



**Trabajo Final para Obtener el Grado de Magíster en Educación  
Mención Gestión de calidad.**

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL Y PLAN DE MEJORAMIENTO  
EDUCATIVO DE LA ESCUELA DE PÁRVULOS SAMORITO DE LA  
COMUNA DE LA FLORIDA, REGIÓN METROPOLITANA.

Candidato a magíster: Nicole Belén Cornejo Vergara.

Tutor disciplinar: Katihuska Mota Suarez.

Tutor metodológico: Amely Vivas Escalante.

Mayo,2025

## ÍNDICE

Resumen.....	3
Introducción .....	4
Marco teórico.....	6
Marco contextual.....	8
Diagnóstico institucional.....	11
Análisis de resultados.....	14
Plan de mejoramiento.....	20
Conclusión.....	25
Bibliografía.....	26

## RESUMEN

El Liderazgo para la gestión educativa de calidad exige, no solamente los principios orientadores eficientes y actualizados, sino también, instrumentos de gestión claros y precisos. En este sentido, este trabajo expone un diagnóstico Institucional que identifica las principales debilidades y fortalezas internas (FODA), áreas de mejora y proporciona datos de orientación para el fortalecimiento de la gestión y el diseño de un Plan de mejoramiento pertinente a los desafíos de nuestra institución educativa. El análisis es principalmente cualitativo y se centra en los procesos de mejora para alcanzar aprendizajes de calidad. De esta forma, se establece un diagnóstico institucional que se articula con un Marco contextual que identifica las principales características de la Comunidad educativa y su historia. Aborda la problemática del clima laboral en el contexto educativo, destacando su influencia directa en el desempeño docente, la convivencia institucional y los logros de aprendizaje de los estudiantes. A través de la revisión teórica y el análisis de casos, se identifican factores que afectan negativamente el ambiente de trabajo, como la falta de liderazgo efectivo, la escasa comunicación entre miembros del equipo docente y la sobrecarga laboral. Se enfatiza la necesidad de fortalecer la gestión directiva y fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la colaboración y la motivación.

## INTRODUCCIÓN

A modo de contextualización podemos decir que la Pandemia que afectó a nuestro país y al mundo entero, ha cambiado insospechadamente nuestra forma de vivir y ha puesto a prueba un modelo educativo que por años ha sido cuestionado, junto con ello miles de escuela del sector público manifiestan el estrés laboral, la carga laboral, mal clima laboral.

Nuestra institución educativa está inmersa en una comunidad humilde, de clase trabajadora, que se manifiesta en familias viviendo en un entorno de vulnerabilidad social, entre otras. Esta realidad, que pareciera ser un obstáculo para la labor educativa, la vemos como una real y efectiva experiencia de posibilitar oportunidades en la vida para nuestras niñas, como una forma de transformar su realidad. Entonces, no es casualidad destacar los principios valóricos de nuestro PEI, "amor como base de toda relación humana". En este sentido, las decisiones y acciones para generar una educación de calidad, un liderazgo que promueva la autonomía para fortalecer el desarrollo profesional docente implican necesariamente considerar estas variables contextuales que apunten por un lado potenciar las competencias técnicas de las docentes, pero también, desarrollar la conciencia social y el sentido humanizador de la labor educativa. Esta mirada, que subyace al enfoque crítico, permite comprender la toma de decisiones en cualquier tipo de contexto, y mejor aún, en uno tan adverso como el que enfrentamos en este momento.

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) es un instrumento fundamental que orienta la gestión y el desarrollo de toda institución educativa. Define su identidad, misión, visión y objetivos, articulando la participación de toda la comunidad escolar. En este marco, el presente PEI centra su atención en una problemática que incide directamente en la calidad de los procesos educativos: el clima laboral.

Diversos estudios han evidenciado que el ambiente de trabajo influye de manera significativa en la motivación del profesorado, la convivencia institucional y los aprendizajes de los estudiantes. Según Bolívar (2007), la mejora de la calidad educativa exige prestar atención al clima organizacional, ya que este incide directamente en la

implicación del profesorado y en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Por su parte, Hargreaves (2003) sostiene que el bienestar docente y el trabajo colaborativo son pilares esenciales para construir escuelas eficaces y emocionalmente sostenibles.

Factores como la falta de liderazgo pedagógico, la escasa comunicación interna o la sobrecarga laboral pueden derivar en un entorno laboral conflictivo, afectando tanto al desarrollo profesional del personal como a la calidad educativa. Como señalan Mauri y Coll (2005), fomentar relaciones de colaboración y confianza entre docentes mejora significativamente el funcionamiento de la institución.

Por ello, este PEI propone estrategias para fortalecer el clima laboral, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto, la participación activa, el liderazgo compartido y la mejora continua. De esta manera, se busca no solo elevar el bienestar del equipo de trabajo, sino también potenciar el compromiso con el proyecto educativo común y mejorar los resultados pedagógicos.

## MARCO TEÓRICO

La sociedad se encuentra en un proceso de constante cambio, lo que evidentemente afecta y permea el sistema educativo actual. En este sentido, las instituciones educativas necesitan contar con instrumentos de gestión que permitan focalizar los esfuerzos para alcanzar los objetivos propuestos.

El clima laboral en las instituciones educativas es un componente esencial que influye directamente en la calidad del trabajo docente, la convivencia escolar y el rendimiento de los estudiantes. Entendido como el conjunto de percepciones compartidas por los miembros de una organización sobre su entorno de trabajo, el clima laboral refleja el grado de satisfacción, compromiso y bienestar dentro de una institución (Schein, 2010).

Diversos estudios coinciden en que la gestión directiva tiene un papel clave en la construcción del clima laboral. El liderazgo transformacional, basado en la comunicación efectiva, el apoyo emocional y la participación en la toma de decisiones, se presenta como un modelo eficaz para mejorar las relaciones laborales y promover un ambiente institucional positivo (Leithwood y Jantzi, 2000).

Esta herramienta permite a los establecimientos abordar cuatro áreas de proceso que consideran el quehacer habitual de un establecimiento, estas áreas son: Gestión Pedagógica, Liderazgo Escolar, Convivencia y Gestión de Recursos.

Pero lo más importante es destacar que el clima laboral influye en el comportamiento de las personas que trabajan en la organización y de ahí la relevancia de su estudio, al considerarse que es un buen predictor de la satisfacción laboral y el grado de compromiso que se dan en la organización, así como de la productividad, eficiencia y desempeño. Bordas Martínez, M. J. (2016).

Las relaciones de colaboración tanto al interior de las escuelas como entre las escuelas son fundamentales para el aprendizaje organizacional e inter-organizacional. Sin embargo, las investigaciones han resaltado la dificultad para que se den estos aprendizajes. Pirela y Sánchez (2009), por ejemplo, en un estudio realizado con escuelas básicas venezolanas encontraron que el aprendizaje que se obtiene es respecto a las tareas y

sistemas, pero poco en relación a lo cultural (valores y creencias), al liderazgo y al trabajo en equipo. Ahumada, L. (2011).

## MARCO CONTEXTUAL

La historia de la Escuela de Párvulos Samorito se inicia mucho antes de ser una Escuela con RBD propio 24649-2. En el año 1983 funcionaba como pre-básica del Colegio Cardenal Antonio Samore momento en que el Liceo se transforma en Técnico Profesional y requiere más salas para funcionar, se traslada la pre-básica en abril de 1989 a Avenida El Parque ex Ignacio Carrera Pinto 1570, donde funciona actualmente. En aquella época, en esta dirección, sólo había dos bodegas donde se almacenaba material de construcción, de la empresa constructora de la Villa Larraguibel. Se traslada al personal: 2 educadoras de párvulos, 1 técnico en párvulos y una auxiliar de servicios para atender 3 niveles de NT2 y 1 nivel NT1; sólo con las sillas y mesas de los párvulos y queda como Anexo Cardenal Samoré. Al comienzo venía la Jefa Técnico-Pedagógica del Liceo, Sra. Luisa Cavañola, a reunirse con el equipo los miércoles y lo bautizó como Samorito, como una especie de hijo del Liceo, pero aún dependiente del Liceo. El personal se comprometió muchísimo con la Escuela y lograron importantes avances en todo sentido. A partir de marzo de 1991, la Escuela de Párvulos Samorito, obtiene su RBD: 24.649-2, con lo cual se independiza como escuela, para efectos legales, cumpliendo el presente año 2025, 35 años de vida. El año 2005, nombran directora a la Sra. María Fuentes Sandoval, quien asume hasta abril 2016, fecha en que llega la directora Sra. Roxana Estévez Pérez, quien fue elegida por alta dirección pública por un periodo de 5 años.

El año 2012 – 2013, se genera el primer Plan de Mejoramiento Educativo PME SEP, ya que la Escuela fue adscrita al Convenio de Subvención Especial Preferencial, por la Corporación Municipal de La Florida.

El año 2016 - 2017 - 2018 se actualiza el PEI de la Escuela con la participación de todos los estamentos, estableciéndose el presente documento. En el mismo período, se actualiza el Plan de Mejoramiento Educativo, Manual de Convivencia Escolar, Reglamento Interno y Protocolos de funcionamiento y surgen el 2017, los siguientes planes, los cuales también se han actualizado año a año:

1. PLAN ANUAL DE LA GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR.

2. PLAN DE AFECTIVIDAD, SEXUALIDAD Y GÉNERO.

3. PLAN ANUAL DE INCLUSIÓN.

4. PLAN DE FORMACIÓN CIUDADANA.

5. PLAN INTEGRAL DE SEGURIDAD ESCOLAR.

6. PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE.

En el año 2022 asume como directora la Sra. Luisa Plaza Corrales, en el mes de mayo asume como primer jefe de unidad técnica pedagógica del establecimiento la Srta. Nicole Cornejo Vergara.

La Escuela de Párvulos Samorito es una Escuela Municipal que atiende niños y niñas del Tramo III de Educación Parvularia del nivel transición I y II; niños y niñas con diversidad social y cultural por lo que se tiene el deber de entregar una educación inclusiva y de calidad. Cuenta con “Programa de Integración Escolar” y Profesionales altamente calificados, que orienta y apoya la inclusión educativa.

La Escuela de Párvulos Samorito se encuentra adscrita a la Ley SEP. El aspecto más importante relacionado con la Ley de Subvención Escolar Preferencial, lo constituye la obligatoriedad de diseñar e implementar un plan de mejoramiento educativo en cada una de las escuelas clasificadas como emergentes, considerando recursos específicos que se ponen a disposición para cumplir las metas que se fijan en los cuatros años de vigencia de este plan. Entendiendo que una de las tareas para asegurar sustentabilidad en el mejoramiento es la elaboración de este plan estratégico en cada escuela. Las orientaciones emanadas del Ministerio de Educación han priorizado que el diagnóstico se focalice principalmente, aunque no exclusivamente, en los aspectos pedagógico. La escuela realiza un Plan de Mejoramiento Educativo con recursos económicos asignados en forma estratégica, esto es un aspecto clave para alcanzar las metas. Éstas deben ser diseñadas para cumplirse en forma gradual, lo que obliga a una revisión permanente, a constituir equipos y a buscar soluciones creativas a problemas que no han podido ser resueltos antes. El plan de mejoramiento educativo es integral, porque debe abarcar todos los aspectos de la gestión de una escuela: Liderazgo, Gestión Pedagógica, Convivencia, Recursos y Resultados; así como también a todos los estudiantes de ella.

Debe ser elaborado en forma participativa, proponiendo al sostenedor soluciones técnicamente válidas, factibles de realizar y posibles de financiar con los fondos de esta ley.

### **Sellos Educativos:**

- Artístico (arte-expresión corporal)

- Cuidado del Medio Ambiente

• **Visión:** “Ser una escuela de párvulos que, en colaboración con la familia, impulse el desarrollo del pensamiento crítico y creativo en nuestros niños y niñas, preparando ciudadanos respetuosos del medio ambiente y de los derechos y deberes de las personas”.

• **Misión:** “Nuestra escuela propone una alternativa educativa, que permita desarrollar al máximo las potencialidades de los niños y niñas en la etapa inicial, a través del arte, el cuidado del [Escuela de Párvulos Samorito] Página 10 medio ambiente y el respeto por las diferencias individuales, preparándolos para una sociedad en constante cambio”.

### **Antecedentes del Espacio Educativo:**

La Escuela de Párvulos Samorito, está construido de material liviano (madera), esta infraestructura no fue diseñada para Establecimiento Educacional. La Superficie total de la Escuela de Párvulos es de 798 metros cuadrados, con 210 metros cuadrados edificado aproximadamente El establecimiento cuenta con los siguientes espacios:

- Oficina de Dirección.
- Sala para atención apoderados.
- Sala de Hábitos Higiénicos.
- Dos Salas de Actividades (incluida bodega de materiales).
- Sala multiuso, donde funciona sala Neuro-Motor y sala de Recursos.
- Una sala extensión horaria.

## DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

### Síntesis del componente del PEI

#### PRINCIPIOS Y ENFOQUES EDUCATIVOS :

<p>1.Somos una escuela inclusiva.</p>	<p>Nuestro proyecto educativo entiende por inclusión la necesidad de modificar el sistema escolar, para que responda a las necesidades de todos los niños y niñas.</p>
<p>2.Reconocemos a la familia, como primer agente educativo de sus hijos e hijas, que colabora permanentemente con el Proyecto Educativo Institucional.</p>	<p>La familia apoya las decisiones de la escuela, relativas a sus hijos e hijas en su proceso educativo. Los padres y apoderados estimulan a sus hijos e hijas en su proceso educativo, asistiendo y participando en las reuniones de apoderados, escuelas para padres, asambleas y entrevistas. La Escuela, docentes y asistentes de la educación, facilitan espacios y medios de comunicación con los padres y apoderados.</p>
<p>3.Nuestro currículo escolar pone al párvulo como centro del proceso de enseñanza- aprendizaje, potenciando su desarrollo integral.</p>	<p>Las metodologías de las experiencias de aprendizaje son activas y privilegian el trabajo de los niños y niñas (juego, arte, cuidado del medio ambiente). Las Educadoras y asistentes de la educación, tanto las que pertenecen al aula, como al programa de integración escolar conocen y respetan las diversas fases del desarrollo educativo de sus niños y niñas, facilitando la adquisición de nuevos aprendizajes.</p>

<p>4.La Escuela de Párvulos Samorito requiere contar para el desarrollo de su proyecto educativo institucional, con docentes y asistentes de la educación de excelencia en lo profesional y humano, que posean las actitudes de un educador competente y comprometido con su quehacer.</p>	<p>Las Educadoras, Profesionales, asistentes de la educación están en constante perfeccionamiento para el mejoramiento e innovación de su quehacer. Los funcionarios del establecimiento tienen claridad respecto de los roles, funciones y tareas que les corresponden, según el cargo que desempeñan y las responsabilidades que le son asignadas. Los funcionarios de la Escuela de Párvulos Samorito promueven un clima de trabajo colaborativo y de respeto con cada integrante de la comunidad educativa.</p>
--	---

## VINCULACIÓN PEI CON EL MODELO DE LA GESTIÓN ESCOLAR

### **Dimensión Gestión Pedagógica:**

A pesar de contar con recursos tecnológicos, se visualiza la necesidad de una mayor planificación para su integración en el proceso pedagógico. El PEI orienta el trabajo hacia una mejora continua en las prácticas educativas, considerando las necesidades de niños con NEE y la diversidad cultural del establecimiento.

### **Dimensión de Liderazgo:**

El PEI reconoce la importancia de un liderazgo comprometido, participativo y con visión pedagógica. Actualmente, se está fortaleciendo la gestión directiva para mejorar el acompañamiento al equipo educativo y generar condiciones que propicien un mejor clima laboral.

### **Dimensión de Convivencia Escolar:**

Esta dimensión es prioritaria en el actual Plan de Mejoramiento. El PEI promueve una cultura del buen trato, la colaboración y el respeto mutuo, lo cual se está reforzando mediante estrategias de autocuidado y formación en habilidades comunicativas dentro del equipo.

## ANÁLISIS DE RESULTADOS

### Análisis Cualitativo

El análisis cualitativo se nutre de entrevistas, observaciones y percepciones del equipo educativo, lo cual permite comprender dinámicas internas más allá de los números.

### Dimensión Convivencia

- **Hallazgo:** Se percibe un clima laboral poco saludable entre las funcionarias, donde hay escasa comunicación efectiva, tensiones internas y bajo reconocimiento entre pares.
- **Causa probable:** Falta de espacios estructurados de diálogo, escaso acompañamiento emocional y ausencia de liderazgos que promuevan el trabajo colaborativo.

### Dimensión Liderazgo Directivo

- **Hallazgo:** El personal de la escuela percibe que la gestión directiva carece de visión pedagógica clara, lo que genera desorganización y poco acompañamiento.
- **Causa probable:** Debilidad en el liderazgo transformacional y falta de formación en gestión de equipos.

### Dimensión Participación

- **Hallazgo:** La participación familiar es baja, tanto en reuniones como en actividades escolares, lo que debilita la relación escuela-familia.
- **Causa probable:** Poca flexibilidad horaria para las actividades, ausencia de estrategias innovadoras de convocatoria y comunicación unidireccional desde el establecimiento.

## **ANÁLISIS CUANTITATIVO.**

El análisis cuantitativo se basa en la revisión de datos concretos recolectados a través de una ficha técnica proporcionada por la universidad Miguel de Cervantes y reportes técnicos. Este enfoque permite identificar tendencias y patrones que orientan la toma de decisiones.

### **Dimensión Convivencia**

- Ficha técnica 2025: Un 65% del personal declara no sentirse valorado por sus pares.
- Solo un 30% de las trabajadoras considera que existe buena comunicación dentro del equipo.

### **Dimensión Liderazgo Directivo**

- Un 58% del personal indica que no recibe retroalimentación oportuna ni orientación pedagógica.
- Solo un 22% considera que la dirección tiene un liderazgo claro y movilizador.

### **Dimensión Participación**

- Promedio de asistencia de apoderados a reuniones generales: 35%.
- Participación en talleres o actividades extracurriculares: menor al 20% del universo de apoderados.

### **Dimensión Recursos y Tecnología**

- Inventario 2025: 90% de las aulas cuenta con pizarra digital o proyector.
- Sólo el 40% de las educadoras declara usar regularmente recursos tecnológicos en sus planificaciones.

<b>Dimensión</b>	<b>Fortalezas</b>	<b>Oportunidades</b>	<b>Debilidades</b>	<b>Amenazas</b>
Gestión Pedagógica	Compromiso y vocación pedagógica del equipo educativo. Experiencia en atención a estudiantes con NEE. Disponibilidad de recursos tecnológicos en las aulas. Algunas docentes con tareas directivas que podrían liderar mejoras.	Acceso a capacitaciones en metodologías inclusivas y TIC. Posibilidad de implementar nuevas estrategias pedagógicas inclusivas. Red de apoyo externo, universidades, programas ministeriales. Potencial para integrar herramientas digitales en los procesos pedagógicos.	Escasa planificación y articulación pedagógica desde el liderazgo. Bajo uso de recursos tecnológicos con fines pedagógicos. Falta de formación continua en estrategias didácticas inclusivas. Pocas instancias de evaluación y retroalimentación pedagógica.	Falta de tiempo para planificar y reflexionar en equipo. Dificultad para incorporar nuevas metodologías por resistencia al cambio. Alta diversidad en el aula sin suficientes apoyos especializados. Desmotivación del equipo frente a escaso acompañamiento y reconocimiento.
Liderazgo	Directiva y funcionarias comprometidas con el desarrollo del establecimiento	Acceso a programas de formación en liderazgo y gestión escolar. Posibilidad de	Falta de liderazgo transformacional en la conducción directiva. Poca claridad en	Desmotivación del equipo ante la falta de acompañamiento y visión estratégica.

	<p>Disposición de algunas educadoras para asumir roles de liderazgo intermedio.</p> <p>Conocimiento cercano de la realidad del equipo y de los estudiantes.</p>	<p>implementar liderazgo distribuido para mejorar la gestión.</p> <p>Potenciales alianzas con instituciones externas que fortalezcan la gestión directiva.</p>	<p>la visión pedagógica institucional.</p> <p>Escasa retroalimentación a los equipos de trabajo.</p> <p>Dificultades para gestionar la colaboración entre los distintos actores.</p>	<p>Posible rotación de personal clave por desgaste profesional.</p> <p>Clima laboral deteriorado que dificulta el liderazgo efectivo.</p> <p>Exigencias externas (administrativas) que limitan el tiempo para liderar procesos pedagógicos.</p>
Formación y Convivencia	<p>Compromiso de las funcionarias con los niños y niñas.</p> <p>Diversidad del alumnado como oportunidad para el trabajo en valores.</p> <p>Presencia de educadoras con vocación que pueden ser</p>	<p>Espacio para crear comités de convivencia con participación activa del equipo.</p> <p>Posibilidad de recibir apoyo de especialistas externos en clima organizacional.</p>	<p>Mal clima laboral: tensiones internas, escasa comunicación y bajo reconocimiento entre pares.</p> <p>Falta de espacios de contención emocional para el equipo.</p> <p>Ausencia de</p>	<p>Deterioro progresivo del ambiente escolar si no se gestionan los conflictos.</p> <p>Aumento de licencias médicas o rotación del personal por desgaste emocional.</p> <p>Desconfianza o</p>

	líderes positivas.	Acceso a auto-capacitaciones en resolución de conflictos y bienestar emocional.	protocolos claros para la resolución de conflictos entre adultos. Débil gestión de la convivencia desde el liderazgo institucional.	individualismo que limite el trabajo en equipo. Bajo involucramiento de las familias en la construcción de una comunidad escolar sana.
Gestión de Recursos	Disponibilidad de recursos tecnológicos en la mayoría de las aulas. Personal comprometido con el cuidado de materiales y espacios. Infraestructura básica funcional y operativa.	Posibilidad de integrar las TIC al trabajo pedagógico mediante planificación. Acceso a fondos concursables o apoyo de la Corporación Municipal. Participación en proyectos de equipamiento y mejoramiento de espacios educativos.	Escasez de recursos didácticos adecuados para atender la diversidad. Pocas instancias de capacitación para uso efectivo de recursos disponibles.	Dependencia de presupuestos municipales poco flexibles o tardíos. Poca sostenibilidad de mejoras si no se gestionan adecuadamente los insumos.

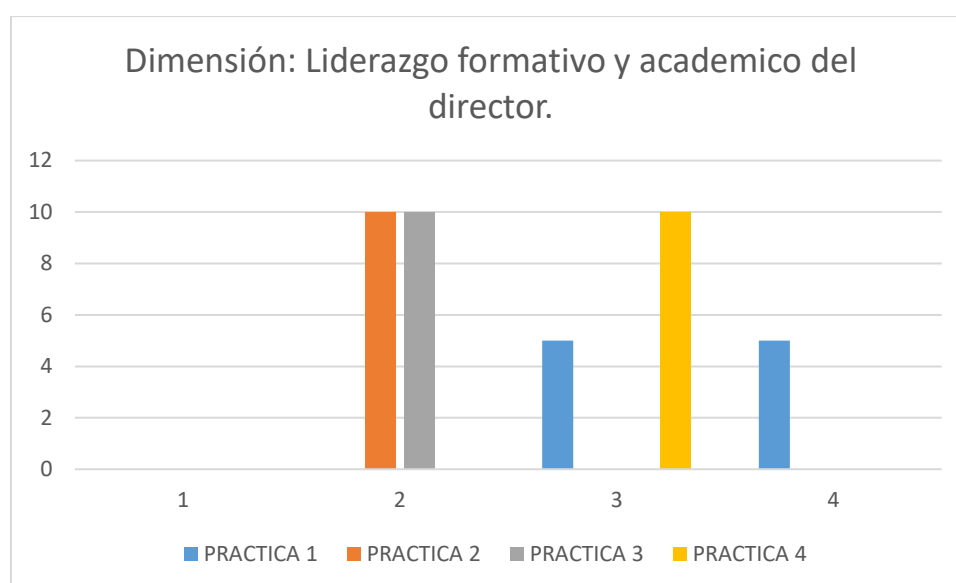
Nota. Elaboración propia a partir del diagnóstico institucional de la Escuela de Párvulos Samorito (2025).

## PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.

### 9.1 Diagnóstico o Problema Detectado

Se percibe un clima laboral poco saludable entre trabajadoras, donde hay escasa comunicación, tensiones internas y bajo reconocimiento entre pares, teniendo presente de 19 funcionarias solo 10 accedieron a responder una breve encuesta de calidad a través de plataforma google.

#### Dimensión: Liderazgo formativo y académico del director



Los datos arrojan que el 50 % de las funcionarias consideran que el liderazgo y el quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, cuyos propósitos son sistemáticos por parte del director.

### 9.2 Objetivo Estratégico

Fortalecer el clima laboral institucional, promoviendo la comunicación efectiva, el trabajo colaborativo y el reconocimiento entre todo el personal de la escuela.

### 9.3 Metas

- Aumentar en un 40% la percepción positiva del clima laboral en la próxima encuesta interna.
- Implementar al menos 4 instancias formales de convivencia o autocuidado durante el año.
- Establecer una rutina mensual de reuniones de equipo con espacio para retroalimentación positiva.

### 9.4 Acciones o Estrategias

Acción	Responsable	Plazo	Recursos Necesarios
Aplicar encuesta de clima laboral como línea base.	Encargada de Convivencia / Directiva	Abril	Formulario digital, tiempo de reunión
Diseñar y ejecutar un plan de autocuidado mensual (café pedagógico, talleres de bienestar, pausas activas).	Directora	Mayo a noviembre	Sala de reuniones, materiales básicos, facilitadores externos
Capacitación en comunicación efectiva y resolución de conflictos.	Directiva / apoyo externo	Junio	Presupuesto o colaboración municipal
Implementar reuniones mensuales con	Directiva	Desde mayo	Cronograma, metodología de feedback

dinámicas de retroalimentación positiva.			
Celebrar logros del equipo mediante boletín interno o pizarras de reconocimiento.	Directora / UTP	Mensual	Cartulina, impresiones, espacio visible

### PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	OBJETIVO	META	ACCIÓN	RESPONSABLE
<b>GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>	Gestión curricular	Fortalecer la planificación pedagógica inclusiva y contextualizada.	El 100% de las educadoras contará con planificaciones integradas a la diversidad en 2025.	Capacitación en estrategias inclusivas y uso de TIC en la planificación pedagógica.	UTP / Dirección / Educadoras
<b>LIDERAZGO</b>	liderazgo formativo del director	Desarrollar un liderazgo transformacional y pedagógico efectivo.	Dirección implementa al menos 3 estrategias de liderazgo pedagógico durante el año.	Formación en liderazgo transformacional y acompañamiento docente.	Directora
	planificación y gestión de resultados	Mejorar la toma de decisiones	El 100% de los equipos reportará	Implementar sistema de monitoreo	Dirección / UTP

		basada en datos y evidencias institucionales.	avances mensuales en acciones y metas pedagógicas.	mensual con retroalimentación colaborativa.	
<b>CONVIVENCIA ESCOLAR</b>	formación	Promover el desarrollo socioemocional del equipo y estudiantes.	Realizar 2 talleres semestrales sobre habilidades socioemocionales.	Vinculación con especialistas externos para formación en bienestar emocional.	Dirección / Encargada de convivencia
	CONVIVENCIA ESCOLAR	Mejorar el clima laboral mediante prácticas de reconocimiento y diálogo.	Aumentar en un 40% la percepción positiva del clima laboral en encuesta interna 2025.	Instalar reuniones de contención mensual y prácticas de reconocimiento entre pares.	Dirección / Encargada de convivencia
	PARTICIPACIÓN	Fomentar la participación activa de las familias en la vida escolar.	Aumentar asistencia de apoderados a reuniones en un 50% durante el año escolar.	Flexibilizar horarios de reunión y crear canales de comunicación más accesibles	Dirección / Encargada de convivencia
<b>GESTIÓN DE RECURSOS</b>	GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO	Potenciar las capacidades del equipo mediante formación continua.	80% del equipo participa en al menos una instancia de capacitación en 2025.	Elaborar plan de formación anual con foco en inclusión, TIC y convivencia.	Dirección / Encargada de convivencia
	GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS Y	Optimizar el uso del presupuesto en función del PEI y	Asignar el 60% del presupuesto disponible a recursos	Evaluar necesidades por sub-área y elaborar	Directora

	ADMINISTRACIÓN	necesidades detectadas.	pedagógicos prioritarios.	presupuesto participativo.	
	GESTIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS	Aumentar la disponibilidad y uso de recursos didácticos en el aula.	Incorporar nuevos materiales didácticos en el 100% de las salas en el primer semestre 2025.	Adquisición de materiales inclusivos y planificación colaborativa para su uso.	Dirección / Educadoras / UTP

## CONCLUSIÓN

El proceso de elaboración un diagnóstico institucional y posterior Plan de Mejoramiento Educativo ha permitido identificar y abordar de manera integral las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas presentes en las dimensiones clave de la gestión educativa: Gestión Pedagógica, Liderazgo, Convivencia Escolar y Gestión de Recursos.

A través de un diagnóstico participativo y un análisis FODA detallado, se han establecido objetivos y metas claras que orientan acciones concretas para mejorar la calidad educativa y el bienestar de la comunidad escolar. Estas acciones están alineadas con los principios de inclusión, equidad y calidad que promueve el Ministerio de Educación.

La implementación de este PME requiere el compromiso y trabajo colaborativo de todos los estamentos de la comunidad educativa. Se espera que, mediante el seguimiento y la evaluación continua de las acciones planificadas, se logren avances significativos en los aprendizajes de los estudiantes, en el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, en la mejora del clima escolar.

Este plan es un instrumento dinámico que deberá ser revisado y ajustado periódicamente, en función de los resultados obtenidos y de las nuevas necesidades que puedan surgir, asegurando así un proceso de mejora continua que contribuya al desarrollo integral de su personal educativo y de los niños y niñas de la Escuela de Párvulos Samorito.

## BIBLIOGRAFÍA

Ahumada, L. (2011). Liderazgo distribuido durante el proceso de elaboración e implementación de planes de mejoramiento educativo en una comuna rural en Chile. *Revista de Ciencias Sociales*. 17(2), 2011: ( ed.). Maracaibo, Argentina: Red Universidad del Zulia. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/umcervantes/17408?page=11>.

Bordas Martínez, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*: (ed.). Madrid, Spain: UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/umcervantes/48843?page=27>.

Ministerio de Educación de Chile. (2025). *Liderazgo y gestión de la mejora educativa*. <https://liderazgoeducativo.mineduc.cl/orientaciones-pme-2025/>

Ministerio de Educación de Chile. (2025). *Liderazgo y gestión de la mejora educativa*. <https://liderazgoescolar.mineduc.cl/>

Ministerio de Educación de Chile. (2025). *Plan de mejoramiento educativo (PME) 2025: Principios, orientaciones y uso de la plataforma*. División de Educación General. <https://subvenciones.mineduc.cl/documentos/PlanesMejoramientoEducativo/2025/Orientaciones-PME-2025.pdf>

Ministerio de Educación de Chile. (2025). *Plan de mejoramiento educativo: Orientaciones para su elaboración*. <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/14479>

Ministerio de Educación de Chile. (2020). *Síntesis: Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos que imparten Educación Parvularia y sus Sostenedores*. <https://parvularia.mineduc.cl/wp-content/uploads/2020/08/Sintesis-EID-EP-1.pdf>