



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

**DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS AREAS  
FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS, LIDERAZGO  
PEDAGÓGICO, GESTIÓN CURRICULAR Y GESTIÓN DE  
RECURSOS DE LA ESCUELA BÁSICA GENERAL CRUZ, DE LA  
COMUNA DE PEMUCO, REGIÓN DE ÑUBLE.**

Nombre del candidato(a) a magíster: Rocío Alejandra Montecino Parra.

Nombre del tutor disciplinar: Carmen Bastidas Briceño

Nombre del tutor metodológico: Marlenis Martínez Fuentes

Mayo, 2025

## Índice

- 1. Resumen ..... pág. 3**
- 2. Introducción ..... pág. 4**
- 3. Marco Teórico ..... pág. 5**
  - 3.1. Formación basada en competencias
  - 3.2. Liderazgo pedagógico
  - 3.3. Gestión curricular
  - 3.4. Gestión de recursos
- 4. Marco Contextual ..... pág. 8**
  - 4.1. Reseña histórica del establecimiento
  - 4.2. Características socioeconómicas y culturales del entorno
  - 4.3. Descripción institucional
  - 4.4. Infraestructura y recursos
  - 4.5. Misión y visión
  - 4.6. Sello educativo
  - 4.7. Logros y dificultades
  - 4.8. Proyecciones y desafíos
- 5. Diseño y Aplicación del Instrumento ..... pág. 13**
  - 5.1. Características del instrumento
  - 5.2. Elaboración del instrumento
  - 5.3. Validación
  - 5.4. Aplicación
  - 5.5 Instrumento utilizado.**
- 6. Análisis de Resultados ..... pág. 27**
  - 6.1. Formación basada en competencias
  - 6.2. Liderazgo pedagógico
  - 6.3. Gestión curricular
  - 6.4. Gestión de recursos
- 7. Propuestas de Mejora ..... pág. 30**
- 8. Conclusión ..... pág. 37**
- 9. Bibliografía ..... pág. 38**

## Resumen

El presente trabajo tiene como propósito diagnosticar y proponer mejoras en las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos en la Escuela Básica General Cruz, de la comuna de Pemuco, Región de Ñuble. Para ello, se diseñó y aplicó un instrumento validado que permitió recopilar información relevante desde la perspectiva de docentes y directivos, identificando fortalezas y debilidades en las prácticas institucionales. Los resultados evidencian avances en el compromiso profesional de los docentes, pero también necesidades en la planificación articulada del currículo, el fortalecimiento del liderazgo pedagógico y el uso eficiente de los recursos. A partir de este diagnóstico, se proponen acciones como la conformación de comunidades de aprendizaje, la sistematización de reuniones técnico-pedagógicas, la diversificación de estrategias metodológicas y la gestión más estratégica de los recursos materiales y humanos. Estas propuestas buscan mejorar la calidad educativa, promoviendo prácticas colaborativas, inclusivas y orientadas a resultados de aprendizaje significativos. La articulación entre el análisis teórico y el contexto institucional permite sustentar las recomendaciones y proyectar una gestión educativa más efectiva y pertinente. En definitiva, este trabajo pretende aportar al fortalecimiento integral de la gestión escolar, promoviendo una educación más equitativa, contextualizada y centrada en el desarrollo de competencias para la vida.

## Introducción

En el contexto de los actuales desafíos educativos, caracterizados por la necesidad de una enseñanza pertinente, inclusiva y de calidad, la gestión escolar adquiere un rol protagónico para garantizar procesos formativos significativos. A nivel global y nacional, se reconoce que una educación basada en competencias, un liderazgo pedagógico efectivo, una gestión curricular articulada y una administración eficiente de los recursos son pilares fundamentales para el desarrollo de instituciones educativas que respondan a las demandas del siglo XXI.

En este marco, el presente trabajo tiene como objetivo principal realizar un diagnóstico y proponer mejoras en las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos en la Escuela Básica General Cruz, ubicada en la comuna de Pemuco, Región de Ñuble. Esta institución se inserta en un contexto de alta vulnerabilidad socioeconómica, lo que plantea desafíos particulares para el fortalecimiento de su gestión educativa.

Para abordar esta problemática, se desarrolló una investigación aplicada que incluyó la construcción y validación de un instrumento de evaluación, el cual fue aplicado a docentes y directivos. A partir del análisis de los resultados, se elaboró una propuesta de mejora concreta, basada en un marco teórico actualizado y contextualizado.

El trabajo se estructura en cuatro capítulos: el primero aborda el marco teórico que sustenta las dimensiones analizadas; el segundo, aborda el marco contextual e institucional; el tercero presenta la metodología, los resultados del diagnóstico y su análisis; y el cuarto desarrolla las propuestas de mejora orientadas a fortalecer la gestión educativa integral de la escuela.

## **Marco Teórico.**

### **Introducción**

El marco teórico constituye la base conceptual que orienta y da sentido al presente trabajo de investigación. En un contexto educativo marcado por constantes transformaciones y desafíos, comprender profundamente los fundamentos de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos se vuelve esencial para analizar de manera rigurosa las prácticas institucionales y proponer mejoras significativas. Estos conceptos no solo representan áreas clave de la gestión escolar, sino que también reflejan dimensiones críticas del quehacer educativo, con impacto directo en la calidad de los aprendizajes y en el desarrollo integral de las comunidades escolares.

En este sentido, el marco teórico se sustenta en una revisión sistemática y actualizada de la literatura especializada, con el propósito de contextualizar y fortalecer el análisis realizado en la Escuela Básica General Cruz, ubicada en la comuna de Pemuco, Región de Ñuble. Este apartado no solo busca establecer un sustento conceptual y empírico que guíe el desarrollo de la investigación, sino también integrar una mirada humana que reconozca la relevancia de los actores educativos, su entorno sociocultural y las condiciones específicas en las que se desenvuelven. De este modo, se establece una conexión entre teoría y práctica que permita fundamentar de manera coherente las propuestas de mejora desarrolladas en este trabajo.

### **1. Formación basada en competencias**

La formación basada en competencias es un enfoque educativo que busca desarrollar en los estudiantes capacidades integrales, articulando *saberes* (conocimientos), *haceres* (habilidades) y *ser* (actitudes) para resolver problemas en contextos reales (Tobón, 2013, p. 45). Según Perrenoud (2004), este modelo exige una transformación profunda de las prácticas pedagógicas, pues "no se trata de acumular contenidos, sino de movilizar recursos en situaciones complejas" (p. 112).

En Chile, la implementación de este enfoque enfrenta desafíos como la resistencia al cambio y la falta de capacitación docente (Arias & Lombillo Rivero, 2019). Un estudio reciente destaca que solo el 30% de los profesores aplica evaluaciones formativas de manera sistemática para monitorear el progreso de los estudiantes (Bizarro et al., 2019, p. 78). Para superar estas barreras, Caro (2020) propone diseñar secuencias didácticas coherentes que vinculen las competencias con proyectos aplicados, como ferias científicas o simulaciones de roles.

## **2. Liderazgo pedagógico**

El liderazgo pedagógico es un factor determinante en la mejora de los aprendizajes, ya que orienta las prácticas educativas hacia metas compartidas. Leithwood et al. (2008) lo definen como "la capacidad de influir en la cultura escolar para promover un clima de colaboración y altas expectativas" (p. 34). En escuelas chilenas, Montecinos et al. (2016) identificaron que los equipos directivos con liderazgo distribuido —donde docentes y estudiantes participan en la toma de decisiones— logran mayores avances en rendimiento académico.

Una herramienta clave es la *observación sin juicio*, que permite a los líderes "retroalimentar las prácticas docentes desde una mirada constructiva" (Pozo, 2019, p. 56). Hargreaves (2013) añade que la sostenibilidad de este liderazgo depende de principios como la innovación constante y el desarrollo profesional colaborativo.

## **3. Gestión curricular:**

La gestión curricular es el proceso dinámico que asegura la coherencia entre los objetivos educativos, los contenidos y las metodologías de enseñanza. Castro (2005) la describe como "un sistema flexible que debe adaptarse a las necesidades del contexto" (p. 92). Un ejemplo de esto son las adecuaciones curriculares para estudiantes con necesidades educativas especiales, las cuales —según Gimeno Sacristán (2010)— deben ser monitoreadas periódicamente para garantizar su efectividad.

En Chile, Beltrán (2014) identificó que el 60% de las escuelas rurales carece de jefaturas técnico-pedagógicas capacitadas para liderar estos procesos. Para abordar esta brecha, Fullan (2007) propone crear equipos de trabajo interdisciplinarios que involucren a docentes, apoderados y estudiantes en la revisión curricular.

#### **4. Gestión de recursos**

Una gestión eficiente de recursos —humanos, financieros y tecnológicos— es esencial para crear entornos educativos inclusivos. El *Marco para la Buena Enseñanza* (CPEIP, 2021) establece que "la planificación estratégica de recursos debe priorizar las necesidades pedagógicas" (p. 23). Un caso exitoso es el documentado por Hué (2012), donde escuelas con altos índices de vulnerabilidad mejoraron sus resultados mediante alianzas con empresas locales para financiar laboratorios de ciencias.

Gairín y Antúnez (2003) enfatizan que esta gestión debe ser participativa: "Los docentes deben ser consultados sobre las necesidades de materiales y capacitación" (p. 117). Murillo (2006) complementa señalando que una distribución equitativa de recursos incrementa no solo el rendimiento académico, sino también la motivación docente.

## **Marco Contextual**

### **1. Reseña Histórica del Establecimiento**

La Escuela Básica General Cruz fue fundada en el año 1950 en el sector de General Cruz, una localidad rural ubicada a 24 kilómetros al oeste de Pemuco. El nombre del establecimiento rinde homenaje al General José de la Cruz Prieto, héroe de la Independencia de Chile, quien fue propietario de los terrenos donde se encuentra la escuela. Inicialmente, la escuela funcionó como una institución particular unidocente, destinada a atender a los hijos de los inquilinos de los predios cercanos a la Estación Ferroviaria General Cruz.

En julio de 2005, bajo la dirección de don Ovidio Salgado, se inauguró un nuevo edificio que permitió ampliar la oferta educativa desde primero hasta octavo básico. A lo largo de los años, la escuela ha sido pionera en la implementación de programas educativos innovadores, como el Programa de Integración Escolar y el Programa Enlaces, fortaleciendo su compromiso con la educación inclusiva y tecnológica. Además, en 2009, la escuela se incorporó a la Jornada Escolar Completa Diurna (JECD), lo que permitió ampliar las oportunidades de aprendizaje para los estudiantes.

Entre los logros más destacados de la escuela se encuentran los buenos resultados obtenidos en las evaluaciones SIMCE a nivel provincial, especialmente en las asignaturas de Lenguaje y Matemática. En 2010, el cuarto año básico fue reconocido a nivel provincial por su desempeño en estas asignaturas, ubicándose entre los 10 mejores resultados. Asimismo, la escuela ha obtenido por tres períodos consecutivos (2008-2013) el Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño (SNED), lo que refleja su compromiso con la calidad educativa.

### **2. Características Socioeconómicas y Culturales del Entorno**

La Escuela Básica General Cruz está ubicada en un área rural de la comuna de Pemuco, donde predominan altos índices de vulnerabilidad socioeconómica. La falta de

fuentes laborales en la zona ha llevado a una migración constante de familias en busca de mejores oportunidades, lo que se refleja en la matrícula del establecimiento. Muchas de las familias que permanecen en la comunidad enfrentan condiciones precarias, lo que impacta directamente en el bienestar de los estudiantes y en su rendimiento académico.

Además, el entorno social de la escuela enfrenta desafíos significativos, como el alcoholismo y la drogadicción entre los jóvenes, lo que representa un obstáculo adicional para el desarrollo integral de los estudiantes. A pesar de estas dificultades, la comunidad escolar se distingue por su solidaridad y participación activa en actividades de apoyo social y educativo. La escuela ha logrado mantener un clima de colaboración entre los padres, apoderados y docentes, lo que ha sido fundamental para superar las adversidades y promover un ambiente de aprendizaje positivo.

### **3. Descripción Institucional**

Actualmente, la Escuela Básica General Cruz imparte educación desde pre-kínder hasta octavo año básico, con una matrícula de 83 estudiantes distribuidos en cursos combinados y simples. La planta docente está compuesta por:

- Un director con 14 horas.
- Un jefe de UTP con 5 horas.
- Dos educadoras de párvulos.
- Tres profesoras de integración.
- Siete docentes con jornadas de entre 30 y 38 horas.
- Dos monitores de talleres deportivos y artísticos.
- Un asistente de la educación.
- Una asistente de Necesidades Educativas Especiales (NEE).

- Dos asistentes de párvulos.
- Un inspector.
- Un auxiliar de servicios menores.

Además, la escuela cuenta con un equipo multidisciplinario que incluye profesionales como psicólogos, asistentes sociales, psicopedagogos, fonoaudiólogos y kinesiólogos, quienes brindan apoyo integral a los estudiantes a través de programas como la Subvención Escolar Preferencial (SEP) y el Programa de Integración Escolar (PIE).

#### **4. Infraestructura y Recursos**

La escuela cuenta con un edificio moderno que incluye aulas equipadas, talleres de música y deportes, y acceso a tecnologías digitales a través del programa Enlaces. Además, dispone de un equipo multidisciplinario financiado por la Subvención Escolar Preferencial y el Programa de Integración Escolar, que apoya directamente el aprendizaje y el bienestar de los estudiantes. La infraestructura de la escuela ha sido clave para el desarrollo de actividades extracurriculares, como talleres deportivos y artísticos, que han permitido a los estudiantes destacarse en competencias a nivel comunal y provincial.

#### **5. Misión y Visión de la Escuela**

La misión de la Escuela Básica General Cruz es "entregar a nuestros estudiantes una educación de calidad y equidad, otorgando los instrumentos necesarios para que sean gestores de sus propios aprendizajes y de la buena convivencia, cuidado por el medio ambiente y crear la necesidad de la adaptación de las diferentes actividades a la diversidad de los individuos, a través de las artes, la música y el deporte". Esta misión refleja el compromiso de la escuela con el desarrollo integral de los estudiantes, promoviendo no solo el aprendizaje académico, sino también valores como la responsabilidad, la solidaridad y el respeto por el medio ambiente.

La visión de la escuela es "consolidarse como una unidad educativa adaptada a los cambios de los tiempos, entregando aprendizajes significativos mediante el uso de tecnología y metodologías innovadoras, que respondan a los requerimientos de su entorno y el mundo, a las diferencias individuales de los estudiantes, permitiendo que cada uno de ellos realice su proyecto de vida, con valores éticos y morales, como la responsabilidad, solidaridad, tolerancia, el respeto por los valores Patrios y el medio ambiente, la diversidad así también su desarrollo afectivo, artístico, deportivo-físico, cognitivo y social". Esta visión destaca la aspiración de la escuela de ser un referente en educación, adaptándose a las demandas de una sociedad en constante cambio y promoviendo el desarrollo integral de sus estudiantes.

## **6. Sello Educativo: Ambiental y Deportivo**

La Escuela Básica General Cruz se distingue por su sello educativo ambiental y deportivo, los cuales son fundamentales en su propuesta educativa. El sello ambiental se refleja en el compromiso de la escuela con el cuidado del medio ambiente, promoviendo prácticas sostenibles y la conciencia ecológica entre los estudiantes. Este sello se materializa en actividades como talleres de reciclaje, proyectos de conservación del entorno y la integración de contenidos ambientales en el currículo escolar.

Por otro lado, el sello deportivo se manifiesta en la promoción de actividades físicas y deportivas que fomentan el desarrollo físico, emocional y social de los estudiantes. La escuela cuenta con talleres deportivos y participa activamente en competencias a nivel comunal y provincial, donde sus estudiantes han obtenido destacados resultados. Este sello no solo promueve la salud y el bienestar de los estudiantes, sino que también fomenta valores como el trabajo en equipo, la disciplina y la superación personal.

La importancia de estos sellos en la comunidad es significativa, ya que no solo contribuyen al desarrollo integral de los estudiantes, sino que también fortalecen el sentido de pertenencia y la identidad de la comunidad escolar. El sello ambiental promueve una conciencia ecológica que trasciende las aulas, impactando positivamente

en las familias y el entorno local. Por su parte, el sello deportivo fomenta la participación activa de los estudiantes en actividades que promueven su bienestar físico y emocional, creando un ambiente escolar positivo y motivador.

## **7. Logros y Dificultades**

Entre los logros más destacados de la escuela se encuentran los buenos resultados en las evaluaciones SIMCE, especialmente en las asignaturas de Lenguaje y Matemática, así como la obtención del SNED en tres períodos consecutivos. Además, la escuela ha sido reconocida por su compromiso con la educación inclusiva y tecnológica, y por promover valores como el respeto, la solidaridad y la responsabilidad entre sus estudiantes.

Sin embargo, la escuela enfrenta desafíos significativos, como la alta vulnerabilidad socioeconómica de las familias, la migración constante de estudiantes y la falta de fuentes laborales en la zona. Estos factores han impactado en la matrícula y en la estabilidad de la comunidad escolar. Además, el entorno social presenta problemas como el alcoholismo y la drogadicción entre los jóvenes, lo que representa un obstáculo adicional para el desarrollo integral de los estudiantes.

## **8. Proyecciones y Desafíos**

A pesar de las dificultades, la Escuela Básica General Cruz se proyecta como una institución comprometida con la calidad educativa y el desarrollo integral de sus estudiantes. La escuela busca consolidarse como una unidad educativa adaptada a los cambios de los tiempos, entregando aprendizajes significativos mediante el uso de tecnología y metodologías innovadoras. Para ello, es fundamental continuar fortaleciendo el trabajo colaborativo entre los docentes, directivos, padres y apoderados, así como promover la participación activa de la comunidad en las actividades escolares.

## Diseño y aplicación del instrumento

### Descripción del instrumento

El diseño y aplicación del instrumento utilizado en este trabajo se basó en un enfoque metodológico riguroso, con el objetivo de evaluar las áreas clave de la gestión educativa en la **Escuela Básica General Cruz: formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos**. A continuación, se detallan los aspectos más relevantes del proceso de diseño, elaboración, validación y aplicación del instrumento.

### 1. Características del Instrumento

El instrumento utilizado es una **encuesta** diseñada para evaluar las cuatro áreas mencionadas, divididas en dimensiones específicas que abordan prácticas concretas. Cada área está compuesta por una serie de ítems que permiten medir el nivel de implementación de las prácticas educativas en la escuela. El instrumento utiliza una **escala de calidad de cuatro niveles** para evaluar cada ítem:

1. **Nivel 1:** Prácticas con propósitos difusos y asistemáticas.
2. **Nivel 2:** Propósitos claros y sistemáticos.
3. **Nivel 3:** Prácticas con sistematicidad y orientación a la mejora institucional.
4. **Nivel 4:** Prácticas con evaluación y perfeccionamiento continuo.

El objetivo del instrumento es identificar fortalezas y áreas de mejora en cada una de las áreas evaluadas, con el fin de diseñar planes de acción que permitan optimizar las prácticas educativas en la escuela.

### 2. Elaboración del Instrumento

La elaboración del instrumento se llevó a cabo siguiendo un proceso participativo y colaborativo, que incluyó las siguientes etapas:

1. **Revisión bibliográfica:** Se realizó una revisión exhaustiva de documentos oficiales del Ministerio de Educación, como los estándares de calidad y el Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la escuela. Además, se consultaron fuentes académicas y guías metodológicas proporcionadas por la Universidad Miguel de Cervantes, específicamente en la sección "Documentos de apoyo - Trabajo de grado".
2. **Identificación de dimensiones:** A partir de la revisión bibliográfica, se identificaron las dimensiones clave relevantes para cada una de las áreas evaluadas. Estas dimensiones se alinearon con las necesidades específicas de la Escuela Básica General Cruz y con los objetivos del trabajo de grado.
3. **Redacción de ítems:** Se formularon enunciados específicos para cada dimensión, asegurando que estuvieran alineados con las prácticas y estándares de calidad educativa. Los ítems fueron diseñados para ser claros, comprensibles y relevantes para los participantes.
4. **Revisión participativa:** El instrumento fue revisado por el equipo directivo y los docentes de la escuela, quienes aportaron sugerencias para mejorar su pertinencia y claridad. Esta etapa fue fundamental para asegurar que el instrumento reflejara adecuadamente la realidad de la escuela y fuera comprensible para los encuestados.

### 3. Validación del Instrumento

La validación del instrumento se realizó mediante un proceso riguroso que incluyó la revisión por parte de expertos y una prueba piloto. Para ello, se utilizó una **ficha de validación** que evaluó los siguientes aspectos:

- **Claridad de los ítems:** Se verificó que los enunciados fueran comprensibles y directos para los encuestados. En caso de ser necesario, se realizaron ajustes menores en el lenguaje para mejorar la claridad.
- **Relevancia:** Se aseguró que los ítems estuvieran directamente relacionados con las dimensiones propuestas y que fueran pertinentes para evaluar las prácticas educativas en la escuela.

- **Consistencia interna:** Se evaluó la homogeneidad de las preguntas dentro de cada área, asegurando que los ítems estuvieran alineados entre sí y que midieran de manera coherente las dimensiones correspondientes.

La validación del instrumento fue aprobada en todos los aspectos evaluados, lo que garantizó su confiabilidad y validez para ser aplicado en la escuela. Además, se realizó una **prueba piloto** con un grupo reducido de docentes y directivos, lo que permitió identificar posibles mejoras antes de su aplicación formal.

Aspecto	Criterio evaluado	Resultado	Observaciones
Claridad de los artículos	Enunciados comprensibles y directos	Aprobado	Ajuste menor en el lenguaje.
Relevancia	Relación directa con las dimensiones	Aprobado	No requiere ajustes.
Consistencia interna	Homogeneidad en las preguntas por área	Aprobado	No requiere ajustes.

El instrumento fue piloteado con un grupo reducido de docentes y directivos para identificar mejoras antes de su aplicación formal.

#### 4. Descripción de la Aplicación del Instrumento

La aplicación del instrumento se llevó a cabo en un ambiente controlado y colaborativo, aplicado a siete docentes, siguiendo los siguientes pasos:

1. **Población objetivo:** El instrumento fue aplicado a todos los docentes de educación básica y a del parte equipo directivo de la Escuela Básica General Cruz, lo que incluyó a un total de siete profesionales.
2. **Contextualización:** Antes de la aplicación, se realizó una reunión inicial con los participantes para explicar los objetivos del instrumento y su importancia en el proceso de mejora de la gestión educativa. Esta etapa fue crucial para asegurar que los encuestados comprendieran el propósito de la encuesta y se sintieran motivados a participar.
3. **Aplicación:** La encuesta fue entregada en formato físico durante una jornada técnica, asegurando un ambiente adecuado para su respuesta. Se garantizó la confidencialidad de las respuestas, lo que permitió a los participantes expresar sus opiniones de manera honesta y objetiva.
4. **Recolección:** Los resultados fueron recopilados de manera anónima para garantizar la objetividad y la transparencia del proceso. Posteriormente, los datos fueron tabulados y analizados para identificar las fortalezas y áreas de mejora en cada una de las áreas evaluadas.

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

Instrucciones:

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

### Escala evaluativa

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

Valor	Nivel de calidad
1	Las prácticas se observan como acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y no se implementan de manera sistemática
2	El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional ,cuyos propósitos son sistemáticos
3	El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional ,con una sistematicidad y progresión secuencial en los procesos subyacentes y con una orientación a la mejora de los resultados institucionales ,lo que define una práctica institucional o pedagógica
4	La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos

## Área: Formación basada en competencias

### Dimensión: Saber Conocer

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

### Dimensión: Saber Hacer.

Prácticas	1	2	3	4
1. El docente desarrolla el sentido del reto, responsabilidad y compromiso				
2. El docente desarrolla la toma de decisiones y la autonomía en el estudiante				
3. El docente desarrolla en los estudiantes una actitud positiva frente a la ejecución de las actividades				
4. El docente genera en los estudiantes la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos				

5. El docente desarrolla en los estudiantes la creatividad en la realización de las diversas actividades				
6. El docente insta a que los alumnos realicen diversas actividades lúdicas e innovadoras				

**Dimensión: Saber ser.**

Prácticas	1	2	3	4
1. El docente desarrolla en los estudiantes la capacidad de trabajar de manera rigurosa y perseverante, con espíritu emprendedor y con una disposición positiva a la crítica y la autocrítica.				
2. El docente desarrolla en los estudiantes la participación solidaria y responsablemente en las actividades y proyectos del establecimiento y del espacio comunitario, demostrando espíritu emprendedor				
3. Los docentes trabajan de manera colaborativa y de manera transversal el respeto hacia las personas e instituciones				
4. El docente da a conocer la importancia de adquirir conocimiento para el desarrollo integral del estudiante				
5. El docente realiza acciones que genere asombro y motivación para la realización de actividades				

**Área: Liderazgo pedagógico**

**Dimensión: Rediseñar la organización**

Prácticas	1	2	3	4
1. El equipo directivo realiza reflexiones acerca de las virtudes destacadas de los docentes para generar talleres o charlas a estudiantes y docentes				

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

**Dimensión:** Gestionar la instrucción

Prácticas	1	2	3	4
1. El equipo de gestión facilita realiza procesos de conocimiento ,análisis y de síntesis orientadas a la mejoramiento de la enseñanza				
2. El equipo de gestión posee herramientas físicas y tecnológicas para el abordaje en los procesos de cambios e innovación				
3. El equipo de gestión otorga instancias que promuevan y participen el aprendizaje del cuerpo docente a partir de trabajos colaborativos				
4. El equipo de gestión otorga espacios de reunión para conocer acerca de las demandas sobre las herramientas que necesita la comunidad educativas para el mejoramiento de la enseñanza				
5. El equipo directivo gestiona los procesos de cambios y mejoramiento : orienta a su equipo a la identificación y análisis de las practicas que requieren				

modificarse y evaluarse para implementar las soluciones propuestas				
6. El director lidere conversaciones profesionales ,promueve desafíos académicos a los docentes ,comparte reflexiones e inquietudes pedagógicas ,retroalimenta oportuna y constructivamente a los docentes				
7. El director conduce de manera efectiva definiendo prioridades estableciendo ritmo ,coordina y delegas responsabilidades				
8. El director otorga espacio y solución a las inquietudes de manera particular de cada docente				

**Dimensión: Desarrollar personas**

Practicas	1	2	3	4
1. El equipo directivo otorga recursos educativos tradicionales y tecnológicos necesarios para apoyar en los procesos de aprendizaje de los estudiantes				
2. El equipo directivo otorga instancias de Formación que requieren los equipos educativos para dar solución a las diversas problemas que se suceden en determinadas situaciones				
3. El equipo directivo apoya a sus equipos mostrando respeto y considerando los sentimientos y necesidades personales de cada uno de ellos				
4. El equipo directivo apoya al cuerpo docente con los problemas que surgen en el contexto diario de sus quehaceres docentes				
5. El director gestiona instancias de esparcimiento y recreación dentro del establecimiento con el fin de establecer lazos y una identidad escolar				

**Dimensión:** Establecer dirección.

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

**Área:** Gestión Curricular

**Dimensión:** Gestión pedagógica.

Practicas	1	2	3	4
1. El equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de la cobertura curricular				
2. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes cuenten con planificaciones de las clases ,las que explicitan los objetivos de aprendizaje a tratar ,estrategias didácticas propuestas y evaluación del logro de los aprendizajes				
3. El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido				

4. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores ,para revisar el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizajes ,identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o practicas a mejorar				
5. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas practicas				
6. El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejora su contenido				

**Dimensión:** Enseñanza y aprendizaje en el aula.

Practicas	1	2	3	4
1. Los profesores realizan en cada clase la activación de conocimientos previos para la incorporación de los nuevos conocimientos				
2. Los profesores comunican claramente lo que esperan que los estudiantes aprendan o consoliden en cada clase y establecen relaciones entre las actividades realizadas y los objetivos a alcanzar				
3. Los profesores introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual				
4. Los profesores aplican variadas estrategias de enseñanza ,por ejemplo ,que los estudiantes comparta, clasifiquen ,generen analogías ,resuman, elaboren preguntas ,expliquen ,modelen conceptos entre otras				
5. Los profesores logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en clases. En los casos de interrupciones consiguen volver a captar su atención				

y retomar el trabajo sin grandes demoras				
6. Los profesores monitorean ,retroalimentan ,reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente y mantienen una actitud de altas expectativas sobre la posibilidad de aprendizaje y desarrollo				

**Dimensión:** Apoyo al desarrollo de los estudiantes.

Prácticas	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar ,apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presenten dificultades en el aprendizaje académico				
2. El establecimiento implementa estrategias para potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos ,de modo que cuenten con oportunidades para desarrollarlos				
3. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales ,afectivas y conductuales				
4. El establecimiento cuenta con un sistema de orientación vocacional que apoya a los estudiantes en la elección de los estudios secundarios y superiores ,que incluye la entrega de información actualizada sobre alternativas de estudio, instituciones ,sistema de ingresos, becas y créditos				
5. El establecimiento otorga espacios de salidas pedagógicas para que os estudiantes aprendan en diferentes contextos				
6. El establecimiento cuenta con talleres en diferentes disciplinas para reforzar a los estudiantes que se encuentren más descendidos en el aprendizaje				

## Área: Gestión de recursos

**Dimensión:** Gestión de recursos humanos.

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

**Dimensión:** Gestión de recursos financieros y administrativos

Prácticas	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia de manera que logra completar los cupos limitados y alcanza un alto nivel de asistencia a clases				
2. El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos				
3. El establecimiento está atento a programas de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que				

concedan con su Proyecto Educativo institucional y su plan de mejoramiento				
4. El establecimiento cumple con la legislación vigente : no tiene sanciones de la superintendencia				
5. El establecimiento control sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año				

**Dimensión:** Gestión de recursos educativos.

Prácticas	1	2	3	4
1. El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes				
2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos para potenciar el aprendizaje de los estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que establece su adecuada organización y uso				
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa que apoya el aprendizaje de los estudiantes				
4. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento para apoyar en el aprendizaje y facilitar la operación administrativa				
5. El establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento ,los recursos educativos y el aseo ,con procedimientos de mantención ,reposición y control de inventario periódico				

## Análisis de Resultados

Este apartado presenta los datos obtenidos mediante la aplicación del instrumento a siete docentes de la Escuela Básica General Cruz, organizados por las cuatro áreas evaluadas: formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos. Se incluyen tablas resumen, gráficos y una interpretación crítica vinculada a las propuestas de mejora y conclusiones del trabajo.

### 1. Formación Basada en Competencias

#### Resultados clave:

- **Saber conocer:** 5/7 docentes implementan activación de conocimientos previos (Nivel 3), pero solo 2/7 evalúan su efectividad (Nivel 4).
- **Saber hacer:** 4/7 docentes realizan proyectos prácticos (Nivel 2), pero falta sistematización (Nivel 3-4).
- **Saber ser:** 3/7 fomentan valores mediante actividades esporádicas (Nivel 2).

#### Tabla resumen:

Dimensión	Nivel 1 (n)	Nivel 2 (n)	Nivel 3 (n)	Nivel 4 (n)
Saber conocer	0	2	5	0
Saber hacer	1	4	2	0
Saber ser	2	3	2	0

#### Interpretación:

- **Fortaleza:** Mayoría en Nivel 3 en "Saber conocer".
- **Debilidad:** Escasa evaluación continua (Nivel 4) y falta de integración de valores

(Nivel 2 dominante).

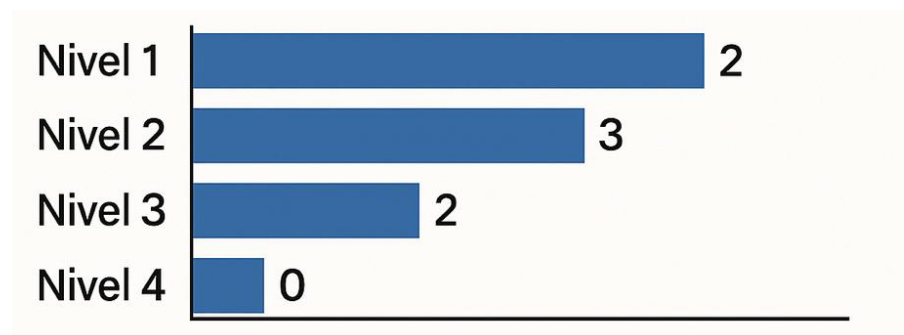
- **Propuesta de mejora:** Implementar reuniones de análisis curricular (6 meses) y ferias de ciencias (12 meses) para fortalecer prácticas sistemáticas.

## 2. Liderazgo Pedagógico:

### Resultados clave:

- **Dirección:** 4/7 docentes perciben metas claras (Nivel 3), pero sin participación estudiantil (Nivel 1).
- **Desarrollo docente:** Solo 2/7 reciben capacitación anual (Nivel 3).

### Gráfico:



### Interpretación:

- **Debilidad:** Falta de liderazgo distribuido (Nivel 1 en participación).
- **Propuesta de mejora:** Crear comunidades de aprendizaje (6 meses) y capacitaciones en evaluación formativa (6 meses).

## 3. Gestión Curricular

### Resultados clave:

- **Metodologías activas:** 5/7 usan TIC ocasionalmente (Nivel 2).
- **Adecuaciones curriculares:** 3/7 las aplican sin monitoreo (Nivel 2).

**Tabla comparativa:**

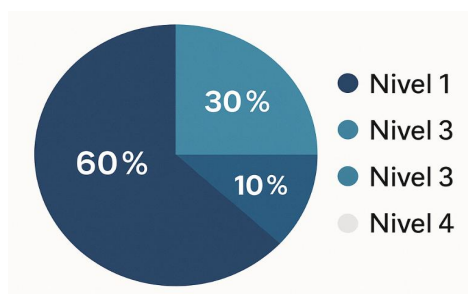
Ítem	% Nivel 1-2	% Nivel 3-4
Uso de TIC	71%	29%
Adecuaciones individuales	57%	43%

**Interpretación:**

- **Oportunidad:** Potencial para integrar aprendizaje basado en problemas (Propuesta: 6 meses).
- **Riesgo:** Bajo uso de TIC (Nivel 2) limita innovación.

**4. Gestión de Recursos****Resultados clave:**

- **Recursos humanos:** 6/7 docentes sin mentoría (Nivel 1).
- **Materiales:** 4/7 reportan inventarios desactualizados (Nivel 2).

**Gráfico circular:****Interpretación:**

- **Debilidad crítica:** Falta de **planificación estratégica** (Nivel 1-2).
- **Propuesta de mejora:** Implementar **sistema de mentoría** (6 meses) y **control de inventario** (6 meses).

## Propuesta de mejora

**Nivel:** Educación Básica.

La propuesta de mejora presentada a continuación se basa en los resultados obtenidos a través del diagnóstico realizado en la Escuela Básica General Cruz, ubicada en la comuna de Pemuco, Región de Ñuble. Esta propuesta tiene como objetivo fortalecer las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos, considerando tanto las necesidades específicas de la escuela como los estándares establecidos en el Marco para la Buena Enseñanza (MBE) del Ministerio de Educación de Chile. A continuación, se detallan las acciones propuestas para cada área, junto con los responsables y los plazos de implementación.

### 1. Formación Basada en Competencias

**Objetivo:** Fortalecer la formación basada en competencias, asegurando que los estudiantes desarrollen habilidades, conocimientos y actitudes que les permitan enfrentar los desafíos del contexto social y laboral.

Dimensión	Acciones a Realizar	Responsables	Plazo
<b>Saber conocer</b>	Implementar reuniones de análisis curricular para ajustar los contenidos a las realidades locales.	Docentes, jefatura de UTP	6 meses
	Organizar clases interactivas como debates sobre temas de actualidad (ej. "Impacto del reciclaje").	Docentes	3 meses

<b>Saber ser</b>	Implementar actividades como "Círculos de confianza" para fomentar el respeto mutuo.	Docentes, equipo de orientación	4 meses
	Diseñar proyectos grupales que integren disciplinas (ej. mural colaborativo sobre biodiversidad).	Docentes	6 meses
<b>Saber hacer</b>	Incorporar talleres como "Creación de prototipos" para desarrollar habilidades prácticas.	Docentes, jefatura UTP, apoderados	6 meses
	Realizar ferias de ciencias para que los estudiantes muestren proyectos innovadores.	Docentes	12 meses

## 2. Liderazgo Pedagógico

**Objetivo:** Potenciar el liderazgo pedagógico para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje, promoviendo un clima de colaboración y confianza entre los docentes y directivos.

<b>Dimensión</b>	<b>Acciones a Realizar</b>	<b>Responsables</b>	<b>Plazo</b>
<b>Establecer dirección</b>	Crear un plan anual con indicadores claros de cumplimiento.	Director/a, consejo escolar	3 meses

	Organizar asambleas donde los estudiantes puedan aportar ideas para mejorar el entorno escolar.	Director/a	6 meses
<b>Rediseñar la organización</b>	Introducir reuniones temáticas para resolver problemas comunes del aula.	Director/a, equipo directivo, docentes	4 meses
	Crear "comunidades de aprendizaje" internas para compartir recursos y estrategias.	Director/a, docentes	6 meses
<b>Desarrollar personas</b>	Implementar capacitaciones enfocadas en competencias clave como liderazgo pedagógico y evaluación formativa.	Director/a, equipo directivo.	6 meses
	Organizar actividades de integración que fortalezcan la cohesión del equipo docente.	Director/a	4 meses

<b>Gestionar la instrucción</b>	Diseñar un calendario de observaciones en aula con retroalimentación detallada.	Director/a, jefatura UTP, docentes	6 meses
	Crear un banco de estrategias didácticas basado en experiencias exitosas.	Docentes	12 meses

### 3. Gestión Curricular

**Objetivo:** Mejorar la gestión curricular para asegurar que el currículo sea pertinente, coherente y efectivo, alineado con las necesidades de los estudiantes y el contexto local.

<b>Dimensión</b>	<b>Acciones a Realizar</b>	<b>Responsables</b>	<b>Plazo</b>
<b>Gestión pedagógica</b>	Realizar jornadas de intercambio de buenas prácticas pedagógicas.	Jefatura UTP, docentes	6 meses
	Organizar capacitaciones en evaluación formativa.	Jefatura UTP	6 meses

<b>Enseñanza y aprendizaje en el aula</b>	Implementar metodologías activas como el aprendizaje basado en problemas.	Docentes, jefatura UTP	6 meses
	Introducir el uso de TIC para complementar las clases.	Docentes	6 meses
<b>Apoyo al desarrollo de los estudiantes</b>	Implementar estrategias de detección temprana mediante reuniones con docentes y apoderados.	Docentes, equipo de orientación, jefatura UTP	6 meses
	Diseñar talleres extracurriculares para reforzar habilidades en áreas clave (ej. matemáticas y lenguaje).	Docentes	12 meses
	Establecer un programa de acompañamiento para estudiantes con dificultades conductuales o sociales.	Convivencia escolar.	12 meses

#### 4. Gestión de Recursos

**Objetivo:** Optimizar la gestión de recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos para garantizar un ambiente propicio para el aprendizaje.

<b>Dimensión</b>	<b>Acciones a Realizar</b>	<b>Responsables</b>	<b>Plazo</b>
<b>Gestión de recursos humanos.</b>	Establecer un sistema de mentoría para docentes nuevos.	Director/a, sostenedor/a	6 meses
	Crear un "muro de reconocimientos" donde se resalten los logros del equipo docente.	Director/a	3 meses
<b>Gestión de recursos financieros y administración</b>	Establecer un plan anual de presupuesto con prioridades definidas por la comunidad escolar.	Director/a, equipo administrativo, sostenedor/a	6 meses
	Realizar auditorías internas trimestrales para asegurar el cumplimiento del presupuesto.	Equipo administrativo	6 meses
	Gestionar recursos externos mediante alianzas con	Director/a	12 meses

	instituciones locales.		
<b>Gestión de recursos educativos</b>	Diseñar un sistema de control de inventario de materiales y recursos.	Director/a, equipo administrativo, docentes	6 meses
	Promover el uso de bibliotecas digitales y herramientas de aprendizaje online.	Docentes	6 meses

## Conclusión

### **Síntesis:**

Este trabajo permitió diagnosticar de manera precisa las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos en la Escuela Básica General Cruz, considerando su contexto rural y de alta vulnerabilidad. A través de un instrumento validado y el análisis de resultados, se identificaron fortalezas en el compromiso docente y áreas de mejora que afectan directamente la calidad de los aprendizajes.

### **Evaluación:**

El principal aporte de esta investigación fue el desarrollo de una propuesta de mejora contextualizada, sustentada teóricamente y enfocada en la participación activa de todos los actores educativos. Este enfoque práctico e innovador contribuye al fortalecimiento de la gestión escolar desde una mirada colaborativa y sostenida en el tiempo.

### **Proyección:**

Los hallazgos obtenidos abren camino a nuevos desafíos, entre ellos, potenciar el liderazgo distribuido, incorporar tecnologías en el aula y sistematizar procesos de evaluación formativa. Asimismo, la metodología empleada puede ser replicada en otros establecimientos, promoviendo una educación más equitativa, pertinente y orientada al desarrollo de competencias para la vida.

## Bibliografía

- Arias, W. L., & Lombillo Rivero, I. (2019). *Desafíos de la educación basada en competencias en el contexto chileno*. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 15(2), 45–60.
- Beltrán, J. (2014). *Gestión curricular: desafíos y oportunidades en el contexto educativo*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Bizarro, R., et al. (2019). *Evaluación formativa en la educación basada en competencias*. Barcelona: Graó.
- Bolívar, A. (2010). *Liderazgo pedagógico y mejora escolar*. Madrid: La Muralla.
- Caro, M. (2020). *Prácticas pedagógicas coherentes para el desarrollo de competencias*. Santiago: Ediciones UC.
- Castro, M. (2005). *Gestión curricular: un enfoque dinámico*. Buenos Aires: Noveduc. Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas [CPEIP].
- (2021). *Marco para la Buena Enseñanza*. Santiago: Ministerio de Educación de Chile.
- De La Hoz Blanco, E. (2017). *Gestión curricular y cultura organizacional*. Bogotá: Editorial Magisterio.
- Escuela Básica General Cruz. (s.f.). *Proyecto Educativo Institucional (PEI)*. [Documento interno].
- Escuela Básica General Cruz. (s.f.). *Página oficial de Facebook*. Recuperado de <https://www.facebook.com/Esc.General.CruzPemuco/>
- Fullan, M. (2007). *Los nuevos significados del cambio en la educación*. Barcelona: Octaedro.
- Gairín, J., & Antúnez, S. (2003). *Gestión estratégica de recursos en instituciones educativas*. Barcelona: Praxis.
- Gimeno Sacristán, J. (2010). *El currículo: una reflexión sobre la práctica*. Madrid: Morata.
- Hargreaves, A. (2013). *El liderazgo sostenible: siete principios para el cambio educativo*. Madrid: Narcea.
- Hué, C. (2012). *Gestión de recursos y liderazgo pedagógico*. Barcelona: Graó.
- Leithwood, K., et al. (2008). *Liderazgo escolar: prácticas efectivas*. Madrid: Narcea.

- Montecinos, C., et al. (2016). *Liderazgo escolar en Chile: desafíos y oportunidades*. Santiago: Ediciones UC.
- Murillo, F. J. (2006). *Evaluación y gestión de recursos en educación*. Madrid: La Muralla.
- Perrenoud, P. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Barcelona: Graó.
- Pozo, J. I. (2019). *Herramientas para el liderazgo pedagógico*. Madrid: Narcea.
- Rojas, M., & López, A. (2016). *Acreditación y gestión institucional en educación*. Santiago: Ediciones UC.
- Stoll, L., & Fink, D. (1996). *Cambiar nuestras escuelas*. Barcelona: Octaedro.
- Tobón, S. (2013). *Formación basada en competencias: pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. Bogotá: ECOE Ediciones.
- Zabala, A., & Arnau, L. (2007). *Cómo aprender y enseñar competencias*. Barcelona: Graó.





**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 Básica de General Cruz, de la comuna de Pemuco, región Ñuble.

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

<b>Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones:</b> (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo;	<b>Grado de acuerdo</b>					
	1	2	3	4	5	6

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

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

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

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:	
Motivos por los que se considera adecuado	<p>Enfoque en competencias y prácticas específicas.</p> <p>Escala evaluativa clara y progresiva.</p> <p>Estructura organizada por dimensiones.</p> <p>Enfoque en la mejora continua.</p> <p>Evaluación integral.</p>
Motivos por los que se considera no adecuado	No hay.

Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	No hay.
--	---------

#### Identificación del experto

<b>Nombre y apellidos</b>	Walter Eduardo Sandoval Gonzalez.
<b>Filiación</b> (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Profesor de Educación Básica Director Escuela Básica de General Cruz General Cruz, Pemuco, Región de Ñuble.
<b>e-mail</b>	Edsango46@gmail.com
<b>Fecha de la validación</b> (día, mes y año):	17 de marzo 2025