



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

**Diagnóstico y Propuestas de Mejora de las Áreas Formación
Basada en Competencias, Liderazgo Pedagógico, Gestión
Curricular y Gestión de Recursos del Liceo Bicentenario Isla de
Maipo, de La Comuna de Isla de Maipo, Región Metropolitana.**

Candidato a Magíster: Sara Adriana Vivanco González

Tutor Disciplinar. Marlenis Martínez

Tutor Metodológico. Carmen Bastidas Briceño

Mayo, 2025

Índice

3 - Resumen	4
4.- Introducción.....	6
5.- Marco Teórico.....	8
5.1 - área basado en competencias	9
5.2- Liderazgo Pedagógico	11
5.3- Gestión Curricular	12
5.4- Gestión de Recursos.....	13
6.- Marco Contextual	14
7.- Diseño Y Aplicación De Instrumento.....	15
7.1- Validación del instrumento.....	16
7.2- Instrumento De Recolección De Datos.....	18
8.- Análisis de datos.....	28
8.1 Área Formación Basado En Competencias.....	29
8.1.1. Dimensión Saber Conocer.....	29
8.1.2 Dimensión Saber Ser.....	31
8.1.3- Dimensión Saber Hacer.....	34
8.2. Área Gestión Curricular.....	38
8.2.1- Dimensión Gestión Pedagógica	38
8.2.2- Dimensión Enseñanza Y Aprendizaje En El Aula.....	42
8.2.3 – Dimensión Apoyo Al Desarrollo De Los Estudiantes.....	45
8.3- Área Gestión de Recursos.....	47
8.3.1- Dimensión Gestión De Recursos Humanos.....	47
8.3.2- Dimensión Gestión de Recursos Financieros Y Administrativos.....	50
8.3.3- Dimensión Gestión Educativa.....	52
8.4- Área Liderazgo Pedagógico.....	54
8.4.1- Dimensión Establecer Dirección.....	54
8.4.2- Dimensión Rediseño De La Organización.....	56
8.4.3- Dimensión Desarrollo Personal.....	58
8.4.4- Dimensión Gestión De La Instrucción.....	60

9.- Propuesta de Mejora.....	62
9.1- Área Formación Basado En Competencias.....	62
9.1.1. Dimensión Saber Conocer.....	62
9.1.2 Dimensión Saber Ser.....	64
9.1.3- Dimensión Saber Hacer.....	65
9.2. Área Gestión Curricular.....	68
9.2.1- Dimensión Gestión Pedagógica	68
9.2.2- Dimensión Enseñanza Y Aprendizaje En El Aula.....	69
9.2.3 – Dimensión Apoyo Al Desarrollo De Los Estudiantes.....	69
9.3- Área Gestión de Recursos.....	70
9.3.1- Dimensión Gestión De Recursos Humanos.....	70
9.3.2- Dimensión Gestión de Recursos Financieros Y Administrativos	71
9.3.3- Dimensión Gestión Educativa.....	71
9.4- Área Liderazgo Pedagógico.....	72
9.4.1- Dimensión Establecer Dirección.....	72
9.4.2- Dimensión Rediseño De La Organización.....	73
9.4.3- Dimensión Desarrollo Personal.....	73
9.4.4- Dimensión Gestión De La Instrucción.....	74
10.- Conclusión.....	75
11.- Bibliografía	76

3.- Resumen

En este trabajo, se desarrolló en un liceo técnico profesional, llamado Liceo Bicentenario Isla De Maipo, ubicado en la región metropolitana, se realizó un diagnóstico centrado en cuatro áreas claves: Formación Basada en Competencias, Liderazgo Pedagógico, Gestión Curricular y Gestión de Recursos. Basado en una metodología cualitativa se realizaron encuestas de valoración. Con el fin de identificar las necesidades del liceo y realizar un plan de mejora en las cuatro áreas antes mencionadas.

En Formación Basada en Competencias: El diagnóstico reveló la necesidad de fortalecer la implementación de este enfoque, asegurando que las competencias se integren de manera efectiva en el currículo y en las prácticas pedagógicas. Se propuso desarrollar estrategias para evaluar las competencias de manera auténtica, más allá de las pruebas tradicionales e incorporar la actualización en las practicas pedagógicas.

Liderazgo Pedagógico: Se identificó la importancia de fortalecer el liderazgo pedagógico del equipo directivo, promoviendo la colaboración y el trabajo en equipo. Se sugirió fomentar espacios de reflexión y desarrollo profesional para los líderes escolares.

Gestión Curricular: El diagnóstico evidenció la necesidad de revisar y actualizar el currículo, asegurando su pertinencia y relevancia para los estudiantes. Se propuso fortalecer la planificación y el

seguimiento del currículum, así como la implementación de estrategias pedagógicas innovadoras.

Gestión de Recursos: Se identificó la importancia de optimizar la gestión de los recursos, tanto humanos como materiales y financieros. Se propuso fortalecer la comunicación y la colaboración entre los distintos actores de la comunidad educativa. Se detectó la necesidad de optimizar el tiempo no lectivo, para que este sea utilizado de manera eficiente por los docentes.

En general, el diagnóstico y las propuestas de mejora buscan fortalecer la calidad educativa del Liceo Bicentenario Isla de Maipo, promoviendo una educación centrada en el desarrollo integral de los estudiantes.

4.- Introducción

El propósito fundamental de este trabajo es realizar un diagnóstico exhaustivo y proponer mejoras concretas en áreas críticas para el funcionamiento y la calidad educativa del Liceo Bicentenario Isla de Maipo. Se busca, a través de un análisis profundo, identificar fortalezas y debilidades en la Formación Basada en Competencias, el Liderazgo Pedagógico, la Gestión Curricular y la Gestión de Recursos, con el fin de optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje y fortalecer la institución en su conjunto.

El trabajo aborda la evaluación y mejora de la gestión educativa en un contexto específico: el Liceo Bicentenario Isla de Maipo. Se centra en cuatro pilares esenciales de la educación moderna: Formación Basada en Competencias: Cómo se están y evaluando las habilidades y conocimientos necesarios para el siglo XXI.

Liderazgo Pedagógico: El rol del equipo directivo en la promoción de prácticas pedagógicas efectivas y la creación de un ambiente de aprendizaje positivo.

Gestión Curricular: La planificación, implementación y evaluación del currículo, asegurando su pertinencia y relevancia.

Gestión de Recursos: La optimización del uso de recursos humanos, materiales y financieros para apoyar el proceso educativo.

La calidad de la educación es un factor clave para el desarrollo individual y social. Como señalan autores como Fullan (2001) en "El significado del cambio educativo", la mejora continua de las instituciones educativas requiere de un análisis profundo y una planificación estratégica. En el contexto actual, donde la educación

se enfrenta a desafíos constantes, es fundamental que los establecimientos educacionales realicen procesos de autoevaluación y mejora continua. El trabajo realizado en el Liceo Bicentenario Isla de Maipo se alinea con esta necesidad, buscando fortalecer la gestión educativa y asegurar una educación de calidad para todos sus estudiantes.

5.- Marco teórico.

En este estudio abordaremos cuatro áreas de trabajo:



5.1.- Área De “Formación Basada En Competencias”

En este estudio trataremos sobre La formación basada en competencias la cual la podemos entender como un proceso de enseñanza y aprendizaje que está orientado a que las personas adquieran y desarrollen sus habilidades, sus conocimientos y sus destrezas, esto involucra ejecuciones como procesos cognitivos, en torno al cual se relacionan los otros saberes tales como conocer, pensar, ser, convivir, sentir, compartir, [Ministerio de Educación de Chile (MINEDUC), 2008], saberes que entienden al educando como un ser íntegro en su desempeño profesional.

Villa y Poblete (2007, p. 23) señalan que: *“El desarrollo de una formación por competencias incluye en ella una manera práctica de entender, abarcando tres ejes fundamentales en su ejecución. El primero de ellos tiene relación con el saber (los conocimientos teórico propios de cada área científica o académica), siguiendo con el saber hacer (aplicación práctica y operativa del conocimiento a las situaciones determinadas), saber convivir (actitudes y habilidades personales e interpersonales que facilitan la relación y el trabajo con los demás) y por último el saber ser (los valores como un elemento integrador del modo de percibirse y vivir en el mundo, compromiso personal de ser y estar en el mundo).* es decir, la educación basada en competencias abarca a tridimensionalidad del aprendizaje, es decir los saber del conocer, hacer y convivir o del ser.

La formación, según la perspectiva de Flórez (1999, p. 97), «es el proceso de humanización que va caracterizando el desarrollo individual, según las propias posibilidades; la formación es la misión de la educación y de la enseñanza, facilitar la realización personal, cualificar lo que cada uno tiene de humano y personal, potenciarse como ser racional, autónomo y solidario». Por lo tanto, para la formación basada en competencias el estudiante está en el centro de la educación, donde es visto y tratado como

un ser íntegro de su desempeño profesional, esta metodología busca que los estudiantes adquieran competencias prácticas que les permitan resolver problemas, tomar decisiones y trabajar de forma colaborativa y por ende, implica una serie de cambios, desafío y transformaciones en la educación¹.

¿Pero qué se precisa cambiar en el sistema educativo chileno para lograr desarrollar las competencias que deberán tener los estudiantes en el siglo XXI?

La cultura del saber ha de transformarse en una cultura de aprendizaje en la que siempre existen oportunidades para aprender más y mejor. Cambios tales como desde los filosóficos, teleológicos, epistemológicos, sistémicos, pedagógicos, didácticos, psicológicos, sociológicos, tecnológicos y culturales.

En suma, el enfoque por competencias es un cambio de paradigma total en el proceso educativo que necesariamente se debe observar en el aula.

Evaluar en el enfoque competencias es una cuestión de importancia que ocupa un lugar primordial en el contexto de la educación (Gómez, Madrid et al., 2019). Tales como tareas de calidad, es decir, actividades diseñadas con el fin de valorar la capacidad de los estudiantes para aplicar y utilizar sus competencias, conocimientos y destrezas en desafíos del mundo real. Como hemos destacado (Ibarra y Rodríguez, 2015a: 18), por su naturaleza, este tipo de tareas exigen significatividad, profundidad y demostraciones evidentes de los estudiantes y requieren que faciliten el empoderamiento de los estudiantes, la colaboración, la comunicación y la transferencia a otros ámbitos.²

Su eje son los desempeños, el saber-hacer, en este hacer se

¹ Frade Rubio, L. (2015). Desafíos a superar para desarrollar competencias en el aula: (ed.). México D.F, Grupo Editorial Patria. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/umcervantes/114224?page=107>.

² Evaluación por competencias: La perspectiva de las primeras promociones de graduados en el EEES, Fernández Ferrer Maite – Cano García Elena- <https://elibro.net/es/lc/umcervantes/titulos/113889>

articulan conocimientos, habilidades, actitudes, valores y tiene que ser congruente con el contexto y con la complejidad del problema que se atiende para que sea un actuar responsable y efectivo (Morales & Ruiz, 2015).

5.2. Liderazgo Pedagógico

Podemos definir liderazgo como “la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela” (Leithwood & Riehl, 2005, p. 20). En este sentido, numerosas investigaciones han evidenciado que el comportamiento y actitud de la persona que ejerce la dirección en la escuela inciden en la calidad y mejora de los resultados educativos, aunque de manera indirecta (Cox & Mullen, 2023; Day et al. 2009; Leithwood, Harris, & Hopkins, 2020; Liljenberg & Wrethander, 2023; OCDE, 2013; Safrida et al. 2023). Y es que como bien afirma Anderson (2010), el liderazgo directivo ejerce una influencia indirecta, a través de incidir en las motivaciones, habilidades y condiciones de trabajo del profesorado, cuestión que a su vez afecta al rendimiento de los estudiantes.³

Cuando hablamos de liderazgo pedagógico, éste tiene sus énfasis en un tipo de liderazgo escolar que tiene propósitos educativos tales como establecer objetivos educativos, planificar el currículum, evaluar a los docentes y la enseñanza y promover el desarrollo profesional docente (Hallinger, 2005; Ord et al., 2013; Robinson, Hohepa, & Lloyd, 2009). Por tanto, el liderazgo pedagógico es, en efecto, un liderazgo para el aprendizaje (Ord et al., 2013)

El liderazgo pedagógico directo, se focaliza en la calidad de la práctica docente, vale decir, tanto de la calidad del currículum, la

³ Navarro-Granados, M. (2023). *Investigación sobre el liderazgo pedagógico en escuelas de difícil desempeño: (1 ed.)*. Madrid, Dykinson. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/umcervantes/253474?page=15>

enseñanza y la evaluación, como del desarrollo profesional docente. El liderazgo pedagógico indirecto, en cambio, se focaliza en crear las condiciones para una buena enseñanza y aprendizaje, garantizando que las decisiones de gestión –ya sea de las políticas escolares, los mecanismos de asignación recursos, entre otros– apoyen la enseñanza y aprendizaje (Bendikson et al., 2012)

Por lo cual la gestión pedagógica, podemos resumir que se refiere al proceso de organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje por parte de los equipos técnico pedagógico y el director., por lo cual se traducen en mejores oportunidades de aprendizajes para las y los estudiantes, ya que promueve el uso de metodologías activas y pertinentes y garantiza recursos.

5.3- Gestión Curricular

La Gestión Curricular contiene las competencias y habilidades que evidencian la forma en la cual el director asegura el aprendizaje efectivo en aula, considerando la cultura y el Proyecto Educativo del Establecimiento. Se expresan en la capacidad de promover el diseño, planificación, instalación y evaluación de los procesos institucionales apropiados para la implementación curricular en aula, de aseguramiento y control de calidad de las estrategias de enseñanza, y de monitoreo y evaluación de la implementación del currículum.

La gestión curricular se refiere a “Las políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes del establecimiento para coordinar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Incluye las acciones tendientes a asegurar la cobertura curricular y mejorar la efectividad de la labor educativa”.

Gestionar de forma correcta el currículum es uno de los componentes medulares de la acción educativa de cada institución, para esto es necesario contextualizarlo impregnando el sello educativo de cada establecimiento,

considerar la realidad del entorno local y regional, así como las características y necesidades de sus estudiantes.

He aquí la importancia de que profesores y colegios en general se empoderen de su currículum y adopten prácticas institucionales y pedagógicas que estimulan y dinamizan el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La gestión curricular es la implementación efectiva del currículum por parte de los docentes, equipo técnico pedagógico y director, con el fin de asegurar que los estudiantes aprendan de forma oportuna lo que es relevante en el marco curricular vigente

5. 4- Gestión de Recursos

Esta área 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.

La 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.

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.

Estos cuatro conceptos están estrechamente relacionados y son fundamentales para el éxito de cualquier institución educativa. La formación basada en competencias proporciona el marco teórico para el diseño curricular. El liderazgo pedagógico es necesario para impulsar la implementación de un currículum efectivo y la gestión de los recursos. Y la gestión curricular y la gestión de recursos son herramientas esenciales para garantizar la calidad de la educación.

6.- Marco contextual

Este estudio se desarrolló en el Liceo Bicentenario Isla De Maipo, ubicado en la comuna de Isla de Maipo, perteneciente a la zona rural sur de la Región Metropolitana. Sus estudiantes mayoritariamente son Isleños y de zonas rurales cercanas.

El Liceo Bicentenario Isla de Maipo pertenece a la Corporación Municipal para Educación y Salud de Isla de Maipo. Nace en 1974 en el sector de La Islita como anexo del Liceo de Hombres de Talagante, para luego en 1976 gracias a las gestiones de los apoderados y la alcaldía instalarlo en una antigua casona ubicada en su actual dirección recibiendo el reconocimiento del Estado el 25 de junio del mismo año.

En la actualidad, el Liceo en su jornada diurna imparte las carreras de Administración, con dos menciones de: Logística Y Recursos Humanos, Mecánica Automotriz y Telecomunicaciones.

El Liceo Bicentenario Isla De Maipo tiene como visión ser una institución que ofrece experiencias de aprendizaje de calidad y excelencia académica, que desarrolla competencias socioemocionales, la innovación y el emprendimiento necesarias para el siglo XXI. Atiende a los jóvenes con NEE por medio del programa de integración escolar PIE.

El liceo bicentenario isla de Maipo tiene una matrícula actual de 531 estudiantes. Dentro de las características de los estudiantes, cabe señalar que los jóvenes y adolescentes son provenientes de familias disfuncionales en su gran mayoría, además presentan niveles socio-económicos bajos. Dentro de las desafíos y retos que podemos señalar en relación a los estudiantes es el alto consumo de drogas, desinterés y desmotivación por estudiar, bajas expectativas del hogar.

El liceo cuenta con una planta de funcionarios compuesto por su equipo de directivo y gestión: 1 director, 2 unidad técnico pedagógica, 1 orientadora, 2 inspector general, 1 coordinadora PIE, 1 encargada de convivencia escolar. Administrativos: secretarias, inspectores de patio; además, de 33 docentes de asignatura y especialidades, 8 educadores diferenciales, 4 psicólogas, 1 terapeuta ocupacional y 1 fonoaudióloga, y 10 auxiliares de aseo.


7.- Diseño Y Aplicación De Instrumento

El presente estudio se enmarca en una metodología de tipo cualitativa, dado que la recogida de datos se realiza en un escenario natural, con el objetivo de diagnosticar las áreas de formación basado en competencias, Liderazgo Pedagógico, Gestión Curricular y Gestión de Recursos del Liceo Bicentenario Isla de Maipo.

El proceso para la elaboración del instrumento de evaluación fue una encuesta de valoración adaptada y creada por la Educadora Diferencial Sara Vivanco González. Una vez, creado la encuesta, se procedió a la validación del instrumento, proceso llevado a cabo por el Don Paulino Fuenzalida jefe De Unidad Técnico Pedagógica de mismo establecimiento.

A continuación, se presenta en el cuadro, ficha utilizada por el Jefe De Unidad Técnico Pedagógica Del Liceo Bicentenario Isla De Maipo para validación del instrumento:

7.1 validación del Instrumento

 MAGÍSTER PROFESIONAL EN EDUCACIÓN MENCIÓN CURRÍCULUM Y EVALUACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS TRABAJO DE GRADO												
Título del trabajo												
Diagnóstico y propuestas de mejora de las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos de la escuela <u>Liceo Bicentenario Isla de Maipo</u> de la comuna <u>Isla de Maipo</u> , región <u>Metropolitana</u>												
Objetivo del trabajo												
Promover la generación de propuestas de mejora a partir de la implementación de un diagnóstico a nivel mesocurricular, considerando la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y de recursos.												
Revisión del instrumento												
El instrumento debe considerar lo siguiente:												
Área	Criterios a considerar en el instrumento											
Formación basada en competencias	<ul style="list-style-type: none"> - Saber conocer - Saber ser - Saber hacer 											
Liderazgo pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer dirección. - Rediseñar la organización. - Desarrollar personas. - Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela. 											
Gestión curricular	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión pedagógica. - Enseñanza y aprendizaje en el aula. - Apoyo al desarrollo de los estudiantes. 											
Gestión de recursos	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión del recurso humano. - Gestión de recursos financieros y administración. - Gestión de recursos educativos. 											
Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)												
Grado de acuerdo												
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 12.5%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 12.5%; text-align: center;">2</td> <td style="width: 12.5%; text-align: center;">3</td> <td style="width: 12.5%; text-align: center;">4</td> <td style="width: 12.5%; text-align: center;">5</td> <td style="width: 12.5%; text-align: center;">6</td> </tr> </table>							1	2	3	4	5	6
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. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	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	Contiene indicadores y descriptores de prácticas suficientes y pertinentes para obtener datos para diagnosticar la gestión en establecimientos educativos					
Motivos por los que se considera no adecuado						
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Señalar con precisión que se entiende por "equipo educativo"					

Identificación del experto

Nombre y apellidos	Paulino Fuenzalida Rodríguez
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Profesor de Estado en Historia y Geografía Magíster en Dirección y Liderazgo para la Gestión Educacional. Jefe de UTP Liceo Bicentenario Isla de Maipo
e-mail	p.fuenzalida@corporacionislademaipo.cl
Fecha de la validación (día, mes y año):	12-12-2024

Este instrumento como se señaló anteriormente, es una encuesta de valoración que se aplicó a los 15 profesores y profesoras del Liceo Bicentenario Isla De Maipo. La cual respondieron mediante la plataforma Forms, enviada al correo electrónico institucional

A continuación, se presenta la encuesta de valoración aplicada a las y los docentes del Liceo Bicentenario Isla De Maipo.

7.2.- Encuesta de valoración

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

Instrucciones:

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

Escala evaluativa

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 sus procesos.

1. Área formación basada en competencia.

- 1.1 **Dimensión saber conocer:** se entiende como todos los conocimientos que los y las estudiantes adquieren en toda su formación.

Proceso general para evaluar: Toda acción relacionada con demostrar una comprensión amplia, profunda y crítica de los conocimientos de la disciplina que se enseña, su didáctica y el currículum escolar vigente, junto con ello desarrollar las habilidades y competencias propias de un perfil técnico profesional, con el propósito de hacer el saber disciplinar accesible y significativo para todos sus estudiantes. MBE, 2025

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo educativo promueve de forma permanente la utilización de diferentes metodologías de enseñanza en fin de que los y las estudiantes participen de clases activas y logren los conocimientos establecidos.				
2- Los y las docentes del establecimiento poseen conocimientos especializados y relacionados con un ámbito profesional que permita dominar de forma experta los contenidos y las tareas propias de la actividad laboral.				
3.- Los profesionales de nuestro establecimiento saben aplicar los conocimientos a situaciones cotidianas concretas, utilizar procedimientos apropiados a las tareas pertinentes, solucionar				

problemas de forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones nuevas.				
4. Los y las docentes comprenden los fundamentos, la estructura, los conocimientos, las habilidades, las actitudes y la progresión del currículum escolar de la disciplina que enseña.				
5. El equipo educativo analiza e interpreta los recursos y documentos que acompañan el currículum, tales como planes y programas de estudio, textos escolares y estándares de aprendizaje, en función de las características, necesidades e intereses de sus estudiantes y del proyecto educativo institucional.				
6. Los y las docentes demuestran habilidades de investigación, comunicación y pensamiento crítico y actitudes relacionadas con la ética, la rigurosidad y el cuestionamiento, respecto a la disciplina que enseña.				
7. Los y las docentes identifican las conexiones que se pueden establecer con conocimientos de otras disciplinas, para hacer el contenido accesible, comprensible y significativo para sus estudiantes.				
8.- Se realizan con frecuencia evaluaciones de carácter formativo para conocer en el nivel de aprendizaje en que se encuentran los estudiantes				

1. Área formación basada en competencia.

1.2 Dimensión saber ser.

Proceso general a evaluar: Acciones del profesional, sobre como sus capacidades emocionales, éticas, morales forman y construyen la identidad del profesional durante su formación y su desempeño en aula. (práctica pedagógica).

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los integrantes del equipo pedagógico, reflexionan sobre su actuar profesional de manera crítica, individualmente y entre pares.				
2. El equipo pedagógico reflexiona sobre el ambiente propicio de aprendizaje (organizando espacios, tiempo, rutinas y recursos educativos)				
3. El agente educativo considera el juego como estrategia pedagógica fundamental.				
4. El equipo educativo está en constante aprendizaje y actualización de información, contenidos, etc, utilizando las fuentes de información disponibles en el establecimiento.				

5. El equipo educativo planifica los procesos de evaluación coherente con las características de las y los estudiantes según el currículum vigente.				
6. El equipo educativo, utiliza estrategias de mediación que permiten la conexión de aprendizajes previos con nuevos aprendizajes.				
7. Las y los docente desarrolla el sentido del reto, responsabilidad y compromiso.				
8.- los equipos de aula desarrollan en los estudiantes la capacidad de trabajar de manera rigurosa y perseverante, con una disposición positiva a la crítica y la autocrítica.				
9.- Los y las docentes trabajan de manera colaborativa y de manera transversal el respeto hacia las personas e instituciones.				
10.- Los profesionales de nuestro establecimiento tienen a su cargo responsabilidades las que logran llevar a cabo con su total desempeño				
11.- Los y las profesionales de nuestro establecimiento están predispuestos al entendimiento interpersonal, dispuestos a la comunicación y cooperación con los demás y demuestran un comportamiento orientado al grupo				
12.- El docente desarrolla en los estudiantes la capacidad de trabajar de manera rigurosa y perseverante, con espíritu emprendedor y con una disposición positiva a la crítica y la autocrítica.				
13.- El docente desarrolla en los estudiantes la participación solidaria y responsablemente en las actividades y proyectos del establecimiento y del espacio comunitario, demostrando espíritu emprendedor				

1.3. Dimensión: Saber hacer

Proceso general a evaluar: Implementar estrategias de enseñanza basadas en una comunicación clara y precisa, para atender las diferencias individuales y promover altas expectativas, participación y colaboración de los/las estudiantes en actividades inclusivas y desafiantes orientadas al logro de aprendizajes profundos. MBE, 2025

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los y las docentes son rigurosos(as) en la utilización conceptual correcta de cada asignatura.				
2. El(la) docente genera en los estudiantes la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos				
3. El(la) docente incorpora en sus prácticas pedagógicas diferentes enfoques para la promoción del pensamiento crítico, los que dicen relación con procedimientos de análisis de distintas fuentes de información, la argumentación y contra argumentación, el uso de				

evidencias para fundamentar sus opiniones, y la negociación de distintos puntos de vista para decidir sobre temas controversiales.				
4. El(la) docente implementa estrategias didácticas, tales como formular preguntas para cuestionar y/o evaluar diversos argumentos, formular debates grupales sobre problemáticas concretas y desafiar teorías existentes, para promover el pensamiento crítico en función de los objetivos de aprendizaje disciplinarios y transversales y de la diversidad de sus estudiantes				
5. El(la) docente genera espacios de interacción pedagógica para la elaboración de juicios críticos, basados en la reflexión y uso del error, de modo de favorecer en los estudiantes la capacidad de estar abiertos/as a los cambios y de tomar decisiones razonadas				
6. El(la) docente implementa estrategias para fortalecer la autoestima académica y autoeficacia mediante el reconocimiento explícito de los logros de sus estudiantes y la reafirmación de su capacidad para enfrentar desafíos y tener altas expectativas de sí mismos/as.				
7. El(la) docente procura la comprensión de conceptos propios de la asignatura mediante herramientas didácticas que permitan al estudiante acceder al desarrollo de competencias.				
8. Incorpora en sus prácticas pedagógicas diferentes enfoques para la promoción del pensamiento crítico, los que dicen relación con procedimientos de análisis de distintas fuentes de información, la argumentación y contra argumentación, el uso de evidencias para fundamentar sus opiniones, y la negociación de distintos puntos de vista para decidir sobre temas controversiales.				
9. El(la) 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.				
10. Ofrece a sus estudiantes retroalimentación descriptiva de manera oportuna, basándose en criterios e indicadores de evaluación, para que dispongan de información diferenciada sobre los niveles de logro de los conocimientos, habilidades y actitudes definidos en los objetivos de aprendizaje evaluados; y para establecer estrategias que les permitan superar las brechas.				
2. Área de gestión curricular				
2.1. Dimensión: Gestión pedagógica				
Proceso general a evaluar: Políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el equipo técnico pedagógico para organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.				

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. 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.				
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).				
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.				
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.				
5. El equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de la cobertura curricular.				
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.				
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.				
8. El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido.				
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. 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.				

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.				
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. 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.				

2.2. 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.				
2. Los profesores introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual.				
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.				
4. Los docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.				
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.				
6. Los profesores logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros).				
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.				

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.				
---	--	--	--	--

2.3. 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.				
2. El establecimiento implementa estrategias para potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos, de modo que cuenten con oportunidades para desarrollarlos.				
3. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.				
4. El establecimiento cuenta con un 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.				
5. El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema.				
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.				

3., Área Gestión de Recursos

3.1. 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.				

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

3.2. 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.				
2. El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos.				
3. El establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año.				
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.				
5. El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia.				
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.				
7. El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo.				

3.3. 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.				
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.			x	
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.				
4. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar la operación administrativa.				
5. El establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de mantención, reposición y control de inventario periódicos.				

4. Liderazgo pedagógico

4.1. Dimensión: Establecer dirección

Proceso general a evaluar: Establecimiento de metas y expectativas

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo define o revisa, en conjunto con su comunidad educativa, el proyecto educativo institucional y curricular, enfocado en el mejoramiento de los logros de aprendizajes de todos los estudiantes, así como en los valores de la equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad.				
2. El equipo directivo traduce los propósitos y objetivos institucionales en planes de mejoramiento y metas de corto y mediano plazo, en el marco de procesos de planificación participativos.				
3. El equipo directivo difunde y explica los objetivos, planes y metas institucionales, así como sus avances a todos los actores de la comunidad educativa.				
4. El equipo directivo promueve y modela activamente una cultura escolar inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes y desempeño de todos los miembros del establecimiento.				
5. El equipo directivo desarrolla una comunicación y coordinación estratégica y efectiva con el sostenedor para el logro de los objetivos institucionales y de las políticas locales.				

Y 4.2. Dimensión: Rediseño de la organización

Proceso general a evaluar: Obtención y mantención de recursos de manera estratégica				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo desarrolla e implementa una política que asegura una cultura inclusiva y las condiciones para que las personas se traten de manera equitativa, justa, con dignidad y respeto, resguardando los derechos y deberes de la comunidad escolar.				
2. El equipo directivo modela y promueve un clima de confianza entre los actores de la comunidad escolar, fomentando el diálogo y la promoción de una cultura de trabajo colaborativo tanto entre los profesores como de estos con los estudiantes en pos de la eficacia colectiva y mejora continua.				
3. El equipo directivo implementa y monitorea normas y estrategias que aseguran una sana convivencia con un enfoque formativo y participativo, promoviendo la responsabilidad colectiva para el logro de un clima escolar positivo.				
4. El equipo directivo genera oportunidades de participación y colaboración de los actores de la comunidad escolar a través de espacios formales, a fin de consolidar el logro de un clima escolar positivo y los objetivos expresados en el Proyecto Educativo Institucional.				
5. El equipo directivo anticipa conflictos mediando entre los actores, con el fin de lograr soluciones de manera efectiva y oportuna.				
6. El equipo directivo desarrolla y mantiene relaciones de comunicación y colaboración permanente con los padres y apoderados del establecimiento, con el objetivo de involucrarlos en los procesos formativos de los estudiantes.				
4.3. Dimensión: Desarrollo del personal				
Proceso general a evaluar: Promocionar y participar en el aprendizaje y desarrollo profesional docente				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo desarrolla e implementa, en conjunto con su sostenedor, estrategias efectivas de búsqueda, selección, inducción y retención de docentes y asistentes de la educación.				
2. El equipo directivo identifica y prioriza las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo.				
3. El equipo directivo reconoce y celebra los logros individuales y colectivos de las personas que trabajan en el establecimiento.				
4. El equipo directivo apoya y demuestra consideración por las necesidades personales y el bienestar de cada una de las personas de la institución.				

5. El equipo directivo demuestra confianza en las capacidades de sus equipos y promueven el surgimiento de liderazgos al interior de comunidad educativa.				
6. El equipo directivo genera condiciones y espacios de reflexión y trabajo técnico, de manera sistemática y continua, para la construcción de una comunidad de aprendizaje profesional.				
4.4. Dimensión: Gestión de la instrucción				
Proceso general a evaluar: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículum				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo asegura la articulación y coherencia del currículum con las prácticas de enseñanza y evaluación como entre los diferentes niveles de enseñanza y asignaturas.				
2. El equipo directivo monitorea la implementación integral del currículum y los logros de aprendizaje en todos los ámbitos formativos de los estudiantes para el mejoramiento de los procesos de enseñanza y la gestión pedagógica.				
3. El equipo directivo acompaña, evalúa y retroalimenta sistemáticamente las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes.				
4. El equipo directivo identifica las fortalezas y debilidades de cada docente de manera de asignarlo al nivel, asignatura y curso en que pueda alcanzar su mejor desempeño.				
5. El equipo directivo procura que los docentes no se distraigan de los procesos de enseñanza aprendizaje, evitando las interrupciones de clases y la sobrecarga de proyectos en el establecimiento.				
6. El equipo directivo asegura la implementación de estrategias para identificar y apoyar tempranamente a los estudiantes que presenten dificultades en los aprendizajes o en los ámbitos conductual, afectivo o social.				
7. El equipo directivo identifica y difunde, entre sus docentes y directivos, buenas prácticas de enseñanza y aprendizaje como de gestión pedagógica, tanto internas como externas y que respondan a las necesidades de sus estudiantes.				

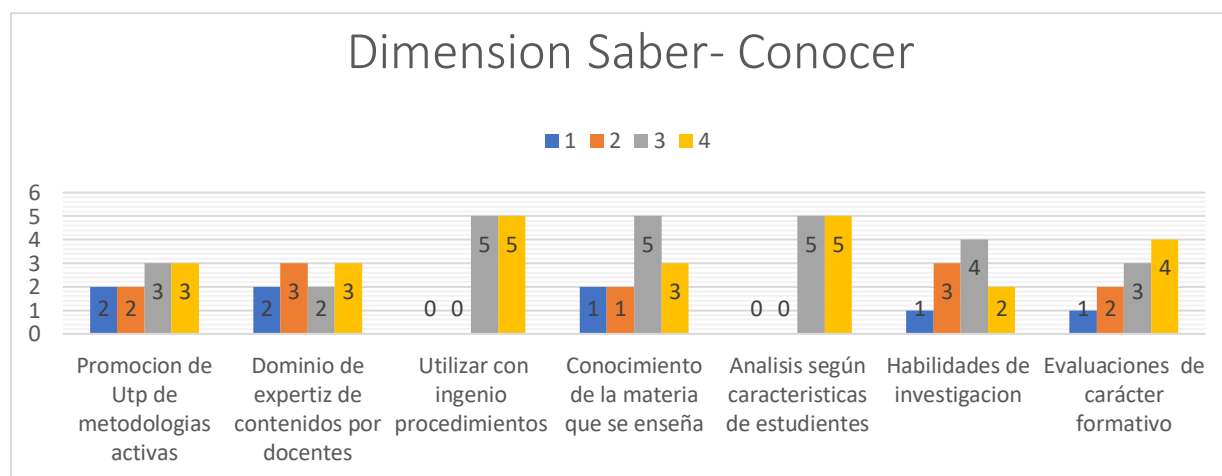
8.- análisis de datos

A continuación, se presenta el diagnóstico del Liceo Bicentenario Isla de Maipo, representado a través de sus respectivas tablas, éstas se acompañan de aportes explicativos. Se desglosan las cuatro áreas de trabajo que se subdividen en un total de trece dimensiones que conforman el resultado total de las áreas de trabajo del liceo.

El diagnóstico institucional tiene por finalidad recoger y sistematizar información relevante sobre el establecimiento, la que posteriormente ayudará a la toma de decisiones y plantear propuestas de mejoras. Este proceso tiene como objetivo conocer el grado de satisfacción o insatisfacción de la gestión global del liceo según las percepciones de los y las docentes del liceo antes mencionado.

8.1.- Primera área: “**Formación Basada en competencias**”.

8.1.1. Dimensión saber conocer: Se entiende como todos los conocimientos que los y las estudiantes adquieren en toda su formación. Por lo cual la acción estuvo en evaluar el proceso de acción, relacionada en demostrar una comprensión amplia, profunda y crítica de los conocimientos de la disciplina que se enseña, su didáctica y el currículum escolar vigente, junto con ello desarrollar las habilidades y competencias propias de un perfil técnico profesional, con el propósito de hacer **el saber** disciplinar accesible y significativo para todos sus estudiantes. MBE, 2025.



Cuadro 1. 10 Profesores encuestados Área formación basado en competencias, Dimension Saber – Conocer.

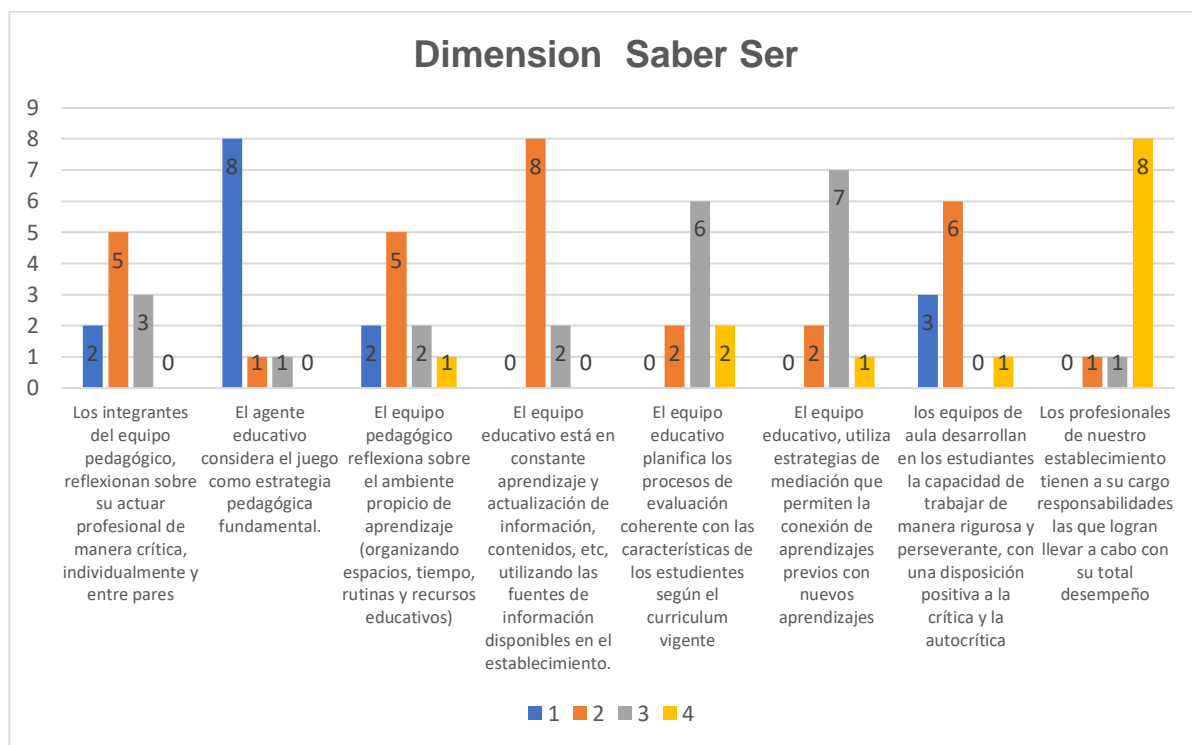
Según lo expuesto anteriormente, podemos señalar que la percepción de los y las docentes del liceo, en relación al área de formación basado en competencias, dimensión saber – conocer, en el nivel de calidad más alto señala que en la práctica (profesores) incorporan la evaluación y

el perfeccionamiento permanente de sus procesos. En el indicador N°3 los profesionales de nuestro establecimiento saben aplicar los conocimientos a situaciones cotidianas concretas, utilizan procedimientos apropiados a las tareas pertinentes, solucionan problemas de forma autónoma y transfieren con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones nuevas. Y el indicador N°5 el equipo educativo analiza e interpreta los recursos y documentos que acompañan el currículum, tales como planes y programas de estudio, textos escolares y estándares de aprendizaje, en función de las características, necesidades e intereses de sus estudiantes y del proyecto educativo institucional. El 50% de los encuestados consideran que la práctica está adquirida en su totalidad y el 50% de los encuestados consideran que se requiere mejora.

En el indicador N°1 el equipo educativo promueve de forma permanente la utilización de diferentes metodologías de enseñanza con la finalidad de que los y las estudiantes participen de clases activas y logren los conocimientos establecidos; en el indicador N°2 se establece que los y las docentes del establecimiento poseen conocimientos especializados y relacionados con un ámbito profesional que permite dominar de forma experta los contenidos y las tareas propias de la actividad laboral.; el indicador N° 4 se establece que los y las profesionales de nuestro establecimiento saben aplicar los conocimientos a situaciones cotidianas concretas, utilizan procedimientos apropiados a las tareas pertinentes, solucionan problemas de forma autónoma y transfieren con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones nuevas; el indicador N° 6. Indica que los y las docentes demuestran habilidades de investigación, comunicación y pensamiento crítico y actitudes relacionadas con la ética, la rigurosidad y el cuestionamiento, respecto a la disciplina que enseña. El indicador N°7 establece que se realizan con frecuencia evaluaciones de carácter formativo para conocer en el nivel de aprendizaje en que se encuentran los estudiantes; el 25% de los encuestados consideran que la práctica está adquirida en su totalidad y el 75% de los encuestados consideran que 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 no obstante que requiere de una medida de mejora.

8.1.2 Dimensión Saber Ser: Entendida como las acciones del profesional, en relación a como sus capacidades emocionales, éticas, morales forman y construyen la identidad del profesional durante su formación y su desempeño en aula. (práctica pedagógica).



Cuadro 2. 10 Profesores encuestados. Área formación basado en competencias, Dimensión Saber Ser.

Según lo expuesto anteriormente, podemos señalar que la percepción de los y las docentes del liceo, en relación al área de formación basado en competencias, dimensión saber – ser, concluye lo siguiente; en el indicador N°1 señala que los y las integrantes del equipo pedagógico, reflexionan sobre su actuar profesional de manera crítica, individualmente y entre pares; el 20% de los encuestados consideran que se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se implementan de manera asistemática; el 50% de los encuestados señalan que el quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, cuyos propósitos son sistemáticos, y el 30% de los encuestados consideran

que 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, por lo cual sería una práctica adquirida.

El indicador N°2 señala que el agente educativo considera el juego como estrategia pedagógica fundamental; la respuesta mayoritaria de los docentes encuestados fue que el 80% no realizan este tipo de acciones o bien que se implementan de manera asistemática; mientras que el 20 % restante consideran que es una práctica incipiente y que requieren mejoras.

El indicador N°3 indica que el equipo pedagógico reflexiona sobre el ambiente propicio de aprendizaje (organizando espacios, tiempo, rutinas y recursos educativos). En este indicador las respuestas de los docentes, fueron más dispersas, ya que el 20% de los docentes encuestados consideran que no se realizan este tipo de acciones o que se implementan de manera asistemática; mientras que el 50% considera que es una práctica incipiente, en contra posición de docentes, donde el 20% considera que 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, por lo cual sería una práctica adquirida y puede tener mejoras y, el 10% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

El indicador N°4 indica que el equipo educativo está en constante aprendizaje y actualización de información, contenidos, etc, utilizando las fuentes de información disponibles en el establecimiento, dentro de las respuestas podemos señalar que el 80% de los docentes consideran que es una práctica incipiente, mientras que el 20% de los docentes consideran que 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, por lo cual sería una práctica adquirida y puede tener mejoras.

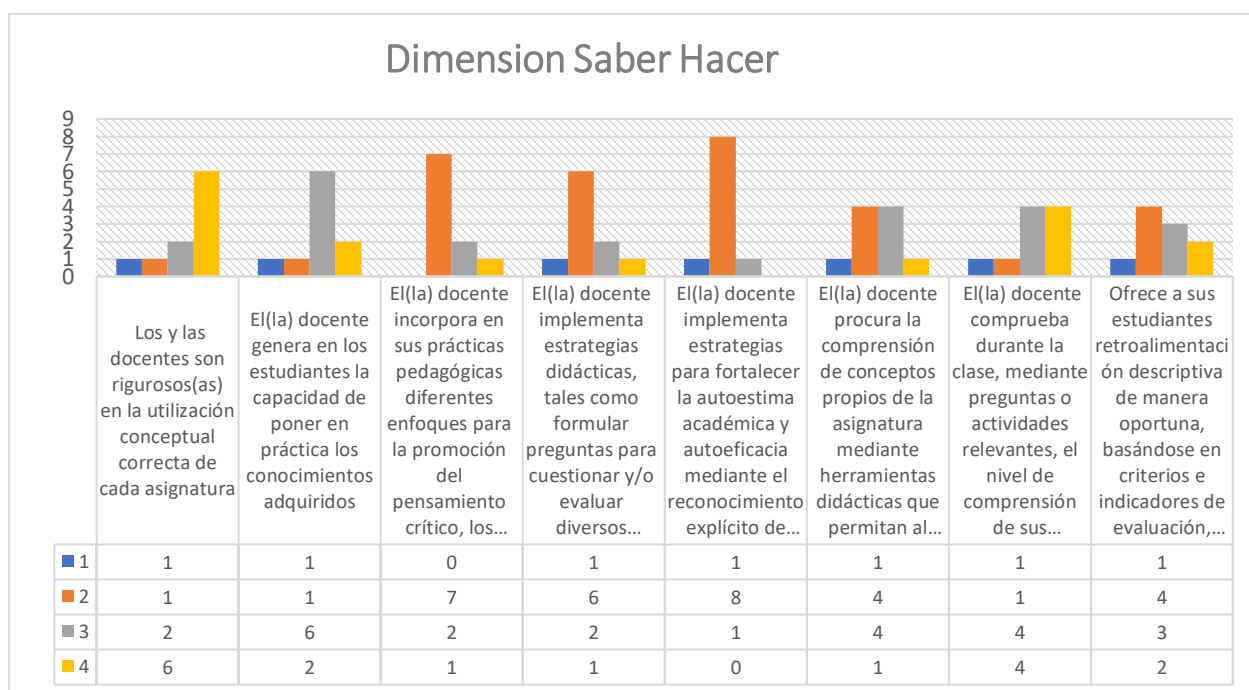
El indicador N°5 señala que el equipo educativo planifica los procesos de evaluación coherente con las características de los y las estudiantes, según el curriculum vigente, los docentes encuestados señalan que el 20% tiene el quehacer incorporado a un propósito explícito y sistemático, el 60% de los encuestados consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida; pero puede requerir una mejora y, el 10 % restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

El indicador N° 6 indica que el equipo educativo, utiliza estrategias de mediación que permiten la conexión de aprendizajes previos con nuevos aprendizajes, la respuesta de los docentes señala que el 20% considera que es una práctica que se desarrolla de manera incipiente; el 70% de los encuestados consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida; que puede ser mejorada y, el 10 % restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

En el indicador N°7 señala que los equipos de aula desarrollan en los y las estudiantes la capacidad de trabajar de manera rigurosa y perseverante, con una disposición positiva a la crítica y la autocrítica, se puede analizar la autocrítica y reflexión de los docentes encuestados ya que el 30% de los encuestados consideran que no se realizan este tipo de acciones o que se implementan de manera asistemática; mientras que el 60% de las respuestas consideran que es una práctica que se desarrolla de manera incipiente y, el 10% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

El último indicador de esta dimensión; señala que los profesionales de nuestro establecimiento tienen a su cargo responsabilidades, las que logran llevar a cabo con su total desempeño, podemos señalar que el 10% de los docentes considera que es una práctica que se desarrolla de manera incipiente, el 10% de los encuestados consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, y el 80% señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

8.1.3.- Dimensión Saber Hacer: Implementar estrategias de enseñanza basadas en una comunicación clara y precisa, para atender las diferencias individuales y promover altas expectativas, participación y colaboración de los/las estudiantes en actividades inclusivas y desafiantes orientadas al logro de aprendizajes profundos. MBE, 2025



Cuadro 3. 10 profesores encuestados. Área formación basado en competencias, Dimensión Saber Hacer

Según lo expuesto anteriormente, podemos señalar que la percepción de los y las docentes del liceo, en relación al área de formación basado en competencias, dimensión saber – Hacer, concluye lo siguiente;

en el indicador N°1 que indica que los y las docentes son rigurosos(as) en la utilización conceptual correcta de cada asignatura; tras en análisis de las respuestas, podemos señalar que el 20% de los encuestados, consideran que no se realizan este tipo de acciones o que se implementan de manera asistemática o de manera incipiente y el 20% de los encuestados consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 60% señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

En el indicador N°2 señala que el o la docente generan en los estudiantes la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos, podemos señalar que el 20% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa no se realiza, o que se implementan de manera asistemática o de manera incipiente y el 60% de los encuestados consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 20% señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

En el indicador N°3 señala que el o la docente incorpora en sus prácticas pedagógicas diferentes enfoques para la promoción del pensamiento crítico, los que dicen relación con procedimientos de análisis de distintas fuentes de información, la argumentación y contra argumentación, el uso de evidencias para fundamentar sus opiniones, y la negociación de distintos puntos de vista para decidir sobre temas controversiales, en este sentido; las respuestas señalan que el 70% de los encuestados considera que es una práctica incipiente; el otro 20% de los encuestados consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 10% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

En el indicador N° 4 señala que el o la docente implementa estrategias didácticas, tales como formular preguntas para cuestionar y/o evaluar diversos argumentos, formular debates grupales sobre problemáticas

concretas y desafiar teorías existentes, para promover el pensamiento crítico en función de los objetivos de aprendizaje disciplinarios y transversales y de la diversidad de sus estudiantes, podemos señalar que el 70% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa no se realiza, o que se implementan de manera asistemática o de manera incipiente, el otro 20% de los encuestados consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 10% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

En el indicador N°5 señala que el o la docente implementa estrategias para fortalecer la autoestima académica y autoeficacia mediante el reconocimiento explícito de los logros de sus estudiantes y la reafirmación de su capacidad para enfrentar desafíos y tener altas expectativas de sí mismos/as; podemos señalar que el 90% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa no se realiza, o que se implementan de manera asistemática o de manera incipiente, el otro 10% de los encuestados consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora.

En el indicador N°6 señala que el o la docente procura la comprensión de conceptos propios de la asignatura mediante herramientas didácticas que permitan al estudiante acceder al desarrollo de competencias; podemos señalar que el 50% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa no se realiza, o que se implementan de manera asistemática o de manera incipiente, el otro 40% de los encuestados consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 10% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

En el indicador N°7 señala que el o la docente comprueba durante la clase, mediante preguntas o actividades relevantes, el nivel de

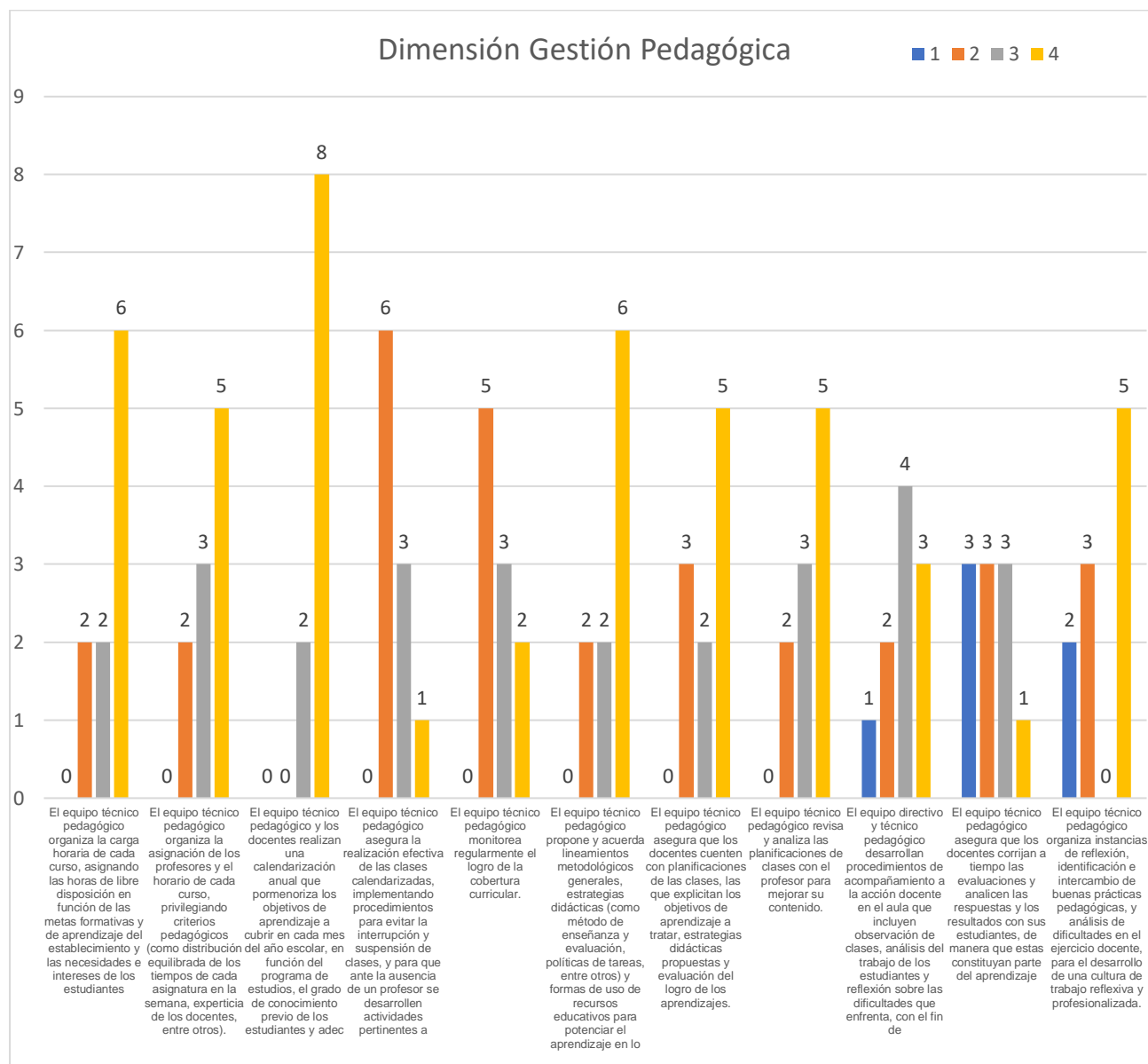
comprensión de sus estudiantes e identifica dificultades y errores para reorientar la enseñanza; podemos señalar que el 20% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa no se realiza, o que se implementan de manera asistemática o de manera incipiente, el otro 40% de los encuestados consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 40% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

En el indicador N°8 señala que ofrecen a sus estudiantes retroalimentación descriptiva de manera oportuna, basándose en criterios e indicadores de evaluación, para que dispongan de información diferenciada sobre los niveles de logro de los conocimientos, habilidades y actitudes definidos en los objetivos de aprendizaje evaluados; y para establecer estrategias que les permitan superar las brechas; podemos señalar que el 50% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa no se realiza, o que se implementan de manera asistemática o de manera incipiente, el otro 30% de los encuestados consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 20% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

8.2. Segunda Área: “Gestión Curricular”

8.2.1. Dimensión: Gestión pedagógica Políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el equipo técnico pedagógico para organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Cuadro 4. 10 profesores encuestados. Área de Gestión Curricular, Dimensión Gestión Pedagógica



Según lo expuesto anteriormente, podemos señalar que la percepción de los y las docentes del liceo, en relación al área de Área de Gestión Curricular, Dimensión Gestión Pedagógica, concluye lo siguiente; en el indicador N°1 que indica que 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, podemos señalar que el 20% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa se realiza de manera incipiente, el otro 20% de los encuestados consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 60% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

En el indicador N°2 que indica 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); podemos señalar que el 20% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa se realiza de manera incipiente, el otro 30% de los encuestados consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 50% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

En el indicador N°3 que indica 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; podemos señalar el 20% de los encuestados consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 80% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

En el indicador N°4 que indica 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; podemos señalar que el 60% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa se realiza de manera incipiente, el otro 30% de los encuestados consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 10% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

En el indicador N°5 que indica el equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de la cobertura curricular; podemos señalar que el 50% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa se realiza de manera incipiente, el otro 30% de los encuestados consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 20% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

En el indicador N°6 que indica 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; podemos señalar que el 20% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa se realiza de manera incipiente, el otro 20% de los encuestados consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 60% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

En el indicador N°7 que indica 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 y el indicador N°8 El

equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido; podemos señalar que en ambos el 50% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa se realiza de manera incipiente o la consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 50% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

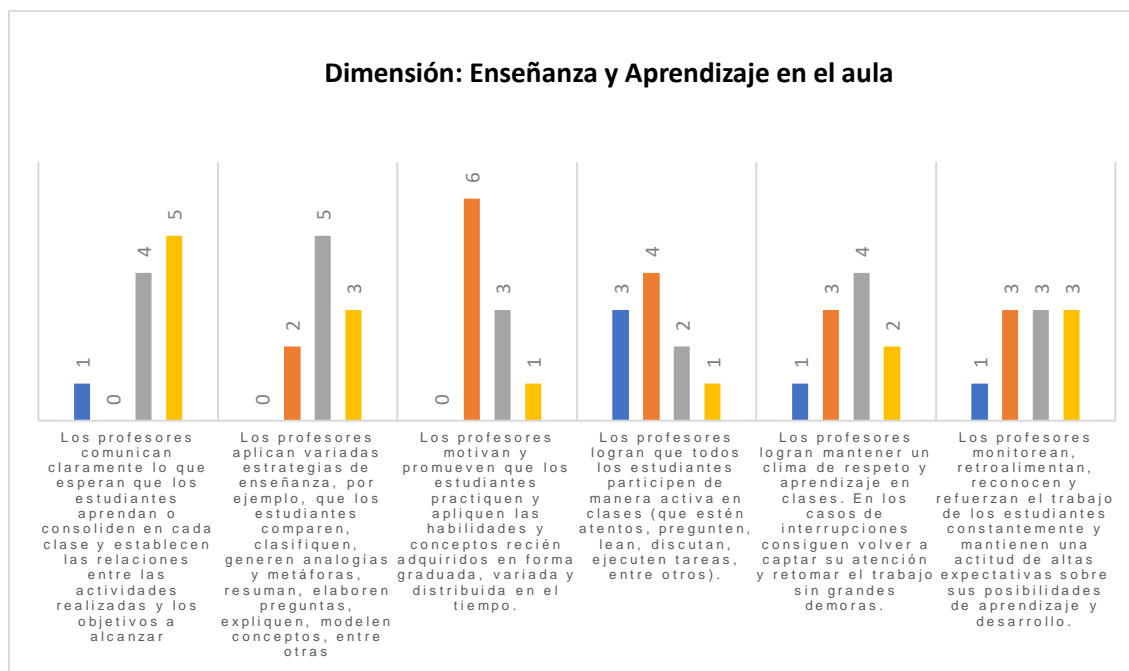
En el indicador N°9 que indica. El equipo directivo y técnico pedagógico desarrollan procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyen observación de clases, análisis del trabajo de los estudiantes y reflexión sobre las dificultades que enfrenta, con el fin de mejorar sus prácticas y desarrollar capacidades; podemos señalar que el 30% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa no se realiza o se realiza de manera incipiente, el 40% la consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 30% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

En el indicador N°10 que indica 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; podemos señalar que el 60% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa no se realiza o se realiza de manera incipiente, el 30% la consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 10% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

En el indicador N°11 señala que 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; podemos señalar que el 50% de los encuestados, consideran que este tipo

de práctica educativa no se realiza o se realiza de manera incipiente y el 50% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

8.2.2- Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula: Las estrategias utilizadas por los docentes en la sala de clases para asegurar el logro de los aprendizajes esperados en los estudiantes.



Cuadro 5. 10 profesores encuestados. Área de Gestión Curricular, Dimensión Enseñanza y Aprendizaje en el aula

Según lo expuesto anteriormente, podemos señalar que la percepción de los y las docentes del liceo, en relación al área de Gestión Curricular, Dimensión Enseñanza Y Aprendizaje en el Aula, concluye lo siguiente; en el indicador N°1 indica que 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; podemos señalar que el 10% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa no se realiza o se realiza de manera incipiente, el 40% la consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría

incorporar plan de mejora y el 50% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

En el indicador N°2 indica que 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; podemos señalar que el 20% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa se realiza de manera incipiente, el 50% la consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 30% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

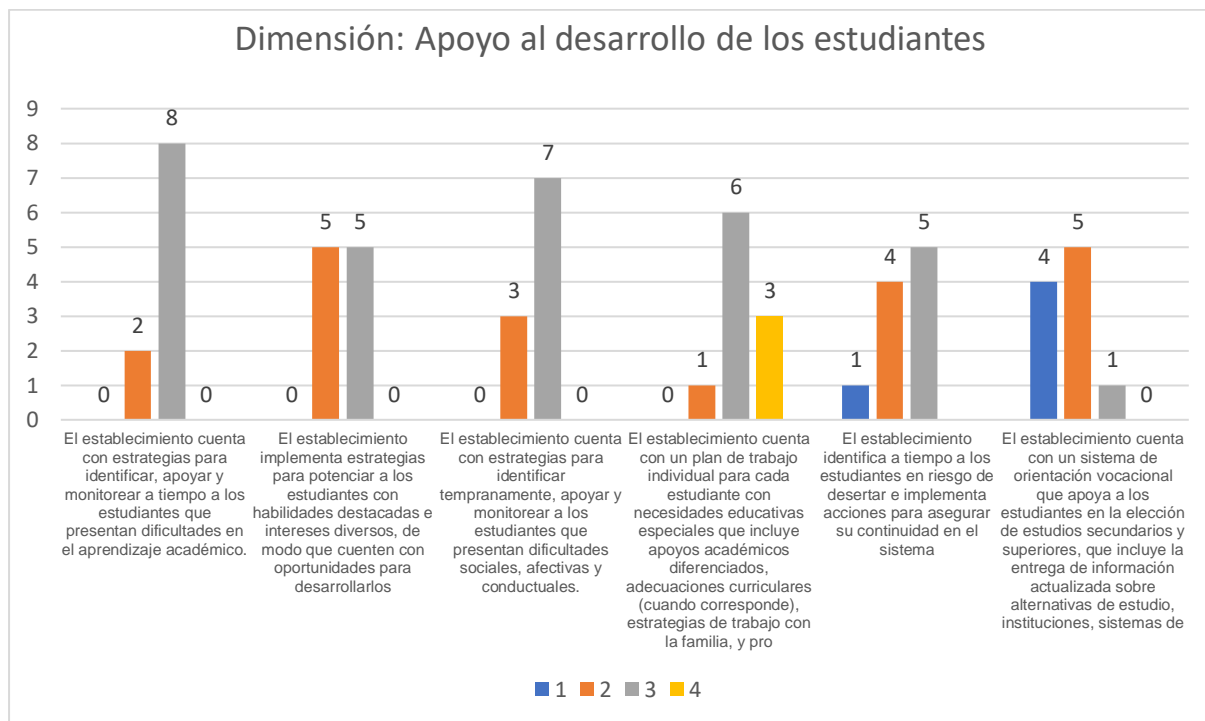
En el indicador N°3 indica que los profesores motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo; podemos señalar que el 60% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa se realiza de manera incipiente, el 60% la consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 10% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

En el indicador N°4 indica que Los profesores logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros); podemos señalar que el 70% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa no se realiza o se realiza de manera incipiente, el 20% la consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 10% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

En el indicador N°5 indica 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; podemos señalar que el 40% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa no se realiza o se realiza de manera incipiente, el 40% la consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 20% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

En el indicador N°6 indica 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; podemos señalar que el 40% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa no se realiza o se realiza de manera incipiente, el 30% la consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 30% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

8.2.3- Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes Las políticas, procedimientos y estrategias para apoyar el desarrollo académico, efectivo y social de todos los estudiantes, en consideración de sus diferentes necesidades.



Cuadro 6. 10 profesores encuestados. Área de Gestión Curricular, Dimensión Apoyo al desarrollo de los estudiantes.

Según lo expuesto anteriormente, podemos señalar que la percepción de los y las docentes del liceo, Área de Gestión Curricular, Dimensión Apoyo al desarrollo de los estudiantes., concluye lo siguiente; en el indicador N°1 indica que el establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje académico; podemos señalar que el 20% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa se realiza de manera insipiente, el 80% restante, la consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora.

En el indicador N°2 indica que el establecimiento implementa estrategias para potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos, de modo que cuenten con oportunidades para desarrollarlos; podemos señalar que el 50% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa se realiza de manera incipiente, el 50% restante, la consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora.

En el indicador N°3 indica que el establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales; podemos señalar que el 30% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa se realiza de manera incipiente, el 70% la consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora.

En el indicador N°4, señala que 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; podemos analizar que el 10% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa se realiza de manera incipiente, el 60% la consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 30% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

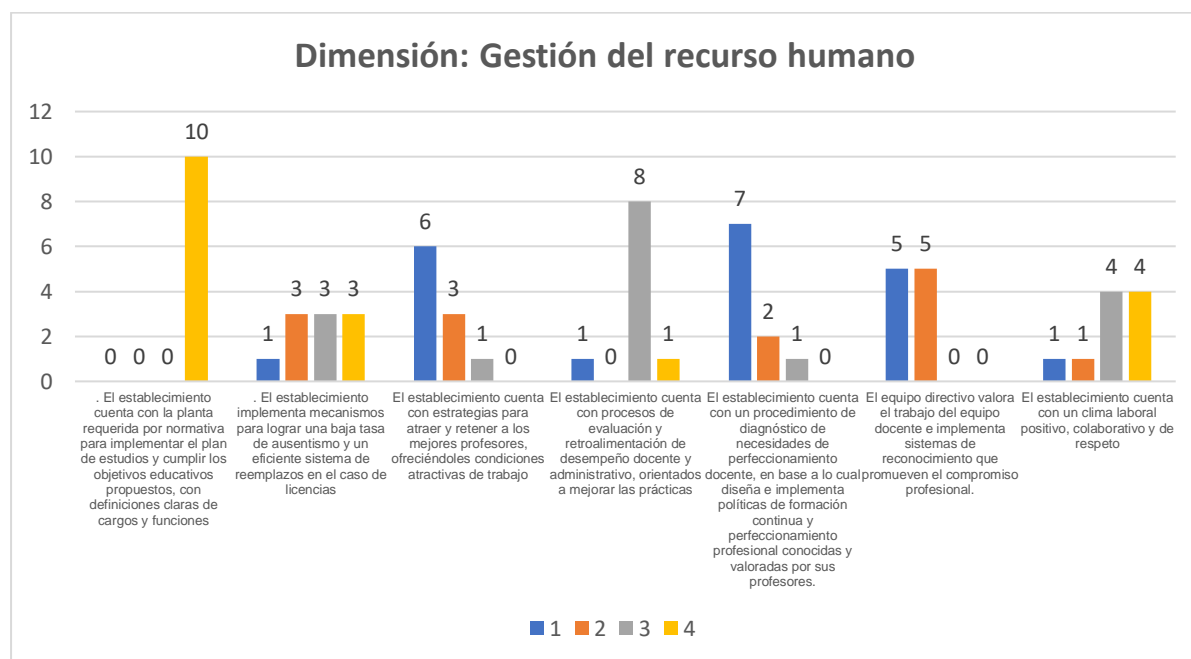
En el indicador N°5, señala que el establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema; podemos analizar que el 50% de los

encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa no se realiza o se realiza de manera incipiente; mientras que el 50% restante, la consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora.

En el indicador N°6 señala que 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; podemos concluir que el 90% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa no se realiza o se realiza de manera incipiente; mientras que el 10% restante, la consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora.

8.3 Tercer Área: Gestión de Recursos

8.3.1- Dimensión: Gestión del Recurso Humano Las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor.



Cuadro 7. 10 profesores encuestados. Área Gestión de Recursos, Dimensión Gestión De Recursos Humanos

En relación al análisis de datos, podemos señalar que la percepción de los y las docentes del liceo, en relación al área de Gestión de recursos, Dimensión Gestión De Recursos Humanos, concluye lo siguiente; en el indicador N°1 indica que, 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, podemos concluir que el 90% de los encuestados, consideran restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

En el indicador N°2 indica que el establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias; podemos señalar que el 40% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa no se realiza o se realiza de manera incipiente, el 30% la consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 30% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

En el indicador N°3 indica que El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo; podemos señalar que el 90% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa no se realiza o se realiza de manera incipiente, el 10% la consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora.

En el indicador N°4 indica que el establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas; podemos señalar que el 10% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa no se realiza,

el 80% la consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 10% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

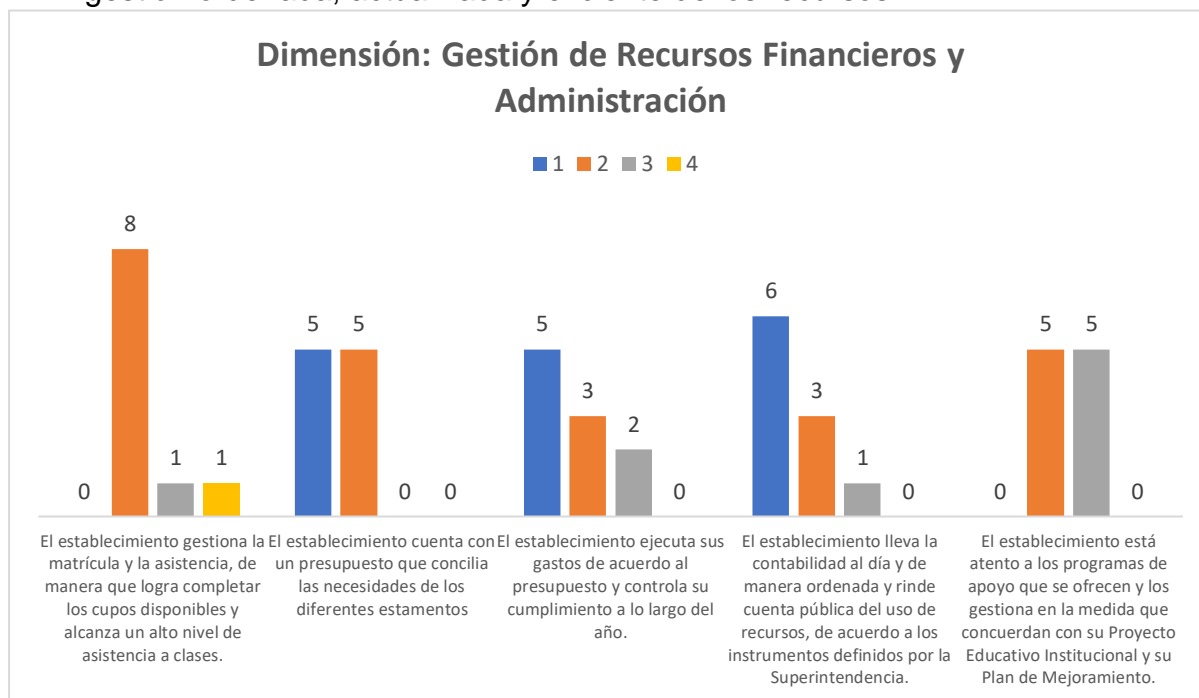
En el indicador N°5 indica que el establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus profesores; podemos señalar que el 90% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa no se realiza o se realiza de manera incipiente en el establecimiento y el 10% la consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora.

En el indicador N°6 indica que el equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional, podemos señalar que el 100% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa no se realiza o se realiza de manera incipiente en el establecimiento.

En el indicador N°7 indica que el establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto, podemos señalar que el 20% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa no se realiza o se realiza de manera incipiente, el 40% la consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 40% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

8.3,2-Dimensión: Gestión De Recursos Financieros Y Administración

Las políticas y procedimientos del establecimiento que aseguran una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos.



Cuadro 8. 10 profesores encuestados. Área Gestión de Recursos, Dimensión Gestión De Recursos Financieros Y Administrativos

En relación al análisis de datos, podemos señalar que la percepción de los y las docentes del liceo, en relación al área de Gestión de recursos, Dimensión Gestión De Recursos Financieros Y Administrativos, concluye lo siguiente; en el indicador N°1 indica que, 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; podemos señalar que el 80% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa se realiza de manera incipiente, el 10% la consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 10% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

En el indicador N°2 indica que, el establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos;

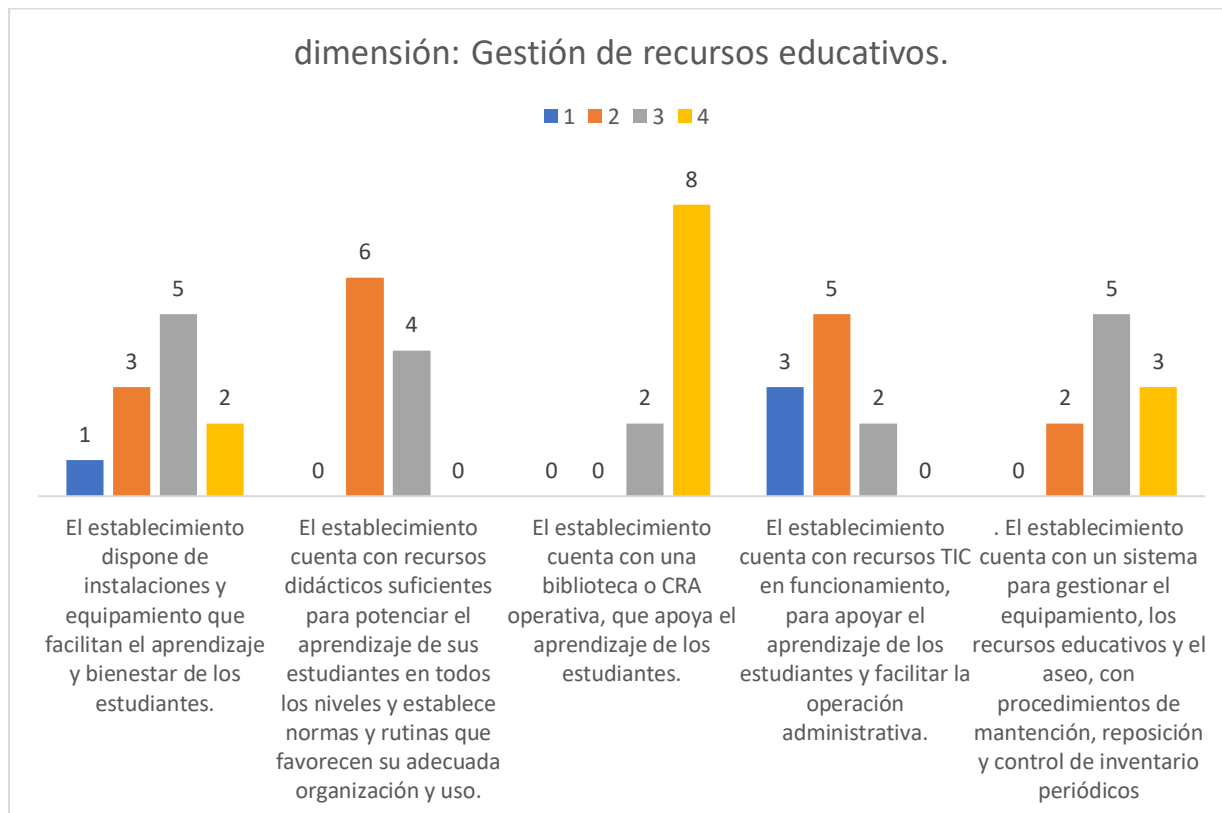
podemos señalar que el 100% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa se realiza de manera incipiente.

En el indicador N°3 indica que, el establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año; podemos señalar que el 80% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa no se realiza o se realiza de manera incipiente, el 20% la consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora.

En el indicador N°4 indica que, 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; podemos señalar que el 90% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa no se realiza o se realiza de manera incipiente, el 10% la consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora.

En el indicador N°5 indica que, 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; podemos señalar que el 50% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa se realiza de manera incipiente, el 50% la consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora.

8.3.3-Dimensión: Gestión de Recursos Educativos: Las condiciones y procedimientos que aseguran en el establecimiento la adecuada provisión, organización y uso de recursos educativos necesarios



Cuadro 9. 10 profesores encuestados. Área Gestión de Recursos, Dimensión Gestión De Recursos Educativos

En relación al análisis de datos, podemos señalar que la percepción de los y las docentes del liceo, en relación al área de Gestión de recursos, Dimensión Gestión De Recursos Educativos, concluye lo siguiente; en el indicador N°1 indica que, el establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes; podemos señalar que el 40% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa no se realiza o se realiza de manera incipiente, el 50% la consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 20% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

En el indicador N°2 indica que 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; podemos señalar que el 60% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa se realiza de manera incipiente, el 40% la consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora.

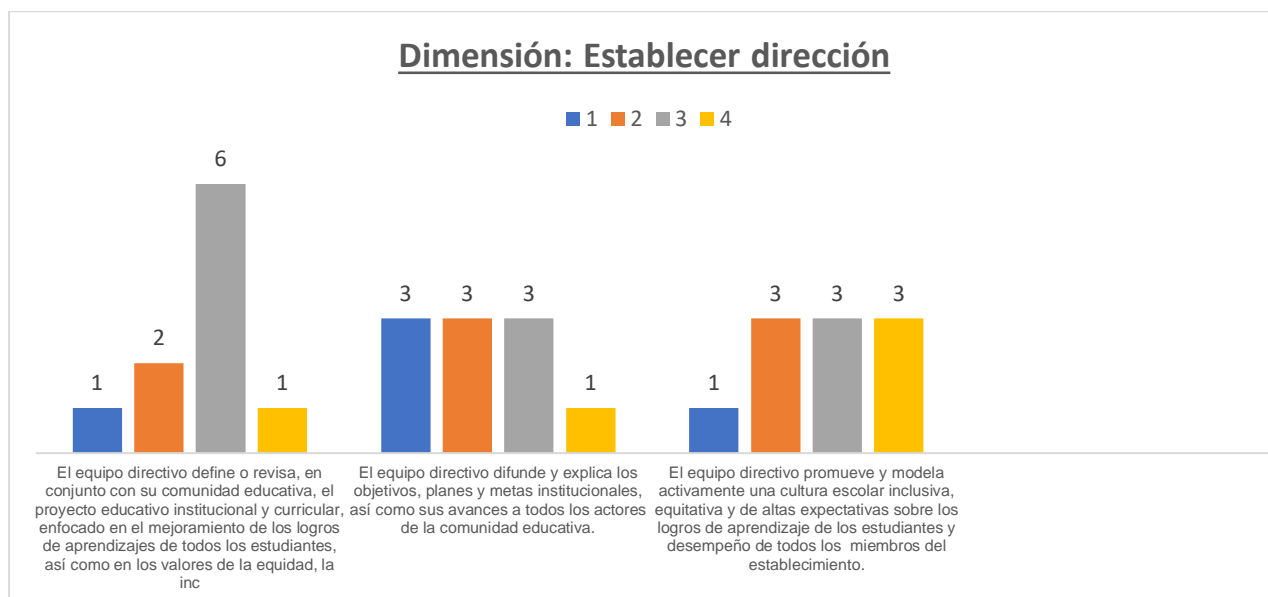
En el indicador N°3 indica que el establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes; podemos señalar que el 20% de los encuestados, consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 80% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

En el indicador N°4 indica que el establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar la operación administrativa; podemos señalar que el 80% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa no se realiza o se realiza de manera incipiente, el 20% la consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora.

En el indicador N°5 indica que 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; podemos señalar que el 20% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa se realiza de manera incipiente, el 50% consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 30% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

8.4- Área de Liderazgo pedagógico

8.4.1-Dimensión: Establecer Dirección Establecimiento de metas y expectativas



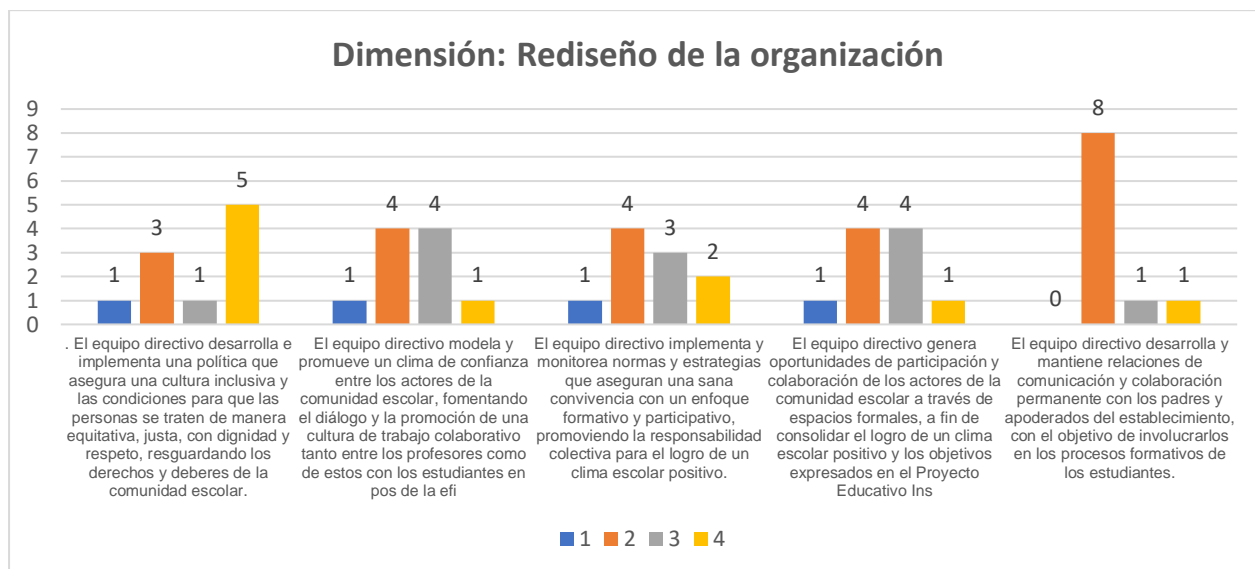
Cuadro 10. 10 profesores encuestados. Área Liderazgo Pedagógico, Dimensión establecer dirección.

En relación al análisis de datos, podemos señalar que la percepción de los y las docentes del liceo, en relación al área de Liderazgo Pedagógico, Dimensión Establecer Dirección, concluye lo siguiente; en el indicador N°1 señala que El equipo directivo define o revisa, en conjunto con su comunidad educativa, el proyecto educativo institucional y curricular, enfocado en el mejoramiento de los logros de aprendizajes de todos los estudiantes, así como en los valores de la equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad; podemos señalar que el 30% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa no se realiza o se realiza de manera incipiente, junto con ello, el 60% consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 10% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

En el indicador N°2 indica que el equipo directivo difunde y explica los objetivos, planes y metas institucionales, así como sus avances a todos los actores de la comunidad educativa; podemos señalar que el 60% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa no se realiza o se realiza de manera incipiente, junto con ello, el 30% consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 10% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

En el indicador N°3 indica que el equipo directivo promueve y modela activamente una cultura escolar inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes y desempeño de todos los miembros del establecimiento, podemos señalar que el 40% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa no se realiza o se realiza de manera incipiente, junto con ello, el 30% consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 30% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

8.4.2- Dimensión: Rediseño De La Organización: Obtención y mantención de recursos de manera estratégica



Cuadro 11. 10 profesores encuestados. Área Liderazgo Pedagógico, Dimensión Rediseño de la organización.

En relación al análisis de datos, podemos señalar que la percepción de los y las docentes del liceo, en relación al área de Liderazgo Pedagógico, Dimensión Rediseño de la organización, concluye lo siguiente; en el indicador N°1 señala que el equipo directivo desarrolla e implementa una política que asegura una cultura inclusiva y las condiciones para que las personas se traten de manera equitativa, justa, con dignidad y respeto, resguardando los derechos y deberes de la comunidad escolar; podemos señalar que el 40% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa no se realiza o se realiza de manera incipiente, junto con ello, el 10% consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 50% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

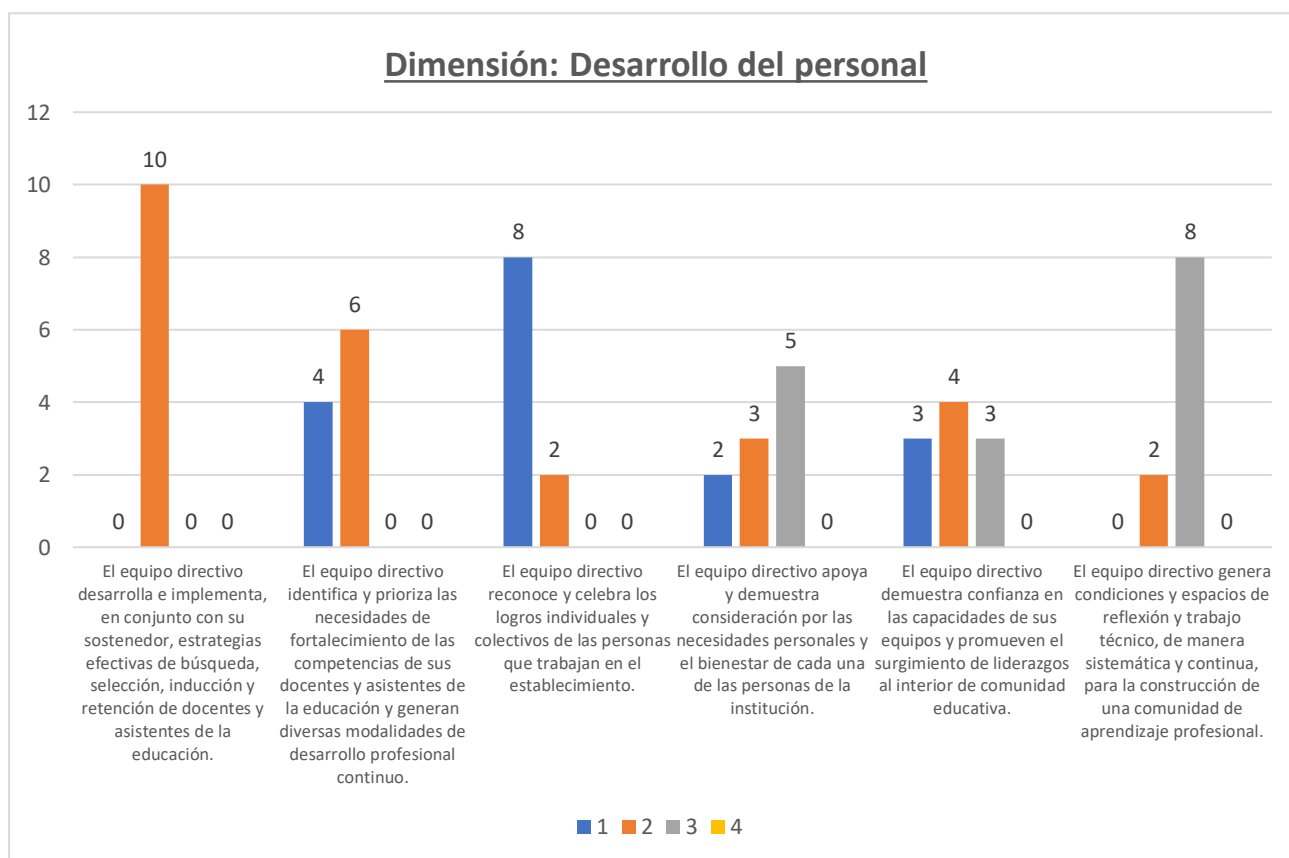
En el indicador N°2 indica que el equipo directivo modela y promueve un clima de confianza entre los actores de la comunidad escolar, fomentando el diálogo y la promoción de una cultura de trabajo colaborativo tanto entre los profesores como de estos con los estudiantes en pos de la eficacia colectiva y mejora continua, podemos señalar que el 50% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa no se realiza o se realiza de manera incipiente, junto con ello, el 40% consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 10% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

En el indicador N°3 indica que el equipo directivo implementa y monitorea normas y estrategias que aseguran una sana convivencia con un enfoque formativo y participativo, promoviendo la responsabilidad colectiva para el logro de un clima escolar positivo, podemos señalar que el 50% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa no se realiza o se realiza de manera incipiente, junto con ello, el 30% consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 20% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

En el indicador N°4 indica que el equipo directivo genera oportunidades de participación y colaboración de los actores de la comunidad escolar a través de espacios formales, a fin de consolidar el logro de un clima escolar positivo y los objetivos expresados en el Proyecto Educativo Institucional, podemos señalar que el 50% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa no se realiza o se realiza de manera incipiente, junto con ello, el 40% consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 10% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

En el indicador N°5 indica que el equipo directivo desarrolla y mantiene relaciones de comunicación y colaboración permanente con los padres y apoderados del establecimiento, con el objetivo de involucrarlos en los procesos formativos de los estudiantes, podemos señalar que el 80% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa no se realiza o se realiza de manera incipiente, junto con ello, el 10% consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 10% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

8.4.3- Dimensión: Desarrollo del personal Promocionar y participar en el aprendizaje y desarrollo profesional docente



Cuadro 12. 10 profesores encuestados. Área Liderazgo Pedagógico, Dimensión Desarrollo Personal

En relación al análisis de datos, podemos señalar que la percepción de los y las docentes del liceo, en relación al área de Liderazgo Pedagógico,

Dimensión Desarrollo Personal, concluye lo siguiente; en el indicador N°1 señala que el equipo directivo desarrolla e implementa, en conjunto con su sostenedor, estrategias efectivas de búsqueda, selección, inducción y retención de docentes y asistentes de la educación; En el indicador N°2 señala que el equipo directivo identifica y prioriza las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo, en el indicador N°3, señala que el equipo directivo reconoce y celebra los logros individuales y colectivos de las personas que trabajan en el establecimiento; podemos señalar que en los tres indicadores, se repite que el 100% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa no se realiza o se realiza de manera incipiente.

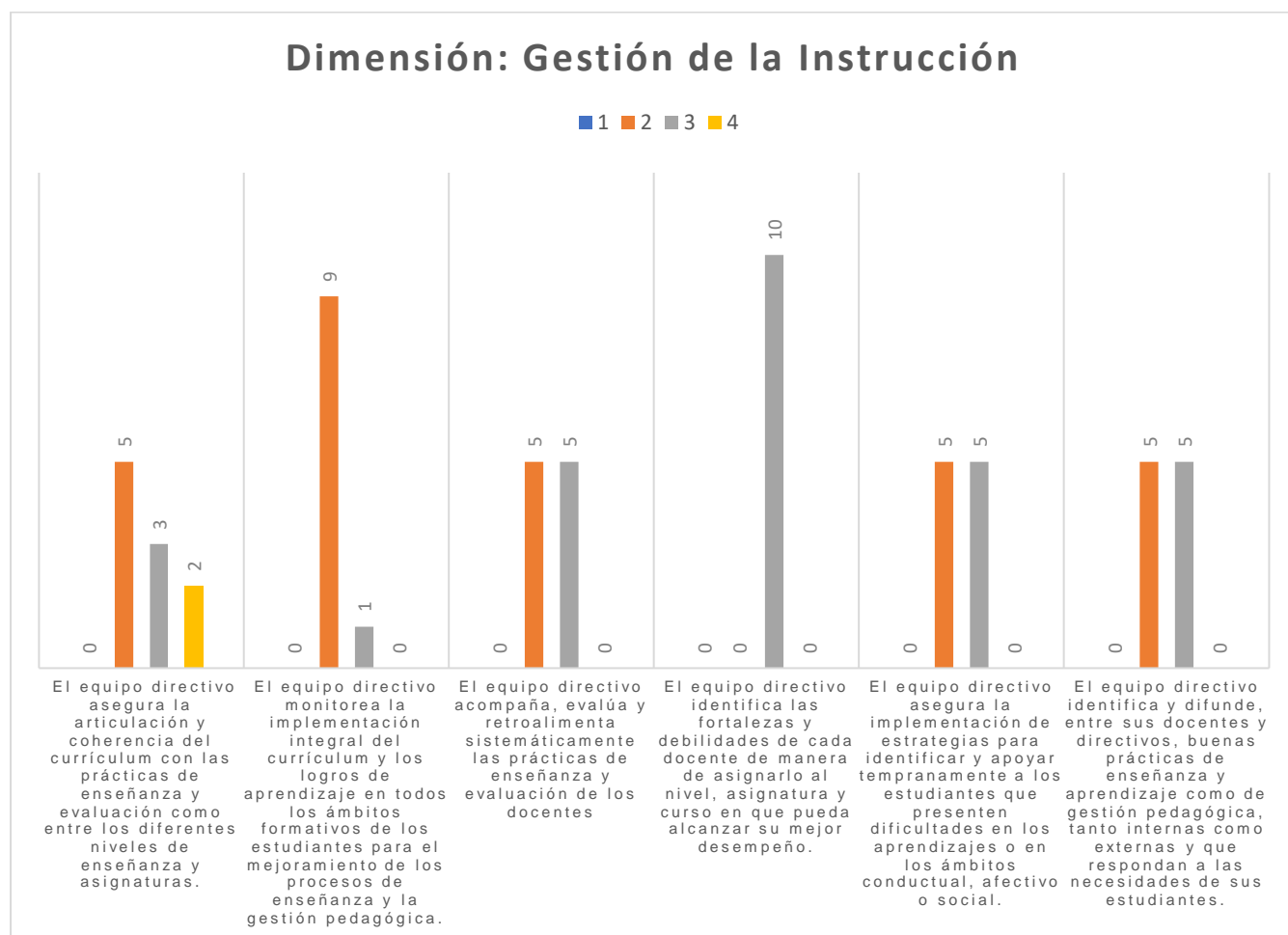
En el indicador N°4 indica que el equipo directivo apoya y demuestra consideración por las necesidades personales y el bienestar de cada una de las personas de la institución, podemos señalar que el 50% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa no se realiza o se realiza de manera incipiente, junto con ello, el 50%consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora.

En el indicador N°5 indica que el equipo directivo demuestra confianza en las capacidades de sus equipos y promueven el surgimiento de liderazgos al interior de comunidad educativa, podemos señalar que el 70% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa no se realiza o se realiza de manera incipiente, junto con ello, el 30%consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora.

En el indicador N°6 indica que El equipo directivo genera condiciones y espacios de reflexión y trabajo técnico, de manera sistemática y continua, para la construcción de una comunidad de aprendizaje profesional, podemos señalar que el 20% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa se realiza de manera incipiente, junto con ello, el

80% consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida.

8.4.4- Dimensión: Gestión De La Instrucción Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículum



Cuadro 13. 10 profesores encuestados. Área Liderazgo Pedagógico, Dimensión Gestión De La Instrucción

En relación al análisis de datos, podemos señalar que la percepción de los y las docentes del liceo, en relación al área de Liderazgo Pedagógico, Dimensión Gestión De La Instrucción, concluye lo siguiente; en el indicador N°1 señala que el equipo directivo asegura la articulación y coherencia del currículum con las prácticas de enseñanza y evaluación como entre los diferentes niveles de enseñanza y asignaturas; podemos señalar que el

50% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa se realiza de manera incipiente, junto con ello, el 30% consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora y el 20% restante señala que es una práctica desempeñada de manera competente.

En el indicador N°2 señala que El equipo directivo monitorea la implementación integral del currículum y los logros de aprendizaje en todos los ámbitos formativos de los estudiantes para el mejoramiento de los procesos de enseñanza y la gestión pedagógica; podemos señalar que el 90% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa se realiza de manera incipiente, y el 10% restante, consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora.

En el indicador n°3 señala que el equipo directivo acompaña, evalúa y retroalimenta sistemáticamente las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes; podemos señalar que el 50% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa se realiza de manera incipiente, y el 50% restante, consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora.

En el indicador n°4 señala que el equipo directivo identifica las fortalezas y debilidades de cada docente de manera de asignarlo al nivel, asignatura y curso en que pueda alcanzar su mejor desempeño, podemos señalar que el 100% de los encuestados consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida.

En el indicador N° 5 El equipo directivo asegura la implementación de estrategias para identificar y apoyar tempranamente a los estudiantes que presenten dificultades en los aprendizajes o en los ámbitos conductual, afectivo o social y el indicador N°6 señala que El equipo directivo identifica y difunde, entre sus docentes y directivos, buenas prácticas de enseñanza

y aprendizaje como de gestión pedagógica, tanto internas como externas y que respondan a las necesidades de sus estudiantes, podemos señalar que el 50% de los encuestados, consideran que este tipo de práctica educativa se realiza de manera incipiente, y el 50% restante, consideran como una práctica institucional o pedagógica, por lo cual sería una práctica adquirida, la cual se podría incorporar plan de mejora.

9.- Propuestas de mejora

9.1- Área: Formación Basada En Competencias

9.1.1.- Dimensión: Saber Conocer

Objetivo	Acción a realizar	Responsable
Actualización curricular continua	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Establecer un equipo de trabajo curricular que monitoree constantemente las tendencias educativas, las demandas del mercado laboral y los avances en las diversas disciplinas. ➤ Adaptar los planes de estudio para incorporar conocimientos actualizados, relevantes y significativos para los estudiantes. ➤ Analizar por medio de jornadas de trabajo las nuevas estrategias de evaluación por medio del aprendizaje entre pares acorde a los lineamientos 	Equipo de trabajo curricular

	del decreto 67.	
Fomentar el uso de Metodologías de Enseñanza Innovadoras	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Implementar estrategias y metodologías activas que permitan el desarrollo de aprendizajes profundos en las y los estudiantes, vinculando con situaciones reales. 	Unidad técnico pedagógica. – docentes
Construcción y monitoreo de secuencias didácticas para el logro de objetivos de aprendizajes y el perfil de egreso TP.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Jornadas de trabajo mensuales en GPT a través de comunidades de aprendizaje para el monitoreo de secuencias didácticas con momentos claves para la evaluación de aprendizajes a lo largo del semestre, junto a docentes y asistentes profesionales de la educación. ➤ Construcción de secuencias didácticas en consejos Anuales 	Unidad técnico pedagógica.
Mejorar la calidad de las clases	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Preparación y capacitación de docentes en metodológicas activas e innovadoras en GPT de auto enseñanza entre pares. 	Jefes de departamentos.

9.1. Área: Formación Basada En Competencias

9.1.2.- Dimensión: Saber Ser

Objetivo	Acción a realizar	Responsable
<p>Crear comunidades de aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sensibilizar a la comunidad educativa: Informar a los miembros de la comunidad sobre la importancia de la colaboración y el aprendizaje dialógico. ➤ Promover el trabajo en equipo entre docentes y equipos de aula: Fomentar la reflexión, autocrítica, colaboración y el intercambio de ideas y de recursos. ➤ Buscar el auto - crecimiento: por medio de la investigación y el aprendizaje continuo. 	<p>Unidad técnico pedagógica Y jefes de ciclo de equipo de aula</p>
<p>Incorporar el juego como agente de aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fomentar el uso de herramientas digitales, como las plataformas en línea para facilitar el acceso al aprendizaje mediante la gamificación, favoreciendo la activación de conocimientos previos, metacognición y cierre de las clases. 	<p>Profesores de asignatura y docentes PIE</p>

Fomentar Procesos de Alternancia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Generar instancias de comunicación de aprendizaje de las y los estudiantes que transitan en estos procesos de alternancia para sus compañeros, de tal forma de fortalecer la confianza en sí mismos y la autonomía frente a estos desafíos. 	Supervisor de practicas
----------------------------------	---	-------------------------

9.1- Área: Formación Basada En Competencias

9.1.3 - Dimensión: Saber Hacer

Objetivo	Acción a realizar	Responsable
Fomentar Procesos de Alternancia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar pasantías en empresas del rubro de las especialidades para estudiantes de cuarto medio para el fortalecimiento de la autonomía de las y los estudiantes. ➤ Realizar salidas pedagógicas contextualizadas en empresas. ➤ Certificar conocimientos técnicos de nuestros y nuestras estudiantes en el 	Jefe de practicas

	contexto de las necesidades del mercado laboral.	
Fomentar el pensamiento crítico, la argumentación y contraargumentación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar actividades de debates, estudio y análisis de casos, comparar y contrastar ideas y posturas, resolver problemas de la vida diaria. 	Docentes de asignaturas y docentes de especialidades
Potenciar la autoestima académica y eficacia de los y las estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reconocer y destacar los logros de los y las estudiantes. ➤ Promover la reflexión personal para que los estudiantes se conozcan y se comprendan. ➤ Establecer objetivos desafiantes que estimulen la autoconfianza. ➤ Reinventar el concepto de error para que los estudiantes aprendan de él. ➤ Crear un ambiente acogedor y seguro donde los 	Docentes
Potenciar la autoestima		

<p>académica y eficacia de los y las estudiantes.</p> <p>Diversificación del aprendizaje</p>	<p>estudiantes se sientan aceptados y valorados y sean capaces de participar activamente del proceso de construcción de su aprendizaje.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Utilizar estrategias didácticas que favorezcan la expresión, y participación de los estudiantes. ➤ Detectar tempranamente a los estudiantes que presentan dificultades académicas e implementar acciones de apoyo para que los estudiantes puedan alcanzar las metas propuestas. 	
<p>Potenciar la retroalimentación y refuerzo verbal positivo hacia los estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar el monitoreo de los aprendizajes en los distintos momentos de la clase, con el fin identificar y reforzar el trabajo de los 	<p>Equipo de aula.</p>

	<p>estudiantes constantemente y realizar retroalimentación y refuerzo verbal positivo.</p> <p>➤ Realizar charlas de estudiantes egresados que estén en insertos en empresas que tengan continuidad de las carreras que ofrece nuestro colegio</p>	
--	---	--

9.2.- Área: Gestión Curricular

9.2.1.- Dimensión: Gestión Pedagógica

Objetivo	Acción a realizar	Responsable
Implementar set de guías, frente ausencias de docentes.	<p>➤ Elaborar un sistema de <u>“Guías De Profes En Ausencia”</u>, esto significa que cada departamento debe presentar un set de guías, para cada nivel. Con el fin de tener el material impreso para eventuales contingencias y ausencias.</p>	Departamentos
Promover el trabajo de los departamentos	<p>➤ Cada departamento desarrolle una planificación estrategia que promueva las mejoras</p>	Jefe de departamento y UTP.

para promover los liderazgos intermedios	<p>de sus necesidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Los departamentos exponen entre sus pares las buenas prácticas pedagógicas. ➤ Los departamentos realizan a lo largo del año su semana de su asignatura o especialidad. 	
--	--	--

9.2- Área: Gestión Curricular

9.2.2- Dimensión: Enseñanza Y Aprendizaje En El Aula

Objetivo	Acción a realizar	Responsable
Internalizar el uso de metodologías activas que favorezcan la enseñanza y el aprendizaje en el aula.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diseñar experiencias de aprendizajes con metodologías activas, en situación real, como aula invertida, aprendizaje basado en proyectos (ABP), aprendizaje por indagación (API), con el fin de potenciar el aprendizaje y realizar evaluaciones auténticas. 	Docente de aula
Diversificar las experiencias de aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Promover múltiples formas de participación y compromiso en el aprendizaje ➤ Promover múltiples formas de representación del aprendizaje ➤ Promover múltiples formas de acción y expresión. 	Equipo de aula

Diseñar rutas de aprendizaje	➤ Realizar rutas de aprendizaje	Equipo de aula
------------------------------	---------------------------------	----------------

9.2. Área: Gestión Curricular

9.2.3- Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

Objetivo	Acción a realizar	Responsable
Identificación de estudiantes con NEE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identificar tempranamente a los estudiantes que presentan NEE, para proveerles de los apoyos necesarios. ➤ Realizar monitoreo, mediación y seguimiento mensual de los estudiantes, identificando sus fortalezas y requerimientos, con el fin de realizar toma de decisiones. 	Equipo PIE Educadoras diferenciales Docente diferencial del grupo curso
Registro de estudiantes con posibles problemas de repitencia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identificar tempranamente a los estudiantes que presentan riesgo de repitencia por bajo rendimiento. ➤ Realizar seguimiento de estudiantes. ➤ Realizar un plan de intervención con el fin de nivelar aprendizajes y subir el rendimiento 	UTP

9. 3- Área: Gestión de Recursos

9.3.1- Dimensión: Recursos Humanos

Objetivo	Acción a realizar	Responsable
Reforzar aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar un plan de apoyo pedagógico agrupados en talleres de reforzamiento a estos estudiantes, con el fin de nivelar aprendizajes. 	Psicopedagoga
Proporcionar una gama de talleres atingentes a los intereses de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar una encuesta con el fin de identificar los intereses y las necesidades de los estudiantes para ofrecer talleres ACLES. 	Sostenedor
acles	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tener docentes y monitores capacitados para realizar de manera eficiente los talleres ACLES 	

9.3-Área: Gestión de Recursos

9.3.2- Dimensión: Recursos Financieros Y Administrativos

Objetivo	Acción a realizar	Responsable
Promoción del liceo a través de los alumnos egresados	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Promocionar el liceo a través de actividades que realicen estudiantes egresados que se desempeñen en carreras compatibles con los TP. 	ORIENTADORA

9.3- Área: Gestión de Recursos

9.3.3- Dimensión: Recursos Educativos

Objetivo	Acción a realizar	Responsable
Fortalecer los espacios educativos promoviendo la exploración, la investigación, el aprendiendo haciendo.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Talleres en espacios educativos que favorezcan la exploración, la investigación, el aprendiendo haciendo. ➤ Modernizar los espacios educativos en concordancia a la educación del siglo XXI. 	sostenedor
Potenciar aprendizajes mediante el uso de Microsoft office	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Talleres de computación, uso de Word, Excel. 	monitores
Fortalecer las especialidades con insumos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proveer a las especialidades de insumos básicos necesarios, para garantizar el desarrollo de competencias de nuestros estudiantes. 	sostenedor

9.4- Área: Liderazgo Pedagógico

9.4.1- Dimensión: Establecer Dirección

Objetivo	Acción a realizar	Responsable
Promover liderazgo al interior del establecimiento.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Establecer roles y responsabilidades a los coordinadores de departamento. 	UTP

Potenciar el liderazgo intermedio	➤ Formar equipos de aula y líderes de ciclo	Líder de ciclos
-----------------------------------	---	-----------------

9.4- Área: Liderazgo Pedagógico

9.4.2- Dimensión: Rediseño De La Organización.

Objetivo	Acción a realizar	Responsable
Rotar los liderazgos intermedios	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar rotación en los equipos de liderazgo intermedios. ➤ Realizar co - evaluaciones entre pares y liderazgos con el fin de potenciar la retroalimentación. 	Equipo de gestión
Establecimiento de objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Establecer objetivos claros, realizar seguimientos a los procesos y evaluarlos. 	Equipo de gestión

9.4- Área: Liderazgo Pedagógico

9.4.3- Dimensión: Desarrollo Personal

Objetivo	Acción a realizar	Responsable
Implementar un sistema de refuerzo positivo a los trabajadores en las distintas áreas de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Destacar mensualmente a 2 trabajadores de distintos estamentos con el fin de reconocer acciones positivas, de manera privada con el fin de evitar la competitividad. 	Equipo directivo

Capacitar a los docentes en relación a sus necesidades reales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar una encuesta sobre necesidades de capacitación, que presentan los docentes en el aula de clases. ➤ Capacitar a los docentes a partir de sus necesidades reales. 	UTP
---	---	-----

9.4- Área: Liderazgo Pedagógico

9.4.4- Dimensión: Gestión de la Instrucción

Objetivo	Acción a realizar	Responsable
Fortalecer las practicas docentes	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar acompañamientos a docentes con el fin de retroalimentar sus prácticas pedagógicas. 	UTP

10.- Conclusiones.

Tras el análisis de los resultados obtenidos en el diagnóstico, y posteriormente la toma de decisiones y las sugerencias del plan de mejoras, podemos sintetizar que este estudio tiene por objetivo ser un aporte al gran desempeño que han presentado el equipo directivo y equipo de docentes del Liceo Bicentenario Isla De Maipo. Gracias al un detallado análisis, podemos concluir que como comunidad educativa debemos avanzar hacia la mejora de nuestras practicas pedagógicas, la actualización y apropiación curricular con el fin de mejorar la calidad de nuestras experiencias de aprendizaje y avanzar hacia la formación basado en competencias que exige la educación del siglo XXI.

En el área de gestión curricular, podemos señalar que existe un conocimiento de parte de la comunidad educativa respecto a los lineamientos y funciones que cada persona tiene dentro del establecimiento, así también la oportuna entrega de información para llevar a cabo de mejor manera la tarea curricular. • En el área de liderazgo pedagógico, se invita a reconocer por parte del director y equipo directivo el trabajo realizado por la comunidad educativa del establecimiento, de forma que todos los actores del establecimiento se sientan valorados, respetados y estén comprometidos con el proyecto bicentenario, y puedan realizar la reflexión, al autocrítica, y el trabajo colaborativo entre docentes. Se sugiere realizar constantes capacitaciones con el fin de estar innovando en las practicas pedagógicas. • En el área de gestión de recursos, se recomienda una mayor difusión dentro del establecimiento de los recursos disponibles, para ponerlos al servicio de la comunidad educativa, mejorando así el desempeño de las clases.

Se invita a seguir estudiando estas áreas, ya que son de vital importancia para lograr el buen desarrollo del proceso educativo, no solo en El Liceo Bicentenario Isla De Maipo, sino que para próximos

establecimientos que se abran a las recomendaciones y mejoras de sus prácticas curriculares, pedagógicas.

Junto con ello, se invita a realizar evaluaciones posteriores para evaluar las mejoras propuestas.

11.- Bibliografía

Frade Rubio, L. (2015). Desafíos a superar para desarrollar competencias en el aula: (ed.). México D.F, Grupo Editorial Patria. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/umcervantes/114224?page=107>.

Reflexiones en torno al enfoque de formación basado en competencias en el contexto chileno

Marco Para La Buena Dirección Ministerio De Educacion Chile, <https://www.gestionyliderazgoeducativo.cl/gestioncalidad/buenadireccion/recursos.php>

. 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-PRACTICAS-DELIDERAZGO-PEDAGOGICO_06-19.pdf.

Evaluación por competencias: La perspectiva de las primeras promociones de graduados en el EEES, Fernández Ferrer Maite – Cano García Elena- <https://elibro.net/es/lc/umcervantes/titulos/113889>

Navarro-Granados, M. (2023). Investigación sobre el liderazgo pedagógico en escuelas de difícil desempeño: (1 ed.). Madrid, Dykinson. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/umcervantes/253474?page=15>