



**Trabajo Final para obtener el Grado de Magíster Profesional en Educación,
mención Currículum y Evaluación Basado en Competencias**

**DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS ÁREAS DE LA
FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS, EL LIDERAZGO
PEDAGÓGICO, LA GESTIÓN CURRICULAR Y LA GESTIÓN DE
RECURSOS DEL LICEO TÉCNICO PROFESIONAL DE ADULTOS DE
LA COMUNA DE IQUIQUE, REGIÓN DE TARAPACÁ**

Nombre de la candidata a magíster: Ibis Vergara Rodríguez

Nombre del tutor guía: Marlenis Martínez

Nombre del tutor metodológico: Rocío Riffo San Martín

Enero/2023

INDICE

1.-Resumen.....	3
2.-Introducción.....	4
3.-Marco contextual.	15
4.-Elaboración y aplicación del instrumento de evaluación.....	18
5.-Análisis de los resultados.....	28
6.-Propuestas de mejora	57
7.-Conclusión.....	62
8.-Bibliografía.....	63
9.-Anexos.....	67

1. RESUMEN

El presente trabajo se enmarca en la obtención del título del Magister en Educación con mención Currículum y Evaluación Basado en Competencias cuyo objetivo es promover mis conocimientos de carácter formativo-investigativo, cuyo objetivo es promover la generación de propuestas de mejora a partir de la implementación de un diagnóstico a nivel meso-curricular, considerando la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y de recursos en el Liceo Técnico Profesional de Adultos de la ciudad de Iquique.

La Educación Técnico Profesional en nuestro país representa el 37% del total de estudiantes de 3ero y 4arto año de todo el país y su propósito es desarrollar habilidades y competencias genéricas y específicas en los y las estudiantes que los y las preparen hacia el mundo laboral.

Cómo se mencionó anteriormente el propósito de esta investigación es tener datos cuantitativos que permitan la obtención de datos en cada área del establecimiento educacional, para obtener estos datos se elaboró y aplico un instrumento de evaluación cuyo resultado final es el diagnóstico del Liceo Técnico Profesional de Adultos, cabe señalar que dicha aplicación del instrumento se realizó a los y las docentes de la Especialidad de Atención de Párvulos.

Con los resultados obtenidos se procede al análisis de los datos para definir el diagnóstico y los puntos críticos en la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y de los recursos, obteniendo cómo producto final la formulación de una propuesta de mejora en la Especialidad de Atención de Párvulos.



2. INTRODUCCIÓN

El propósito del presente trabajo consiste en el diagnóstico meso-curricular de una institución educativa, cuyo objetivo es identificar las áreas críticas para la elaboración de una Propuesta de Mejora que apunte al desarrollo de competencias de los y las estudiantes el cual involucra a docentes y equipo directivo del establecimiento educacional. El establecimiento educativo donde se realizará el diagnóstico es el Liceo Técnico Profesional de Adultos de la ciudad de Iquique, en la especialidad de Atención de párvulos.

El desarrollo de Competencias en la Educación Técnico Profesional supone el desafío de desplegar los conocimientos, habilidades y actitudes de los y las estudiantes en un campo específico de saberes que correspondan a su especialidad. Para el logro de lo anterior, el modelo de formación por competencias demanda que toda la comunidad educativa del establecimiento oriente y apoye el aprendizaje de los y las estudiantes en las dimensiones del ser, hacer y conocer, considerando que estos lleven a la práctica lo adquirido en el proceso de enseñanza aprendizaje.

El trabajo se fundamenta con un marco teórico donde se define el concepto de competencias, sus definiciones, su enfoque y la construcción histórica de dicho concepto, donde se identifican las áreas de Gestión para desarrollo de competencias. El desarrollo de competencias nos invita a dar un paso por la Educación Técnica Profesional (ETP) en América Latina identificando sus objetivos y programas, para finalmente adentrarnos en la Educación Media Técnica Profesional en Chile resaltando su finalidad, sus sectores poblados y sus especialidades.

En el marco de lo señalado, toma una gran importancia conocer e identificar ¿cuáles son las acciones que se realizan al interior del Liceo Técnico profesional de Adultos para el desarrollo y ejecución del modelo por competencias? ¿Cómo se desarrollan las



competencias del saber, del ser y del hacer de los y las estudiantes de la especialidad de Atención de párvulos? y ¿Cómo el equipo de gestión implementa, ejecuta y monitorea el desarrollo de competencias en sus estudiantes?

Para conocer en detalle al Liceo Técnico Profesional de adultos (LTPA), en el marco contextual se da a conocer su misión, visión, enfoque pedagógico, valores, especialidades que imparte, entre otros antecedentes. Datos importantes de identificar antes de la realización del estudio.

Para llevar a cabo la investigación en el establecimiento se realizó la elaboración, confección y validación de un instrumento de evaluación, el cuál posteriormente se aplicó para obtener el diagnóstico a nivel meso-curricular del LTPA. Finalmente, con los resultados obtenidos se procede a la elaboración de un Plan de Mejora enfocado en el desarrollo de competencias para los y las estudiantes de la Especialidad de Atención de Párvulos.

3. MARCO TEORICO

1) Definición de competencia

Hablar de Competencias es señalar que estas son un enfoque para la Educación y no un modelo pedagógico, por lo tanto, pueden llevarse a cabo desde cualquiera de los modelos pedagógicos o desde una integración de ellos, Tobón (2009).

La construcción histórica de la definición de competencias se remonta a 1970 cuando Chomsky señala que es el uso efectivo de la capacidad lingüística en situaciones específicas, en el año 1996 Hymes menciona que el empleo efectivo del lenguaje y de la lingüística teniendo en cuenta las demandas del entorno y en el año 1998 se determinan como acciones situadas que se definen en relación con determinados instrumentos mediadores.

En esta compleja construcción de la definición de este nuevo paradigma se señala la competencia como un proceso que tiene un inicio y final identificable; complejo por el afrontamiento de la incertidumbre; en el desempeño se debe generar una articulación de la dimensión cognoscitiva, con la actitudinal y del hacer; debe tener un alto grado de responsabilidad la que debe ser personal y social; debe tener idoneidad es decir; eficacia, eficiencia, efectividad, pertinencia y apropiación por último debe tener un contexto educativo, social, laboral o científico.

La formación basada por competencias se constituye como la base fundamental para orientar el currículo, la docencia, el aprendizaje y la evaluación desde un marco de calidad, ya que nos brinda principios, indicadores y herramientas para hacerlo más que cualquier otro enfoque educativo. Las competencias son un enfoque porque sólo se focalizan en unos aspectos específicos de la docencia, del aprendizaje y de la evaluación, como son:

- la integración de los conocimientos, los procesos cognoscitivos, las destrezas, las habilidades, los valores y las actitudes en el desempeño ante actividades y problemas.
- la construcción de los programas de formación acorde con los requerimientos disciplinares, investigativos, profesionales, sociales, ambientales y laborales del contexto y
- la orientación de la educación por medio de estándares e indicadores de calidad en todos sus procesos.

Para el desarrollo de Competencias en los y las estudiantes es importante identificar cómo se entrelazan, aportan e influyen todas las áreas a nivel meso-curricular dentro de un establecimiento educacional, a continuación, se detallan cada una de ellas.

2. Áreas o dimensiones; establecimientos educacionales

- a) **Liderazgo educativo;** El liderazgo educativo se define como “[...] la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela” (Leithwood, 2009, p.20) y se reconoce como la práctica del mejoramiento (Elmore, en Mineduc, 2015). Desde esta perspectiva de “práctica”, el liderazgo no es un atributo o característica personal del líder, sino de un conjunto de acciones que, además, se construyen de forma situada. En esta línea, el Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (MBDLE, 2015), plantea que un liderazgo efectivo presenta variaciones según el contexto y tipo de establecimiento, como también conforme a la etapa de mejoramiento o nivel de desarrollo del establecimiento educacional. De esta forma, el liderazgo efectivo se caracteriza por ser situacional y contingente. El MBDLE señala que liderazgo escolar se constituye en un conocimiento profesional relevante en el ejercicio de la dirección y liderazgo, y respecto de ello declara que “El conocer las concepciones contemporáneas de liderazgo escolar, permite tener una

comprensión no sólo de las prácticas, tipos y características de los líderes escolares, sino también de los valores y estrategias necesarios para implementar procesos de mejora escolar diferenciando contexto, nivel de desarrollo de la escuela y contingencia.” (Mineduc, 2015, p. 34).

Si bien, se han estudiados diferentes tipos de liderazgo las situaciones que ocurren en un establecimiento educacional debieran determinar los estilos de liderazgo que ofrecen la mejor respuesta a las necesidades y desafíos de la comunidad, tributando a los objetivos y metas de mejoramiento escolar definidos por cada la escuela o liceo. Pese a que puede encontrarse una serie de tipos de liderazgo, a continuación, se detallará el Liderazgo Pedagógico.

El Liderazgo Pedagógico se orienta a la gestión de los centros educativos, buscando potenciar el apoyo que el director puede brindar a la labor docente e ir más allá de las labores administrativas que se asocian a su rol. Bolívar (en Freire y Miranda, 2014) caracteriza que el liderazgo instruccional se centra en la organización de buenas prácticas en la escuela y en el incremento de los resultados de aprendizaje, involucrándose más en el desarrollo profesional de los docentes y en las tareas relacionadas a la pedagogía. Es decir, su foco se orienta a la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje.

- b) 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” (Estándares Indicativos de Desempeño, p. 71), en este sentido es fundamental el análisis de la información, de forma colaborativa entre directivos y docentes que permitirá mejorar la calidad de la gestión curricular y pedagógica al interior del establecimiento, teniendo como resultado procesos organizacionales articulados, definidos sobre la base de la reflexión, con fundamentos pedagógicos claros y

compartidos, por lo que es esencial contar con espacios sistemáticos de diálogo entre los funcionarios del establecimiento educacional.

c) Gestión de Recursos está 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. En el Marco de la Buena Dirección se definen 4 criterios en este ámbito:

- El director y equipo directivo administran y organizan los recursos del establecimiento en función de su proyecto educativo institucional y de los resultados de aprendizaje de los estudiantes.
- El director y equipo directivo desarrollan iniciativas para la obtención de recursos adicionales, tanto del entorno directo como de otras fuentes de financiamiento, orientados a la consecución de los resultados educativos e institucionales.
- El director y equipo directivo motivan, apoyan y administran el personal para aumentar la efectividad del establecimiento educativo.
- El director y equipo directivo generan condiciones institucionales apropiadas para el reclutamiento, selección, evaluación y desarrollo del personal del establecimiento.

3 Educación Técnica Profesional

La educación Técnica Profesional ETP se refiere a las modalidades educativas que combinan el aprendizaje teórico y práctico relevante para una ocupación o campo ocupacional específico, distinguiendo entre ETP inicial y continua. La primera incluye a los programas formales de nivel secundario y superior, diseñados para ser impartidos a los jóvenes al inicio de sus trayectorias profesionales y previo al ingreso al mercado del trabajo. La educación continua, por su parte, comprende al resto de los programas, incluida la formación de los empleados en las empresas y la formación orientada específicamente a desempleados (OCDE, 2010).

Es importante señalar que la tendencia en los últimos años según la UNESCO (2015) en los organismos internacionales es a agrupar a la ETP inicial y continua bajo el término de “Enseñanza y Formación Técnica Profesional” de forma tal de contar con una visión holística de esta educación que incluya también el aprendizaje en el trabajo, la formación permanente y el desarrollo profesional que conduce a la obtención de certificaciones.

Este concepto de ETP; se plasma en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible donde se refuerza la consideración que la educación es un derecho humano; en el sentido de propiciar su provisión a todas las personas y en distintos momentos de su vida, en condiciones de calidad y adaptándose a sus necesidades. En coherencia con ello, los propósitos de esta educación, con independencia de los factores históricos, situaciones económicas y tradiciones políticas que condicionan su implementación en los países, pueden ser enunciados al menos desde tres perspectivas: económica, social y de sustentabilidad.

En América Latina la modalidad dominante es la de una ETP con base en la escuela propedéutica o híbrida en el sentido que combina contenidos de formación general con cursos técnico-profesionales asociados a campos ocupacionales específicos y que

habilita tanto para la inserción laboral como para la continuidad de estudios. Siguiendo la tendencia mundial, una serie de reformas de modernización y mejora de la pertinencia de la enseñanza media ocurridas en los países a partir de finales de la década de los noventa, imprimieron este sello a la ETP intentando superar su connotación de oferta escolar terminal destinada a sectores sociales que no accederían a la universidad (Finnegan, 2006; Jacinto, 2010).

En el siguiente cuadro podemos ver a los Países de América Latina con programas de ETP que se enmarcan en estudios de enseñanza media

América Latina (17 países seleccionados): programas ETP en sistemas escolares con planes de estudio secundarios segmentados

País	ETP propedéutica en la secundaria alta		Variantes de provisión de ETP		
	Años duración	Título distintivo que otorga	ETP prevocacional	ETP profesionalizante	Optativo ETP profundización
Argentina	5-6 *	Técnico Medio	Integrada a ETP alta	-	-
Brasil	1-3	Técnico Medio	-	-	-
Chile	2	Técnico Medio	-	-	-
Colombia	2	Bachiller Técnico	-	-	-
Costa Rica	3 *	Técnico Medio	-	-	-
Cuba	3-4	Técnico Medio	-	Obrero calificado	-
Ecuador	3d	Bachiller Técnico	-	-	Bachiller técnico productivo
Guatemala	2-3	Bachiller aplicación específica	-	-	Perito
Honduras	3 c	Técnico o Perito	Común prevocacional	-	-
México	3	Bachiller Tecnológico	Secundaria Técnica	-Secundaria para trabajadores -Profesional técnico	-
Nicaragua	2-3	Bachiller Técnico	-	Técnico general	Técnico especialista
Panamá	3	Bachiller en el área	-	Segundo ciclo industrial	-
Paraguay	3	Bachiller Técnico	Iniciación profesional agropecuaria	Formación profesional media	-
República Dominicana ^b	3	Bachiller Técnico-Profesional	-	Técnico Básico	-
El Salvador	3c	Bachiller Técnico Vocacional	-	-	-
Uruguay	3	Bachiller Tecnológico	Ciclo básico tecnológico	-Formación profesional básica -Operario calificado	-
Venezuela (República Bolivariana de)	6 a c	Técnico Medio	Integrada a ETP alta	-	-

Fuente: Panorama de la educación técnica profesional en América Latina y el Caribe, María Paola Sevilla B.

El camino de los países de América Latina en la ETP parece ser razonable y coherente con los requerimientos actuales que exigen a los graduados de la secundaria tener las competencias, conocimientos y habilidades para insertarse en el mercado del trabajo y para alcanzar el logro del objetivo de la ETP se requieren complementar distintos ámbitos tales como: el curricular, la infraestructura y la formación docente

4 Educación Media Técnica Profesional (EMTP) en Chile

La actual oferta EMTP surgió de la reforma educacional implementada durante la década de los noventa, cuando se estableció una modalidad de educación diferenciada para los dos últimos años de la enseñanza obligatoria este nivel educativo está orientado al desarrollo de aptitudes, competencias, habilidades y conocimientos; desde un enfoque de aprendizaje práctico. Donde les da a los y las estudiantes la oportunidad de descubrir mejor sus talentos y como es un tipo de formación más flexible y modular, les permite ir adecuándose a los cambios que traen las nuevas tecnologías y formas de trabajo. (Sevilla 2011)

Actualmente existen 934 liceos técnico-profesionales y la matrícula en Educación Media TP representa el 37% del total de estudiantes de 3ero y 4arto año de todo el país. De los más de 155 mil jóvenes técnicos, un 52% son hombres y el 47% son mujeres. Y se imparten 35 Especialidades con 17 menciones, que involucran alrededor de 6.500 docentes. (MINEDUC)

Especialidades Técnico Profesional y menciones

SECTOR ECONÓMICO	ESPECIALIDAD	MENCIONES
1. MADERERO	1. Forestal	
	2. Muebles y Terminaciones en Madera	
2. AGROPECUARIO	3. Agropecuaria	Agricultura
		Pecuaria
		Vitivinicola
3. ALIMENTACIÓN	4. Elaboración Industrial de Alimentos	
	5. Gastronomía	Cocina
		Pastelería y Repostería
4. CONSTRUCCIÓN	6. Construcción	Edificación
		Terminaciones de la Construcción
		Obras Viales e Infraestructura
	7. Refrigeración y Climatización	
	8. Instalaciones Sanitarias	
9. Montaje Industrial		
5. METALMECÁNICA	10. Mecánica Automotriz	
	11. Mecánica Industrial	Máquinas - Herramientas
		Matricería
12. Construcciones Metálicas	Mantenimiento Electromecánico	
6. ELECTRICIDAD	13. Electricidad	
	14. Electrónica	
7. MARÍTIMO	15. Acuicultura	
	16. Pesquería	
	17. Tripulación de Naves Mercantes y Especiales	
	18. Operaciones Portuarias	

8. MINERO	19. Explotación Minera	
	20. Metalurgia Extractiva	
	21. Asistencia en Geología	
9. GRÁFICO	22. Gráfica	
	23. Dibujo Técnico	
10. CONFECCIÓN	24. Vestuario y Confección Textil	
11. ADMINISTRACIÓN	25. Administración	Logística Recursos Humanos
	26. Contabilidad	
12. SALUD Y EDUCACIÓN	27. Atención de Párvulos	
	28. Atención de Enfermería	Adulto Mayor Enfermería
13. QUÍMICA E INDUSTRIA	29. Química Industrial	Planta Química Laboratorio Químico
14. TECNOLOGÍA Y COMUNICACIONES	30. Conectividad y Redes	
	31. Telecomunicaciones	
	32. Programación	
15. HOTELERÍA Y TURISMO	33. Servicios de Hotelería	
	34. Servicios de Turismo	
Total sectores: 15	Total Especialidades: 34	Total Menciones: 17

Fuente: Planes y programas educación media técnica profesional, MINEDUC

4 MARCO CONTEXTUAL

EL Liceo Técnico Profesional de adultos brinda una Educación para jóvenes adultos que nace bajo el alero del Liceo Politécnico A 9 de la ciudad de Iquique, como proyecto educativo liderado por los Profesores Ángel Callasaya, Patricio Peña, Rolando Guzmán, Samuel Rodríguez y Rómulo Contreras y fue reconocido oficialmente el día 22 de marzo de 1999 por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique, siendo Secretario General Don Misael Saavedra y Director de Educación, Don Jorge Aracena Cerda.

Originalmente, su oferta formativa educativa incorporaba cuatro especialidades: Mecánica Automotriz, Vestuario, Estructuras Metálicas y Electricidad Industrial con una matrícula inicial de 180 alumnos. Posteriormente incorporó dos nuevas especialidades: Alimentación Colectiva y Atención de Párvulos.

El 30 de Junio 2011, el Ministerio de Educación reconoce al establecimiento como un Proyecto Educativo independiente del Liceo Politécnico A-9, bajo el nombre de Liceo Técnico Profesional de Adultos, impartiendo originalmente las siguientes especialidades técnico-profesionales: Atención de Párvulos; Mecánica Automotriz; Construcciones Metálicas; Electricidad; Alimentación Colectiva, contando con una matrícula de 404 estudiantes y un cuerpo académico de 22 docentes y 3 funcionarios administrativos

Hoy el liceo se encuentra bajo la dirección de la señora Nancy Lobos Pérez, se encuentra ubicado en Avenida Arturo Prat s/n esquina Libertad; cuenta con una dotación de 27 profesionales de la educación y 6 profesionales del área psicopedagógica. Además, cuenta con 17 funcionarios paradocentes de apoyo a la educación.

A fin de facilitar los estudios de Educación Media y Profesionalización de los y las estudiantes, el LTPA tiene implementada una guardería para niños y niñas, atendida

por profesionales Educadoras de Párvulos y Asistentes de Párvulos, cuyo nombre es Pankariri, que significa “Floreciendo”.

Actualmente el LTPA cuenta con una matrícula de **XXXX** estudiantes distribuidos en las especialidades de:

- Técnico en Atención de Párvulos
- Técnico en Mecánica Automotriz
- Técnico en Alimentación Colectiva
- Técnico en Construcciones Metálicas
- Técnico Eléctrico
- Técnico en Administración-Recursos Humanos
- Técnico en Contabilidad

El Liceo Técnico Profesional de Adultos es un establecimiento educacional que se caracteriza por tener una gran cantidad de estudiantes de baja condición económica, con un alto grado de vulnerabilidad y de personas inmigrantes lo que se ve reflejado en su Visión, Misión y Sellos educativos.

Visión: Posicionar, al interior del sistema educativo regional a la Educación Técnico-Profesional de Adultos, Pública y Municipal, al LTPA como un referente formativo del capital humano necesario para el desarrollo cultural, social y económico del territorio, a través de una oferta formativa técnico–profesional pertinente a las necesidades y demandas del territorio en correspondencia a los avances científico-tecnológicos, respetando los ecosistemas y la naturaleza, permitiendo a sus egresados la continuidad de estudios y/o incorporación al mundo laboral, brindando igualdad de condiciones, oportunidades y de inclusión y atención a la diversidad étnico-cultural y migratoria de nuestra región de Tarapacá.

Misión: Somos una institución municipal que brinda una educación pública, gratuita, de carácter técnico profesional, en un ambiente inclusivo e intercultural, para estudiantes

jóvenes y adultos, con el objetivo de insertarlos social y laboralmente respondiendo a los actuales desafíos de conocimientos, habilidades y actitudes que exige el mundo laboral regional y nacional y su correspondiente entorno social conforme a competencias valóricas, éticas, educativo-técnicas pertinente a lo demandado por la sociedad actual.

Sellos educativos: El Sello Institucional del Liceo Técnico Profesional de Adultos está cimentado en los ideales de la familia, la excelencia y la dedicación por la superación permanente, del trabajo en equipo y de la buena convivencia, lo cual se traduce en las siguientes características:

- que integra y busca vincular a la totalidad de la comunidad educativa;
- que releva y prioriza la inclusión en la diversidad cultural, étnica y nacional;
- que incentiva la mejora continua y permanente superación en lo personal, lo académico y profesional;
- que como toda comunidad educativa, requiere de normas de convivencia claras y conocidas por todos, basadas en el respeto y la tolerancia;
- que dote a todos sus estudiantes de los conocimientos, habilidades y actitudes que le permitan continuar estudios superiores, o según el caso;
- que le permitan integrarse exitosamente al mundo laboral, conforme a sus respectivos proyectos de vida.

5 ELABORACIÓN DE INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

A continuación, se presenta la escala evaluativa y el instrumento de evaluación, que se aplicó para obtener el diagnóstico de las Áreas de Formación basada en Competencias, Liderazgo Pedagógico, Gestión Curricular y Gestión de Recursos del Liceo Técnico Profesional de Adultos (LTPA) en la Especialidad de Atención de Párvulos de la ciudad de Iquique, comuna de Iquique, Región de Tarapacá.

El instrumento se elaboró tomando como base los ejemplos otorgados por la tutora guía del Magister, posteriormente se hizo una búsqueda de material relacionado a la Educación Técnica Superior en cada una de las áreas evaluadas, con el propósito de enriquecer y modificar el ejemplo otorgado. En esta elaboración se incluye a los integrantes del Equipo de Gestión del LTPA quienes aportaron con algunas propuestas de puntos o preguntas que consideraban que debían estar presentes en el cuestionario. Posteriormente dicho instrumento es validado por todo el equipo de gestión del establecimiento educacional: Directora, Inspectora General, Jefe de UTPRO, Jefa de UTP, Encargado de prácticas y titulación, Encargada de PIE y Encargado de Convivencia Escolar y finalmente por la Tutora Guía Marlenis Martínez (se adjunta en anexo validación)

El instrumento aplicado para la recolección de datos es un cuestionario de preguntas cerradas con alternativas tipo Likert con un número de 4 categorías de respuestas, que en este caso evidencia los distintos niveles en que puede estar una práctica.

a) Elaboración de escala

Valor	Nivel de calidad	Orientaciones para analizar las prácticas
1	Ausencia de la práctica. Se requiere instalar	No existen evidencias de acciones concretas que se realicen para abordar la práctica o bien, existen acciones aisladas con propósitos difusos y sin registros que las respalden.
2	Práctica asistemática. Se requiere consolidar	Se realizan algunas acciones de manera discontinua, pero con propósitos claros y explícitos. Estas no han sido evaluadas. Sin

		evidencias que las respalden.
3	Práctica sistemática. Se requiere evaluar	Se realizan acciones con propósitos claros y ocurren regularmente según lo planificado, pero no han sido evaluadas. Se cuenta con evidencias que las respaldan.
4	Práctica efectiva Se evalúa y perfecciona	Se realizan acciones sistemáticas con propósitos explícitos y claros, orientadas a resultados, evaluadas y perfeccionadas. Se cuenta con evidencias que las respaldan.

b) Elaboración de Instrumento de evaluación

1. AREA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

Criterios para evaluar (saber conocer)	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Considera que los y las estudiantes cuentan con conocimientos técnicos específicos asociados a su especialidad considerando procesos, materiales y tecnologías adecuadas.				
2. En el establecimiento educacional se potencian los conocimientos de los y las estudiantes en habilidades generales de matemáticas y letras considerando la necesidad de que los y las estudiantes deben contar con esta base para continuar formándose tanto para el ingreso a la educación superior como al mercado laboral.				
3-Se desarrollan en los y las estudiantes conocimientos relacionados a la especialidad a través de actividades prácticas en su formación que incorporan el aprendizaje teórico aprendido.				

Criterios para evaluar (saber hacer)	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento educacional promueve conocimientos prácticos en los y las estudiantes que le permita experimentar y buscar soluciones a las situaciones que se le presenten durante su formación académica.				
2. Se generan en el establecimiento instancias de aprendizajes significativos en sus estudiantes, de manera de potenciar su proceso formativo a través de la aproximación a las condiciones del desempeño profesional real.				
3. El establecimiento cuenta con una gestión educativa capaz de establecer vínculos o convenios con empresas que reciban permanentemente a los y las estudiantes.				

Criterios para evaluar (saber ser)	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento apunta a que los y las estudiantes cuenten con un campo actitudinal vinculado a saberes de su especialidad; como a la ética laboral.				
2. Se intencionan en el establecimiento las actitudes de los y las estudiantes que acompañan los procesos del hacer, considerando que éstas se deben situar en contextos específicos que les den sentido a los aprendizajes desarrollados.				
3. El establecimiento se preocupa de desarrollar en los y las estudiantes habilidades genéricas de empleabilidad				

que le ayuden a potenciar conocimientos específicos de su especialidad.				
4. Considerando que hoy en día las habilidades más demandadas son: adaptación, autonomía, proactividad, capacidad de trabajo en equipo, disposición a enfrentar desafíos y problemas complejos. Estas habilidades son desarrolladas en los y las estudiantes de la especialidad.				
5.- El establecimiento impulsa el desarrollo del pensamiento crítico, la creatividad y colaboración en los y las estudiantes de la especialidad.				

2.- ÁREA LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Criterios para evaluar	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo directivo se compromete con el logro de altos resultados académicos y formativos que se definen en su PEI y en el programa de la especialidad.				
2. El equipo directivo instala y compromete a la comunidad educativa con los objetivos formativos y académicos del establecimiento, definidos en el Proyecto Educativo Institucional y en el programa de la especialidad.				
3. El equipo directivo promueve una cultura de altas expectativas en la comunidad escolar: propone metas desafiantes y muestra confianza en sus logros en el área técnica y general.				
4. El equipo técnico conduce de manera efectiva la gestión pedagógica y formativa del establecimiento:				

define prioridades, establece ritmo, coordina y delega responsabilidades, afianza lo que está funcionando bien, establece acuerdos, detecta problemas y busca los mecanismos para solucionarlos, entre otros.				
5. El equipo directivo promueve y participa del perfeccionamiento docente donde lidera conversaciones profesionales, promueve desafíos académicos a los docentes, comparte reflexiones e inquietudes pedagógicas, retroalimenta oportuna y constructivamente a los docentes.				
6. El equipo directivo los procesos de cambio y mejora en el establecimiento: orienta a su equipo a la identificación y análisis de las prácticas que requieren modificarse, y evaluarse para implementar las soluciones propuestas.				

3.ÁREA GESTIÓN CURRICULAR

Indicadores a evaluar (Gestión pedagógica)	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 y las estudiantes orientadas o establecidas en el PEI				
2. El equipo técnico pedagógico organiza la asignación de los profesores y el horario de cada curso, privilegiando criterios pedagógicos y técnicos (como distribución equilibrada de los tiempos de cada asignatura en la semana, experticia de los docentes, entre otros)				
3. El equipo técnico pedagógico, en conjunto con 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 los módulos o asignaturas.				
5. El equipo técnico pedagógico monitorea y retroalimenta regularmente el logro de la cobertura curricular.				
6. El equipo técnico pedagógico propone y establece acuerdos de lineamientos metodológicos generales, estrategias didácticas y formas de uso de recursos educativos para potenciar el aprendizaje y el desarrollo de competencias en los y las estudiantes.				
7. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes cuenten con planificaciones de las clases, las que explicitan las competencias a desarrollar, 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 o la profesora para mejorar su contenido.				
9. El equipo directivo y técnico pedagógico desarrollan procedimientos de acompañamiento a la acción pedagógica 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.				

<p>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.</p>				
<p>11. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, para revisar el grado de cumplimiento de las competencias del perfil de egreso, de los objetivos de aprendizaje, identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o prácticas a mejorar.</p>				
<p>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.</p>				
<p>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.</p>				
<p>14. El establecimiento cuenta con una persona o equipo a cargo de la Convivencia Escolar, con funciones y tiempos conocidos por todos los miembros de la comunidad educativa, que se responsabiliza por implementar y monitorear los lineamientos formativos.</p>				

Indicadores para evaluar (enseñanza y aprendizaje en el aula)	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los/as profesoras identifican las características socioafectivas de sus estudiantes y sus necesidades formativas de manera previa al desarrollo del programa de estudio de la especialidad.				
2. En el aula los y las profesoras planifican estrategias metodológicas para el logro de competencias y de los aprendizajes de los y las estudiantes según el programa de estudio de la especialidad.				
3. Los/as profesoras 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/as profesoras incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.				
5. Los/as profesoras 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/as profesoras logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros).				
7. Los/as profesoras logran mantener un clima de respeto, empatía en el proceso de enseñanza y aprendizaje en clases.				
8. Los/as profesoras evalúan constantemente; monitoreando, retroalimentando, reconociendo y reforzando el trabajo de los y las estudiantes constantemente y mantienen una actitud de altas				

expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo.				
9. Los/as profesoras identifican y contextualizan los contenidos, planteándolos adecuadamente en términos metodológicos considerando las características de los contextos de desempeño profesional, los enfoques y recursos especializados, y las características de sus propios estudiantes				

Indicadores para evaluar (apoyo a los estudiantes)	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 y las estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje académico.				
2. El establecimiento implementa estrategias para potenciar a los y las 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 y las 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 y las				

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.				

4. ÁREA GESTIÓN DE RECURSOS

Indicadores para evaluar (gestión del recurso humano)	Nivel de calidad de la práctica			
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.				

Indicadores para evaluar (gestión de recursos administrativos)	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 y las 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.				
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los y las 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.				

6. ANÁLISIS DE RESULTADOS

a) Aplicación del instrumento

El instrumento se aplicó a 13 docentes de asignaturas de ramos generales y de módulos de la Especialidad de Atención de Párvulos del Liceo Técnico Profesional de Adultos de la ciudad de Iquique.

b) Análisis del instrumento

Una vez aplicado el instrumento se tabulo cada pregunta y para su análisis se generaron tablas y gráficos que muestran la tendencia del nivel de calidad de las practicas evaluadas, lo que me permitió hacer una interpretación de los resultados diagnosticando las principales debilidades, puntos críticos o fortalezas de cada una de las áreas: Formación por competencias, Liderazgo pedagógico, Gestión curricular y Recursos.

c) Gráficos de las respuestas obtenidas e interpretación de los resultados por área

En este apartado se muestra el área evaluada con sus respectivas preguntas, cada pregunta presenta un gráfico de las respuestas obtenidas, dicho gráfico permite evidenciar el nivel en que consideran los docentes que se encuentra la práctica evaluada.

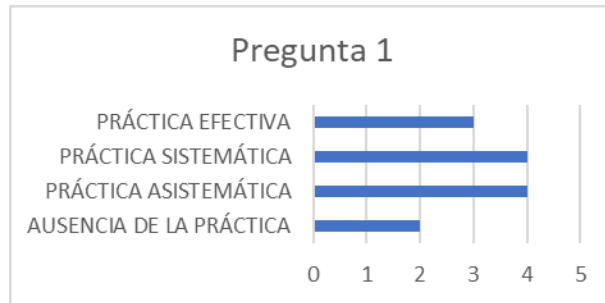
Una vez que se presentan todas las preguntas del área se realiza una interpretación de los resultados obtenidos que permite identificar:

- 1- Las prácticas que se realizan, pero requieren mejorar y los
- 2- Puntos críticos en la ejecución de las prácticas

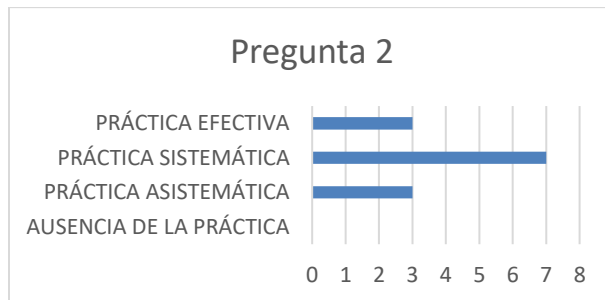
Resultados por área: Formación basada en competencias

Saber conocer

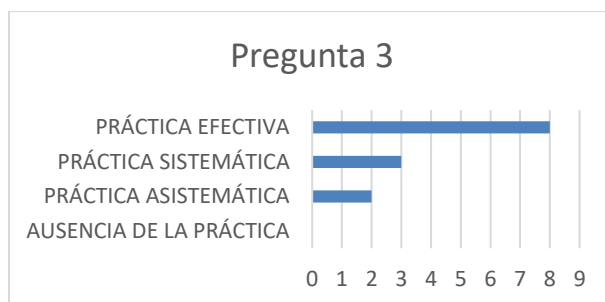
Pregunta N°1: Considera que los y las estudiantes cuentan con conocimientos técnicos específicos asociados a su especialidad considerando procesos, materiales y tecnologías adecuadas.



Pregunta N°2: En el establecimiento educacional se potencian los conocimientos de los y las estudiantes en habilidades generales de matemáticas y letras considerando la necesidad de que los y las estudiantes deben contar con esta base para continuar formándose tanto para el ingreso a la educación superior como al mercado laboral.

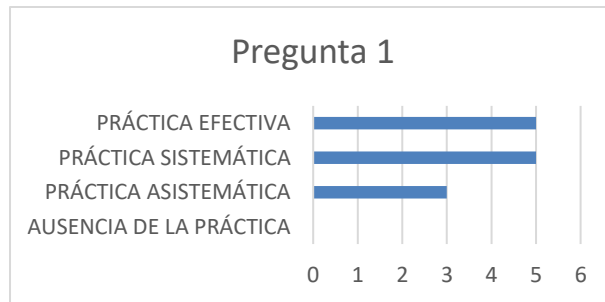


PREGUNTA N°3: Se desarrollan en los y las estudiantes conocimientos relacionados a la especialidad a través de actividades prácticas en su formación que incorporan el aprendizaje teórico aprendido.

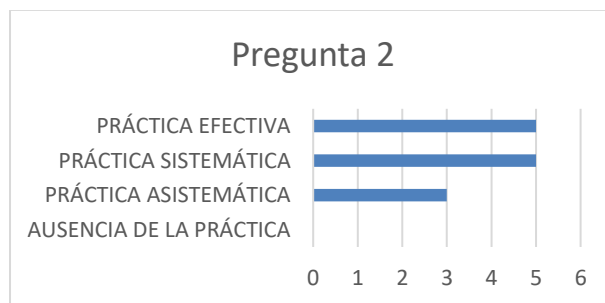


Área formación basada en competencias: saber hacer

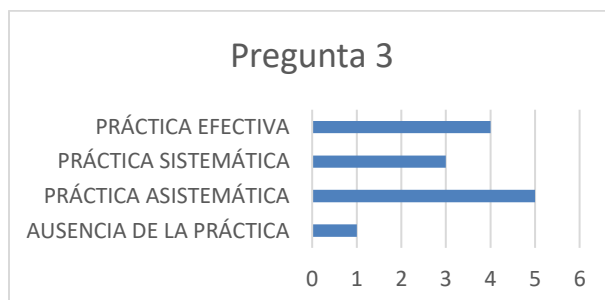
PREGUNTA N°1: El establecimiento educacional promueve conocimientos prácticos en los y las estudiantes que le permita experimentar y buscar soluciones a las situaciones que se le presenten durante su formación académica



PREGUNTA N°2: Se generan en el establecimiento instancias de aprendizajes significativos en sus estudiantes, de manera de potenciar su proceso formativo a través de la aproximación a las condiciones del desempeño profesional real.

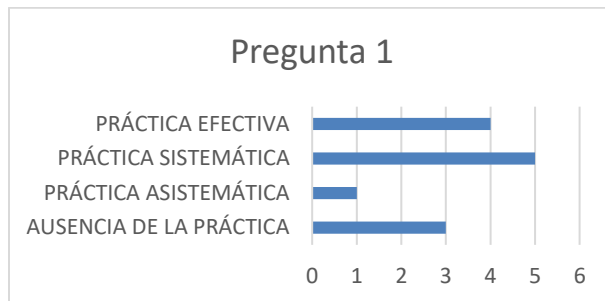


PREGUNTA N°3: El establecimiento cuenta con una gestión educativa capaz de establecer vínculos o convenios con empresas que reciban permanentemente a los y las estudiantes.

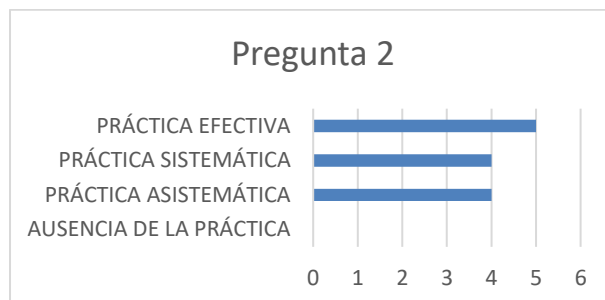


Área formación basada en competencias: saber ser

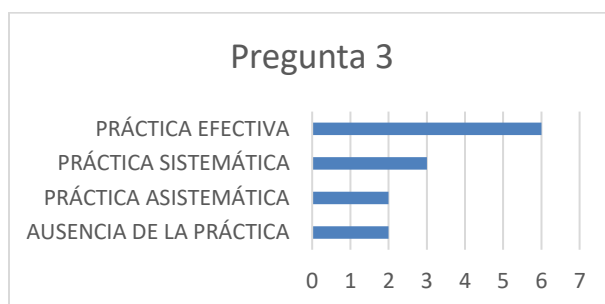
PREGUNTA N°1: El establecimiento apunta a que los y las estudiantes cuenten con un campo actitudinal vinculado a saberes de su especialidad; como a la ética laboral.



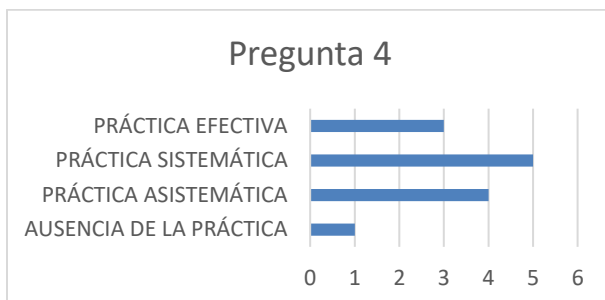
PREGUNTA N°2: Se intencionan en el establecimiento las actitudes de los y las estudiantes que acompañan los procesos del hacer, considerando que éstas se deben situar en contextos específicos que les den sentido a los aprendizajes desarrollados.



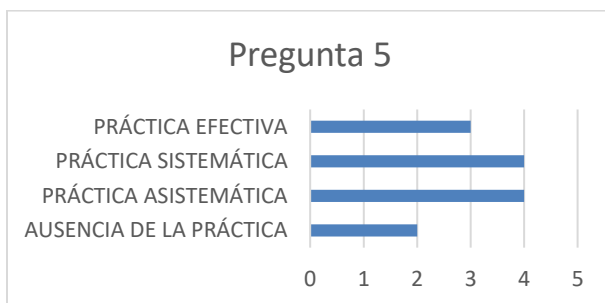
PREGUNTA N°3: El establecimiento se preocupa de desarrollar en los y las estudiantes habilidades genéricas de empleabilidad que le ayuden a potenciar conocimientos específicos de su especialidad.



PREGUNTA N°4: Considerando que hoy en día las habilidades más demandadas son: adaptación, autonomía, proactividad, capacidad de trabajo en equipo, disposición a enfrentar desafíos y problemas complejos. Estas habilidades son desarrolladas en los y las estudiantes de la especialidad.



PREGUNTA N°5: El establecimiento impulsa el desarrollo del pensamiento crítico, la creatividad y colaboración en los y las estudiantes de la especialidad.



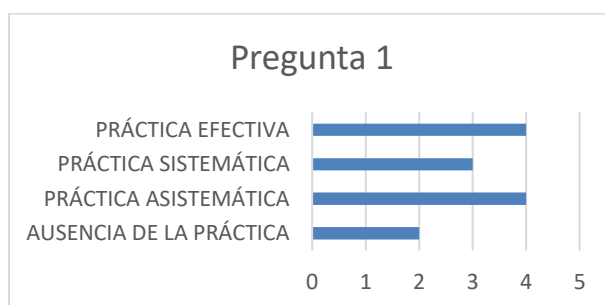
Interpretación de resultados Área desarrollo por competencias

Prácticas que se realizan o requieren de mejoras	Puntos críticos
<p>Saber hacer</p> <p>En los docentes se da una tendencia a que las prácticas realizadas son efectiva y que se potencian en las estudiantes habilidades generales en matemáticas y lenguaje, al igual que la realización de actividades prácticas relacionadas a los contenidos de la especialidad.</p>	<p>Conocimientos técnicos específicos asociados a la especialidad considerando procesos, materiales y tecnologías adecuadas. Dicha pregunta no da una tendencia clara del nivel de la practica debido a que sus respuestas son muy diversas, no permitiendo su categorización.</p>

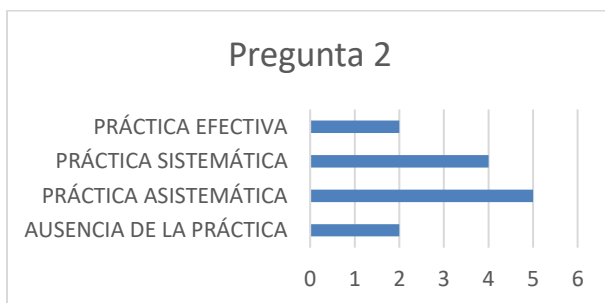
<p>Saber Hacer</p> <p>Los y las docentes a la pregunta “las estudiantes cuenten con un campo actitudinal vinculado a saberes de su especialidad; como a la ética laboral”, se categoriza en nivel 3, es decir que es una práctica que se realiza, pero se requiere evaluar.</p>	<p>Se cuenta con una gestión educativa capaz de establecer vínculos o convenios con empresas que reciban permanentemente a los y las estudiantes. Dicha práctica es considerada por los docentes en el nivel de calidad 1 (ausencia de la práctica, se requiere instalar)</p>
<p>Saber ser</p> <p>En cuanto a las actitudes de los y las estudiantes que acompañan los procesos del hacer en contextos que le den sentido al aprendizaje y al desarrollo habilidades genéricas de empleabilidad, que potencian sus conocimientos de especialidad. Es categorizada en un nivel 4, es decir que es una práctica efectiva.</p>	<p>Se impulsa el desarrollo del pensamiento crítico, la creatividad y colaboración en los y las estudiantes de la especialidad. Dicha pregunta no da una tendencia clara del nivel de la practica debido a que sus respuestas son muy diversas, no permitiendo su categorización.</p>

ÁREA LIDERAZGO PEDAGÓGICO

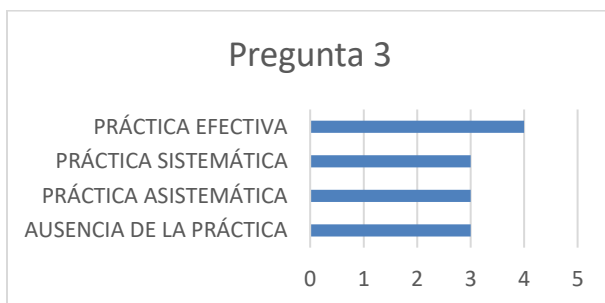
PREGUNTA N°1: El equipo directivo se compromete con el logro de altos resultados académicos y formativos que se definen en su PEI y en el programa de la especialidad.



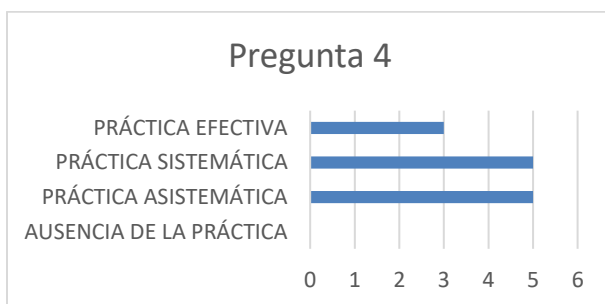
PREGUNTA N°2: El equipo directivo instala y compromete a la comunidad educativa con los objetivos formativos y académicos del establecimiento, definidos en el Proyecto Educativo Institucional y en el programa de la especialidad.



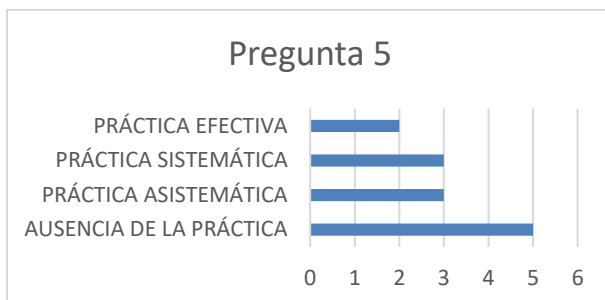
PREGUNTA N°3: El equipo directivo promueve una cultura de altas expectativas en la comunidad escolar: propone metas desafiantes y muestra confianza en sus logros en el área técnica y general.



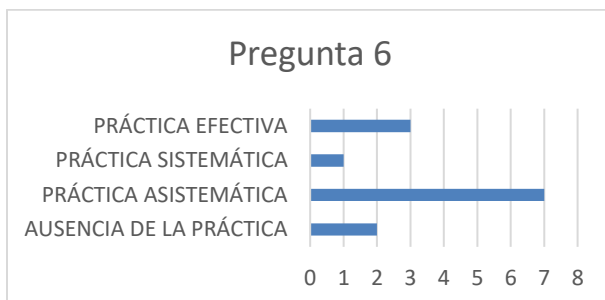
PREGUNTA N°4: El equipo técnico conduce de manera efectiva la gestión pedagógica y formativa del establecimiento: define prioridades, establece ritmo, coordina y delega responsabilidades, afianza lo que está funcionando bien, establece acuerdos, detecta problemas y busca los mecanismos para solucionarlos, entre otros.



PREGUNTA N°5: El equipo directivo promueve y participa del perfeccionamiento docente donde lidera conversaciones profesionales, promueve desafíos académicos a los docentes, comparte reflexiones e inquietudes pedagógicas, retroalimenta oportuna y constructivamente a los docentes.



PREGUNTA N°6: El equipo directivo se preocupa de los procesos de cambio y mejora en el establecimiento: orienta a su equipo a la identificación y análisis de las prácticas que requieren modificarse, y evaluarse para implementar las soluciones propuestas.



Interpretación de resultados área Liderazgo pedagógico

Prácticas que se realizan o que requieren mejora	Puntos críticos
<p>El equipo directivo</p> <p>Propone metas desafiantes y muestra confianza en sus logros en el área técnica y general. Practica evaluada por los docentes cómo efectiva</p> <p>El equipo directivo se compromete con el logro de altos resultados académicos y formativos. Dicha pregunta logra</p>	<p>El equipo directivo</p> <p>Instala y compromete a la comunidad educativa con los objetivos formativos y académicos del establecimiento, dicha práctica es evaluada por docentes cómo asistemática y que se requiere consolidar.</p> <p>Promueve y participa del</p>

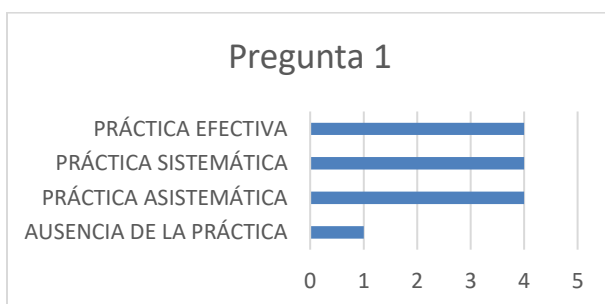
categorizarse por los docentes en dos niveles de la práctica asistemática que se requiere consolidar y efectiva la que se evalúa y se perfecciona.

perfeccionamiento docente, practica evaluada como ausente se debe instalar.

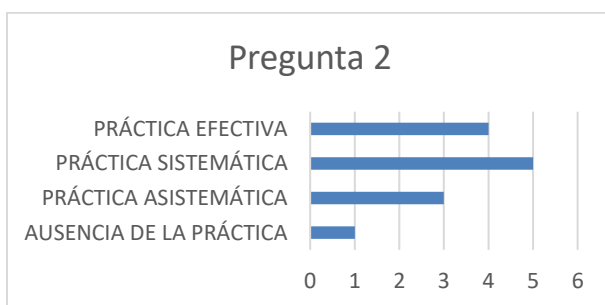
Orienta a su equipo a la identificación y análisis de las prácticas que requieren modificarse, y evaluarse para implementar las soluciones propuestas. practica asistemática y que se requiere consolidar.

ÁREA GESTIÓN CURRICULAR: Gestión pedagógica

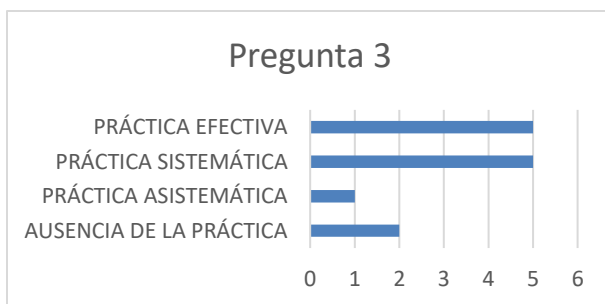
PREGUNTA N°1. El equipo técnico pedagógico organiza la carga horaria de cada curso, asignando las horas de libre disposición en función de las metas formativas y de aprendizaje del establecimiento y las necesidades e intereses de los y las estudiantes orientadas o establecidas en el PEI.



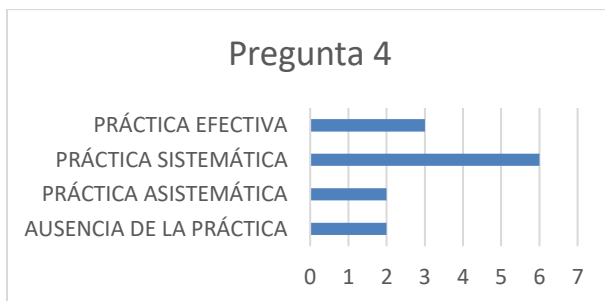
PREGUNTA N°2. El equipo técnico pedagógico organiza la asignación de los profesores y el horario de cada curso, privilegiando criterios pedagógicos y técnicos (como distribución equilibrada de los tiempos de cada asignatura en la semana, experticia de los docentes, entre otros)



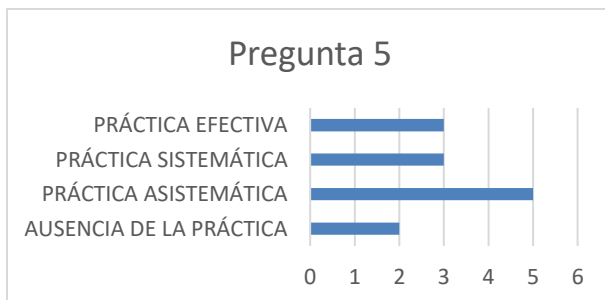
PREGUNTA N°3. El equipo técnico pedagógico, en conjunto con los docentes realizan una calendarización anual que pormenoriza los objetivos de aprendizaje a cubrir en cada mes del año escolar, en función del programa de estudios, el grado de conocimiento previo de los estudiantes y adecuaciones curriculares para los grupos de estudiantes que lo requieran.



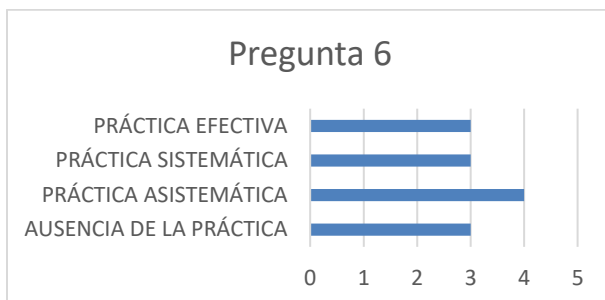
PREGUNTA N°4. El equipo técnico pedagógico asegura la realización efectiva de las clases calendarizadas, implementando procedimientos para evitar la interrupción y suspensión de clases, y para que ante la ausencia de un profesor se desarrollen actividades pertinentes a los módulos o asignaturas.



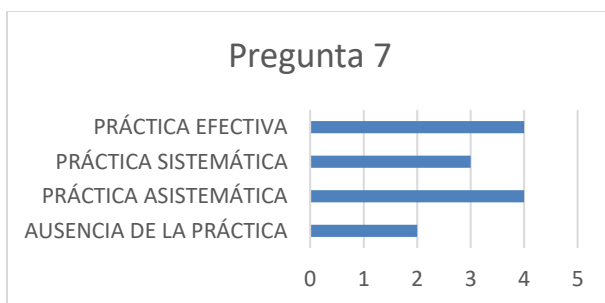
PREGUNTA N°5. El equipo técnico pedagógico monitorea y retroalimenta regularmente el logro de la cobertura curricular.



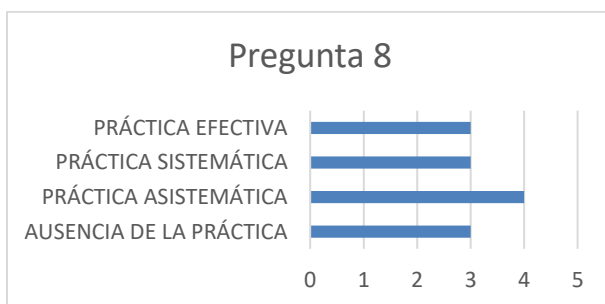
PREGUNTA N°6. El equipo técnico pedagógico propone y establece acuerdos de lineamientos metodológicos generales, estrategias didácticas y formas de uso de recursos educativos para potenciar el aprendizaje y el desarrollo de competencias en los y las estudiantes.



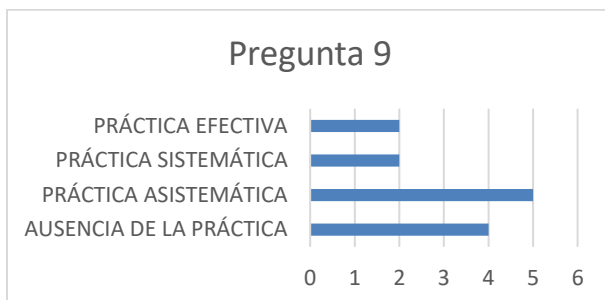
PREGUNTA N°7. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes cuenten con planificaciones de las clases, las que explicitan las competencias a desarrollar, los objetivos de aprendizaje a tratar, estrategias didácticas propuestas y evaluación del logro de los aprendizajes.



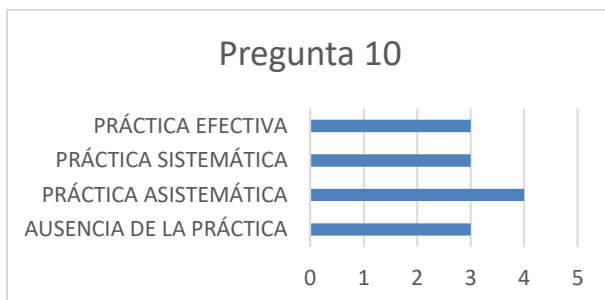
PREGUNTA N°8. El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con él o la profesora para mejorar su contenido.



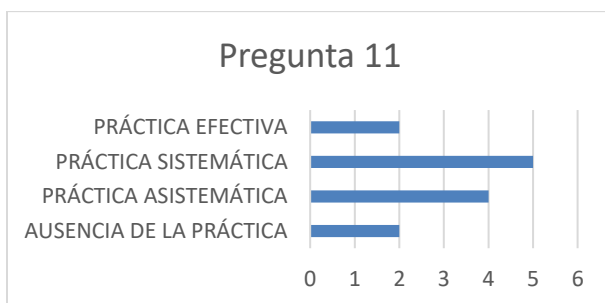
PREGUNTA N°9. El equipo directivo y técnico pedagógico desarrollan procedimientos de acompañamiento a la acción pedagógica en el aula que incluyen observación de clases, análisis del trabajo de los estudiantes y reflexión sobre las dificultades que enfrenta, con el fin de mejorar sus prácticas y desarrollar capacidades.



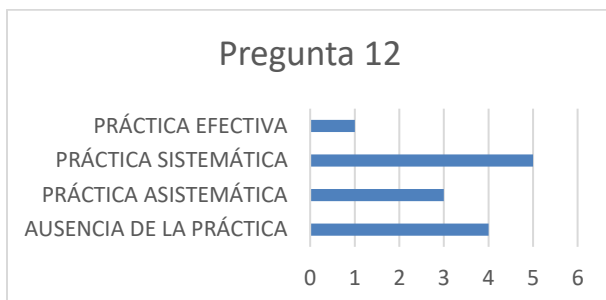
PREGUNTA N°10. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes corrijan a tiempo las evaluaciones y analicen las respuestas y los resultados con sus estudiantes, de manera que estas constituyan parte del aprendizaje.



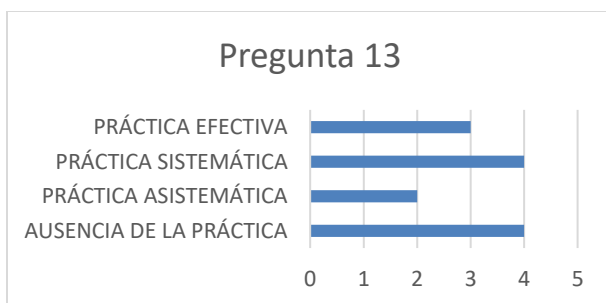
PREGUNTA N°11. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, para revisar el grado de cumplimiento de las competencias del perfil de egreso, de los objetivos de aprendizaje, identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o prácticas a mejorar.



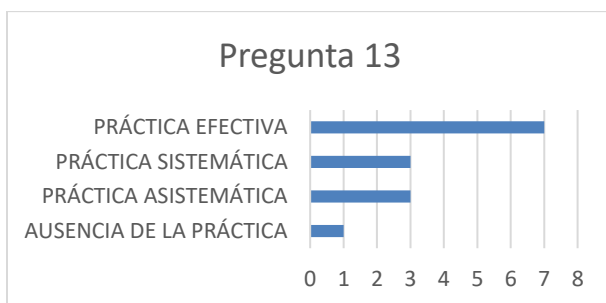
PREGUNTA N°12. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas prácticas pedagógicas, y análisis de dificultades en el ejercicio docente, para el desarrollo de una cultura de trabajo reflexiva y profesionalizada.



PREGUNTA N°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.



PREGUNTA N°14. El establecimiento cuenta con una persona o equipo a cargo de la Convivencia Escolar, con funciones y tiempos conocidos por todos los miembros de la comunidad educativa, que se responsabiliza por implementar y monitorear los lineamientos formativos.

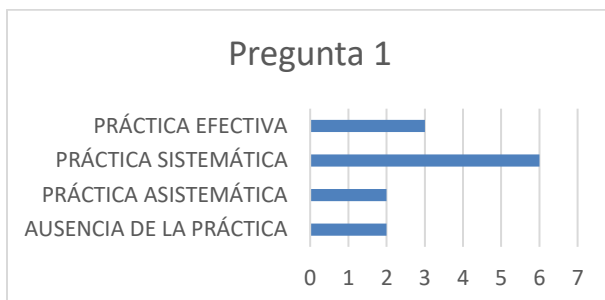


Interpretación de resultados área Gestión Curricular

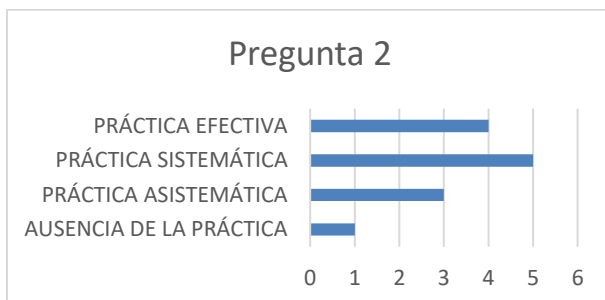
Prácticas que se realizan o que requieren mejorar	Puntos críticos
<p>El equipo técnico pedagógico</p> <p>Organiza la carga horaria de cada curso, organiza la asignación de los profesores y el horario de cada curso, en conjunto con los docentes realizan una calendarización anual que pormenoriza los objetivos de aprendizaje, organizan instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, para revisar el grado de cumplimiento de las competencias del perfil de egreso, de los objetivos de aprendizaje, identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o prácticas a mejorar. Las practicas mencionadas obtienen un nivel 3 de calidad, es decir que es una práctica sistemática, pero se requiere evaluar.</p> <p>Cuenta con una persona o equipo a cargo de la Convivencia Escolar, que se responsabiliza por implementar y monitorear los lineamientos formativos. Practica efectiva evaluada con nivel 4.</p>	<p>El equipo técnico pedagógico</p> <p>Monitorea y retroalimenta regularmente el logro de la cobertura curricular.</p> <p>Propone y establece acuerdos de lineamientos metodológicos, estrategias didácticas y formas de uso de recursos educativos para potenciar el aprendizaje y el desarrollo de competencias.</p> <p>Revisa y analiza las planificaciones de clases con él o la profesora para mejorar su contenido</p> <p>Desarrollan procedimientos de acompañamiento a la acción pedagógica en el aula (observación, análisis y reflexión sobre las dificultades que enfrenta, para mejorar sus prácticas). El nivel de calidad de estas prácticas es 2, practicas asistemáticas, que se requieren consolidar.</p> <p>Promueve la reutilización, adaptación y mejora de los recursos desarrollados por los docentes (por ejemplo, planificaciones, guías, pruebas, y otros instrumentos evaluativos). Dicha pregunta se encuentra evaluada en dos niveles 1 (ausencia) y 3 (evaluar)</p>

ÁREA GESTIÓN CURRICULAR: Enseñanza y aprendizaje en el aula

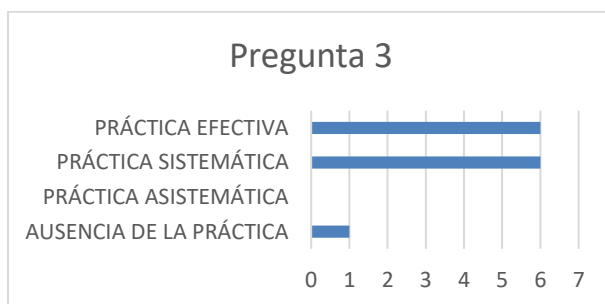
PREGUNTA N°1. Los/as profesoras identifican las características socioafectivas de sus estudiantes y sus necesidades formativas de manera previa al desarrollo del programa de estudio de la especialidad.



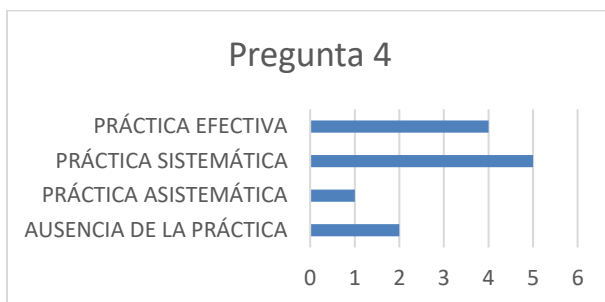
PREGUNTA N°2. En el aula los y las profesoras planifican estrategias metodológicas para el logro de competencias y de los aprendizajes de los y las estudiantes según el programa de estudio de la especialidad.



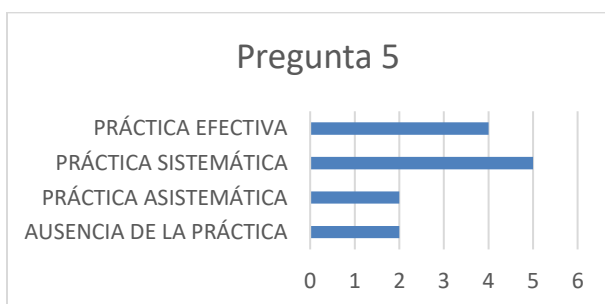
PREGUNTA N°3. Los/as profesoras aplican variadas estrategias de enseñanza, por ejemplo, que los estudiantes comparen, clasifiquen, generen analogías y metáforas, resuman, elaboren preguntas, expliquen, modelen conceptos, entre otras.



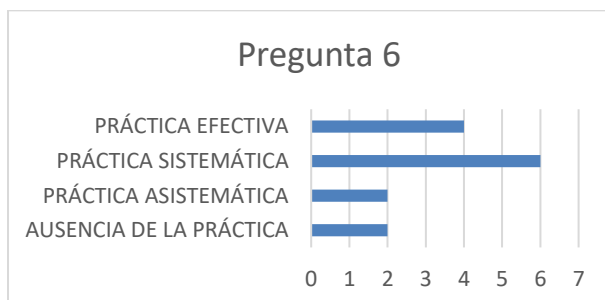
PREGUNTA N°4. Los/as profesoras incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.



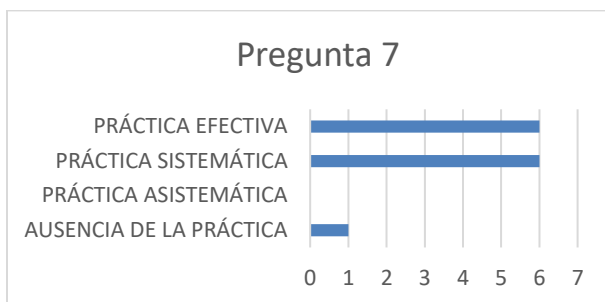
PREGUNTA N°5. Los/as profesoras motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.



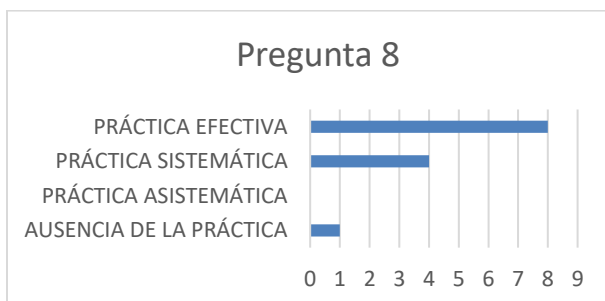
PREGUNTA N°6. Los/as profesoras logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros).



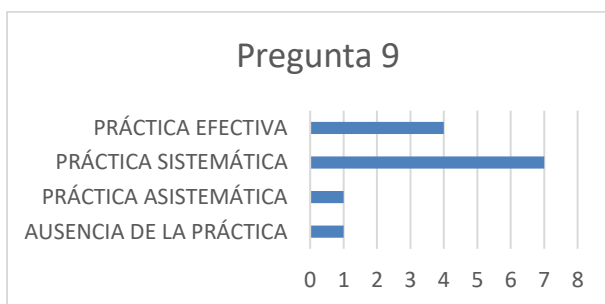
PREGUNTA N°7. Los/as profesoras logran mantener un clima de respeto, empatía en el proceso de enseñanza y aprendizaje en clases.



PREGUNTA N°8. Los/as profesoras evalúan constantemente; monitoreando, retroalimentando, reconociendo y reforzando el trabajo de los y las estudiantes constantemente y mantienen una actitud de altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo.



PREGUNTA N°9. Los/as profesoras identifican y contextualizan los contenidos, planteándolos adecuadamente en términos metodológicos considerando las características de los contextos de desempeño profesional, los enfoques y recursos especializados, y las características de sus propios estudiantes



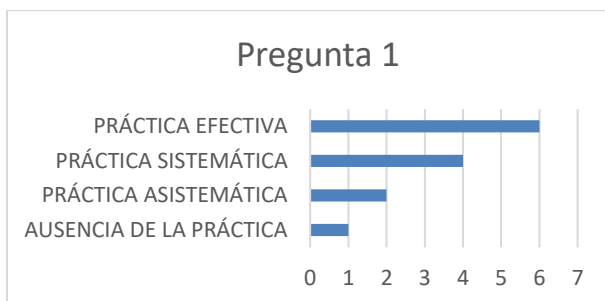
Interpretación de los resultados área Enseñanza aprendizaje y aprendizaje en el aula

Prácticas que se realizan, requieren mejorar	Puntos críticos
<p>Los y las profesoras identifican las características socioafectivas de sus estudiantes y sus necesidades formativas.</p> <p>Planifican estrategias metodológicas para el logro de competencias y de los aprendizajes.</p> <p>Aplican variadas estrategias de enseñanza.</p> <p>Incorporan recursos didácticos y tecnológicos que aportan al aprendizaje y motivación.</p> <p>Motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos.</p> <p>Logran mantener un clima de respeto, empatía en el aula.</p> <p>Identifican y contextualizan los contenidos los contextos de desempeño profesional, los enfoques y recursos especializados, y las características de sus propios estudiantes. Las practicas mencionadas son evaluadas con un nivel de calidad 3, práctica sistemática pero que se requiere evaluar.</p>	<p>Ninguna práctica evaluada en esta área se encuentra en un nivel de calidad bajo, sin embargo, ninguna de ellas presenta un puntaje mayor total sobre 60%. Mas bien presenta una dispersa distribución entre los niveles</p>

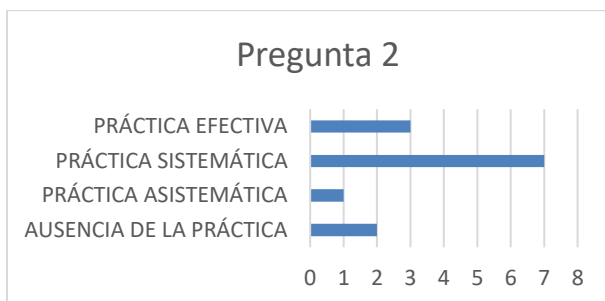
Docentes evalúan constantemente; monitoreando, retroalimentando y reforzando el trabajo de las estudiantes. Practica evaluada efectiva.

ÁREA GESTIÓN CURRICULAR: Apoyo de los estudiantes

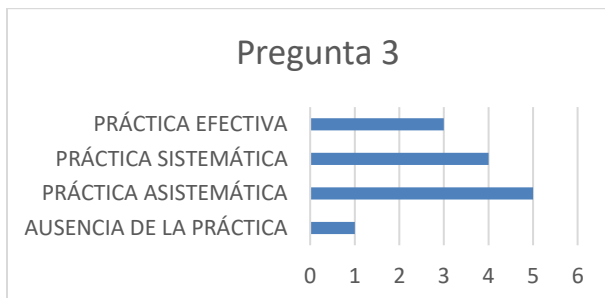
PREGUNTA N°1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los y las estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje académico.



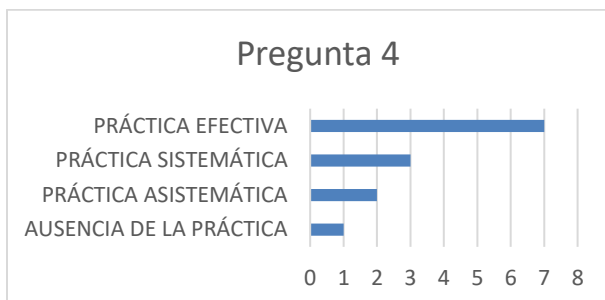
PREGUNTA N°2. El establecimiento implementa estrategias para potenciar a los y las estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos, de modo que cuenten con oportunidades para desarrollarlos.



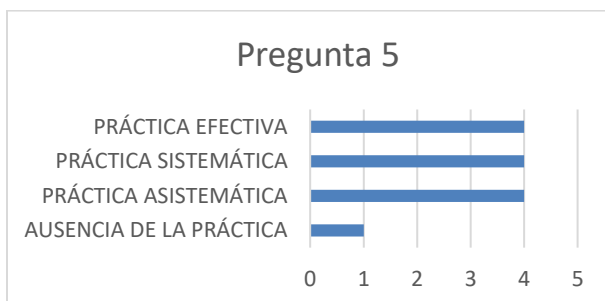
PREGUNTA N°3. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los y las estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.



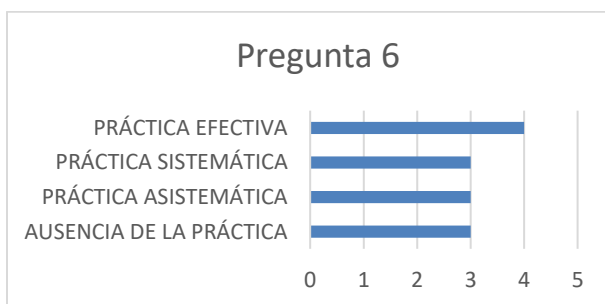
PREGUNTA N°4. El establecimiento cuenta con un plan de trabajo individual para cada estudiante con necesidades educativas especiales que incluye apoyos académicos diferenciados, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia, y procedimientos de evaluación y seguimiento.



PREGUNTA N°5. El establecimiento identifica a tiempo a los y las estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema.



PREGUNTA N°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.

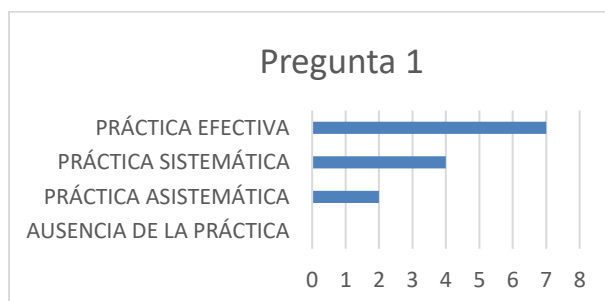


Análisis de los resultados área apoyo a los estudiantes

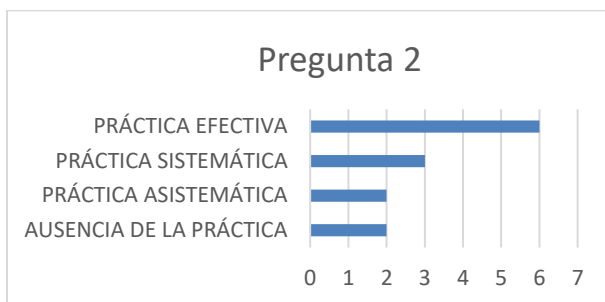
Prácticas que se realizan, requieren mejorar	Puntos críticos
<p>El establecimiento</p> <p>Cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los y las estudiantes con problemas de aprendizaje.</p> <p>Cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear dificultades sociales, afectivas y conductuales de los y las estudiantes.</p> <p>Cuenta con un plan de trabajo individual para cada estudiante con necesidades educativas especiales.</p> <p>Dichas prácticas se encuentran categorizadas en el nivel 4, práctica efectiva, que se evalúa y se perfecciona.</p>	<p>El establecimiento</p> <p>Identifica a tiempo a los y las estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema.</p> <p>Cuenta con un sistema de orientación vocacional que apoya a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y superiores</p> <p>Si bien estas prácticas obtienen como resultado final el nivel 4, presentan una dispersa distribución de respuestas entre los niveles.</p>

ÁREA GESTIÓN DE RECURSOS: Gestión del recurso humano

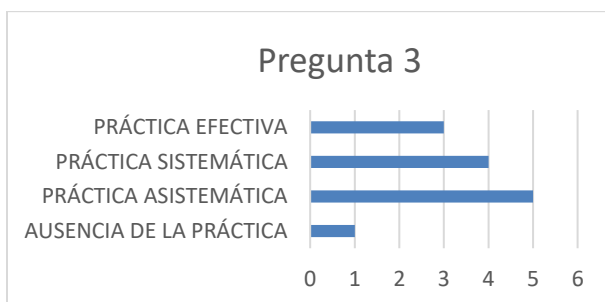
PREGUNTA N°1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos educativos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones.



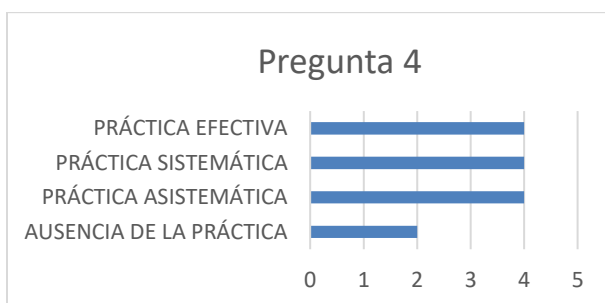
PREGUNTA N°2. El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias.



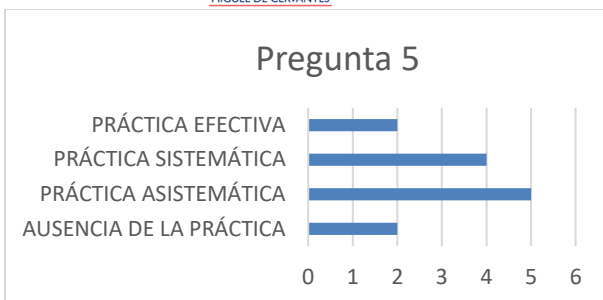
PREGUNTA N°3. El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo.



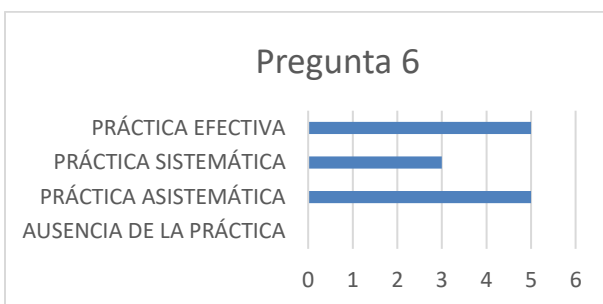
PREGUNTA N°4. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.



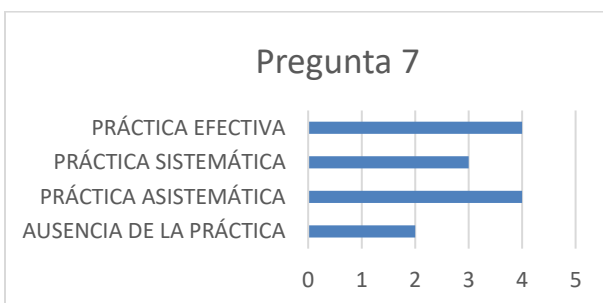
PREGUNTA N°5. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus profesores.



PREGUNTA N°6. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.



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



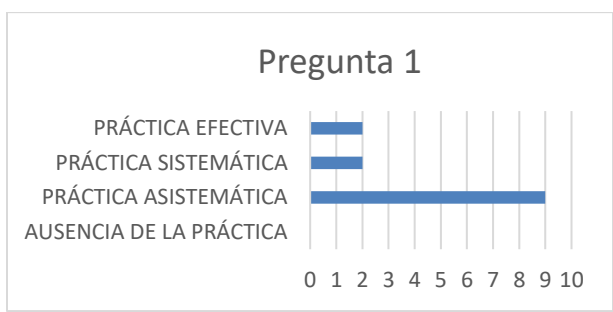
Análisis área Gestión del recurso:

Prácticas que se realizan, requieren mejorar	Puntos críticos
<p>El establecimiento educacional</p> <p>Cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos educativos propuestos.</p> <p>Implementa mecanismos para lograr</p>	<p>El establecimiento educacional</p> <p>Cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo.</p>

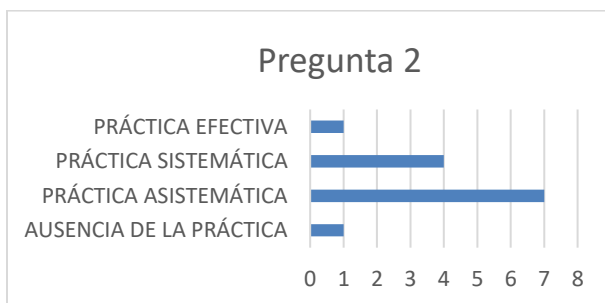
<p>una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias.</p> <p>Prácticas categorizadas en nivel 4, efectivas que se evalúan y se perfeccionan.</p>	<p>Cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional</p> <p>Dichas prácticas mencionadas se encuentran evaluadas en el nivel 2, prácticas asistemáticas, que se requieren consolidar.</p> <p>Cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas y cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.</p>
---	---

ÁREA GESTIÓN DE RECURSOS: Gestión de recurso administrativos

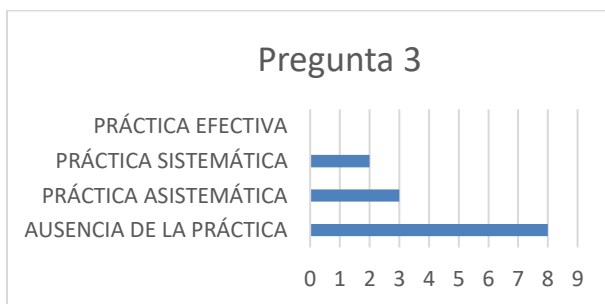
PREGUNTA N°1. El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los y las estudiantes.



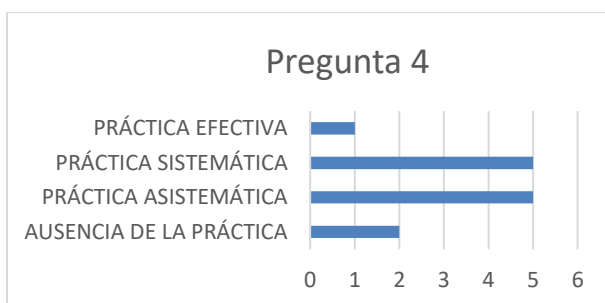
PREGUNTA N°2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.



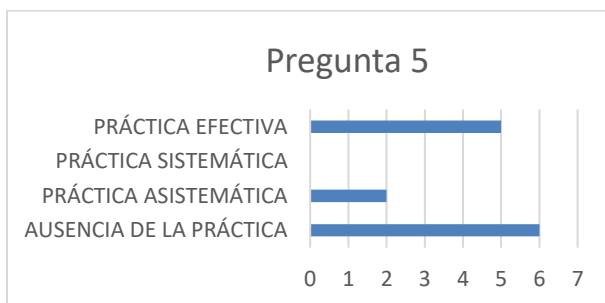
PREGUNTA N°3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los y las estudiantes.



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



PREGUNTA N°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.



Interpretación de los resultados área: Gestión de recurso administrativos

Prácticas que se realizan, requieren mejorar	Puntos críticos
<p>El establecimiento</p> <p>Cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar la operación administrativa.</p> <p>Esta práctica presenta dos resultados en su nivel de calidad con el valor 2 y 3 con un mismo porcentaje de respuestas</p>	<p>El establecimiento</p> <p>Dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los y las estudiantes.</p> <p>Cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes.</p> <p>Estos criterios se encuentran en un nivel de calidad 2, practica asistemática se requiere evaluar.</p> <p>Cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los y las estudiantes.</p> <p>Cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de mantención, reposición y control de inventario periódicos.</p>

	Estos criterios se encuentran en un nivel de calidad 1, no están presente se requiere instalar.
--	---

7. PLAN DE MEJORAMIENTO

Área: Formación basada en competencias

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Fortalecer los conocimientos técnicos asociados a la especialidad considerando procesos, materiales y tecnologías para impulsar el desarrollo del pensamiento crítico y la creatividad en las y los estudiantes.	Incorporar el diseño y la implementación de una planificación estratégica; por parte de los docentes; que apunten al desarrollo de competencias (ser, hacer y saber) de los y las estudiantes; por medio de la utilización de Guías prácticas que aseguren el trabajo sistemático de las competencias del perfil de egreso de la especialidad. (ver anexo)	Jefe de UTPRO Jefa de especialidad Docentes
Desarrollar un Plan de prácticas, que responda al proceso de validación de lo aprendido en la formación técnico profesional de los y las estudiantes, el que establezca vínculos o convenios con Jardines Infantiles y establecimientos educacionales que reciban permanentemente a los y las estudiantes de la Especialidad de Atención de Párvulos.	Revisar el Plan de prácticas y generar mejoras en cuanto: -Definición de las áreas de competencia y las tareas que desarrollará el estudiante en práctica, las que deberán estar relacionadas con el perfil de egreso de la especialidad. (ver anexo) -Incorporar el uso de Bitácoras. Este es un instrumento de seguimiento de la práctica, en el que los y las estudiantes registran los avances logrados en relación con las actividades o	Encargado de prácticas laborales Jefa de especialidad Supervisoras de prácticas

	<p>tareas realizadas en el lugar de práctica. (ver anexo)</p> <p>-Generar convenios de colaboración para la realización de las prácticas profesionales. (carta simple de convenio, ver anexo)</p> <p>-Jornadas de Difusión del Plan de práctica con las y los estudiantes de Tercer Nivel (cuarto medio)</p>	
--	--	--

Área: Liderazgo pedagógico

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
<p>Promover el perfeccionamiento docente, a través de la elaboración de un Plan de Capacitación.</p>	<p>Realizar un diagnóstico de las necesidades de los docentes. (ver anexo)</p> <p>Establecer Prioridades y seleccionar áreas a capacitar.</p> <p>Confeccionar Plan semestral de capacitaciones; el que define objetivos, cronograma y evaluación. (ver anexo)</p>	<p>Equipo directivo</p>

Área: Gestión curricular

Objetivo	Acciones para realizar	Responsable
<p>Establecer desde el área Técnico-Pedagógica un procedimiento de acompañamiento a la acción pedagógica en el</p>	<p>Confeccionar un Plan de acompañamiento al aula que incluya 2 etapas: observación y retroalimentación. (ver anexo)</p> <p>Diseñar un Cronograma de</p>	<p>Jefe de UTP-UTPRO</p> <p>Jefa de especialidad</p>

<p>aula de los y las docentes.</p>	<p>acompañamiento el que puede incluir acompañamientos de directivos al aula y acompañamiento entre pares (docente-docente). Definir una pauta de acompañamiento y retroalimentación. (ver anexo)</p>	
<p>Generan condiciones y espacios de reflexión y trabajo técnico, de manera sistemática y continua, para la construcción de una comunidad de aprendizaje entre docentes</p>	<p>Realizar una reunión mensual entre docentes de la especialidad para analizar avance curricular, practicas pedagógicas y guías de talleres prácticos. (ver anexo)</p>	<p>Jefes de UTP-UTPRO Jefa de especialidad Coordinadoras de niveles</p>
<p>Velar por el proceso de enseñanza y aprendizaje de los y las estudiantes en el aula.</p>	<p>Jornadas de análisis y evaluación de las “Guía de talleres prácticos” que consideren: - La calidad de las clases (clases prácticas) - Selección de métodos y medios adecuados -Elevar el protagonismo estudiantil -Organización del sistema de evaluación</p>	<p>Jefa de especialidad Docentes de la especialidad</p>

<p>Identificar a tiempo a los y las estudiantes en riesgo de desertar e implementar acciones para asegurar su continuidad en el sistema.</p>		
<p>Elaborar un programa de orientación vocacional que apoye a los y las estudiantes en la elección de estudios superiores o la inserción laboral</p>	<p>Confección de programa que incluya la planificación y ejecución de jornadas de orientación para el ingreso a la Educación superior y de inserción laboral. Difusión del programa a la comunidad educativa</p>	<p>Encargado de Convivencia Escolar Jefa de especialidad</p>

Área: Gestión de recursos

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
<p>Fortalecer los procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas donde se dé cuenta de los protocolos de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.</p>	<p>Difundir con docentes y administrativos protocolos de evaluación docente, desvinculación de funcionarios u otros que cuente el Liceo.</p>	<p>Equipo directivo</p>
<p>Gestionar en el establecimiento un taller</p>	<p>Implementar un espacio físico que permita disponer a docentes y</p>	<p>Equipo de Gestión</p>

para la especialidad de Atención de Párvulos el cuál disponga de equipamiento y recursos educativos que permita la realización de actividades prácticas.	estudiantes de equipamiento y recursos.	Jefe UTPRO Jefe de especialidad
--	---	------------------------------------

8. CONCLUSIÓN

El trabajo de grado me permitió aplicar los conocimientos de carácter formativo-investigativo, mediante la elaboración y aplicación en terreno de un Instrumento de evaluación, en el Liceo Técnico Profesional de adultos de la ciudad de Iquique, el que me permitió diagnosticar las áreas de formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos a nivel mesocurricular del establecimiento educacional.

El instrumento de evaluación tuvo un alcance de un 87% entre los docentes de la Especialidad de Atención de párvulos lo que permitió tener una radiografía fidedigna del panorama de cada una de las áreas evaluadas al interior del liceo. El resultado de este análisis permitió identificar las prácticas que se realizaban de manera efectiva, aquellas que se realizan pero que faltan mejorar y las que se realizan de manera asistemática o simplemente no están presentes. Estos últimos resultados fueron claves para la identificación de los puntos críticos en cada una de las áreas, ya que sirvieron de insumo para la elaboración de un Plan de Mejoramiento para el establecimiento educacional.



9. BIBLIOGRAFÍA

Daniel Ríos MUÑOZ; David Herrera ARAYA. *Los desafíos de la evaluación por competencias en el ámbito educativo*, DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1678-4634201706164230>

Barrón T., *Concepción criterios para la evaluación de competencias en el aula. una experiencia mexicana*, <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=333329100007>

Sevilla Buitrón, María Paola, *Educación Técnica Profesional en Chile, Antecedentes y claves diagnóstico, centro de estudios, división y planificación y presupuesto Mineduc*, <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/548?show=full>

María Paola Sevilla B, *Panorama de la educación técnica profesional en América Latina y el Caribe, Comisión económica para américa latina y el caribe economic commission for latin america and the caribbean*, <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40920-panorama-la-educacion-tecnica-profesional-america-latina-caribe>

Ministerio de educación, *Educación Técnico Profesional en Chile 2007-2017 (archivo PDF)*, <http://www.tvetchile.org/wp-content/uploads/2017/10/ETP-en-Chile-2007-2017-Res%C3%BAmenes-de-textos-claves.pdf>

Diversión General de educación, *Guía de herramientas para el desarrollo de recursos personales en equipos directivos, Liderazgo escolar; Reconociendo los tipos de liderazgo (archivo PDF)* https://liderazgoescolar.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/55/2019/05/HERRAMIENTA2_final.pdf

Dr. Roberto Hernández Sampieri, *Metodología de la Investigación*, sexta edición, MC Graw Hill, Education.



Mayeline Becerra Gálvez, Francisca Campos Ahumada (2012), *El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos*, Memoria para optar al título de Psicólogo, Universidad de Chile.

Manual de Orientaciones Técnicas para la Elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo, Ministerio de Educación División de Educación General de Chile.

Ministerio de educación de Chile, 2016, *Orientaciones Jornada de Planificación Establecimientos Educacionales* (archivo PDF) <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2016/01/Orientaciones-J-de-planificaci%C3%B3n-1-y-2-Marzo-EE..pdf>

Wilfredo Bizarro; Wilson Sucari ; Angela Quispe-Coaquira, 26 de junio 2019, *Evaluación formativa en el marco del enfoque por competencias*, Revista Innova Educación.

Carmen Montecinos, Marcela Dorén y Ana María Rosende, *Buenas prácticas de liderazgo pedagógico*, Centro de liderazgo para la mejora escolar (archivo PDF) https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2019/06/LIBRO_BUENAS-PRACTICAS-DE-LIDERAZGO-PEDAGOGICO_06-19.pdf

Montecinos, C., Aravena, F. y Tagle, R. (2016) *Liderazgo Escolar en los Distintos Niveles del Sistema: Notas Técnicas para Orientar sus Acciones. LIDERES EDUCATIVOS*, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile.

Marco para la buena enseñanza, Aprobado por el Consejo Nacional de Educación CNED en resolución N°068 de 2021, Estándares de la profesión docente centro de perfeccionamiento, experimentación e investigaciones pedagógicas (CPEIP).

Nu. cepal-oei 2020, *Educación, juventud y trabajo Habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante*, CEPAL-OI



<https://www.cepal.org/es/publicaciones/46066-educacion-juventud-trabajo-habilidades-competencias-necesarias-un-contexto>

CPEIP, *Planes de superación profesional* <https://www.cpeip.cl/planes-superacion-profesional/>

Martín Batista, Inalvis; Vargas Rodríguez, Marlene, diciembre 2017, *El proceso de enseñanza-aprendizaje de la Educación Técnica Profesional en las condiciones de la Universalización*, Centro Universitario de Guantánamo, Cuba.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=475748660004>

Liderazgo desde la Sala de Clases, Acompañamiento al Aula: Observación y retroalimentación (2021), División de educación General. MINEDUC (archivo PDF)
<https://escuelasarriba.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/125/2021/08/Liderazgo-desde-la-sala-de-clases.pdf>

Andrés Pérez Nicolas, *Manual para estudiantes en práctica profesional EMTP – 2021*, Secretaría Ejecutiva de Educación Media Técnico Profesional,
<https://tecnicoprofesional.mineduc.cl/wp-content/uploads/2021/11/Manual-de-practica-2021.pdf>

Educar Chile (2019) Modelo de formación por competencias: Una educación para conocer, hacer y ser, Educación técnico profesional, <https://www.educarchile.cl/modelo-de-formacion-por-competencias-una-educacion-para-conocer-hacer-y-ser>

Leandro Sepúlveda, María José Valdebenito (2019) *Gestión directiva en establecimientos de educación media técnico profesional: desafíos para el liderazgo*, Scielo
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-45652019000200192&script=sci_arttext



Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México – STPS (2010), *Catálogo de competencias clave para la innovación en el trabajo*
https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/stps_clab.pdf

Marco para la Buena Dirección y liderazgo escolar (2015), Mineduc
https://liderazgoescolar.mineduc.cl/wpcontent/uploads/sites/55/2016/04/MBDLE_2015.pdf

Decreto Exento de Educación n° 0954/2015 Programa de estudio Formación Diferenciada Técnico-Profesional 3° y 4° año de Educación Media Ministerio de Educación Chile https://www.curriculumnacional.cl/614/articles-34352_programa.pdf



8.ANEXOS

1- Validación de Instrumento de evaluación

a) Validación de 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 del Liceo Técnico Profesional de Adultos en la Especialidad de Atención de Párvulos, de la comuna Iquique, región de Tarapacá.

Objetivo del trabajo

Promover la generación de propuestas de mejora a partir de la implementación de un diagnóstico a nivel meso curricular, considerando la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y de recursos.

Revisión del instrumento

El instrumento debe considerar lo siguiente:

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

- Gestión de recursos educativos.

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
<ul style="list-style-type: none"> Las afirmaciones se comprende con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado) 						X
<ul style="list-style-type: none"> Las opciones de respuesta son adecuadas 						X
<ul style="list-style-type: none"> Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico 						X
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante):						
<ul style="list-style-type: none"> Es pertinente para lograr el objetivo de diagnosticar las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos del establecimiento. 						X

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

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

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:	
Motivos por los que se considera adecuado	Esta adecuado a lo que se amerita
Motivos por los que se considera no adecuado	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

Identificación del experto

Nombre y apellidos	Marlenis Martínez
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Docente-investigador, Universidad Miguel de Cervantes
e-mail	Marlenis.martinez@profe.umc.cl
Fecha de la validación (día, mes y año):	05-12-2022

Marlenis Martínez

Firma del validador

2.- Formatos de propuestas para el Plan de mejoramiento

a) Diseño de planificación estratégica

GUÍAS DE TALLERES PRÁCTICOS PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS Y COMPETENCIAS DE LA ESPECIALIDAD DE ATENCIÓN DE PÁRVULOS

Antecedentes Generales del taller

Módulo:	Fecha:
Docente:	Curso:

Nombre del taller	
Objetivo de aprendizaje de especialidad	Extraer del programa de Atención de párvulos
Aprendizajes esperados	Extraer del programa de Atención de párvulos

Criterios de evaluación
Extraer del programa de Atención de párvulos

Conocimientos Previos
Los determina el o la docente

Detalle de los talleres a realizar

TALLER N°1	FECHA:
Logro que debe alcanzar el o la estudiante	
Descripción de las tareas que realizan docentes y estudiantes	
¿Qué hará el docente?	
¿Qué actividad práctica hará el estudiante para lograr el aprendizaje?	



TALLER N°2	FECHA:
Logro que debe alcanzar el o la estudiante	
Descripción de las tareas que realizan docentes y estudiantes	
¿Qué hará el docente?	
¿Qué actividad práctica hará el estudiante para lograr el aprendizaje?	

TALLER N°3	FECHA:
Logro que debe alcanzar el o la estudiante	
Descripción de las tareas que realizan docentes y estudiantes	
¿Qué hará el docente?	
¿Qué actividad práctica hará el estudiante para lograr el aprendizaje?	

TALLER N°4	FECHA:
Logro que debe alcanzar el o la estudiante	
Descripción de las tareas que realizan docentes y estudiantes	
¿Qué hará el docente?	
¿Qué actividad práctica hará el estudiante para lograr el aprendizaje?	

MATERIALES Y EQUIPAMIENTO PARA UTILIZAR

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

b) Plan de Prácticas Profesionales

1. Antecedentes Generales

Este Plan tiene como propósito entregar algunos elementos que faciliten el desarrollo del proceso de práctica profesional y titulación como Técnico de Nivel Medio en las especialidades establecidas en las Bases Curriculares Decreto Supremo N°452 /2013.

En el capítulo de Orientaciones para la práctica profesional y titulación de programas de estudio Formación diferenciada técnico profesional. MINEDUC 2015 se señala que:

- Es importante tener presente que la práctica profesional es “el proceso de validación de lo aprendido en la formación técnico profesional formal, por lo tanto, su objetivo es la aplicación y puesta en práctica de las competencias desarrolladas. El propósito fundamental de este tipo de experiencia es que los y las estudiantes validen los aprendizajes que desarrollan durante su formación y puedan integrarlos y aplicarlos en un ambiente de trabajo real.”
- Para obtener el Título de Técnico de Nivel Medio en la especialidad estudiada, tienes que haber egresado de la Enseñanza Media Técnico-Profesional y tener aprobada la práctica profesional. El establecimiento educacional es el responsable de buscar y gestionar los lugares de práctica profesional.
- Por lo anteriormente expuesto, para el Ministerio de Educación resulta fundamental allanar el camino para que la práctica profesional que realizan los egresados de EMTP se desarrolle óptimamente y, con ello, lograr que estén en mejores condiciones para enfrentar una inserción laboral temprana y/o la continuidad de estudios superiores.

2. Qué es y cómo se desarrolla la Práctica Profesional

La práctica profesional que realizan los estudiantes de EMTP en una empresa, es un hito importante del proceso formativo y determinante para obtener el Título de nivel medio; en este periodo el practicante deberá realizar 180 horas de práctica profesional.

La práctica tiene como propósito que el estudiante en práctica asimile experiencias del campo Laboral y profesional de la Especialidad, las cuales no se entregan en su proceso de formación; es aquí donde se espera que el o la estudiante ponga en ejercicio los conocimientos, habilidades y actitudes (Competencias) adquiridos durante su formación en nuestro establecimiento de LTPA.

Este Plan de Práctica define el instrumento de evaluación; de las áreas de competencia y las tareas que desarrollará el estudiante en práctica, las que deberán estar relacionadas con el perfil de egreso de la especialidad de Atención en Párvulos.

De manera complementaria el o la estudiante dispondrá de un instrumento de seguimiento de la práctica “Bitácora”, en el que se registran los avances logrados en relación con las actividades o tareas realizadas en el Jardín Infantil o establecimiento Educacional



En el proceso de práctica profesional interactúan distintos actores, cada uno de ellos con responsabilidades específicas:

- Encargado de prácticas; supervisa, elabora y pone a disposición los documentos del proceso de práctica y titulación.
- Educadora Guía; orienta y evalúa el desempeño del estudiante en práctica dentro del Jardín o establecimiento educacional
- Supervisora de práctica; orienta y evalúa el desempeño del estudiante en práctica será designada por el Liceo

3. Documentación necesaria para formalizar inscripción de la Práctica Profesional

- Ficha personal con datos personales, como RUT, domicilio, etc.
- Certificado de Antecedentes.
- Certificado de inhabilidad para trabajar con menores
- Carta de solicitud para la realización de la práctica.
- Certificado de matrícula. (otorga derecho para el Seguro Escolar)

4. Documentación necesaria para el desarrollo de la Práctica Profesional

- Bitácora del estudiante en Práctica Profesional
- Formato modelo para la evaluación de la Práctica Profesional
- Registro de asistencia para la practica
- Carta tipo de solicitud de Práctica Profesional, firmada.

5. Instrumento de seguimiento y evaluación de la práctica profesional, según el perfil de egreso que corresponden a los objetivos de aprendizajes propios de la especialidad más los objetivos genéricos; que el estudiante pondrá en práctica



FICHA PRACTICA PROFESIONAL

Datos del Establecimiento Educacional

Nombre: Liceo Técnico Profesional de Adultos	
RBD:	Dirección: Libertad s/n con Vivar
Fono:	Correo:

Datos de la Empresa

Nombre:	
Rut de la empresa:	Dirección:
Fono:	Correo:

Datos del estudiante

Nombre:	
Rut:	Dirección:
Fono:	Correo:
En caso de emergencia comunicarse con:	Fono:

Datos del o la educadora Guía

Nombre:	
Rut:	Dirección:
Fono:	Correo:
Nivel a cargo:	

Datos supervisora de practica

Nombre:	
Rut:	Correo:



MODELO DE BITÁCORA DEL ESTUDIANTE EN PRÁCTICA PROFESIONAL

El propósito de esta Bitácora es que el o la estudiante pueda registrar las tareas que realiza durante su práctica profesional, dichas tareas estarán relacionadas con el perfil de egreso de la especialidad tanto en los Objetivos de aprendizajes de la especialidad y los Objetivos transversales.

Registros de tareas

O.A 1 de la especialidad:

Tareas

1.1

1.2

1.3

1.4

Comentarios de la estudiante

Registros de tareas

O.A 2 de la especialidad:

Tareas

1.1

1.2

1.3

1.4

Comentarios de la estudiante

Registros de tareas

O.A 3 de la especialidad:

Tareas

1.1

1.2

1.3

1.4

Comentarios de la estudiante

Registros de tareas

O.A 4 de la especialidad:

Tareas

1.1

1.2

1.3

1.4

Comentarios de la estudiante

Reflexiones de la práctica profesional



Preguntas referidas a la experiencia

1.- ¿Qué etapa o proceso de tu práctica profesional te pareció más complicado? ¿Por qué?

2.- ¿Qué etapa o proceso de tu práctica profesional te pareció más sencillo o fácil? ¿Por qué?

3.- ¿Qué etapa o proceso de tu práctica profesional te agrado más? ¿Por qué?

4.- ¿Cómo te sentiste siendo parte de tu equipo de trabajo dentro del aula? ¿Por qué?



Preguntas referidas a oportunidades de mejora y fortalezas durante tu práctica profesional

1.- ¿Los conocimientos y competencias que desarrollaste en tu formación Media Técnico profesional han sido suficientes para poder enfrentar tu práctica profesional? Justifica

2.- ¿Te sientes satisfecha con lo realizado durante tu práctica profesional? ¿Por qué?

3.- ¿Cuáles consideras tú que han sido tus principales fortalezas y aciertos en tu práctica profesional?



Preguntas referidas a los resultados de aprendizaje

1.- ¿Consideras que has aprendido de manera efectiva a través de tu práctica profesional?

2.- ¿Qué habilidades crees tú que has podido poner en práctica o perfeccionar durante tu práctica profesional?

3.- ¿Qué aprendizajes te llevas a partir de esta experiencia llamada práctica profesional?



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

EVALUACIÓN PERFIL DE EGRESO ATENCIÓN PÁRVULOS

PRÁCTICA PROFESIONAL OBJETIVOS DE APRENDIZAJE DE LA ESPECIALIDAD

TAREAS RELACIONADAS CON PERFIL DE EGRESO DE LA ESPECIALIDAD			
Perfil de egreso: O.A de la especialidad	Tareas	Nivel de logro de la tarea (escala del 1 a 7)	Nota final
1.-	1.1		
	1.2		
	1.3		
	1.4		
2.-	2.1		
	2.2		
	2.3		
	2.4		
3.-	3.1		
	3.2		
	3.3		
	3.4		
4.-	4.1		
	4.2		
	4.3		
	4.4		
5.-	5.1		
	5.2		
	5.3		
	5.4		
		PROMEDIO FINAL	

EVALUACIÓN PERFIL DE EGRESO ATENCIÓN DE PÁRVULOS
PERFIL DE EGRESO OBJETIVOS GENERICOS EMTP

Perfil de egreso: Objetivos genéricos EMTP	Nivel de logro de la tarea (escala del 1 a 7)
1.- Disposición para realizar las tareas asignadas	
2.- Prolijidad en el trabajo	
3.- Respeto por su entorno de trabajo	
4.- Capacidad para trabajar en equipo	
5.- Responsabilidad en relación con horarios establecidos	
6.- Respetas normas de seguridad propias y ajenas	
7.- Evidencia manejo de conflictos laborales	
8.- Exterioriza tolerancia a la frustración frente a situaciones diversas	
9.- Despliega iniciativa para solucionar problemas.	
	PROMEDIO FINAL

Comentario educador (a) guía

Fecha evaluación: _____

Nombre: _____ Firma y timbre _____



FORMATO MODELO PARA LA EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

Nombre estudiante:	
Rut:	Especialidad: Atención de Párvulos
Establecimiento de práctica profesional	Fecha de inicio de practica:
	Fecha de término de práctica:
Nombre supervisora de práctica:	

Cuadro resumen de evaluaciones de Competencias del Perfil de Egreso de la Especialidad

Evaluaciones	NOTA
Objetivos de aprendizaje de la especialidad Atención de Párvulos	
Objetivos genéricos EMTP	
Registro de Bitácora	
Nota final	

Nombre supervisora de práctica	
Rut supervisora de practica	
Firma supervisora de practica	
Fecha de evaluación	

MODELO DE CONVENIO DE COLABORACIÓN PARA REALIZAR LA PRÁCTICA PROFESIONAL CONVENIO DE COLABORACIÓN.

El representante legal de la empresa _____ RUT (de la empresa) _____ rubro o sector _____ domicilio comercial _____ en la comuna de _____ teléfono _____ correo electrónico _____ acepta al alumno(a) don (ña) _____ RUT: _____, proveniente del Liceo Técnico Profesional de Adultos para que realice la práctica profesional, conducente al título de Técnico de Nivel Medio en la Especialidad de Atención de Párvulos.

Esta práctica la iniciará el _____ de _____ de _____ y tendrá una duración de 180 horas.

Por su parte la empresa se compromete a:

1. Disponer de una Educadora guía, que estará a cargo del estudiante durante la realización de la práctica.
2. Encargar al practicante las tareas a realizar de acuerdo con su especialidad y acordadas en el Plan de Práctica, las que deberán incluir el uso de máquinas y equipos, cuando corresponda.
3. Entregar al practicante los elementos necesarios de protección personal.
4. No someter al practicante a situaciones que pongan en riesgo o dañen su integridad física y/o emocional.
5. Permitir que el profesor tutor supervise el proceso de práctica en las oportunidades que se acordaron entre el liceo y la empresa.
6. Esta autorización es válida para el estudiante identificado anteriormente que hará su práctica profesional en esta empresa y no constituye un contrato laboral.

Nombre, firma y timbre del responsable de la Institución educativa

Fecha: _____

c) Plan de Capacitación Docente

Objetivo General: Implementar un Plan de capacitación del docente 2023 en el Liceo Técnico Profesional de Adultos con el propósito de mejorar las competencias de los docentes con el fin de fortalecer el talento humano.

Objetivos específicos

1. Apoyar la capacitación de los docentes de forma sistemática y permanente.
2. Sistematizar y automatizar el plan de capacitación de los docentes, según los resultados de la encuesta de necesidades de capacitaciones.

Identificación de Necesidades de Capacitación

1. Aplicar encuesta de necesidades de capacitación por parte de los docentes con el propósito de fortalecer sus prácticas pedagógicas.
2. Evaluar los resultados del instrumento aplicado para seleccionar y valorizar las necesidades de capacitación según aspectos críticos para la mejora en las funciones asociadas a la docencia en la Educación Técnica profesional.

Programación de las capacitaciones

- 1) El equipo directivo elaborará el Plan de Capacitación Docente
- 2) La estructura del plan de capacitación docente debe comprender las siguientes secciones: Introducción, Objetivos, Metas propuestas, Estrategia, Beneficiarios, Cronograma, presupuesto, Indicadores de monitoreo y evaluación.

Ejecución del Plan de Capacitación

1. El equipo directivo debe contemplar que las capacitaciones no afecten el desarrollo de las actividades de docencia de los docentes.
2. Las capacitaciones se deben coordinar en el horario que el docente cumple funciones en el establecimiento educacional.

Evaluación del impacto del Plan de Capacitación Docente

- 1) El equipo directivo debe verificar que la capacitación docente promueva un beneficio o mejora en la institución, a corto o mediano plazo mediante la evaluación de su desempeño docente a través los acompañamientos docentes.



Cronograma del Plan de Capacitación

Nombre de la capacitación:

Objetivo:

Duración:

ACTIVIDADES	PRIMER SEMESTRE 2023					RESPONSABLE
	FECHA	FECHA	FECHA	FECHA	FECHA	