



**DIAGNÓSTICO Y PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO DEL LICEO
BICENTENARIO DE EXCELENCIA TÉCNICO PROFESIONAL
CENTENARIO, DE LA COMUNA DE TEMUCO, REGIÓN DE LA
ARAUCANÍA**

Candidato a Magister: Valeska Nadia Narváez Sánchez.

Tutor Disciplinar: Dra. Katihuska Mota.

Tutor Metodológico: Dra. Amely Vivas Escalante.

Marzo, 2025

ÍNDICE

Portada.....	PAG 1
Índice.....	PAG 2
Resumen.....	PAG 3
Introducción.....	PAG 4
Marco teórico.....	PAG 5
Marco contextual.....	PAG 10
Diagnóstico institucional.....	PAG 15
Análisis de resultados.....	PAG 16
Plan de mejoramiento.....	PAG 48
Conclusión.....	PAG 50
Bibliografía.....	PAG 51
Anexos.....	PAG 52

RESUMEN

El presente trabajo se basa en la necesidad de aplicar mejoras al establecimiento Corporación Educacional Centenario de Temuco, esto producto del diagnóstico institucional y posterior análisis de los resultados. enfrenta debilidades en la Gestión de Recursos, lo que afecta la calidad educativa. Se destaca la necesidad de mejorar la gestión de recursos humanos, especialmente por el elevado número de licencias médicas solicitadas en el contexto educativo. Desde 2006, un convenio entre el Ministerio de Educación y la Superintendencia de Seguros de la Nación ofrece cobertura para docentes con licencias, pero la problemática persiste, ya que se registran más ausencias por enfermedad durante ciertos períodos del año.

El pronóstico del mantenimiento y la motivación del personal docente es crucial para el funcionamiento de la institución. Según Recursos Humanos, el capital más valioso de cualquier organización son sus empleados. Por ello, se propone implementar mecanismos que mejoren el bienestar del cuerpo docente, con el fin de reducir la tasa de ausentismo laboral.

El objetivo general de la investigación es mejorar la calidad educativa del colegio mediante una gestión eficiente de los recursos disponibles, lo que incluye reducir el ausentismo y optimizar la gestión de reemplazos por licencias médicas a través de estrategias de bienestar laboral y monitoreo constante de la salud de los docentes.

La metodología aplicada consistió en un cuestionario digital elaborado en Google Forms, enviado a docentes a través de sus correos institucionales. Esto facilitó la obtención de información estadística rápida y útil para el análisis. Los resultados indican que para reducir el ausentismo laboral, es necesario crear espacios de trabajo que ofrezcan herramientas para prevenir el estrés y promover pausas saludables durante las jornadas. Estas acciones son fundamentales para fomentar un ambiente laboral más saludable y motivador para los educadores.

INTRODUCCIÓN

El propósito de la gestión de recursos humanos en el Liceo Bicentenario Técnico Profesional Centenario es crear un entorno educativo que potencie el desarrollo profesional y personal de todos los miembros del equipo, promoviendo una cultura de colaboración, inclusión y excelencia. A través de procesos efectivos de reclutamiento, formación continua, evaluación del desempeño y reconocimiento, se busca atraer y retener a profesionales comprometidos con la educación integral de nuestros estudiantes. El objetivo es garantizar que cada docente y miembro del personal administrativo cuente con las herramientas necesarias para contribuir al éxito académico y social del alumnado, fomentando así una comunidad educativa dinámica y participativa.

Se aspira a consolidar un entorno educativo que favorezca el aprendizaje integral y el desarrollo de valores, mediante una gestión eficiente de recursos y estrategias colaborativas que involucren a toda la comunidad educativa. Esto permitirá elevar los estándares de calidad educativa, fortalecer las competencias profesionales del personal docente, promover relaciones armoniosas entre los miembros de la comunidad escolar y desarrollar una cultura de participación.

En este documento, se abordarán los diversos estándares indicativos de desempeño, considerando sus dimensiones en relación con la gestión escolar. Se presentarán los estándares propuestos por cada subdimensión, respaldados por un marco teórico, encuestas aplicadas, los resultados obtenidos y sus respectivos análisis. A partir de esta información, se establecerá un plan de mejora para abordar las distintas falencias detectadas.

MARCO TEÓRICO

El sistema educativo se enfrenta hoy al desafío de ofrecer una educación de calidad e inclusiva en todas las escuelas y liceos del país, promoviendo así el aprendizaje y la formación integral de todos los estudiantes. En este contexto, el Proyecto Educativo Institucional (PEI) de cada establecimiento se convierte en la herramienta clave para establecer una visión común sobre la educación de calidad que se desea proporcionar. El PEI define también los principios que guiarán el quehacer institucional y pedagógico de cada comunidad educativa.

Complementariamente, el Plan de Mejoramiento Educativo (PME) que desarrollan las escuelas y liceos es fundamental para orientar, planificar y llevar a cabo procesos de mejora tanto institucional como pedagógica. Estos procesos se adaptan a las características específicas de cada institución, teniendo en cuenta su PEI, la cultura escolar, el contexto sociocultural y territorial, así como los roles y funciones de los miembros que la integran. Además, el PME se basa en un diagnóstico institucional que identifica los logros alcanzados y los desafíos que aún deben ser superados para mejorar la calidad educativa.

De esta manera, tanto el PEI como el PME son instrumentos esenciales que permiten a cada institución educativa abordar de manera efectiva sus particularidades y necesidades, asegurando un enfoque personalizado y contextualizado en el proceso de mejora continua.

Durante 2014 el Ministerio de Educación propuso a los establecimientos educacionales un nuevo enfoque de trabajo en relación con su proceso de mejoramiento continuo. Este se basó en la utilización de dos instrumentos de gestión conocidos y valorados por los establecimientos educacionales: el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Plan de Mejoramiento Educativo (PME). La evidencia, en ese momento, mostraba que los PEI se habían convertido en una herramienta declarativa y formal, que no siempre expresa a cabalidad el proyecto educacional compartido por la comunidad escolar, a su vez, los PME habían perdido su potencial de contribuir a la mejora de los aprendizajes, debido principalmente a que se había enfatizado su uso asociado a la inversión anual de los

recursos de la Subvención Escolar Preferencial, en desmedro de una visión más comprensiva y de mediano plazo del mejoramiento educativo. La propuesta ministerial se centró en el desarrollo e implementación del Plan de Mejoramiento. Este nuevo enfoque releva el Proyecto Educativo Institucional (PEI) de cada establecimiento educacional y la autoevaluación institucional que realizan los actores escolares como puntos de partida para el diseño del plan de mejoramiento e incorpora metas a 4 años. Estas metas debían materializarse mediante una programación e implementación de planes anuales. Definir objetivos y metas, por una parte, permitiría a las escuelas establecer prioridades y, por otra, contar con indicadores de su desempeño que le permitan retroalimentar el proceso. (mineduc 2018)

La mejora en la calidad y la equidad educativa ha sido una prioridad sostenida para el Ministerio de Educación. Un ejemplo de esto es la Ley de Subvención Escolar Preferencial (Ley 20.248), la cual establece que cada institución educativa debe desarrollar un Plan de Mejoramiento Educativo que contemple acciones concretas en los ámbitos de currículum, liderazgo, convivencia escolar y gestión de recursos. Aunque la responsabilidad de crear e implementar este plan recae en el director de cada establecimiento, su éxito o fracaso involucra a toda la comunidad educativa (Ahumada (2011),

Los docentes de las instituciones de educación básica se ven enfrentados a diversos factores intrínsecos y extrínsecos que les presionan emocionalmente en la realización de sus labores profesionales. El Síndrome de Agotamiento Profesional (SAP) es una respuesta sintomática que expresan los docentes ante la exposición constante al estrés ocasionado por el trabajo, limitando su ejercicio pedagógico y deteriorando la calidad del servicio educativo que se oferta a niños, niñas y adolescentes. (Asociación Científica de Psicología y Educación 2016).

El Síndrome de Agotamiento Profesional (SAP) se constituye en una reacción emocional y física producto de la exposición prolongada a estrés crónico en el ámbito laboral. Este síndrome genera en el individuo que lo padece, tres respuestas específicas: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal . Por su parte, Croom y Moore (2003) describen tres componentes del SAP en el entorno educativo:

- El agotamiento emocional, correspondiente a la fatiga crónica emocional que resulta de la enseñanza a un gran número de individuos en una base continua.
- La despersonalización, que indica indiferencia y actitud negativa hacia los estudiantes, caracterizándose por el uso de etiquetas despectivas para describirlos.
- La escasa realización personal, que sugiere la baja contribución que hace un maestro para el bienestar y el progreso intelectual de sus estudiantes. (Asociación Científica de Psicología y Educación 2016).

Aunque el fenómeno del estrés en su acepción general ha sido ampliamente estudiado desde distintas disciplinas (principalmente desde la medicina en países desarrollados), muchas interrogantes siguen pendientes respecto a su naturaleza y los procesos implicados en su influencia para el deterioro de la salud y calidad de vida. Particularmente el estrés laboral u organizacional, al contemplar diversos factores psicosociales, ha cobrado relevancia como un aspecto central en el bienestar de las personas. Sin embargo, y en comparación con el estudio de los procesos del estrés "biológico", su investigación se encuentra aún en etapas tempranas. (Arias Galicia, F. Arias Galicia, F. y Juárez García, A. (Coord.) (2012). Agotamiento profesional y estrés: hallazgos desde México y otros países latinoamericanos: (ed.). México, D.F, Mexico: Editorial Miguel Ángel Porrúa. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/umcervantes/38528?page=8>.)

Por otro lado, muchas organizaciones están reduciendo su fuerza laboral con la práctica del "suministro externo" conocido como outsourcing, e incrementando los sentimientos de inseguridad; esto ha contribuido considerablemente a la "adicción al trabajo", la cual influye negativamente en los niveles de satisfacción con el trabajo y de la felicidad obtenida por el logro en el desempeño (Faraghe, Cass y Cooper, 2005). Asimismo, también afirman estos autores que los gobiernos de muchos países industrialmente desarrollados ya han bosquejado o están haciéndolo respecto a la legislación para hacer que las organizaciones acepten gran parte de la responsabilidad de la influencia de sus prácticas de trabajo en la salud de sus empleados.

(Arias Galicia, F. Arias Galicia, F. y Juárez García, A. (Coord.) (2012). Agotamiento profesional y estrés: hallazgos desde México y otros países latinoamericanos: (ed.). México, D.F, Mexico: Editorial Miguel Ángel Porrúa. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/umcervantes/38528?page=19>.)

Ahora bien, un aspecto relacionado con la salud mental es el ampliamente conocido "Burnout" o Agotamiento Profesional, el cual es un estado de cansancio físico y emocional resultante de las condiciones del trabajo o sobrecarga profesional (Freudenberger, 1974).

En 2019, Arrogante y Aparicio-Zaldívar(2) ubicaron el estrés laboral y el desgaste profesional o Burnout dentro de los riesgos psicosociales que enfrentan los trabajadores de la salud ante las circunstancias descritas. El síndrome de Burnout consiste en un “estado de agotamiento mental, físico y emocional, producido por la involucración crónica en el trabajo en situaciones emocionalmente demandantes. El agotamiento físico se caracteriza por baja energía, fatiga crónica, debilidad general y una amplia variedad de manifestaciones psicosomáticas. El agotamiento emocional incluye sentimientos de incapacidad, desesperanza y de alienación con el trabajo”.(4) Por su parte, la OMS considera que “el Burnout es un síndrome psicológico que emerge como respuesta al estrés laboral crónico y comprende tres dimensiones claves: sensación de agotamiento, sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo y menor desempeño profesional”.

Sánchez Masó, Y. Vázquez Guajardo, L. G. y Medina Fernández, I. A. (2022). Afrontamiento del síndrome de Burnout asociado a un rebrote de COVID-19 en Santiago de Cuba. Revista Cubana de Enfermería, 38. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/umcervantes/274461?page=5>.

En relación de lo mencionado anteriormente se entiende que el síndrome de burnout en docente de educación básica se aprecia que estos relacionados al estrés que conlleva el ejercicio de la educación a alumnos de enseñanza básica, es que se hace sumamente importante que los colegios tomen acciones para tratar de mejorar la salud mental de los

funcionarios, por esta razón es sumamente importante que dentro de los estándares de cada colegio se pueda tomar como prioridad la salud mental de sus funcionarios por esta razón se hace imperioso el uso de actividades de recreativas como también el uso de pausas saludables en jornadas.

Todo lo antes mencionado en pro de los alumnos ya que el ausentismo laboral genera pérdida de continuidad de contenidos, ya que el hecho de que otro docente haga la misma clase puede perjudicar el proceso de aprendizaje.

Por esta razón también es importante proponer formas de disminuir la brecha de enseñanza de cada docente.

MARCO CONTEXTUAL

El Liceo Técnico Profesional Centenario fue fundado en el año 1981 por Don Javier Inostroza Galindo y Sra. Ximena Moreno Jure, quien desde sus inicios como escuela 453 Centenario tenía el propósito de entregar a sus estudiantes valores que les permitieran desarrollar sus capacidades para enfrentar la lucha por la vida. Esta primera escuela funcionaba en una casa particular, con cursos combinados, la que se convirtió años más tarde, en un establecimiento con educación básica completa. Este proceso significó superar muchas dificultades, pero el nivel de compromiso de su fundador y la propia comunidad, lograron posicionar a la escuela dentro de la comunidad de Santa Rosa y Temuco.

A medida que el número de habitantes de Temuco aumentaba, también lo hacía el número de estudiantes de la escuela y, por lo tanto, hubo que pensar en un espacio más amplio y acorde a las exigencias propias de entregar una educación de calidad. Fue así como la escuela se trasladó a su actual dirección y a partir del año 2004, comienza la construcción del sueño de su fundador y familia, el Liceo Técnico Profesional Centenario.

Aspectos Geográficos: Establecimiento ubicado en el sector Santa Rosa, aledaño a la ribera del río Cautín, en el invierno las temperaturas son demasiado bajas, mucho frío y humedad Santa Rosa es un sector de la ciudad de Temuco, en la región de La Araucanía, Chile. A continuación, se presentan algunos aspectos geográficos y generales del área:

Se encuentra ubicado en Santa Rosa, en la zona sur de Temuco, una de las principales ciudades del sur de Chile.

Temuco tiene un clima oceánico templado con una clara influencia mediterránea. Esto significa que tiene veranos secos e inviernos húmedos. Las temperaturas varían, con inviernos fríos y veranos moderadamente cálidos. La región de La Araucanía se caracteriza por su relieve variado, que incluye montañas, valles y colinas. Santa Rosa, al estar en Temuco, se encuentra en una zona más bien plana dentro de un valle. El río Cautín es uno de los principales cuerpos de agua cercanos a Temuco. Aunque no

atraviesa directamente Santa Rosa, su proximidad influye en el paisaje y la hidrografía de la ciudad. La Araucanía es conocida por sus bosques, que incluyen especies como araucarias, robles y coigües. En áreas urbanas como Santa Rosa, la vegetación natural ha sido en gran medida reemplazada por desarrollos urbanos, aunque aún se pueden encontrar espacios verdes y parques. Santa Rosa es un sector residencial con una mezcla de viviendas, comercios y servicios. La infraestructura vial conecta esta área con el resto de Temuco, facilitando el acceso a servicios y comercio. Estos aspectos ofrecen una visión general de la geografía y características del sector de Santa Rosa en Temuco.

Aspectos Socioeconómicos: Somos una institución sin fines de lucro, que tiene como objetivo central contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación del sector Santa Rosa, sector San Antonio y sus alrededores todo esto en la ciudad de Temuco. Actualmente la Corporación Educacional Centenario sostiene al Liceo Técnico Profesional Centenario, mediante el cual propone entregar educación gratuita de excelencia a niños y jóvenes de sectores vulnerables de la ciudad de Temuco. La corporación aspira a ser un referente educacional en el sector de Santa Rosa, buscando proyectar su influencia mediante los programas educativos que imparte, la convivencia escolar que mantiene y los talleres extraprogramáticos que entrega. Santa Rosa es un sector residencial en Temuco, una ciudad que ha experimentado un crecimiento significativo en las últimas décadas. A continuación, se presentan algunos aspectos socioeconómicos de Santa Rosa. Alberga una población diversa en términos de edad y origen. Es una zona donde residen tanto familias jóvenes como adultos mayores. La zona se caracteriza por una mezcla de viviendas unifamiliares, conjuntos habitacionales y algunas edificaciones de departamentos. En general, las viviendas son de clase media, aunque también hay sectores con viviendas de interés social. En Santa Rosa, hay acceso a varias instituciones educativas, incluyendo escuelas y liceos. La calidad de la educación varía, pero en general, Temuco cuenta con una oferta educativa que incluye tanto instituciones públicas como privadas. La economía local está influenciada por el comercio minorista y servicios. Hay presencia de pequeños negocios, tiendas, supermercados y ferias locales. Además, algunos residentes trabajan en el centro de Temuco o en otras partes de la ciudad. Los niveles de empleo en Santa Rosa reflejan la situación económica de Temuco en general. Las

oportunidades laborales están presentes en sectores como el comercio, la educación, la salud y servicios públicos. Sin embargo, también existen desafíos en términos de desempleo y empleo informal. El acceso a servicios de salud es un aspecto importante. En Santa Rosa, los residentes tienen acceso a centros de salud primarios, y para atención más especializada, deben acudir a hospitales y clínicas en otras partes de Temuco. La percepción de seguridad varía entre los residentes. Si bien Santa Rosa no es una de las zonas más conflictivas de Temuco, existen preocupaciones relacionadas con la delincuencia, especialmente en ciertas áreas y horarios. La comunidad en Santa Rosa es activa y organizada. Hay presencia de juntas de vecinos y organizaciones comunitarias que trabajan en mejorar la calidad de vida de los residentes. Además, la zona cuenta con espacios recreativos y culturales que fomentan la participación comunitaria. Santa Rosa está bien conectada con el resto de Temuco a través de una red de transporte público, incluyendo buses y colectivos. Esto facilita el desplazamiento de los residentes hacia otras partes de la ciudad para trabajar, estudiar o realizar actividades recreativas. Estos aspectos socioeconómicos ofrecen una visión general de la realidad cotidiana en Santa Rosa, Temuco, destacando tanto sus fortalezas como los desafíos que enfrenta la comunidad.

Aspectos culturales: En relación a los aspectos culturales cabe destacar que nuestro establecimiento, la mayoría de los estudiantes que estudian en este establecimiento son de nacionalidad chilena pero hay un alto porcentaje de ascendencia indígena de origen “mapuche”, por lo tanto se implementa la asignatura de lengua indígena. También existe una minoría que son inmigrantes provenientes de países como: Colombia, Venezuela, Perú, Haití. Santa Rosa, como parte de la ciudad de Temuco, posee una riqueza cultural influenciada tanto por la herencia mapuche como por la diversidad cultural presente en la ciudad. A continuación, se describen algunos aspectos culturales de Santa Rosa: Temuco, y por ende Santa Rosa, tiene una fuerte influencia de la cultura mapuche. Esta se refleja en la presencia de comunidades mapuche en la región y en la celebración de festividades tradicionales, como el We Tripantu (año nuevo mapuche), donde se realizan ceremonias y actividades culturales. Santa Rosa participa en las celebraciones y eventos culturales de Temuco, como el Festival de la Cereza y las actividades del aniversario de la ciudad. Estas festividades incluyen presentaciones artísticas, ferias artesanales y gastronómicas que reflejan la

diversidad cultural de la zona. La comunidad de Santa Rosa cuenta con centros comunitarios y organizaciones vecinales que promueven actividades culturales y recreativas. Estos espacios sirven para la realización de talleres, exposiciones y eventos comunitarios que fomentan la cohesión social y la participación ciudadana. En Santa Rosa y sus alrededores, hay parques y plazas donde se realizan actividades culturales y recreativas. Estos espacios son utilizados para eventos al aire libre, como conciertos, ferias y actividades deportivas. La artesanía es una parte importante de la cultura local. En ferias y mercados, es común encontrar productos artesanales elaborados por manos locales, incluyendo tejidos, cerámicas y otros productos que reflejan la herencia cultural de la región. La gastronomía de Santa Rosa y Temuco en general es un reflejo de la mezcla cultural de la región. Los platos típicos incluyen preparaciones mapuches como el muday, catutos y el asado al palo, junto con influencias de la cocina chilena tradicional. Las escuelas y liceos en Santa Rosa también juegan un papel importante en la promoción de la cultura local. A través de actividades extracurriculares y programas educativos, se fomenta el conocimiento y la apreciación de la cultura mapuche y la historia regional. La comunidad de Santa Rosa es diversa en términos de religiones y creencias. Existen iglesias católicas y evangélicas que son puntos de encuentro comunitario, y también se respetan y practican las creencias espirituales mapuche. La música y la danza son elementos vitales de la cultura en Santa Rosa. Se pueden encontrar presentaciones de música folclórica chilena y mapuche, así como bailes tradicionales en eventos locales. Estos aspectos culturales resaltan la riqueza y diversidad cultural de Santa Rosa, mostrando cómo las tradiciones y la modernidad conviven y enriquecen la vida comunitaria.

Visión

La educación que propiciamos busca desarrollar al máximo las competencias cognitivas y sociales de nuestros estudiantes y propiciar su movilidad social, de tal modo que los habilite a insertarse efectivamente e la sociedad de la cual forman parte.

Nuestra institución propone una educación cristiana que desarrolle valores espirituales y ético – morales. A la vez entregar una educación íntegra y multidimensional (histórica, social, cultural y afectiva) orientada hacia la participación, el respeto, la integración y la convivencia, promoviendo el desarrollo personal y social de nuestros estudiantes.

Misión

Entregamos una educación comprometida con cada uno de los niños y niñas que ingresan a la escuela comprometidos con la diversidad, y la acción primordial es lograr que todos los estudiantes aprendan, considerando el currículum Mineduc, creando para ello un ambiente de cordialidad, respeto y calidez al interior de ella.

Nuestro propósito fundamental es ofrecer una educación de calidad en todos sus niveles; tanto Parvularia, Básica y Media de carácter Técnico Profesional; que beneficie a los jóvenes de nuestra comunidad y su entorno, y desde ahí ampliar la labor educativa a la comunidad en general. Por lo tanto se espera formar personas íntegras y con capacidad emprendedora con una orientación hacia los valores cristianos.

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

Diseño y tipo de estudio:

Corresponde a un estudio de abordaje **cualitativa**, de tipo **interpretativo**, de corte **transversal**.

Es **interpretativo** ya que los datos se analizan de manera interpretativa, buscando patrones, temas y significados en lugar de estadísticas.

Es **transversal**, ya que la recolección de datos se realizó en un solo momento.

Universo y muestra:

El **universo** lo constituyen los docentes que constituyen el equipo de gestión del Liceo Bicentenario Técnico Profesional Centenario de Temuco.

La **muestra** estará constituida por docentes, de los cuales se dividieron en 11 docentes, de los cuales se dividieron en 7 mujeres y 4 hombres.

Técnica de recolección de datos:

La obtención de la información contempló un cuestionario autoadministrado creado en la plataforma “formulario google” para posteriormente ser enviado al enlace a través de WhatsApp a cada una de los participantes del estudio.

Instrumento:

Fue diseñado en base a la incorporación de instrumentos ya validados por la Universidad Miguel de Cervantes y adaptados a las características del Plan de Mejoramiento Educativo preguntas elaboradas por el investigador.

En lo que respecta al cuestionario propiamente tal como un diagnóstico institucional mediante una ficha técnica, la cual se quiere describir la calidad de instalación de las prácticas institucionales y/o pedagógicas que componen las diferentes dimensiones, fue desarrollado en plataforma cuestionarios de Google el cual consta de cuatro apartados organizados de acuerdo a la siguiente estructura.

Apartado I: Área de gestión Pedagógica. De la cual se subdividen en:

Subdimensión gestión pedagógica.

Subdimensión Enseñanza y aprendizaje en el aula.

Subdimensión apoyo al desarrollo de los estudiantes.

Apartado II: Área de liderazgo escolar. De la cual se subdividen en:

Subdimensión Liderazgo del sostenedor.

Subdimensión Liderazgo formativo y académico del director.

Subdimensión Planificación y gestión de resultados.

Apartado III: Área de Convivencia escolar . De la cual se subdividen en:

Subdimensión formación

Subdimensión convivencia escolar.

Subdimensión Participación.

Apartado IV: Área de gestión de recursos. De la cual se subdividen en:

Subdimensión Gestión del recurso humano.

Subdimensión Gestión de recursos financieros y administración.

Gestión de recursos educativos.

Ficha técnica

ESCALA EVALUATIVA PARA EL ANÁLISIS DE LAS ÁREAS DE PROCESO.

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

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Después de realizado el diagnóstico institucional, se hace necesario describir detalladamente las fortalezas y debilidades que, a la luz de los estándares indicativos de desempeño, se pueden analizar de las prácticas que se ejercen en el Liceo Bicentenario Técnico Profesional Centenario..

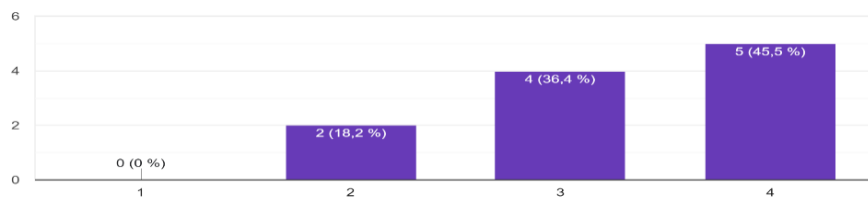
De forma general el establecimiento desarrolla positivamente su trabajo, entregando un servicio que cumple con los estándares solicitados por las autoridades educativas, sin embargo, el diagnóstico develó algunos detalles que deben ser considerados al momento de planificar las acciones de mejora continua.

DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGOGICA

En el área de Gestión Del Currículum, se manifiesta que las principales Fortalezas las que cuenta el establecimiento son:

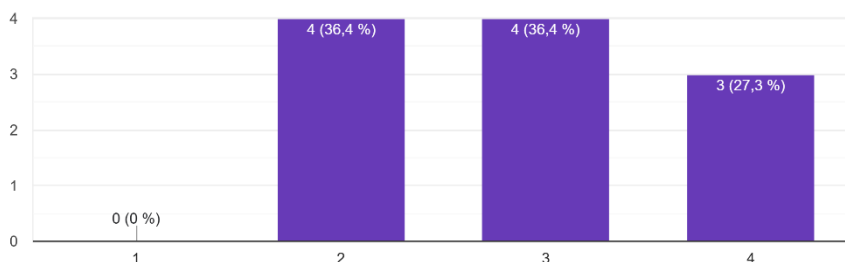
La Figura 1 muestran un equipo técnico pedagógico organizado en función de las metas formativas y de aprendizajes del establecimiento.

1. Área de gestión del currículum 1.1. Dimensión: Gestión pedagógica 1. El equipo técnico pedagógico organiza la carga horaria de cada curso,... y las necesidades e intereses de los estudiantes.
11 respuestas



La Figura 2, El equipo técnico muestra una organización de las asignaturas de los profesores y el horario de cada curso equilibrada en los tiempos..

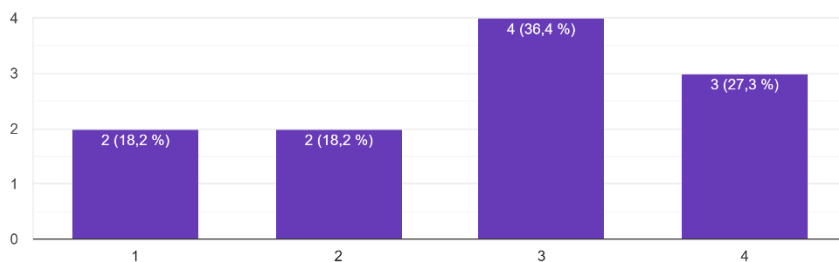
2. El equipo técnico pedagógico organiza la asignación de los profesores y el horario de cada curso, privilegiando criterios pedagógicos (como distribuc...a semana, experticia de los docentes, entre otros)
11 respuestas



La Figura 3 , En general, la mayoría de los encuestados calificaron con evaluación medias o altas (3 y 4), lo que indica una percepción moderadamente positiva del desempeño del equipo técnico pedagógico. Sin embargo, también hay una porción significativa (36,4%) que selecciona

4. El equipo técnico pedagógico asegura la realización efectiva de las clases calendarizadas, implementando procedimientos para evitar la interrupción y desarrollen actividades pertinentes a la asignatura.

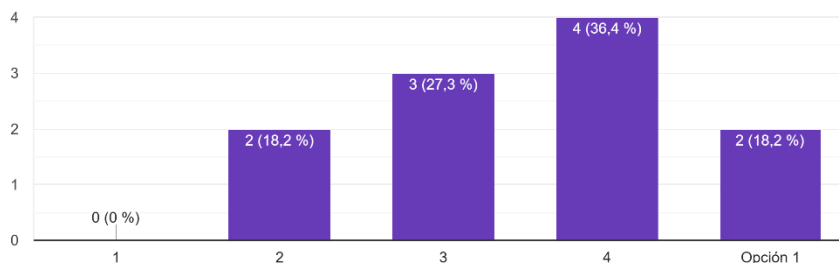
11 respuestas



La Figura 6, En general, la mayoría de los encuestados (63,7%) calificaron con calificación alta (3 y 4), lo que indica una percepción positiva sobre las acciones del equipo técnico pedagógico. No se registraron respuestas en la opción más baja (1), lo que sugiere que no se considera un desempeño deficiente en esta área. Sin embargo, una minoría significativa (18,2%) percibe.

6. El equipo técnico pedagógico propone y acuerda lineamientos metodológicos generales, estrategias didácticas (como método de enseñanza ...) para potenciar el aprendizaje en los estudiantes.

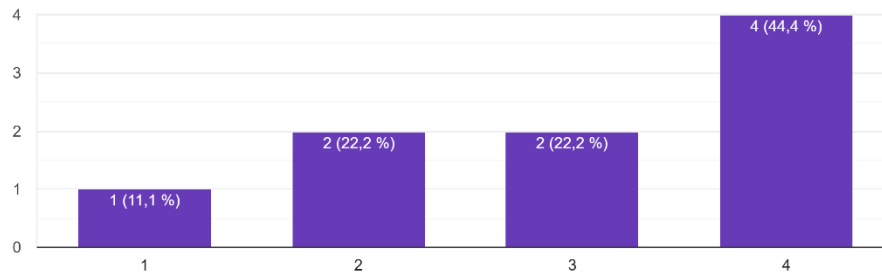
11 respuestas



La Figura 11, muestra que los resultados indican que la mayoría de los encuestados 3 y 4 realizan instancias de reflexión y análisis de resultados de los objetivos de aprendizajes o prácticas a mejorar.

11. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, para revisar el grado de cumpli...determinar las metodologías o prácticas a mejorar.

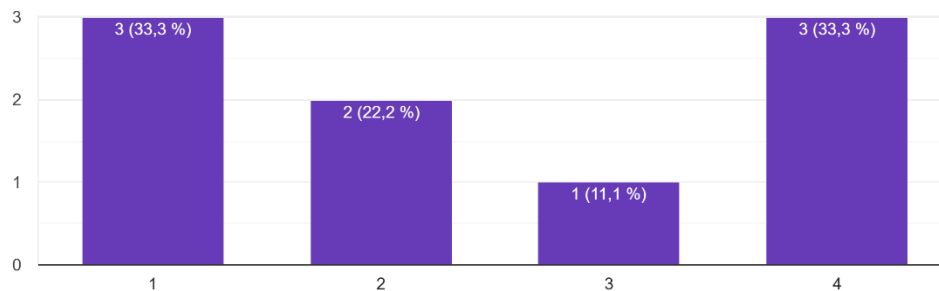
9 respuestas



El la figura 12, muestra que los resultados indican que la mayoría de los encuestados calificaron 3 o 2 moderados y 3 y 1 adecuados en relación a instancias de reflexión pedagógica de dificultades en el ejercicio docente.

12. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas prácticas pedagógicas, y análisis de dificult...una cultura de trabajo reflexiva y profesionalizada.

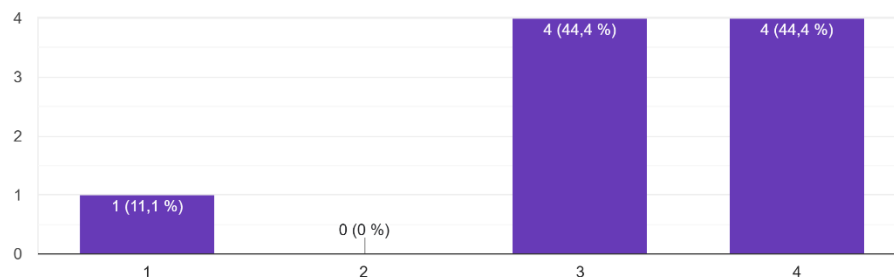
9 respuestas



La Figura 13, muestra que los resultados indican una alta adecuación en los recursos de mejora hacia los estudiantes (guías, pruebas, planificaciones y otros.)

13. El equipo técnico pedagógico promueve la reutilización, adaptación y mejora de los recursos desarrollados por los docentes (por ejemplo planif...y establece un sistema para su organización y uso.

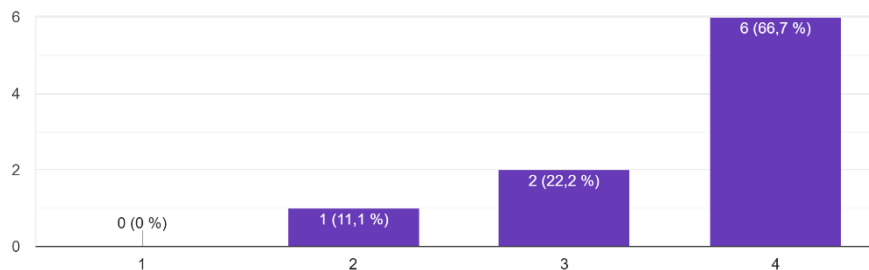
9 respuestas



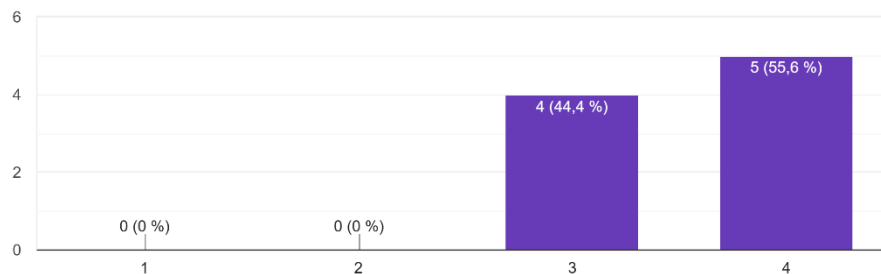
Dimensión: Enseñanza y Aprendizaje en el Aula

En las Figuras de 1 al 8, muestran una mayoría en la enseñanza y aprendizaje en el aula que los docentes esperan que sus alumnos aprendan nuevos conceptos con claridad, así como que clasifiquen, generen analogías y metáforas, resuman, elaboren preguntas, incorporar recursos didácticos y sobre todo la participación de los estudiantes en el aula. Valorar un clima de respeto en el aula así el profesor monitorea retroalimenta el trabajo de los estudiantes.

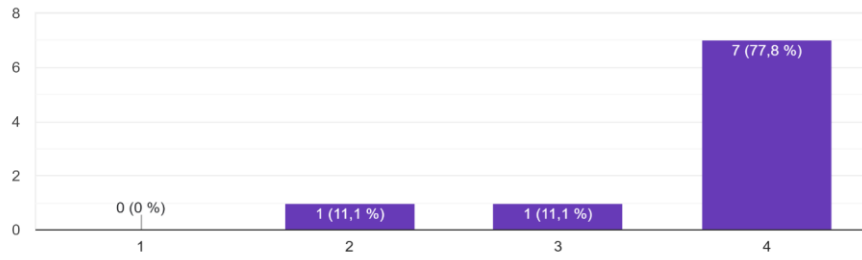
1.2. Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula. 1. Los profesores comunican claramente lo que esperan que los estudiantes aprendan o consoli...actividades realizadas y los objetivos a alcanzar.
9 respuestas



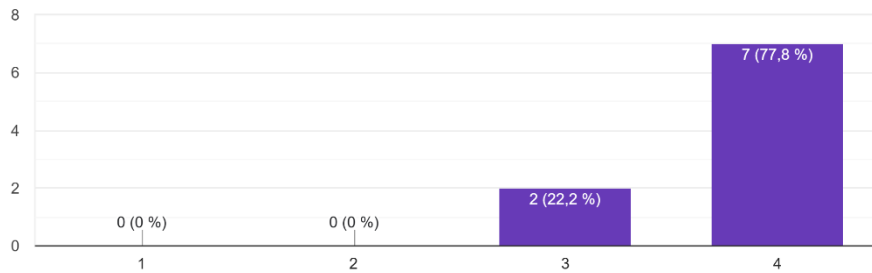
2. Los profesores introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual.
9 respuestas



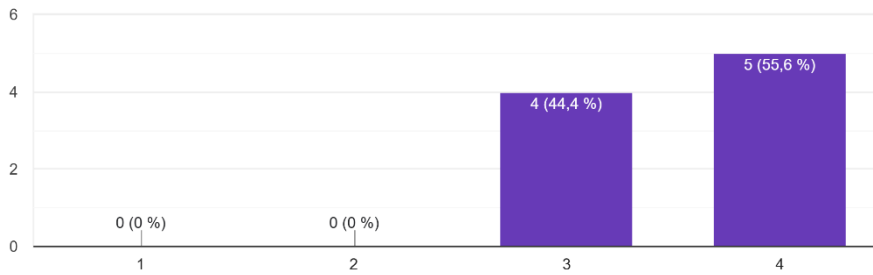
3. Los profesores aplican variadas estrategias de enseñanza, por ejemplo, que los estudiantes comparen, clasifiquen, generen analogías y metáfor...untas, expliquen, modelen conceptos, entre otras.
9 respuestas



4. Los docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.
9 respuestas

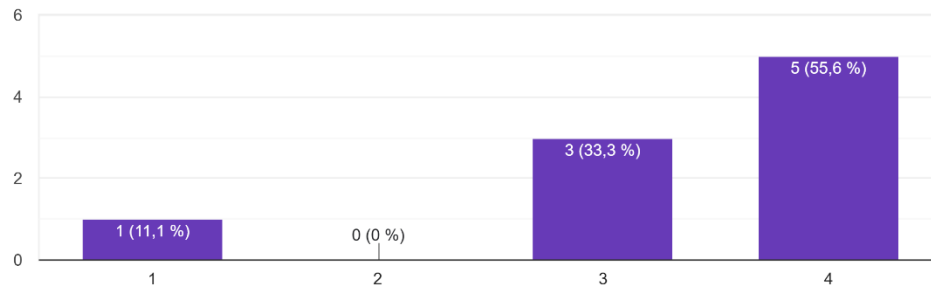


5. Los profesores motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.
9 respuestas



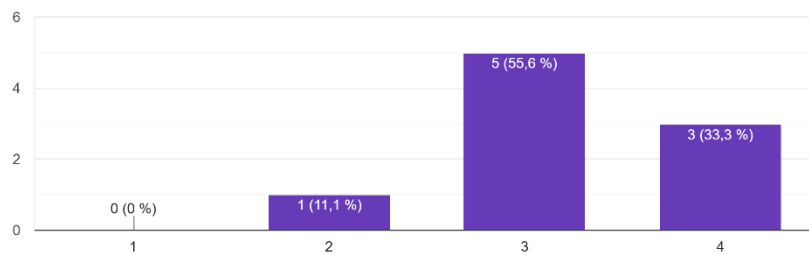
6. Los profesores logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros).

9 respuestas



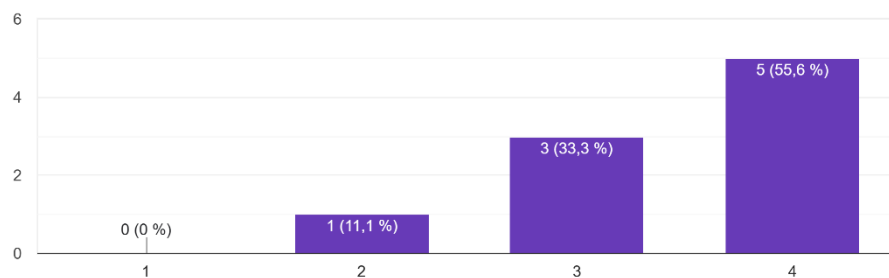
7. Los profesores logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en clases. En los casos de interrupciones consiguen volver a captar su atención y retomar el trabajo sin grandes demoras.

9 respuestas



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.

9 respuestas



DIMENSIÓN: APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES

En las Figuras 1 al 6 , muestra una alta mayoría en el apoyo al desarrollo académico de los estudiantes así como:

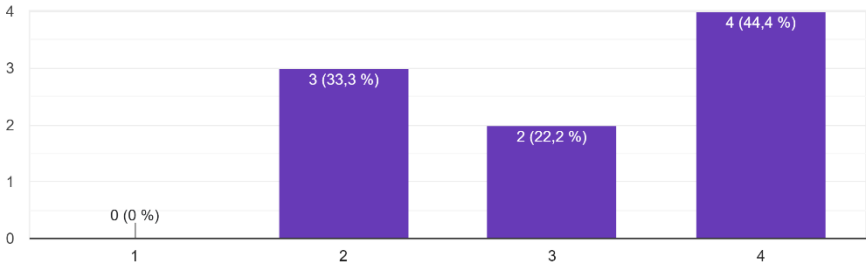
monitoreo a los estudiantes que lo necesiten.

Implementación de estrategias para potenciar a los estudiantes con sus habilidades académicas.

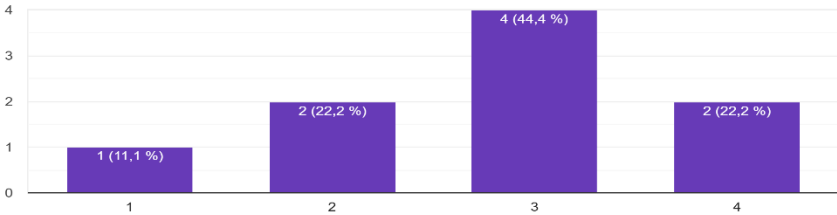
Plan de trabajo para estudiantes con NEE, en el aula.

El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes que necesitan ayuda para evitar la deserción escolar.

1.3. Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes. 1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a...presentan dificultades en el aprendizaje académico. 9 respuestas

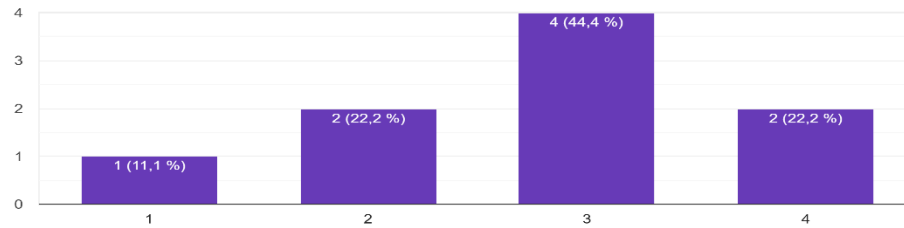


2. El establecimiento implementa estrategias para potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos, de modo que cuenten con oportunidades para desarrollarlos. 9 respuestas



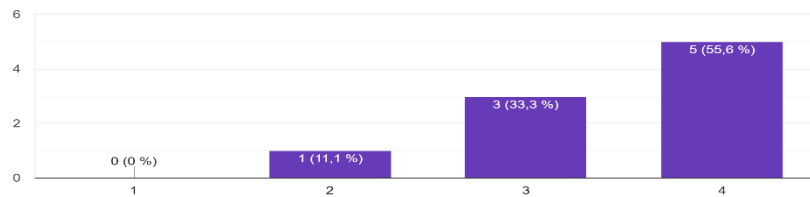
3. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.

9 respuestas



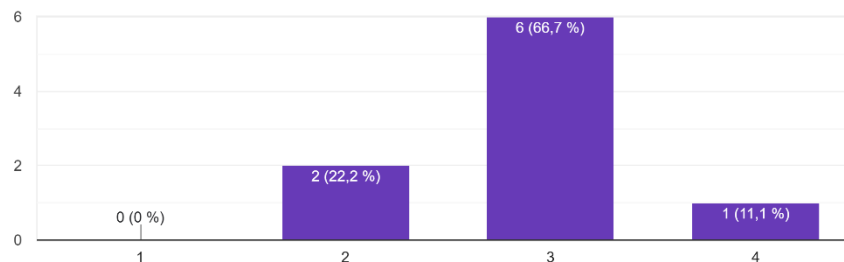
4. El establecimiento cuenta con un plan de trabajo individual para cada estudiante con necesidades educativas especiales que incluye apoyo, y procedimientos de evaluación y seguimiento.

9 respuestas



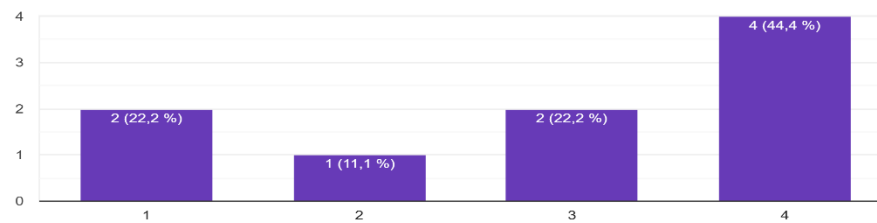
5. El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes en riesgo de deserción e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema.

9 respuestas



6. El establecimiento cuenta con un sistema de orientación vocacional que apoya a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y superiores...tituciones, sistemas de ingreso, becas y créditos.

9 respuestas



En la siguiente tabla Área gestión del Currículum y según los niveles 1 y 2 las opiniones de los encuestados nos muestran que la Dimensión Gestión Pedagógica se encuentra en un porcentaje considerable representado a la baja lo que considera que las opiniones piensan que el equipo técnico pedagógico necesita revisar y analizar las planificaciones de clases de los docentes para mejorar su contenido.

TABLA 1 ÁREA DE GESTIÓN DEL CURRÍCULUM

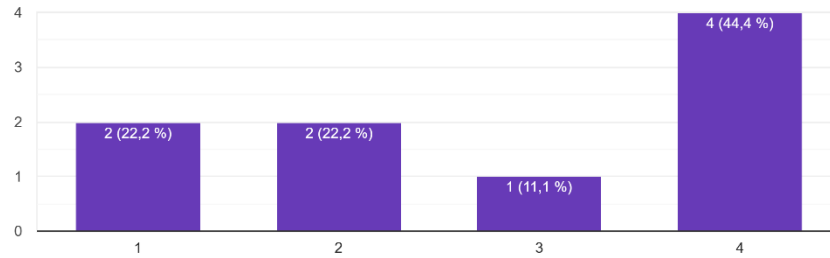
	DIMENSIÓN	1	2	3	4
	Gestión pedagógica	219,2 %	240,4 %	368,7 %	471,6 %
	Enseñanza Y Aprendizaje En El Aula	11,1 %	44,4 %	266,5 %	478,0 %
	Apoyo Al Desarrollo De Los Estudiantes	44,4 %	121,1 %	233,2 %	199,9 %
TOTAL %		274,7 %	405,9 %	868.4 %	1149,5 %

ÁREA LIDERAZGO ESCOLAR

En las Figuras de 1 al 3 , muestra una calificación de los resultados las percepciones están igualadas y para eso hay que mantener los gráficos 1, 2 , 3.

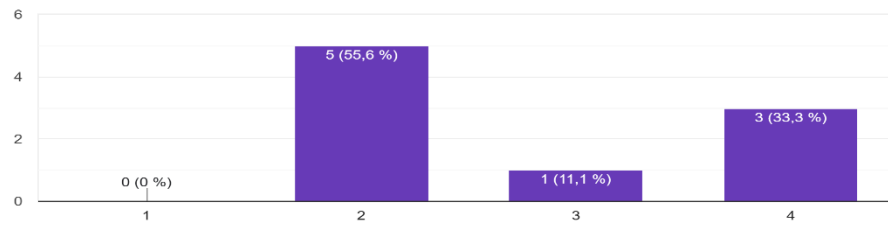
Área Liderazgo Escolar 1.1. Dimensión: Liderazgo del sostenedor. 1. El sostenedor define claramente los roles y atribuciones del director y el equipo directivo y los respeta.

9 respuestas



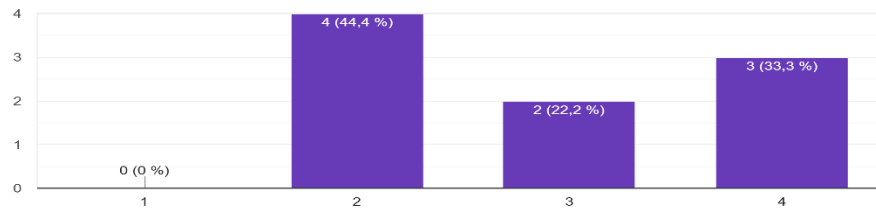
2. El sostenedor establece metas claras al director.

9 respuestas



3. El sostenedor mantiene canales fluidos de comunicación con el director y el equipo directivo: recibe inquietudes, gestiona las peticiones, informa oportunamente

9 respuestas

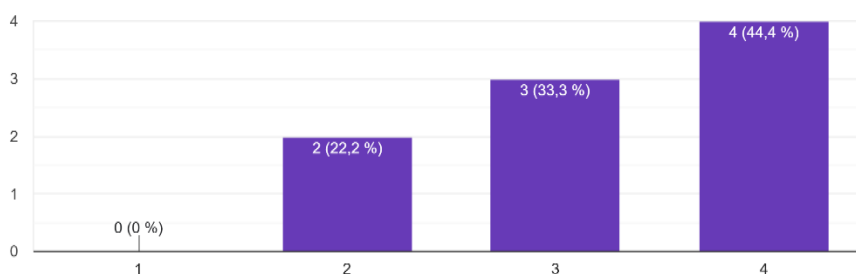


ÁREA LIDERAZGO FORMATIVO Y ACADÉMICO DEL DIRECTOR

En las siguientes figuras se observa según lo entrevistado, un compromiso del Director con su unidad educativa.

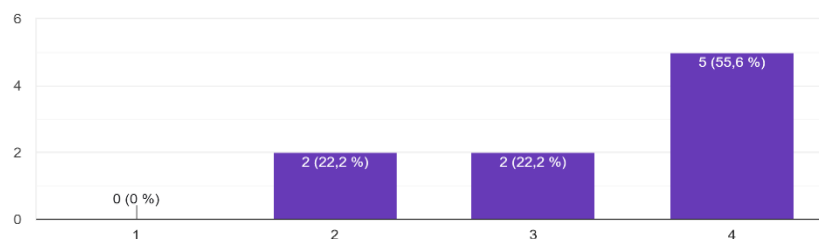
1.2. Dimensión: Liderazgo formativo y académico del director. 1. El director se compromete con el logro de altos resultados académicos y formativos.

9 respuestas



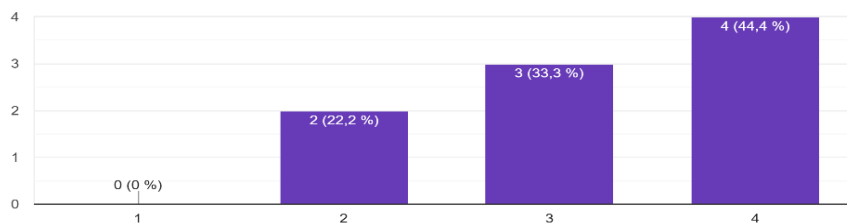
2. El director instala y compromete a la comunidad educativa con los objetivos formativos y académicos del establecimiento, definidos en el Proyecto Educativo Institucional.

9 respuestas



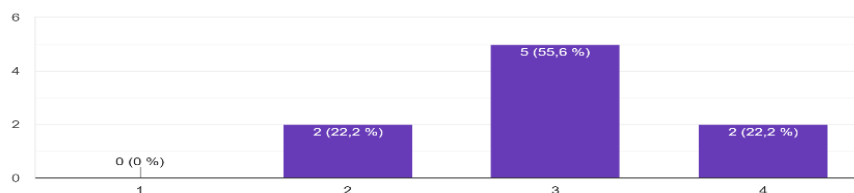
3. El director promueve una cultura de altas expectativas en la comunidad escolar: propone metas desafiantes y muestra confianza en la capacidad de...as, tanto de los equipos como de los estudiantes.

9 respuestas



4. El director conduce de manera efectiva la gestión pedagógica y formativa del establecimiento: define prioridades, establece ritmo, coordina y del...ca los mecanismos para solucionarlos, entre otros.

9 respuestas

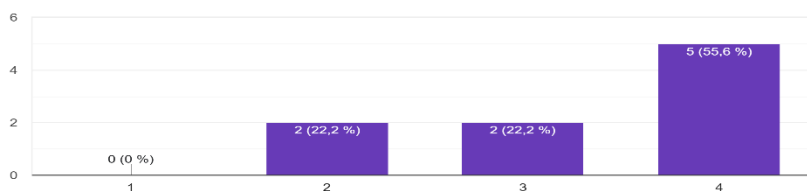


ÁREA PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RESULTADOS

Se da una mirada positiva en relación a la planificación y la gestión del cumplimiento de metas.

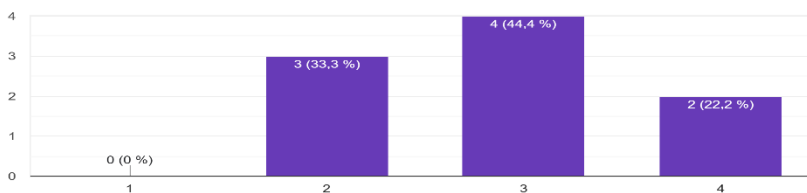
La figura muestra, En general, la mayoría percibe que el establecimiento tiene definido el perfil del estudiante de manera adecuada, aunque hay margen para mejorar según algunos.

1.3. Dimensión: Planificación y gestión de resultados. 1. El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que incluye la definición de descripción del perfil del estudiante que busca formar.
9 respuestas



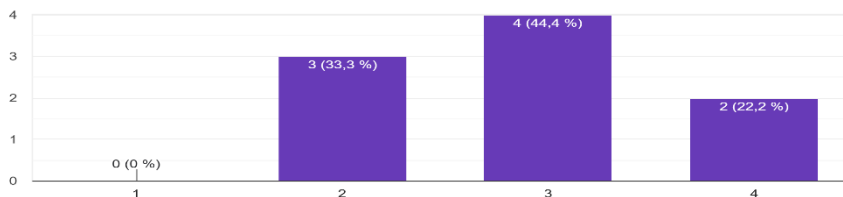
La figura 2 muestra, En general, la percepción es mixta, con una tendencia hacia un cumplimiento moderado del proceso de autoevaluación anual.

2. El equipo directivo realiza un proceso sistemático anual de autoevaluación del establecimiento para elaborar el Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual.
9 respuestas



La figura 3 muestra, En general, la percepción indica un cumplimiento parcial o moderado de la elaboración del plan, aunque algunos perciben una mayor efectividad.

3. El establecimiento elabora un Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual, que define prioridades, Metas, estrategias, plazos, responsables y recursos.
9 respuestas



En las Figuras de 1 al 6, nos muestra un establecimiento donde sus prácticas pedagógicas son transversales, presentan programas de orientación a cargo de un equipo a cargo de la convivencia escolar enseña maneras constructivas a relacionarse y resolver conflictos. Cuenta con programas de efectividad y sexualidad hace seguimiento a su implementación.

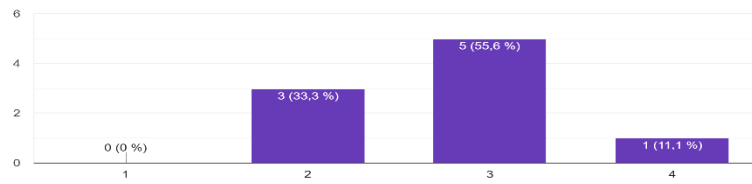
En la siguiente tabla Área Liderazgo Escolar y según los niveles 1 y 2 las opiniones de los encuestados nos muestran que la Dimensión de Planificación y Gestión de Resultados se encuentra con un porcentaje medianamente a la baja, mencionando que falta por parte del establecimiento mejorar el sistema de monitoreo periódico del avance del PME.

Tabla 2 ÁREA LIDERAZGO ESCOLAR: LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR

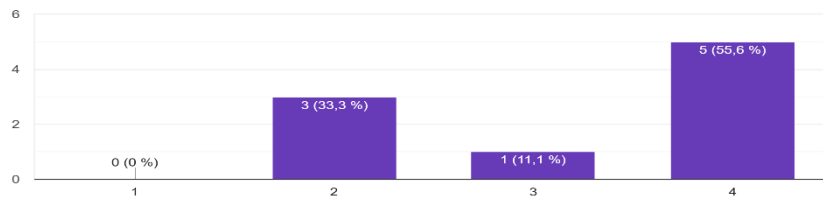
		1	2	3	4
DIMENSIÓN	Liderazgo Del Sostenedor	77,7 %	188,8 %	77,7 %	155,4 %
	Liderazgo Formativo Y académico Del Director	44,4 %	199,8 %	222,1 %	233,2 %
	Planificación y Gestión de Resultados.	33,3 %	199,8 %	177,6 %	188,8 %
TOTAL %		155,4 %	588,4 %	477,4 %	577,4 %

ÁREA CONVIVENCIA ESCOLAR: DIMENSIÓN FORMACIÓN

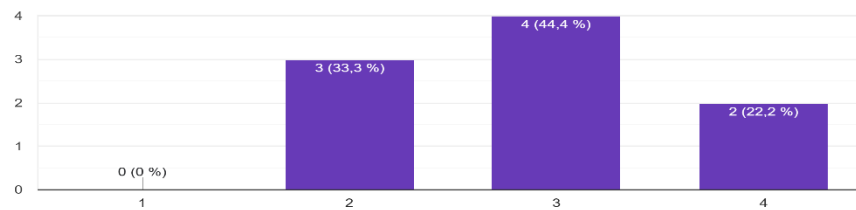
Área Convivencia Escolar 1.1. Dimensión: Formación. 1. El establecimiento traduce los lineamientos formativos estipulados en el Proyecto ...ión docente, alianza familia escuela, entre otros).
9 respuestas



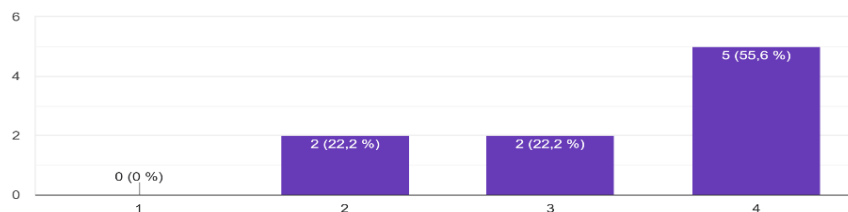
2. El establecimiento cuenta con una persona o equipo a cargo de la Convivencia Escolar, con funciones y tiempos conocidos por todos los miembros del establecimiento y monitorean los lineamientos formativos.
9 respuestas



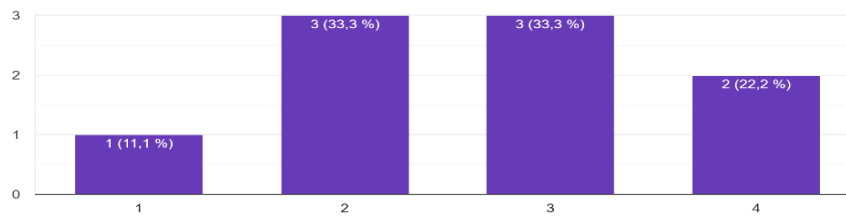
3. El establecimiento modela y enseña maneras constructivas de relacionarse y resolver conflictos.
9 respuestas



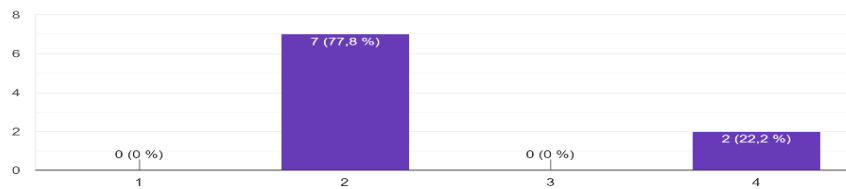
4. El establecimiento cuenta con un programa de afectividad y sexualidad, en concordancia con los lineamientos formativos del Proyecto Educativo...ento a su implementación y evalúa sus resultados.
9 respuestas



5. El establecimiento cuenta con un programa de promoción de conductas de cuidado personal y prevención de conductas de riesgo (consumo y tráfico de drogas) a su implementación y evalúa sus resultados.
9 respuestas

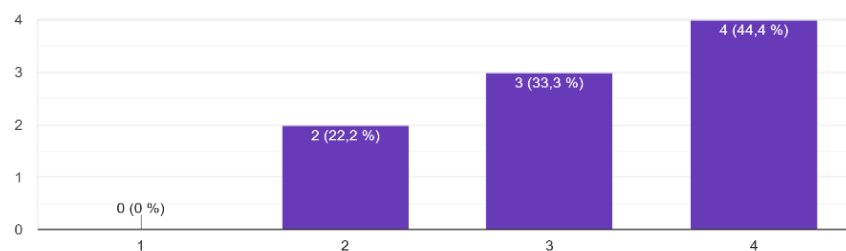


6. El equipo directivo y docente involucra y orienta a los padres y apoderados en el proceso de aprendizaje académico y formativo de sus hijos.
9 respuestas



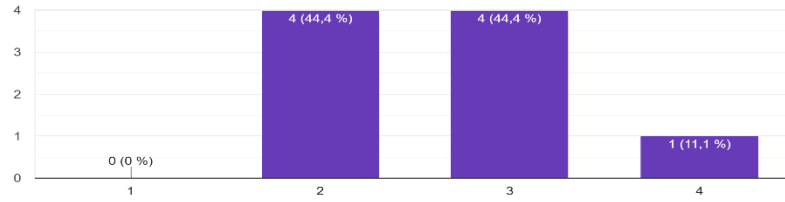
Las figuras de 1 al 6 nos muestra gran parte de los encuestados que opinan, un establecimiento que promueve un ambiente de respeto, buen trato, diversidad, previene todo tipo de discriminación. Su manual de convivencia explicita las normas para organizar la vida en común, sus procedimientos y rutinas de comportamiento facilitan las actividades cotidianas. Y provee para ser una escuela segura. El grafico 7 numero 1 opina el encuestado que falta aun medidas para enfrentar en bullying o intimidación a través de estrategias concretas.

1.2. Dimensión: Convivencia escolar 1. El establecimiento promueve y exige un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la..., patios, actos ceremoniales, eventos deportivos).
9 respuestas



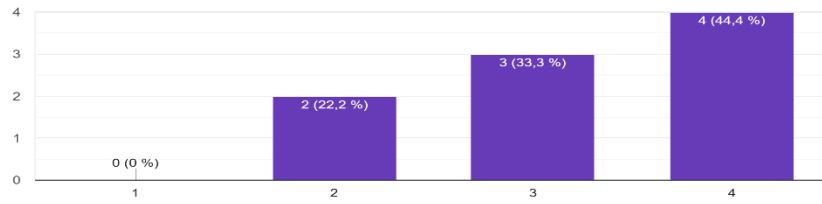
2. El equipo directivo y docente valora de manera sistemática la riqueza de la diversidad como parte de cualquier grupo humano y previene todo tipo de discriminación.

9 respuestas



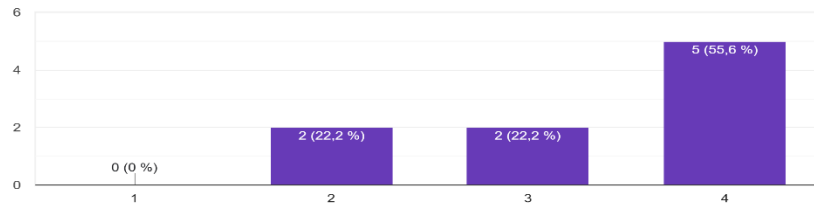
3. El establecimiento cuenta con un Manual de Convivencia que explicita las normas para organizar la vida en común, que es conocido por el conjunto ...ducativa y que se hace cumplir de manera efectiva.

9 respuestas



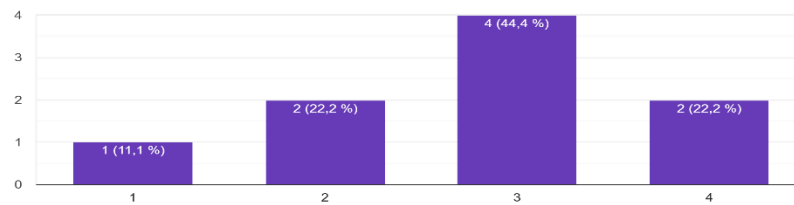
4. El establecimiento cuenta con procedimientos y rutinas de comportamiento que facilitan el desarrollo de las actividades cotidianas.

9 respuestas

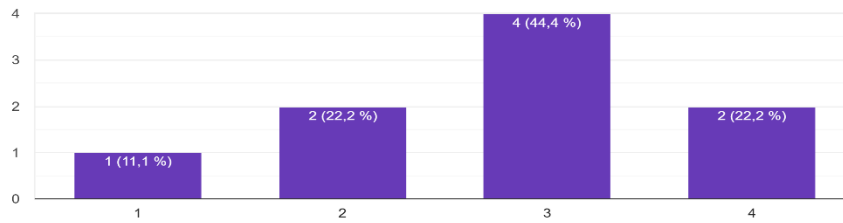


5. El establecimiento provee las condiciones para hacer de la escuela un lugar seguro para los estudiantes, tanto física como psicológicamente (inf...o, protocolos para recibir denuncias, entre otros).

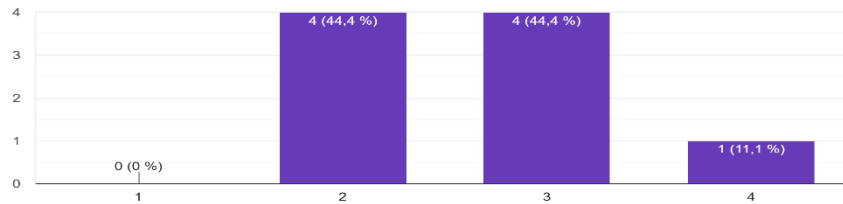
9 respuestas



6. El establecimiento previene y enfrenta las conductas antisociales o violentas, desde las situaciones menores hasta las más graves, a través de estrategias concretas y consensuadas.
9 respuestas

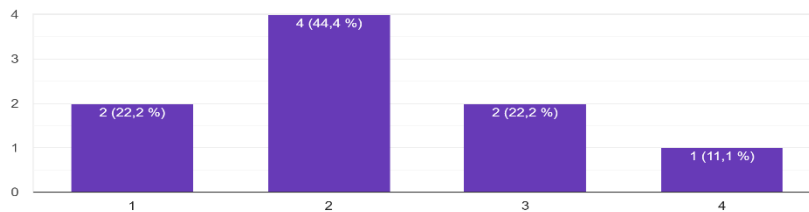


7. El establecimiento previene y enfrenta el bullying o intimidación sistemática, a través de estrategias concretas.
9 respuestas



La figura 1 muestra, Aunque hay una diversidad de opiniones, el mayor porcentaje de respuestas se encuentra en el nivel 2, lo que sugiere que la percepción general sobre el sentido de pertenencias y motivación para participar en el PEI es moderada. Sin embargo, un 33,3% (niveles 3 y 4) tienen una percepción más positiva, mientras que un 22,2% la consideran baja. Esto podría ser una oportunidad para el establecimiento de reforzar actividades o estrategias que promuevan un mayor sentido de pertenencia.

1.3. Dimensión: Participación 1. El establecimiento genera sentido de pertenencia en los estudiantes, lo que motiva su participación en torno al Proyecto Educativo Institucional.
9 respuestas

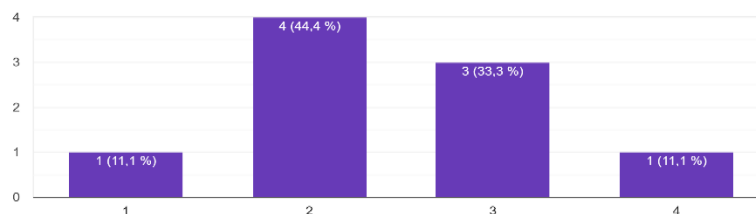


La figura 2, nos muestra una diversidad de opiniones, el mayor porcentaje de respuestas se encuentra en el nivel 2, lo que sugiere la participación de la comunidad educativa para crear lazos y fortalecer el sentido de pertenencia. Sin embargo, un 33,3% (niveles 3 y 4) tienen una percepción más positiva, mientras que un 11,1% la consideran baja. Esto

podría ser una oportunidad para el establecimiento de reforzar actividades o estrategias que promuevan un mayor sentido de pertenencia.

2. El establecimiento promueve el encuentro y la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa para crear lazos y fortalecer el sentido de pertenencia.

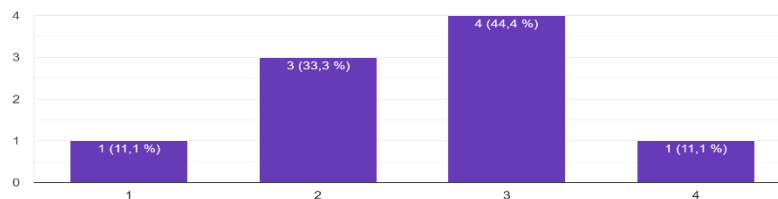
9 respuestas



La figura 3, hay una diversidad de opiniones, el mayor porcentaje de respuestas se encuentra en el nivel 3, lo que promueve entre sus estudiantes un sentido de responsabilidad. Sin embargo, un 11,1 % (niveles 4) tienen una percepción más positiva mientras el grafico 1 presenta a la baja . Esto es una oportunidad para el establecimiento promueva un mejora en sentido de responsabilidad en los estudiantes.

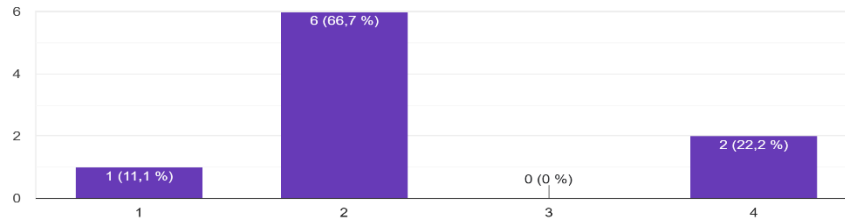
3. El establecimiento promueve y modela entre sus estudiantes un sentido de responsabilidad con su comunidad, entorno y sociedad, y los motiva a realizar aportes concretos.

9 respuestas



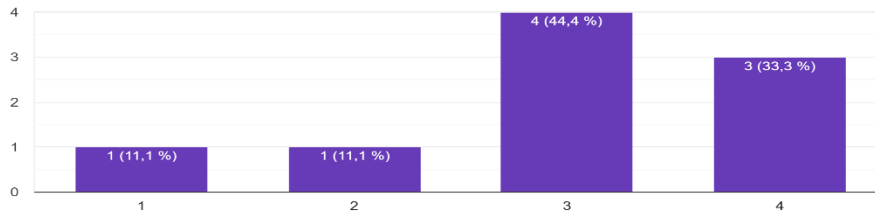
La figura 4 nos muestra , una mayoría significativa (66,7%) considera que el establecimiento valora y fomenta estas habilidades a un nivel moderado, existe un margen de mejora para alcanzar un mayor compromiso y percepción positiva. Las opiniones más positivas (22,2%) reflejan que hay aspectos destacados en este ámbito, pero es importante trabajar para reducir la percepción de quienes consideran que hay poca valoración (11,1%). Esto podría lograrse implementando más actividades que promuevan el debate respetuoso y la expresión de ideas.

4. El establecimiento valora y fomenta la expresión de ideas, el debate fundamentado y reflexivo entre los estudiantes en un contexto de respeto.
9 respuestas



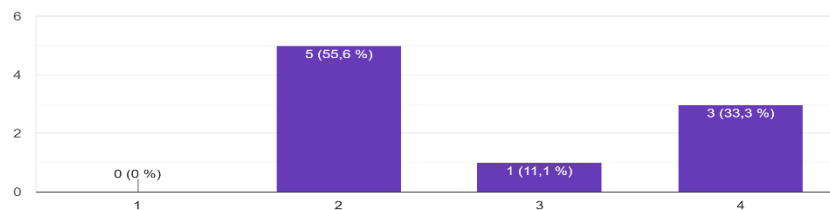
La figura 5 nos muestra, que la mayoría de los encuestados 3 y 4 opinan de forma positiva la participación del funcionamiento efectivo del consejo escolar y el 1 y 2 opina un porcentaje inferior a la baja.

5. El establecimiento promueve la participación de todos los estamentos a través del funcionamiento efectivo del Consejo Escolar.
9 respuestas



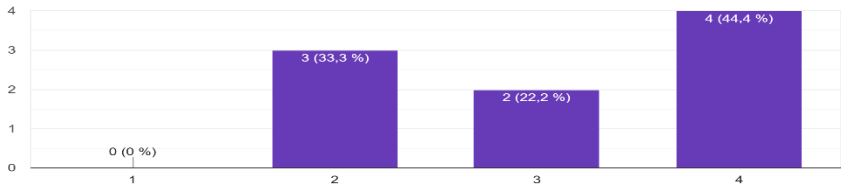
La figura 6 no muestra, La percepción predominante (55.6%) sugiere que el establecimiento promueve la participación estudiantil, pero que esto podría reforzarse para generar un mayor impacto. El 33.3% con una visión más positiva indica que existen prácticas que funcionan bien. Sería útil fortalecer la comunicación y el alcance de estas actividades democráticas para integrar a más estudiantes y generar una percepción más uniforme.

6. El establecimiento promueve la participación de los estudiantes a través del Centro de Estudiantes y las Directivas de curso, los cuales han sido elegidos democráticamente.
9 respuestas



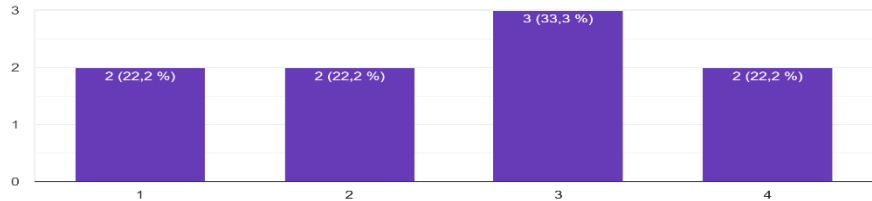
La figura 7 , nos muestra que el establecimiento promueve un aumento de la participación de los padres y apoderados a través del centro de Padres y Apoderados.

7. El establecimiento promueve y apoya la participación de los padres y apoderados a través del Centro de Padres y los Delegados de curso.
9 respuestas



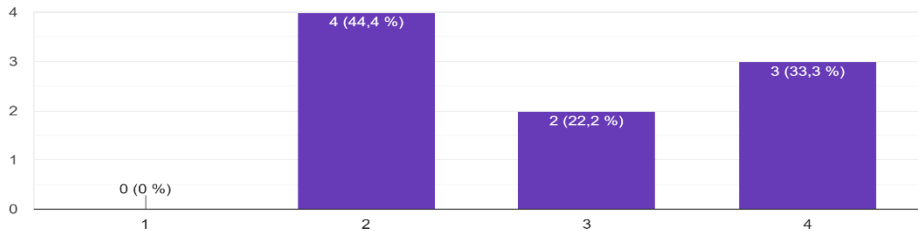
La figura 8, nos muestra Aunque hay una diversidad de opiniones, el mayor porcentaje de respuestas se encuentra en el nivel 3 y 4, lo que sugiere que la percepción general sobre la participación de los docentes a través de la realización periódica del Consejo de Profesores. Sin embargo, en los (niveles 3 y 4) tienen una percepción más negativa a la baja. Esto podría ser una oportunidad para el establecimiento logre reforzar actividades o estrategias que promuevan un mayor una mayor implementación del Proyecto Educativo I.

8. El establecimiento promueve la participación de los docentes a través de la realización periódica del Consejo de profesores y lo valida como una ins...plementación del Proyecto Educativo Institucional.
9 respuestas



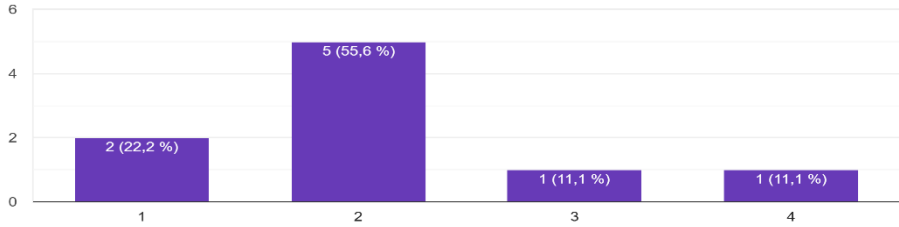
La figura 9, nos muestra que los encuestados opinan que el establecimiento promueve mayormente canales de comunicación fluidos y eficientes.

9. El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes para informar a los apoderados y estudiantes respecto de su funcionamiento.
9 respuestas



La figura 10, nos muestra una diversidad de opiniones el mayor porcentaje de encuestas se encuentra en el nivel 2, lo que sugiere, mejorar las necesidades e intereses de los apoderados y estudiantes. Se sugiere que el establecimiento canalice aportes u otras formas de colaboración.

10. El establecimiento es receptivo a las necesidades e intereses de los apoderados y estudiantes, y cuenta con canales claros tanto para recibir sugere... canalizar aportes u otras formas de colaboración.
9 respuestas



En la siguiente tabla, área de Convivencia Escolar y según los niveles 1 y 2 las opiniones de los encuestados nos muestran que la Dimensión De participación se encuentra con un mayor aumento a la baja, mencionando que los estudiantes necesitan incorporar un sentido de pertenencia y comprometerse con el PEI. El establecimiento necesita desarrollar habilidades de comunicación, pensamiento crítico y convivencia pacífica y reforzar intereses de apoderados y estudiantes para sugerir inquietudes y críticas para canalizar aportes u otras formas de colaboración.

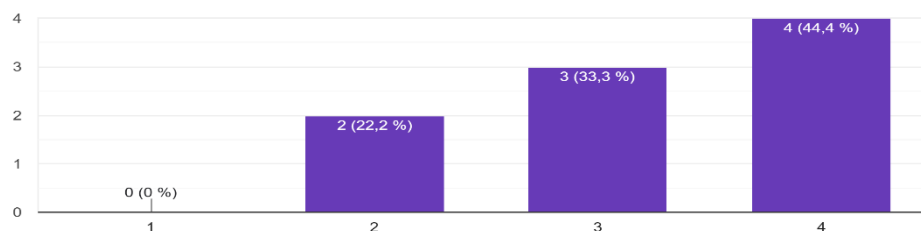
Tabla 3 ÁREA CONVIVENCIA ESCOLAR: DIMENSIÓN FORMACIÓN

ÁREA CONVIVENCIA ESCOLAR		1	2	3	4
DIMENSIÓN	Formación	11,1 %	233,2 %	166,6 %	188,9 %
	Convivencia Escolar	22,2 %	199,8 %	266,4 %	211,0 %
	Participación	111,0 %	399,9 %	244,2 %	233,1 %
TOTAL %		144,3 %	832,9 %	677,2 %	633,0 %

ÁREA DE GESTIÓN DE RECURSOS

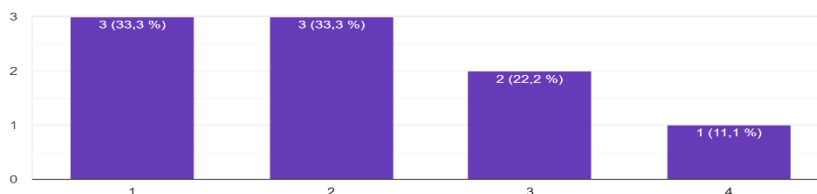
En la figura 1, se observa según los encuestados una leve baja en la planta docente, lo que significa que no hay una mayor tasa de contratos fuera de la planta docente.

Área Gestión de Recursos 1.1. Dimensión: Gestión del recurso humano. 1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para i...tos, con definiciones claras de cargos y funciones.
9 respuestas



2. El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias.

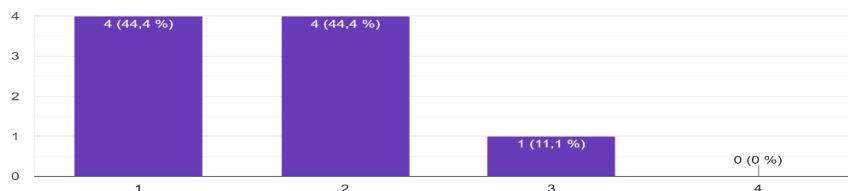
9 respuestas



En la figura 3, nos muestra un porcentaje importante de la necesidad que posee la tasa de ausentismo de licencias médicas en el establecimiento que no se cubren por docentes de reemplazo y de alguna forma desgasta al personal docente activo que debe reemplazar y salir de su ámbito de actividades cotidianas.

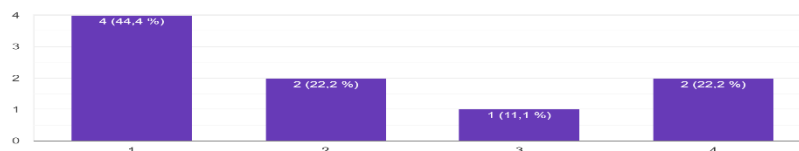
3. El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo.

9 respuestas



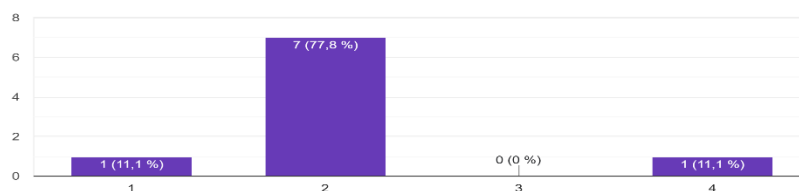
En la figura 4, se observa una diversidad de opiniones que van a la baja en el nivel 1, lo que significa que el establecimiento necesita mejorar el proceso de evaluaciones y retroalimentación de desempeño docente y administrativo para mejorar las practicas.

4. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.
9 respuestas



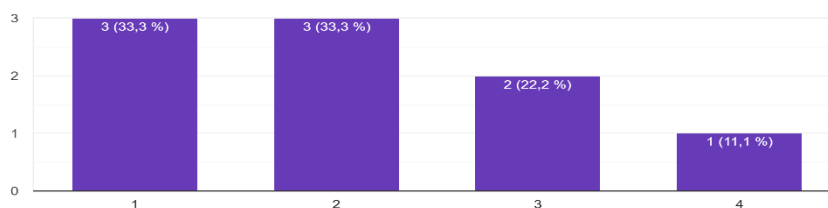
En la figura 5, nos muestra la mayoría de las opiniones en el nivel 2, una necesidad de perfeccionamiento docente donde se necesiten implementar perfeccionamientos docentes.

5. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseñ...esional conocidas y valoradas por sus profesores.
9 respuestas



En la figura 6, nos muestra un establecimiento que necesita que el equipo directivo valore mas el trabajo del equipo docente e implemente sistemas de reconocimiento que promueva el compromiso profesional.

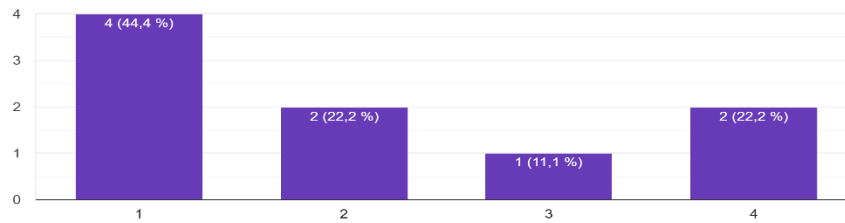
6. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.
9 respuestas



En la figura 7, nos muestra que en el nivel 1 va a la baja en sentido que el establecimiento no presenta mayormente protocolos claros de desvinculación incluyendo advertencias de incumplimiento previas.

7. El establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.

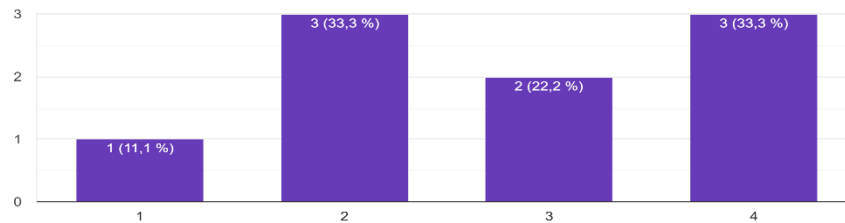
9 respuestas



En la figura 8, nos muestra una diversidad de opiniones, donde los niveles 3 y 4 muestran mas de la mitad de la totalidad de las opiniones al alta y los niveles 1 y 2 muestran una baja con menos de la mitad de los encuestados. Lo que significa que el ambiente laboral es medianamente positivo y negativo. Lo que el establecimiento debería tomar medidas y realizar talleres de mejoras para sus profesores en mejorar el trabajo colaborativo y de respeto.

8. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.

9 respuestas

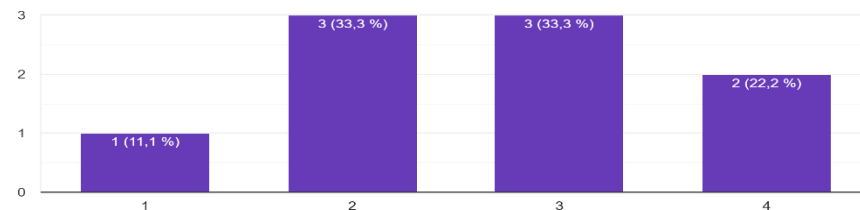


Dimensión Gestión de Recursos

En la figura 1, nos muestra una diversidad en las opiniones donde los niveles 1 y 2 opinan menos de la mitad de los encuestados y los niveles 3 y 4 opinan a una alta. Esto nos da a conocer que un porcentaje importante de los encuestados opina que el establecimiento no gestiona debidamente las matriculas y la asistencia de manera de lograr un nivel adecuado.

1.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración. 1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra compl...les y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.

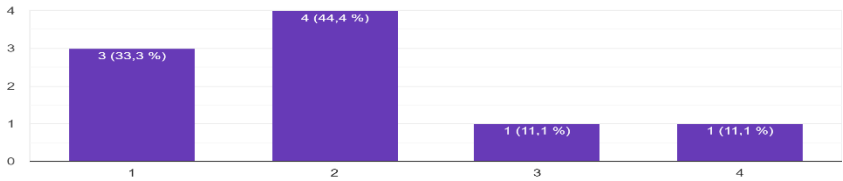
9 respuestas



En la figura 2, nos muestra que el nivel 1 y 2 reflejan una amplia minoría en opiniones como que no presentan un presupuesto que concilie las necesidades de los diferentes estamentos. Esto sugiere que el establecimiento proponga mejoras para soluciones.

2. El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos.

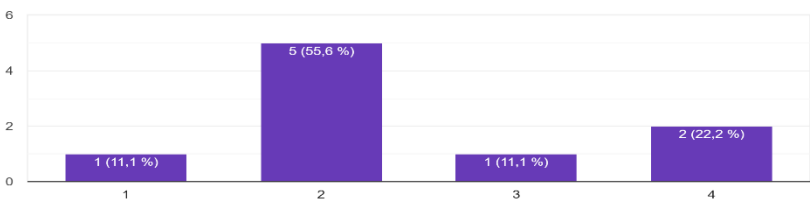
9 respuestas



El la figura 3, muestra una amplia mayoría en la baja de que el establecimiento no demuestra gastos de presupuesto y no controla su cumplimiento a lo largo del año.

3. El establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año.

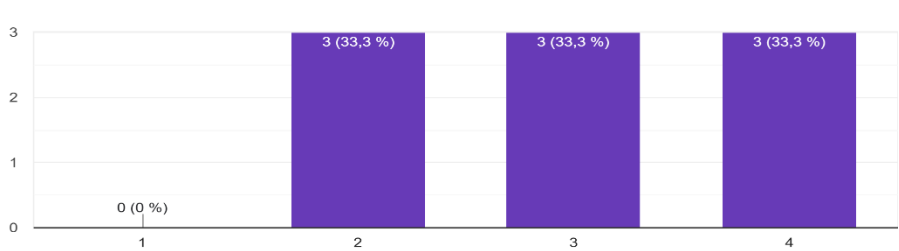
9 respuestas



El la figura 4 muestra una gran mayoría de los encuestados en que el establecimiento lleva la contabilidad al día y de manera ordenada y rinde cuentas públicas del uso de recursos.

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.

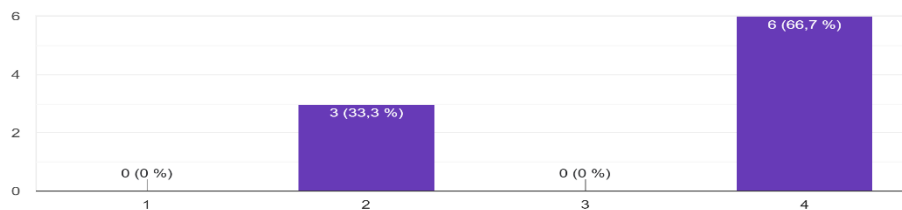
9 respuestas



El la figura 5, muestra que una amplia mayoría opina que no presenta sanciones de la Superintendencia solo una baja minoría opina que estaría en una mediana incumplimiento de las obligaciones que no cumple a la legislación.

5. El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia.

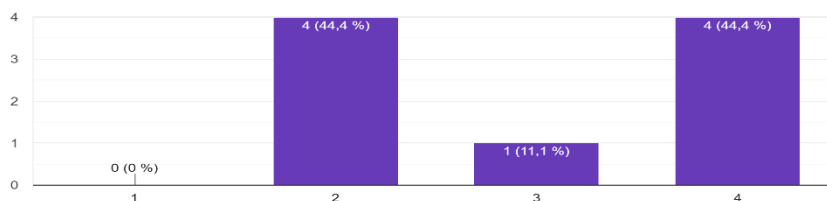
9 respuestas



En la figura 6, muestra una mayoría considerable de las opiniones de los encuestados que opina que el establecimiento esta atento a los programas de apoyo que se ofrecen y los que gestiona en la medida que concuerdan con su PEI y su PME.

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.

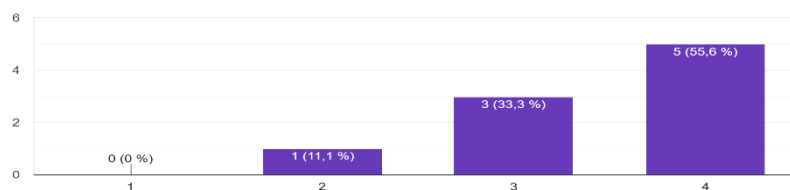
9 respuestas



En la figura 7, muestra una amplia mayoría de las opiniones de los encuestados que opinan que el establecimiento genera redes de apoyo en beneficio de sus estudiantes y docentes en favor del PEI.

7. El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo.

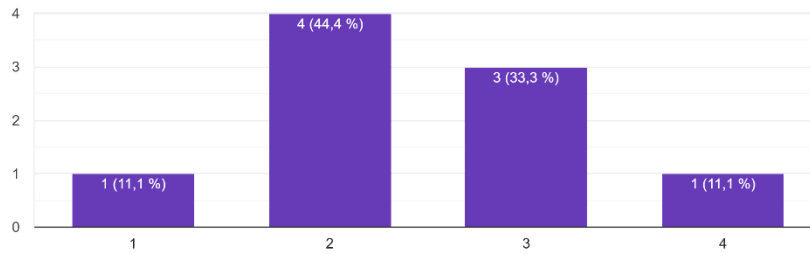
9 respuestas



En las siguientes figuras, los encuestados han opinado que el establecimiento mayormente dispone de instalaciones y equipamientos que faciliten el aprendizaje y bienestar de los estudiantes, a través de recursos didácticos, educativos y aseo , CRA, TICS, .

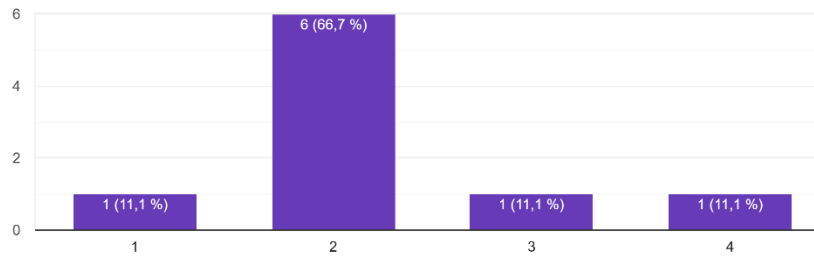
1.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos. 1. El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.

9 respuestas



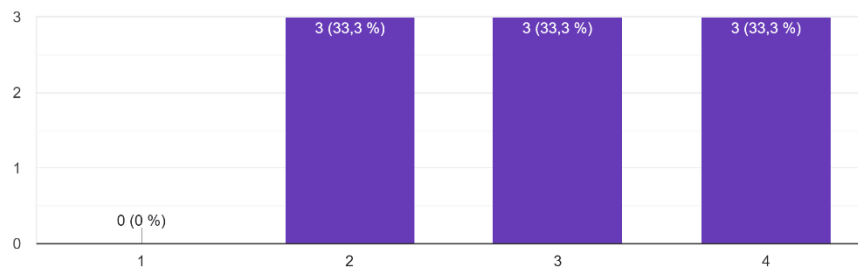
2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes en todos los niveles y establece ...nas que favorecen su adecuada organización y uso.

9 respuestas



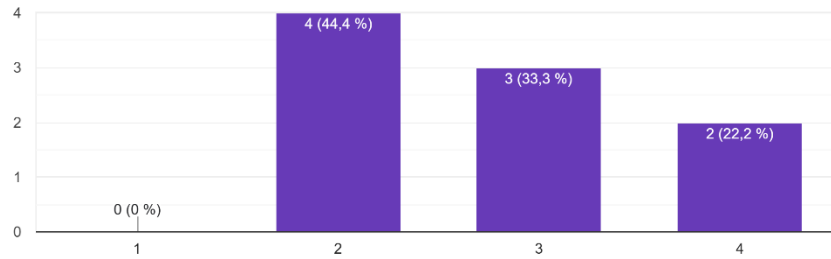
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.

9 respuestas



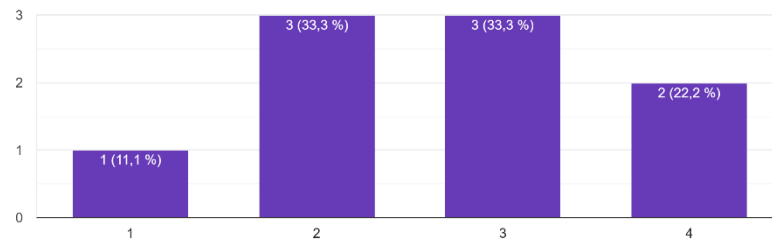
4. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar la operación administrativa.

9 respuestas



5. El establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de mantenimiento, reposición y control de inventario periódicos.

9 respuestas



En la siguiente tabla área de Gestión de Recursos muestra que la mayoría de las opiniones se concentran en el nivel 2, lo que representa en forma general que los procedimientos y las practicas que implementa el sostenedor y los equipos directivos del establecimiento a su cargo se encuentran medianamente desempeñados. Específicamente en la dimensión de recursos humanos en los niveles 1 y 2, los encuestados presenta una alta opinión acerca de que se establezcan mecanismos para solventar la tasa de ausentismo laborar y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias médicas y necesariamente aumentar estrategias para retener al personal docente y ofrecerle mejores condiciones laborales. También poder contar con perfeccionamientos para mejorar la calidad de nuestros docentes.

Tabla 4 ÁREA GESTIÓN DE RECURSOS

ÁREA GESTIÓN DE RECURSOS		1	2	3	4
DIMENSIÓN	Gestión del Recurso Humano	220,0 %	288,7 %	133,2 %	155,4 %
	Gestión de Recursos Financieros y Administrativos	55,5 %	255,4 %	133,2 %	255,5 %
	Gestión del Recurso Educativo	33,3 %	222,1 %	144,3 %	99,9 %
TOTAL %		308,8 %	766,2 %	410,7 %	510,8 %

PLAN DE MEJORAMIENTO.

Para generar el plan de mejoramiento en este presente documento primeramente, se realizó un análisis sistemático de gráficos los cuales se alimentaron por medio de una encuesta aplicada a once docentes del Liceo Bicentenario Técnico Profesional Centenario de Temuco.

Este expone ciertos puntos los cuales se hacen importantes para poder generar un plan de mejora el cual puede generar cambios positivos a la práctica, todo esto en pro de los estudiantes como docentes y administración educativa.

Para orientar este plan de mejora se propuso como objetivo general mejorar la calidad educativa del colegio mediante una gestión eficiente de los recursos disponibles, lo que incluye reducir el ausentismo y optimizar la gestión de reemplazos por licencias médicas a través de estrategias de bienestar laboral y monitoreo constante de la salud de los docentes.

Dimensión	Subdimensión	Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Gestión de recurso	Gestión de recurso Humano	Mejorar las tasas de ausentismo laboral por parte de cuerpo docente	Mejorar el ambiente laboral por parte de los docentes.	Generación de pausas saludables en horarios laborales.	Director, UTP, Coordinación.
Gestión de recurso	Gestión de recurso Humano	Mejorar las tasas de ausentismo laboral por parte de cuerpo docente	Mejorar relación entre docentes y jefaturas.	Generar espacios de compartimiento entre cuerpo docente y jefaturas	Director, UTP, Coordinación.
Gestión de recurso	Gestión de recurso Humano	Establecer estrategias para poder atraer a personal idóneo para asumir cargos de docencia con experiencia laboral.	Mantener docentes competentes.	Establecer desde el área de recursos humanos, planes de entornos saludables desde un punto de vista de salud docente con actividades que se enmarquen en la preocupación personal e individualizada de sus docentes.	Director, UTP.
Gestión de recurso	Gestión de recurso Humano	Mejorar las políticas procedimiento y prácticas por parte del equipo de Gestión.	Contar con cuerpo docente idóneo y comprometido con su labor.	Establecer procesos de evaluación y retroalimentación, fomentar el perfeccionamiento docente por medio de flexibilidad en procesos de estudio por parte del equipo docente, y por último establecer sistemas de reconocimiento que promuevan el compromiso del cuerpo docente.	Director, UTP, Coordinación.
Gestión de recurso	Gestión de recurso financiero y administración	Generar una mejor gestión de recursos para la compra de insumos materiales que se utilizan en las aulas de clases	Estudiantes puedan solventar sus necesidades para las prácticas pedagógicas y así las familias no tengan que incurrir en gastos.	Generar solicitudes de insumos 5 días hábiles antes que finalice cada mes a la coordinación del nivel académico para que compile las necesidades de cada docente a cargo y se hagan las compras correspondientes.	Coordinación y administración
Gestión de recurso	Gestión de recurso financiero y administración	Establecer mejores ingresos desde un punto de vista económico para el establecimiento	Aumentar nivel de matrícula y asistencia de los alumnos.	Avisos publicitarios a través de RRSS y emisoras radiales locales, charlas a jardines infantiles sin educación básica, invitación a colegios aledaños para que conozcan el sistema de trabajo, trabajo con la comunidad a través de charlas educativas. Desde el punto de vista de la asistencia, educación en reuniones de apoderados sobre la importancia de la asistencia a clases, Generar conversatorios entre la unidad de convivencia escolar y cada nivel, establecer concursos por nivel en relación al estudiante que tenga mejor asistencia.	Dirección, Administración y UTP.
Gestión de recurso	Gestión de recurso Educativo	Generar una mejor gestión de recursos para la compra de insumos materiales que se utilizan en las aulas de clases	Estudiantes puedan solventar sus necesidades para las prácticas pedagógicas y así las familias no tengan que incurrir en gastos.	Generar solicitudes de insumos 5 días hábiles antes que finalice cada mes a la coordinación del nivel académico para que compile las necesidades de cada docente a cargo y se hagan las compras correspondientes.	Coordinación y administración
Gestión de recurso	Gestión de recurso Educativo	Generar una mejor gestión de recursos para la compra de insumos materiales que se utilizan en las aulas de clases	Estudiantes puedan solventar sus necesidades para las prácticas pedagógicas y así las familias no tengan que incurrir en gastos.	Establecer un listado general por nivel de insumos didácticos para que coordinación haga la gestión pertinente para compra de estos insumos	Coordinación y administración

CONCLUSIÓN

El texto describe el propósito de la gestión de recursos humanos en el liceo Bicentenario Técnico Profesional Centenario de Temuco, centrado en crear un entorno educativo que potencie el desarrollo profesional y personal del equipo, promoviendo colaboración, inclusión y excelencia. A través de procesos efectivos como reclutamiento, formación, evaluación y reconocimiento, busca atraer y retener a profesionales comprometidos con la educación integral de los estudiantes. Además, destaca la importancia de una gestión eficiente de recursos y estrategias colaborativas para fortalecer competencias docentes, fomentar relaciones armoniosas y desarrollar una cultura participativa, elevando así los estándares.

El plan de mejoramiento que se realizó fue en gestión de recursos humanos que contribuye a elevar y potenciar las habilidades y conocimientos de los empleados, facilita la interacción de grupo y posibilitan la transferencia y almacenamiento del conocimiento, que de una manera u otra, influyen en el rendimiento de la empresa.

CETDIR, (2021). Instrumento para la Evaluación de Capacidades de Dirección y Gestión Empresarial. Documento de trabajo. Centro de Estudios de Técnicas de Dirección. Facultad de Ingeniería Industrial. Universidad Tecnológica de La Habana José Antonio Echeverría.

- Síntesis: Ofrecerá al lector una visión conjunta del trabajo desarrollado. Se recomienda leer el trabajo y marcar las ideas más relevantes para sintetizarlas.
- Conclusión o evaluación: en este paso se presenta lo novedoso del trabajo. Se recomienda volver a leer la introducción para asegurar que lo que escriba corresponda a lo que se anunciaba en ese primer apartado del trabajo.
- Proyección: en este punto se debe vincular el tema desarrollado en el trabajo con nuevos desafíos relacionados con él.

Bibliografía.

(Arias Galicia, F. Arias Galicia, F. y Juárez García, A. (Coord.) (2012). Agotamiento profesional y estrés: hallazgos desde México y otros países latinoamericanos: (ed.). México, D.F, Mexico: Editorial Miguel Ángel Porrúa. Recuperado de [https://elibro.net/es/ereader/umcervantes/38528?page=8.](https://elibro.net/es/ereader/umcervantes/38528?page=8))

(Arias Galicia, F. Arias Galicia, F. y Juárez García, A. (Coord.) (2012). Agotamiento profesional y estrés: hallazgos desde México y otros países latinoamericanos: (ed.). México, D.F, Mexico: Editorial Miguel Ángel Porrúa. Recuperado de [https://elibro.net/es/ereader/umcervantes/38528?page=19.](https://elibro.net/es/ereader/umcervantes/38528?page=19))

Sánchez Masó, Y. Vázquez Guajardo, L. G. y Medina Fernández, I. A. (2022). Afrontamiento del síndrome de Burnout asociado a un rebrote de COVID-19 en Santiago de Cuba. Revista Cubana de Enfermería, 38. Recuperado de [https://elibro.net/es/ereader/umcervantes/274461?page=5.](https://elibro.net/es/ereader/umcervantes/274461?page=5)

Anexos.

Link Encuesta del Diagnostico de resultados.

<https://forms.gle/g9gRR3pzerDSMLfY9>