan costumbres relacionadas con antiguas tradiciones chilotas-indígenas. En su mayoría los padres y apoderados son campesinos temporeros que tiene una vivienda cedida por su patrón, los estudiantes en las tardes y fines de semana ayudan activamente las labores de campo, por lo que tienen muchos conocimiento empírico en esta área, esto se aprovecha en los diferentes talleres y se asocia al sello científico y de patrimonio cultural.

Diseño y aplicación del instrumento.

El instrumento de evaluación que hemos confeccionado se enfoca en establecer criterios que abarcan diferentes aspectos , como conocimientos cognitivos, operativos, relaciones sociales , actitudinales , valores y transparencia.

Estos criterios están destinados a guiar y apoyar al equipo educativo en la mejora de la formación profesional de calidad. Para lograr esto, hemos formulado indicadores específicos para evaluar cada una de estas áreas mencionadas, separadas por secciones donde se indica cada área que se está midiendo.

El instrumento de evaluativo del Diagnóstico fue validado por la Directora Sra. Sonia Barria Alvarez, de la Escuela Rural Senda Chacao, Comuna de Ancud. Posteriormente seleccionamos las preguntas que se utilizaron en la encuesta, en esta ocasión el instrumento evaluativo fue aplicado a 14 docentes desde 1ero. a 8vo básico(8 profesores), más el profesor de matemáticas, música, ciencias naturales, docente de Alci, UTP y Directora.

El instrumento fue transformado a Google Forms para ser aplicado online y por la mayor cantidad de docentes, sin que lleve mucho tiempo para responder, ya que las preguntas tienen 4 opciones para ser marcadas según su criterio, de esta forma podríamos hacer un análisis cuantitativo más exhaustivo, incluyendo gráficos por áreas, para lograr un diagnóstico más preciso.

Cada sección del instrumento de evaluación consta de una variedad de preguntas determinadas que se presentan a continuación:

1. Área de formación basada en competencia
 - 1.1 Saber conocer (6 preguntas)
 - 1.2 Dimensión saber ser (5 preguntas)
 - 1.3 Dimensión saber hacer (6 preguntas)
2. Área Liderazgo pedagógico

- 2.1 Dimensión Establecer Dirección (6 preguntas)
- 2.2 Rediseñar la Organización (6 preguntas)
- 2.3 Desarrollar personas (8 preguntas)
- 2.4 Gestionar la instrucción (4 preguntas)
- 3. Área de Gestión del Currículum
 - 3.1 Dimensión Gestión Pedagógica (6 preguntas)
 - 3.2 Dimensión Enseñanza y aprendizaje en el aula (4 preguntas)
 - 3.3. Dimensión apoyo al desarrollo del estudiante (4 preguntas)
- 4. Área gestión de recursos
 - 4.1 Dimensión gestión de recursos humanos. (5 preguntas)
 - 4.2 Dimensión gestión de recursos financieros y administración (3 preguntas)
 - 4.3 Dimensión de gestión de recursos administrativos (4 preguntas)

La directora Sra Sonia Barria Alvarez validó el documento, sin correcciones; considerando pertinente para la realidad de la escuela rural Senda Chacao de la Comuna de Ancud, explicitando que se le presente los resultados y el plan de mejora según las áreas más descendidas, a continuación se adjunta el documento de validación:



**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 Rural Senda Chacao, de la comuna de Ancud, región De Los Lagos(Décima Región)

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	
Motivos por los que se considera no adecuado	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Instrumento bien elaborado, sin observaciones a modificación.

Identificación del experto

Nombre y apellidos	Sonia De Lourdes Barría Álvarez
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Directora Título: Profesora de Educación Básica Lugar de trabajo: Escuela Rural Senda Chacao(Ens. Prebásica y básica)
e-mail	Sba_rosa@hotmail.com
Fecha de la validación (día, mes y año):	18 de marzo del 2024



A handwritten signature in black ink, appearing to be "Sonia De Lourdes Barría Álvarez".

A continuación se da a conocer el instrumento de evaluación:

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

Instrucciones:

La presente encuesta está formada por 4 áreas: formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión del currículum y gestión de recursos. En cada práctica debe marcar según la escala de valoración, de acuerdo a lo que usted considere pertinente.

Escala evaluativa

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

En las siguientes frases, conteste con una x en la casilla que se ajusta mejor a usted, siendo **1= Nunca**, **2= Con poca frecuencia**, **3= Con mediana frecuencia**, **4=Con mucha frecuencia**.

Valor	Nivel de calidad
1	Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se implementan de manera asistemática.
2	El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, cuyos propósitos son sistemáticos.
3	El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, con una sistematicidad y progresión secuencial de los procesos subyacentes y con una orientación a la mejora de los resultados institucionales, lo que define una práctica institucional o pedagógica.

4	La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos.
----------	--

1. Área formación basada en competencia.

1.1 Dimensión saber conocer.

Proceso general para evaluar: Toda acción relacionada con los conocimientos, conceptos teóricos propios de cada nivel educativo. Reconocer, diseño, implementación, Analizar y evaluar de los procesos educativos realizados en forma intencionada y actualizada demostrando una comprensión de los procesos educativos de los referentes curriculares de la educación. Según los tramos curriculares y la dimensión del conocimiento a través de experiencias significativas. Siendo mediadores para facilitar las competencias de los niños y niñas.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo pedagógico, profesores, profesoras y educadora de párvulos confeccionan las planificaciones según sus asignaturas y áreas de aprendizaje para el corto, largo y mediano plazo según su ciclo y nivel.				
2. Las profesoras y profesores consideran las características individuales y colectivas de su grupo de estudiantes.				
3. Los docentes realizan una organización equilibrada, secuenciada e integrada de los objetivos de aprendizajes.				
4. Los docentes realizan evaluaciones diagnósticas, intermedias y sumativas que evidencian los logros y dificultades en el proceso de los aprendizajes.				

5. Los docentes planifican considerando los recursos disponibles, aprendizajes previos y contextos del entorno de sus estudiantes.				
6. La docente establece los contenidos que se puedan utilizar de manera transversal en las distintas disciplinas curriculares.				

1. Área formación basada en competencia.

1.2 Dimensión saber ser.

Proceso general a 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 docente enseña modelando de manera transversal actitudes de respeto, aceptación y valoración de la diversidad.				
2. Los docentes trabajan de manera colaborativa y transversal el respeto hacia las personas e instituciones.				
3. Los docentes planifican promoviendo la relación entre los estudiantes y su entorno, valorando la particularidad territorial de la isla de Chiloé.				
4. La docente fomenta el pensamiento crítico y la reflexión constante de los estudiantes, mediante diversas actividades que involucren el asombro, la curiosidad y la indagación del entorno.				

5. Los docentes motivan a sus estudiantes para valorar los sellos educativos relacionados con la ciencia y patrimonio cultural, a través de diversas actividades, involucrando a la comunidad educativa en su totalidad.				
--	--	--	--	--

1. Área formación basada en competencia.

Dimensión saber hacer.

Proceso general a evaluar: Acciones del equipo pedagógico, orientando cómo realiza su quehacer educativo. Preparando, planificando, evaluando, reflexionando y generando cambios.A				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. La directora lidera e impulsa instancias de análisis y retroalimentación entre los miembros que incorporan el equipo pedagógico.				
2. La encargada de UTP retroalimenta las planificaciones considerando las bases curriculares con el fin de mejorar el logros de los aprendizajes.				
3. La educadora tradicional, los docentes y asistentes en su conjunto, incorporan en las actividades educativas, elementos de la diversidad cultural de la comunidad.				
4. Los docentes usan de manera transversal recursos didácticos, incluyendo en sus actividades dentro y fuera del aula, evitando que se reproduzcan estereotipos de género.				
5. El equipo pedagógico organiza los espacios y los materiales educativos con elementos del contexto local, del entorno natural y del ambiente familiar de los niños y niñas.				

6. Los docentes consideran en su planificación las necesidades, intereses, conocimientos previos, habilidades, ritmos de aprendizaje y el contexto en que se desarrollará la enseñanza.				
---	--	--	--	--

Área Liderazgo pedagógico.

Dimensión Establecer Dirección.

Proceso general a evaluar: Acciones que permiten involucrar al equipo pedagógico el ejercicio de su rol en la enseñanza y aprendizaje y así cumplir con las metas establecidas por la institución.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. La directora actúa como mediadora y contribuye a la adecuada solución de conflicto entre todos los integrantes de la comunidad educativa.				
2. La directora en conjunto al equipo directivo establecen protocolos de acción frente a emergencias y se asegura de que estos sean claros y conocidos por toda la comunidad.				
3. La directora y el equipo directivo crean instancias para desarrollar nuevas experiencias de aprendizajes, proyectos, etc ... dirigidos por los mismos profesores, contribuyendo al bien común de la comunidad educativa.				

4. La directora se asegura de que los protocolos de prevención, supervisión y resguardo de la salud, la higiene y el bienestar de los estudiantes sean conocidos y compartidos por la comunidad educativa.				
5. El equipo directivo realiza supervisiones periódicas dentro de la escuela para realizar mejoras continuas.				
6. El equipo educativo desarrolla reuniones periódicas dando a conocer las actividades y metas que se deberán desarrollar en periodos de corto, mediano y largo plazo.				

Rediseñar la organización.

Proceso general a 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 muestra capacidad de adaptarse a sistemas nuevos, contingentes y visualizar alternativas de solución.				
2. El equipo directivo sugiere ideas para optimizar el trabajo que realizan los docentes.				
3. El equipo directivo muestra autocrítica frente a su trabajo reflexionando, presentando mejoras en su desempeño.				

4. El equipo directivo participa de manera entusiasta y motivadora en las diferentes actividades de la sala, aportando ideas y planes de mejora.				
5. La encargada de UTP realiza visitas al aula evaluando el trabajo docente, para entregar una retroalimentación de aprendizajes significativos y un diálogo positivo.				
6. El equipo pedagógico participa de reuniones periódicas dando a conocer actividades a llevar a cabo en cada coordinación pedagógica.				

Desarrollar personas.

Proceso general a evaluar: Acciones motivadoras e inspiradoras que enfatizan y potencian al equipo educativo a adquirir el compromiso de usar las diferentes habilidades para mejorar su proceso de aprendizaje.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. La directora sistematiza, difunde y explica a través de diferentes canales y espacios formales e informales, los objetivos y metas del establecimiento.				
2. La directora comunica al equipo educativo los avances y dificultades del proyecto educativo institucional (PEI) y plan de mejoramiento (PME).				
3. El equipo directivo modela una cultura inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de los aprendizajes de los estudiantes				

4. La directora trabaja permanentemente para comprender, mejorar y potenciar las capacidades y habilidades de su personal.				
5. La directora reconoce y valora los logros individuales y colectivos del personal que trabaja en el establecimiento educacional.				
6. La directora demuestra confianza en las capacidades de su equipo entregando responsabilidades y deberes de manera de promover el liderazgo.				
7. La directora establece relaciones positivas y de confianza con los miembros de la comunidad educativa.				

8. La directora genera oportunidades de participación y colaboración de los actores de la comunidad educativa.				
--	--	--	--	--

Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje)

Proceso general a 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 y encargada de UTP promueven y aplican los instrumentos de evaluación en forma sistemática, durante el año para conocer y reconocer las fortalezas y debilidades de cada docente.				
2. Cada miembro del equipo educativo recibe formalmente los resultados obtenidos de la evaluación reflexionando y acordando compromisos para mejorar sus prácticas.				
3. La directora junto al equipo pedagógico gestionan la participación de la familia en la elaboración, aplicación y evaluación de los procesos educativos generando una comunicación efectiva constante que propicia el trabajo colaborativo.				
4. La directora gestiona procesos de reflexión y generación de conocimiento desarrollando comunidades de aprendizaje potenciando el trabajo colaborativo de los equipos educativos.				

3. Área de gestión del currículum

3.1 Dimensión: Gestión pedagógica

Proceso general a evaluar: Políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el equipo técnico pedagógico para organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. La directora entrega espacio para la planificación en conjunto al equipo pedagógico.				
2. La directora promueve la participación activa de equipo pedagógico otorgando roles y funciones en dimensiones del PEI.				
3. La directora promueve la elaboración en conjunto con el equipo técnico pedagógico de una calendarización anual que pormenoriza los objetivos de aprendizaje a cubrir en cada mes del año, en función del plan de aula.				
4. El equipo directivo monitorea regularmente el logro de los objetivos del plan anual.				
5. El equipo directivo realiza supervisión y acompañamiento en las planificaciones del equipo educativo.				

6. El equipo técnico pedagógico reflexiona sobre las experiencias pedagógicas realizadas, y si fuese necesario establecer posibles mejoras.				
---	--	--	--	--

3.2 Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

Proceso general a evaluar: Estrategias utilizadas por las educadoras del aula para asegurar el logro de los aprendizajes esperados en los estudiantes.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los docentes realizan una planificación integrando objetivos de todos los ámbitos de aprendizaje.				
2. Los docentes realizan un diagnóstico inicial y uno final en su plan anual.				
3. Los docentes potencian el protagonismo del niño y de la niña en la adquisición del proceso de enseñanza aprendizaje.				
4. Los docentes son mediadores y guías en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, potenciando su autonomía y su pensamiento crítico.				

3.3 Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y estrategias para apoyar el desarrollo efectivo y social de todos los estudiantes, considerando sus diferentes necesidades.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje.				
2. 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.				
3. El establecimiento válida a la familia como el primer educador, haciéndolo participe en la enseñanza- aprendizaje de sus hijos.				
4. El establecimiento posee en su PEI experiencias con las familias potenciando los lazos y enriqueciendo así las experiencias de aprendizaje.				

Área Gestión de Recursos

Dimensión: Gestión del recurso humano

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un equipo técnico idóneo, comprometido y motivado con su labor.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4

1. El establecimiento educativo cuenta con el equipo técnico requerido por normativa.				
2. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño de cada una de las funcionarias.				
3. El establecimiento cuenta con un reglamento interno, con protocolos claros de roles y funciones de los miembros de la comunidad educativa.				
4. El establecimiento cuenta con un manual de convivencia.				
5. El establecimiento cuenta con una encargada de convivencia escolar.				

Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

Proceso general a evaluar: Las políticas y administración financiera de terceros, permite al establecimiento asegurar una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos.				
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. En el establecimiento existe un control de inventario y de activos.				
3. El establecimiento está atento a los programas , proyectos, talleres, etc. de apoyo que se ofrecen, y lo gestiona eficazmente en la medida que concuerde con el PEI.				

Dimensión: Gestión de recursos educativos

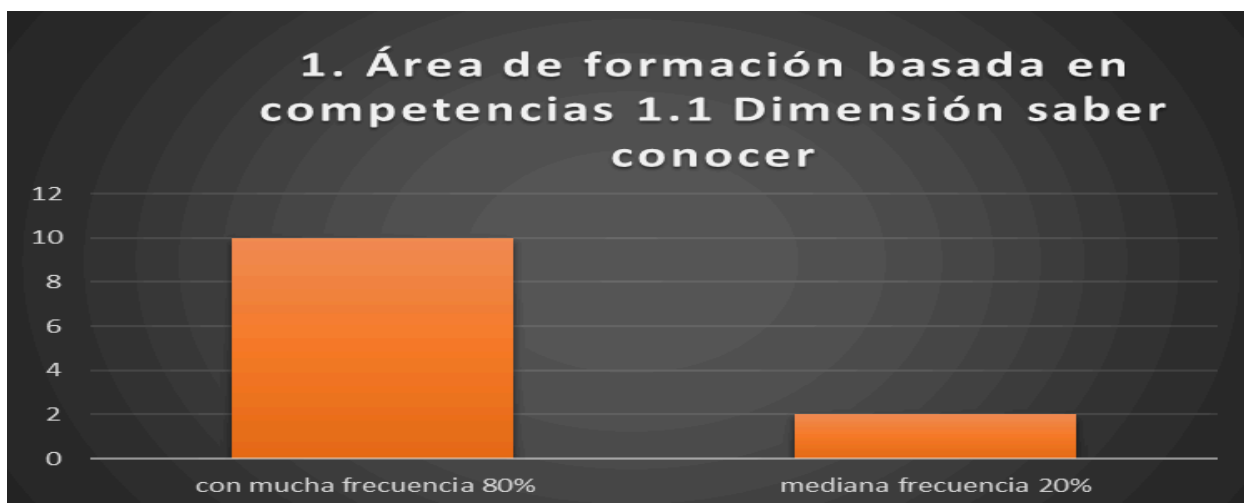
Proceso general a evaluar: Las condiciones y procedimientos que aseguran en el establecimiento la adecuada provisión, organización y uso de recursos educativos necesarios.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.				

2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.				
3. El establecimiento cuenta con espacios adecuados para que los estudiantes puedan jugar y desarrollar diferentes habilidades.				
4. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento para apoyar el aprendizaje de los estudiantes.				

Análisis de resultados

1. Área de formación basada en competencia:

1.1 Dimensión saber conocer



Título del Gráfico: Área de Formación Basada en Competencia

Subcategoría: Dimensión Saber conocer

Frecuencias:

Con mucha frecuencia: 80%

Implica una práctica muy frecuente de las competencias relacionadas con el conocimiento teórico.

Con mediana frecuencia: 20%

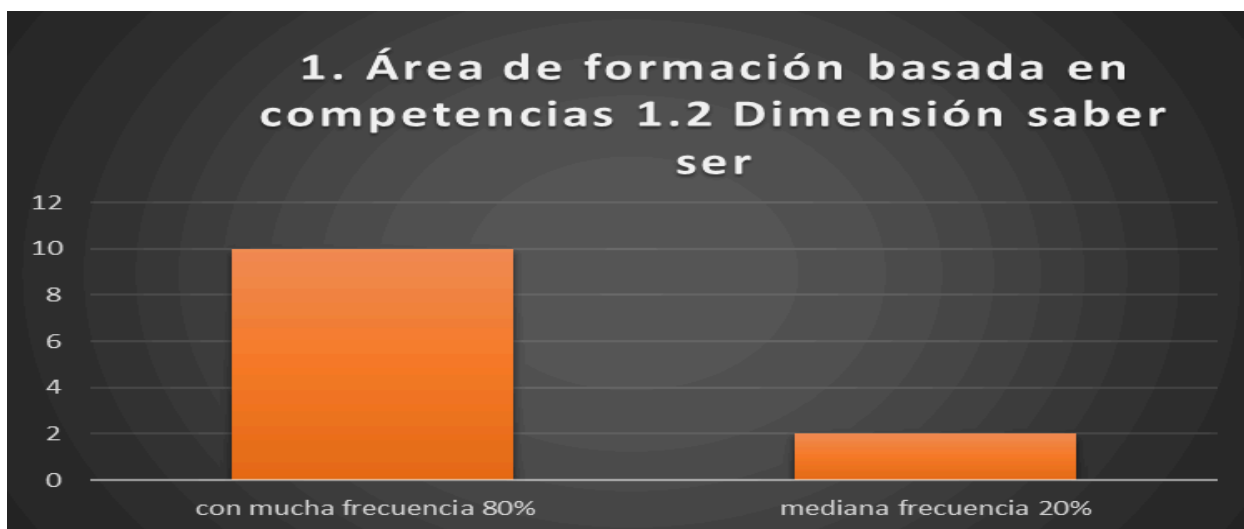
Indica un nivel de práctica menor, lo que nos señala que un número bajo de docentes no practica las acciones referidas a esta área de carácter teórico.

Población de muestra: 12 Docentes Escuela Rural Senda Chacao.

La formación basada en competencias es esencial en nuestra labor educativa, como docentes debemos “Saber Conocer” adquiriendo un conocimiento profundo de los conceptos teóricos específicos de cada nivel educativo. Lo que demuestra este resultado en la encuesta realizada a los docentes es un alto nivel adquirido en esta práctica docente. Como mediadores del conocimiento facilitamos la competencia de los estudiantes a través de experiencias significativas respetando los objetivos curriculares y cada dimensión de conocimiento.

1. Área de formación basada en competencia:

1.2 Dimensión saber ser



Título del Gráfico: Área de Formación Basada en Competencia

Subcategoría: Dimensión Saber ser

Frecuencias:

Con mucha frecuencia: 80%

Implica un quehacer muy frecuente de las competencias relacionadas con el conocimiento práctico y teórico.

Con mediana frecuencia: 20%

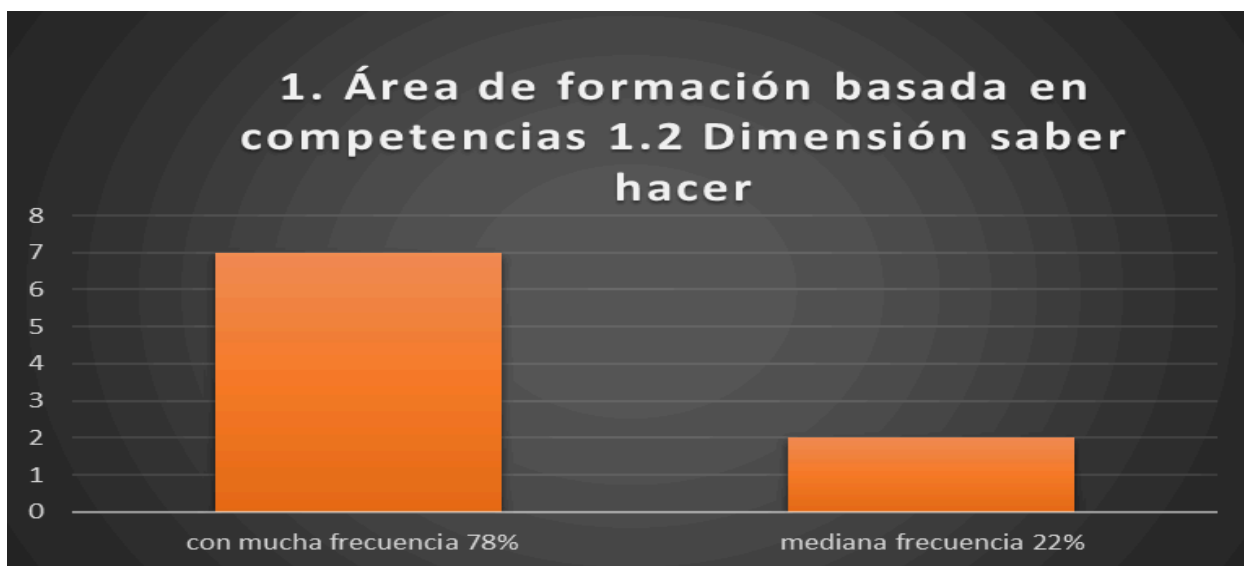
Indica un nivel de práctica menor, lo que nos señala que un número bajo de docentes no practica las acciones referidas a esta área de carácter práctico

Población de muestra: 12 Docentes Escuela Rural Senda Chacao.

El resultado obtenido en esta dimensión demuestra una alta prioridad en la enseñanza de competencias relacionadas con el conocimiento práctico y teórico, indicando la mayoría de los docentes del establecimiento educacional realizar sus práctica pedagógica de forma correcta. Desarrollando un profundo conocimiento teórico y práctico para enseñar eficazmente a todos los estudiantes.

1. Área de formación basada en competencia:

1.3 Dimensión saber hacer



Título del Gráfico: Área de Formación Basada en Competencia

Subcategoría: Dimensión Saber hacer

Frecuencias:

Con mucha frecuencia: 78%

Implica un quehacer muy frecuente de las competencias relacionadas con el conocimiento práctico

Con mediana frecuencia: 22%

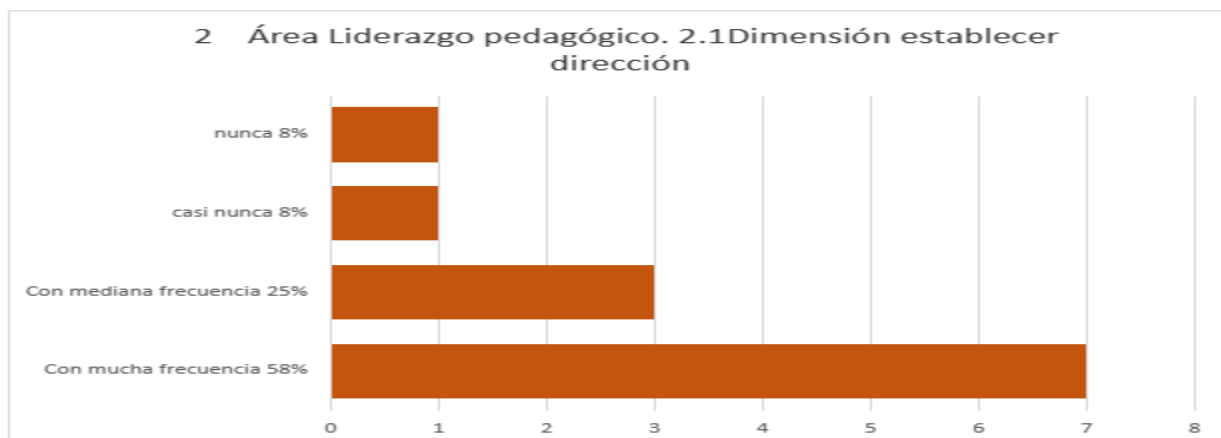
Indica un nivel de práctica menor, lo que nos señala que un número bajo del equipo pedagógico no practica las acciones referidas a esta área de carácter práctico.

Población de muestra: 12 Docentes Escuela Rural Senda Chacao.

El resultado obtenido en esta dimensión demuestra que la mayor parte del equipo pedagógico de la escuela senda Chacao trabaja con la formación de competencias basadas en el conocimiento práctico, ejecutando planes de enseñanza que son efectivos, evaluando y adaptando métodos pedagógicos según las necesidades de los estudiantes de acuerdo a los planes y programas, aplicando estrategias didácticas y lúdicas que faciliten el aprendizaje significativo.

2. Área liderazgo pedagógico

2.1 Dimensión establecer Dirección



Título del Gráfico: Área de Formación Basada en Competencia

Subcategoría: Dimensión Establecer Dirección

Frecuencias:

Con mucha frecuencia: 58%

Implica un quehacer muy frecuente de las competencias relacionadas con el conocimiento práctico

Con mediana frecuencia: 28%

Indica un nivel de práctica menor, lo que nos señala que la directora tiene una práctica medianamente frecuente en las acciones referidas a esta área de carácter práctico.

Casi nunca: 8%

Se puede observar que la minoría de los docentes cree que la directora no realiza en su totalidad acciones que involucren al equipo pedagógico.

Nunca: 8%

Se observa que una pequeña parte de los docentes cree que nunca la directora realiza acciones que involucren a los docentes y comunidad educativa.

Población de muestra: 12 Docentes Escuela Rural Senda Chacao.

El resultado demuestra que el liderazgo pedagógico del equipo directivo ha presentado problemas en definir las metas claras y expectativas de la Comunidad Educativa, desarrollando un ambiente de trabajo colaborativo y apoyo al personal que algunos docentes perciben como insuficiente.

2. Área liderazgo pedagógico

2.2 Rediseñar la Organización



Título del Gráfico: Área Liderazgo Pedagógico

Subcategoría: Rediseñar la Organización

Frecuencias:

Con mucha frecuencia: 42%

Implica que hay una división entre las opiniones de los docentes que en menos de la mitad considera que el equipo directivo está haciendo un buen trabajo en rediseñar la organización.

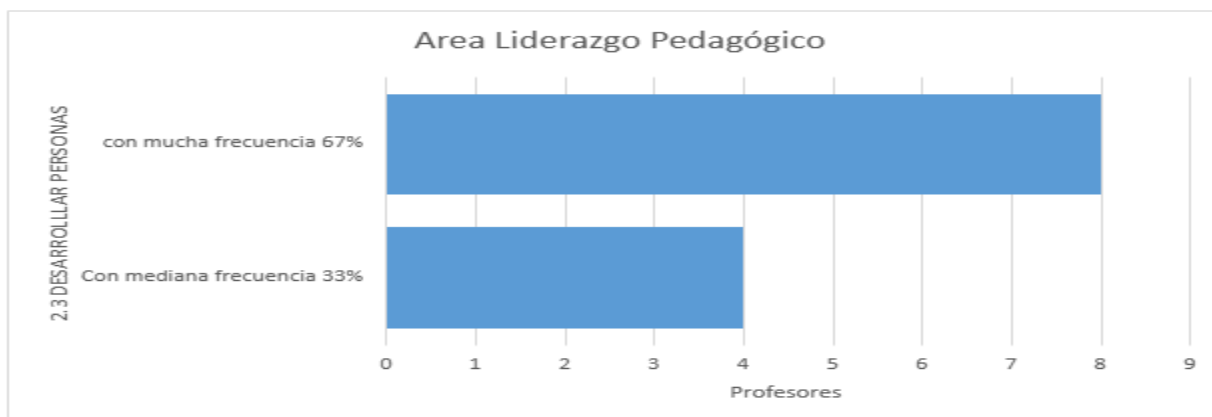
Con mediana frecuencia: 42% Indica que los docentes tienen dudas si el trabajo en el rediseño de la organización se está haciendo de forma efectiva y no todos consideran como práctica adquirida por el establecimiento.

Casi nunca: 16% de los docentes entrevistados considera que esta práctica es muy poco usual en el equipo directivo.

Por lo consultado a los docentes esta acción está al debe ya que aún se deben incluir cambios en la gestión, colaboración entre docentes y la implementación de prácticas de liderazgo en el equipo directivo para transformar la institución educativa para que sea más efectiva en la misión educativa, para adaptarse a las necesidades de los estudiantes y profesores.

2. Área Liderazgo Pedagógico

2.3. Desarrollar personas



Título del Gráfico: Área Liderazgo Pedagógico

Subcategoría: Desarrollar personas

Frecuencias:

Con mucha frecuencia: 67% Indica que más de la mitad de los docentes está satisfecho con las acciones del equipo directivo para el desarrollo de personas, lo que demuestra que el trabajo se hace de mejor manera ya que este factor influye directamente en el desarrollo integral de los miembros de la Comunidad Educativa.

Con mediana frecuencia: 33 % Indica que los docentes tienen dudas si las acciones diseñadas por el equipo directivo son o no eficientes en el desarrollo integral de los miembros de la comunidad educativa.

El desarrollo de personas y el liderazgo pedagógico están conectados entre sí, y es tarea de los Directores y Equipo Directivo velar para brindar una educación que responda a las necesidades individuales y sociales, promoviendo un ambiente que permita un crecimiento en todas las áreas, para todos los miembros de la Comunidad Educativa.

2. Área Liderazgo pedagógico

2.4. Dimensión Gestionar la instrucción



Título del Gráfico: Área Liderazgo Pedagógico

Subcategoría: Dimensión Gestionar la Instrucción

Frecuencias:

Con mucha frecuencia: 25%

Un número limitado de docentes considera que estas acciones supervisadas por el equipo directivo se cumplen.

Con mediana frecuencia: 50% Indica que 6 profesores considera que a veces se cumplen con las acciones que debe supervisar el equipo directo.

Casi Nunca: 8%

Los docentes creen que muy pocas veces estas acciones se consideran dentro del seguimiento de acciones del equipo directivo.

Nunca: 2%

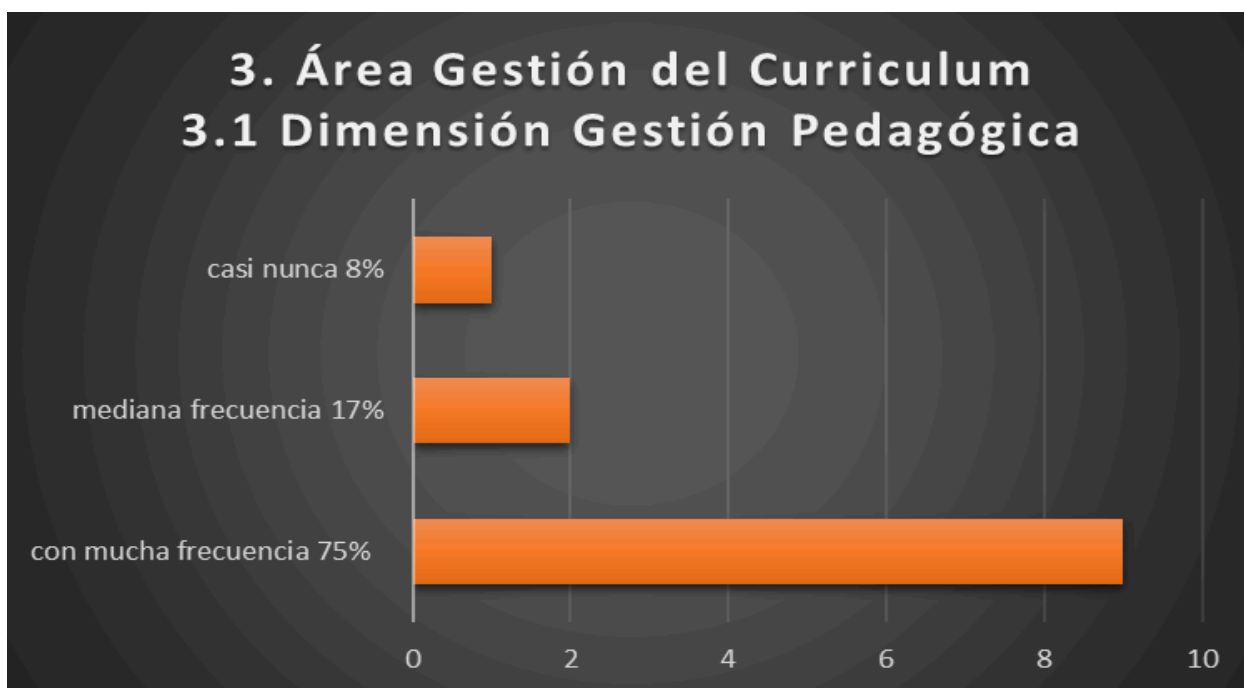
Un docente de los encuestados considera que no se cumplen con las acciones que debe cumplir el equipo directivo en virtud del buen funcionamiento de la Comunidad Educativa.

Estas acciones son fundamentales para una gestión efectiva que promueva un ambiente de aprendizaje dinámico y receptivo a las necesidades de los

estudiantes, debe ser supervisada por la directora a través de acciones estratégicas para mejorar la prácticas de enseñanza aprendizaje.

3. Área Gestión del Currículum

3.1. Dimensión Gestión pedagógica



Título del Gráfico: Área Gestión del Currículum

Subcategoría: Gestión Pedagógica

Frecuencias:

Con mucha frecuencia: 75%

Indica que una gran cantidad de profesores está satisfecho con esta acción pedagógica, la cumplen y trabajan de manera ordenada y sistemática.

Con mediana frecuencia: 17%

Indica que el equipo directivo cumple con las acciones de esta dimensión pero hay algunas que no están tan claras y confunden a los docentes para su aplicación.

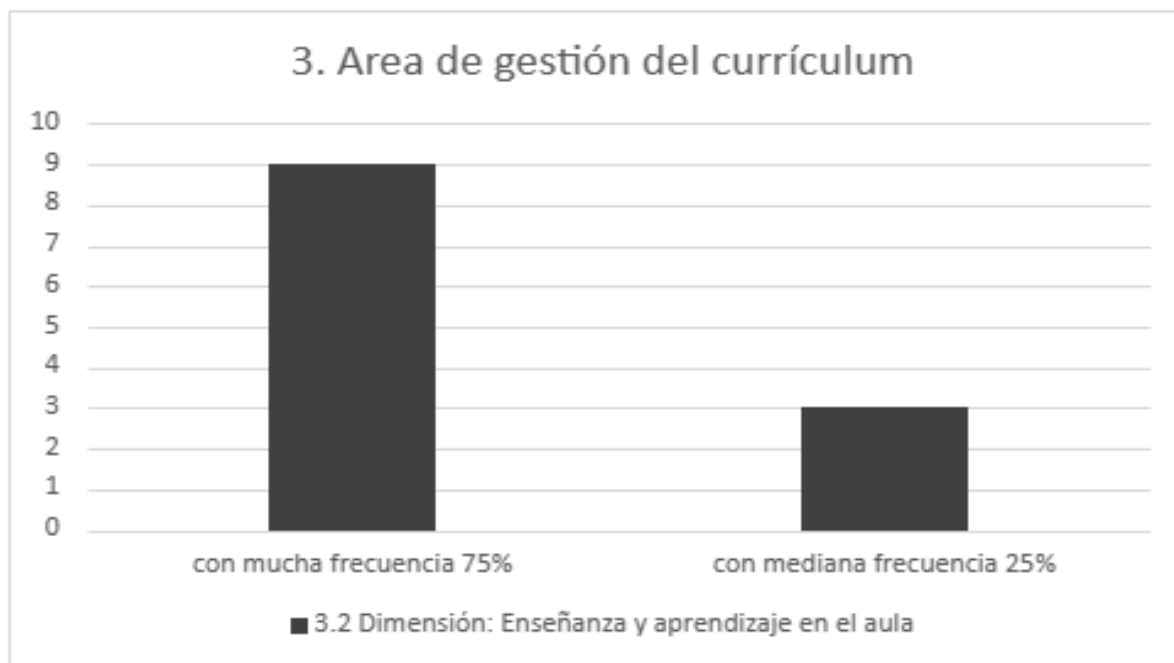
Casi nunca: 8%

Un número muy bajo de docentes considera que las acciones casi no se cumplen y que el equipo directivo debe aportar más para que se cumplan las condiciones para el trabajo.

El Equipo Directivo juega un papel crucial en la creación de condiciones óptimas para que los docentes y alumnos puedan alcanzar sus objetivos educativos establecidos.

3. Área Gestión del Currículum

3.2. Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula



Título del Gráfico: Área Gestión del Currículum

Subcategoría: Enseñanza y aprendizaje en el aula

Frecuencias:

Con mucha frecuencia: 75% Implica que un gran cantidad de profesores está satisfecho con esta acción pedagógica, la cumplen y trabajan de manera ordenada y sistemática.

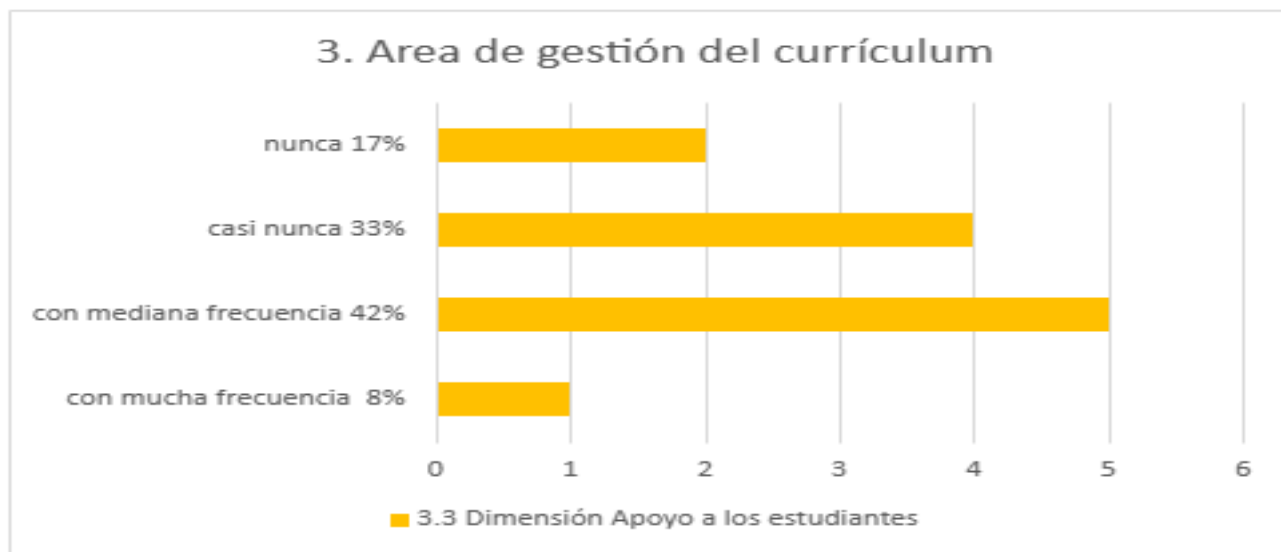
Con mediana frecuencia: 25% Indica que los docentes hacen la acción pero hay algunos que aun que no cumplen en algunas ocasiones con su planificación sistemática de los objetivos de aprendizaje.

Esta Dimensión abarca una variedad de roles y responsabilidades que el docente debe cumplir, que van más allá de transmitir conocimientos, se trata de

crear un entorno integral que promueva el desarrollo cognitivo, emocional, social y espiritual de los estudiantes.

3. Área Gestión del Currículum

3.3. Dimensión: Dimensión apoyo a los estudiantes.



Título del Gráfico: Área Gestión del Currículum

Subcategoría: Dimensión apoyo a los estudiantes

Frecuencias:

Con mucha frecuencia: 8%

Se observa que los docentes consideran que el establecimiento presenta muy poco apoyo a los estudiantes en su desarrollo afectivo y social.

Con mediana frecuencia: 42% :

Se refleja que el establecimiento no cumple en su totalidad con las necesidades de los estudiantes con N.E.E.

Casi nunca 33 %

Los docentes consideran que falta en el PEI del establecimiento potenciar más los lazos con los familiares.

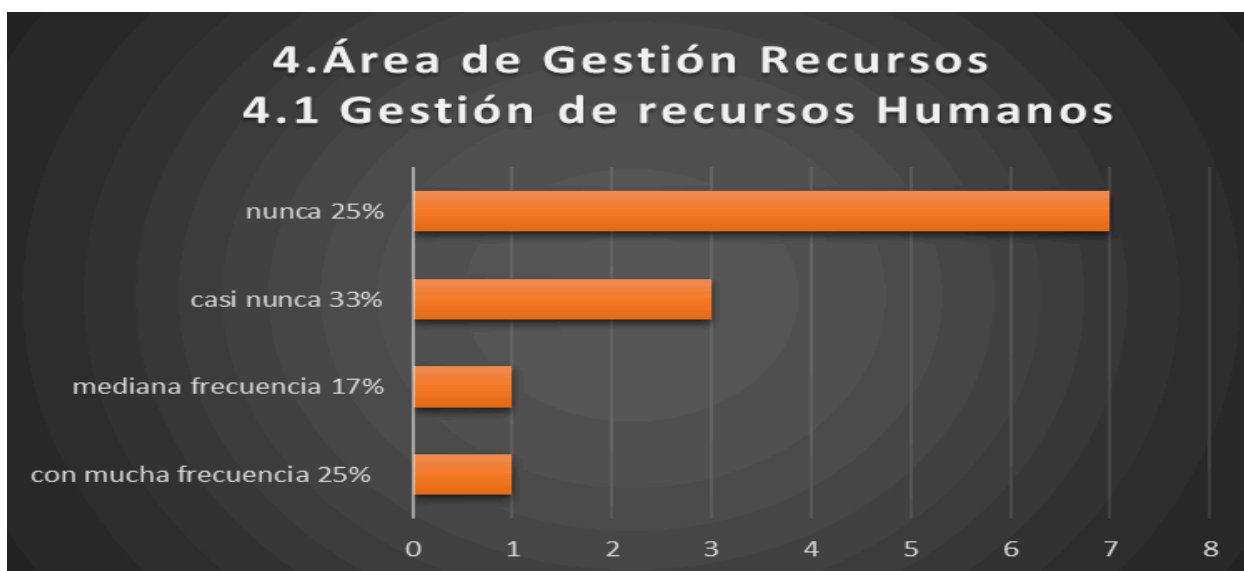
Nunca 17% Los docentes evidencian que el establecimiento no cuenta con estrategias de seguimiento para los estudiantes que presentan dificultades de aprendizaje.

Esta Dimensión da cuenta que aún falta más políticas, procedimientos y

estrategias para apoyar a todos los estudiantes de la Escuela Rural Senda Chacao, en su desarrollo afectivo y social.

4. Área Gestión de recursos

4.1. Dimensión Gestión de Humano



Título del Gráfico: Área Gestión de Recursos

Subcategoría: Dimensión Gestión de recursos Humanos

Frecuencias:

Con mucha frecuencia: 25% de los colegas considera que falta más acciones para lograr los objetivos propuestos.

Con mediana frecuencia: El 17%.

Casi nunca: El 33% de los docentes que respondieron la encuesta consideran que esta acción está aún muy baja en su cumplimiento, ya que hay más de una acción que después de la pandemia no se ha retomado.

Con mediana frecuencia 17%

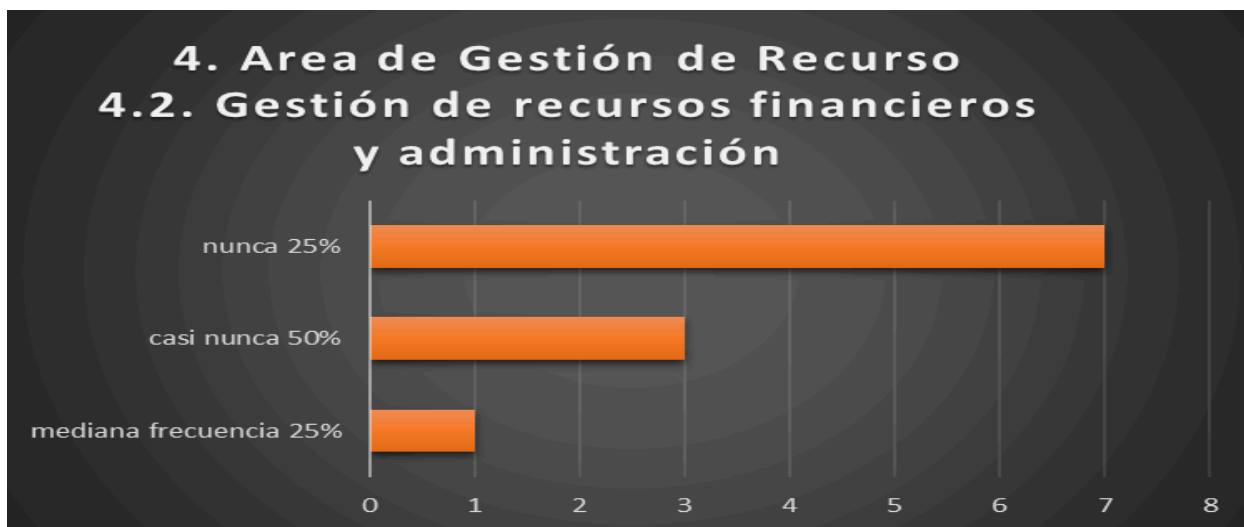
Nunca : El 25% de los docentes considera que estas acciones no se están puestas en marcha por el equipo directivo de la Escuela Rural Senda Chacao.

El equipo directivo y la comunidad educativa necesita más acciones para lograr los objetivos, se deben retomar las acciones que se suspendieron durante la pandemia y el equipo directivo debe comunicar mejor las acciones que se están

realizando. Esta dimensión es fundamental y en la Escuela Senda Chacao aún se deben poner en marcha para que los docentes suban la percepción de esta área.

4. Área de gestión de recursos

4.2 Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración



Título de gráfico: Área de gestión de recursos

Subcategoría: Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

Frecuencias:

Con mediana frecuencia: El 25% de los docentes encuestados considera que esta acción se hace pero no de buena forma ya que faltan protocolos claros para establecer los roles dentro del equipo directivo.

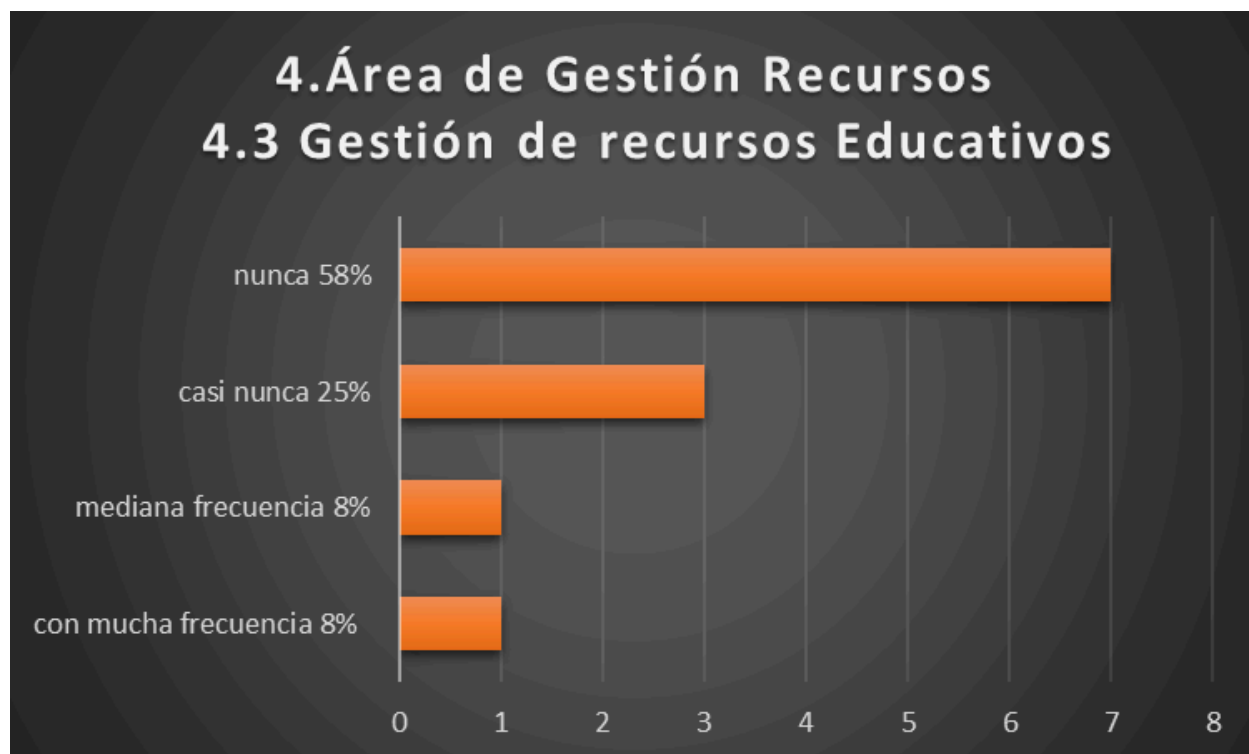
Casi nunca: El 50% de los docentes que respondieron la encuesta consideran que esta acción está aún muy baja en su cumplimiento ya que hay más de una acción que después de la pandemia no se ha retomado.

Nunca : El 25% de los docentes considera que estas acciones no se están puestas en marcha por el equipo directivo de la Escuela Rural Senda Chacao.

Esta Dimensión de Gestión de recursos es fundamental para el buen funcionamiento y la calidad de la Educación que se quiere entregar, el equipo directivo debe poseer habilidades para la toma de decisiones, coordinación y planificación, teniendo sus roles definidos y trabajando con toda la Comunidad Educativa.

4. Área Gestión de Recursos

4.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos educativos



Título del Gráfico: Área Gestión de Recursos

Subcategoría: Dimensión: Gestión de recursos educativos educativos

Frecuencias:

Con mucha frecuencia: 8% Se puede apreciar que solo la minoría de los docentes considera que el establecimiento cuenta con la infraestructura adecuada.

Con mediana frecuencia: El 8% de los docentes encuestados considera falta implementar implementar aún más los recursos TIC para apoyar a los estudiantes.

Casi nunca: El 25% de los docentes considera que la infraestructura del establecimiento, no es la adecuada para todos los estudiantes.

Nunca : El 58% de los docentes considera que faltan recursos didácticos para todos los estudiantes.

Esta Dimensión de Gestión de recursos educativos nos podemos dar cuenta que no están en su totalidad las condiciones de infraestructura, ni los recursos educativos, para se pueda facilitar el aprendizaje y bienestar a todos los estudiantes y en general a toda la comunidad educativa.

Propuestas de mejora

1. Área: Formación basada en competencia Dimensión:

1.1 Dimensión: Saber conocer

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Crear las planificaciones según sus asignaturas y áreas de aprendizajes según su ciclo y nivel, conociendo el marco de enseñanza y currículum nacional.	<ul style="list-style-type: none"> - Taller para conocer el nuevo marco para la buena enseñanza. - Capacitación para entender el currículum priorizado del año 2023 al 2025. 	UTP y Convivencia Escolar UTP

1.2 Dimensión: Saber ser

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Reafirmar el trabajo colaborativo en todas las áreas trabajando el sello educativo patrimonial, valorando el entorno de los estudiantes.	Talleres para trabajar en ABP por ciclos. Incorporar en talleres donde los padres y apoderados sean los monitores y enseñen sobre oficios ancestrales	Profesores que manejan la creación de ABP Padres y apoderados.

1.3 Dimensión: Saber hacer

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Potenciar la retroalimentación de las planificaciones curriculares a través de críticas constructivas para mejorar en conjunto el	Orientar de forma individual a los docentes que presentan mas dificultades al momento de planificar.	Encargada de UTP Encargada de UTP

trabajo pedagógico.	Entregar formatos de planificaciones coherentes a principio del año escolar.	
---------------------	--	--

2. Área: Liderazgo Pedagógico:

2.1 Dimensión: Establecer dirección

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Realizar supervisiones periódicas dentro y fuera del establecimiento para resguardar el bienestar de la Comunidad Educativa.	<p>Crear bitácora semanal para registrar las necesidades que van surgiendo dentro y fuera del establecimiento y dar cuenta al Administrador Provisional.</p> <p>Libro de sugerencia y reclamos en Inspectoría General, tanto para padres y apoderados como para funcionarios.</p>	<p>Inspector General y Dirección.</p> <p>Dirección e Inspectoría.</p>

2.2 Dimensión: Rediseñar la Organización

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Retomar las visitas al aula que se realizaban antes de la pandemia, aportando ideas y retroalimentación positiva al docente.	<p>Los encargados de UTP, realizan visitas al aula para que puedan retroalimentar a los docentes.</p> <p>Intercambiar entre docentes visitas al aula para detectar sus debilidades y fortalezas.</p>	<p>UTP</p> <p>Docentes</p>

2.3 Dimensión: Desarrollar personas

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Difundir a través de diferentes métodos los avances, logros y mejoras del Proyecto Educativo Institucional y Plan de mejoramiento educativo, fomentando la participación de toda la Comunidad Educativa.	Nombrar un encargado de redes sociales para crear noticias semanales dando a conocer los objetivos y mejoras del PEI y PME del establecimiento. Reuniones de monitoreo de las acciones de PME.	Profesores y Dirección UTP, dirección.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Retomar la práctica de evaluaciones a docente propiciando la crítica positiva y el acompañamiento en el aula.	Crear la rúbrica de evaluación en conjunto, docentes y equipo directivo. Implementar la evaluación entre pares para detectar debilidades y fortalezas.	Profesores UTP Profesores

2.4 Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) 3. Área de Gestión del Currículum

3.1 Dimensión: Gestión pedagógica

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Supervisar la realización de las planificaciones entregando espacios para que los docentes compartan experiencias.	Cada 15 días dar el espacio de las reuniones de consejo para poder hacer las planificaciones y que sean monitoreadas por UTP.	Equipo directivo Profesores

	Hacer reuniones por ciclo y compartir experiencias de planificaciones exitosas.	Utp Profesores
--	---	-------------------

3.2 Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Reafirmar la toma de evaluaciones iniciales, de proceso y finales, integrando formas lúdicas utilizando la gamificación en el aula.	Talleres de Gamificación en el aula. Taller de utilización de recursos TIC y metodologías lúdicas e innovadoras.	Administrador Provisional Utp Administrador Provisional Encargada de computación

3.3. Dimensión: Apoyo al desarrollo del estudiante

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Integrar acciones en el PEI donde participe la familia, potenciando lazos para mejorar de esta forma los aprendizajes de sus hijos.	Reuniones con padres y apoderados para generar ideas para las acciones del PEI en las que puedan participar. Detectar los valores transversales en el currículum nacional para poder potenciar el trabajo con los padres y apoderados.	Padres y apoderados Docentes y Equipo directivo. Docentes Padres y apoderados

4. Área gestión de recursos

4.1 Dimensión gestión de recursos humanos

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Establecer de forma clara en el Reglamento interno los roles y funciones de los miembros del Equipo Directivo.	<ul style="list-style-type: none"> - Corregir el reglamento interno agregando los roles claros de cada miembro del equipo directivo. - Reunión con profesores presentando el reglamento y entregando extracto con los roles definidos para su análisis en conjunto. 	Equipo directivo Equipo directivo y Profesores.

4.2 Dimensión gestión de recursos financieros y administración

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Promocionar a la escuela rural senda Chacao a través de diversas plataformas, para tener más matrícula y aumentar los estudiantes por aula.	<p>Capacitar a un docente para ser el encargado de redes, asignándole una hora semanal dentro de las horas de libre disposición.</p> <p>Salir a terreno a las zonas rurales aledañas a la escuela para promover la matrícula.</p>	Administrador provisional Profesor Equipo directivo Profesores

4.3 Dimensión de gestión de recursos administrativos

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Gestionar la entrega de recursos didácticos a través de diferentes medios, integrando a los padres y apoderados.	<p>Postular a diferentes proyectos donde otorgan materiales didácticos y zonas de juego para todos los estudiantes.</p> <p>Hacer jornada de creación de</p>	Directora Centro de padres Docentes

	material didáctico para estudiantes neurodivergentes y para todos los niños y niñas.	Padres y apoderados. Docentes Directora
--	--	---

Conclusión

“Para concluir nuestro trabajo refleja un esfuerzo importante para llevar a cabo los conocimientos y habilidades obtenidos en el contexto educativo de la Escuela Rural Senda Chacao de la comuna de Ancud, hemos trabajado áreas esenciales como en Formación Basada en Competencias, Liderazgo Pedagógico, Gestión curricular y Gestión de Recursos. Identificando y creando propuestas de mejora en diferentes áreas de nuestra comunidad educativa, como también fortaleciendo las que ya están implementadas.

Nuestro trabajo de investigación nos ha facilitado un diagnóstico minucioso y válido, sustentado por diferentes expertos en la materia. A partir de nuestras investigaciones y aplicación de instrumentos de diagnóstico, obteniendo resultados a través de gráficos, pudimos desarrollar propuestas de mejoras más específicas para poder fortalecer la calidad educativa de nuestro Establecimiento educacional.

La participación, dedicación y compromiso de nuestra directora y colegas, para acoger nuestro instrumento de diagnóstico, ha sido primordial para llevar a cabo nuestra propuesta de plan de mejora basada en competencias.

Estamos convencidas que esta propuesta no solo beneficiará a los niños y niñas directamente, sino que potenciará el sentido de pertenencia y compromiso de todos los integrantes de nuestra comunidad educativa de Senda Chacao.

Para concluir, este trabajo de investigación no solo significa un esfuerzo académico, sino que un compromiso de mejora constante en

la educación de nuestra comunidad educativa. esperamos que nuestra propuesta pueda llevar a cabo futuras acciones a corto plazo, para así poder fortalecer a nuestra comunidad educativa”

Bibliografía

Anderson, S. (2010). Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas*, 9(2), 34-52.

Best, J.W. (1972). *Cómo investigar en educación*. Ed. Morata. Madrid.

Bolívar, A. (2010). ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? Revisión de la investigación y propuesta. *Magis, Revista Internacional de Investigación en Educación*, 3(5), 79-106.

Bolívar, A. (2015). Un liderazgo pedagógico en una comunidad que aprende. *Padres y Maestros*, 361, 23-27.

<https://doi.org/10.14422/pym.i361.y2015.004>.

Carmines, E. y Zeller, R. (1987). *Reliability and Validity Assessment*. USA: Sage.

Contreras, T. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 231-284.

Díaz, A. (2011). Competencias en educación. Corrientes de pensamiento e implicaciones para el currículo y el trabajo en el aula, en *Revista Iberoamericana 67 de Educación Superior (RIES), México, issue-unam/Universia, vol. II, núm. 5, pp. 3-24*.

Flores, E. (2017). *Gestión de Recursos y Materiales Educativos. Un Estudio Comparativo entre las Instituciones Educativas José Carlos Mariátegui y Alberto Leveau García con Jornada Escolar Completa - provincia de Picota – 2016. Tesis de Magister. Escuela de Posgrado. Universidad Cesar Vallejo, 72p.*

García Sánchez, J., Aguilera Terrats, J. R., & Castillo Rosas, A. (2011). Guía técnica para la construcción de escalas de actitud. *Odiseo, revista electrónica de pedagogía*, 8(16). Recuperado el 20-03-2024 a partir de: <http://www.odiseo.com.mx/2011/8-16/garcia-aguilera-castillo-guia-construccion-escalas-actitud.html>

Gómez, R., & Medina, A. (2014). El liderazgo pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria. *Perspectiva Educacional. Formación de Profesores*, 53(1), 91-113. Recuperado desde <http://www.perspectivaeducacional.cl/index.php/peducacional/article/view/127>.

Jiménez, N. (2016). La construcción curricular: Espacio de libertad y autonomía institucional. *Paideia Surcolombiana*, 5, 88-99. <https://doi.org/10.25054/01240307.945>

MINEDUC (Ministerio de Educación). (2005). *Marco para la Buena Dirección*. Santiago, Chile.

MINEDUC (Ministerio de Educación). (s.f). *Marco para la Buena Dirección*. Recuperado de <https://www.gestionyliderazgoeducativo.cl/gestioncalidad/buenadireccion/gestion.php>

MINEDUC (Ministerio de Educación). (2021). Ministerio de Educación. *Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educativos y sus Sostenedores*. Recuperado de https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/14361/El_D_estandar.pdf?sequence=7

MINEDUC, (2022a). Ministerio de Educación. *Actualización de la Priorización Curricular para la Reactivación Integral de Aprendizajes. Presentación*. MINEDUC.

MINEDUC, (2022b). Ministerio de Educación. *Política de Reactivación Educativa Integral "Seamos Comunidad"*. Recuperado de <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2022/05/PoliticaSeamosComunidad.pdf>

Pérez Serrano, G. (1994). Investigación cualitativa. Retos e interrogantes II. Técnicas y análisis de datos. *Editorial La Muralla*.

Porter, A. (2004). Curriculum assessment. En J. Green, G. Camilli, & P. Elmore (Eds.), *Complementary Methods for Research in Education* (pp. 141-159). Washington, DC: American Educational Research Association.

Rodríguez-Molina, G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. *Educación y Educadores*, 14(2), 253-267: (ed.). Bogotá, Colombia: D - Universidad de La Sabana. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/umcervantes/5956?page=6>.

Rubio, R. (2017). El proyecto lingüístico de centro como respuesta sistémica al reto de la competencia comunicativa en entornos educativos formales. *Análisis de casos*. [Tesis doctoral]. Universidad de Cádiz.

Soriano Rodríguez, A. (2014). Diseño y validación de instrumentos de medición. *Editorial Universitaria Don Bosco*, 19-40.

Tobón, S. (2006). Aspectos básicos de la formación basada en competencias. *Talca: Proyecto Mesesup*.

Tobón, S. (2007). El enfoque complejo de las competencias y el diseño curricular por ciclos propedéuticos. *Revista Acción*. <https://bit.ly/2YHRKg3>

Anexos

Anexo 1: Fotos Escuela Rural Senda Chacao de la Comuna de Ancud



SELLO EDUCATIVO CIENTÍFICO CON FERIA ANUAL EN GIMNASIO DE ESCUELA



SELLO PATRIMONIAL: RESCATE DE TRADICIONES A TRAVÉS DE DIFERENTES ACTIVIDADES COMO OBRA DE TEATRO.



ESCUELA RURAL SENDA CHACAO, MATRÍCULA DE PRE KINDER A OCTAVO BÁSICO.

Anexo 2. Diagnóstico de las áreas formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos

1. 1. Área formación basada en competencia.

1|1. Dimensión saber ser.

	Nunca	Casi nunca	Con mediana frecuencia	Con mucha frecuencia
El docente enseña modelando de manera transversal actitudes de respeto, aceptación y valoración de la diversidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Los docentes trabajan de manera colaborativa y transversal el respeto hacia las personas e instituciones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Los docentes planifican promoviendo la relación entre los estudiantes y su entorno, valorando la particularidad territorial de la isla de Chiloé.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
La docente fomenta el pensamiento crítico y la reflexión constante de los estudiantes, mediante diversas actividades que involucren el asombro, la curiosidad y la indagación del entorno.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

	Nunca	Casi nunca	Con mediana frecuencia	Con mucha frecuencia
Los docentes motivan a sus estudiantes para valorar los sellos educativos relacionados con la ciencia y patrimonio cultural, a través de diversas actividades, involucrando a la comunidad educativa en su totalidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

3. 1. Área formación basada en competencia.

1.2 Dimensión saber ser.

	Nunca	Casi nunca	Con mediana Frecuencia	Con mucha frecuencia
El docente enseña modelando de manera transversal actitudes de respeto, aceptación y valoración de la diversidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Las profesoras y profesores consideran las características individuales y colectivas de su grupo de estudiantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Los docentes realizan una organización equilibrada, secuenciada e integrada de los objetivos de aprendizajes.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los docentes realizan evaluaciones diagnósticas, intermedias y sumativas que evidencian los logros y dificultades en el proceso de los aprendizajes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

	Nunca	Casi nunca	Con mediana Frecuencia	Con mucha frecuencia
Los docentes planifican considerando los recursos disponibles, aprendizajes previos y contextos del entorno de sus estudiantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
La docente establece los contenidos que se puedan utilizar de manera transversal en las distintas disciplinas curriculares.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

4. 1. Área formación basada en competencia.

1.3 Dimensión saber hacer.

	Nunca	Casi nunca	Con mediana frecuencia	Con mucha frecuencia
La directora lidera e impulsa instancias de análisis y retroalimentación entre los miembros que incorporan el equipo pedagógico.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
La encargada de UTP retroalimenta las planificaciones considerando las bases curriculares con el fin de mejorar el logros de los aprendizajes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
La educadora tradicional, los docentes y asistentes en su conjunto, incorporan en las actividades educativas, elementos de la diversidad cultural de la comunidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

	Nunca	Casi nunca	Con mediana frecuencia	Con mucha frecuencia
Los docentes usan de manera transversal recursos didácticos, incluyendo en sus actividades dentro y fuera del aula, evitando que se reproduzcan estereotipos de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
El equipo pedagógico organiza los espacios y los materiales educativos con elementos del contexto local, del entorno natural y del ambiente familiar de los niños y niñas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Los docentes consideran en su planificación las necesidades, intereses, conocimientos previos, habilidades, ritmos de aprendizaje y el contexto en que se desarrollará la enseñanza.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

5. 2 área Liderazgo pedagógico.

2.1 Dimensión Establecer Dirección.

	Nunca	Casi nunca	Con mediana frecuencia	Con mucha frecuencia
La directora actúa como mediadora y contribuye a la adecuada solución de conflicto entre todos los integrantes de la comunidad educativa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
La directora en conjunto al equipo directivo establecen protocolos de acción frente a emergencias y se asegura de que estos sean claros y conocidos por toda la comunidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
La directora y el equipo directivo crean instancias para desarrollar nuevas experiencias de aprendizajes, proyectos, etc ... dirigidos por los mismos profesores, contribuyendo al bien común de la comunidad educativa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

	Nunca	Casi nunca	Con mediana frecuencia	Con mucha frecuencia
La directora se asegura de que los protocolos de prevención, supervisión y resguardo de la salud, la higiene y el bienestar de los estudiantes sean conocidos y compartidos por la comunidad educativa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
El equipo directivo realiza supervisiones periódicas dentro de la escuela para realizar mejoras continuas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
El equipo educativo desarrolla reuniones periódicas dando a conocer las actividades y metas que se deberán desarrollar en periodos de corto, mediano y largo plazo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

6. 2.2. Rediseñar la organización.

	Nunca	Casi nunca	Con mediana frecuencia	Con mucha frecuencia
El equipo directivo muestra capacidad de adaptarse a sistemas nuevos, contingentes y visualizar alternativas de solución	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
El equipo directivo sugiere ideas para optimizar el trabajo que realizan los docentes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
El equipo directivo muestra autocrítica frente a su trabajo reflexionando, presentando mejoras en su desempeño.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
EL equipo directivo participan de manera entusiasta y motivadora en las diferentes actividades de la sala, aportando ideas y planes de mejora.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.La encargada de UTP realiza visitas al aula evaluando el trabajo docente, para entregar una retroalimentación de aprendizajes significativos y un diálogo positivo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Nunca	Casi nunca	Con mediana frecuencia	Con mucha frecuencia
El equipo pedagógico participa de reuniones periódicas dando a conocer actividades a llevar a cabo en cada coordinación pedagógica.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. 2.3 Desarrollar personas.

	Nunca	Casi nunca	Con mediana frecuencia	Con mucha frecuencia
La directora sistematiza, difunde y explica a través de diferentes canales y espacios formales e informales, los objetivos y metas del establecimiento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
La directora comunica al equipo educativo los avances y dificultades del proyecto educativo institucional (PEI) y plan de mejoramiento (PME).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
El equipo directivo modela una cultura inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de los aprendizajes de los estudiantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
La directora trabaja permanentemente para comprender, mejorar y potenciar las capacidades y habilidades de su personal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
La directora reconoce y valora los logros individuales y colectivos del personal que trabaja en el establecimiento educacional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

	Nunca	Casi nunca	Con mediana frecuencia	Con mucha frecuencia
La directora demuestra confianza en las capacidades de su equipo entregando responsabilidades y deberes de manera de promover el liderazgo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
La directora establece relaciones positivas y de confianza con los miembros de la comunidad educativa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
La directora genera oportunidades de participación y colaboración de los actores de la comunidad educativa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

8. 2.4 Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje)

	Nunca	Casi nunca	con mediana frecuencia	Con mucha frecuencia
La directora y encargada de UTP promueven y aplican los instrumentos de evaluación en forma sistemática, durante el año para conocer y reconocer las fortalezas y debilidades de cada docente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Cada miembro del equipo educativo recibe formalmente los resultados obtenidos de la evaluación reflexionando y acordando compromisos para mejorar sus prácticas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
La directora junto al equipo pedagógico gestionan la participación de la familia en la elaboración, aplicación y evaluación de los procesos educativos generando una comunicación efectiva constante que propicia el trabajo colaborativo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
La directora gestiona procesos de reflexión y generación de conocimiento desarrollando comunidades de aprendizaje potenciando el trabajo colaborativo de los equipos educativos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

	Nunca	Casi nunca	Con mediana frecuencia	Con mucha frecuencia
El equipo directivo realiza supervisión y acompañamiento en las planificaciones del equipo educativo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
El equipo técnico pedagógico reflexiona sobre las experiencias pedagógicas realizadas, y si fuese necesario establecer posibles mejoras.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

10. 3.2 Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

	Nunca	Casi nunca	Con mediana frecuencia	Con mucha frecuencia
Los docentes realizan una planificación integrando objetivos de todos los ámbitos de aprendizaje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Los docentes realizan un diagnóstico inicial y uno final en su plan anual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Los docentes potencian el protagonismo del niño y de la niña en la adquisición del proceso de enseñanza aprendizaje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Los docentes son mediadores y guías en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, potenciando su autonomía y su pensamiento crítico.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

11. 3.3 Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

	Nunca	Casi nunca	Con mediana frecuencia	Con mucha frecuencia
El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento valida a la familia como el primer educador, haciéndolo participe en la enseñanza-aprendizaje de sus hijos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
El establecimiento posee en su PEI experiencias con las familias potenciando los lazos y enriqueciendo así las experiencias de aprendizaje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

12. 4. Área Gestión de Recursos

4.1 Dimensión: Gestión del recurso humano

	Nunca	Casi nunca	Con mediana frecuencia	Con mucha frecuencia
El establecimiento educativo cuenta con el equipo técnico requerido por normativa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño de cada una de las funcionarias.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
El establecimiento cuenta con un reglamento interno, con protocolos claros de roles y funciones de los miembros de la comunidad educativa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
El establecimiento cuenta con un manual de convivencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
El establecimiento cuenta con una encargada de convivencia escolar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

13. 4.2 Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

	Nunca	Casi nunca	Con mediana frecuencia	Con mucha frecuencia
El establecimiento gestiona las inscripciones y posterior matrícula, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
En el establecimiento existe un control de inventario y de activos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento está atento a los programas, proyectos, talleres, etc. de apoyo que se ofrecen, y lo gestiona eficazmente en la medida que concuerde con el PEI.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

14. 4.3 Dimensión: Gestión de recursos educativos

	Nunca	Casi nunca	Con mediana frecuencia	Con mucha frecuencia
El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento cuenta con espacios adecuados para que los estudiantes puedan jugar y desarrollar diferentes habilidades.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento para apoyar el aprendizaje de los estudiantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>