



Trabajo Final Para Obtener el Grado de Magister Profesional en Educación,
Mención Currículum y Evaluación Basado en Competencias

**DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS AREAS DE LA
FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS, EL LIDERAZGO
PEDAGOGICO, LA GESTIÓN CURRICULAR Y LA GESTIÓN DE
RECURSOS DEL COLEGIO SAN NICOLAS DE LA COMUNA DE LA
SERENA REGIÓN DE COQUIMBO.**

Candidata a Magister: Claudia Jalife Cerda

Tutor Disciplinar: Sra. Doris Solis Mejías

Tutor Metodológico: Sra. Rocío Riffo San Martín

La Serena, diciembre 2022

INDICE

Resumen	3
Introducción.....	4
Marco teórico.....	5
Marco contextual.....	10
Elaboración aplicación del instrumento de evaluación.....	15
Análisis de los resultados por área.....	41
Propuestas de mejora por área.....	50
Conclusión.....	58
Bibliografía.....	59
Anexo.....	60

RESUMEN

El siguiente trabajo de grado presenta una investigación de carácter teórico-práctico sobre la elaboración y aplicación en terreno de un instrumento que permite diagnosticar las áreas de formación basadas en competencias; tales como áreas de gestión curricular, liderazgo escolar, convivencia escolar y gestión de recursos.

El objetivo principal es presentar propuestas de mejoras en las áreas de proceso educativo, a través de la aplicación de un instrumento de diagnóstico que entregará información relevante para superar las debilidades y mantener las fortalezas de la realidad educativa detectada en el colegio particular subvencionado San Nicolás de la ciudad de La Serena.

El instrumento para el diagnóstico institucional utilizado es una ficha técnica, que detallará información de los componentes de las Áreas de Proceso del Diagnóstico Institucional de la gestión educativa del centro educativo antes mencionado, utilizando escalas evaluativas para determinar nivel calidad y realidad educativa del colegio.

El análisis de los resultados da a conocer las fortalezas y debilidades que se detectan por medio de la aplicación del instrumento técnico a parte de los docentes y Jefatura Técnica.

Finalmente se realiza síntesis de las áreas de proceso vinculadas a resultados Institucionales para la mejora del nivel de calidad de aprendizaje de las prácticas, relacionadas con la formación basada en competencias, contribuyendo a la implementación efectiva del currículum para apoyar la trayectoria Educativa de todos los estudiantes del Colegio San Nicolás.

INTRODUCCIÓN

Para poder desarrollar propuestas y mejoras de las áreas de formación basada en competencias, es necesario realizar un diagnóstico institucional.

El proceso de Diagnóstico es una instancia de reflexión colectiva para el establecimiento educacional, en relación a Prácticas Pedagógicas que se aplicaran para el mejoramiento de los aprendizajes de todos los estudiantes.

Es un paso fundamental para determinar el significado de la tarea educativa y generar estrategias que permitan el mejoramiento y el compromiso de todos los actores en el logro de los Objetivos y las Metas formuladas.

Lo primordial es generar un proceso de análisis, que involucre a los diversos actores de la comunidad escolar, permitiendo a la luz de las evidencias disponibles, reconocer los aspectos más deficitarios, para tomar conciencia de los procesos de mejoramiento que se deben emprender y asumir los desafíos que ello implica.

Las áreas y dimensiones trabajadas en la ficha técnica relacionadas a la gestión educativa aportan el conocimiento integral y la comprensión total de la realidad educativa- en este caso- del Colegio San Nicolas, las cuales señalan las causas o factores que explican las características de su funcionamiento actual y el comportamiento en su desarrollo histórico.

Con los resultados educativos obtenidos se podrán tomar decisiones en torno al Mejoramiento Continuo del Centro Educativo

Las acciones que permitirán este análisis educativo, también estarán apoyadas por reflexiones y argumentación de estudiosos expertos del ámbito educativo nacional e internacional, además de fuentes de documentación base publicadas por el MINEDUC

La estructura de trabajo presenta en detalle los elementos basales del trabajo y datos relacionados a la construcción del mismo.

MARCO TEÓRICO

La verdadera educación es aquella que le permite al sujeto hacer uso consciente y reflexivo de sus potencialidades, enfrentándose a las dificultades de adaptación social que, tanto en la vida de convivencia general, como a lo largo de su actividad profesional, tendrá que resolver positivamente. La educación se define, así como fenómeno esencialmente humano.

Actualmente la educación está en continuo cambio y transformación, esto demanda nuevos enfoques educativos que generen procesos formativos integrales en los estudiantes, preparándolos para un mayor impacto en su futura inserción laboral.

La OCDE¹ (2015) define competencia como: “La capacidad para responder a las demandas y llevar a cabo tareas de forma adecuada. Cada competencia se construye a través de la combinación de habilidades cognitivas y prácticas, conocimiento (incluyendo el conocimiento tácito), motivación, valores, actitudes, emociones y otros componentes sociales y conductuales”

Las competencias constituyen la base fundamental para orientar el currículo, la docencia, el aprendizaje y la evaluación desde un marco de calidad, pues, brinda principios, indicadores y herramientas para hacerlo, más que cualquier otro enfoque educativo

En este transitar **el liderazgo pedagógico** es esencial. Según Antonio Bolívar¹ (2019): “El liderazgo escolar, en lugar de centrarse en tareas administrativas y de gestión, debe focalizarse en lo que es la misión central de la escuela: la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Eso requiere configurar las escuelas como una comunidad de aprendizaje para el propio profesorado, con un liderazgo distribuido o compartido, que pueda empoderar al profesorado.”

1. OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
2. Bolivar Botía Antonio (2019) “Una dirección escolar con capacidad de liderazgo pedagógico”

Este desafío de cambio necesitará de altas expectativas, amplio criterio, apertura, conocimiento e idoneidad por parte del equipo de Gestión del Colegio y alto grado de involucramiento por parte de los docentes, capacitándose continuamente en políticas educacionales, metodologías y estrategias activas.

La **gestión curricular** (González, 2015; Morales et al., 2017)¹. está encargada de la definición de procesos y prácticas educativas que realizan diversos actores en torno a un currículo en una institución de formación con el fin de promover ambientes de reflexión, construcción y mejoramiento del mismo.

El director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes del establecimiento coordinan, planifican, monitorean y evalúan el proceso de enseñanza-aprendizaje, a través de convocatorias y trabajo en equipo durante Consejos de profesores y reuniones por departamento, durante todo el año Escolar, estas instancias permiten, el conocimiento y dominio del marco normativo que permita elaborar estrategias sistemáticas y secuenciadas, para fortalecer las trayectorias educativas desde la visión institucional, donde se profundiza, corrige y comparten prácticas de aula, que reflejan mejoras en el aprendizaje de los alumnos.

La organiza curricular se enfoca en un plan de estudios adecuado a los niveles escolares, cantidad de alumnos, asegurando una oferta curricular pertinente a las necesidades de aprendizaje de los alumnos.

La preparación de la enseñanza y la acción docente en el aula, en una unidad educativa, se apoyan por medio de Coordinación Técnica con encuentros individuales y de departamento semanales, donde es posible proponer estrategias de aprendizaje, así como diversidad de figuras evaluativas, haciendo posibles innovaciones educativas, como por ejemplo Proyectos interdisciplinarios entre asignaturas. El análisis de la información, de forma colaborativa, permitirá mejorar la calidad de la gestión curricular y pedagógica al interior del establecimiento, promoviendo procesos organizacionales articulados, definidos sobre la base de la reflexión, con fundamentos pedagógicos claros y compartidos.

1. Artículo académico “Repositorios como soportes para disseminar experiencias de innovación educativa”

En el aspecto de **gestión de recursos**, según el documento Taller de Gestión de recursos de la Agencia de la Calidad¹ (2018) indica que:

“La Gestión de Recursos se refiere a los procesos directivos de obtención, distribución y articulación de recursos humanos, financieros y materiales necesarios para alcanzar las metas de aprendizaje y desarrollo propuestas por el establecimiento”.

Este documento menciona los tipos de recurso a considera: • Gestión de personal. • Gestión de recursos financieros. • Gestión de recursos educativos.

Gestión de personas: considera las acciones destinadas a la implementación de estrategias de mejoramiento de recursos humanos, desarrollo del trabajo en equipo y la generación de un adecuado ambiente de trabajo.

Gestión de recursos financieros La gestión de recursos materiales y financieros hace referencia a la obtención de recursos y su adecuada administración a fin de potenciar las actividades de enseñanza, los resultados institucionales y los aprendizajes de calidad para todos los estudiantes.

Gestión de recursos Educativos son Procedimientos y prácticas para garantizar la adecuada provisión, organización y uso de los recursos educativos.

La gestión curricular y de recursos plantea al equipo directivo y sus docentes un desafío, pues se hace necesario desarrollar un proceso de apropiación curricular basado en un análisis profundo del Currículum y en la realidad de la unidad educativa, generando un diagnóstico institucional que permita la adecuada contextualización de la institución y el reconocimiento profesional respecto de la planificación de acciones, procesos y evaluaciones desarrolladas.

El director y equipo directivo promueva el diseño, planificación, instalación y evaluación de los procesos institucionales apropiados para la implementación curricular en aula, de aseguramiento y control de la calidad de las estrategias de enseñanza, y de monitoreo y evaluación de la implementación del currículo

1. Taller Calidad de Gestión Escolar. Gestión de recursos para favorecer los aprendizajes. Sostenedor y Equipos Directivos. (2018) <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/14851?show=full>

Es relevante para todos estos procesos, que la gestión de los recursos sea eficiente y oportuna, pues, están directamente con la instalación de prácticas de aula fortalecidas, ya que, el empleo de los recursos educativos permitirá articular los elementos que intervienen en las clases teóricas con las clases prácticas y con la simulación, fortaleciendo el proceso enseñanza y aprendizaje.

Los recursos materiales y financieros deben estar dirigidos a la obtención de recursos educativos y su adecuada administración a fin de potenciar las actividades de enseñanza, los resultados institucionales y los aprendizajes de calidad para todos los estudiantes.

Estos recursos deben tener un seguimiento y ser organizados en un plan de compra de insumos claro y pertinente a las necesidades reales del establecimiento.

La elaboración, validación y aplicación de instrumentos de evaluación es parte fundamental del proceso de medición e investigación y considera desde el diseño del instrumento hasta el análisis y entrega de resultados.

En este trabajo se realiza levantamientos de información de corte cuantitativo y cualitativo, aplicando una ficha técnica que es elaborada en conjunto con Equipo de Coordinación Técnica del Centro Educativo.

- Levantamiento de datos cualitativos: ejecución y análisis de ficha técnica.
- Aplicación de instrumentos: aplicación de instrumento al grupo de docentes y Coordinación de Jefatura Técnica, del Colegio San Nicolás.
- Análisis de respuestas y diseño de reporte de resultados: elaboración y diseño de reportes de resultados individuales, según las características del instrumento.

En la elaboración del instrumento al contenido se le confiere validez mediante la revisión técnica del instrumento de un experto sobre, propósito, características, estructura y adecuación.

El instrumento utilizado en este trabajo se validó a través del Equipo Técnico antes mencionado y tutoría disciplinaria de la Universidad Miguel de Cervantes.

Cronbach¹, (1984) señala que: *“la meta final de la validación es la explicación y comprensión y, por tanto, esto nos lleva a considerar que toda validación es validación de constructo”* (p.26).

1. Cronbach, L. J. (1984). Essentials of psicológica testing (4th ed.). New York, NY: Harper & Row

MARCO CONTEXTUAL

El colegio San Nicolás de La Serena se encuentra ubicado en calle Miguel Aguirre Perry n°4361, en el sector oriente de la ciudad, Comuna de La Serena Región de Coquimbo, perteneciente al sistema particular subvencionado.

Sitio web <http://www.colegiosannicolaslaserena.cl/>

Su matrícula al año 2022 es de 430 alumnos en total, detallado en 200 mujeres y 230 varones, están distribuidos en un curso por nivel de 1° a 8° Básico y 2 cursos por nivel de 1° a 4° Medio, el número de alumnos por sala es de 28 estudiantes, también posee Proyecto PIE

El nivel socio económico es medio - medio alto y la escolaridad de la mayoría de los apoderados es de Enseñanza media completa y/o estudios superiores técnico - profesional

El entorno del colegio ofrece un acceso confiable y de tranquilidad, pues, está inmerso en un sector residencial, junto a una plaza y locales comerciales.

En cuanto a mediciones estandarizadas Nacionales los resultados del últimos Simce 2019 arrojaron una Categoría de Desempeño MEDIO tanto Educación Básica como Educación Media.

En cuanto a los antecedentes geográficos y socioeconómicos culturales podemos mencionar que el Colegio San Nicolás, se ubica en la capital regional de la Región de Coquimbo; corresponde a la comuna del mismo nombre, en la Provincia de Elqui, limitando al Norte con la Región de Atacama, al Sur con la ciudad de Coquimbo, al Este con Argentina y al Oeste con el océano Pacífico.

Las áreas económicas que se dan laboralmente en la ciudad de La Serena son: turismo, Comercio, agricultura y minería., generando ocupaciones fundamentalmente

constituidas por empleados y mineros del sector privado, trabajador por cuenta propia y empleados del sector público.

La Serena ofrece muchos atractivos turísticos considerándose una ciudad estilo colonial.

El turismo, considerado como palanca de desarrollo, se ha beneficiado particularmente con estas facilidades. Explora las condiciones de clima, calidad del potencial de sus numerosas playas, el atractivo del casco urbano de La Serena, que presenta el atractivo aspecto de una ciudad con una arquitectura más bien producto de una escenografía moderna que representativa de un patrimonio más que cuatro veces centenario. Su ubicación privilegiada, brinda la maravillosa bahía de Coquimbo, anfiteatro natural, en el que, enmarcada entre cerros y colinas, se encarama la ciudad, cortada por el río y que desde sus cuatro escalones proyecta una evidente atmósfera de romántico sabor de antigüedad. Universidades, museos, salas de exposición y numerosas escuelas, liceos y colegios hacen de La Serena un centro cultural y turístico reconocido y valorado en su pujante desarrollo.

Reseña histórica de la institución:

“La Sociedad educacional San Nicolás, partió el año 1994 con una propuesta educativa que se traducía en la creación de una institución que enfatizaría aquellas necesidades que nos llevarían a formar estudiantes integrales. De ahí que se pensara en conservar el nombre de San Nicolás, que surgiera por la figura del santo del mismo nombre. Santo que pertenece al siglo III d. C. el cual fue conocido en su época como un obispo caritativo y solidario, fraternal y protector. Sin embargo, el sello que caracterizó al obispo se resumía en la frase “el amigo de la infancia”, puesto que se dedicaba a efectuar regalos o donaciones secretas, especialmente, a los niños premiándoles por sus acciones o comportamientos”

“En el Colegio San Nicolás los principios educativos se inspiran en el espíritu generoso, caritativo, de profundo amor y protección hacia niñas y niños que representa el santo. La metáfora de los obsequios dados ha de ser efectiva en la entrega cotidiana del saber, del conocimiento y de los valores necesarios para que los estudiantes adquieran

las herramientas fundamentales para enfrentar desafíos futuros. Entre éstos se encuentra el ingreso a la Jornada Escolar Completa (J. E. C), como una de las políticas públicas creadas y desarrolladas bajo el gobierno de la Concertación, nos ha permitido hacer uso de las horas de libre disposición con el objetivo de obtener mayor impacto educativo en los estudiantes, desarrollando habilidades de pensamiento superior, además de la realización de actividades que apoyen directamente el quehacer pedagógico, permitiendo a la vez el desarrollo de habilidades y destrezas físicas o artísticas con los diferentes talleres y actividades extra programáticas, que ofrecerá al alumnado, puesto que otra de las finalidades educativas se orienta al rescate de valores y figuras poseedoras de condiciones innatas para el deporte”.

“El colegio se proyecta a la gratuidad. La iniciativa comienza a regir de forma gradual y tiene como objetivo garantizar la educación como un derecho. Con ello, la institución educacional contribuirá efectivamente con el principio de equidad”

“El Colegio San Nicolás cuenta con una estructura física con espacios educativos adecuados, posee una red computacional y un laboratorio de ENLACES que dispone de medios informáticos y electrónicos que apoyan notablemente las labores docentes, dando uso a diversos recursos como audios, imágenes, textos digitalizados, enciclopedias virtuales e internet) Contamos además recursos materiales y financieros que permiten un óptimo rendimiento en cada una de las áreas del quehacer educativo”

“Cuando la Comisión Nacional para la Modernización de la Educación chilena explicitó los nuevos desafíos para la educación chilena en el año 1994, quedó expuesta una realidad histórica que se venía manifestando desde comienzo de los años noventa. Es en esos años cuando se empieza a hablar de la sociedad del conocimiento, producto de la modernización creciente y efectiva de las sociedades bajo el impulso combinado de la industrialización, la urbanización y la globalización de los mercados y las comunicaciones”

“El proceso histórico que se comienza a vivir es complejo, puesto que trae consigo profundos cambios culturales que enfrenta a las comunidades y a las personas a nuevos dilemas y desafíos. Es en este proceso de transformación donde la educación

juega un papel decisivo, puesto que le cabe a ella junto a la familia un rol constituyente de la base del conocimiento; factor relevante en la transformación del mismo y en la formación de las personas que tendrán a su cargo los destinos de una sociedad. De esta manera, la Reforma Educacional chilena surge como una propuesta de cambio en la calidad de la enseñanza”

“Se tiene conciencia que la sociedad del conocimiento requiere calidad de los recursos humanos y que el desarrollo creciente de las sociedades necesita de personas con habilidades y destreza tales que les permita un desenvolvimiento efectivo dentro de una realidad cambiante. Con ello, se toma conciencia también que el conocimiento se renueva a enorme velocidad y que la información de hoy día es inconmensurable, por lo que se hace necesario el manejo correcto y oportuno de la información, de su enseñanza y su utilización. Estos cambios afectan a la persona en su entorno mismo y en su propia interioridad, porque ante esa amplia gama de elementos nuevos que aparecen, se produce un quiebre real de valores, de convivencia social, de adaptación a las Colegio San Nicolás, situación que conlleva a la educación a enfrentar estas situaciones y a buscar las maneras de superarlas y eliminarlas”

“Esta reforma contempla todos los factores nombrados y comienza a implementarse a fin de superar las debilidades del sistema escolar chileno y a desarrollar sus fortalezas, pero también viene a establecerse como un intento por satisfacer las demandas de una sociedad sometida a profundos cambios que requiere de una pedagogía distinta. Las políticas educacionales en Chile a partir de los 90 han establecido como principios orientadores en educación el logro de la calidad tanto en los procesos como en los resultados de aprendizaje. Una educación en equidad considerando la diversidad, respetuosa de las diferencias y que no discrimina. Una educación en donde los establecimientos educacionales sean autónomos y exista la descentralización pedagógica, permitiendo de esta manera que se busque y propicie el mejoramiento creciente de la calidad educativa y el logro de los objetivos comunes para el bien del país”

“Bajo estos nuevos parámetros de la educación chilena nace el Proyecto Educativo Institucional del Colegio San Nicolás de La Serena, el que se formula a partir de los

principios establecidos en la Constitución Política de nuestro país con relación al modelo de persona y sociedad implícito en ella y a los deberes y derechos inalienables a la educación que todas las personas poseen. Del mismo modo, hoy nos vemos enfrentados a un nuevo proceso de cambio en el que los criterios del actuar pedagógico y las finalidades que en Proyecto Educativo se plantean, se sustentan en la Ley General de Educación (Ley 20.370), en la Ley de Inclusión N°20.845 y en la Ley de Aseguramiento de Calidad de la Educación N°20.529. Basándose en la normativa vigente y considerando el momento histórico crucial que viven actualmente las sociedades es que el Proyecto Educativo del Colegio San Nicolás debe ser entendido como un documento que hace suyo los requerimientos pedagógicos a nivel micro y macro social”

“En nuestra propuesta se enfatiza un aprendizaje pertinente, equitativo, un proceso de enseñanza-aprendizaje activo y permanente, respetuoso de las diferencias individuales, focalizado en aprender a ser y a hacer, propiciador del desarrollo de habilidades cognitivas, destrezas y actitudes permitiendo la autonomía del sujeto que aprende a través de estímulos dirigidos hacia el auto”

Misión:

El proyecto educacional San Nicolás se propone estar al servicio de la comunidad para brindar a los estudiantes una educación de calidad, otorgando herramientas a niños y niñas para que exploren sus capacidades y habilidades, en un clima y un ambiente de aprendizaje armonioso, dialógico e inclusivo.

Visión:

Brindar a estudiantes, desde la primera infancia hasta la juventud, una experiencia educativa profunda, en donde adquieran habilidades como la autonomía, la creatividad y la versatilidad aplicable a su vida y objetivos personales; conforme a una búsqueda de la propia identidad y la inserción en la ciudadanía

Lema del colegio:

“EDUCAR Y HUMANIZAR EN CONCIENCIA”

ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTO SELECCIONADO

Instrumento: Ficha técnica

Definición:

Las fichas técnicas son instrumentos, para recolectar datos de documentos, textos, libros, tesis, monografías u otros con la finalidad de estructurar una investigación científica, debido a que se trabaja en el campo académico con una cantidad inmensa de información que se debe procesar. En este sentido se debe ordenar, clasificar y categorizar la información que queremos consultar.

El tipo de ficha técnica y la información que en ella se encuentre dependerá mucho de la finalidad de la misma, en este caso un instrumento de evaluación para diagnosticar las áreas de la formación basadas en competencias.

Características: La siguiente ficha técnica se estructura, por medio de áreas de proceso del enfoque educativo por competencias, sus dimensiones descriptivas y niveles de calidad de cada área.

Elaboración del instrumento: La confección del instrumento se realizó en conjunto con Coordinación Técnica del Colegio San Nicolás de La Serena, en base a documentación e información extraída del Marco actualizado para la Buena Enseñanza (MBE) Mineduc y documento "Formación de profesores basado en competencias" Gairín¹

Validación del instrumento: El instrumento se validó a través de tutoría metodológica de la Universidad Autónoma Miguel de Cervantes y Equipo de Coordinación Técnica del Colegio en estudio.

Aplicación del instrumento: La ficha técnica fue aplicada a parte del equipo docente del Colegio San Nicolás (10 docentes 3 docentes de Equipo de Gestión.)

1. Gairín Sallan, J. (2011). FORMACIÓN DE PROFESORES BASADA EN COMPETENCIAS. *Bordón. Revista De Pedagogía*, 63(1), 93–108. Recuperado a partir de <https://recyt.fecyt.es/index.php/BORDON/article/view/2890>

Presentación del instrumento:

Ficha técnica

1. Escala evaluativa para el análisis de las áreas de proceso.

Describe la calidad de la instalación de las prácticas institucionales y/o pedagógicas que componen las diferentes dimensiones.

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

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 los procesos.

Análisis de las áreas de proceso

1. Área de Formación basadas en competencias

1.1. Dimensión: Competencias teóricas

Proceso general a evaluar: Manejo de competencias profesionales docentes de conocimiento.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
Competencias teóricas				
1. El docente traduce en su quehacer educativo la política y legislación vigente. (Normas, decretos, leyes)		3 23%	7 54%	3 23%
2. El docente comprende los fundamentos, la estructura, los conocimientos, las habilidades, las actitudes y la progresión del currículum escolar de la disciplina que enseña		2 15%	7 54%	4 31%
3. El docente utiliza un repertorio de estrategias didácticas para lograr que sus estudiantes ejerciten, practiquen y apliquen las habilidades generales del currículum		2 15%	8 62%	3 23%
4. El docente centra repertorio de estrategias didácticas en el desarrollo de habilidades en comunicación, investigación, desarrollo de pensamiento crítico y creativo, y las específicas de la disciplina que enseña.		3 23%	7 54%	3 23%
5.El docente identifica las conexiones que se pueden establecer con conocimientos de otras disciplinas, para	1 8%	2 15%	8 62%	2 15%

hacer el contenido accesible, comprensible y significativo para sus estudiantes.				
6. El docente formula, selecciona y secuencia objetivos disciplinares y transversales, considerando conocimientos, habilidades y actitudes, contextualizadas a las características de sus estudiantes, sus aprendizajes previos y coherentes al currículum vigente.		2 15%	3 23%	8 62%
7. El docente comprende cómo las herramientas digitales permiten apoyar los procesos de aprendizaje de la disciplina que enseña.		2 15%	6 46%	5 39%
8. El docente adopta el enfoque de género para seleccionar materiales, recursos, actividades y ejemplos libres de sesgos.			3 23%	10 77%
9. El docente planifica la evaluación considerando los momentos adecuados y diversas técnicas e instrumentos para esta, incluyendo la auto y coevaluación por parte de sus estudiantes, de modo que todos puedan demostrar lo que han aprendido y sus resultados aporten información oportuna y pertinente respecto del avance y logro de los objetivos de aprendizaje.		2 15%	8 62%	3 23%
10. El docente determina procedimientos para calificar el desempeño de sus estudiantes, utilizando criterios de evaluación de modo justo, riguroso y transparente, y que comuniquen con precisión a través de un número, símbolo o concepto, el nivel de logro de los aprendizajes.		2 15%	8 62%	3 23%
11. El docente adecua, en colaboración con otros profesionales, las estrategias y procedimientos de evaluación para diagnosticar, retroalimentar oportunamente y calificar el aprendizaje de los/as estudiantes que requieren apoyos específicos.	2 15%	2 15%	5 39%	4 31%

12. El docente organiza los distintos momentos de la clase, distribuyendo el tiempo disponible de manera efectiva, para responder adecuadamente a los ritmos, necesidades y características de sus estudiantes, y cubrir los objetivos de aprendizaje	1 8%	2 15%	6 46%	4 31%
Promedio	4 3%	12 8%	76 53%	52 36%

1.2 Dimensión: Competencias Procedimentales

Proceso general a evaluar: Manejo de competencias profesionales docentes para la preparación metodológica del proceso de enseñanza y aprendizaje				
	Nivel de calidad de la práctica			
Prácticas	1	2	3	4
Competencias metodológicas				
1. El docente comunica con claridad los objetivos de aprendizaje y comprueba que sus estudiantes los comprenden y pueden relacionarlos con sus propias metas.		3 23%	4 31%	6 62%
2. El docente entrega indicaciones e instrucciones claras y verifica que los estudiantes las comprendan para organizar su trabajo y usar productivamente el tiempo lectivo, atendiendo diferencias y ofreciendo apoyos específicos a los y las estudiantes que los requieran.			8 62%	5 38%
3. El docente explora, mediante diversos recursos pedagógicos atinentes a la disciplina que enseña, experiencias, conocimientos previos, disposiciones e			5 38%	8 62%

intereses de los/as estudiantes, para detectar concepciones erróneas y realizar conexiones significativas con el nuevo conocimiento				
4. El docente organiza el trabajo de los/as estudiantes, equilibrando momentos de aprendizaje individual y colaborativo, a través de tareas que impliquen prácticas reflexivas, comunicación de ideas, elaboración de productos, trabajo interdisciplinario y otras actividades propias de cada disciplina, en contextos de aula diversos, como laboratorios, salidas a terreno u otros.			6 46%	7 54%
5. El docente involucra a los/as estudiantes en el uso de los conocimientos, habilidades y actitudes, a través de preguntas, producciones escritas, elaboración de modelos, uso de herramientas tecnológicas, expresiones y creaciones plásticas, manifestaciones motrices, entre otras, para favorecer una comprensión profunda de los conocimientos disciplinares			6 46%	7 54%
6. El docente presenta el contenido mediante el lenguaje técnico de la disciplina que enseña, ejemplos para identificar patrones, esquemas para organizar la información, relaciones con otros saberes disciplinares, modelamiento, demostración, observación y manipulación de material concreto, entre otros.			8 62%	5 38%
7. El docente considera los conocimientos previos e intereses de sus estudiantes al momento de diseñar las experiencias de aprendizaje, para fomentar la relación, extensión y consolidación de aprendizajes anteriores			6 46%	7 54%

8. El docente diseña experiencias de aprendizaje que desafíen creativamente a sus estudiantes a partir de temáticas relevantes y pertinentes de la comunidad local, regional y/o global relacionadas con la disciplina, a través de proyectos que involucren salidas a terreno, laboratorios, visitas a bibliotecas y museos, entre otros espacios para el aprendizaje		3 23%	10 77%
9.El docente diseña experiencias de aprendizaje efectivas y desafiantes, que promuevan el aprendizaje profundo, el compromiso y la disposición positiva hacia el aprendizaje, e incorporen el uso de diversos recursos, incluidas las tecnologías digitales, que potencien distintas formas de aprender		5 38%	8 62%
10. El docente planifica distintas instancias -orales y escritas, individuales y grupales, para entregar a sus estudiantes retroalimentación sistemática y oportuna, que les sirva para reflexionar y regular sus propios aprendizajes.		5 38%	8 62%
11. El docente apoya el desarrollo de los estudiantes para transitar gradualmente desde un trabajo guiado a uno autónomo, utilizando diversos recursos educativos e incluyendo las tecnologías digitales, para posibilitar la aplicación y reelaboración de los conocimientos adquiridos y el logro de nuevos aprendizajes		8 62%	5 38%
12. El docente explica a sus estudiantes los criterios de evaluación, alineados al objetivo de aprendizaje, entregándoles ejemplos de los desempeños esperados para que gradualmente participen de la definición de estos criterios		3 23%	10 77%

13. El docente comprueba durante la clase, mediante preguntas o actividades relevantes, el nivel de comprensión de sus estudiantes e identifica dificultades y errores para reorientar la enseñanza				13 100 %
Promedio	0	3 2%	67 43%	86 55%

1.3 Dimensión: Competencias Actitudinales

Proceso general a evaluar: Manejo de competencias profesionales docentes en relación a lo social ético y personal				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
Competencias sociales				
1. El docente establece relaciones profesionales saludables y gratificantes con todos los integrantes de la institución educativa, basadas en la confianza, la discreción respecto a situaciones personales y familiares, y la prevención y la resolución de conflicto		1 8%	5 38%	7 54%
2.El docente demuestra dominio de las habilidades sociales básicas: actitud dialogante, escucha efectiva, buen trato, comunicación receptiva			5 38%	8 62%
3.El docente muestra asertividad en situaciones de presión, manteniendo un comportamiento equilibrado		2 15%	4 31%	7 54%
4. El docente demuestra la capacidad para identificar, anticiparse o afrontar resolutivamente situaciones escolares de contexto emergente		2 15%	7 54%	4 31%
5.El docente posee la disposición para comprender y trabajar junto a otros. (actuar sobre la base de criterios			7 54%	6 46%

consensuados colectivamente; participar en la elaboración, implementación y evaluación de los proyectos – educativos)				
6. El docente posee la capacidad para gestionar situaciones emocionales, demostrando reserva y seguimiento de protocolos de contención psicológica y asertiva.			7 46%	8 54%
Competencias Personales				
1.El docente toma decisiones basadas en consensos éticos de la profesión y los derechos de los/as niños/as para proteger el mejor interés de sus estudiantes y el bienestar de todos los integrantes de la comunidad escolar				13 100 %
2.El docente reconoce toda manifestación de la diversidad en estudiantes, familias y pares, demostrando respeto por todos los miembros de la comunidad escolar y una actuación profesional sustentada en valores inclusivos.			5 38%	8 62%
3. El docente Demuestra compromiso con el aprendizaje de todos sus estudiantes, con la equidad en la calidad de la educación que reciben y actúa con la convicción que todos pueden alcanzar altos niveles de aprendizaje.				13 100 %
4.El docente cumple con las normas y responsabilidades profesionales establecidas en la institución educativa donde trabaja, para la realización de las tareas comprometidas				13 100 %
5.El docente comprende y actúa en consistencia con el proyecto educativo institucional, marcos legales y las políticas que regulan la profesión docente en Chile.			10 77%	3 23%

6.El docente respeta las normas y políticas existentes sobre el uso de tecnologías digitales y se asegura de que sus estudiantes accedan y utilicen las tecnologías digitales de manera segura, ética y legal.			13	100%
7.El docente indaga y reflexiona, de manera individual y colectiva, sobre su práctica, para revisar sus creencias, generar nuevos conocimientos, transformar su ejercicio profesional y mejorar las oportunidades de aprendizaje que ofrece a sus estudiantes		9	69%	4 31%
8.El docente actualiza y profundiza sus conocimientos disciplinares y didácticos, del currículum vigente, y del uso de las herramientas digitales, para apoyar el aprendizaje y desarrollo integral de sus estudiantes	3	5	24%	5 38%
9.El docente colabora con sus pares y otros profesionales para diversificar las estrategias de enseñanza y evaluación, y para articular saberes entre disciplinas, de manera de responder adecuadamente a las necesidades educativas de sus estudiantes.	3	6	24%	4 30%
10. El docente participa en las distintas actividades definidas en el Plan de Mejoramiento Educativo para el logro de las metas institucionales que están directamente relacionadas con sus responsabilidades profesionales	13		100%	
11.El docente informa a las familias y apoderados sobre el progreso académico de sus estudiantes y su comportamiento, y propicia su participación en actividades curriculares y extracurriculares, para apoyar el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes		9	69%	4 31%

12. El docente diseña instancias para la comunicación respetuosa y culturalmente pertinente con las familias y apoderados, que le permitan escuchar sus preocupaciones, dar respuesta a sus inquietudes y trabajar mancomunadamente con diversas redes de apoyo en el fomento del desarrollo integral de sus estudiantes dentro y fuera del centro educativo		5 38%	8 62%	
Promedio	0 0%	29 10%	87 34%	120 46%

2. Área Liderazgo pedagógico

2.1 Dimensión: Establecer dirección

Proceso general a evaluar: El líder pedagógico (director) Contribuye a que la gente desarrolle una comprensión compartida sobre la organización, sobre actividades y objetivos acerca de una misión común, focalizada en el progreso de los alumnos.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El líder pedagógico realiza un diagnóstico participativo, consultando a los estamentos de la comunidad educativa, sobre temas del interés de todos los miembros del centro educativo.		5 38%	8 62%	
2. El líder pedagógico establece metas realistas y desafiantes en base a las expectativas de la comunidad educativa.		7 54%	6 46%	
3. El líder pedagógico es capaz de asegurar consensos				
4. El líder pedagógico comunica y oficializa los instrumentos de gestión (PEI, PME)		7 54%	6 46%	
5. El líder pedagógico monitorea los avances de las metas y desafíos de la institución educativa y da a conocer los resultados.		5 38%	8 62%	
Promedio	0	24 46%	28 54%	0

2.2 Dimensión: Rediseñar la organización

Proceso general a evaluar: El líder pedagógico (director) aplica prácticas que construyen una cultura colaborativa, estructuran la organización para facilitar el trabajo, cambio en la cultura escolar o gestionar el entorno.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El líder pedagógico propicia instancias de encuentro y reflexión para los profesores en relación a las practicas docentes			10 77%	3 23%
2. El líder pedagógico convoca a miembros de la institución para la toma de decisiones en situaciones que ameritan el punto de vista de algún estamento del establecimiento escolar.			9 69%	4 31%
3. El líder pedagógico propicia la reflexión, debate y contraste de puntos de vistas de forma continua, llegando a acuerdos que permiten extender y unificar criterios pedagógicos		5 38%	5 38%	3 34%
4. El líder pedagógico implementa el trabajo colaborativo entre docentes, permitiendo compartir la cantidad y la presión de trabajo, y al mismo tiempo, sacar más provecho de los recursos y saberes que existen en el colegio.		8 62%	5 38%	
5. El líder pedagógico promueve diálogos en aspectos pedagógicos y didácticos, participando en espacios de discusión, reflexión e intercambio sistemático de prácticas y aprendizaje de los estudiantes, buscando		5 38%	8 62%	

formas de enriquecerlas a través de la revisión de diferentes modelos pedagógicos.				
6. El líder pedagógico posee la receptividad para ser aconsejado, asesorado o criticado en la toma de acuerdos o decisiones que competen a la organización de actividades o situaciones escolares educativas del establecimiento, buscando su mejora.	2 15%	6 46%	5 39%	
Promedio	2 3%	24 31%	42 54%	10 12%

2.3 Dimensión: Desarrollar las personas

Proceso general a evaluar: El líder pedagógico (director) se involucra en el crecimiento profesional del equipo docente y la mejora de su desempeño.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El líder pedagógico promueve y participa en el desarrollo profesional de los docentes.	5 38%	8 62%		
2. El líder pedagógico planifica y dirige el trabajo docente.			6 46%	7 54%
3. El líder pedagógico selecciona docentes líderes para delegar tareas y lograr pertinencia y compromiso entre los profesores ante metas comunes.	7 54%	6 46%		

4. El líder pedagógico coordina y brinda acompañamiento pedagógico entre los docentes.	7 54%	6 46%		
5.El líder pedagógico gestiona oportunidades de capacitación para los docentes.	8 62%	5 38%		
Promedio	27 52%	25 48%	0	0

2.4 Dimensión: Gestionar la enseñanza y aprendizaje en la escuela.

Proceso general a evaluar: Es supervisar y evaluar la enseñanza mediante un conjunto de tareas, coordinar el currículum y seguir el progreso de los alumnos.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El líder pedagógico conoce y planifica a través de la malla curricular nacional los objetivos y aprendizajes de cada ciclo escolar de la institución de acuerdo a los lineamientos nacionales.			8 62%	5 38%
2. El líder pedagógico coordina, monitorea y acompaña el desarrollo curricular y metodologías implementadas y acordadas		5 38%	8 62%	
3. El líder pedagógico se informa continuamente de los procesos de los estudiantes del centro educativo.			8 62%	5 38%
4. El líder pedagógico evalúa el cumplimiento general de las metas y desafíos propuestos por los diferentes estamentos de la institución.		7 54%	6 46%	

5. El líder pedagógico evalúa el desempeño escolar, analizando y reflexionando resultados de evaluaciones estandarizadas nacionales, para mejora de procesos y estrategias metodológicas aplicadas en el centro educativo.			5 38%	8 62%
Promedio	0	12 18%	35 54%	18 28%

3. Área Gestión curricular

3.1 Dimensión: Gestión pedagógica

Proceso general a evaluar: El equipo técnico maneja 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. El equipo técnico pedagógico organiza la carga horaria de cada curso, asignando las horas de libre disposición en función de las metas formativas y de aprendizaje del establecimiento y las necesidades e intereses de los estudiantes.			5 38%	8 62%
2. El equipo técnico pedagógico organiza la asignación de los profesores y el horario de cada curso, privilegiando criterios pedagógicos (como distribución equilibrada de los tiempos de cada asignatura en la semana, experticia de los docentes, entre otros)			4 31%	9 69%
3. El equipo técnico pedagógico y los docentes realizan una calendarización anual que pormenoriza los objetivos de aprendizaje a cubrir en cada mes del año escolar, en función del programa de estudios, el grado de conocimiento previo de los estudiantes y adecuaciones curriculares para los grupos de estudiantes que lo requieran.				13 100%

4. El equipo técnico pedagógico asegura la realización efectiva de las clases calendarizadas, implementando procedimientos para evitar la interrupción y suspensión de clases, y para que ante la ausencia de un profesor se desarrollen actividades pertinentes a la asignatura.		4 31%	9 69%
5. El equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de la cobertura curricular.		3 23%	10 77%
6. El equipo técnico pedagógico propone y acuerda lineamientos metodológicos generales, estrategias didácticas (como método de enseñanza y evaluación, políticas de tareas, entre otros) y formas de uso de recursos educativos para potenciar el aprendizaje en los estudiantes.		4 31%	9 69%
7. 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.			13 100 %
8. El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido.			13 100 %
9. El equipo directivo y técnico pedagógico desarrollan procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyen observación de clases, análisis del trabajo de los estudiantes y reflexión sobre las dificultades que enfrenta, con el fin de mejorar sus prácticas y desarrollar capacidades.		10 77%	3 23%

10. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes corrijan a tiempo las evaluaciones y analicen las respuestas y los resultados con sus estudiantes, de manera que estas constituyan parte del aprendizaje.			5 38%	8 62%
11. 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 aprendizaje, identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o prácticas a mejorar.				13 100 %
12. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas prácticas pedagógicas, y análisis de dificultades en el ejercicio docente, para el desarrollo de una cultura de trabajo reflexiva y profesionalizada.				13 100 %
13. El equipo técnico pedagógico promueve la reutilización, adaptación y mejora de los recursos desarrollados por los docentes (por ejemplo, planificaciones, guías, pruebas, y otros instrumentos evaluativos), y establece un sistema para su organización y uso.				13 100 %
Promedio	0	0	35 22%	125 78%

3.2. Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

Proceso general a evaluar: Las estrategias utilizadas por los docentes en la sala de clases para asegurar el logro de los aprendizajes esperados en los estudiantes.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los profesores comunican claramente lo que esperan que los estudiantes aprendan o consoliden en cada clase y establecen las relaciones entre las actividades realizadas y los objetivos a alcanzar.			8 62%	5 38%
2. Los profesores introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual.				13 100%
3. Los profesores aplican variadas estrategias de enseñanza, por ejemplo, que los estudiantes comparen, clasifiquen, generen analogías y metáforas, resuman, elaboren preguntas, expliquen, modelen conceptos, entre otras.			5 38%	8 62%
4. Los docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.			2 15%	11 85%
5. Los profesores motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.	0	0	8 62%	5 38%

6. Los profesores logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros).			6 46%	7 54%
7. 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.			3 23%	10 77%
8. Los profesores monitorean, retroalimentan, reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente y mantienen una actitud de altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo.				13 100%
Promedio	0	0	32 31%	72 69%

3.3. Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y estrategias para apoyar el desarrollo académico, efectivo y social de todos los estudiantes, en consideración de 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 académico.			7 54%	6 46%

2. El establecimiento implementa estrategias para potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos, de modo que cuenten con oportunidades para desarrollarlos.			10 67%	3 23%
3. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.			10 67%	3 23%
4. El establecimiento cuenta con un plan de trabajo individual para cada estudiante con necesidades educativas especiales que incluye apoyos académicos diferenciados, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia, y procedimientos de evaluación y seguimiento.				13 100%
5. El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema.			8 62%	5 38%
6. El establecimiento cuenta con un sistema de orientación vocacional que apoya a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y superiores, que incluye la entrega de información actualizada sobre alternativas de estudio, instituciones, sistemas de ingreso, becas y créditos.		5 38%	5 38%	3 24%
Promedio	0	5 6%	40 51%	33 43%

4. Área Gestión de Recursos

4.1 Dimensión: Gestión del recurso humano

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos educativos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones.				13 100 %
2. El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias.			13 100%	
3. El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo.		13 100 %		
4. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.			13 100%	
5. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus profesores.	8 62%	5 38%		

6. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.		13		
		100%		
7. El establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.	13			
	100%			
8. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.			13	
			100%	
Promedio	21	31	39	13
	21%	30%	37%	12%

4.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

Proceso general a evaluar: Las políticas y procedimientos del establecimiento que aseguran una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.				13
				100%
2. El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos.				13
				100%

3. El establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año.			13	100%
4. El establecimiento lleva la contabilidad al día y de manera ordenada y rinde cuenta pública del uso de recursos, de acuerdo a los instrumentos definidos por la Superintendencia.			13	100%
5. El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia.			13	100%
6. El establecimiento está atento a los programas de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que concuerdan con su Proyecto Educativo Institucional y su Plan de Mejoramiento.			13	100%
7. El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo.		8 62%	5 38%	
Promedio	0	8 9%	31 34%	52 57%

4.3. 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.				13 100 %
2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.		5 38%	8 62%	
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.			3 23%	10 67%
4. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar la operación administrativa.			3 23%	10 67%
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 periódicos.			3 23%	10 67%
Promedio	0	5 8%	17 26%	43 66%

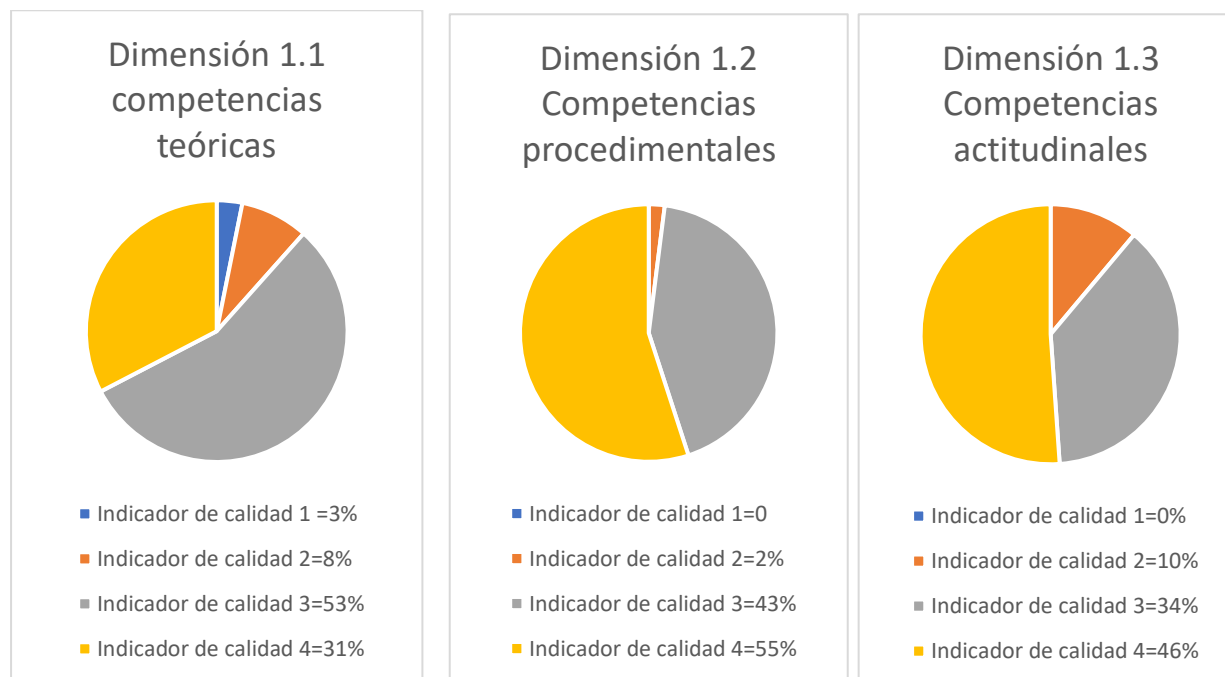
Análisis de resultados

La aplicación del instrumento ficha técnica se realizó en la última quincena del mes de diciembre 2022 y se realizó a docentes y parte del equipo de gestión del establecimiento.

A continuación, los resultados son expuestos a través de tablas individualizadas y gráfico circulares para cada área consultada, descripción, indicadores de calidad, porcentajes e interpretación de los mismos.

Tabla 1

<p>1. AREA:</p> <p>Formación basada en competencias</p> <p><i>Dimensiones:</i></p> <p>1.1 Manejo competencias teóricas</p> <p>1.2 Manejo competencia procedimentales</p> <p>1.3 Manejo competencias actitudinales</p>	<p>DESCRIPCION:</p> <p>Los docentes demuestran la aplicación procesos informativos como formativos del estudiante como ser humano integral, a fin de hacerlo competente para su desempeño tanto laboral como socio-personal, en un campo disciplinar específico, en donde el estudiante ha de asumir un papel activo, protagónico, de responsabilidad con su aprendizaje, evidenciando el manejo de competencias profesionales docentes: teóricas, procedimentales y actitudinales.</p>
--	---

Gráficos:**Interpretación:**

En el área de formación basada en competencias se puede observar:

Dimensión 1.1 Competencias teóricas:

En esta dimensión se puede observar que el indicador de calidad 3 es el con mayor porcentaje 53 %, mientras que el grado de calidad 1 es el menos presente.

Este porcentaje revela que existe una política institucional definida en relación a el manejo de los conocimientos teóricos de los docentes, que se expresa en el apoyo continuo en la preparación de las prácticas de aula a través de trabajo colaborativo entre pares y asesoría de Coordinación técnica.

Dimensión 1.2 Competencias procedimentales

En esta dimensión se puede observar que el indicador de calidad 4 es el con mayor porcentaje 55 %, mientras que el grado de calidad 1 no está presente.

Este porcentaje indica que las competencias procedimentales se incorporan de manera permanente, considerando la evaluación, capacitación y formación del docente, el que

no esté presente el grado de calidad 1, refleja una preocupación por parte de los profesores y Equipo Directivo, incorporando de forma continua métodos y estrategia activas, para el mejoramiento de los aprendizajes.

Dimensión 1.3 Competencias actitudinales

En esta dimensión se puede observar que el indicador de calidad 4 es el con mayor porcentaje 46 %, mientras que el grado de calidad 1 no está presente.

Estos porcentajes señalan que las competencias actitudinales, están incorporadas al quehacer educativo, que existe una política institucional definida en relación a el manejo de competencias formadoras en lo asertivo, ético, social y personal, lo que favorece directamente en el ambiente escolar y en las relaciones de confianza entre los docentes y sus estudiantes.

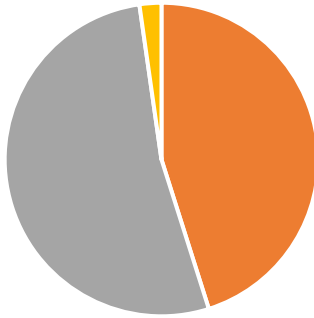
En general en esta área podemos visualizar que prevalece un grado de calidad 3 lo que es muy favorable, ya que indica que los procesos se están trabajando y se busca mejorar la calidad de los aprendizajes a través del enfoque basado en las competencias

Tabla 2

2.ÁREA:	DESCRIPCION:
<p><i>Liderazgo Pedagógico</i> <i>Dimensiones</i> 2.1 <i>Establecer dirección</i> 2.2 <i>Rediseñar organización</i> 2.3 <i>Desarrollar las personas</i> 2.4 <i>Gestionar la enseñanza y aprendizaje del establecimiento</i></p>	<p>El director implementa prácticas para mejorar la enseñanza del aprendizaje de los alumnos, considerando establecer una dirección, rediseñar la organización, desarrollar las personas, y gestionar la instrucción y el centro educativo</p>

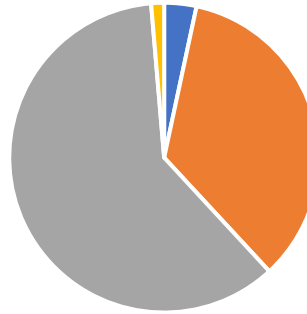
Gráficos:

Dimensión 2.1 Establecer
Dirección



- Indicador de calidad 1=0%
- Indicador de calidad 2=24%
- Indicador de calidad 3= 28%
- Indicador de calidad 4=0%

Dimensión 2.2 Rediseñar
organización



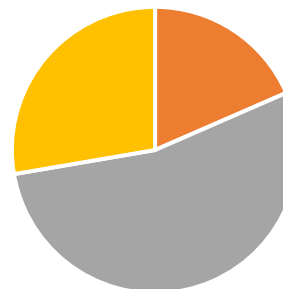
- Indicador de calidad 1=3%
- Indicador de calidad 2=31%
- Indicador de calidad 3=54%
- Indicador de calidad 4=12%

Dimensión 2.3 Desarrollo
de las personas



- Indicador de calidad 1=52%
- Indicador de calidad 2=48%
- Indicador de calidad 3=0%
- Indicador de calidad 4=0%

Dimensión 2.4 Gestionar la
enseñanza y el aprendizaje
en el establecimiento



- Indicador de calidad 1=0%
- Indicador de calidad 2=12%
- Indicador de calidad 3=35%
- Indicador de calidad 4=18%

Interpretación:

Dimensión 2.1 Establecer dirección

En la dimensión (2.1) Establecer dirección, se visualiza que los indicadores de grado de calidad 2 y 3, están muy parejos, esto permite interpretar que aún falta proceso, para lograr instalar propósitos más específicos en el quehacer educativo.

La percepción es que aún no se afianzan algunas prácticas como: asegurar consensos de diálogos entre profesores y Dirección del colegio, instrumentos de gestión que no se oficializan (PME), convocatorias a los diferentes estamentos, para perfeccionamiento de reglamentos Convivencia y evaluación.

Dimensión 2.2 Rediseñar la organización

En el rediseño de la organización prevalece el indicador de grado de calidad 3, siguiendo el indicador de grado 2, esto permite visualizar que aún falta proceso, para lograr practicas colaborativas y estructurar la organización para facilitar el trabajo de todos.

Dimensión 2.3 Desarrollo de las personas.

En la dimensión 2.3 Desarrollo de las personas, observamos que el indicador de grado de calidad 1 es el más presente con un 52% y los grados 3 y 4 no están presentes.

Dimensión 2.4 Gestionar la enseñanza y aprendizaje del Colegio

En esta dimensión podemos ver que los indicadores de grado de calidad 3 y 4 lideran, y las prácticas que han permitido mejorar la calidad de los procesos de aprendizaje en los alumnos es coordinar, monitorear y acompañar el desarrollo curricular, junto a metodologías implementadas y acordadas

En general de las 4 dimensiones de Liderazgo Pedagógico 3 de ellas (2.2-2.2-2.4), siendo favorable para la gestión pedagógica del colegio, pues, se incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, con una sistematicidad y progresión secuencial de los procesos

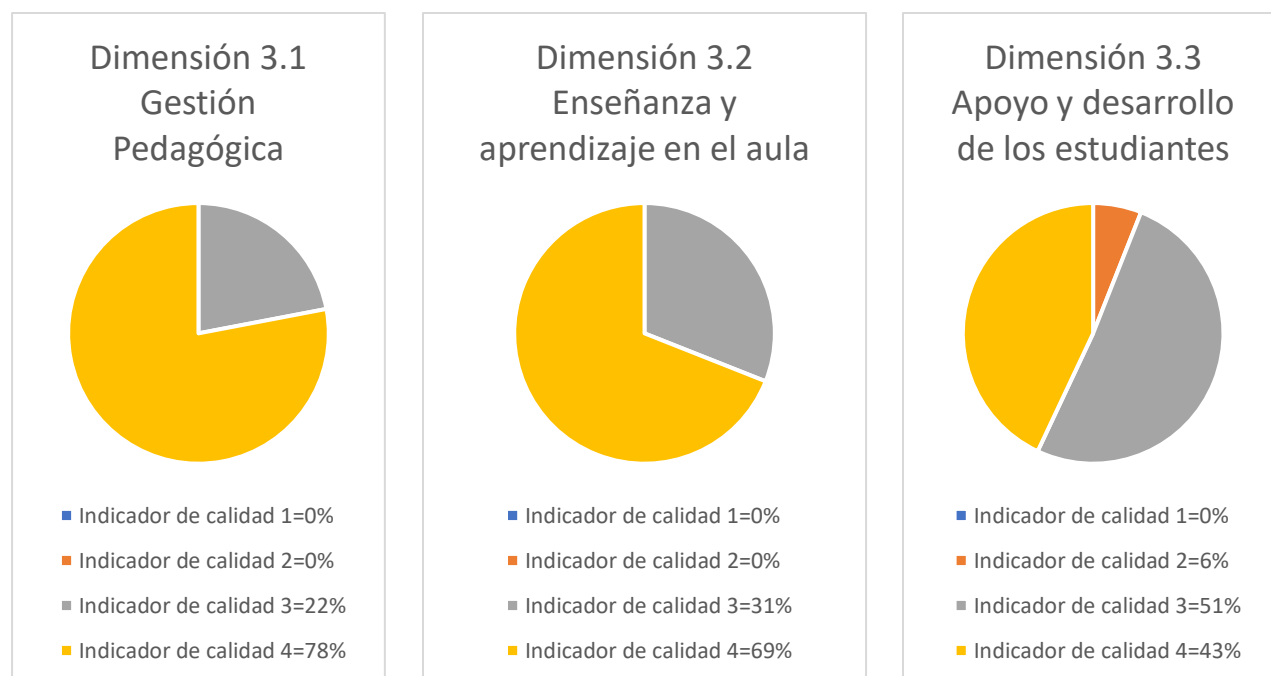
subyacentes y con una orientación a la mejora de los resultados institucionales, lo que define una práctica institucional o pedagógica.

En cuanto a la dimensión (2.3) desarrollo de las personas, alerta con un 52% de grado de calidad 1, esto se puede deber a que las capacitaciones y estudios de posgrado deben ser considerados con mayor compromiso.

Tabla 3

<p>3.ÁREA:</p> <p><i>Gestión Curricular</i></p> <p><i>Dimensiones</i></p> <p><i>3.1 Establecer dirección</i></p> <p><i>3.2 Rediseñar organización</i></p> <p><i>3.3 Desarrollar las personas</i></p>	<p>DESCRIPCION:</p> <p>El equipo técnico pedagógico maneja políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo para organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje, considerando gestión pedagógica, enseñanza y aprendizaje en el aula y apoyo al desarrollo de los estudiantes.</p>
--	--

Gráficos:



Dimensión 3.1 Gestión Pedagógica

En esta dimensión podemos analizar, las practicas del Equipo de Gestión o Coordinación Técnica son de alto desempeño, pues, el porcentaje en el indicador de calidad 4 llegó al 78%, sin presencia de indicadores 1 y 2, esto demuestra que el Equipo Técnico cumple su función demostrando las competencias para organizan, coordinan, calendarizan y aseguran la realización efectiva de prácticas de aula, soporte técnico, monitoreo y acompañamiento efectivo en los procedimientos y estrategias que se acuerdan para la mejor calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

Dimensión 3.2 Enseñanza aprendizaje en el aula

La enseñanza aprendizaje en el aula muestra un indicador de grado de calidad 4 de 69% y ausencia de indicador de grado de calidad 1 y 2, esto evidencia que el grupo de docentes, comunica claramente lo que esperan de sus estudiantes, monitorea, retroalimenta, promueve y motiva a los estudiantes, esto producto de un buen clima laboral y trabajo colaborativo entre pares.

Dimensión 3.3 Apoyo al desarrollo de los estudiantes

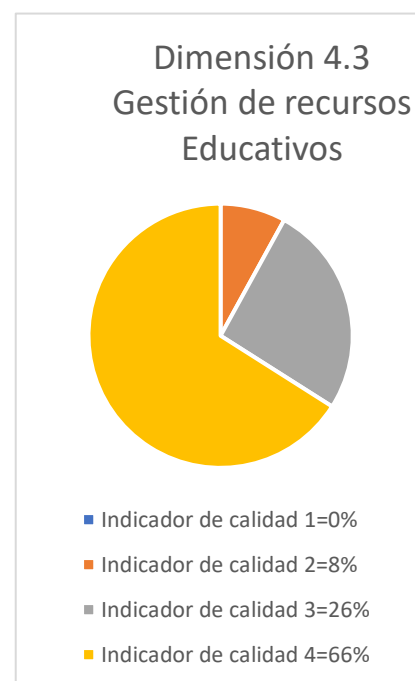
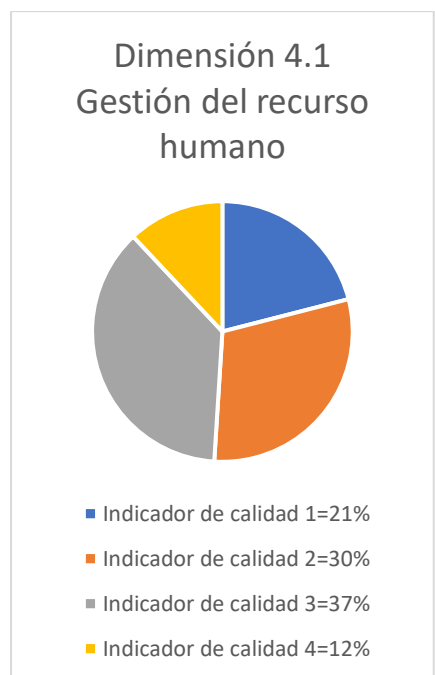
En esta dimensión se observa un mayor porcentaje en los niveles de grado de calidad 3 y 4, por lo tanto, el colegio ha sido capaz de diseñar procesos que favorecen a los alumnos: implementando estrategias, monitoreando avances y retrocesos, potenciando y adecuando la malla curricular como plan de trabajo a las necesidades educativas especiales de los estudiantes.

En general el área de la Gestión Curricular está instalada de manera eficiente, dado los porcentajes obtenidos en la ficha técnica aplicada

Tabla 4

<p>4.ÁREA:</p> <p>Gestión de recursos</p> <p><i>Dimensiones</i></p> <p>4.1 Gestión recurso humano</p> <p>4.2 Gestión de recursos financieros y administrativos</p> <p>4.3 Gestión de recursos educativos</p>	<p>DESCRIPCION:</p> <p>El establecimiento procura la obtención, distribución y articulación de recursos humanos, financieros y materiales necesarios para alcanzar las metas de aprendizaje y desarrollo propuestas por el establecimiento, considerando recurso humano, recursos financieros administrativos, recursos educativos.</p>
--	--

Gráficos:



Interpretación

Dimensión 4.1 Gestión recurso humano

En esta dimensión se puede establecer que el indicador de calidad 3 tiene el mayor porcentaje con un 37%, indicando que se está trabajando correctamente en contar con la planta docente adecuada implementan mecanismos para bajar la tasa de ausentismo y atrasos escolares, hay un alto porcentaje, en el indicador de calidad 1 correspondiente a un 21%, en la práctica de contar con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.

Dimensión 4.2 Gestión de recursos financieros y administrativos

En esta dimensión se observa que en general los recursos de finanzas y administrativos tienen un grado de calidad adecuado, pues los indicadores 3 y 4 son los más altos con 57 y 34 %por lo tanto se puede afirmar que los recursos se gestionan de acuerdo a un plan de presupuesto que satisface las necesidades de los diferentes estamentos.

Dimensión 4.3 Gestión de recurso educativos.

En la dimensión de gestión de recursos educativos, se interpreta con un alto grado de calidad centrándose las respuestas entre los indicadores 3 y 4.con un 26 y 66%

Esto indica que el establecimiento cuenta con las instalaciones y equipamiento como CRA y sala Enlaces para facilitar los aprendizajes de los estudiantes y practicas activas de los docentes.

El análisis general del área de Gestión de recursos es favorable, ya que, la calidad de las prácticas que están presentes en el establecimiento procuran la obtención,

distribución y articulación de recursos humanos, financieros y materiales necesarios para alcanzar las metas de aprendizaje y desarrollo propuestas por el centro educativo.

Propuestas de mejora

Fortalezas y debilidades detectadas por área:

Áreas	Fortalezas v/s debilidades
1. Formación basada en competencias	<p>Fortaleza:</p> <p>En esta área se destaca la dimensión de competencias procedimentales: El docente maneja competencias profesionales para la preparación metodológica del proceso de enseñanza aprendizaje.</p> <p>Debilidad:</p> <p>La dimensión de competencias teórica, específicamente en la práctica de estar al día en las políticas y legislación vigente, junto a conocer y analizar instrumentos institucionales.</p>
2. Liderazgo pedagógico	<p>Fortaleza:</p> <p>En esta área se detectó como dimensión destacada rediseño de la organización que se refleja a través de la implementación del trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión e</p>

	<p>intercambio sistemático de prácticas y aprendizaje de los estudiantes del establecimiento.</p> <p>Debilidad:</p> <p>La debilidad detectada en esta área es la dimensión del desarrollo de las personas. Donde más de la mitad de los docentes consultados dieron a conocer la falta de líderes educativos para delegar tareas y lograr pertinencia y compromiso entre los profesores ante metas comunes.</p>
3. Gestión Curricular	<p>Fortaleza:</p> <p>En esta área la dimensión destacada es Gestión pedagógica con prácticas que el equipo técnico pedagógico realiza proponiendo, acordando lineamientos metodológicos generales, estrategias didácticas (como método de enseñanza y evaluación, políticas de tareas, entre otros) y formas de uso de recursos educativos para potenciar el aprendizaje en los estudiantes.</p> <p>Debilidad:</p> <p>Como debilidad en esta área se puede mencionar la dimensión apoyo al desarrollo de los alumnos, en la práctica de implementar estrategias para potenciar a los alumnos con habilidades</p>

	destacadas e intereses diversos para poder desarrollarse.
4. Gestión de recursos	<p>Fortaleza:</p> <p>En esta área se destaca la dimensión de gestión de recursos educativos, pues el establecimiento dispone de instalaciones (CRA. Enlaces) y cuenta con recursos didácticos en la Básica inicial y considera un plan de adquisición de materiales de uso frecuente.</p> <p>Debilidad:</p> <p>En Gestión de recurso se puede mencionar como debilidad la gestión de recurso humano, y que no hay estrategias para atraer y retener mejores profesores, existe rotación anual de docentes.</p> <p>Además, se muestra que el establecimiento no cuenta con protocolos claros de desvinculación, ni incluye advertencias de incumplimiento previas.</p>

De acuerdo a las fortalezas, debilidades y los resultados obtenidos del instrumento aplicado (ficha técnica) se presentan una serie de propuestas de mejora de cada área analizada a través del siguiente cuadro:

1. Área de Formación basada en competencias

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
1. Determinar, analizar y comentar políticas de legislación vigente, actualizando normas decretos y leyes básicas del Sistema Educativo chileno.	<ul style="list-style-type: none"> Implementar 1 taller semestral para actualizar conocimientos legislativos a través de talleres de lectura y análisis de política legislativa chilena. 	Dirección -Equipo técnico pedagógico
2. Analizar tipos y propósito de instrumentos institucionales	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar folleto tipo de instrumentos institucionales y sus correspondientes siglas. 	Dirección- Equipo técnico- Departamento de Lenguaje

2. Área Liderazgo Pedagógico

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
1. Planificar oportunidades de capacitación por departamento entre los docentes	<ul style="list-style-type: none"> Investigar oportunidades de capacitación en el transcurso del año. Informar capacitaciones de manera mensual a través de consejo de profesores. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sostenedor – Dirección ➤ Dirección- Equipo Técnico

	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar boletín informativo institucional mensual para lectura de información pertinente a la labor de los docentes 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Equipo Técnico-Departamento de Lenguaje e inglés
	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar folleto tipo de instrumentos institucionales y sus correspondientes siglas. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dirección- Equipo técnico-Departamento de Lenguaje
2. Seleccionar docentes, para postular a postgrados de docencia	<ul style="list-style-type: none"> • Pesquisar 1 docente cada 2 años, a través de instrumentos técnico de gestión pedagógica, que presenta desempeño sobresaliente y merece capacitación de postgrado, pagada por el establecimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sostenedor- Dirección- Estamento docente

3. Área de Gestión curricular

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
1. Determinar y destacar a los alumnos que se dan a conocer como líderes entre sus pares.	<ul style="list-style-type: none"> • Crear un informe anual socio, emocional y académico de alumnos líderes en enseñanza básica y Media, para potenciar y profundizar habilidades de liderazgo a través talleres 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Equipo técnico pedagógico-Orientación ➤ Estamento docente
2. Potenciar alumnos destacados por curso	<ul style="list-style-type: none"> • Crear la figura de monitor(a) en las aulas como apoyo al trabajo colaborativo entre pares. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Orientación
4. Elaborar proyecto propio en la asignatura de inglés, creando un laboratorio de idioma.	<ul style="list-style-type: none"> • Seleccionar alumnos con interés en el idioma inglés, para formar parte del laboratorio del mismo idioma. a través de postulaciones de los alumnos semestrales 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sostenedor-Dirección-Equipo Técnico- ➤ Departamento de Inglés.

4. Área Gestión de recursos

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
1. Organizar evaluaciones formativas de desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> • Planificar evaluaciones finales de semestre entre equipo Técnico y docentes para guiar orientar y mejorar las prácticas docentes. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dirección -Equipo técnico pedagógico. ➤ Estamento docente
2. Proporcionar acompañamiento mentor pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar plan trabajo con docentes con mayor experiencia para acompañar desempeño de docentes recién egresados o con poca experiencia. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dirección- Equipo técnico. ➤ Docentes con más de 20 años de experiencia.
3. Apoyar y diseñar plan de trabajo para formar quipo docente de acuerdo al perfil requerido por la institución	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un plan de trabajo con docentes que ingresan a la institución orientando y guiando su quehacer educativo 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sostenedor- Dirección.

	a lo menos durante 2 años para ser preparados en los lineamientos institucionales, evitando la rotación anual de profesores.	
--	--	--

Conclusión

Para concluir podemos afirmar que un diagnóstico institucional basado en la formación de competencias, realizado a través de la aplicación instrumentos técnicos, permite detectar fortalezas y debilidades de los procesos que se generan en el establecimiento; esto favorece las acciones organizacionales propias del centro educativo donde se consideren los elementos del contexto escolar, desde las interacciones sociales que se dan en el centro educativo hasta aspectos metodológicos del mismo.

A partir del análisis de la información obtenida se podrá trabajar, monitorear y velar, por mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, progresando en la gestión educativa y liderazgo pedagógico; también permitirá facilitar el tránsito de un modelo educativo convencional a un diseño curricular con tendencia hacia la adopción de enfoques centrados en los estudiantes y en el desarrollo de sus competencias; y en el caso del colegio San Nicolás esto ya va en camino a ser una realidad, como se refleja en esta investigación existe la intención de fomentar cambios e instalar metodologías y estrategias más activas para mejorar la calidad de lo aprendido por los estudiantes.

Además, a través de este trabajo de grado se ha podido reconocer uno de los factores más importantes para el avance en la adopción del enfoque por competencias: La existencia de un directivo superior que haga de líder y facilitador para crear una cultura que esté abierta a los cambios, deseosa de tomar riesgos y que potencie las innovaciones entregando incentivos reales a los participantes.

Este material de trabajo espera ser una herramienta útil tanto para este establecimiento como para colegas y otras instituciones que cumplen un rol en la educación.

Referencias bibliográficas

1. Le Boterf, G. (2001): Ingeniería de las competencias. Barcelona, Ediciones Gestión 2000.
2. Bolívar Botía Antonio (2019) Una dirección escolar con capacidad de liderazgo pedagógico
3. González, 2015; Morales et al., 2017 Artículo académico “Repositorios como soportes para diseminar experiencias de innovación educativa”
4. Cronbach, L. J. (1984). Essentials of psychological testing (4th ed.). New York, NY: Harper & Row.
5. Gvirtz, S. Abregú, V. y Paparella, C. (2014). Decálogo para la mejora escolar. Ediciones Granica.
<https://elibro.net/es/ereader/umcervantes/113870?page=1>
6. Arias Arias, César Gabriel, & Lombillo Rivero, Ideleichy. (2019). Reflexiones en torno al enfoque de formación basado en competencias en el contexto chileno. Revista Cubana de Educación Superior, 38(3), e19. Epub 01 de diciembre de 2019. Recuperado de
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142019000300019&lng=es&tlng=es.
7. Hué García, C. (2012). El liderazgo educativo: proyectos de éxito escolar. Ministerio de Educación y Formación Profesional de España. <https://elibro.net/es/ereader/umcervantes/49313?page=1>
8. Pozo, C. (2019) Observación sin juicio: Herramientas para líderes pedagógicos. Buenas prácticas de liderazgo pedagógico, p.p 28 – 33 Valparaíso, Chile: LIDERES EDUCATIVOS, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar. Recuperado de [https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2019/06/libro”Buenas prácticas del liderazgo pedagógico”_06-19.pdf](https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2019/06/libro”Buenas_prácticas_del_liderazgo_pedagógico”_06-19.pdf)
9. Arriaga Fernández (2015) Artículo “El diagnóstico educativo, una importante, para elevar la calidad de la educación en manos de los docentes”
10. Zambrano Diaz (2014) Artículo “Prácticas evaluativas para mejorar la calidad del aprendizaje: Un estudio contextualizado en La Unión Chile” Universidad de Barcelona
11. Mineduc (2019) Plan de aseguramiento de la calidad escolar 2016 – 2019
12. UNESCO (1998) “La Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción”. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. París, 5 - 9 de octubre.

Anexo

1. Documento de validación de instrumento aplicado para diagnosticar áreas de formación basadas en competencias por tutoría disciplinaria
Universidad Miguel de Cervantes.



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 del Colegio San Nicolás de la comuna, de La Serena, Región de Coquimbo

Objetivo del trabajo

Promover la generación de propuestas de mejora a partir de la implementación de un diagnóstico a nivel meso curricular, 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.

	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 						

	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	Está muy bien elaborado, cuenta con las dimensiones planteadas, los ítems están bien contextualizados y permite que el docente pueda dar respuesta sobre cada tema pautado, por esta razón puede ser aplicado.
Motivos por los que se considera no adecuado	

Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	
--	--

Identificación del experto

Nombre y apellidos	Doris Josefina Solís Mejías
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Profesora. Magister Universidad Miguel de Cervantes
e-mail	Doris.solis@profe.umc.cl
Fecha de la validación (día, mes y año):	28/12/2022

