



**Magister En Educación Mención
Currículum y Evaluación
Basado En Competencias**

Trabajo de Grado II

**“Instrumento de Evaluación del Acompañamiento Docente de
Equipos Técnicos Territoriales en Jardines Infantiles”**

Jardín Infantil “El Despertar”

Profesor guía:

Delfina Cabrera G.

Alumno (s):

Marcos Ignacio Molina Vásquez

Mildred Begoña Rojas Opazo

Santiago – Chile Agosto de 2016

ÍNDICE

Introducción	3
Objetivo	5
Marco teórico	6
- Políticas de buen trato hacia niños.....	12
- Matriz de priorización modelo aseguramiento de calidad.....	15
- Formas de acompañamiento docente.....	19
- Influencia del liderazgo en acompañamiento docente.....	20
Marco contextual	25
Diseño y aplicación de instrumentos	27
- Descripción del trabajo de campo.....	27
- Medidas existente para medir la calidad de los establecimientos JUNJI.....	27
- Árbol de los problemas.....	28
- Definición de variables independientes de acompañamiento docente.....	29
- Definición variables dependientes de acompañamiento docente.....	29
- Formato aplicado.....	30
Instrumento de Evaluación del Acompañamiento Docente (INEVADO)	34
Análisis de resultados	85
- Análisis n°1 por progresión de instrumento INEVADO – ETT.....	85
- Análisis n°2 por criterios de calidad de acompañamiento docente según INEVADO-ETT.....	86
- Análisis n°3 por acompañamiento docente según profesional.....	88
Programa de acompañamiento docente y acciones remediales	90

Introducción

La educación chilena se encuentra en un permanente estado de cambio, derribar aquellos paradigmas individualistas y competitivos para dar paso al colaborativo, es un desafío mejorar la calidad de la educación, entendiéndose esta como la formación de la persona en su totalidad, un ser holístico con las competencias necesarias para desenvolverse en un mundo dinámico y colaborativo.

Es por ello que, quienes hacemos educación debemos trabajar, ampliar conocimientos y aportar en este cambio de paradigma que permita mejorar la sociedad desde una educación igualitaria y de calidad donde el aprender se transforma en aprehender. *Desde esta perspectiva es importante que los procesos educativos sean evaluados, en todos sus aspectos y dentro de ellos en el desempeño docente y su acompañamiento*¹. Según se ha fundamentado en decretos LGE: Art. 3; Art. 6; Art. 23 y también en LEY N° 20.529 en sus artículos 2, 3 y 10; y políticas de instituciones JUNJI, *Enfoque Territorial. Construyendo un Modelo Operativo*, 2008. Donde se señalan estrategias de programa de acompañamiento docente (*PAD*) orientaciones para el trabajo interdisciplinario en sentido al desarrollo de políticas buen trato JUNJI.

Para realizar el trabajo se evaluó un contexto educativo de educación preescolar, basándose en *Modelo de aseguramiento de calidad utilizado por la institución a la que pertenece el jardín infantil; este sistema MAC*, se aplica de manera tri-anual entregando insumos para el proceso diagnóstico necesario para este estudio.

¹ Ley N°20.529 y Ley General de Educación L.G.E

Iniciamos el estudio realizando una *matriz de priorización que nos entregaran Oportunidades de Mejora ODM y Acciones de Mejoras Inmediata AMI*, en este sentido, del análisis diagnóstico realizado en *Trabajo de Grado I*, se han desprendido 5 (cinco) acciones de mejora inmediata, tales como:

- Organización curricular = AMI**
- Planificación curricular = AMI**
- Acción docente en aula =AMI**
- Evaluación e implantación curricular =AMI**
- Liderazgo =AMI**

Estas áreas presentan criterios entre 0 – 1.según *MAC y Trabajo de Grado 1*.

En donde:

- **Cero (0)** = es ausencia de práctica en el establecimiento
- **Uno (1)** = presencia irregular dependiendo de los actores y situaciones.

De las 5 AMI al aplicar la matriz de priorización MAC de importancia, pertinencia y factibilidad se evidencian 2 áreas con puntaje bajos, siendo estas las oportunidades de mejora.

- Acción docente = ODM**
- Evaluación curricular =ODM**

Y de ellas la prioritaria es ***Acción docente: Acompañamiento docente***

Para centrar la mirada en el *Acompañamiento Docente* confeccionamos una herramienta ***multipropósito*** que nos permite visualizar las causas y efectos del problema: *árbol del problema*; ilustrando las variables dependientes e independientes que afectan un problema en particular es muy útil para entender las causas subyacentes de problemas complejos asociados.

Objetivo

Hemos definido **Nuestro objetivo** como:

Determinar el **grado de eficacia del acompañamiento docente** en variadas áreas del contexto educativo.

- Área pedagógica curricular (procesos enseñanza aprendizaje),
- Área salud y nutrición (mediciones pondo estaturales vulneraciones de derechos Psicosociales).
- Área de operativa organizacional (organización interna y externa del establecimiento y todos los agentes educativos que directa o indirectamente influyen).

Para realizar este estudio y obtener acciones remediales hemos elaborado un *Instrumento de Evaluación de Acompañamiento Docente del Equipo Técnico Territorial de jardines infantiles*: al que denominaremos **INEVADO – ETT**; escala analítica de factores de progresión nulo (0), Inicial (1), potenciado (2) y logrado (3) y de calidad tales como proceso de acompañamiento **oportuno, eficiente, permanente y orientador**. Además, acotando los resultados por profesional basándose en descriptores de progreso de las acciones que deben ejecutar los actores del los equipos técnicos territoriales: ETT. Consideramos dicho instrumentos como una hetero-evaluación, orientada en objetivos

MARCO TEORICO

ACOMPANAMIENTO DOCENTE

Cuando pensamos y consideramos la educación como un proceso que permite la formación de la persona en su totalidad, un ser holístico con las competencias necesarias para desenvolverse en un mundo dinámico y colaborativo. Se debe comprender entonces que los co-educadores son fundamentales en este sistema, donde cada agente educativo directo e indirecto es, parte importante, para lograr el desarrollo de una educación holística interdisciplinaria que posibilita un acompañamiento docente de calidad, basado en un sistema en donde la multiplicidad de características, condiciones y habilidades afectan la concreción y calidad del proceso enseñanza – aprendizaje y de la acción educativa que realiza el docente. Dentro de la acción del profesor es necesario desarrollar nuevas prácticas alternativas basadas en la verdadera autonomía y colegialidad como mecanismos de participación democrática de la profesión.

Parte importante del acompañamiento docente tiene relación con el liderazgo directivo y de supervisión al cual el Docente se ve enfrentado, quien debe liderar este proceso de acompañamiento docente, como debe liderarlo; son interrogantes que al reflexionar sobre este tema nos abordan.

Las políticas educacionales consideran decretos que orientan proceso de trabajos colaborativos y/o territoriales, dentro del marco de apoyo docente, por tanto es un hecho que en el actual sistema educacional debe evidenciarse, permitiendo con ello la actualización de contenidos y variabilidad de disciplinas en transversalidad con otras y dentro del acompañamiento que potencien los diversos profesionales .

Según esto LA LEY GENERAL DE EDUCACIÓN plantea²:

LGE Art. 3 Equidad del sistema educativo. El sistema propenderá a asegurar que todos los estudiantes tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad, con especial atención en aquellas personas o grupos que requieran apoyo especial Diversidad. El sistema debe promover y respetar la diversidad de procesos y proyectos educativos institucionales, así como la diversidad cultural, religiosa y social de las poblaciones que son atendidas por él.

f) Responsabilidad. Todos los actores del proceso educativo deben cumplir sus deberes y rendir cuenta pública cuando corresponda.

g) Participación. Los miembros de la comunidad educativa tienen derecho a ser informados y a participar en el proceso educativo en conformidad a la normativa vigente.

h) Flexibilidad. El sistema debe permitir la adecuación del proceso a la diversidad

² Ley General de Educación N° 20.370 L.G.E

de realidades y proyectos educativos institucionales. Integración. El sistema propiciará la incorporación de alumnos de diversas condiciones sociales, étnicas, religiosas, económicas y culturales. Interculturalidad. El sistema debe reconocer y valorar al individuo en su especificidad cultural y de origen, considerando su lengua, cosmovisión e historia.

LGE Art. 6 .- Es deber del Estado propender a asegurar una educación de calidad y procurar que ésta sea impartida a todos, tanto en el ámbito público como en el privado.

Corresponderá al Ministerio de Educación, al Consejo Nacional de Educación, a la Agencia de Calidad de la Educación y a la Superintendencia de Educación, en el ámbito de sus competencias, la administración del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, de conformidad a las normas establecidas en la ley.

LGE Art. 23.- La Educación Especial o Diferencial es la modalidad del sistema educativo que desarrolla su acción de manera transversal en los distintos niveles, tanto en los establecimientos de educación regular como especial, proveyendo un conjunto de servicios, recursos humanos, técnicos, conocimientos especializados y ayudas para atender las necesidades educativas especiales que puedan presentar algunos alumnos de manera temporal o permanente a lo largo de su escolaridad, como consecuencia de un déficit o una dificultad específica de aprendizaje.³

Se entenderá que un alumno presenta necesidades educativas especiales cuando precisa ayudas y recursos adicionales, ya sean humanos, materiales o pedagógicos, para conducir su proceso de desarrollo y aprendizaje, y contribuir al logro de los fines de la educación.

³ Ley General de Educación N°20.370 L.G.E

La modalidad de educación especial y los proyectos de integración escolar contarán con orientaciones para construir adecuaciones curriculares para las escuelas especiales y aquellas que deseen desarrollar proyectos de integración.

Se efectuarán adecuaciones curriculares para necesidades educacionales específicas, tales como las que se creen en el marco de la interculturalidad, de las escuelas cárceles y de las aulas hospitalarias, entre otras.

La Educación Intercultural Bilingüe se expresa en el sector curricular dirigido a los niños y niñas, jóvenes y adultos que reconocen la diversidad cultural y de origen y en la cual se enseñan y transmiten la lengua, cosmovisión e historia de su pueblo de origen, estableciendo un diálogo armónico en la sociedad.

En todo lo señalado anteriormente es indudable el desafío del Docente que pretende realizar su trabajo con calidad enfrentando la diversidad mediante el continuo y necesario acompañamiento Docente.

LEY 20529 SISTEMA NACIONAL DE ASEGURAMIENTO DE CALIDAD Art. 2º.-

El Sistema actuará sobre la educación formal, de acuerdo a los objetivos generales y sus respectivas bases curriculares señalados en la ley N° 20.370, General de Educación, y operará mediante un conjunto de políticas, estándares, indicadores, evaluaciones, información pública y mecanismos de apoyo y fiscalización a los establecimientos, para lograr la mejora continua de los aprendizajes de los alumnos, fomentando las capacidades de los establecimientos y sus cuerpos directivos, docentes y asistentes de la educación. Asimismo, el Sistema contemplará los recursos necesarios para su adecuado funcionamiento. El Sistema comprenderá, entre otros, procesos de autoevaluación, evaluación externa, inspección, pruebas externas de carácter censal y, cuando corresponda, apoyo técnico pedagógico en la elaboración e implementación de planes de mejora educativa a nivel de establecimientos que permitan desarrollar sus fortalezas y superar sus debilidades. El Sistema contemplará, además, la rendición de cuentas de los diversos actores e

instituciones del sistema escolar y, en particular, de los establecimientos www.bcn.cl - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile educacionales. Asimismo, incluirá las consecuencias jurídicas que se deriven de la aplicación de los instrumentos a que se refieren los incisos anteriores y el régimen de sanciones que indica la ley.

LEY 20529 Artículo 3º.- El Sistema considerará:

c) Políticas, mecanismos e instrumentos para apoyar a los integrantes de la comunidad educativa y a los establecimientos educacionales en el logro de los estándares de aprendizaje y los otros indicadores de calidad educativa, fomentando el fortalecimiento de las capacidades institucionales y de autoevaluación de los establecimientos a fin de promover la mejora continua de la calidad de la educación

LEY 20529 Artículo 10.- El objeto de la Agencia será evaluar y orientar el sistema educativo para que éste propenda al mejoramiento de la calidad y equidad de las oportunidades educativas, considerando las particularidades de los distintos niveles y modalidades educativas. **LEY N° 20.529 DEL PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO PROFESIONAL LOCAL ARTÍCULO 18 A.-** El Proceso de Acompañamiento Profesional Local, regulado en este Título, tiene por objeto establecer lineamientos para que los establecimientos educacionales puedan instaurar procesos de mejora continua de sus docentes, desde el primer año de ejercicio y durante su permanencia en el mismo en calidad de docentes. Este proceso se compondrá de los siguientes sub-procesos:

- 1) Proceso de formación para el desarrollo profesional que busca fomentar el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica; y,
- 2) Proceso de Inducción al ejercicio profesional docente. Párrafo I De la formación local para el desarrollo profesional.

LEY N° 20.529 Artículo 18 B.- La formación local para el desarrollo profesional, tiene por objeto fomentar el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica. Es un proceso a través del cual los docentes, en equipo e individualmente, realizan la preparación del trabajo en el aula, la reflexión sistemática sobre la propia práctica de enseñanza-aprendizaje en el aula, y la evaluación y retroalimentación para la mejora de esa práctica. Lo anterior, considerando las características de los estudiantes a su cargo y sus resultados educativos. Corresponderá al director del establecimiento educacional, en conjunto con el equipo directivo, implementar el proceso descrito en el inciso anterior a través de planes locales de formación para el desarrollo profesional. Estos deberán ser aprobados por el sostenedor y serán parte de los Planes de Mejoramiento Educativo, de conformidad con los Proyectos Educativos Institucionales de los establecimientos. Para llevar a cabo esta labor los equipos directivos podrán contar con la colaboración de quienes se desempeñen como docentes mentores de conformidad con lo establecido en el artículo 18 O.

LEY N° 20.529 Artículo 18 D.- Los directivos de los establecimientos, con consulta a su sostenedor, podrán establecer redes inter establecimientos para fomentar el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica, pudiendo contar para ello con la colaboración de los docentes mentores que se desempeñen en el ámbito local.⁴

Considerando este sustento legal es como le entregamos mayor fundamento al acompañamiento docente.

⁴ Ley N°20.529 Del proceso de Acompañamiento Docente.

POLÍTICA DE BUEN TRATO HACIA NIÑOS Y NIÑAS - JUNJI

La participación comunitaria y la articulación entre los diferentes actores que contribuyen a los objetivos de bienestar y cuidado de niños y niñas hace fundamental políticas de buen trato en este nivel educacional. La comunidad entrega valiosos aportes para la generación de condiciones de promoción del buen trato y prevención vulneración de derechos. Por ello, una mirada territorial permite asentar el trabajo institucional de manera pertinente y consistente con las capacidades instaladas en los programas educativos de la JUNJI y en las instituciones y organizaciones locales.

ACOMPañAMIENTO DOCENTE EN EDUCACIÓN PREESCOLAR

JUNJI, ENFOQUE TERRITORIAL. CONSTRUYENDO UN MODELO OPERATIVO, 2008

El trabajo con la comunidad, desarrollado en los jardines infantiles y programas educativos institucionales, constituye un capital social importante para la JUNJI, tanto para el cumplimiento de su misión como para asegurar la pertinencia de los procesos educativos desarrollados y, por tanto, contribuyen al bienestar de los niños y niñas que asisten a éstos. Sin embargo, es necesario transitar hacia relaciones de mayor reciprocidad, dado que las unidades educativas y programas están en condiciones de hacer grandes aportes a la comunidad inmediata, sin que esto suponga, necesariamente, nuevas cargas de trabajo y responsabilidad.

A partir de la anterior constatación y de las demandas específicas que plantea la participación de la JUNJI en la red primaria del Sistema de Protección Integral a la Infancia “Chile Crece Contigo”⁵, en todos los niveles de gestión —desde el nacional al comunal y local— en 2007 nuestra institución asume un *Enfoque de Gestión Territorial para la organización del trabajo de apoyo y supervisión técnica. Esto supone desplegar recursos profesionales multidisciplinarios para apoyar a las unidades y programas las redes intersectoriales.*

Objetivo 3: Intervenir en casos de vulneración de derechos a través de las competencias internas de la JUNJI y en coordinación con las redes institucionales existentes.⁶

Línea estratégica: Trabajo en red.

⁵ **Chile Crece Contigo** es un Sistema de Protección Integral a la Infancia que tiene como misión acompañar, proteger y apoyar integralmente, a todos los niños, niñas y sus familias, a través de acciones y servicios de carácter universal, así como focalizando apoyos especiales a aquellos que presentan alguna vulnerabilidad.

⁶ JUNJI, Enfoque Territorial. Construyendo un Modelo Operativo, 2008

Actividades

1. Fortalecimiento del trabajo de equipos técnicos territoriales de la JUNJI y redes locales de protección hacia niños y niñas.

La oportuna detección, derivación y seguimiento en caso de vulneración de derechos de niños y niñas requiere el fortalecimiento del trabajo en equipo de los profesionales de la Unidad de Protección y Buen Trato con los equipos técnicos territoriales y también optimizar la colaboración

Prácticas pedagógicas promotoras del buen trato

1 Revisión de los diseño curriculares y su vinculación con el buen trato, atendiendo a las orientaciones contenidas en las Bases Curriculares de Educación Parvularia.

2 Incorporación de actividades de promoción del buen trato en el proyecto educativo institucional y en las planificaciones.

3 Acompañamiento y apoyo técnico a los equipos docentes de las unidades educativas.

Desarrollo y fortalecimiento de entornos bien tratantes para niños y niñas

1 Revisión y modificación de las pautas de crianza y cuidado de niños y niñas.

2 Fortalecimiento del vínculo entre padres, madres, apoderados y personal JUNJI.

3 Promoción del buen trato entre los equipos de los programas educativos JUNJI y de la institución en general.

4 Fortalecimiento del trabajo con redes y comunidad.

Trabajo en red

1 Fortalecimiento del trabajo de equipos técnicos territoriales de la JUNJI y redes locales de proyección hacia niños y niñas.

MATRIZ DE PRIORIZACIÓN MODELO ASEGURAMIENTO DE CALIDAD

Son 5 acciones del diagnóstico, aportado por trabajo de grado 1 presentan factores 0 = es ausencia de práctica en el establecimiento y 1= presencia irregular dependiendo de los actores y situaciones

A ellos se aplicará matriz de priorización que permitirá evaluar cada acción en orden de 3 criterios de calidad donde 1 es menos y 5 es el máximo, para cada uno de los criterios.

Esta evaluación de priorización se realiza por docente de nivel medio mayor, considerando su experiencia en los años 2014 - 2015

	IMPORTANCIA	PERTINENCIA	FACTIBILIDAD	AXBXC	RESULTADO DE PRIORIZACIÓN
	A	B	C		
Organización curricular, planificación anual	3	4	3	60	ODM
Planificación enseñanza	3	3	4	36	
Acción docente en aula	5	5	5	75	ODM

,acompañamiento docente					
Evaluación e implantación curricular	5	4	3	60	
Liderazgo cultura altas expectativas	3	4	4	48	
Liderazgo con foco en lo académico.	3	4	4	48	

El resultado de mayor numeral es el que se debe trabajar con mayor prioridad convirtiéndose en oportunidad de mejora del aspecto evaluado: acompañamiento docente.

Hemos concentrado nuestra investigación descriptiva en el Área de acción Docente y el ejercicio de acompañamiento docente. Para ello se hace necesario definir conceptos claves:

Investigación descriptiva Descripción de características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento. Entendiéndose conjunto homogéneo a contexto humano educativo del establecimiento donde concentraremos nuestra mirada en el acompañamiento docente en todos sus aspectos. Usando instrumentos cuantitativos hetero evaluativos orientada a objetivos mediante una escala analítica de criterios, que nos entreguen los insumos y permitan establecer efectividad de las acciones para la concreción del fin.⁷

Definición Acción docente en el aula Es el conjunto de estrategias metodológicas que el docente realiza para la concreción de un objetivo institucional. Y es el proceso que según la evaluación, requerirá del **Acompañamiento docente**, Que es la concreción de la responsabilidad del equipo directivo - supervisor y del docente en diferentes roles pero con un mismo objetivo, ya que existe un equipo de profesionales que está junto al profesor para apoyar, monitorear y mejorar su gestión atendiendo a las necesidades que tenga en el proceso educativo para lograr los objetivos esperados. Formas de Acompañamiento Docente

1. *Objetivo de la estrategia: acompañamiento docente* - Tomar decisiones y construir propósitos compartidos para sobre las prácticas docentes a mejorar para realizar clases efectivas a través del trabajo planificado y colaborativo entre profesores y asistentes de la educación.

⁷ Magister en educación, mención currículo basado en competencias. Tomo 1 U.M.C.

2. *Descripción de acompañamiento docente*: - El Proceso de Aprendizaje: es el proceso clave de mayor importancia en un establecimiento educacional, se da al interior de la sala de clases y la responsabilidad primera es del profesor. En este sentido, los demás procesos del establecimiento, están al servicio de los aspectos educativos para cumplir con la meta: lograr resultados y aprendizajes de calidad en los estudiantes. - La atención del equipo de docentes de aula, directivos y técnicos está centrada en el desarrollo de aprendizajes de los estudiantes, proceso que se produce gracias a la intervención del profesor en el ejercicio de la docencia, por lo tanto, las acciones de apoyo para lograr que los alumnos aprendan, se canalizan por su intermedio. - La idea de “**acompañamiento docente**”, es la concreción de la responsabilidad del equipo directivo y del docente en diferentes roles pero con un mismo objetivo, ya que existe un equipo de profesionales que está junto al profesor para apoyar, monitorear y mejorar su gestión atendiendo a las necesidades que tenga en el proceso educativo para lograr los objetivos esperados. - El **Acompañamiento Docente**, es la acción de trabajo compartido entre el profesor de aula u otro profesional, quien asume el rol de colaborador puede ser un docente par, directivo, técnico u otro profesional especialista. En equipo, diagnostican prácticas docentes, toman decisiones, realizan clases, evalúan aprendizajes, se autoevalúan, preparan clases juntos, etc. -

Para comprender el acompañamiento docente debemos tener en claro que en la formación docente y posterior experiencia docente, convergen tres procesos de gran relevancia, un proceso objetivo: relación del sujeto con su entorno, uno intersubjetivo: relación del sujeto con otros sujetos y otro intra-subjetivo: relación del sujeto consigo mismo.

FORMAS DE ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE: FORMAS DE ACOMPAÑAMIENTO (Dentro y fuera de la sala de clases) MOMENTOS DE TRABAJO EN EQUIPO COLABORADOR (ES)⁸

1. Observación de clases - diagnosticar fortalezas, carencias y debilidades en el desarrollo de las clases de acuerdo a propósitos compartidos.
2. Diagnostico de prácticas docentes - Diagnosticar prácticas sobre: programación curricular, planificación de clases, docencia en aula, evaluación de aprendizajes y de la enseñanza. - Análisis de prácticas docentes y aspectos pedagógicos observados en clases o fuera de ella; propuestas y acuerdos de mejoramiento compartidos - Puestas en común, tomar acuerdos, en base a los propósitos definidos del acompañamiento - Seguimiento a los acuerdos - Programación de acompañamiento
3. Observación del desempeño de los estudiantes en clases - Participación. - Integración. - Trabajos colaborativos. - Otras.
4. Reuniones Técnicas - Auto perfeccionamiento: promoción del desarrollo profesional docente a nivel personal, en dupla, en grupos grandes, etc. - Reuniones de trabajo: producción de planificaciones, instrumentos de evaluación, recursos de apoyo para las clases, otros resultados. - Evaluación de prácticas de acompañamiento - Reuniones de reflexión técnica. - Reuniones con formato de taller. - Reuniones de trabajo en dupla. - Reuniones de auto perfeccionamiento. - Reuniones con especialistas invitados. - Reuniones por área. - Reuniones por sector. - Reuniones por ciclo. - Reuniones por nivel. - Comunicación vía Internet. - Otros. - Jefe de UTP. - Coordinador del PIE. - Profesor de Integración. - Profesor par. - Profesor especialista en Sector de Aprendizaje. - Director. - Coordinadores Técnicos.

⁸ Definición de formas de acompañamiento docente, Educar Chile. Angélica Zulantay

- Coordinador de nivel o de Ciclo. - Asistentes de la Educación - Orientador. - Bibliotecaria. - Encargado Computación. - Otros.

Por tanto, en esta triada donde alguno de estos procesos prevalece sobre el otro, es que, se hace necesario el acompañamiento docente. Es necesario aclarar que el acompañamiento docente se hará tangible en cualquier área del proceso educativo:

- Área pedagógica curricular(procesos enseñanza aprendizaje),
- Área salud y nutrición(mediciones pondo estaturales vulneraciones de derechos psicosociales),
- Área de operativa organizacional (organización interna y externa del establecimiento y todos los agentes educativos que directa o indirectamente influyen)

Todas las áreas deben desencadenar una sincronía de identidades en beneficio del acompañamiento docente, de equipos técnicos territoriales ETT generando calidad de los procesos y acciones remediales.

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE.⁹

Para que el acompañamiento docente tenga buenos resultados es importante la concepción de liderazgo que tengan los directivos, supervisores del acompañamiento y docente solicitante del acompañamiento.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Investigaciones recientes hablan del liderazgo transformacional, donde los líderes producen cambios en la escala de valores, actitudes y creencias de los seguidores,

⁹ Impacto de un programa de acompañamiento directivo en la satisfacción y percepción de los docentes hacia la labor de acompañamiento tesis para optar al grado de magíster en psicología con mención en psicología educativa Ingrid Yannine Bravo Carrasco Concepción-Chile 2014

logrando mejores niveles de rendimiento que el normal y mayores niveles de satisfacción laboral¹⁰. El estilo de liderazgo que se adopte puede influir en el perfil de valores que tomen los seguidores, a la vez las características de éstos determinarán qué estilo de liderazgo permitirá motivarlos y mantener un buen nivel de compromiso ante la resolución de situaciones. Este liderazgo tiene como meta estimular y desarrollar un clima de colegialidad contribuir al desarrollo profesional de sus profesores e incrementar la capacidad de resolver sus problemas.

que consideren el acompañamiento docente del equipo técnico territorial. Con esto el rol del líder resulta esencial y permitirá conducir al logro de las metas organizacionales.

LIDERAZGO PEDAGOGICO

Aboga a una labor transformadora no se limita a trabajar en condiciones existentes y con las metas dadas; sino a ir las alterando para que mejoren la educación y las practicas docentes en el aula..Como dice ELMORE” podemos hablar ampliamente de liderazgo pedagógico incluso basándonos en conceptualizaciones filosóficas pero la condición necesaria para los lideres escolares en el futuro será su capacidad para mejorar la calidad de las practicas. Por eso el liderazgo es la practica de mejora, entendida como un incremento de calidad y resultado a largo plazo.

LIDERAZGO DISTRIBUIDO

Aboga por la construcción de la capacidad para el aprendizaje organizativo que requiere alterar la estructura tradicional. Así el aislamiento de los colegas, limitaciones de tiempo, falta de conexión entre escuela y comunidad limitan gravemente el aprendizaje. El control jerárquico también es un obstáculo para que suceda el aprendizaje de los miembros de una comunidad educativa.

¹⁰ Aguilar-Luzón, Calvo-Salguero & García-Hita, 2007

Brindar Apoyo afectivo al profesor. Por su naturaleza, el trabajo educativo involucra exigencias físicas, emocionales y sociales, por lo que las relaciones personales y el contacto afectivo que establezcan el directivo y los docentes serán determinantes en el proceso educativo. Las relaciones afectivas que se dan sea al interior o fuera del aula, tanto entre profesores como entre éstos y sus alumnos, idealmente deberían constituirse en un aporte para la mejora del clima social escolar (Arón & Milicic, 1999). Es en el aula donde se produce principalmente el aprendizaje escolar, por lo tanto si el docente se siente acompañado afectivamente probablemente aumentará su motivación y por ende su desempeño, compromiso y el clima social escolar en el aula mejorará. Para esto el directivo tendrá que ir más allá de su labor administrativa, generando confianza en sus docentes y espacios de conversación para expresar sus dificultades y necesidades tanto personales como profesionales (Majluf & Hurtado, 2008).

b) **Valorar el desempeño educativo del profesor.** La valoración y reconocimiento de los directivos hacia los docentes puede darse en diversos contextos educativos, tales como la sala de clases, recreos, reuniones de apoderados, reuniones de docentes, entre otros (Majluf y Hurtado, 2008). El reconocimiento y la valoración son considerados fundamentales para lograr ambientes de trabajo favorecedores, por sobre las críticas y el castigo (Arón & Milicic 1999). Al reconocer y valorar la labor educativa tanto instructiva como formativa que el docente realiza, el directivo estará ofreciendo motivación (Deci & Ryan, 1985), lo que ayudará a mejorar sus prácticas pedagógicas.

Acordar un foco de colaboración con las necesidades educativas del profesor y los docentes enfrentan múltiples problemas y dificultades tanto en la sala de clases como también fuera de ella. El presente enfoque de intervención se plantea considerando 17 las necesidades particulares de cada docente. Se requiere por tanto una intervención estratégica que incluya un procedimiento, metas que apunten a

resolver un problema y una planificación acordada con el profesor que permita lograrlas (Pérez & Díaz, 2004). En el acompañamiento que se plantea el grupo de directivos, como agentes de cambio, se harán en conjunto responsables de ayudar al docente a resolver sus necesidades educativas específicas, centrándose en alguna relevante para el profesor. Desde esta perspectiva, la influencia de los directivos a través de la intervención estratégica tiene el objeto de provocar cambios (Pérez & Díaz, 2004).

Acompañamiento continuo y sistemático al profesor. Para que el acompañamiento pueda ser efectivo debe existir un trabajo colaborativo y sistemático que aborde las necesidades de los docentes de una forma organizada, adecuada y conociendo la demanda que el profesor requiere. Esto se ajusta a la sistematicidad y organización que plantea el enfoque de la intervención estratégica en la cual se definen metas, se diseña un plan de acción, se actúa, evalúa y retroalimenta. Este acompañamiento directivo sistemático y continuo se fundamenta en las siguientes características de la intervención estratégica: es una intervención breve, las metas se plantean a corto plazo (en general no más de 6 meses), la acción se concentra directamente en los problemas antes que en las causas remotas, se enfatiza el proceso y la continuidad del mismo antes que el contenido, se efectúan seguimientos regulares para garantizar que el cambio positivo continúe, se realiza evaluación constante del proceso¹¹ (Haley, 1980 citado en Pérez & Díaz, 2004).

AMBITOS

ÁMBITO: BRINDAR APOYO AFECTIVO AL PROFESOR.

¹¹ (Haley, 1980 citado en Pérez & Díaz, 2004).

1.1 Tener contacto individualizado con el docente, saludándolo, despidiéndose o conversando más personalmente con él durante la jornada. (por al menos 5 minutos)

1.1 Contactarse con el profesor dirigiéndose a él por su nombre. (idealmente por su nombre de pila)

1.2 Mostrar atención al docente por intereses o situaciones personales o laborales del docente. (Recordar y mostrar preocupación por situaciones mencionadas por el docente que son relevantes para él, sin ser invasivos de su intimidad)

1.3 Visitar la sala de clases y mostrar, en la visita, interés por la persona del profesor.

ÁMBITO: VALORAR EL TRABAJO EDUCATIVO DEL PROFESOR.

2.1 Tener contacto directo con el profesor conversando y valorando su trabajo educativo.*

2.2 Entregar elogios valorando el desempeño educativo del profesor (puede ser en diversos contextos educativos y con diferentes actores del proceso enseñanza aprendizaje)

2.3 Visitar la sala de clases y valorar el trabajo del profesor.

ÁMBITO: ESTABLECER UN FOCO DE COLABORACIÓN EN LAS NECESIDADES EDUCATIVAS DEL PROFESOR.

3.1 Acordar con el profesor necesidades educativas en el aula que más le preocupen

3.2 Enfocarse y atender una de las necesidades anteriores que el profesor le solicite.

3.3 Conversar y registrar con el docente sus necesidades educativas.

3.4 Declarar al docente la disposición de asistir al aula a acompañarle, cuando éste lo requiera.*

ÁMBITO: ACOMPAÑAMIENTO SISTEMÁTICO AL DOCENTE.

4.1 Acordar el procedimiento de trabajo con el docente para abordar necesidades educativas que ellos han solicitado.*

4.2 Acordar con el docente formas de reunirse y registrar el acompañamiento.

4.3 Entrevistarse con el docente (para los efectos anteriores) en forma frecuente. (por lo menos tres veces por semana)

4.4 Evaluar en conjunto con el docente el proceso de acompañamiento.

MARCO CONTEXTUAL

El estudio se centro en un establecimiento de educación preescolar perteneciente de juntan nacional de jardines infantiles JUNJI de la comuna de Maipú, ubicado en la población General Baquedano. En esta comuna sólo existen dos jardines infantiles de administración directa de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) los cuales están ubicados en la misma zona.

Ambos jardines dan atención a las familias que conforman el sector de General Baquedano y asentamientos aledaños, mal denominados campamentos, tales San Luís #1 al #8.

Las familias residentes pertenecen a un estrato socio-económico bajo, con altos factores de vulnerabilidad social, tales como Drogadicción, delincuencia, violencia intrafamiliar, alcoholismo y abandono. Las cuales dentro del estudio de la encuesta

de Caracterización Socioeconómica Nacional CASEN estarían en el rango de los 2000 a los 14.000 puntos como familias vulnerables del sector.

En la zona existe un establecimiento de educación básica (Escuela Tomás Vargas y Arcaya) dependiente de la Corporación Municipal de Educación de Maipú (Codeduc) que permite la continuidad educativa desde el jardín al sistema escolar primario.

- Establecimiento donde se aplicará el INEVADO-ETT

El establecimiento, jardín infantil “El Despertar” cuenta con una capacidad de 254 niños(as) de entre 6 meses a 4 años 11 meses, ubicado en contexto de vulneración social de la comuna de Maipú. Los niveles de atención son desde sala cuna menor y mayor (6 meses – 2 años) a niveles mayores (2 años - 5 años). Con un total de 11 niveles.

El establecimiento cuenta con una dotación de personal de 1 educadora de párvulos directora, 9 educadoras de párvulos; como educadoras pedagógicas, y 22 técnico en párvulo, apoyando la labor de las educadoras pedagógicas. A ello se suma el personal de servicios menores que alcanzan a 3 personas.

El establecimiento cuenta con apoyo de ETT conformado por 1 nutricionista, 1 Asistente Social, 1 educadora diferencial y 1 educadora de párvulos; ellos aplican pautas de supervisiones, según los planes de trabajo establecidos por la dirección regional en lo que respecta al acompañamiento docente.

Descripción de labores que deberían realizar los profesionales

- **Nutricionista:** confecciona, revisa y modifica las minutas de alimentación del programa alimenticio de la empresa concesionaría. Supervisa los protocolos de ingesta que realizan los equipos de sala con los menores. Atiende las derivaciones de higiene y salud de los niños. Y asesora sobre las pautas de

nutrición. Evalúa los pesos y tallas de los niños, con los datos recogidos por los equipos de sala de manera bianual según los indicadores de OMS.

- **Asistente Social:** revisa y prioriza las fichas para el ingreso de los niños al establecimiento. ELABORA INFORME DE FACTORES DE VULNERABILIDAD (Focalización) con los datos proporcionados con los equipos de sala. Atiende las derivaciones de vulneraciones de derechos y casos sociales. Y realizan orientaciones jurídicas y nexos con otras instituciones gubernamentales.
- **Educadora Diferencial:** solicita la elaboración de un catastro de necesidades educativas. Atiende las derivaciones de estos casos y debe entregar las asesorías correspondientes o en su caso derivar al organismo que corresponda.
- Educadora de Párvulos: aplica pautas de supervisión de los procesos enseñanza aprendizaje. Establece asesorías para el proyecto educativo PEI, para el plan de gestión, para plan de acción, trabajos de modelo de aseguramiento de calidad MAC, Sistema Evaluación Institucional Educación Parvularia SEICEP.
-

DISEÑO Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

- *Descripción del trabajo de campo*

El análisis de acompañamiento docente se enfocara en los niveles medios mayores y transición de periodos 2014- 2015, los que cuentan con una dotación de personal de una educadora pedagógica y una técnico en párvulos. Cada nivel con una matrícula de 30 niños durante 2014, 6 niños con necesidades educativas especiales y 2015 con 3 niños con necesidades educativas especiales. La Junta nacional de jardines infantiles respondiendo a políticas de educación inclusiva trabaja con niños/as como sujeto de derecho por tanto bajo ningún criterio niega el acceso de algún párvulo a su sistema. Partiendo de la bases de que cada agente educativo cuenta con asesorías de profesionales que conforman el Equipo Técnico Territorial: educadora diferencia, educadora de párvulos, asistente social y nutricionistas; sin embargo, estas ayudas

de equipos interdisciplinarios se mantienen, a juicio de Educadoras de párvulos entrevistadas de los niveles mayores, “distantes y es necesario insistir en reiteradas oportunidades para obtener algo de ayuda”. Como consecuencia de ello la profesional señala que “debo abandonar mis funciones pedagógicas por estar atenta a si hubo alguna clase de respuesta a las solicitudes planteadas o buscando soluciones en otras redes”

- *Medidas existente para medir la calidad de los establecimientos JUNJI*

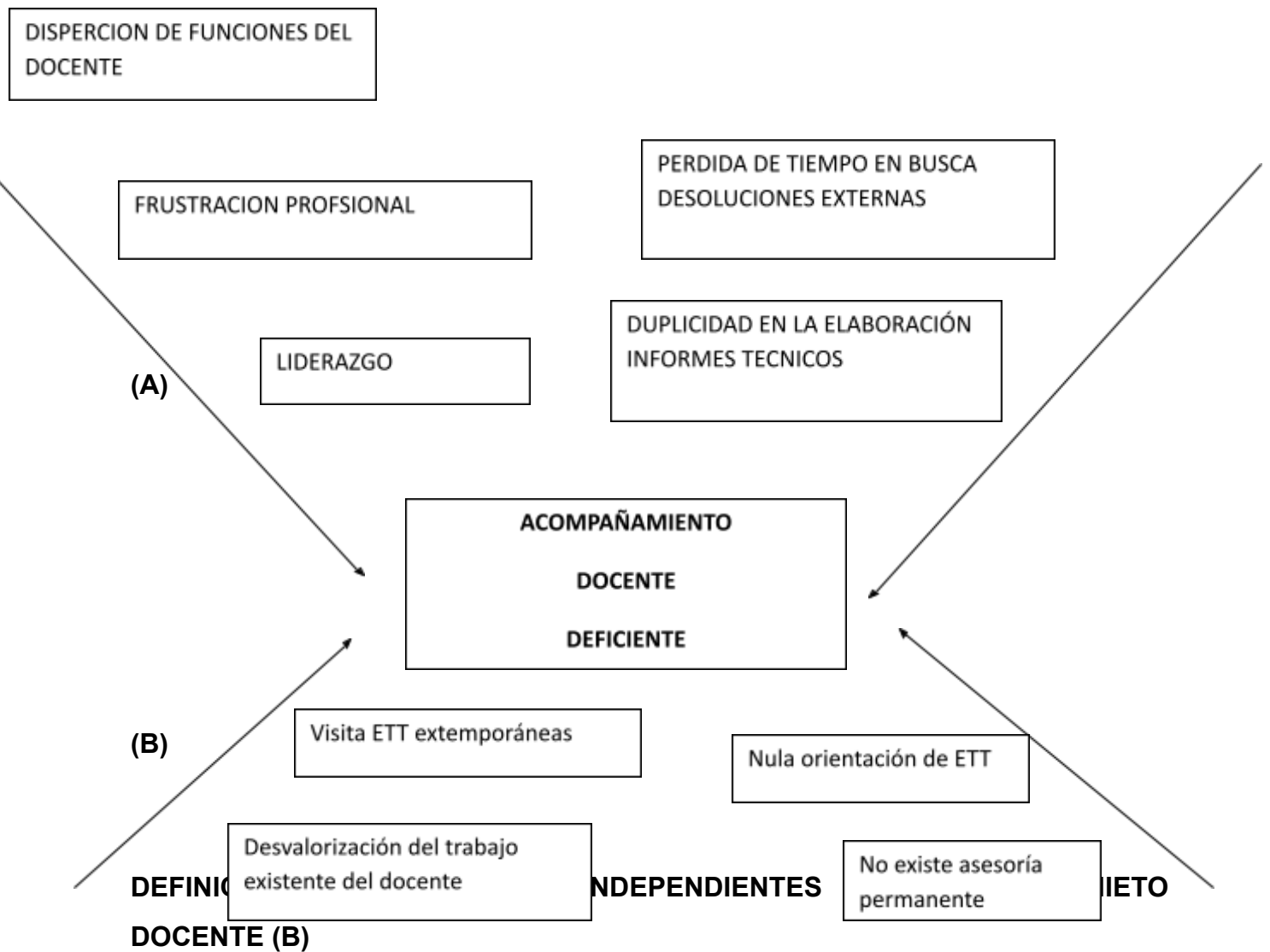
La Junta nacional de jardines infantiles cuenta con estrategias de sistematización de procesos, bitácoras de supervisión de equipos territoriales **ETT**, modelos de aseguramiento de calidad MAC tria - anual, sistemas de evaluación de calidad educación parvulario SEICEP asociados a metas de cobertura , planes de mejora de gestión de procesos educativos PMG asociados a metas de resultados según gestión de liderazgo.

Pese a la variedad de instrumentos utilizados en la evaluación de calidad, no se consigue una visualización de la calidad del acompañamiento docente, ya que “sólo evalúan presencia o ausencia y no profundidad del proceso del acompañamiento docente”.

Nuestro objetivo será determinar el criterio de eficacia del acompañamiento docente en variadas áreas del contexto educativo tales como: área pedagógica curricular (procesos enseñanza aprendizaje), área salud y nutrición (salud y mediciones pondo estaturales y vulneraciones de derechos sico-sociales), área de operativa organizacional (organización interna y externa del establecimiento)

A continuación elaboraremos una herramienta multipropósito para identificar y visualizar más claramente el problema, objetivos y decisiones

SOBRE CARGA LABORAL



- Visitas extemporáneas
- Desvalorización del trabajo docente
- Nula asesoría permanente
- Nula orientación ETT.

Estas variables son la causa de un acompañamiento docente deficitario..

Perseguimos establecer oportunidades de mejora centradas en que las visitas de equipo técnicos territoriales respondan a un tiempo determinado; es decir sean

oportunas. Que las vistas de equipos técnicos territoriales ETT sean con un enfoque de liderazgo **orientador.** Que los procesos de asesorías se mantengan en el tiempo independiente de la necesidad evidente o no, es decir sean **permanente.** Además aspiramos a encontrar orientaciones acotadas a los requerimientos de los docentes, es decir sean **eficientes.**

Es desde aquí de donde extraemos los criterios de calidad de acompañamiento docente *oportuno, eficiente, permanente y orientador.*

DEFINICIÓN VARIABLES DEPENDIENTES DE ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE (A)

- Liderazgo
- Duplicidad en la elaboración informes técnicos por parte del docente
- Frustración profesional
- Dispersión de funciones del docente
- Sobre carga laboral
- Pérdida de tiempo en busca de soluciones externas

Las variables independientes mencionadas son las consecuencias que producen en el docente y que se desprenden de un acompañamiento docente deficiente. Es decir un profesional de educación que ante la solicitud de asesorías para resolver cualquier dificultad de su medio se ve enfrentado a las variables independientes, generara en su quehacer las consecuencias mencionadas como variables dependientes.

Formato aplicado

El personal del jardín infantil actualmente cuenta con asesorías periódicas de ETT, las cuales dependerán básicamente del estado de evaluación que tenga el jardín infantil en donde el mejor evaluado tendrán visitas menos frecuentes.

Las asesorías son extemporáneas y reactivas, no aportando soluciones cuando los problemas se presentan.

El modelo del instrumento planteado pretende abordar las falencias del ETT, tomando como base el mismo personal con que dispone la institución pero logrando a través de este **INEVADO - ETT** evaluar una intervención cuyos criterios de calidad serán *oportunos, eficientes, permanentes y orientadores*. Estos cuatro criterios son los que debe componer acompañamiento docente con óptimos resultados.

CRITERIOS DEL INSTRUMENTO INEVADO - E.T.T

Serán definidos y entendidos como:

OPORTUNO (*adjetivo*):

*“Que se hace o sucede en tiempo a propósito y cuando conviene. Ocurrente y pronto en la conversación”.*¹²

El acompañamiento deberá ser brindado por el profesional respectivo lo más pronto a lo solicitado por el docente, evitando que se produzca una dilatación de las situaciones y que el acompañamiento se extemporáneo.

EFICIENTE (*adjetivo*):

*“Que tiene eficiencia. Capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado”.*¹³

El acompañamiento deberá responder a la necesidad o problemática que aqueja al docente, entregando asesoramientos precisos y claros.

PERMANENTE (*adjetivo*):

*“Que permanece. Sin limitación de tiempo. Se reunieron en sesión permanente”.*¹⁴

¹² Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española RAE.

¹³ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española RAE.

¹⁴ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española RAE.

Dicho de una comisión: Que en el seno de una institución u organización asegura la continuidad de sus funciones.

El acompañamiento deberá ser permanente en el tiempo en frecuencias sistematizadas y no solo, cuando es solicitado.

ORIENTADOR (*adjetivo*):

“Que orienta o aconseja”.

Orientar: *“Dar a alguien información o consejo en relación con un determinado fin”.*

El acompañamiento docente debe ser una instancia de entrega de estrategias y/u orientaciones valorando lo ya hecho y enriqueciéndolo, dejando la decisión al docente de tomar o no las observaciones que le realicen.¹⁵

Las acciones definidas para cada integrante del equipo técnico territorial de JUNJI ETT son:

NUTRICIONISTA	ASISTENTE SOCIAL	EDUCADORA DIFERNECIAL	EDUCADORA PARVULOS
Revisión de minutas	Asesorías ante situaciones de factores de vulnerabilidad social: mujer trabajadora,	Realizar catastro de necesidades educativas especiales y transitorias.	Asesorías para elaboración de plan de gestión directora y planes de acción aulas

¹⁵ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española RAE.

	familias uniparentales,		
Asesorías en higiene y salud	Asesorías y análisis de sistema de focalización familiar: jefaturas de hogar, mujeres jefa de hogar, Familias inmigrantes,	Asesorías en adaptaciones curriculares de nee y neet.	Asesorías desarrollo de proyecto educativo institucional
Revisión de datos pondero estaturales.	Asesorías en casos sociales de vulneración de derechos.	Asesorías de trabajo colaborativo	Asesorías y evaluación de trabajo interdisciplinario del ETT y comunidad educativa

Se considera para cada profesional a lo menos tres funciones relevantes y determinantes para el acompañamiento docente, dichas acciones serán evaluadas con criterios de de desempeño del acompañamiento docente tales como

Criterio numérico	Criterio definido
0	Proceso nulo de acompañamiento docente
1	Proceso inicial de acompañamiento docente
2	Proceso potenciado de acompañamiento docente

3	Proceso optimo de acompañamiento docente
---	--

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE DE ETT JUNJI. “INEVADO – ETT”

CALIDAD DE ACOMPAÑAMIENTO DE EQUIPO TECNICO TERRITORIAL:	NUTRICIONISTA			
DESCRIPTOR:	ELABORACIÓN Y REVISIÓN DE MINUTAS			
CRITERIOS	3	2	1	0
ACOMPAÑAMIENTO OPORTUNO	El profesional revisa y elabora de manera presencial o no estrategias para la solución de problemas referidos a minutos en un periodo inferior a 7 días.	El profesional revisa y elabora de manera presencial o no, estrategias para la solución de problemas referidos a minutos en un periodo inferior a 15 días.	El profesional revisa y elabora de manera presencial o no , estrategias para la solución de problemas referidos a minutos en un periodo inferior a 30 días.	El profesional revisa y elabora de manera presencial o no estrategias para la solución de problemas referidos a minutos en un periodo inferior a 45 días.

<p>ACOMPañAMIENTO EFICIENTE</p>	<p>El profesional elabora y entrega minutas según necesidades alimentarias generales y entrega especificaciones técnicas para casos de mayor o menor requerimiento nutricionales, realizando asesoramientos sobre estrategias para incorporar y/o mejorar estilos de vida saludables.</p>	<p>El profesional elabora y entrega minutas según necesidades alimentarias generales y entrega especificaciones técnicas para casos de mayor o menor requerimiento nutricionales.</p>	<p>El profesional elabora y entrega minutas según necesidades alimentarias generales.</p>	<p>El profesional elabora y entrega minutas.</p>
---------------------------------	---	---	---	--

<p>ACOMPANAMIENTO PERMANENTE</p>	<p>El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, según su planificación, además de todas las requeridas por docentes. para analizar programa alimenticio.</p>	<p>El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, según su planificación, además de dos requeridas por docentes. para analizar programa alimenticio.</p>	<p>El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, según su planificación y para una requerida por docentes. para analizar programa alimenticio.</p>	<p>El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, según su planificación, para analizar programa alimenticio.</p>
<p>ACOMPANAMIENTO ORIENTADOR</p>	<p>El profesional analiza, las pautas de ingesta y da instrucciones de modificarlos ,ya que, enfatiza no son los correctos u adecuados, además entrega innovadores</p>	<p>El profesional analiza, las pautas de ingesta y da instrucciones de modificarlos ,ya que, enfatiza no son los correctos u adecuados, además entrega nuevos</p>	<p>El profesional analiza las pautas y de ingesta y da instrucciones de modificarlas , ya que, enfatiza no son los correctos u adecuados.</p>	<p>El profesional analiza las pautas de ingesta y es indiferente a ellas y sus resultados</p>

	documentos u orientaciones que sirven para profundizar los datos y son reales aportes a la solución del problema	documentos aunque sirven para obtener los mismos datos y no son reales aportes a la solución del problema.		
--	--	--	--	--

APLICACIÓN

PROFESIONAL NUTRICIONISTA RESPECTO A ELABORACIÓN Y REVISIÓN MINUTA

CRITERIO	3	2	1	0
FACTOR DE CALIDAD				
OPORTUNA				X
EFICIENTE			X	
PERMANENTE				X
ORIENTADOR				X

CALIDAD DE ACOPAÑAMIENTO DE EQUIPO TECNICO TERRITORIAL:	NUTRICIONISTA			
DESCRIPTOR:	SITUACIONES SALUD E HIGIENE.			
CRITERIOS	3	2	1	0
ACOMPañAMIENTO OPORTUNO	El profesional concurre y/o envía documentación al establecimiento para resolver el problema a solicitud del docente en un plazo de inferior a 7 días de la solicitud.	El profesional concurre y/o envía documentación al establecimiento para resolver el problema a solicitud del docente en un plazo de inferior a 15 días de la solicitud.	El profesional concurre y/o envía documentación al establecimiento para resolver el problema a solicitud del docente en un plazo de inferior a 30 días de la solicitud.	El profesional envía de manera no presencial estrategias para la solución de problemas en un periodo inferior a 45 días.

<p>ACOMPANAMIENTO EFICIENTE</p>	<p>El profesional revisa protocolos de higiene y salud del párvulo y realiza modificaciones necesarias u orientaciones de aquellas situaciones de salud e higiene más frecuentes en los establecimientos y establece un seguimiento sistemático de casos que requieren mayor intervención por parte del docente.</p>	<p>El profesional revisa protocolos de higiene y salud del párvulo y realiza modificaciones necesarias u orientaciones de aquellas situaciones de salud e higiene más frecuentes en los establecimientos.</p>	<p>El profesional revisa protocolos de higiene y salud del párvulo y realiza modificaciones necesarias.</p>	<p>El profesional revisa protocolos de higiene y salud del párvulo.</p>
---------------------------------	--	---	---	---

<p>ACOMPANAMIENTO PERMANENTE</p>	<p>El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, según su planificación, además de todas las requeridas por docentes.</p>	<p>El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, según su planificación, además de dos requeridas por docentes.</p>	<p>El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, según su planificación y una requeridas por docentes.</p>	<p>El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, según su planificación</p>
<p>ACOMPANAMIENTO ORIENTADOR</p>	<p>El profesional analiza los documentos y/o estrategias referidos al tema, da instrucciones de modificarlos ,ya que, enfatiza no son los correctos u adecuados, además entrega innovadores documentos u orientaciones que</p>	<p>El profesional analiza los documentos y/o estrategias referidos al tema, da instrucciones de modificarlos ,ya que, enfatiza no son los correctos u adecuados, además entrega nuevos documentos aunque sirven para obtener</p>	<p>El profesional analiza los documentos y/o estrategias referidos al tema da instrucciones de modificarlos ,ya que, enfatiza no son los correctos u adecuados.</p>	<p>El profesional analiza los documentos y/o estrategias referidos al tema indiferente a ellos</p>

	sirven para profundizar los datos y son reales aportes a la solución del problema	los mismos datos y no son reales aportes a la solución del problema.		
--	---	--	--	--

APLICACIÓN

PROFESIONAL NUTRICIONISTA RESPECTO A HIGIENE Y SALUD

CRITERIO	3	2	1	0
FACTOR DE CALIDAD				
OPORTUNA				X
EFICIENTE				X
PERMANENTE				X
ORIENTADOR				X

CALIDAD DE ACOPAÑAMIENTO DE EQUIPO TECNICO TERRITORIAL:	NUTRICIONISTA			
DESCRIPTOR:	REVISION DE DATOS PONDO ESTATURALES.			
CRITERIOS	3	2	1	0
ACOMPAÑAMIENTO OPORTUNO	El profesional concurre y/o envía documentación al establecimiento para resolver problemas pondo estaturales a solicitud del docente en un plazo de inferior a 7 días de la solicitud.	El profesional concurre y/o envía documentación al establecimiento para resolver problemas pondo estaturales a solicitud del docente en un plazo de inferior a 15 días de la solicitud.	El profesional concurre y/o envía documentación al establecimiento para resolver problemas pondo estaturales a solicitud del docente en un plazo de inferior a	El profesional envía de manera no presencial estrategias para la solución de problemas pondo estaturales en

			30 días de la solicitud.	un periodo inferior a 45 días.
ACOMPañAMIENTO EFICIENTE	El profesional revisa registro de toma de datos Gesparvu de medición Pondo Estatural y entrega un análisis de índices PE, ET,PT según OMS. Además modifica minutas según resultados obtenidos y participa junto al docente reuniones de educación en alimentación saludable y actividad física para padres y apoderados.	El profesional revisa registro de toma de datos Gesparvu de medición Pondo Estatural y entrega un análisis de índices PE, ET,PT según OMS. . Además modifica minutas según resultados obtenidos, previa reunión con Docente.	El profesional revisa registro de toma de datos Gesparvu de medición Pondo Estatural y entrega análisis de índices PE, ET,PT según OMS.	El profesional revisa registro de toma de datos Gesparvu de medición Pondo Estatural.

ACOMPAÑAMONETO PERMANENTE	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, según su planificación, además de todas las requeridas por docentes.	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, según su planificación, además de dos requeridas por docentes.	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, según su planificación y una requerida por docentes.	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, según su planificación
ACOMPAÑAMIENTO ORIENTADOR	El profesional analiza los Registros de toma de datos gesparvu y/o estrategias referidos al tema, da instrucciones de modificarlos ,ya que, enfatiza no son los correctos u adecuados, además entrega innovadores documentos u	El profesional analiza los Registros de toma de datos gesparvu y/o estrategias referidos al tema, da instrucciones de modificarlos ,ya que, enfatiza no son los correctos u adecuados, además entrega nuevos	El profesional analiza los Registros de toma de datos gesparvu y/o estrategias referidos al tema da , instrucciones de modificarlos ,ya que, enfatiza no son los correctos u adecuados.	El profesional analiza los Registros de toma de datos gesparvu y/o estrategias referidos al tema se muestra indiferente a ellos

	orientaciones que sirven para profundizar los datos y son reales aportes a la solución del problema	documentos aunque sirven para obtener los mismos datos y no son reales aportes a la solución del problema.		
--	---	--	--	--

APLICACIÓN

PROFESIONAL NUTRICIONISTA RESPECTO A REVISIÓN DE DATOS PONDO ESTATURALES

CRITERIO	3	2	1	0
FACTOR DE CALIDAD				
OPORTUNA				X
EFICIENTE				X
PERMANENTE				X
ORIENTADOR				X

CALIDAD DE ACOPAÑAMIENTO DE EQUIPO TECNICO ASISTENTE SOCIAL TERRITORIAL:				
DESCRIPTOR:	FACTORES DE VULNERABILIDAD			
CRITERIOS	3	2	1	0
ACOMPAÑAMIENTO OPORTUNO	El profesional envía informe de retroalimentación de factores de vulnerabilidad desprendido de la revisión de fichas al establecimiento en un plazo inferior a 7	El profesional envía informe de retroalimentación de factores de vulnerabilidad desprendido de la revisión de fichas al establecimiento en un plazo inferior a 15	El profesional envía informe de retroalimentación de factores de vulnerabilidad al desprendido de la revisión de fichas del establecimiento en	El profesional envía informe de retroalimentación de factores de vulnerabilidad desprendido de la revisión de fichas al establecimiento en un plazo

	días de entregada la información	días de entregada la información	un plazo inferior a 30 días de entregada la información	inferior a 45 días de entregada la información
ACOMPAÑAMIENTO EFICIENTE	El profesional realiza informe de factores de vulnerabilidad desprendido de la revisión de fichas al establecimiento y/o a un nivel determinado, acotando estrategias a aquel indicador de mayor relevancia, sin dejar de lado los restantes	El profesional realiza informe de factores de vulnerabilidad desprendido de la revisión de fichas al establecimiento y/o a un nivel determinado, acotando estrategias a aquel indicador de mayor relevancia.	El profesional realiza informe de factores de vulnerabilidad desprendido de la revisión de fichas al establecimiento y/o a un nivel determinado.	El profesional realiza informe de factores de vulnerabilidad desprendido de la revisión de fichas al establecimiento.
ACOMPAÑAMONETO PERMANENTE	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año,	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año,	El profesional realiza visitas presenciales dos	El profesional realiza visitas presenciales dos

	según su planificación, además de todas las requeridas por docentes, actualizar factores de vulnerabilidad social. desprendido de la revisión de fichas	según su planificación, además de dos requeridas por docentes, actualizar factores de vulnerabilidad social. desprendido de la revisión de fichas	veces al año, según su planificación y una requeridas por docentes, para actualizar factores de vulnerabilidad social. desprendido de la revisión de fichas	veces al año, para actualizar datos de factores de vulnerabilidad social desprendido de la revisión de fichas
ACOMPañAMIENTO ORIENTADOR	El profesional analiza los instrumentos de recogida de datos: factores de vulneración social, da instrucciones de modificarlos ,ya que, enfatiza no son los	El profesional analiza los instrumentos de recogida de datos: factores de vulneración social da instrucciones de modificarlos ,ya que, enfatiza no son los	El profesional analiza los instrumentos de recogida de datos: factores de vulneración social, da instrucciones de modificarlos ,ya que, enfatiza no	El profesional analiza los instrumentos de recogida de datos : factores de vulneración social pero es indiferente a ellos

	correctos u adecuados, además entrega innovadores documentos u orientaciones que sirven para profundizar los datos y son reales aportes a la solución del problema	correctos u adecuados, además entrega nuevos documentos aunque sirven para obtener los mismos datos y no son reales aportes a la solución del problema.	son los correctos u adecuados.	
--	--	---	--------------------------------	--

APLICACIÓN

PROFESIONAL ASISTENTE SOCIAL RESPECTO A FACTORES DE VULNERABILIDAD

CRITERIO	3	2	1	0
FACTOR DE CALIDAD				
OPORTUNA				X
EFICIENTE				X
PERMANENTE				X

ORIENTADOR				X

CALIDAD DE ACOMPANAMIENTO DE EQUIPO TECNICO TERRITORIAL:	ASISTENTE SOCIAL			
DESCRIPTOR:	SISTEMA DE FOCALIZACIÓN			
CRITERIOS	3	2	1	0
ACOMPANAMIENTO OPORTUNO	El profesional envía informe de focalización al establecimiento desprendido de la revisión de fichas en un plazo inferior a 7	El profesional envía informe de focalización al establecimiento desprendido de la revisión de fichas en un plazo inferior a 15	El profesional envía informe de focalización al establecimiento desprendido de la revisión de fichas en un plazo inferior a 30 días	El profesional envía informe de focalización al establecimiento desprendido de la revisión de fichas en un plazo inferior a

	días de entregada la información	días de entregada la información	de entregada la información	45 días de entregada la información
ACOMPANAMIENTO EFICIENTE	El profesional realiza informe de focalización al establecimiento y/o a un nivel determinado, desprendido de la revisión de fichas acotando estrategias a aquel indicador de mayor frecuencia, sin dejar de lado los restantes	El profesional realiza informe de focalización al establecimiento y/o a un nivel determinado desprendido de la revisión de fichas dando estrategias a aquel indicador de mayor frecuencia	El profesional realiza informe de focalización al establecimiento desprendido de la revisión de fichas y/o a un nivel determinado	El profesional realiza informe de focalización al establecimiento desprendido de la revisión de fichas
ACOMPANAMIENTO PERMANENTE	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, según su planificación, además	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, según su planificación,	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, según su	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, para actualizar

	de todas las requeridas por docentes, para actualizar datos de focalización desprendido de la revisión de fichas	además de dos requeridas por docentes, para actualizar datos de focalización desprendido de la revisión de fichas	planificación y una requeridas por docentes, para actualizar datos de focalización. desprendido de la revisión de fichas	datos de focalización desprendido de la revisión de fichas
ACOMPANIAMIENTO ORIENTADOR	El profesional analiza los instrumentos de recogida de datos: de focalización, desprendido de la revisión de fichas da instrucciones de modificarlos ,ya que, enfatiza no son los correctos u adecuados, además entrega innovadores documentos u	El profesional analiza los instrumentos de recogida de datos: de focalización desprendido de la revisión de fichas da instrucciones de modificarlos ,ya que, enfatiza no son los correctos u adecuados, además entrega nuevos	El profesional analiza los instrumentos de recogida de datos: de focalización desprendido de la revisión de fichas, da instrucciones de modificarlos ,ya que, enfatiza no son los correctos u adecuados.	El profesional analiza los instrumentos de recogida de datos : de focalización desprendido de la revisión de fichas pero es indiferente a ellos

	orientaciones que sirven para profundizar los datos y son reales aportes a la solución del problema	documentos aunque sirven para obtener los mismos datos y no son reales aportes a la solución del problema.		
--	---	--	--	--

APLICACIÓN

PROFESIONAL ASISTENTE SOCIAL RESPECTO A SISTEMA DE FOCALIZACIÓN

CRITERIO	3	2	1	0
FACTOR DE CALIDAD				
OPORTUNA				X
EFICIENTE				X
PERMANENTE				X
ORIENTADOR				X

CALIDAD DE ACOPAÑAMIENTO DE EQUIPO TECNICO TERRITORIAL:	ASISTENTE SOCIAL			
DESCRIPTOR:	DERIVACIONES DE CASOS SOCIALES			
CRITERIOS	3	2	1	0
ACOMPañAMIENTO OPORTUNO	El profesional envía respuestas de derivaciones sociales al establecimiento en	El profesional envía respuestas de derivaciones sociales al	El profesional envía respuestas de derivaciones sociales en un	El profesional envía respuestas de derivaciones

	un plazo inferior a 7 días de entregada la información	establecimiento en un plazo inferior a 15 días de entregada la información	plazo inferior a 30 días de entregada la información	sociales en un plazo inferior a 45 días de entregada la información
ACOMPANAMIENTO EFICIENTE	El profesional realiza informe de derivaciones sociales al establecimiento y/o a un nivel determinado, entregando estrategias de apoyo social mediante el contacto con redes comunales u otras.	El profesional realiza informe de derivaciones sociales al establecimiento y/o a un nivel determinado entregando estrategias de apoyo social, perteneciente a la institución	El profesional realiza informe de derivaciones sociales al establecimiento y/o a un nivel determinado	El profesional realiza informe de derivaciones sociales al establecimiento
ACOMPANAMIENTO PERMANENTE	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, según su	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, según su	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año,	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año,

	planificación, además de todas las requeridas por docentes, apoyar casos sociales.	planificación, además de dos requeridas por docentes, apoyar casos sociales.	según su planificación y una requeridas por docentes, para apoyar casos sociales.	para apoyar casos sociales.
ACOMPANIAMIENTO ORIENTADOR	El profesional revisa las estrategias usadas para casos sociales, da instrucciones de modificarlos ,ya que, enfatiza no son los correctos u adecuados, además entrega nuevas acciones innovadores u orientaciones que sirven para profundizar los	El profesional revisa las estrategias usadas para casos sociales da instrucciones de modificarlos ,ya que, enfatiza no son los correctos u adecuados, además entrega nuevos acciones aunque sirven para obtener los mismos datos y	El profesional revisa las estrategias usadas para casos sociales, da instrucciones de modificarlos ,ya que, enfatiza no son los correctos u adecuados.	El profesional revisa las estrategias usadas para casos sociales, se muestra indiferente.

	datos y son reales aportes al tema.	no son reales aportes .		
--	--	----------------------------	--	--

APLICACIÓN

PROFESIONAL ASISTENTE SOCIAL RESPECTO A DERIVACIÓN DE CASOS OSCIALES

CRITERIO	3	2	1	0
FACTOR DE CALIDAD				
OPORTUNA			x	
EFICIENTE			x	
PERMANENTE			x	
ORIENTADOR			x	

CALIDAD DE ACOPAÑAMIENTO DE EQUIPO TECNICO TERRITORIAL:	EDUCADORA DE PARVULOS			
DESCRIPTOR:	PLAN DE GESTION			
CRITERIOS	3	2	1	0
ACOMPANAMIENTO OPORTUNO	El profesional realiza guía el diseño del plan de acción dando orientaciones precisas para su desarrollo en un	El profesional realiza guía el diseño del plan de acción dando orientaciones precisas para su desarrollo en un	El profesional realiza guía el diseño del plan de acción dando orientaciones precisas para su	El profesional realiza guía el diseño del plan de acción dando orientaciones precisas para su

	plazo de 10 días de iniciado el año académico.	plazo de 15 días de iniciado el año académico.	desarrollo en un plazo de 30 días de iniciado el año académico.	desarrollo en un plazo de 45 días de iniciado el año académico.
ACOMPANAMIENTO EFICIENTE	El profesional analiza plan de gestion, de manera general del establecimiento y de manera específica en todos los niveles solicitando especificaciones en aquellos elementos técnicos que le causan inquietudes	El profesional analiza plan de gestión , de manera general del establecimiento y de manera específica en cada nivel.	El profesional analiza plan de gestion, de manera general del establecimiento y de manera específica de un nivel.	El profesional analizaplan de gestion, de manera general del establecimiento
ACOMPANAMIENTO PERMANENTE	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, según su planificación, además	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, según su planificación,	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, según su	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, para evaluar

	de todas las requeridas por docentes, para apoyar y evaluar el proceso enseñanza aprendizaje.	además de dos requeridas por docentes, para apoyar y evaluar el proceso enseñanza aprendizaje..	planificación y una requeridas por docentes, para apoyar y evaluar el proceso enseñanza aprendizaje.	proceso enseñanza aprendizaje.
ACOMPANAMIENTO ORIENTADOR	El profesional revisa plan de gestión de trabajo de los diferentes contextos de aprendizaje usadas da instrucciones de modificarlos ,ya que, enfatiza no son los correctos u adecuados, además entrega nuevas acciones innovadores	El profesional revisa plan de gestión de trabajo de los diferentes contextos de aprendizaje da instrucciones de modificarlos ,ya que, enfatiza no son los correctos u adecuados, además entrega nuevos acciones aunque sirven para obtener	El profesional revisa plan de gestión las estrategias de trabajo de los diferentes contextos de aprendizaje da instrucciones de modificarlos ,ya que, enfatiza no son los correctos u adecuados.	El profesional revisa plan de gestión y las estrategias de trabajo de los diferentes contextos de aprendizaje y se muestra indiferente a ellas.

	u orientaciones que sirven para profundizar los datos y son reales aportes al tema.	los mismos datos y no son reales aportes .		
--	---	--	--	--

APLICACIÓN

PROFESIONAL EDUCADORA DE PARVULO RESPECTO A PLAN DE GESTIÓN

CRITERIO	3	2	1	0
FACTOR DE CALIDAD				
OPORTUNA				X
EFICIENTE			X	
PERMANENTE			X	
ORIENTADOR		X		

CALIDAD DE ACOMPAÑAMIENTO DE EQUIPO TECNICO TERRITORIAL:	EDUCADORA DE PARVULOS			
DESCRIPTOR:	ASESORÍAS EN PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL			
CRITERIOS	3	2	1	0
ACOMPAÑAMIENTO OPORTUNO	El profesional realiza guía del diseño PEI dando orientaciones precisas para su desarrollo en un plazo	El profesional realiza guía del diseño PEI dando orientaciones precisas para su desarrollo en un plazo de 15 días de	El profesional realiza guía del diseño PEI dando orientaciones precisas para su desarrollo en un	El profesional realiza guía para diseño PEI dando orientaciones precisas para su desarrollo en un

	de 10 días de iniciado el año académico.	iniciado el año académico.	plazo de 30 días de iniciado el año académico.	plazo de 45 días de iniciado el año académico.
ACOMPANAMIENTO EFICIENTE	El profesional analiza coherencia de PEI con plan de gestión, de manera general del establecimiento y de manera específica en todos los niveles solicitando especificaciones en aquellos elementos técnicos que le causan inquietudes	El profesional analiza coherencia del PEI con Plan de Gestión de manera general del establecimiento y de manera específica en cada nivel.	El profesional analiza coherencia del PEI con Plan de gestión, de manera general del establecimiento y de manera específica de un nivel.	El profesional analiza coherencia del PEI con el Plan de gestión de manera general del establecimiento
ACOMPANAMIENTO PERMANENTE	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, según su planificación, además de todas las requeridas	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, según su planificación,	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, según su planificación y	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, para evaluar

	por docentes, para apoyar y evaluar el proceso enseñanza aprendizaje.	además de dos requeridas por docentes, para apoyar y evaluar proceso enseñanza aprendizaje..	una requeridas por docentes, para apoyar y evaluar el proceso enseñanza aprendizaje.	proceso enseñanza aprendizaje.
ACOMPANIAMIENTO ORIENTADOR	El profesional revisa del PEI da instrucciones de modificarlos ,ya que, enfatiza no son los correctos u adecuados, además entrega nuevas acciones innovadores u orientaciones que sirven para profundizar los datos y son reales aportes al tema.	El profesional revisa del PEI da instrucciones de modificarlos ,ya que, enfatiza no son los correctos u adecuados, además entrega nuevos acciones aunque sirven para obtener los mismos datos y no son reales aportes	El profesional revisa las estrategias de trabajo del PEI da instrucciones de modificarlos ,ya que, enfatiza no son los correctos u adecuados.	El profesional revisa las estrategias de trabajo del PEI se muestra indiferente a ellas.

APLICACIÓN

PROFESIONAL EDUCADORA DE PARVULO RESPECTO PEI

CRITERIO	3	2	1	0
FACTOR DE CALIDAD				
OPORTUNA				X
EFICIENTE			X	
PERMANENTE			X	
ORIENTADOR		X		

CALIDAD DE ACOPAÑAMIENTO DE EQUIPO TECNICO TERRITORIAL:	EDUCADORA DE PARVULOS			
DESCRIPTOR:	ASESORÍAS EN TRABAJO INTERDISCIPLINARIOS			
CRITERIOS	3	2	1	0
ACOMPañAMIENTO OPORTUNO	El profesional realiza informes del trabajo interdisciplinario y lo envía al	El profesional realiza informes del trabajo interdisciplinario y lo envía al	El profesional realiza informes del trabajo interdisciplinario y	El profesional realiza informes del trabajo interdisciplinario y

	establecimiento en un periodo de 7 dias de ejecutada la derivación al profesional competente al tema.	establecimiento en un periodo de 15 dias de ejecutada la derivación al profesional competente al tema.	lo envía al establecimiento en un periodo de 30 dias de ejecutada la derivación al profesional competente al tema.	lo envía al establecimiento en un periodo de 45 dias de ejecutada la derivación al profesional competente al tema.
ACOMPANAMIENTO EFICIENTE	El profesional analiza estrategias de trabajo interdisciplinario , de manera general del establecimiento y de manera específica en todos los niveles solicitando especificaciones en aquellos elementos	El profesional analiza estrategias de trabajo interdisciplinario , de manera general del establecimiento y de manera específica en cada nivel.	El profesional analiza estrategias de trabajo interdisciplinarios, de manera general del establecimiento y de manera específica de un nivel.	El profesional analiza estrategias de trabajo interdisciplinario , de manera general del establecimiento

	tecnicos que le causan inquietudes			
ACOMPANAMIENTO PERMANENTE	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, según su planificación, además de todas las requeridas por docentes, para apoyar y evaluar trabajo interdisciplinario	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, según su planificación, además de dos requeridas por docentes, para apoyar y evaluar el trabajo interdisciplinario	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, según su planificación y una requeridas por docentes, para apoyar y evaluar el trabajo interdisciplinario	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, para evaluar el trabajo interdisciplinario
ACOMPANAMIENTO ORIENTADOR	El profesional revisa las estrategias de trabajo interdisciplinario y da instrucciones de los, ya que, enfatiza no son los correctos u adecuados, además	El profesional revisa las estrategias interdisciplinario da instrucciones de los, ya que, enfatiza no son los correctos u adecuados, además	El profesional revisa las estrategias de trabajo interdisciplinario da instrucciones de los, ya que, enfatiza	El profesional revisa las estrategias de trabajo interdisciplinario y se muestra

	entrega nuevas acciones innovadoras u orientaciones que sirven para profundizar los datos y son reales aportes al tema.	entrega nuevos acciones aunque sirven para obtener los mismos datos y no son reales aportes .	no son los correctos u adecuados.	indiferente a ellas.
--	---	---	-----------------------------------	----------------------

APLICACIÓN

PROFESIONAL EDUCADORA DE PARVULO ASESORÍAS TRABAJO INTERDISCIPLINARIO

CRITERIO	3	2	1	0
FACTOR DE CALIDAD				
OPORTUNA				X
EFICIENTE				X
PERMANENTE				X
ORIENTADOR			X	

CALIDAD DE ACOPAÑAMIENTO DE EQUIPO TECNICO TERRITORIAL:	EDUCADORA DIFERENCIAL			
DESCRIPTOR:	CATASTRO DE NECESIDADES EDUCATIVAS			
CRITERIOS	3	2	1	0

<p>ACOMPANAMIENTO OPORTUNO</p>	<p>El profesional entrega informe de catastro de necesidades educativas del establecimiento plazo de 10 días de iniciado el año académico.</p>	<p>El profesional entrega informe de catastro de necesidades educativas del establecimiento plazo de 15 días de iniciado el año académico.</p>	<p>El profesional entrega informe de catastro de necesidades educativas del establecimiento plazo de 30 días de iniciado el año académico.</p>	<p>El profesional entrega informe de catastro de necesidades educativas del establecimiento en un plazo de 45 días de iniciado el año académico.</p>
<p>ACOMPANAMIENTO EFICIENTE</p>	<p>El profesional analiza estrategias de trabajo para los grupos con necesidades educativas, de manera general del establecimiento y de manera específica en todos los niveles</p>	<p>El profesional analiza estrategias de trabajo para grupos de trabajo con necesidades educativas, de manera general del establecimiento y de manera específica en cada nivel.</p>	<p>El profesional analiza estrategias de trabajo para grupos con necesidades educativas, de manera general del establecimiento y de manera</p>	<p>El profesional analiza estrategias de trabajo para grupos con necesidades educativas, de manera general del establecimiento</p>

	solicitando especificaciones en aquellos elementos técnicos que le causan inquietudes		específica de un nivel.	
ACOMPANIAMIENTO PERMANENTE	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, según su planificación, además de todas las requeridas por docentes, para apoyar y evaluar el proceso enseñanza aprendizaje.	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, según su planificación, además de dos requeridas por docentes, para apoyar y evaluar el proceso enseñanza aprendizaje..	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, según su planificación y una requeridas por docentes, para apoyar y evaluar el proceso enseñanza aprendizaje.	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, para evaluar proceso enseñanza aprendizaje.
ACOMPANIAMIENTO ORIENTADOR	El profesional revisa las estrategias de trabajo para grupos	El profesional revisa las estrategias de trabajo para los	El profesional revisa las estrategias de	El profesional revisa las estrategias de

	<p>con necesidades educativas y da instrucciones de modificarlos ,ya que, enfatiza no son los correctos u adecuados, además entrega nuevas acciones innovadores u orientaciones que sirven para profundizar los datos y son reales aportes al tema.</p>	<p>grupos con necesidades educativas y da instrucciones de modificarlos ,ya que, enfatiza no son los correctos u adecuados, además entrega nuevos acciones aunque sirven para obtener los mismos datos y no son reales aportes .</p>	<p>trabajo para los grupos con necesidades educativas y da instrucciones de modificarlos ,ya que, enfatiza no son los correctos u adecuados.</p>	<p>trabajo con grupos con necesidades educativas y se muestra indiferente a ellas.</p>
--	---	--	--	--

APLICACIÓN

PROFESIONAL EDUCADORA DIFERENCIAL RESPECTO A CATASTRO DE NECESIDADES EDUCATIVAS.

CRITERIO	3	2	1	0
----------	---	---	---	---

FACTOR DE CALIDAD				
OPORTUNA				X
EFICIENTE			X	
PERMANENTE		X		
ORIENTADOR		X		

CALIDAD DE ACOPAÑAMIENTO DE EQUIPO TECNICO TERRITORIAL:	EDUCADORA DIFERENCIAL			
DESCRIPTOR:	ADAPTACIONES CURRICULARES			
CRITERIOS	3	2	1	0

<p>ACOMPANAMIENTO OPORTUNO</p>	<p>El profesional envía respuestas de asesorías en un plazo inferior a 10 días de entregada la información</p>	<p>El profesional envía respuestas de asesorías en un plazo inferior 15 días de entregada la información</p>	<p>El profesional envía respuestas de asesorías en un plazo inferior a 30 días de entregada la información</p>	<p>El profesional envía respuestas de asesorías en un plazo inferior a 45 días de entregada la información</p>
<p>ACOMPANAMIENTO EFICIENTE</p>	<p>El profesional realiza asesorías a casos de necesidades educativas especiales, transitorias y emergentes al establecimiento y/o a un nivel determinado entregando estrategias de educación diferencial</p>	<p>El profesional realiza asesorías a casos de necesidades educativas especiales, transitorias y emergentes al establecimiento y/o a un nivel determinado entregando estrategias de educación diferencial</p>	<p>El profesional realiza asesorías a casos de necesidades educativas especiales, transitorias y emergentes al establecimiento y/o a un nivel determinado</p>	<p>El profesional realiza asesorías a casos de necesidades educativas especiales, transitorias y emergentes al establecimiento</p>

	inclusiva mediante el contacto con redes institucionales y comunales.	inclusiva, perteneciente a la institución		
ACOMPANAMIENTO PERMANENTE	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, según su planificación, además de todas las requeridas por docentes, apoyar casos con necesidades educativas	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, según su planificación, además de dos requeridas por docentes, apoyar casos con necesidades educativas	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, según su planificación y una requeridas por docentes, para casos con necesidades educativas.	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, para apoyar casos con necesidades educativas
ACOMPANAMIENTO ORIENTADOR	El profesional revisa las estrategias usadas para casos con necesidades	El profesional revisa las estrategias usadas para casos con necesidades	El profesional revisa las estrategias usadas para casos con	El profesional revisa las estrategias usadas para

	educativas, da instrucciones de modificarlos ,ya que, enfatiza no son los correctos u adecuados, además entrega nuevas acciones innovadores u orientaciones que sirven para profundizar los datos y son reales aportes al tema.	educativas da instrucciones de modificarlos ,ya que, enfatiza no son los correctos u adecuados, además entrega nuevos acciones aunque sirven para obtener los mismos datos y no son reales aportes .	necesidades educativas, da instrucciones de modificarlos ,ya que, enfatiza no son los correctos u adecuados.	casos con necesidades educativas se muestra indiferente.
--	---	--	--	--

APLICACIÓN

PROFESIONAL EDUCADORA DIFERENCIAL RESPECTO A ASESORIAS.

CRITERIO	3	2	1	0
FACTOR DE CALIDAD				

OPORTUNA			X	
EFICIENTE		X		
PERMANENTE		X		
ORIENTADOR		X		

CALIDAD DE ACOPAÑAMIENTO DE EQUIPO TECNICO TERRITORIAL:	EDUCADORA DIFERENCIAL			
DESCRIPTOR:	ASESORIAS DE TRABAJO COLABORATIVO			
CRITERIOS/FACTORES	3	2	1	0
ACOMPañAMIENTO OPORTUNO	El profesional envía cronograma de trabajo colaborativo	El profesional envía cronograma de trabajo colaborativo	El profesional envía cronograma de trabajo	El profesional envía cronograma de

	en un plazo inferior a 10 días de entregada la información	en un plazo inferior 15 días de entregada la información	colaborativo en un plazo inferior a 30 días de entregada la información	trabajo colaborativo en un plazo inferior a 45 días de entregada la información
ACOMPañAMIENTO EFICIENTE	El profesional realiza asesorías de trabajo colaborativo a casos de necesidades educativas especiales, transitorias y emergentes al establecimiento y/o a un nivel determinado entregando estrategias de educación diferencial inclusiva mediante el	El profesional realiza asesorías de trabajo colaborativo a casos de necesidades educativas especiales, transitorias y emergentes al establecimiento y/o a un nivel determinado entregando estrategias de educación diferencial inclusiva,	El profesional realiza asesorías de trabajo colaborativo a casos de necesidades educativas especiales, transitorias y emergentes al establecimiento y/o a un nivel determinado	El profesional realiza asesorías de trabajo colaborativos casos de necesidades educativas especiales, transitorias y emergentes al establecimiento

	contacto con redes institucionales y comunales.	perteneciente a la institución		
ACOMPANAMIENTO PERMANENTE	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, según su planificación, además de todas las requeridas por docentes, apoyar casos con necesidades educativas	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, según su planificación, además de dos requeridas por docentes, apoyar casos con necesidades educativas	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, según su planificación y una requeridas por docentes, para casos con necesidades educativas.	El profesional realiza visitas presenciales dos veces al año, para apoyar casos con necesidades educativas
ACOMPANAMIENTO ORIENTADOR	El profesional revisa las estrategias de trabajo colaborativo usadas para casos con necesidades	El profesional revisa las estrategias de trabajo colaborativo usadas para casos con necesidades	El profesional revisa las estrategias de trabajo colaborativo	El profesional revisa las estrategias de trabajo colaborativo

	<p>educativas, da instrucciones de modificarlos ,ya que, enfatiza no son los correctos u adecuados, además entrega nuevas acciones innovadores u orientaciones que sirven para profundizar los datos y son reales aportes al tema.</p>	<p>educativas da instrucciones de modificarlos ,ya que, enfatiza no son los correctos u adecuados, además entrega nuevos acciones aunque sirven para obtener los mismos datos y no son reales aportes .</p>	<p>usadas para casos con necesidades educativas, da instrucciones de modificarlos ,ya que, enfatiza no son los correctos u adecuados.</p>	<p>usadas para casos con necesidades educativas se muestra indiferente.</p>
--	--	---	---	---

APLICACIÓN

PROFESIONAL EDUCADORA DIFERENCIAL RESPECTO A ASESORIAS EN TRABAJO COLABORATIVO

FACTORES	3	2	1	0
----------	---	---	---	---

FACTOR DE CALIDAD				
OPORTUNA				X
EFICIENTE			X	
PERMANENTE			X	
ORIENTADOR	X			

APLICACIÓN

VACIADO DATOS ETT

CRITERIO	OPORTUNA		EFICIENTE		PERMANENTE		ORIENTADO		Cuantitativo por profesional
	Factor Numérico	Factor Definido	Factor Numérico	Factor Definido	Factor Numérico	Factor Definido	Factor Numérico	Factor Definido	
Nutricionista	3 = 0	0 nulo	2= 1=	0 nulo 1 inicial	3= 0	0 nulo	3= 0	0 nulo	0=11=92% 1= 1= 8%

Educadora diferencial	2= 1=	0 nulo 1 inicial	2= 1=	1 inicial 1 inicial	1= 2=	1 inicial 2 potencia do	1= 2=	3 logrado 2 potenciado	0=2= 17% 1=5=42% 2=4=33% 3=1=8%
Asistente social	2= 1=	0 nulo 1 inicial	2= 1=	0 nulo 1 inicial	2= 1=	0 nulo 1 inicial	2= 1=	0 nulo 1 inicial	0=8=67% 1=4=33%
Educadora párvulos	3= 1=	0 nulo	2= 1=	1 inicial 0 nulo	2= 1=	1 inicial 0 nulos	2= 1=	2 potenciado 1 inicial	0=5=42% 1=4=33% 2= 2=17% 3= 1=8%
PROCESO NULO	10	83%	5	42%	6	50%	5	42%	54,25%
PROCESO INICIAL	2	16%	7	58%	4	34%	2	17%	31,25%
ORCESO POTENCIAD O	-----		-----		2	16%	4	33%	12,25%
PROCESO LOGRADO	-----		-----		-----		1	8%	2%

Promedio de calidad de acompañami ento docente		67%		16%		50%		16%	37.2%
---	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	-------

	Logrado	Potenciado	Inical	Nulo
Educadora diferencial	3=1=8%	2=4=33%	1=5=42%	0=2= 17%
Educadora de párvulos	3= 1=8%	2= 2=17%	1=4=33%	0=5=42%
Nutricionista			1= 1= 8%	0=11=92%
Asistente Social			1=4=33%	0=8=67%

--	--	--	--	--

F.NUMERIOCO 0+ F. NUMER 1+ F. NUMER 2+ F. NUMER 3 = __:12 = XP se refiere a resultados por profesional

Nutricionista, Asistente social, educadora diferneccual, educadora de párvulos.

12= (4 Profe x 3 acciones a evaluar)

% + % + % + % = __ : 4 = XI se refiere a resultados de los procesos en progresión según el instrumento.

Nulo, inicial, potenciado, logrado.

% + % + % + % = XF se refiere a resultados según factores de calidad del acompañamiento docente. Oportuno, eficiente, permanente y orientador.

ANALISIS DE RESULTADOS

De la aplicación del instrumento se obtuvieron 3 análisis que se detallan a continuación:

ANALISIS N°1 POR PROGRESION DE INSTRUMENTO INEVADO - ETT

Existe acompañamiento docente de factor **nulo de un 54.25%**, es decir el acompañamiento docente se remite solo a revisión de datos para elaboración de informes, pero no existe una retroalimentación al establecimiento.

Existe acompañamiento docente de **factor inicial de un 31.25%**, es decir el acompañamiento es sólo superficial para revisión de datos, existe retroalimentación al establecimiento, considera atención a un nivel específico sólo si se le solicita al profesional del área.

Existe un acompañamiento docente de factor **potenciado en un 12.25%** es decir el acompañamiento docente se remite a revisión de datos para elaboración de informes existe una retroalimentación al establecimiento, a los niveles y sus necesidades.

Existe un acompañamiento docente de factor **logrado de un 2%** es decir el acompañamiento docente se remite a revisión de datos para elaboración de informes existe una retroalimentación al establecimiento y a los niveles y docentes según lo requieran o lo considere el profesional.

Dado los datos obtenidos podemos concluir que respecto de presencia o ausencia de acompañamiento docente, se puede determinar que existe. No obstante su progresión es mínima, ya que este sólo queda en la superficialidad no aportando soluciones al profesional de aula; sino que se limita a una recopilación de datos para fines estadísticos de las áreas de la incumbencia del profesional colaborador.

ANALISIS N°2 POR CRITERIOS DE CALIDAD DE ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE SEGÚN INEVADO-ETT

El acompañamiento docente es **oportuno en un 67 %**, considerando que lo es en un nivel inicial con rangos de tiempo entre 30 – 45 días de presencia o comunicación con el profesional solicitado. Ya que este criterio de calidad está enfocado a los tiempos de retroalimentación de procesos los que van de entre 7 – 45 días. Por tanto el acompañamiento oportuno ideal sería el que tiene un plazo de respuesta de 7 días.

El acompañamiento docente **es eficiente en un 16%** considerando que las estrategias de asesorías optimas son de agentes internos y externos a la comunidad educativa, en este sentido solo la profesional educadora diferencial, es quien está

más cerca del logro en eficiencia ya que al menos es capaz de asesorar a través de contenidos inherentes a su profesión.

Dado que de los 4 profesionales 3 no aportaron soluciones a lo solicitado, existe muy poca eficiencia en este criterio. Ya que para que se acerque al ideal; todos los profesionales en cada una de sus áreas deben prestar las asesorías necesarias desde su ámbito y/o hacer nexos con redes externas con el profesional del aula.

El acompañamiento docente es **permanente en un 50%** considerando la periodicidad de visitas que realizan los 4 profesionales. Es solo la educadora diferencial quien se acerca con factor 2 (potenciado) en este sentido. Realizando visitas según su planificación y aquellas solicitadas por el docente del jardín.

Este criterio posee una dualidad de miradas, ya que si bien es cierto sólo un profesional cumplió de manera permanente con las visitas, ello fue exclusivamente por la necesidad que surgió en su ámbito de conocimientos. El resto de los profesionales no fue requerido más allá de las vistas planificadas en su cronograma. Por tanto, para una certera evaluación de los mismos con este factor debe relacionarse con la necesidad en aula y no con la continuidad de las visitas al establecimiento. Y por otro lado el profesional requerido no acudió cuando se solicitó ni en lo sucesivo, excepto cuando sus visitas estaban planificadas, no solucionando de forma alguna el problema por extemporáneo.

El acompañamiento docente es **orientador solo en un 16%** considerando que este criterio de calidad define en este sentido acciones que valoren los esfuerzos del docente y entreguen mejoras a dichas acciones o sugiera nuevas estrategias. Bajo esta perspectiva de los 4 profesionales solo 2 educadora de párvulos y educadora diferencial quienes entregan estrategias orientadoras similares a las existentes o nuevas.

ANÁLISIS N°3 POR ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE SEGÚN PROFESIONAL.

El siguiente análisis aporta información del actuar de cada profesional encargado del acompañamiento docente según los criterios establecidos y el aporte al profesional de aula.

- **Nutricionista**

Este profesional tiene un nulo aporte al docente en el aula. Ya que definitivamente no cumple una función de acompañamiento. Ya sea porque se remite a la recolección de datos entregados por el equipo de aula, porque no altera su cronograma de visitas, pese a los requerimientos, sus habilidades no son necesarias y/o los problemas son resueltos de forma interna en el establecimiento.

- **Asistente Social**

El profesional sólo manifiesta un aporte en los niveles nulo e inicial. Al igual que el profesional de la salud y dado su competencia no es relevante su acompañamiento docente. Ya que pese a ser requerido no existió una labor colaboradora y su interés radicó sólo en el cumplimiento de las visitas programadas, fuera de los plazos necesarios para encontrar una solución oportuna a la problemática social que se intentaba resolver. Conformándose con el resultado obtenido por los profesionales de aula en la resolución del evento; como antecedente para su bitácora. Algo que no aporta en la solución del mismo, ya que los profesionales de aula no son los idóneos para resolver estos temas que necesitan un conocimiento a cavado de redes asistenciales, propios del

asistente social quién en una buena labor de acompañamiento docente podría entregar.

- Educadora Diferencial:

El acompañamiento docente con este profesional es donde comienza tomar forma, si bien es cierto es incipiente. Pues no existe una continuidad el avance en comparación a los otros profesionales es notable. Existe un aporte real al docente de aula, llegando a ser de nivel medio no alcanzando la totalidad eficiencia, ya que es deficiente en la oportunidad y el continuum; pero hay aporte en técnica y conocimientos de su campo que permite solución de problemas. Mejoras en el campo educativo, algo que busca el acompañamiento docente.

- Educadora de Párvulos:

Si bien es cierto, una de las características del acompañamiento docente consiste en la pluralidad de profesionales que pueden prestar colaboración al docente de aula, el fiato y afinidad que existe de forma natural entre profesionales de una misma formación. Por ello al igual que el educador diferencial su aporte en cuanto a apoyo docente tiene un mayor efecto. Pero al igual que le resto de los profesionales al no existir una guía o plan de acción adecuado se diluye

PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE Y ACCIONES REMEDIALES.

FACTORES DE CALIDAD DE ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE

FACTORES	Resultados.	Estrategias remediales: ausentes o deficitarias	Medios de verificación
OPORTUNO	<p>Los plazos reales de asesorías multidisciplinares son relativos a la amplitud de territorios de supervisión de los ETT, sin embargo superan los 30 días. Tiempo que al trabajar en contexto dinámico de personas este es ambiente y variable, por tanto estas asesorías no responden a las necesidades y los docentes se sobre cargan en lo emocional y administrativo.</p>	<p>Los equipos técnicos territoriales, en específico sus supervisoras deben contar con el apoyo de sub áreas de supervisión las que le permitan responder de manera oportuna mediante la delegación de demandas.</p> <p>Comisión sistematizadora de trabajo interdisciplinario del jardín-</p> <p>Canales de comunicación fluidos y con acceso a todos los docentes del jardín.</p> <p>Asimismo, se debe establecer</p>	<p>Nomina de nombres. Correos electrónicos teléfonos de contacto.</p> <p>Acceso a TIC de todos los funcionarios.</p>

		un plazo máximo de respuesta, y que al cabo de este se pueda acudir al supervisor encargado para que tome una medida que permita abordar el problema.	
EFICIENTE	La calidad de las asesorías se observo como eficiente pero escaso, ya que los equipo técnicos territoriales están conformados por 4 profesionales por tanto la eficiencia de las asesorías de cada uno de ellos es diferente por la sola condición de ser personas distintas. Este factor de calidad pretende que las supervisiones sean un real aporte a los docentes que se entreguen las estrategias	El acompañamiento docente será eficiente cuando las estrategias de resolución de dificultades entregadas por el profesional interdisciplinario resolver aquellas dificultades que el docente ha informado. Estas estrategias podrían ser dadas por profesional interdisciplinario o de las conexiones que el establece con redes externas a la institución.	Conexiones con redes comunales de asesorías. Evaluación de trabajo interdisciplinario, asesorías, supervisiones. Jornadas de retroalimentación de comunidades de aprendizaje.

	necesarias y no se remita solo a revisión de datos.	Comisión sistematizadora de trabajo interdisciplinario del jardín, que evalúe la eficiencia del acompañamiento. Esto es realizar un seguimiento casuístico de la resolución efectiva del problema y no quedarse en la superficie con un informe del profesional. La evaluación de los resultados determinaran en definitiva la eficiencia.	Elaboración de informes por partes de docentes del establecimiento respecto a la eficiencia de las asesorías.
PERMANENTE	El equipo técnico territorial es permanente en un 50%, no todos los profesionales concurren a solicitudes de docentes o escapándose a su cronograma de visitas planificado. Son quienes están directamente relacionados	Para que el acompañamiento docente sea permanente los profesionales interdisciplinarios deben realizar visitas con mayor periodicidad favoreciendo el trabajo colaborativo en los	Registro frecuencia de visitas de asesorías interdisciplinarias contextualizadas.

	<p>con la educación los que presentan más permanencia pero aún así no es la ideal.</p>	<p>contextos de aprendizaje, en donde las interrelaciones con otros agentes dan una visión real de las dificultades y con ello de las soluciones más factibles de llevar a cabo.</p> <p>Comisión sistematizadora de trabajo interdisciplinario del jardín.</p> <p>La colaboración debe realizarse con soporte técnico, aún cuando el profesional no puede concurrir al establecimiento, éste dado las posibilidades que nos dan la comunicaciones remotas; estar en permanente contacto con los docentes, apoyándolos y verificando su avance.</p>	
--	--	--	--

<p>ORIENTADOR</p>	<p>En este sentido el liderazgo que posee el profesional interdisciplinario, o el responsable de las asesorías. Se observo que solo son dos los profesionales que presentan un tipo de asesoría orientadora. Ya que al ser del área educativa conocen sinergia de conocimientos del los diferentes agentes profesionales</p>	<p>El acompañamiento docente será orientador cuando en la performance de relaciones se logran encontrar las estrategias de resolución de conflictos y cuando los liderazgos son de estilo transformacional</p> <p>Comisión sistematizadora de trabajo interdisciplinario.</p> <p>Pero más aún, ello se logrará con mayor facilidad, si los encargados del acompañamiento docente tiene una mínima formación educacional. No se trata de que todos los profesionales sean educadores, pero si tengan una capacitación</p>	<p>Definir tipos de liderazgo de Director y docentes el jardín</p> <p>Definir tipos de liderazgos de profesionales de equipos interdisciplinarios.</p> <p>Elaboración de informes por partes de docentes del establecimiento respecto a la eficiencia de las asesorías.</p>
--------------------------	--	--	---

		pedagógica, que permita una relación más fluida y cercana.	
--	--	--	--

Bibliografía

- *Magister en Educación, Mención Currículo Basado en Competencias*. Tomo 1.

La profesión docente ante los desafíos de una sociedad globalizada. Pag 151.

- LGE, *Ley General de Educación* N° 20370
- LEY N° 20.529
- JUNJI (Junta Nacional de Jardines Infantiles), *Enfoque Territorial. Construyendo un Modelo Operativo*, 2007
- *Magister en Educación, Mención Currículo Basado en Competencias*. Investigación descriptiva, tomo 1.
- *Impacto de un programa de acompañamiento directivo en la satisfacción y percepción de los docentes hacia la labor de acompañamiento* Tesis para optar al grado de Magíster en Psicología con Mención en Psicología Educativa Ingrid Yannine Bravo Carrasco (Concepción- Chile 2014)
- *Definición de formas de acompañamiento docente, Educar Chile.-* Angélica Zulantay
- *Revista Pensamiento Educativo*, Vol. 43, 2008. pp. 243-258
Relaciones entre evaluación de aprendizajes y práctica pedagógica: explorando la estrategia de acompañamiento pedagógico Sandra Zepeda
- *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española* RAE.