



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

DIAGNOSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS AREAS DE LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS,EL LIDERAZGO PEDAGOGICO,LA GESTIÓN CURRICULAR Y LA GESTIÓN DE RECURSOS DEL LICEO BICENTENARIO TÉCNICO PROFESIONAL ALONSO DE ERCILLA Y ZUÑIGA DE LA COMUNA DE CAÑETE, REGIÓN DEL BÍOBÍO

Nombre del Candidato a Magister: Gladys Sierra Fernández

Nombre Tutor Guía: Rocío Riffo San Martín

Nombre Tutor Metodológico: Rocío Riffo San Martín

Enero 2023

INDICE

| | | |
|--------|--|----|
| 1. | INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| 2. | MARCO TEORICO | 2 |
| 3. | MARCO CONTEXTUAL | 11 |
| 3.1. | Reseña Histórica del Establecimiento..... | 15 |
| 4. | Diseño y Aplicación del Instrumento de Evaluación..... | 18 |
| 4.1. | Características del instrumento diseñado | 18 |
| 4.2. | Cómo se elaboró, quién o quiénes participaron de la elaboración..... | 19 |
| 4.3. | Cómo se validó..... | 19 |
| 4.4. | A quiénes se aplicó y cómo fue la aplicación..... | 19 |
| 4.5. | Instrumento aplicado..... | 19 |
| 4.5.1. | Escala evaluativa para el análisis de las áreas de proceso..... | 20 |
| 4.5.2. | Análisis de las áreas de proceso..... | 21 |
| 5. | Análisis de los resultados..... | 39 |
| 5.1. | Área: Formación Basada en Competencias | 40 |
| 5.1.1. | Tabla de resultados en Área Formación Basada en Competencias | 41 |
| 5.2. | Área Liderazgo Pedagógico..... | 43 |
| 5.2.1. | Tabla de resultados en Área Liderazgo Pedagógico..... | 44 |
| 5.3. | Área Gestión Curricular..... | 47 |
| 5.3.1. | Tabla de resultados en Área Gestión Curricular | 48 |
| 5.4. | Área Gestión de Recursos | 51 |
| 5.4.1. | Tabla de resultados en Área Gestión de Recursos:..... | 51 |
| 6. | Propuestas de Mejora..... | 54 |
| 6.1. | Área: Formación Basada en Competencias | 54 |
| 6.2. | Área: Liderazgo Pedagógico..... | 56 |
| 6.3. | Área: Gestión Curricular..... | 58 |
| 6.4. | Área: Gestión de Recursos | 60 |
| 7. | Conclusión..... | 62 |
| 8. | Bibliografía | 63 |
| 9. | Anexos..... | 64 |
| 9.1. | Anexo 1 | 64 |

RESUMEN

Como liceo técnico profesional, buscamos aprovechar y fortalecer aquellos instrumentos que son propios y parte esencial del liceo, como el Plan de Mejoramiento o el Proyecto Educativo Institucional. Mediante estos instrumentos y su diseño participativo con la comunidad escolar es posible sin duda propiciar el mejoramiento de los aprendizajes con atención a los contextos y necesidades particulares, estos instrumentos nos ayudan en el trabajo pedagógico, nos sirven de insumo y herramienta para apoyar el trabajo de la comunidad escolar.

El Plan de Mejoramiento Educativo como herramienta central del mejoramiento de los procesos y resultados educativos nos permite abordar distintas aristas de la gestión escolar, lo que implica que la comunidad educativa realice una reflexión y retroalimentación en torno a las diferentes áreas.

Este trabajo tiene por Objetivo Diagnosticar y Realizar propuestas de mejora a partir de la implementación de un diagnóstico a nivel mesocurricular, considerando la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos del Liceo Bicentenario Técnico Profesional Alonso de Ercilla y Zúñiga de la comuna de Cañete, región del Biobío

Se realiza un instrumento de evaluación, el cual se aplicó a colegas, docentes de especialidad que se imparten en el liceo, a través de este instrumento, se realizó una reflexión acerca de nuestro quehacer pedagógico, el tiempo utilizado para explicar y aplicar la encuesta es en grupos profesionales de trabajo (GPT), éste instrumento se aplicó a 3 docentes de atención de párvulos, 3 docentes de agropecuaria, 2 docentes de gastronomía, 2 docente de contabilidad.

Una vez aplicado el instrumento a los diferentes colegas, se analiza y se reflexiona acerca de los resultados obtenidos, luego se realiza fortalecimiento y propuestas de mejora a las diferentes áreas de desarrollo diagnosticadas o trabajadas.

1. INTRODUCCIÓN

El siguiente Trabajo tiene por finalidad obtener el Grado de Magister en Educación Mención Curriculum y Evaluación basado en Competencias.

Se comenzará realizando una definición de los conceptos asociados a dicho Trabajo, como: qué se entiende por Educación, según la Ley 20.370, educación técnico profesional, competencias, habilidades, actitudes, formación por competencias, plan de mejoramiento educativo(PME), proyecto educativo institucional(PEI) entre otros, centrados en un marco teórico respectivo.

Se realiza un marco contextual donde se expone donde se encuentra ubicado el liceo, antecedentes de éste y una reseña histórica del establecimiento educacional.

Se dará a conocer un diagnóstico aplicado a docentes de las diferentes especialidades del Liceo Bicentenario Técnico Profesional Alonso de Ercilla y Zuñida de Cañete.

Este diagnóstico se realiza aplicando un instrumento de evaluación, enfocado a las Áreas de Formación Basada en Competencias, Liderazgo Pedagógico, Gestión del Curriculum, Gestión de Recursos. El instrumento fue diseñado por mi persona y validado por la profesora Rocío Riffo San Martín.

A lo largo de este estudio, se evidenciarán los resultados del diagnóstico aplicado a 10 docentes de especialidades en las diferentes áreas de desempeño. A partir de los resultados se potencian prácticas consolidadas y se realizan propuestas de mejora que irán en beneficio de estudiantes, docentes, directivos, los cuales trabajan en conjunto para ir formando estudiantes con competencias y habilidades necesarias para una adecuada inserción laboral, que les permitirán realizar una actividad o tarea de manera adecuada y sistemática.

Finalmente se realizan algunas conclusiones de la investigación realizada, a partir de los resultados obtenidos en las diferentes áreas diagnosticadas.

2. MARCO TEORICO

La Ley General de Educación establece, en su artículo 2, que la educación “es el proceso de aprendizaje permanente que abarca las distintas etapas de la vida de las personas y que tiene como finalidad alcanzar su desarrollo espiritual, ético, moral, afectivo, intelectual, artístico y físico, mediante la transmisión y el cultivo de valores, conocimientos y destrezas. Se enmarca en el respeto y valoración de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, de la diversidad multicultural y de la paz y de nuestra identidad nacional, capacitando a las personas para conducir su vida en forma plena, para convivir y participar en forma responsable, tolerante, solidaria, democrática y activa en la comunidad y para trabajar y contribuir al desarrollo del país” (Ley 20370. Ley General de Educación. Artículo 2. Publicación 12 Septiembre 2009. Ministerio de Educación)

La Reforma Educacional, tiene entre sus ejes clave la calidad y la equidad. Uno de sus propósitos es que todos los liceos de Chile logren establecer sus propias trayectorias de mejoramiento, teniendo como prioridad la entrega de una educación de calidad integral que permita el despliegue de todas las capacidades de los estudiantes.

“La Educación Técnico Profesional en el sistema escolar constituye un pilar fundamental en el proceso formativo dirigido al servicio del desarrollo de las personas y de su empleabilidad. Cuatro de cada diez jóvenes opta por este tipo de formación, egresando de ella cada año alrededor de noventa mil estudiantes, tendencia que se ha mantenido estable desde el año 1990”. (Orientaciones para la Gestión e Implementación del Curriculum de la Educación Media Técnico Profesional, pag.5. Junio 2016)

“En este marco, la Educación Técnico Profesional enfrenta el desafío de mejorar su calidad y pertinencia, en concordancia con las exigencias que demanda el sector productivo del país. Debe responder a las necesidades de desarrollo económico de cada una de las regiones y a sus requerimientos reales de empleo. Asimismo, facilitar la

inserción efectiva de los estudiantes en el mundo del trabajo y generar las oportunidades que permitan la continuidad a los estudios superiores”. ”. (Orientaciones para la Gestión e Implementación del Curriculum de la Educación Media Técnico Profesional, pag.5. Junio 2016)

El Ministerio de Educación ha impulsado un conjunto de iniciativas de fortalecimiento de la Educación Técnico Profesional, considerando el impacto que ella tiene en la empleabilidad de sus estudiantes y en el desarrollo productivo del país. Una medida principal ha sido la reformulación del curriculum de la Formación Diferenciada Técnico Profesional, más flexible, pertinente, actualizado y más gestionable por parte de cada uno de los establecimientos educacionales. Para que estos esfuerzos impacten de manera efectiva, es fundamental el trabajo de los equipos profesionales de cada liceo, especialmente de los docentes, quienes dan vida al curriculum a través del trabajo que implementan cotidianamente en las salas, talleres y laboratorios, para alcanzar una formación de calidad, guiándose por los programas de estudio de cada especialidad, donde definen los conocimientos, habilidades y actitudes que se espera que logren las y los estudiantes con el fin de promover un desarrollo armónico e integral.

En este contexto, se entiende por conocimientos, habilidades y actitudes lo siguiente:

Conocimientos: “Corresponden a conceptos, redes de a conceptos e información sobre hechos, procesos, procedimientos y operaciones. La definición considera el conocimiento como información (sobre objetos, eventos, fenómenos, símbolos) y como comprensión. Es decir, la información integrada en marcos explicativos e interpretativos mayores dan base para discernimiento y juicios”. (Orientaciones para la Gestión e Implementación del Curriculum de la Educación Media Técnico Profesional, pag.23. Junio 2016)

Habilidades: “Son capacidades para realizar tareas y para solucionar problemas con precisión y adaptabilidad. Una habilidad puede desarrollarse en el ámbito intelectual, psicomotriz, afectivo y/o social”. (Orientaciones para la Gestión e Implementación del Curriculum de la Educación Media Técnico Profesional, pag.23. Junio 2016)

Actitudes: “Son disposiciones aprendidas para responder, de un modo favorable o no favorable, frente a objetos, ideas o personas. Incluyen componentes afectivos, cognitivos y valóricos que inclinan a las personas a determinados tipos de acciones”.

(Orientaciones para la Gestión e Implementación del Currículum de la Educación Media Técnico Profesional, pag.23.Junio 2016)

“Desde el año 2014, el Ministerio de Educación ha venido desarrollando una propuesta para los establecimientos educacionales, que consiste en un enfoque de trabajo basado en el Modelo de Gestión Escolar, que se relaciona de manera directa y tributa a su proceso de mejoramiento continuo. Sabemos que la trayectoria de mejoramiento escolar de cada liceo es resultado de su capacidad para mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Para que ello sea posible, el Ministerio de Educación ha promovido, durante los últimos años, la utilización de dos instrumentos de gestión muy valorados por los establecimientos educacionales: el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y EL Plan de Mejoramiento Educativo(PME)” (Orientaciones para la Elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo 2019.Raimundo Larraín Hurtado, Jefe de División de Educación General, Ministerio de Educación. Año 2019)

Estos instrumentos curriculares especifican los principios y fines de los establecimientos educacionales. Mediante estos instrumentos y su diseño participativo es posible sin duda propiciar el mejoramiento de los aprendizajes con atención a sus contextos y necesidades particulares.

El Plan de Mejoramiento Educativo es una herramienta de gestión clave que tiene como foco el mejoramiento continuo de los aprendizajes de los estudiantes. Para dar cumplimiento a cada PME de los establecimientos educacionales se debe comprometer a toda la comunidad educativa a participar y trabajar por mejorar los resultados de cada uno de ellos y sus prácticas institucionales y pedagógicas. Esta herramienta permite a los establecimientos abordar cuatro áreas de proceso que consideran el quehacer

habitual de un establecimiento, estas áreas son: Gestión del Currículum, Liderazgo Escolar, Convivencia y Gestión de Recursos.

Las áreas trabajadas en este informe son:

Área Formación Basada en Competencias: “Entenderemos competencia como una capacidad movilizadora, en que se distinguen habilidades, conocimientos y actitudes relacionadas a un desempeño efectivo. Las competencias incluyen, en su definición, un saber (conceptual), un saber hacer (procedimental), y un saber ser (actitudinal). Esta perspectiva implica poner foco en el “individuo”, que supone un comportamiento (causal) y un desempeño “superior” esperado. Las competencias tienen la fortaleza de describir una capacidad necesaria, sin embargo, su principal debilidad radica en que no explican comportamientos en el ámbito de las interacciones”. (Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar. Mineduc,2015)

Las dimensiones del Área Formación Basada en Competencias son: Saber Conocer, Saber Hacer, Saber Ser

Área Liderazgo Pedagógico: “Área de LIDERAZGO comprende las funciones de diseño, articulación, conducción y planificación institucional, a cargo del sostenedor, los directores y los equipos directivos de los establecimientos a su cargo, dirigida a asegurar el funcionamiento organizado y sinérgico de los establecimientos.

La investigación indica que, a nivel escolar, el liderazgo es el factor que más impacta en el aprendizaje de los estudiantes, después de la enseñanza en el aula. Para que esta influencia sea positiva, es necesario que el sostenedor defina y acuerde con el director y el equipo directivo la forma en que se organizará el establecimiento, lo que hace posible una gestión institucional coordinada y eficaz. A la vez, el sostenedor debe procurar la generación y el fortalecimiento de redes y alianzas entre los establecimientos a su cargo y de estos con otras instituciones, velando por las trayectorias y el desarrollo de las competencias definidas en el perfil de egreso de todos los estudiantes. A su vez, el director debe propiciar que toda la comunidad educativa se identifique con la orientación y objetivos del establecimiento y trabaje conjuntamente en función de estos lineamientos,

para lo cual es necesario que ejerza un rol activo en la conducción, articulación, apoyo y estímulo de todos los estamentos la comunidad educativa.

La traducción de la orientación y objetivos del establecimiento en acciones concretas requiere que estos se encuentren claramente definidos y sean compartidos, por lo que un liderazgo efectivo implica también llevar a cabo procesos de planificación institucional sobre la base de datos actualizados, con participación activa de la comunidad educativa.” (Estándares Indicativos de Desempeño para los establecimientos que imparten Educación Media Técnico-Profesional y sus Sostenedores)

El autor Goleman (2018) explica:

“El liderazgo es una manifestación que evoluciona al interior de grupos por ser un hecho social y que se contempla como un total de conductas que puntualizan las funciones ejecutadas por cada individuo o institución. Este hecho se da en ocasiones en que las personas o entidades demandan influenciar, y logran organizar las acciones de un conjunto en sí, tendiendo a la consecución de objetivos comunes”. (Goleman, 2018)

Las dimensiones del Área de Liderazgo Pedagógico son: Establecer Dirección, Rediseñar la Organización, Desarrollar Personas, Gestionar la Instrucción(enseñanza y aprendizaje) en la Escuela

Área Gestión del Currículum: “Área GESTIÓN del CURRÍCULUM, constituye el eje del quehacer de cada establecimiento y comprende las políticas, procedimientos y prácticas de planificación, implementación y evaluación del proceso educativo, considerando las necesidades de todos los estudiantes, con el fin último de desarrollar las competencias definidas en el perfil de egreso establecidos en las Bases Curriculares.

Para lograr el aprendizaje y el desarrollo de sus estudiantes, es necesario que los docentes, el equipo técnico-pedagógico y el director trabajen de manera coordinada y colaborativa. Los docentes deben llevar a cabo los procesos de enseñanza-aprendizaje, tanto en el aula, talleres y laboratorios como en los espacios de práctica, lo que implica el uso de estrategias pedagógicas adecuadas y el monitoreo de la evolución de sus

estudiantes. A esto se suma un elemento fundamental del trabajo pedagógico: responder a las características particulares y diversas de los estudiantes, en miras de superar las dificultades y favorecer el despliegue de sus potencialidades. Por otra parte, la principal labor del director y del equipo directivo es asegurar la implementación curricular mediante la realización de tareas de programación, apoyo y seguimiento de los procesos educativos”. (Estándares Indicativos de Desempeño para los establecimientos que imparten Educación Media Técnico-Profesional y sus Sostenedores)

Las dimensiones del Área de Gestión del Currículum son: Gestión Pedagógica, Enseñanza y Aprendizaje en el Aula, Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes

Área Gestión de Recursos: “Área GESTIÓN DE RECURSOS comprende las políticas, procedimientos y prácticas llevadas a cabo por el sostenedor y los equipos directivos de los establecimientos a su cargo, y están dirigidas a contar con los recursos humanos, financieros y materiales, y las redes externas necesarios para la adecuada implementación de los procesos educativos.

La gestión de recursos es clave para el funcionamiento del establecimiento, ya que provee el soporte para el desarrollo de la labor educativa. Dado que los docentes son el factor a nivel de establecimiento educacional que más impacta en el aprendizaje de los estudiantes, resulta esencial que el sostenedor y los equipos directivos gestionen las acciones necesarias para contar con un equipo suficiente, competente y comprometido, lo que implica, entre otras cosas, ofrecer buenas condiciones laborales, retroalimentar al personal respecto de su desempeño y promover el desarrollo profesional continuo. También se debe asegurar la provisión, administración y optimización de los recursos económicos, dado que estos condicionan significativamente el funcionamiento del establecimiento, afectando su viabilidad y continuidad en el tiempo. Junto con lo anterior, la gestión de redes y oportunidades de apoyo son fundamentales para maximizar los recursos disponibles y las capacidades institucionales para potenciar el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional y el desarrollo de las competencias definidas en el perfil de egreso de todos los estudiantes. Por su parte, la infraestructura, el equipamiento y los materiales educativos permiten y facilitan la implementación de las actividades de enseñanza-aprendizaje, por lo que el establecimiento también debe asegurar que estos

sean suficientes, apropiados y se encuentren en buenas condiciones. (Estándares Indicativos de Desempeño para los establecimientos que imparten Educación Media Técnico-Profesional y sus Sostenedores)

Las dimensiones del Área de Gestión de Recursos son: Gestión del Recurso Humano, Gestión de Recursos Financieros y Administrativos, Gestión de Recursos Educativos.

Generar instancias de dialogo en las que participe la comunidad educativa para analizar y reflexionar sobre cada una de estas áreas y las fases y etapas del período anual que se está implementando, con la finalidad de comprometer la gestión y los recursos para responder a las necesidades de mejoramiento del aprendizaje de todos los estudiantes, es de vital importancia, ya que nos ayuda como comunidad educativa a comprender que el Plan de Mejoramiento Educativo (PME), permite orientar, planificar y materializar procesos de mejora institucional y pedagógica en las instituciones escolares en función de su proyecto Educativo Institucional (PEI), realidad sociocultural, laboral y territorial y los desafíos que apuntan a lograr más y mejores aprendizajes en la totalidad de los estudiantes.

Un efectivo diagnostico en los establecimiento educacionales es un referente que orientará a la comunidad educativa especialmente a docentes para mejorar los procesos de gestión institucional del establecimiento educacional, a la vez orientará la reflexión y la práctica pedagógica que deben desarrollar los profesionales de la educación para la mejora del quehacer pedagógico. Los profesionales que se desempeñan en las aulas, son educadores comprometidos con la formación de los estudiantes, especialmente en los liceos técnicos profesionales que deben educar con metodologías basadas en competencias, enfatizando el desarrollo de procesos de enseñanza que conduzcan a aprendizajes técnico activos y sean desarrollados e implementados con diversas metodologías activas, ya que estas se centran en los estudiantes, éste es protagonista de sus aprendizajes.

En la educación técnico profesional un diagnóstico oportuno resulta de vital importancia, ya que permite al docente lograr una apropiación y desarrollo del curriculum con un enfoque de competencias laborales hacia los estudiantes, que las proponen los

Programas de Estudio, éstos plantean nuevos desafíos en la didáctica de la enseñanza de la Formación Técnica Profesional, desde esta idea los equipos directivos de los establecimientos deben potenciar a sus docentes de nuevas estrategias didácticas que orienten y faciliten la enseñanza, aprendizaje y evaluación de los objetivos propuestos. Esto implica orientar, de un modo particular los objetivos de aprendizaje específicos y genéricos, la planificación de unidades, los diseños de enseñanza que consideren diversas metodologías de enseñanza y de evaluación, los perfiles de egreso y los planes y programas de estudio. La consideración de estos elementos resulta esencial para una formación sólida de los docentes, que requieren de instancias de perfeccionamiento técnico pedagógico. A su vez, la necesidad de fortalecer y mejorar las competencias de reflexión sobre las prácticas pedagógicas, el trabajo en equipo con sus pares, el manejo de información actualizada sobre su especialidad.

Las competencias, entonces, significan calidad e idoneidad en el desempeño, protagonismo de los estudiantes, orientación de la enseñanza a partir de los procesos de aprendizaje y contextualización de la formación.

Los liceos técnicos profesionales trabajan con sus estudiantes en base a dos clases de competencias:

1. Competencias Específicas: “Son propias de cada profesión y le dan identidad a una ocupación (en este sentido, hablamos de las competencias específicas del profesional, de cada especialidad)”. (Asignatura Magister: Enfoques Curriculares Basados en Competencias unidad 1 C: *clases de competencias pag.20*)

2. Competencias Genéricas: “Las competencias genéricas se refieren a las competencias que son comunes a una rama profesional (por ejemplo, salud, educación) o a todas las profesiones”.

(Asignatura Magister: Enfoques Curriculares Basados en Competencias unidad 1 C: *clases de competencias pag.20*)

Los liceos técnicos profesionales trabajan para que los estudiantes complementen estas dos competencias para lograr un desempeño profesional adecuado, según cada

especialidad, es por eso que un adecuado diagnóstico en las diferentes áreas de desempeño sirven como herramienta central del mejoramiento de los procesos y resultados educativos, una autoevaluación institucional implica cada vez que se realiza un análisis y reflexión sobre la situación actual de la comunidad educativa, que nos evidenciará las fortalezas y debilidades de los procesos que estamos desarrollando al interior del establecimiento educacional.

Para definir las fortalezas y debilidades resulta relevante considerar todos los elementos analizados, como son: área formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular, gestión de recursos, lo que permitirá a la comunidad educativa visualizar de forma integrada los resultados obtenidos respecto de cada dimensión de gestión diagnosticada.

3. MARCO CONTEXTUAL

El territorio correspondiente a la Provincia de Arauco se emplaza en el sector sur poniente de la VIII Región del Biobío. Su superficie alcanza a 5.464 km², lo que representa un 14,7% de la superficie regional.

La provincia de Arauco es un territorio de grandes contrastes. Por un lado los potenciales usos productivos de sus suelos, atractivos naturales y culturales y por otro lado, una alta concentración de pobreza y conflictos asociados.

Está compuesta por 7 comunas: Arauco, Cañete, Contulmo, Curanilahue, Lebu, Los Alamos y Tirúa.

Cañete es una comuna y ciudad chilena situada en la provincia de Arauco, Región del Biobío, en la zona sur del país. Se encuentra a 635 km. Al sur de Santiago, capital del país y 135 km. Al sur de Concepción, capital regional.

Cañete se caracteriza por una fuerte tradición agropecuaria y por sus diversas atracciones turísticas como el Museo Mapuche, la Piedra del Águila (inserta en el Parque Nacional Nahuelbuta), el Lago Lanalhue y otras lagunas donde es posible practicar actividades como observación de aves y deportes acuáticos y náuticos. Las actividades económicas de la comuna se concentran en la agricultura, forestal, comercio y servicios. Su valor histórico es significativo, puesto que fue uno de los principales escenarios de heroicas batallas del proceso de Conquista de Chile, destacando la batalla de Tucapel y la muerte de Pedro de Valdivia, además de fuente de inspiración para el poeta Alonso de Ercilla y Zúñiga, quien inmortalizó la gesta a través de su poema épico “La Araucana”,

El Liceo Bicentenario Técnico Profesional Alonso de Ercilla y Zúñiga, se encuentra ubicado en la parte norte de Cañete, provincia de Arauco, región del Biobío, en el sector La Granja, considerada un área urbana. A un costado se encuentra la escuela básica La Granja F-828, rodeado de áreas verdes y a escasos minutos del centro de la ciudad, lo que nos permite establecer contactos en el radio urbano y rural.

El Liceo Bicentenario Técnico Profesional Alonso de Ercilla y Zúñiga, alberga en sus aulas 546 estudiantes (246 varones,300 damas), distribuidos desde primero a cuarto año de enseñanza media, con Jornada Escolar Completa (JEC). Nuestro objetivo es formar estudiantes con sólidos conocimientos y competencias, pero que además sean

respetuosos, responsables, colaboradores y buenos ciudadanos, con valores y con habilidades para vivir esos valores en su vida cotidiana.

El liceo es un edificio de 2 pisos, de material concreto, cuenta con 20 salas de clases, 4 talleres de especialidad (atención de párvulos, agropecuaria, gastronomía, contabilidad), un gimnasio techado, una sala de computación, un laboratorio de ciencias, una biblioteca, un comedor para los estudiantes, una sala de profesores, además el liceo dispone de una red wifi para trabajo de estudiantes, docentes y personal directivo y administrativo

El personal que compone nuestro establecimiento está conformado por 55 docentes, 22 Asistentes de la educación, 6 auxiliares menores.

En el aspecto cultural, como parte de nuestra Identidad: se decidió colocar por nombre al establecimiento “Alonso de Ercilla y Zúñiga”, quien diera vida a “*La Araucana*”, poema épico que exalta el valor de la libertad y defensa del territorio de las culturas ancestrales, y que logra con su pluma, no sólo traspasar fronteras, sino inmortalizar la raza a través de la historia. En nuestras aulas albergamos a los herederos del pueblo mapuche, que son la base de nuestra población estudiantil.

Nuestro estandarte recoge los elementos fundantes de nuestra identidad:

- El color rojo en su fondo y en un segundo plano se presenta la imagen del poeta Alonso de Ercilla, aludiendo al nombre del establecimiento.
- La silueta de la cordillera de Nahuelbuta y sus araucarias, que reflejan el respeto y reconocimiento al entorno natural de nuestro territorio.
- Al centro el Kultrún, con elementos identitarios de la cosmovisión ancestral y el desafío educacional que se ve reflejado en la imagen de niños dialogantes, que con sus brazos abiertos se encuentran dispuestos a recibir y aportar experiencias de aprendizaje.



Figura 3.1: Imagen Estandarte del Liceo Bicentenario Técnico Profesional Alonso de Ercilla y Zúñiga

Fuente: Proyecto Educativo Institucional. (PEI)

Desde el punto de vista socioeconómico, nuestros estudiantes, en general provienen de familias de clase media baja, viven en sectores rurales y hay apoderados que sólo han alcanzado niveles básicos de estudio y algunos no saben leer ni escribir. Presentamos un índice de vulnerabilidad de 98%.

La municipalidad, dispone de buses de acercamiento, tanto para estudiantes del área rural como urbana; además, el liceo cuenta con un internado que permite a los estudiantes vivir a una cuadra del mismo.

Dentro del apoyo académico, se cuenta con Programa de Integración Escolar (PIE) para asignaturas del plan común y módulos de especialidad. En cuanto al ámbito tecnológico, existe una sala de enlace, un laboratorio computacional móvil y Tablet.

Contamos con redes de apoyo externo como JUNAEB y SENDA, becas Pro Retención, Oficina de Jóvenes, apoyo de Hospital local, PDI y Carabineros. Desde el punto de vista académico tenemos convenios con el Instituto Tecnológico de la UCSC, Instituto de Estudios Contables Subercaseaux, CFT Lota-Arauco, CEDUC Lebu y desde el 2014 somos parte del Programa de Acompañamiento y Acceso Efectivo a la Educación Superior (PACE), que en el marco del fortalecimiento de la Educación Pública, los estudiantes de nuestro establecimiento recibirán preparación académica, orientación vocacional y una amplia gama de actividades de preparación para la vida en la educación

superior. De este modo, nuestro liceo mantiene relaciones institucionales y forja redes de apoyo para brindar un servicio educacional de calidad.

Actualmente nuestro establecimiento se levanta como un referente en la Educación Técnica Provincial al impartir las especialidades de Contabilidad, Agropecuaria, Gastronomía y Atención de Párvulos. Estas especialidades han permitido a sus estudiantes una sólida formación y el desarrollo de competencias iniciadas en el Programa de Estrategia Dual y consolidado a través de sus prácticas profesionales conducentes a títulos de nivel medio.

Nuestra Visión: “Nuestro liceo aspira a ser reconocido por entregar una Educación Integral y de Calidad, a través de una Gestión Escolar Efectiva y con una Comunidad Educativa que promueve la formación de jóvenes responsables, competentes y emprendedores, con compromiso hacia el desarrollo de su territorio, la vida democrática y el respeto por el entorno”.

Nuestra Misión: “Somos un liceo de orientación Técnico Profesional abierto a la diversidad, que trabaja en equipo para educar a los jóvenes en lo intelectual, valórico, afectivo, artístico y físico, a través de aprendizajes activo-participativas que le permitan ser competentes, emprendedores y responsables en su vida académica y laboral, convirtiéndolos en una aporte al desarrollo territorial”.

NUESTRO LEMA:

“Energía joven impulsando el desarrollo”

Nuestros Sellos Educativos:

En el Ámbito del Ser: Educación por Competencias “Desarrollo de jóvenes responsables, competentes y emprendedores”

En el Ámbito del Hacer: Formación Integral “Una comunidad que trabaja en equipo para desarrollar aptitudes, talentos y habilidades académicas, artísticas y deportivas”

En el Ámbito del Convivir: Formación Inclusiva “Una comunidad que promueve la diversidad, participación y solidaridad”

En el Ámbito del Conocer: Formación Democrática “Una comunidad que conoce y práctica los valores democráticos”

3.1. Reseña Histórica del Establecimiento



Figura 3.2: Imagen Liceo Bicentenario Técnico Profesional Alonso de Ercilla y Zúñiga

Fuente: Proyecto Educativo Institucional. (PEI)

Nuestra historia, nuestra identidad como Liceo Técnico Profesional comienza a funcionar en su actual ubicación en el año 2004, pero nuestra historia se remonta y se entrelaza con el Liceo B-56, José de la Cruz Miranda Corres, pues éste alberga, aparte del área científico-humanista, las ramas técnicas de Contabilidad, Secretariado y Agropecuaria. Con la irrupción de un nuevo siglo, en Chile se crea la Jornada Escolar Completa (JEC) que permitió materializar la idea de algunos visionarios, de separarse y crear una institución educacional técnica, de nivel medio, que diera una respuesta integral a las necesidades de numerosas familias de Cañete. Desde aquí en adelante, el Liceo que nos cobijó por tantos años abrió sus puertas y ventanas, para invitarnos a recorrer nuestro propio camino, construir nuestra propia historia. Fue así como en marzo del año 2004, esta nueva comunidad comienza su viaje con los extravíos propios de quien empieza la marcha, pero con la firme convicción y compromiso con nuestro proyecto. El decreto que otorga reconocimiento oficial y fecha aniversario, dice que nuestro establecimiento fue creado el 8 de abril de 2004, con las especialidades de Contabilidad, Secretariado, Agropecuaria y Alimentación Colectiva, atendiendo a 587 estudiantes y una dotación de 38 funcionarios. El año siguiente se incorporó la especialidad de Ventas,

pero debido a una reforma curricular, posteriormente se discontinuaron las especialidades de Ventas en 2011 y Secretariado en 2013.

Una de las primeras tareas fue definir nuestra identidad, a través de algo al parecer muy simple, colocarnos un nombre. Luego de intensos debates se concluyó que el que mejor nos representa era el de “Alonso de Ercilla y Zúñiga”, creador del poema épico “La Araucana”. Éste a través de su pluma inmortaliza la gesta entre españoles y mapuches, ubicando a ambos pueblos en la misma altura de su valor, grandeza y heroísmo. Es por ello que nos representa, pues reconocemos que nuestra historia fue construida con el aporte de dos culturas, que con sus encuentros y desencuentros nos proporciona nuestra identidad mestiza. Este reconocimiento de la herencia cultural se manifiesta con la población que actualmente albergamos en nuestras aulas.

Actualmente nuestro establecimiento posee una matrícula de 546 estudiantes y se levanta como un referente en la Educación Técnica provincial al impartir las especialidades de Contabilidad, Agropecuaria Mención Agricultura, Gastronomía Mención Cocina y Atención de Párvulos, proyectando incorporar en el futuro cercano una nueva especialidad para ampliar nuestro horizonte educativo.

Estas especialidades han permitido a sus estudiantes una sólida formación y el desarrollo de competencias iniciadas en el Programa Dual, en que los estudiantes alternan clases en aula y aprendizaje en la empresa y lo que consolida a través de sus prácticas profesionales conducentes a títulos de nivel medio. Otros prosiguen sus estudios en la educación superior o en las Instituciones de las FFAA y de Orden y Seguridad.

En sus 15 años de vida, este liceo ha sido liderado por 4 directores, primero con profesora encargada la Sra. Ana María Fierro. Luego asumió como director Don Manuel Jesús Poblete, posteriormente Don Pedro Morales Moraga y actualmente Don Mario Contreras Cerón. Además cuenta con un equipo de gestión, cuerpo docente y de asistentes de la educación, con una totalidad de 80 funcionarios, que tienen como misión “trabajar en equipo para educar en lo intelectual, valórico, afectivo, artístico y físico” para

formar jóvenes “competentes, emprendedores y responsables”, como se señala en nuestro Proyecto Educativo Institucional.

Somos un liceo inclusivo, que fomenta la participación de la comunidad educativa para definir los caminos a seguir. Además, desde el año 2004 funciona el Programa de Integración, el cual se dirige a aquellos estudiantes que presentan dificultades en su aprendizaje.

En este breve recorrido histórico hemos logrado crecer en diferentes ámbitos de la vida escolar, con anhelo esperamos seguir en la trayectoria de mejoramiento de la calidad de los aprendizajes y soñamos con entregar igualdad de oportunidades a todos los estudiantes, para que ésta sea real herramienta de transformación y movilidad social.

4. Diseño y Aplicación del Instrumento de Evaluación

4.1. Características del instrumento diseñado

Las características del instrumento de evaluación diseñado son las siguientes:

- El instrumento describe un conjunto de referentes que constituyen un marco orientador para la evaluación de los procesos de gestión educacional del Liceo Bicentenario Alonso de Ercilla y Zúñiga de Cañete.
- El instrumento de evaluación presenta áreas de proceso y dimensiones a evaluar como son: Área Formación Basada en Competencias(dimensiones: saber conocer, saber hacer, saber ser), Área Liderazgo Pedagógico(dimensiones: establecer dirección, rediseñar la organización, desarrollar personas, gestionar la instrucción en la escuela), Área Gestión Curricular(dimensiones: gestión pedagógica, enseñanza y aprendizaje en el aula, apoyo al desarrollo de los estudiantes), Área Gestión de Recursos (dimensiones: gestión del recurso humano, gestión de recursos financieros y administración, gestión de recursos educativos).
- Este instrumento de evaluación presenta una escala evaluativa para el análisis de las áreas de proceso, describe la calidad de la instalación de las prácticas institucionales y/o pedagógicas. Presenta un valor de 1 a 4, esta numeración define el nivel de calidad de la práctica.
- Permitirá monitorear la propia actividad, autoevaluación y favorecerá la adquisición de responsabilidad de parte de quien se autoevalúa.
- Permitirá dar una respuesta inmediata o feedback a los colegas que la desarrollen.
- Permite que el establecimiento analice sus procesos de gestión e identifique sus fortalezas y debilidades, para poder fortalecer las primeras y hacerse cargo de las debilidades.
- Promoverá la mejora continua de la calidad de la educación ofrecida en nuestro establecimiento.

4.2. Cómo se elaboró, quién o quiénes participaron de la elaboración.

El instrumento de evaluación elaborado, se diseñó luego de revisar los Estándares Indicativos de Desempeño para los establecimientos que imparten Educación Media Técnico Profesional, se realiza una reflexión acerca de estos indicadores con colegas de especialidades y se consulta a ellos acerca de sus diferentes quehaceres profesionales en las diferentes especialidades que se imparten en el establecimiento. Les avisé que con sus ideas y reflexiones diseñaría un instrumento de evaluación que luego se los aplicaría para realizar una autoevaluación de las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular, gestión de recursos .

4.3. Cómo se validó

Luego de una revisión, se realizó la validación del instrumento por la profesora Rocío Riffo San Martín.

Validación Instrumento de Evaluación en Anexos

4.4. A quiénes se aplicó y cómo fue la aplicación.

Luego de su validación se aplicó a 10 docentes de especialidades del Liceo Bicentenario Técnico Profesional Alonso de Ercilla y Zúñiga de Cañete, 3 docentes de especialidad Atención de Párvulos, 3 docentes de especialidad Agropecuaria, 2 docentes especialidad contabilidad, 2 docentes especialidad gastronomía.

La aplicación del instrumento se realizó en reunión de especialidades, donde se explicó el objetivo del instrumento diseñado, el propósito del trabajo. Luego de la aplicación y con los resultados obtenidos, se realiza una reflexión acerca de las áreas evaluadas, de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular, gestión de recursos.

4.5. Instrumento aplicado.

Presentación Pauta de Evaluación

La evaluación es un ejercicio valioso en el área de educación, clave en el desarrollo profesional, ya que nos permite mirar críticamente la práctica que desarrollamos día a día, este ejercicio se ve enriquecido cuando podemos compartir con colegas y

directivos, distintos puntos de vista sobre nuestra práctica y la forma en que abordamos las dificultades que enfrentamos, abriendo un espacio de crecimiento profesional.

La siguiente evaluación está compuesta por áreas de proceso, en las que usted debe evaluar de acuerdo a los indicadores presentados, a continuación se describen los valores y nivel de calidad de la práctica, debe marcar 1,2,3 o 4 según usted considere que está la práctica.

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

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

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

| Valor | Nivel de calidad de la práctica |
|--------------|---|
| 1 | Los indicadores no forman parte de mi práctica. |
| 2 | Los indicadores se evidencian ocasionalmente en mi práctica habitual. |
| 3 | Los indicadores se evidencian frecuentemente en mi práctica habitual. |
| 4 | Los indicadores se evidencian en mi práctica habitual y además llevo a cabo otras prácticas que hacen sobresaliente mi desempeño. |

4.5.2. Análisis de las áreas de proceso

4.5.2.1. Área Formación Basada en Competencias

4.5.2.1.1. Saber Conocer

| Proceso general a evaluar: Las estrategias utilizadas por los docentes para asegurar el logro de los aprendizajes en el ámbito del saber conocer, entendido como información vinculada a marcos explicativos e interpretativos. | | | | |
|--|------------------------------------|---|---|---|
| Prácticas | Nivel de la calidad de la práctica | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. El docente de educación media técnico profesional potencia los conocimientos de sus estudiantes, asociados a su especialidad a través de diferentes experiencias de aprendizaje. | | | | |
| 2. El docente de educación media técnico profesional implementa variadas estrategias metodologías para obtener evidencias de cómo está aprendiendo los estudiantes. | | | | |
| 3. El docente de educación media técnico profesional atiende los diferentes estilos de aprendizaje para mejorar y afianzar los conocimientos en sus estudiantes. | | | | |
| 4. El docente de educación media técnico profesional realiza adecuaciones pedagógicas para afianzar y lograr los conocimientos en sus estudiantes. | | | | |
| 5.El docente de educación media técnico profesional domina los contenidos de la disciplina que enseña y el marco curricular nacional | | | | |
| 6. El docente de educación medio técnico profesional ajusta las estrategias de enseñanza de acuerdo con los avances y dificultades que observa en sus estudiantes en el transcurso de la clase. | | | | |

4.5.2.1.2. Saber Hacer

| | | | | |
|---|------------------------------------|---|---|---|
| Proceso general a evaluar: Las estrategias utilizadas por los docentes para asegurar el logro de los aprendizajes en el ámbito del saber hacer, expresadas en el dominio de procedimientos y técnicas por parte de los estudiantes. | | | | |
| Prácticas. | Nivel de la calidad de la práctica | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1.El docente de educación técnico profesional utiliza estrategias metodológicas orientadas a que el estudiante cuente con un conocimiento práctico que le permita experimentar y buscar soluciones a situaciones que se le presenten adquiriendo así las destrezas prácticas requeridas en su especialidad. | | | | |
| 2. El docente de educación técnico profesional centra su enseñanza aprendizaje en situaciones prácticas, con demostración de ejecuciones. | | | | |
| 3. El docente de educación técnico profesional, privilegia que cada estudiante sea protagonista de sus aprendizajes. | | | | |
| 4.El docente de educación técnico profesional genera instancias de aprendizaje significativas en sus estudiantes, de manera de potenciar su proceso formativo a través de la aproximación o simulación a las condiciones de desempeño profesional real | | | | |
| 5.El docente de la educación técnico profesional gestiona centros de práctica que reciban permanentemente a los estudiantes para su práctica Dual | | | | |
| 6. El docente de la educación técnico profesional genera otros espacios educativos para sus estudiantes(visitas guiadas, pasantías), como una forma de permitir vivenciar y observar procesos reales con los que podría encontrarse en su futuro laboral. | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 7. El docente de educación técnico profesional realiza retroalimentación constante de los diferentes procesos de aprendizaje de sus estudiantes. | | | | |
| 8.El docente de educación técnico profesional utiliza estrategias de evaluación que son coherentes con los objetivos de aprendizaje de la disciplina que enseña y con el reglamento de evaluación y promoción del liceo | | | | |
| 9.El docente de educación técnico profesional promueve instancias de dialogo con colegas de especialidades que le permiten reflexionar sobre el quehacer como docente | | | | |

4.5.2.1.3. Saber Ser

| | | | | |
|--|------------------------------------|---|---|---|
| Proceso general a evaluar: Las estrategias utilizadas por los docentes para asegurar el logro de los aprendizajes en el ámbito del saber ser, entendida como expresión de valoraciones, un campo actitudinal vinculado a saberes de su especialidad como a la ética laboral en general. | | | | |
| Prácticas | Nivel de la calidad de la práctica | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. El docente de la educación técnico profesional, intenciona en sus experiencias de aprendizaje habilidades genéricas como: autonomía, pro actividad, capacidad de trabajo en equipo, disposición a enfrentar desafíos y problemas complejos. | | | | |
| 2. El docente de la educación técnico profesional, desarrolla en sus experiencias de aprendizaje habilidades comunicativas para la participación. | | | | |
| 3.El docente de la educación técnico profesional, desarrolla en sus experiencias de aprendizaje habilidades científicas y ciudadanas para impulsar el pensamiento crítico, la | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| <p>creatividad y colaboración, así como sentido de la curiosidad, la iniciativa, la persistencia, la adaptabilidad y la conciencia social.</p> | | | | |
| <p>4.El docente de la educación técnico profesional manifiesta altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes</p> | | | | |
| <p>5. El docente de educación técnico profesional plantea desafíos que permiten a sus estudiantes desarrollar una autoestima positiva respecto de sus capacidades, proponiendo actividades que los estudiantes puedan desarrollar y les vayan permitiendo lograr sus aprendizajes</p> | | | | |
| <p>6.El docente de educación técnico profesional integra el desarrollo de habilidades socioemocionales con sus estudiantes de manera intencionada dentro del proceso de enseñanza, planificando actividades que permitan relacionar los conocimiento trabajados con situaciones emocionales que deban ser abordadas, intenciona juegos o actividades de colaboración que contribuyan al desarrollo de actitudes como empatía, tolerancia o la frustración, autoconocimiento, compañerismo, etc.</p> | | | | |

4.5.2.2. Área Liderazgo Pedagógico

4.5.2.2.1. Dimensión: Establecer dirección

| | | | | |
|---|------------------------------------|---|---|---|
| Proceso general a evaluar: El liderazgo del director en relación al logro de una comunidad comprometida con el Proyecto Educativo Institucional, una cultura de altas expectativas con las metas propuestas, el desarrollo permanente de los docentes, el mejoramiento de las prácticas y una conducción efectiva y movilizarla hacia la mejora continua y dar cuenta de los resultados obtenidos. | | | | |
| Prácticas | Nivel de la calidad de la práctica | | | |
| 1. El director centra su gestión en el logro de los objetivos académicos y formativos del establecimiento y se responsabiliza por sus resultados. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. El director instala y compromete a la comunidad educativa con los objetivos formativos y académicos del establecimiento, definidos en el Proyecto Educativo Institucional. | | | | |
| 3. El director promueve una cultura de altas expectativas en la comunidad escolar: propone metas desafiantes y muestra confianza en la capacidad de alcanzarlas, tanto de los equipos como de los estudiantes. | | | | |
| 4. El director 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 director promueve y participa en el desarrollo y aprendizaje de los docentes: lidera conversaciones profesionales, promueve desafíos académicos a los | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| docentes, comparte reflexiones e inquietudes pedagógicas, retroalimenta oportuna y constructivamente a los docentes. | | | | |
| 6. El director gestiona 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. | | | | |
| 7. El director difunde y explica los objetivos, planes y metas institucionales, así como sus avances a todos los actores de la comunidad educativa. | | | | |

4.5.2.2.2. Dimensión: Rediseñar la organización

| | | | | |
|---|------------------------------------|---|---|---|
| Proceso general a evaluar: Los directivos lideran la construcción o actualización de una visión estratégica sobre el establecimiento y sus objetivos. Obtienen y mantienen recursos de manera estratégica. | | | | |
| Prácticas | Nivel de la calidad de la práctica | | | |
| 1. El establecimiento cuenta con un presupuesto que se acomoda a las necesidades de los diferentes estamentos. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. El establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año. | | | | |
| 3. El establecimiento lleva la contabilidad al día y de manera ordenada y rinde cuenta pública del uso de recursos a la comunidad educativa. | | | | |
| 4. El establecimiento está atento a los programas de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que concuerdan con su Proyecto Educativo Institucional y su Plan de Mejoramiento. | | | | |
| 5. El equipo directivo presenta diversas ideas para optimizar los recursos. | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 6.El establecimiento gestiona eficientemente los recursos con el fin de asegurar una educación de calidad | | | | |
| 7. El establecimiento adquiere, actualiza, mantiene y gestiona oportunamente los diversos equipamientos e insumos materiales suficientes para su normal y adecuado funcionamiento, garantizando un desarrollo normal de clases, talleres y actividades propias del que hacer educativo. | | | | |
| 8.El equipo directivo tiene la capacidad para motivar al perfeccionamiento continuo, retroalimentar y acompañar a todo su equipo de trabajo | | | | |

4.5.2.2.3. Dimensión: Desarrollar personas

| | | | | |
|--|------------------------------------|---|---|---|
| Proceso general a evaluar: Los equipos directivos requieren desarrollar una gestión eficiente y transformar su establecimiento en una organización efectiva, que facilite la concreción de su proyecto educativo y el logro de las metas institucionales en el marco de una cultura de mejoramiento continuo, además de una promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional docente. | | | | |
| Prácticas | Nivel de la calidad de la práctica | | | |
| 1. El equipo directivo promueven una convivencia escolar y un clima basado en relaciones de confianza. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2.El equipo directivo y docentes analizan sistemáticamente información y datos de los procesos y resultados del establecimiento, que les permitan tomar decisiones informadas y oportunas | | | | |
| 3. El equipo directivo desarrolla e implementa en conjunto con su sostenedor, estrategias efectivas de búsqueda, | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| selección, inducción y retención de docentes y asistentes de la educación. | | | | |
| 4. El equipo directivo genera condiciones y espacios de reflexión y trabajo técnico, de manera sistemática y continua, para la construcción de una comunidad de aprendizaje profesional. | | | | |
| 5.El equipo directivo reconoce los logros individuales y colectivos de las personas que trabajan en el establecimiento | | | | |
| 6.El equipo directivo promueve instancias de dialogo entre docentes, que permiten reflexionar sobre el quehacer dentro del establecimiento | | | | |

4.5.2.2.4. Dimensión: Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela.

| | | | | |
|---|------------------------------------|---|---|---|
| Proceso general a evaluar: La definición de los lineamientos del establecimiento, el proceso de planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del curriculum, junto con el monitoreo del cumplimiento de las metas, y la utilización de datos y evidencia para la toma de decisiones en cada una de las etapas de estos procesos. | | | | |
| Prácticas | Nivel de la calidad de la práctica | | | |
| 1. El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que incluye la definición de la modalidad y las características centrales del establecimiento, la misión y visión educativa y la descripción del perfil del estudiante que busca formar. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. El equipo directivo realiza un proceso sistemático anual de autoevaluación del establecimiento para elaborar el Plan de | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual. | | | | |
| 3. El establecimiento recopila y sistematiza los resultados académicos y formativos de los estudiantes, los datos de eficiencia interna, de clima escolar, de satisfacción de los padres y del contexto, los analiza e interpreta y los utiliza para la toma de decisiones y la gestión educativa. | | | | |
| 4. La unidad técnico pedagógica monitorea la implementación integral del curriculum y los logros de aprendizaje en todos los ámbitos formativos de los estudiantes para el mejoramiento de los procesos de enseñanza y la gestión pedagógica. | | | | |
| 5. La unidad técnico pedagógica acompañan, evalúan y retroalimentan las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes. | | | | |
| 6. La unidad técnico pedagógica identifica fortalezas y debilidades de cada docente de manera de asignarlo al nivel, asignatura, módulo y curso en que pueda alcanzar su mejor desempeño | | | | |
| 7. La unidad técnico pedagógica procura que los docentes no se distraigan de los procesos de enseñanza aprendizaje, evitando las interrupciones de clases y la sobrecarga de proyectos en el establecimiento. | | | | |
| 8. Los equipos directivos identifican y difunden entre sus docentes buenas prácticas de enseñanza y aprendizaje. | | | | |

4.5.2.3. Área Gestión Curricular

4.5.2.3.1. Dimensión: Gestión Pedagógica

| | | | | |
|---|------------------------------------|---|---|---|
| Proceso general a evaluar: Políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el equipo técnico pedagógico para organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje. | | | | |
| Prácticas | Nivel de la calidad de la práctica | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. El equipo técnico pedagógico organiza la carga horaria de cada curso, asignando las horas de libre disposición en función de las metas formativas y de aprendizaje del establecimiento y las necesidades e intereses de los estudiantes. | | | | |
| 2. El equipo técnico pedagógico asigna los profesores y el horario de cada curso, privilegiando criterios pedagógicos (como distribución equilibrada de los tiempos de cada asignatura en la semana, experticia de los docentes, entre otros) | | | | |
| 3. El equipo técnico pedagógico y los docentes realizan una calendarización anual que pormenoriza los objetivos de aprendizaje a cubrir en cada mes del año escolar, en función del programa de estudios, el grado de conocimiento previo de los estudiantes y adecuaciones curriculares para los grupos de estudiantes que lo requieran. | | | | |
| 4. El equipo técnico pedagógico asegura la realización y ejecución efectiva de las clases calendarizadas, implementando procedimientos para evitar la interrupción y suspensión de clases, y para que ante la ausencia de un profesor se desarrollen actividades pertinentes a la asignatura | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| 5. El equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de la cobertura curricular. | | | | |
| 6. El equipo técnico pedagógico propone y acuerda lineamientos metodológicos generales, estrategias didácticas (como método de enseñanza y evaluación, políticas de tareas, entre otros) y formas de uso de recursos educativos para potenciar el aprendizaje en los estudiantes. | | | | |
| 7. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes cuenten con planificaciones de las clases, las que explicitan los objetivos de aprendizaje a tratar, estrategias didácticas propuestas y evaluación del logro de los aprendizajes. | | | | |
| 8. El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido | | | | |
| 9. El equipo directivo y técnico pedagógico desarrollan procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyen observación de clases, análisis del trabajo de los estudiantes y reflexión sobre las dificultades que enfrenta, con el fin de mejorar sus prácticas y en caso de ser necesario desarrollar o fortalecer capacidades docentes. | | | | |
| 10. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes corrijan a tiempo las evaluaciones y analicen las respuestas y los resultados con sus estudiantes, de manera que estas constituyan parte del aprendizaje | | | | |
| 11. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, para revisar el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje, identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o prácticas a mejorar. | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| 12. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas prácticas pedagógicas, y análisis de dificultades en el ejercicio docente, para el desarrollo de una cultura de trabajo reflexiva y profesionalizada. | | | | |
| 13. El equipo técnico pedagógico promueve la reutilización, adaptación y mejora de los recursos desarrollados por los docentes (por ejemplo planificaciones, guías, pruebas, y otros instrumentos evaluativos), y establece un sistema para su organización y uso. | | | | |
| 14.El equipo técnico pedagógico organizan instancias de reflexión para fortalecer prácticas pedagógicas, evaluativas, estableciendo espacios sistemáticos para compartir estrategias de retroalimentación y metacognición, análisis de la calidad de instrumentos evaluativos | | | | |
| 15.El equipo técnico pedagógico y jefas de especialidad organizan instancias de reflexión para fortalecer la gestión administrativa y pedagógica de las especialidades mejorando los procesos de formación en alternancia dual y pasantías, evaluando el proceso de práctica para desarrollar el perfil de egreso de estudiantes | | | | |

4.5.2.3.2. Dimensión: Enseñanza y Aprendizaje en el Aula

| | | | | |
|--|------------------------------------|---|---|---|
| Proceso general a evaluar: Las estrategias utilizadas por los docentes en la sala de clases para asegurar el logro de los aprendizajes esperados en los estudiantes. | | | | |
| Prácticas | Nivel de la calidad de la práctica | | | |
| 1. Los profesores comunican claramente lo que esperan que los estudiantes aprendan o consoliden en cada clase y establecen las relaciones entre las actividades realizadas y los objetivos a alcanzar. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Los docentes centran sus clases en los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares con un manejo riguroso de las competencias, habilidades, contenidos y actitudes a desarrollar | | | | |
| 3. Los docentes planifican y desarrollan las clases usando estrategias efectivas para el logro de los Objetivos de Aprendizaje y el desarrollo de competencias definidas en el perfil de egreso | | | | |
| 4. Los profesores aplican variadas estrategias de enseñanza, por ejemplo, que los estudiantes comparen, clasifiquen, generen analogías y metáforas, resuman, elaboren preguntas, expliquen, modelen conceptos, entre otras | | | | |
| 5. Los docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes. | | | | |
| 6. Los profesores motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 7. Los profesores logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros). | | | | |
| 8. Los profesores logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en clases. En caso de interrupciones consiguen volver a captar la atención de los estudiantes y retomar el trabajo sin grandes demoras. | | | | |
| 9. Los profesores monitorean el aprendizaje de sus estudiantes y les entregan retroalimentación constante, reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes y mantienen una actitud de altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo. | | | | |
| 10. Los docentes establecen vínculos pedagógicos positivos con todos sus estudiantes y generan motivación por las asignaturas y especialidades. | | | | |
| 11. Los docentes promueven el estudio, el trabajo independiente y la responsabilidad de todos sus estudiantes | | | | |

4.5.2.3.3. Dimensión: Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes

| | | | | |
|--|------------------------------------|---|---|---|
| Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y estrategias para apoyar el desarrollo académico, efectivo y social de todos los estudiantes, en consideración de sus diferentes necesidades. | | | | |
| Prácticas | Nivel de la calidad de la práctica | | | |
| 1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje académico. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. El establecimiento implementa estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas e | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| intereses diversos, de modo que cuenten con oportunidades para desarrollarlos. | | | | |
| 3. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales. | | | | |
| 4. El establecimiento cuenta con un plan de trabajo individual para cada estudiante con necesidades educativas especiales que incluye apoyos académicos diferenciados, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia, y procedimientos de evaluación y seguimiento. | | | | |
| 5. El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema. | | | | |
| 6.El establecimiento y jefas de especialidades implementan estrategias efectivas para promover la titulación | | | | |
| 7. El establecimiento incorpora un enfoque inclusivo e intercultural para asegurar el desarrollo de los estudiantes de distintas culturas. | | | | |
| 8. El establecimiento cuenta con un sistema de orientación vocacional que apoya a los estudiantes en la elección de estudios superiores, que incluye la entrega de información actualizada sobre alternativas de estudio, instituciones, sistemas de ingreso, becas y créditos. | | | | |

4.5.2.4. Área Gestión de Recursos:

4.5.2.4.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

| | | | | |
|---|------------------------------------|---|---|---|
| Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor. | | | | |
| Prácticas | Nivel de la 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. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias. | | | | |
| 3. El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo. | | | | |
| 4. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas. | | | | |
| 5. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus profesores. | | | | |
| 6. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional. | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| 7. El establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas. | | | | |
| 8. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto. | | | | |

4.5.2.4.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

| | | | | |
|---|------------------------------------|---|---|---|
| Proceso general a evaluar: Las políticas y procedimientos del establecimiento que aseguran una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos. | | | | |
| Prácticas | Nivel de la calidad de la práctica | | | |
| 1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos. | | | | |
| 3. El establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año. | | | | |
| 4. El establecimiento lleva la contabilidad al día y de manera ordenada y rinde cuenta pública del uso de recursos, de acuerdo a los instrumentos definidos por la Superintendencia. | | | | |
| 5. El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia. | | | | |
| 6. El establecimiento está atento a los programas de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que concuerdan con su Proyecto Educativo Institucional y su Plan de Mejoramiento. | | | | |

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

4.5.2.4.3. Dimensión Gestión de recursos educativos

| | | | | |
|---|------------------------------------|---|---|---|
| Proceso general a evaluar: Las condiciones y procedimientos que aseguran en el establecimiento la adecuada provisión, organización y uso de recursos educativos necesarios | | | | |
| Prácticas | Nivel de la calidad de la práctica | | | |
| 1. El establecimiento dispone de instalaciones, de mantener la infraestructura y equipamiento en buen estado, que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes y de las especialidades que imparten. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes y de cada especialidad, 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 estudiantes y fomentar el hábito lector. | | | | |
| 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. | | | | |

5. Análisis de los resultados

El Liceo Bicentenario Técnico Profesional Alonso de Ercilla y Zúñiga de Cañete, donde se desarrolló la presente investigación es una institución donde constantemente surgen nuevos desafíos, para el director y equipo técnico quienes deben incorporar nuevas formas para gestionar las practicas pedagógicas, no solo en el ámbito administrativo, sino que además y sobre todo en la gestión pedagógica de la enseñanza, los aprendizajes y los resultados académicos de los estudiantes.

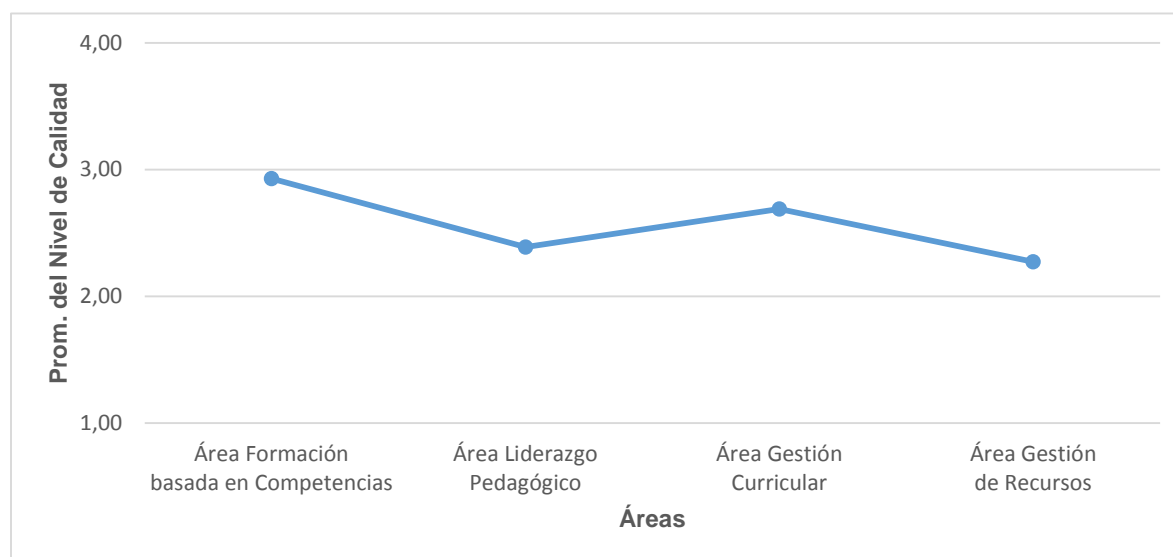
La evaluación es un ejercicio valioso en el área de educación, clave en el desarrollo profesional, ya que permite mirar críticamente la práctica que se desarrolla día a día. Este ejercicio, se ve enriquecido cuando se logra compartir con colegas y directivos distintos puntos de vista sobre las prácticas y la forma en que se abordan las dificultades que se enfrentan, abriendo un espacio de crecimiento profesional.

A continuación, se da a conocer el análisis de resultados del instrumento de evaluación aplicado a docentes de especialidades del liceo Bicentenario Técnico Profesional Alonso de Ercilla y Zúñiga de Cañete: 3 docentes de la especialidad atención de párvulos, 3 docentes de la especialidad agropecuaria, 2 docentes de la especialidad gastronomía, 2 docentes de la especialidad de contabilidad, un total 10 docentes encuestados. Este instrumento de evaluación evidencia las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular, gestión de recursos.

El instrumento de evaluación aplicado está compuesto por distintas áreas de proceso, que a su vez, se dividen en dimensiones, las cuales se evalúan de acuerdo a indicadores o prácticas, que se miden en distintos niveles de calidad, que van desde el 1 al 4.

En el siguiente gráfico se representan los promedios obtenidos por cada área de proceso evaluada, siendo la mejor evaluada el Área de Formación basada en competencias con un valor de 2,93 y la más baja evaluación el Área de Gestión de Recursos con un valor de 2,27 de nivel de promedio de calidad.

Gráfico 5.1: Resumen de Áreas de Evaluación



Fuente: Elaboración Propia

A continuación se muestran las tablas de resultados y los gráficos de las áreas de proceso evaluadas, en los cuales se representan los promedios obtenidos en cada una de las dimensiones encuestadas, estos resultados serán relevantes para la institución educativa ya que permitirá tomar decisiones y seguir potenciando lo ya logrado.

5.1. Área: Formación Basada en Competencias

Dimensión: Saber Conocer, Saber Hacer, Saber Ser

Nivel de calidad de la práctica: valor 1 – 2 – 3 - 4

Las diferentes prácticas evaluadas en relación a las estrategias utilizadas por los docentes de educación técnico profesional han sido en general positivas y se seguirán trabajando y fortaleciendo en beneficio de nuestros estudiantes, de su perfil de egreso y de la adecuada práctica profesional docente.

El docente de educación media técnico profesional potencia los conocimientos de sus estudiantes, asociados a su especialidad a través de diferentes experiencias de aprendizaje, implementa variadas estrategias metodologías para obtener evidencias de

cómo están aprendiendo los estudiantes, atienden a los diferentes estilos de aprendizaje para mejorar y afianzar los conocimientos en sus estudiantes, utiliza estrategias metodológicas orientadas a que el estudiante cuente con un conocimiento práctico que le permita experimentar y buscar soluciones a situaciones que se le presenten adquiriendo así las destrezas prácticas requeridas en su especialidad, intenciona en sus experiencias de aprendizaje habilidades genéricas como: autonomía, pro actividad, capacidad de trabajo en equipo, disposición a enfrentar desafíos y problemas complejos.

5.1.1. Tabla de resultados en Área Formación Basada en Competencias

En la siguiente sección se presentan los resultados obtenidos a partir del instrumento de evaluación aplicadas a los docentes de las diferentes especialidades. En ellas se identifican las prácticas, las cuales muestran el número del indicador evaluado en el instrumento, (la práctica se representa sólo con un número, la descripción del indicador se puede leer en el instrumento de evaluación) así también, el nivel de calidad, el que representa la puntuación calificada por cada docente.

A continuación se presentan los resultados de las secciones Saber Conocer, Saber Hacer y Saber Ser, en las tablas 5.1, 5.2 y 5.3, respectivamente. Las tablas, representan la cantidad de docentes que calificaron cada práctica con un nivel de calidad. Además, el gráfico 5.2, representa el promedio del Área Formación basada en competencias.

Tabla 5.1: Resultados de encuesta instrumento de evaluación Saber Conocer

| PRACTICAS | NIVEL DE CALIDAD DE LA PRÁCTICA | | | |
|-----------|---------------------------------|------------|-------------|------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | | 3 docentes | 7 docentes | |
| 2 | | 2 docentes | 8 docentes | |
| 3 | | 1 docente | 9 docentes | |
| 4 | | 2 docentes | 7 docentes | 1 docente |
| 5 | | | 7 docentes | 3 docentes |
| 6 | | | 10 docentes | |

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 5.2: Resultados de encuesta instrumento de evaluación Saber Hacer

| PRACTICAS | NIVEL DE CALIDAD DE LA PRÁCTICA | | | |
|-----------|---------------------------------|------------|-------------|------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | | 1 docente | 9 docentes | |
| 2 | | 1 docentes | 8 docentes | 1 docente |
| 3 | | 2 docentes | 8 docentes | |
| 4 | | | 10 docentes | |
| 5 | | 2 docentes | 6 docentes | 2 docentes |
| 6 | | | 7 docentes | 3 docentes |
| 7 | | 2 docentes | 8 docentes | |
| 8 | | | 10 docentes | |
| 9 | | 2 docentes | 8 docentes | |

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 5.3: Resultados de encuesta instrumento de evaluación Saber Ser

| PRACTICAS | NIVEL DE CALIDAD DE LA PRÁCTICA | | | |
|-----------|---------------------------------|------------|-------------|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | | 2 docentes | 7 docentes | |
| 2 | | | 10 docentes | |
| 3 | | 1 docente | 9 docentes | |
| 4 | | 5 docentes | 5 docentes | |
| 5 | | | 9 docentes | 1 docente |
| 6 | | | 9 docentes | 1 docente |

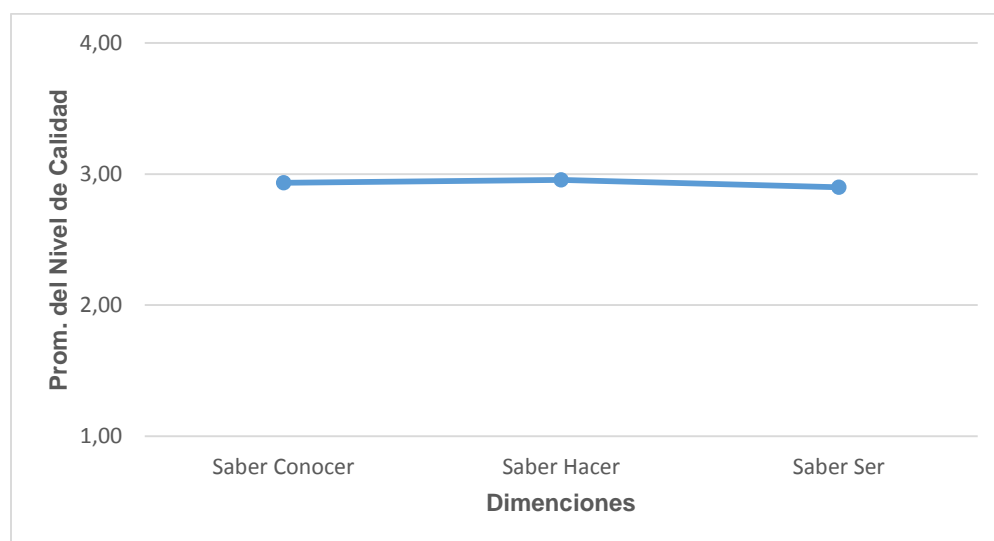
Fuente: Elaboración Propia

5.1.1.1. Gráfico Área Formación Basada en Competencias

El gráfico 5.2, representa el promedio de nivel de calidad obtenido para las distintas dimensiones del área de Formación Basada en Competencias. De los resultados obtenidos, se puede concluir que no existe una gran variabilidad entre dimensiones y que su evaluación fue positiva con un valor aproximado de 3 puntos. Las estrategias

utilizadas por los docentes para asegurar el logro de los aprendizajes en el ámbito del saber conocer, ha sido positiva, los docentes de las diferentes especialidades entregan información vinculada a marcos explicativos e interpretativos. En el ámbito del saber hacer los docentes utilizan metodologías donde los estudiantes expresan procedimientos y técnicas adquiridas en las diferentes clases. En el ámbito del saber ser los docentes realizan prácticas para que los estudiantes logren la ética laboral para las diferentes especialidades.

Gráfico 5.2: Área Formación basada en competencias



Fuente: Elaboración Propia

5.2. Área Liderazgo Pedagógico

Dimensión: Establecer Dirección, Rediseñar la Organización, Desarrollar Personas, Gestionar la Instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la Escuela.

Nivel de calidad de la práctica: valor 1 – 2 – 3 - 4

Se establece como conclusión en esta área que el director deberá seguir realizando estrategias para continuar fortaleciendo que toda la comunidad educativa se identifique con la orientación y objetivos del liceo y se trabaje conjuntamente en función de estos objetivos, para lo cual el director deberá ejercer un rol más activo en la conducción, articulación, apoyo y estímulo de todos los estamentos de la comunidad educativa.

Los directivos deberán difundir y explicar a través de diferentes canales y espacios formales los objetivos, planes y metas del liceo a los diferentes actores de la comunidad educativa, así como sus avances, de manera que todas las personas tengan claridad sobre el proyecto educativo institucional y el plan de mejoramiento del liceo, generando mayor involucramiento y apropiación de él por parte de los miembros de la comunidad educativa.

5.2.1. Tabla de resultados en Área Liderazgo Pedagógico

En la siguiente sección se presentan los resultados obtenidos en el área de liderazgo pedagógico, a partir del instrumento de evaluación aplicadas a los docentes de las diferentes especialidades. En ellas se identifican las prácticas, las cuales muestran el número del indicador evaluado en el instrumento, así también, el nivel de calidad, el que representa la puntuación calificada por cada docente.

A continuación se presentan los resultados de las secciones Establecer Dirección, Rediseñar la Organización, Desarrollar Persona y Gestionar la instrucción en la escuela, en las tablas 5.4, 5.5, 5.6, 5.7, respectivamente. Las tablas, representan la cantidad de docentes que calificaron cada práctica con un nivel de calidad. Además, el gráfico 5.3, representa el promedio del Área Liderazgo Pedagógico.

Tabla 5.4: Resultados de encuesta instrumento de evaluación Establecer Dirección

| PRÁCTICAS | NIVEL DE CALIDAD DE LA PRÁCTICA | | | |
|-----------|---------------------------------|------------|------------|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | | 4 docentes | 6 docentes | |
| 2 | | 4 docentes | 6 docentes | |
| 3 | | 2 docentes | 8 docentes | |
| 4 | | 3 docentes | 7 docentes | |
| 5 | | 8 docentes | 2 docentes | |
| 6 | | 8 docentes | 2 docentes | |
| 7 | | 5 docentes | 5 docentes | |

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 5.5: Resultados de encuesta instrumento de evaluación Rediseñar la Organización

| PRACTICAS | NIVEL DE CALIDAD DE LA PRÁCTICA | | | |
|-----------|---------------------------------|------------|------------|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | 2 docentes | 7 docentes | 1 docentes | |
| 2 | | 3 docentes | 7 docentes | |
| 3 | 2 docentes | 6 docentes | 2 docentes | |
| 4 | | 7 docentes | 2 docentes | 1 docente |
| 5 | | 5 docentes | 5 docentes | |
| 6 | 2 docentes | 2 docentes | 6 docentes | |
| 7 | | 5 docentes | 5 docentes | |
| 8 | | 7 docentes | 3 docentes | |

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 5.6: Resultados de encuesta instrumento de evaluación Desarrollar Personas

| PRACTICAS | NIVEL DE CALIDAD DE LA PRÁCTICA | | | |
|-----------|---------------------------------|------------|------------|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | | 8 docentes | 2 docentes | |
| 2 | | 5 docentes | 5 docentes | |
| 3 | 6 docentes | 4 docentes | | |
| 4 | | 6 docentes | 4 docentes | |
| 5 | | 6 docentes | 4 docentes | |
| 6 | | 6 docentes | 4 docentes | |

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 5.7: Resultados de encuesta instrumento de evaluación Gestionar la instrucción en la escuela

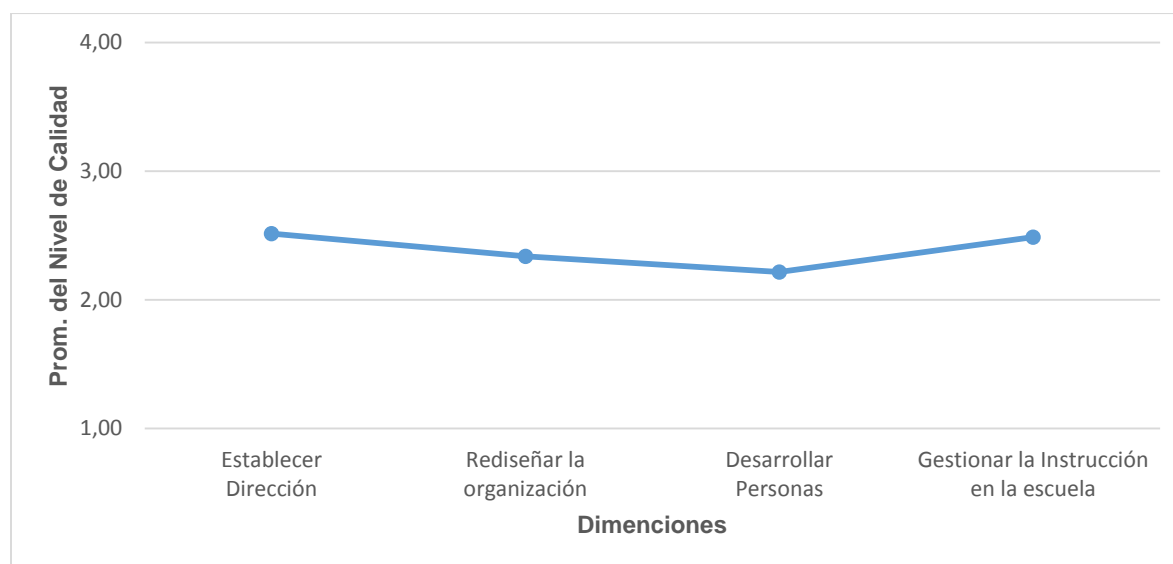
| PRACTICAS | NIVEL DE CALIDAD DE LA PRÁCTICA | | | |
|-----------|---------------------------------|------------|------------|------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | | 8 docentes | 2 docentes | |
| 2 | | 8 docentes | 2 docentes | |
| 3 | | 6 docentes | 4 docentes | |
| 4 | | 1 docente | 7 docentes | 2 docentes |
| 5 | 4 docentes | 6 docentes | | |
| 6 | 6 docentes | 4 docentes | | |
| 7 | 3 docentes | 4 docentes | 3 docentes | |
| 8 | 3 docentes | 4 docentes | 3 docentes | |

Fuente: Elaboración Propia

5.2.1.1. Gráfico Área Liderazgo Pedagógico

El gráfico 5.3, representa el promedio de nivel de calidad obtenido para las distintas dimensiones del Área Liderazgo Pedagógico. De los resultados obtenidos, se puede concluir que no existe una gran variabilidad entre dimensiones y que su evaluación fue positiva con un valor aproximado entre 2 y 3. La dimensión Establecer Dirección, fue evaluada positivamente, lo que demuestra que el director está comprometido con la comunidad educativa con los objetivos formativos y académicos del establecimiento. La dimensión Rediseñar la Organización, con un promedio superior a 2 puntos, evidencia que los encuestados consideran que el establecimiento describe procedimientos y prácticas esenciales para el liderazgo y la conducción educativa que lleva a cabo el director y el equipo directivo. La dimensión Desarrollar Personas, tiene un promedio superior a 2 puntos, se evidencia que el equipo directivo genera condiciones y espacios de reflexión y trabajo técnico de manera sistemática y continua para la construcción de una comunidad de aprendizaje. La dimensión Gestionar la Instrucción en la Escuela obtiene un promedio de entre 2 y 3 puntos, lo que permite evidenciar la definición de los lineamientos del liceo, el proceso de planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del curriculum.

Gráfico 5.3: Area Liderazgo Pedagógico



Fuente: Elaboración Propia

5.3. Área Gestión Curricular

Dimensión: Gestión Pedagógica, Enseñanza y Aprendizaje en el Aula, Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes.

Nivel de calidad de la práctica: valor 1 – 2 – 3 - 4

Los profesionales que se hicieron parte de esta investigación, son profesionales que se desempeñan en aula, en las especialidades de atención de párvulos, agropecuaria, gastronomía, contabilidad, los resultados evidencian que son educadores comprometidos con la formación de sus estudiantes, se involucran como profesionales en la tarea de educar, docentes que están comprometidos con los resultados de aprendizaje de sus estudiantes y están consciente de la significativa incidencia que ejercen sus propias prácticas o estrategias de enseñanza en dichos resultados. Los docentes de especialidad reflexionan constantemente sobre las estrategias desarrolladas y sus efectos en los aprendizajes de los estudiantes, evaluando como se cumplieron los

objetivos propuestos y si los estudiantes se comprometieron con las actividades de aprendizaje. Los docentes apoyan constantemente el desarrollo académico, afectivo y social de todos los estudiantes.

5.3.1. Tabla de resultados en Área Gestión Curricular

En la siguiente sección se presentan los resultados obtenidos a partir del instrumento de evaluación aplicadas a los docentes de las especialidades atención de párvulos, agropecuaria, gastronomía, contabilidad. En ellas se identifican las prácticas, las cuales muestran el número del indicador evaluado en el instrumento, así también, el nivel de calidad, el que representa la puntuación calificada por cada docente.

A continuación se presentan los resultados de las secciones Gestión Pedagógica, Enseñanza y Aprendizaje en el Aula y Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes en las tablas 5.8, 5.9 y 5.10, respectivamente. Las tablas, representan la cantidad de docentes que calificaron cada práctica con un nivel de calidad. Además, el gráfico 5.4, representa el promedio del Área Gestión Curricular.

Tabla 5.8: Resultados de encuesta instrumento de evaluación Gestión Pedagógica

| PRACTICAS | NIVEL DE CALIDAD DE LA PRÁCTICA | | | |
|-----------|---------------------------------|------------|------------|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | 2 docentes | 3 docentes | 5 docentes | |
| 2 | 6 docentes | 4 docentes | | |
| 3 | 2 docentes | 3 docentes | 5 docentes | |
| 4 | | 8 docentes | 2 docentes | |
| 5 | | 7 docentes | 3 docentes | |
| 6 | | 7 docentes | 3 docentes | |
| 7 | | 3 docentes | 7 docentes | |
| 8 | 2 docentes | 5 docentes | 3 docentes | |
| 9 | 4 docentes | 6 docentes | | |
| 10 | 3 docentes | 7 docentes | | |

| | | | | |
|-----------|-------------------|-------------------|-------------------|--|
| 11 | | 5 docentes | 5 docentes | |
| 12 | 3 docentes | 3 docentes | 4 docentes | |
| 13 | 6 docentes | 4 docentes | | |
| 14 | 2 docentes | 5 docentes | 3 docentes | |
| 15 | | 3 docentes | 7 docentes | |

Fuente: *Elaboración Propia*

Tabla 5.9: Resultados de encuesta instrumento de evaluación Enseñanza y Aprendizaje en el aula

| PRACTICAS | NIVEL DE CALIDAD DE LA PRÁCTICA | | | |
|------------------|--|----------|-------------------|-------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | | | 6 docentes | 4 docentes |
| 2 | | | 6 docentes | 4 docentes |
| 3 | | | 7 docentes | 3 docentes |
| 4 | | | 7 docentes | 3 docentes |
| 5 | | | 7 docentes | 3 docentes |
| 6 | | | 9 docentes | 1 docente |
| 7 | | | 6 docentes | 4 docentes |
| 8 | | | 7 docentes | 3 docentes |
| 9 | | | 7 docentes | 3 docentes |
| 10 | | | 7 docentes | 3 docentes |
| 11 | | | 7 docentes | 3 docentes |

Fuente: *Elaboración Propia*

Tabla 5.10: Resultados de encuesta instrumento de evaluación Apoyo al Desarrollo de los estudiantes

| PRACTICAS | NIVEL DE CALIDAD DE LA PRÁCTICA | | | |
|------------------|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | | 3 docentes | 7 docentes | |
| 2 | 1 docente | 3 docentes | 6 docentes | |
| 3 | | 3 docentes | 7 docentes | |
| 4 | | 3 docentes | 7 docentes | |
| 5 | 1 docente | 3 docentes | 7 docentes | |
| 6 | | | 2 docentes | 8 docentes |

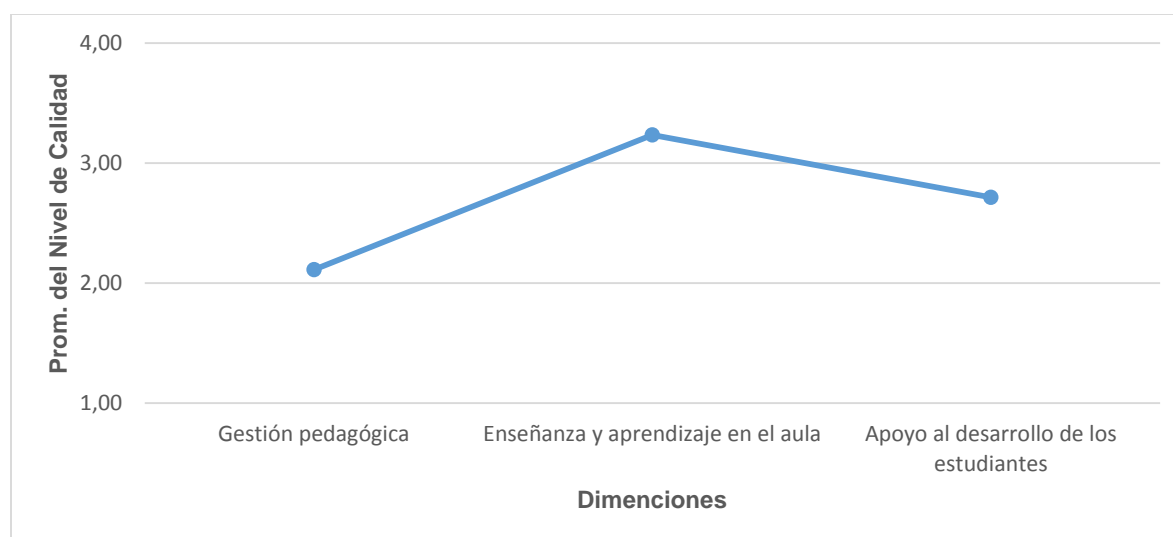
| | | | | |
|---|--|------------|------------|--|
| 7 | | 8 docentes | 3 docentes | |
| 8 | | 4 docentes | 6 docentes | |

Fuente: Elaboración Propia

5.3.1.1. Gráfico Área Gestión Curricular

El gráfico 5.4, representa el promedio de nivel de calidad obtenido para las distintas dimensiones del área Gestión Curricular. De los resultados obtenidos, se puede concluir que la dimensión Gestión Pedagógica logró un nivel de calidad es 2.3, se deberá seguir reforzando los procedimientos y prácticas que lleva a cabo el director, el equipo directivo, el técnico pedagógico para coordinar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje. La dimensión Enseñanza y Aprendizaje en el Aula, presenta un promedio de 3, evaluada en un buen nivel de calidad, de lo que se concluye que los docentes están asegurando el logro de los objetivos de aprendizaje planificados. La dimensión de Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes, presenta un nivel de calidad de 2.8, se concluye que se están desarrollando de buena forma los procedimientos y estrategias para apoyar el desarrollo académico, afectivo y social de todos los estudiantes.

Gráfico 5.4: Área Gestión Curricular



Fuente: Elaboración Propia

5.4. Área Gestión de Recursos

Dimensión: Gestión del Recurso Humano, Gestión de Recursos Financieros y Administrativos, Gestión de Recursos Educativos.

Nivel de calidad de la práctica: valor 1 – 2 – 3 – 4

El área de gestión de recursos, define las condiciones, instalaciones y equipamientos para promover el uso educativo del material, el bienestar de los estudiantes y su formación integral

En esta área evaluada, se concluye que los docentes consideran que se deben seguir instalando y asegurando la provisión, administración y optimación de los recursos económicos, dado que estos condicionan significativamente el funcionamiento del establecimiento.

5.4.1. Tabla de resultados en Área Gestión de Recursos:

En la siguiente sección se presentan los resultados obtenidos a partir del instrumento de evaluación aplicada a los docentes de las especialidades de atención de párvulos, agropecuaria, gastronomía, contabilidad.

A continuación se presentan los resultados de las dimensiones gestión del recurso Humano, gestión de recursos financieros y administrativos, gestión de recursos educativos, en las tablas 5.11, 5.12, 5.13, respectivamente. Las tablas, representan la cantidad de docentes que calificaron cada práctica con un nivel de calidad. El gráfico 5.5, representa el promedio del Área Gestión de Recursos.

Tabla 5.11: Resultados de encuesta instrumento de evaluación Gestión del Recurso Humano

| PRACTICAS | NIVEL DE CALIDAD DE LA PRÁCTICA | | | |
|-----------|---------------------------------|------------|------------|------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | | 2 docentes | 6 docentes | 2 docentes |
| 2 | 7 docentes | 3 docentes | | |
| 3 | 7 docentes | 3 docentes | | |
| 4 | 7 docentes | 3 docentes | | |
| 5 | 3 docentes | 4 docentes | 3 docentes | |

| | | | | |
|----------|-------------------|-------------------|-------------------|--|
| 6 | 3 docentes | 4 docentes | 3 docentes | |
| 7 | 4 docentes | 3 docentes | 3 docentes | |
| 8 | | 5 docentes | 5 docentes | |

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 5.12: Resultados de encuesta instrumento de evaluación Gestión de recursos financieros y administrativos

| PRACTICAS | NIVEL DE CALIDAD DE LA PRÁCTICA | | | |
|------------------|--|-------------------|--------------------|-------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | | | 7 docentes | 3 docentes |
| 2 | 5 docentes | 5 docentes | | |
| 3 | 4 docentes | 6 docentes | | |
| 4 | 3 docentes | 3 docentes | 4 docentes | |
| 5 | | | 10 docentes | |
| 6 | | 4 docentes | 6 docentes | |
| 7 | | 4 docentes | 6 docentes | |

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 5.13: Resultados de encuesta instrumento de evaluación Gestión de recursos educativos

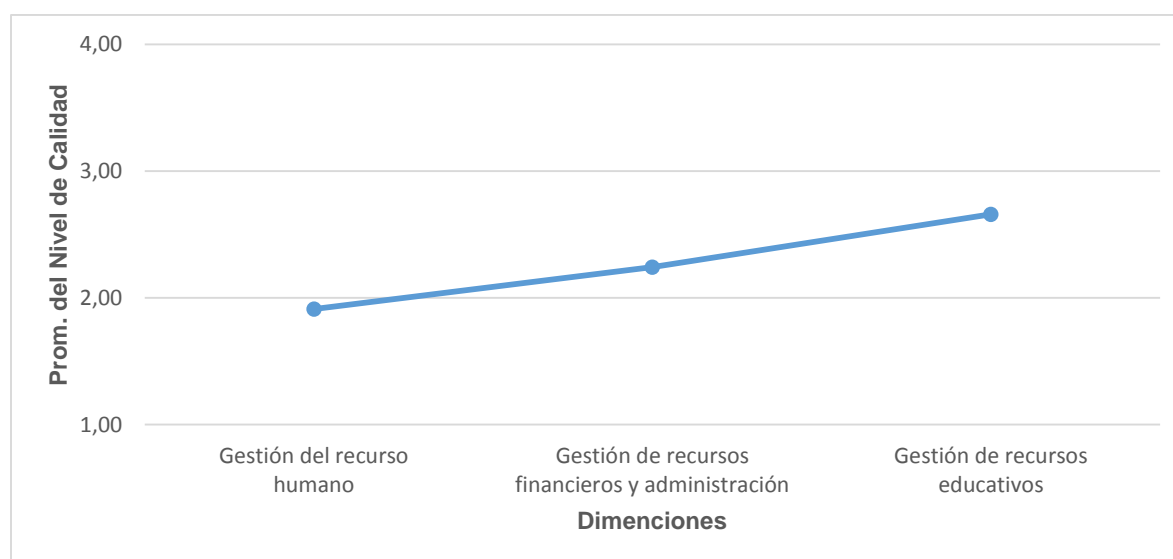
| PRACTICAS | NIVEL DE CALIDAD DE LA PRÁCTICA | | | |
|------------------|--|-------------------|-------------------|----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | | 4 docentes | 6 docentes | |
| 2 | | 4 docentes | 6 docentes | |
| 3 | | 3 docentes | 7 docentes | |
| 4 | | 3 docentes | 7 docentes | |
| 5 | | 3 docentes | 7 docentes | |

Fuente: Elaboración Propia

5.4.1.1. Gráfico Área Gestión de Recursos

El gráfico 5.5, representa el promedio de nivel de calidad obtenido para las distintas dimensiones del Área Gestión de Recursos. De los resultados obtenidos, se puede concluir que la evaluación está en un valor aproximado entre 2 puntos. La dimensión gestión del recurso humano alcanza un promedio de 2 puntos, en esta dimensión se deberá seguir trabajando para lograr un clima laboral positivo. La dimensión gestión de recursos financieros y administrativos presenta un promedio de 2.5 puntos, se deberá seguir reforzando estrategias para asegurar una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos. La dimensión gestión de recursos educativos, presenta un promedio que alcanza los 3 puntos, lo que se demuestra la adecuada provisión, organización y uso de recursos educativos.

Gráfico 5.5: Área Gestión de Recursos



Fuente: Elaboración Propia

6. Propuestas de Mejora

6.1. Área: Formación Basada en Competencias

| Objetivo | Acciones a realizar | Responsable |
|---|---|---|
| 1.Mantener y fortalecer estrategias efectivas de enseñanza aprendizaje para el desarrollo de competencias definidas en el perfil de egreso de las especialidades en el ámbito del saber conocer, saber hacer, saber ser | Se reflexionará sobre el quehacer pedagógico de los docentes en reuniones de especialidades. | Jefas de especialidades (atención de párvulos, agropecuaria, |
| | Se compartirán y analizarán experiencias de aprendizaje exitosas. | gastronomía, contabilidad) Docentes de especialidades |
| | Se realizará cada semestre una capacitación entre pares. | UTP Jefa de Producción |
| 2.Monitorear el aprendizaje de los estudiantes, motivarlos, promover el estudio, el trabajo independiente y responsabilidad en el proceso de enseñanza aprendizaje | Se monitoreará constantemente los resultados académicos de los estudiantes en reuniones de especialidades. | Jefas de especialidades (atención de párvulos, agropecuaria, gastronomía, contabilidad) |
| | Se motivará, se promoverá el estudio, el trabajo independiente y la responsabilidad en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes | Docentes de especialidades UTP Jefa de Producción |
| 3.Retroalimentar de forma integral para garantizar el desarrollo | Se realizarán acompañamientos hacia los estudiantes de manera | Jefas de especialidades |

| | | |
|--|---|---|
| profesional docente y el aprendizaje de todos los estudiantes. | sistemática con el propósito de lograr los diferentes aprendizajes de los estudiantes y lograr un óptimo perfil de egreso | (atención de párvulos, agropecuaria, gastronomía, contabilidad) Docentes de especialidades |
| | Se realizará retroalimentación hacia los estudiantes de manera sistemática con el propósito de lograr los diferentes aprendizajes y lograr un óptimo perfil de egreso. | UTP Jefa de Producción |
| | Se realizará retroalimentación entre los docentes de manera sistemática con el propósito de realizar una autoevaluación de las prácticas pedagógicas y lograr los diferentes aprendizajes de los estudiantes. | |

6.2. Área: Liderazgo Pedagógico

| Objetivo | Acciones a realizar | Responsable |
|---|--|---|
| <p>1. Instalar una gestión basada en un sistema de monitoreo de las estrategias implementadas en todas las áreas de la institución vinculadas a las metas institucionales y el ideario declarado en el PEI.</p> | <p>Se establecerán herramientas para asegurar una comunicación efectiva en reuniones de G.P.T entre docentes y equipo directivo, para monitorear estrategias implementadas en las diferentes áreas</p> | <p>Director UTP Jefa de Producción Jefas y jefes de especialidades Docentes de especialidades Docentes plan común</p> |
| | <p>Se optimizará de manera eficiente el uso de los espacios de reuniones centrado en objetivos pedagógicos por sobre los administrativos.</p> | |
| | <p>Se realizará difusión y socialización a la comunidad educativa del proyecto educativo institucional, cada inicio de año escolar.</p> | |
| <p>2.Promover una cultura de altas expectativas en la comunidad escolar</p> | <p>El director promoverá una cultura de altas expectativas en la comunidad escolar, proponiendo metas desafiantes y mostrando</p> | |

| | | |
|---|---|--|
| | <p>confianza en la capacidad de alcanzarlas tanto en los equipos directivos, docentes y estudiantes.</p> | |
| <p>3. Gestionar programas o proyectos de apoyo que se ofrecen a la comunidad escolar</p> | <p>El director estará atento a los programas o proyectos de apoyo que se ofrecen y los gestionará en la medida que concuerden con el PEI y PME.</p> | |
| <p>4. Analizar información y datos de los procesos y resultados del establecimiento</p> | <p>Los equipos directivos y docentes analizarán sistemáticamente información y datos de los procesos y resultados del establecimiento, los cuales permitirán tomar decisiones informadas y oportunas.</p> | |
| <p>5. Realizar jornadas de reflexión en torno al conocimiento y apropiación de bases curriculares, planes y programas de estudio y normativas EMTP para incorporar acciones que apunten a ello.</p> | <p>El equipo técnico organiza jornadas de reflexión en torno al conocimiento de bases curriculares, planes y programas de estudio y normativas EMTP para incorporarlas en acciones PME.</p> | |
| | <p>El equipo técnico asegura la participación de todos los estamentos del establecimiento en la elaboración o ajustes que</p> | |

| | | |
|--|--|--|
| | se realizan al PEI, incorporando los sellos TP de manera articulada. | |
| | El equipo técnico incorpora en las reuniones de evaluación y estado de avance de la gestión, los estándares indicativos de desempeño TP y su nivel de logro. | |

6.3. Área: Gestión Curricular

| Objetivo | Acciones a realizar | Responsable |
|--|---|---|
| 1. Fortalecer el trabajo docente por medio del acompañamiento y la retroalimentación de las estrategias utilizadas con los estudiantes | El equipo directivo y técnico pedagógico desarrolla procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyen observación de clases, análisis del trabajo de los estudiantes y reflexión sobre las dificultades que enfrenta, con el fin de mejorar sus prácticas pedagógicas. | UTP Jefas de especialidades Docentes de especialidad Jefa de Producción Docentes plan común |
| 2. Planificar y organizar instancias de reflexión de prácticas pedagógicas. | El equipo directivo y técnico organizará instancias de reflexión para fortalecer prácticas | UTP Jefas de especialidades Docentes de especialidad Jefa de Producción |

| | | |
|---|--|---|
| | pedagógicas y evaluativas, estableciendo espacios sistemáticos para compartir estrategias de retroalimentación y metacognición. | Docentes plan común |
| | El equipo técnico y jefes(as) de especialidades diseñan acciones formativas para promover el uso de estrategias de aprendizaje activas en las clases. | |
| 3. Establecer encuentros de análisis y reflexión entre el mundo del trabajo y el profesorado del establecimiento. | El equipo directivo, jefes(as) de especialidad, establecen encuentros de análisis y reflexión entre el mundo del trabajo y los docentes TP del establecimiento, para verificar pertinencia del currículo y evaluar la experiencia de aprendizaje de estudiantes en práctica. | UTP Jefas de especialidades Docentes de especialidad Jefa de Producción Docentes plan común |
| | El equipo directivo y jefes(as) de especialidades generan instancias de análisis curricular de la formación general y diferenciada TP, para | |

| | | |
|--|---|--|
| | realizar articulación o integración curricular. | |
|--|---|--|

6.4. Área: Gestión de Recursos

| Objetivo | Acciones a realizar | Responsable |
|---|--|--|
| 1. Instalar una gestión de recursos, basada en el aseguramiento de las condiciones necesarias, en cuanto al equipo humano, recursos materiales y financieros; que permitan cumplir con los estándares de calidad y objetivos estratégicos del proyecto educativo Institucional. | Se realizará monitoreo constante a condiciones necesarias en cuanto al equipo humano, recursos materiales y financieros con el objetivo de cumplir con los estándares de calidad y objetivos estratégicos del proyecto educativo institucional. | Director UTP Jefa de producción Jefas de especialidades |
| 2. Asegurar la adecuada provisión, organización y uso de recursos educativos para facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes. | Se planificará, organizará y establecerán compromisos para la adquisición de insumos y fungibles necesarios para el correcto funcionamiento y buen uso de los recursos en las diferentes especialidades Los jefes de especialidades elaborarán un plan de uso de recursos de aprendizaje con temporalidad asociada, | Director UTP Jefa de producción Jefas de especialidades |

| | | |
|--|---|--|
| | para contar con ellos en la implementación de clases. | |
|--|---|--|

7. Conclusión

Se concluye del trabajo realizado en el Liceo Bicentenario Técnico Profesional Alonso de Ercilla y Zúñiga de Cañete, en relación a las áreas: formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular, gestión de recursos, lo siguiente:

- Se reflexionará y monitoreará semestralmente en las reuniones de grupos pedagógicos de trabajo (GPT), las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular, gestión de recursos.
- Se analizarán las brechas entre aquello que se ha planificado y lo que se está implementando en las diferentes áreas de proceso y sus dimensiones.
- Se analizará la coherencia y factibilidad de las acciones para tomar decisiones que impliquen mantener, modificar, deshabilitar o crear nuevas acciones para el logro de los objetivos y prácticas docentes propuestas.
- Se analizará semestralmente en las reuniones de grupos pedagógicos de trabajo (GPT) el grado de compromiso de todos los integrantes de la comunidad educativa con los procesos de mejoramiento de la institución educativa.
- Se promoverá por parte del equipo técnico pedagógico y jefas de especialidades de orientaciones para la elaboración de los planes de mejora.
- Se evidencia la importancia de disponer de un PME en el establecimiento constituye una herramienta de gestión clave que tiene como foco el mejoramiento continuo de los aprendizajes
- Se generarán instancias de diálogo en las que participe la comunidad educativa, para analizar y reflexionar sobre cada una de las áreas de desarrollo que se están implementando en el PME.
- Se promoverá la mejora continua de la calidad de la educación ofrecida por el Liceo Alonso de Ercilla y Zúñiga de Cañete, para los estudiantes de los diferentes niveles y especialidades.
- El diagnóstico realizado en las diferentes áreas de desempeño nos permitirá abordar distintas aristas de la gestión escolar, determinar el impacto de los procesos institucionales y pedagógicos en la mejora escolar y en el aprendizaje de los estudiantes.

8. Bibliografía

Ministerio de Educación de Chile. Estándares Indicativos de Desempeño para los establecimientos que imparten Educación Media Técnico Profesional y sus Sostenedores. Decreto Supremo de Educación N°15/2021.

Orientaciones para la Gestión e Implementación del Curriculum de la Educación Media Técnico Profesional. MINEDUC 2016

Ley 20370. Ley General de Educación. Artículo 2. Publicación 12 Septiembre 2009. Ministerio de Educación.

Marco para la Buena Enseñanza. Res. Ex. N°11025 del 04/09/2004

Plan de Mejoramiento Educativo en el Marco de la Reforma Educacional: Más oportunidades para todas y todos los estudiantes. Coordinación nacional Sandra Pavés Avendaño. Enero, 2016

Mineduc.2015. Ministerio de Educación. Republica de Chile. Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar

Goleman, D. (2018). [https://books.google.com.ec books](https://books.google.com.ec/books). Obtenido el 15/12/2019 de [https://books.google.com.ec books](https://books.google.com.ec/books)

Proyecto educativo Institucional Liceo Bicentenario Técnico Profesional Alonso de Ercilla y Zuñiga(PEI)

9. Anexos

9.1. Anexo 1

Validación instrumento de evaluación, por Profesora Rocío Rizzo San Martín

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 Bicentenario Técnico Profesional Alonso de Ercilla y Zuñiga, de la comuna Cañete, región BíoBío.

Objetivo del trabajo

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

Revisión del instrumento

El instrumento debe considerar lo siguiente:

| Área | Criterios a considerar en el instrumento |
|----------------------------------|---|
| Formación basada en competencias | <ul style="list-style-type: none"> - Saber conocer - Saber ser - Saber hacer |

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

| Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo) | Grado de acuerdo | | | | | |
|---|------------------|---|---|---|---|---|
| | 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 | | | | | | x |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos del establecimiento. | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|

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

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

| Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario: | |
|--|---|
| Motivos por los que se considera adecuado | El instrumento considera las 4 áreas solicitadas en el instructivo y además incluye cada uno de los criterios asociados. La formulación de las prácticas a evaluar dentro de cada criterio (dimensión) son claras y precisas, sin presentar problemas para ser entendidas por quienes serán encuestados. |
| Motivos por los que se considera no adecuado | |
| Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión) | Revisar la sugerencia dada en la página 6 y corregir el nombre de la dimensión de la página 7 Se mejoraron algunos aspectos relacionados principalmente con formato. |

Identificación del experto

| | |
|--|--|
| Nombre y apellidos | Rocío Riffo San Martín |
| Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo): | Docente investigador. Universidad Miguel de Cervantes. Doctora en educación mención gestión educativa. |
| e-mail | rocio.riffo@profe.umc.cl |
| Fecha de la validación (día, mes y año): | 18/10/22 |