



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

**DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS ÁREAS
FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS, LIDERAZGO
PEDAGÓGICO, GESTIÓN CURRICULAR Y GESTIÓN DE RECURSOS
DEL CENTRO EDUCACIONAL SAN MATEO, DE LA COMUNA DE
PUENTE ALTO, REGIÓN METROPOLITANA.**

Candidatas al Magister: Scarlett Patricia Bavestrello Albarracín

Sandra Paola González Cortés

Tutora disciplinar: Marlenis Martínez Fuentes

Tutora metodológica: Doris Solís Mejías

Marzo, 2025

2. Índice.

1. Portada.....	1
2. Índice.....	2
3. Resumen.....	3
4. Introducción.	4
5. Marco teórico.	5
6. Marco contextual.....	12
7. Diseño y aplicación del instrumento.	15
8. Análisis de resultados.	37
9. Propuestas de mejora.	61
10. Conclusión.....	67
11. Bibliografía.	68
12. Anexos.	71

3. Resumen.

El presente trabajo aborda las problemáticas y necesidades identificadas en el contexto educativo del Centro Educacional San Mateo, ubicado en la comuna de Puente Alto, Región Metropolitana. Las necesidades detectadas se concentran en los siguientes ejes principales: el desarrollo profesional continuo del equipo educativo, el fortalecimiento de la organización interna, y el apoyo a las prácticas pedagógicas para mejorar la calidad educativa mediante enfoques estratégicos

El objetivo de este estudio es realizar un diagnóstico de las áreas de Formación basada en competencias, Liderazgo pedagógico, Gestión curricular y Gestión de recursos. A la vez que proponer estrategias concretas de mejora orientadas a fomentar una educación de alta calidad.

La metodología implementada consistió en la aplicación de un instrumento de evaluación específico para estas áreas. Dicho instrumento se administró mediante una encuesta en línea dirigida a actores clave del proceso educativo. Posteriormente, se llevó a cabo un análisis tanto cuantitativo como cualitativo de las respuestas recolectadas, con el propósito de identificar aspectos o procesos que requieren intervención mediante un plan de mejora.

Entre las propuestas de mejora destacan el acompañamiento docente, la reflexión continua y el desarrollo de programas de capacitación diseñados en función de las necesidades e intereses del profesorado y con los objetivos establecidos en el Proyecto Educativo.

4. Introducción.

El presente trabajo tiene como propósito realizar un diagnóstico detallado y proponer estrategias de mejora en cuatro áreas fundamentales del quehacer educativo: formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos. Este análisis se centra en el Centro Educacional San Mateo, ubicado en la comuna de Puente Alto, Región Metropolitana, con el objetivo de identificar fortalezas, debilidades y oportunidades que permitan optimizar los procesos pedagógicos y administrativos.

A través del diagnóstico se identificó necesidades relacionadas con el acompañamiento del profesor en el aula, el reconocimiento de su labor, y la creación de políticas de capacitación y actualización a nivel micro curricular para mejorar su calidad profesional. Además, se destacó la importancia de optimizar la distribución de roles y funciones dentro del equipo educativo.

El apoyo a los profesores adquiere hoy en día especial relevancia frente a situaciones de agresividad y estrés laboral con el que se ven enfrentados día a día. Esto es esencial para garantizar la calidad de educación que se imparte.

Reafirmando lo anterior, el Psicólogo organizacional de Fundación Chile, Roberto Larrechea afirma lo siguiente:

Aspectos como el apoyo y guía por parte de la dirección, retroalimentación respecto a sus resultados, así como redes de apoyo social que les permitan compartir experiencias difíciles con otros docentes, pueden tener también un efecto estimulante e incluso cumplir un importante rol protegiéndolos de las frustraciones o dificultades involucradas en los procesos de aprendizaje. (Larrechea, 2025).

Para hacer frente a las necesidades detectadas, se proponen algunas propuestas de mejora para implementar estrategias de apoyo que aporten a la mejora permanente del proceso educativo.

5. Marco teórico.

1. Necesidad de fortalecer la actualización continua del equipo educativo en enfoques pedagógicos y marcos curriculares, asegurando prácticas alineadas con los avances educativos

La formación basada en competencias es un enfoque educativo que enfatiza el desarrollo de habilidades y conocimientos aplicables en contextos reales, promoviendo un aprendizaje significativo y continuo (Perrenoud, 2004, p. 37). Este modelo se fundamenta en la idea de que el docente no solo debe poseer conocimientos teóricos, sino también la capacidad de aplicarlos en su práctica pedagógica, adaptándose a los cambios y avances educativos.

La actualización continua del equipo educativo es un factor clave para garantizar la calidad de la enseñanza. Según Fullan (2016), el aprendizaje profesional de los docentes debe ser constante y alineado con los cambios en los marcos curriculares y pedagógicos (p. 92). En este sentido, la capacitación y el desarrollo profesional permiten que los educadores incorporen nuevas estrategias de enseñanza, metodologías activas y enfoques inclusivos en sus prácticas (Darling-Hammond et al., 2017, p. 125).

El diseño curricular basado en competencias requiere una comprensión profunda de los enfoques pedagógicos contemporáneos, como el aprendizaje basado en proyectos, la gamificación y la enseñanza diferenciada (Zabalza, 2018, p. 68). Según la UNESCO (2019), la actualización docente debe centrarse en el desarrollo de competencias digitales, la educación inclusiva y la evaluación formativa como pilares fundamentales para responder a las demandas educativas actuales (p. 45)

Para fortalecer la actualización continua, es fundamental implementar estrategias como la formación en servicio, comunidades de aprendizaje profesional y el acceso a recursos digitales actualizados (Bolívar, 2020, p. 153). Además, la reflexión sobre la práctica docente y la participación en redes de innovación educativa facilitan la mejora continua y la adaptación a los cambios en el sistema educativo (Vaillant & Marcelo, 2015, p. 87).

El fortalecimiento de la formación basada en competencias requiere un compromiso institucional para garantizar la actualización docente y el acceso a formaciones pertinentes. Integrar estrategias innovadoras y fomentar una cultura de aprendizaje profesional continuo permitirá a los docentes mejorar sus prácticas y responder eficazmente a los desafíos educativos actuales.

2. Necesidad de optimizar la distribución de roles y funciones dentro del equipo educativo, garantizando un mejor aprovechamiento de las capacidades individuales y una mayor eficiencia en la organización.

La gestión institucional en el contexto educativo se refiere a la capacidad de los líderes y equipos directivos para administrar eficientemente los recursos humanos, pedagógicos, financieros y organizacionales de una institución educativa. Esta gestión busca garantizar que los procesos educativos sean efectivos, alineados con los marcos curriculares, y sostenibles en el tiempo, de modo que se logren los objetivos de aprendizaje propuestos para todos los estudiantes.

La actualización en gestión educativa implica la constante mejora y adaptación de las estrategias de liderazgo y dirección en las instituciones educativas. La formación de los equipos directivos y docentes debe ser continua, de manera que se adapten a los avances pedagógicos, normativos y sociales que van emergiendo. Según Fullan (2014), los líderes educativos deben estar en permanente proceso de aprendizaje, integrando nuevas metodologías de gestión que promuevan la innovación y la mejora continua en sus equipos (p. 45).

Las instituciones educativas deben estar atentas a las reformas y cambios en los marcos curriculares y las políticas educativas, tanto a nivel nacional como internacional. La capacidad de los equipos directivos para incorporar estos cambios dentro de su planificación estratégica y operativa es fundamental. Esto asegura que los proyectos educativos y las estrategias pedagógicas estén alineados con las mejores prácticas y las necesidades actuales de la comunidad educativa (Hargreaves & Fullan, 2012, p. 22).

El liderazgo transformacional es uno de los enfoques más relevantes en la gestión institucional. Este tipo de liderazgo busca inspirar y motivar a los miembros del equipo educativo a superar sus expectativas y colaborar de manera más eficaz en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Bass (1999) define este estilo de liderazgo como aquel en el que el líder no solo busca el cumplimiento de objetivos, sino que fomenta la innovación, la creatividad y el desarrollo profesional del equipo (p. 27).

En la gestión institucional, el liderazgo transformacional juega un papel crucial en la mejora de la cultura organizacional. A través de la capacitación continua y la reflexión sobre la práctica, los directores y los equipos docentes pueden generar un ambiente de trabajo donde el compromiso, la innovación y la eficiencia son prioritarios (Leithwood & Jantzi, 2006, p. 211). En este sentido, la formación de los líderes educativos debe estar dirigida a potenciar sus competencias tanto en la gestión administrativa como en la formación pedagógica, promoviendo una visión integral de la educación.

El trabajo colaborativo es otro pilar fundamental en la gestión institucional. Según Elmore (2000), las prácticas de colaboración entre docentes, directivos y otros actores clave de la comunidad educativa son esenciales para lograr una mejora significativa en los resultados educativos (p.8). Este enfoque favorece el intercambio de experiencias, la innovación pedagógica y la toma de decisiones compartida, lo que genera una cultura de confianza y responsabilidad compartida.

La gestión institucional también requiere de la implementación de sistemas de evaluación y retroalimentación continua que permitan a los equipos educativos reflexionar sobre sus prácticas y mejorar de manera constante. La gestión debe ser flexible y adaptativa, permitiendo la incorporación de nuevas ideas y ajustándose a las realidades cambiantes de la comunidad educativa.

3. Necesidad de fortalecer el apoyo y las estrategias destinadas a mejorar el acompañamiento de las prácticas pedagógicas en el aula.

En Chile, a través del Ministerio de Educación (Mineduc), se resalta la importancia de realizar un acompañamiento a las prácticas pedagógicas del profesor en el aula para asegurar la calidad de la enseñanza impartida. Como órgano rector del Estado encargado

de fomentar el desarrollo de la educación en todos sus niveles, el Mineduc enfatiza que una herramienta clave para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje es el acompañamiento docente, información que concretiza en el Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (MBDLE, 2015). El acompañamiento que se plantea en este instrumento curricular incluye observaciones en el aula y retroalimentación sistemática, con el fin de fortalecer las prácticas pedagógicas y garantizar un impacto positivo en los estudiantes.

Asimismo, el Plan Nacional Docente desarrollado por el Mineduc busca promover el desarrollo profesional de los docentes, incorporando estrategias de acompañamiento durante los primeros años de ejercicio laboral. Sin embargo, aunque el acompañamiento docente es un eje central del plan de mejoramiento docente, no se especifica a nivel micro curricular cuáles son las estrategias más efectivas para implementarlo.

En la búsqueda de estrategias efectivas de acompañamiento de las prácticas pedagógicas del docente en aula, Catalán (2024) afirma que “los factores clave de las estrategias de acompañamiento pedagógico que inciden en el desempeño docente incluyen la retroalimentación, la capacidad de autocrítica, la comunicación asertiva, la creatividad, la innovación y el liderazgo profesional”. Además, Ágreda y Pérez (2020) destaca que estrategias efectivas para el acompañamiento docente se han identificado en políticas educativas en Japón y Estados Unidos, estas estrategias incluyen visitas al aula, diálogos reflexivos, círculos de interaprendizaje y talleres de actualización, las que a su vez promueven la participación y la reflexión crítica, mejorando así las prácticas pedagógicas.

Por lo tanto, proponer como medida de mejora el acompañamiento a las prácticas pedagógicas del docente en aula no sólo impulsa la reflexión crítica del proceso educativo, sino que resulta fundamental para la calidad de la enseñanza. “La reflexión crítica sobre la propia labor docente es considerada como un aspecto importante para mejorar la calidad educativa” (Bases Curriculares de la Educación Parvularia [BCEP], 2018, p.123). Promover un pensamiento reflexivo implica desarrollar en los futuros docentes la capacidad de argumentar, analizar, investigar, contextualizar, contrastar, proponer, diseñar, preguntar. Un acompañamiento que sea sistemático, propositivo, que

utilice la retroalimentación como factor determinante para la reflexión crítica de la propia labor educativa. En síntesis, el intercambio de experiencias pedagógicas enriquece el proceso educativo, “poner énfasis en la labor que realiza el docente resulta crucial para garantizar un adecuado desempeño en el aula” (Ágreda y Pérez, 2019).

4. Necesidad de desarrollar estrategias para reconocer la labor docente y establecer políticas de capacitación que promuevan el fortalecimiento de su calidad profesional.

En Chile, los profesores desempeñan un papel fundamental en la formación de las futuras generaciones, pero a menudo enfrentan dificultades que afectan su bienestar y desempeño profesional. Casos de agresión hacia los docentes han crecido en número, tanto dentro como fuera de las aulas, minando su seguridad y confianza para llevar a cabo su labor pedagógica. Además, el desprestigio social, ha generado una percepción negativa sobre la profesión docente, lo que desmotiva a quienes dedican sus esfuerzos al ámbito educativo.

La sobrecarga laboral también es un desafío recurrente. Muchos docentes en Chile deben cumplir con extensas jornadas de trabajo que incluyen planificación, corrección de pruebas, tareas administrativas y atención a las necesidades individuales de sus estudiantes. Esta carga excesiva genera estrés, agotamiento emocional y, en ocasiones, impacta negativamente su salud mental.

Frente a estas problemáticas, un sistema de reconocimiento al interior de las escuelas podría ofrecer una vía para aliviar parte de la presión y mejorar el ambiente laboral. Este sistema podría incluir prácticas como la valoración explícita de los logros docentes, celebraciones que destaquen el impacto positivo en el aprendizaje de los estudiantes y programas de incentivos que promuevan el desarrollo profesional continuo. Asimismo, generar instancias de diálogo y retroalimentación positiva permitiría fortalecer la comunidad educativa y fomentar un sentido de pertenencia. “Es relevante acotar que el reconocimiento es factor incidente en la motivación laboral de los docentes, pues a través de él se pueden reforzar las actuaciones positivas que se connotan a través de la

productividad, compromiso, responsabilidad, sentido de pertenencia, asertividad y rendimiento". (Parada, 2017, p.49).

En la línea de perfeccionamiento docente, Palladino (1995) señala que la formación continua de los docentes debe ajustarse a las realidades y niveles educativos mediante metodologías variadas, como el estudio de casos, la resolución de problemas y el trabajo grupal. Según este autor, estas metodologías deben conducir a cambios en la práctica docente, promoviendo el aprendizaje cooperativo y la convivencia democrática. De manera adicional, la exposición y el diálogo enriquecen las capacitaciones al motivar a los docentes y brindarles herramientas para aplicar técnicas innovadoras en sus aulas.

En Chile, existe un "Sistema de Reconocimiento y Promoción del Desarrollo Profesional Docente" que busca valorar la trayectoria, experiencia, competencias y conocimientos de los docentes. Este sistema considera factores como los años de experiencia, los resultados en instrumentos como el Portafolio y la Evaluación de Conocimientos Específicos y Pedagógicos (ECEP), y el tramo de desarrollo profesional en el que se encuentra el docente. Estas medidas corresponden al nivel de concreción macro curricular, pero a nivel micro son escasas las investigaciones o datos fundamentados que avalen esta práctica.

Para que haya un adecuado desempeño del docente, debe existir una buena motivación que le pueda brindar el personal directivo y que se le reconozca su quehacer pedagógico para que éste pueda establecer metas alcanzables y así mejorar su propio desempeño.

En síntesis, existe información relevante que permite sustentar la importancia tanto de reconocer la labor docente a nivel micro curricular, como de establecer programas de perfeccionamiento constante en el cuerpo profesorado, teniendo en cuenta sus necesidades, opiniones e intereses.

El reconocimiento laboral no solo compensaría las dificultades enfrentadas por los docentes, sino que también incentivaría su compromiso con la enseñanza y potenciaría su motivación. Además, ayudaría a contrarrestar el desprestigio social al destacar la

importancia de su rol en la sociedad. En definitiva, un sistema de reconocimiento bien implementado puede convertirse en una herramienta clave para dignificar la labor docente y construir un entorno educativo más respetuoso y enriquecedor.

6. Marco contextual.

El Centro Educacional San Mateo es un colegio laico con énfasis en el trabajo valórico e imparte enseñanza técnico profesional con financiamiento compartido y gratuito a contar de 2017, atiende niveles desde PK a IV año de enseñanza Media, situado en la comuna de Puente Alto, sector el Peñón, calle El Medianero N°2081.

En marzo del año 1997 inició su servicio educacional a esta comunidad. Se parte con una matrícula de 1000 estudiantes, desde Pre Kinder a Enseñanza Media modalidad Técnico Profesional. Las carreras iniciales fueron: Contabilidad, Secretariado Ejecutivo Bilingüe y Dibujo Arquitectónico.

En 1999 se incorpora al régimen de Jornada escolar completa que en la actualidad considera desde Tercer año de Enseñanza Básica a Cuarto año de Enseñanza Media. Actualmente y acorde a la normativa legal vigente las especialidades que se imparten son: Contabilidad, Dibujo Técnico, Telecomunicaciones y Asistente en Geología.

Hasta el año 2016 formó parte de la Sociedad Jorge Prieto Letelier S.A y en la actualidad pertenece a la Corporación Educacional Colegio San Mateo.

En la actualidad la matrícula del establecimiento llega a 1000 estudiantes aproximadamente, distribuidos desde Pre Kinder a Cuarto año de Enseñanza Media modalidad Técnico Profesional

Contexto local.

La Comuna de Puente Alto es la comuna más densamente poblada de la Región Metropolitana y pertenece a la Provincia Cordillera, que está conformada por las comunas de La Florida, La Pintana, Pirque y San José de Maipo.

El Colegio se encuentra en la zona denominada el Peñón, comunidad urbana con acceso a centros comerciales y servicios comunitarios, aunque con la problemática de la región Metropolitana en cuanto a la poca capacidad de vigilancia y seguridad por los servicios de Carabineros y PDI.

La oferta educativa alrededor es variada, pues existen escuelas de modalidad Municipal, Subvencionada y Particular.

Dada las características de alta densidad de población de la zona en que se encuentra la escuela, también se ha incrementado la diversidad cultural de sus estudiantes, el % de estudiantes extranjeros ha crecido anualmente, en la actualidad el 15% de los estudiantes es de origen extranjero, provienen de países vecinos y asiáticos.

En el 80% de las familias de los estudiantes trabajan ambos padres, atendiendo a una población educacional con un alto índice de vulnerabilidad.

Proyecto Educativo Institucional.

A través de su Proyecto Educativo Institucional, actualizado el año 2022, declara la misión, visión y principios orientadores del establecimiento:

Misión Institucional: Somos una comunidad educativa Laica, que opta por la persona, a través de una educación de calidad, innovadora e inclusiva. Formamos, hombres y mujeres en valores y habilidades, que les permitan el diálogo, el servicio con otros, y la movilidad social.

Visión Institucional: Lograr una comunidad educativa que propenda a través de la gestión institucional consolidar en nuestros estudiantes aprendizajes significativos y de calidad, fundamentado en el desarrollo de competencias que les permitan una inserción exitosa al mundo laboral; cultivando el amor como actitud pedagógica y fomentando el respeto por la vida.

Principios Orientadores: Propiciamos una educación centrada en la persona, ofreciendo a los alumnos un ambiente acogedor, de respeto, de confianza, que les permita desarrollarse de manera integral, seguros de sí mismo y con un proyecto de vida hacia el futuro.

Logros y Dificultades durante su trayectoria.

Logros:

- Existe un ambiente educativo familiar, que se percibe a través de las interrelaciones entre los diferentes actores educativos (administrativos, directivos, docentes, estudiantes y familia), demostrando un trato de empatía, colaboración y respeto mutuos. Esto permite una comunicación fluida y accesible entre los diferentes estamentos, los canales de comunicación permiten que se conozcan situaciones problemáticas y de manera oportuna, para recibir la atención y apoyo que se requiera.

- Alto interés de los estudiantes por participar en actividades deportivas. El equipo de fútbol, básquetbol y de voleibol ha demostrado algunos logros, destacando en competencias intercomunales.

Este aspecto ha sido corroborado por la Agencia de la Calidad, durante un proceso de evaluación hacia el establecimiento, destacando esta cualidad en el Colegio.

Dificultades:

Alta rotación docente que impide un proceso pedagógico fortalecido y dificulta establecer vínculos afectivos y/o emocionales entre docentes y estudiantes. Procesos pedagógicos con problemas de continuidad en el tiempo.

El alto índice de vulnerabilidad de los estudiantes impacta negativamente en diversos aspectos educacionales, como la ausencia y la deserción escolar, bajo rendimiento académico, se afecta la convivencia escolar incrementando la agresión y violencia al interior del colegio.

Se observa una baja en el número de estudiantes matriculados, lo que ha llevado al cierre de algunos cursos, y el despido de algunos profesores.

7. Diseño y aplicación del instrumento.

El instrumento de evaluación utilizado consiste en una encuesta, en la cual se presentan preguntas estructuradas, en las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos, a nivel meso curricular, es decir a nivel del establecimiento educacional.

Utiliza una escala de evaluación de 4 niveles donde el nivel 1 representa la calidad más baja, mientras que el nivel 4 simboliza la más alta.

La encuesta fue elaborada por ambas candidatas al Magister. Nos basamos en el segundo ejemplo proporcionado en el material de apoyo de la asignatura, el cual adaptamos y mejoramos considerando los siguientes aspectos:

- **Revisión detallada:** Se analizó la pertinencia y claridad de los indicadores de evaluación en cada dimensión.
- **Adaptación:** Se modificó el instrumento para adecuarlo al contexto específico del Establecimiento educativo (Colegio San Mateo), donde una de nosotras se desempeña como educadora de párvulos. Esto incluyó la incorporación de indicadores y criterios de evaluación propios del nivel inicial.
- **Mejora:** Se revisó el contenido y la redacción de cada indicador, buscando claridad y un lenguaje técnico adecuado.

El instrumento de evaluación fue validado por la directora del establecimiento Sra. Andrea Delmiglio Alvial (anexo) Fue aplicada a directora y coordinadora de Ed. Básica, profesora de 4° año de EGB., educadora de párvulos del Nivel transición Menor, y a los docentes que realizan su labor educativa en ed. Parvularia, profesora de inglés, profesor de ed. física y de religión. La encuesta fue enviada a través de sus correos electrónicos para ser contestados a través de la plataforma de Google Forms.

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA

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

La presente encuesta abarca cuatro áreas clave: formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión del currículum y gestión de recursos. Este instrumento busca recopilar su percepción y experiencia, promoviendo un trabajo colaborativo hacia la mejora de la calidad educativa. Agradecemos sinceramente su tiempo y compromiso en este proceso.

Instrucciones: En cada indicador de evaluación, Ud. deberá marcar con una cruz la casilla según el nivel de calidad observado, siendo el nivel 1 el de menor calidad y el 4 el de más.

Escala evaluativa

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

Valor	Nivel de calidad
1	Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educativo. Su implementación carece de sistematicidad, lo que dificulta su efectividad y evaluación.
2	Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento. Éstas se implementan de manera sistemática, favoreciendo la consistencia y la organización.
3	Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, con una sistematicidad y progresión secuencial de los procesos subyacentes, orientada a la mejora de los resultados institucionales, lo que define una práctica pedagógica sólida y sostenible.
4	Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un propósito explícito y comprensible, logrando una práctica pedagógica sólida y sostenible. Se implementa de manera sistemática y secuencial, fomentando la revisión, evaluación, reflexión y mejora continua de sus procesos.

Área formación basada en competencia.

1.1 Dimensión saber conocer.

Proceso general para evaluar: *Acciones y prácticas educativas relacionadas con la adquisición, comprensión y aplicación de conocimientos y conceptos teóricos, que permitan ofrecer experiencias de aprendizaje significativas y contextuales, propias de cada nivel educativo, en línea con los fundamentos y principios pedagógicos del marco curricular BCEP *. Los procesos evaluativos se realizan a través de evaluaciones auténticas, promoviendo la reflexión a través de la retroalimentación.*

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo educativo promueve de forma permanente la utilización de diferentes metodologías y experiencias de aprendizaje lúdicas, con el fin de que los párvulos logren los aprendizajes propuestos.				
2. El equipo pedagógico conoce el nivel de desarrollo y características particulares de los párvulos, lo que les permite ajustar las prácticas educativas de acuerdo a los intereses y ritmos de aprendizaje para favorecer aprendizajes oportunos y pertinentes.				
3. El equipo educativo utiliza estrategias innovadoras, significativas y contextuales basadas en un conocimiento profundo de sus estudiantes.				
4. El equipo educativo planifica y ejecuta experiencias de aprendizaje, alineadas con los fundamentos y los				

principios de la educación parvularia, acorde al marco curricular vigente.				
5. El equipo educativo, conoce y utiliza diferentes instrumentos de evaluación auténtica para medir de manera pertinente los aprendizajes de los párvulos.				
6. El equipo educativo se mantiene actualizado sobre nuevos marcos, referentes curriculares y enfoques pedagógicos, fortaleciendo su práctica docente.				

*BCEP: Bases Curriculares de la Educación Parvularia.

1. Área formación basada en competencia.

1.2 Dimensión saber ser.

Proceso general a evaluar: <i>Estrategias y prácticas de los profesionales que buscan desarrollar en los niños y niñas actitudes, valores y comportamientos éticos como sujetos de derecho y ciudadanos. Actúan como modelos de referencia, ofrecen ambientes de aprendizaje positivos y colaborativos, promueven la reflexión y autoevaluación.</i>				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los integrantes del equipo pedagógico, reflexionan de manera crítica sobre su actuar profesional, individual y colectivamente, en un ambiente colaborativo, destacando logros y promoviendo acciones de mejora.				
2. El equipo pedagógico organiza espacios, tiempos, rutinas y recursos educativos que favorecen				

<p>un ambiente de bienestar y aprendizaje seguro. Estas acciones están alineadas con los principios del marco curricular vigente.</p>				
<p>3. El educador considera el juego como estrategia pedagógica fundamental, generando espacios de juego libre y juego intencionado, promoviendo el desarrollo integral de los párvulos.</p>				
<p>4. El equipo educativo promueve la metacognición en los procesos de evaluación, considerando el error como oportunidad de aprendizaje, de manera coherente con las características de los párvulos, según el currículum vigente.</p>				
<p>5. El equipo educativo, utiliza estrategias de mediación y actúa como modelo de referencia durante las diferentes rutinas establecidas en la jornada.</p>				
<p>6. El equipo educativo genera instancias de aprendizaje para que los párvulos puedan conocer, identificar, expresar y aprender a autorregular sus emociones.</p>				
<p>7. Las experiencias de aprendizaje realizadas promueven el logro de objetivos transversales, desarrollando el ámbito de Desarrollo Personal y Social y reconociendo al párvulo como sujeto de derecho.</p>				

1. Área formación basada en competencia.

1.3 Dimensión saber hacer.

Proceso general a evaluar: Acciones del equipo pedagógico, orientadas al cómo realizan su quehacer educativo: preparan, planifican, evalúan y reflexionan impactando positivamente en los aprendizajes.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. La directora está preparada para abordar situaciones imprevistas en el colegio, considerando el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y las B CEP , asegurando la continuidad de las experiencias de aprendizaje de los niños y niñas.				
2. El equipo pedagógico organiza ambientes de aprendizaje que promueven el desarrollo y potencian los aprendizajes de los párvulos, favoreciendo la interacción, comunicación y exploración.				
3. El equipo educativo planifica considerando las necesidades, intereses, conocimientos previos, habilidades, ritmos de aprendizaje y experiencias de los niños y niñas, además del contexto en el que se llevará a cabo la enseñanza. También toma en cuenta los resultados de evaluaciones anteriores para ajustar su propuesta pedagógica.				
4. El equipo educativo identifica, diseña y ajusta estrategias e instrumentos de evaluación auténtica que se adaptan a las necesidades y características de				

niños y niñas, garantizando que puedan demostrar de manera adecuada lo que han aprendido.				
5. El equipo educativo utiliza estrategias pedagógicas lúdicas, fundamentadas en su comprensión del desarrollo infantil, fomentando el aprendizaje y fortaleciendo la autonomía de los niños y niñas,				
6. El equipo educativo integra y articula los lineamientos del Ministerio de Educación, la Subsecretaría de Educación Parvularia y el currículo propio de la escuela, asegurando coherencia en las prácticas pedagógicas.				
7. El equipo educativo actúa como mediador en las interacciones pedagógicas, para potenciar los aprendizajes individuales y grupales de los párvulos.				
8. Los resultados de los procesos evaluativos, retroalimentan la labor educativa, impactando la planificación y sus procesos subyacentes.				

2. Área Liderazgo pedagógico.

2.1 Dimensión Establecer Dirección.

Proceso general a evaluar: Acciones directivas que promueven la participación activa del equipo pedagógico en su rol de enseñanza y aprendizaje, asegurando el cumplimiento de las metas institucionales				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4

1. El equipo educativo descubre nuevas oportunidades de innovación institucional mediante jornadas de reflexión, como las CPA*				
2. El equipo educativo fomenta la innovación pedagógica a través del diseño de nuevas experiencias de aprendizaje y proyectos, coherentes con la misión y visión del establecimiento.				
3. El equipo educativo realiza reuniones periódicas para comunicar y consensuar las actividades y metas a desarrollar en el corto, mediano y largo plazo.				
4. La directora fomenta la comunicación directa con el equipo técnico, compuesto por educadoras y asistentes de párvulos, para construir acuerdos sobre el quehacer educativo.				

*CPA Comunidad Profesional de Aprendizaje

2.2 Rediseñar la organización.

Proceso general a evaluar: Acciones que permiten garantizar que los integrantes del equipo realicen sus tareas de la mejor manera posible, mientras potencian sus capacidades y actitudes, para el logro de metas y objetivos propuestos.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo educativo crea ambientes de convivencia armónica, participativa e inclusiva, actuando como un modelo de respeto y aprecio por la diversidad.				

<p>2. La directora rediseña la estructura del equipo para permitir que cada integrante desarrolle plenamente sus capacidades, de acuerdo a sus roles y funciones.</p>				
<p>3. El equipo educativo guía al resto del equipo con ideas claras, para asegurar el cumplimiento de las metas propuestas.</p>				
<p>4. El equipo directivo ejerce un liderazgo transformacional, ofreciendo instancias de aprendizaje, motivando el logro de objetivos comunes y desarrollando las competencias de su equipo.</p>				
<p>5. La directora se comunica de forma empática y asertiva con el personal, reconociendo logros y brindando oportunidades de mejora.</p>				
<p>6. El equipo educativo / directora ofrece instancias de colaboración , aceptando ideas y propuestas de los otros agentes educativos para compensar las necesidades de la organización.</p>				
<p>7. La directora debe tener la capacidad para la resolución oportuna de problemas en los mejores términos.</p>				
<p>8. La directora debe mantener a su equipo motivado y hacerles saber que cada uno de sus esfuerzos son indispensables para el cumplimiento de los objetivos</p>				

2.3 Desarrollar personas.

Proceso general a evaluar: Acciones motivadoras e inspiradoras que enfatizan y potencian al equipo educativo a adquirir el compromiso de usar las diferentes habilidades para mejorar su proceso de aprendizaje				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. La directora posee una presencia visible en el establecimiento, constituyéndose como un modelo de referencias de los valores presentes en el PEI.				
2. El equipo directivo organiza y proporciona actividades para el desarrollo continuo e integral del equipo educativo.				
3. El equipo directivo fomenta la cultura del aprendizaje continuo, reconociendo y compensando el esfuerzo y competencias demostradas por el personal.				
4. La directora mantiene y está en un proceso de aprendizaje constante, que ayudará a ejercer mejor su función, al mismo tiempo que consigue mejores herramientas y obtener mejores resultados				
5. El equipo directivo fomenta colaborativo y permanente entre diferentes áreas del establecimiento				

2.4 Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la Institución Educativa.

Proceso general a evaluar: Conjunto de acciones que se relacionan con la gestión de prácticas de enseñanza y aprendizaje en aula, realizadas para crear y mantener un ambiente de aprendizaje que propicie el logro de objetivos pedagógicos, las que son supervisados por el equipo directivo.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. La directora promueve y aplica el instrumento de evaluación en forma sistemática, durante el año para conocer y reconocer las fortalezas y debilidades de cada miembro del equipo educativo.				
2. Cada miembro del equipo educativo recibe retroalimentación formal de los resultados obtenidos de la evaluación, reflexionando y acordando compromisos para mejorar sus prácticas.				
3. La directora desarrolla procesos valorativos en forma permanente y sistemática, observando, registrando, analizando y emitiendo juicios tomando decisiones respecto de la gestión educativa.				
4. La directora gestiona procesos de reflexión y generación de conocimiento desarrollando comunidades de aprendizaje potenciando el trabajo colaborativo de los equipos educativos.				
5. La directora gestiona la participación de la familia en la elaboración, aplicación y evaluación de				

los procesos educativos generando una comunicación efectiva constante que propicia el trabajo colaborativo.				
6. La directora gestiona la participación de la comunidad y/o redes de apoyo en la elaboración, aplicación y evaluación de los procesos educativos generando una comunicación efectiva constante que propicia el trabajo en conjunto.				

3. Área de gestión del currículum

3.1 Dimensión: Gestión pedagógica

Proceso general a evaluar: Políticas, procedimientos y prácticas implementadas por el equipo educativo para organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje, con la finalidad de crear entornos de aprendizaje más enriquecedores y equitativos para todos los estudiantes.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. La directora organiza la participación colaborativa de todos los agentes educativos en las experiencias de aprendizaje, asignando roles y funciones específicas a cada una.				
2. La directora elabora junto al equipo técnico pedagógico (educadoras y técnicos en párvulos) una calendarización anual que detalla los objetivos de aprendizaje a abordar cada mes, considerando el plan				

de aula, el nivel de aprendizaje de los párvulos y las adecuaciones curriculares necesarias.				
3. La directora implementa sistemas de evaluación que permitan monitorear el progreso de los estudiantes y tomar decisiones informadas para mejorar la enseñanza.				
4. El equipo directivo garantiza la ejecución efectiva de las experiencias de aprendizaje calendarizadas, estableciendo procedimientos para prevenir interrupciones o cancelaciones y asegurando su desarrollo incluso en caso de ausencia de la educadora de párvulos.				
5. La coordinadora pedagógica, garantiza que las educadoras dispongan de planificaciones claras para las experiencias educativas, detallando ámbitos, núcleos, objetivos de aprendizaje, metodologías, estrategias didácticas y evaluación del logro de los aprendizajes.				
6. La coordinadora pedagógica, implementa procedimientos de acompañamiento a la labor de la educadora en el aula, que incluyen la observación de experiencias y la reflexión sobre las dificultades enfrentadas, con el objetivo de mejorar sus prácticas y fortalecer sus capacidades.				
7. La educadora junto con las agentes educativas de aula, ejecutan planificaciones que consideran metodologías lúdicas, ambientes de aprendizaje				

potenciadores, sistemas de evaluación auténticas, y uso de diversos recursos educativos y tecnológicos.				
8. El equipo educativo de aula, planifica y evalúa de manera colaborativa, aportando sus conocimientos del nivel, con el objetivo de optimizar su contenido y adecuarlas a las necesidades de los párvulos.				
9. Las educadoras formulan y ejecutan evaluaciones diagnósticas, de proceso y finales, analizando los resultados a tiempo para que estas contribuyan al proceso de aprendizaje.				
10. El equipo PIE en conjunto con la Educadora. participan en instancias de reflexión técnica y análisis de resultados , para evaluar el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje e identificar a los estudiantes que requieren apoyo definiendo las metodologías y prácticas inclusivas.				
11. Las Educadoras utilizan instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas prácticas pedagógicas, así como el análisis de dificultades en el ejercicio, con el fin de fomentar una cultura de trabajo reflexiva y profesionalizada.				
12. La educadora integra herramientas TICS en sus prácticas pedagógicas, seleccionando recursos innovadores y pertinentes, fomentado el trabajo en equipo.				
13.El equipo educativo mantiene vías de comunicación variadas y frecuentes con las familias				

para informar el progreso de los estudiantes y para responder a sus necesidades e inquietudes.				
14. El equipo educativo fomenta una alianza sólida con las familias, promoviendo su participación activa y permanente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Y a través de reuniones, talleres, proyectos colaborativos, eventos culturales y actividades extracurriculares				
15. El equipo educativo organiza proyectos colaborativos que incluyan a la comunidad externa, para fomentar el sentido de pertenencia y crear lazos más estrechos entre la escuela y su entorno				

3.2 Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

Proceso general a evaluar: Estrategias empleadas por las educadoras del aula para garantizar el logro de los aprendizajes esperados en los párvulos.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Las educadoras diseñan sus planificaciones estableciendo objetivos claros que sirven como guía para estructurar experiencias de aprendizaje significativas y coherentes.				
2. Las agentes educativas de aula, en sus interacciones con los párvulos, establecen una mediación para potenciar al máximo sus aprendizajes, fomentando su autonomía y confianza.				

3. Las agentes educativas utilizan estrategias lúdicas y activas de aprendizaje, que invitan a niñas y niños a observar, escuchar, manipular y explorar activamente su entorno.				
4. Las educadoras integran recursos didácticos y tecnológicos de manera intencionada, asegurándose de que contribuyen eficazmente al aprendizaje y la motivación de los párvulos.				
5. El equipo de aula genera estrategias flexibles en su labor educativa, adaptándose a los diferentes ritmos y necesidades de aprendizaje, al contexto y a las situaciones emergentes.				
6. Las educadoras fomentan la participación activa de todos los párvulos en las experiencias de aprendizaje, a través de estrategias que estimulan la atención, la curiosidad y la interacción, de niños y niñas, motivados/as a preguntar, dialogar, compartir ideas, tomar decisiones y ejecutar actividades.				
7. Las educadoras se desempeñan como mediadoras y guías en el proceso de aprendizaje de los párvulos, facilitando experiencias que les permitan construir su conocimiento de manera activa.				
8. El equipo pedagógico realiza planificaciones inclusivas, con enfoque de género que respetan las diferencias que existen en el grupo de párvulos, realizando las adecuaciones curriculares pertinente				
9. Las educadoras gestionan el trabajo colaborativo con redes de apoyo, como familias, especialistas y				

la comunidad, para asegurar una adecuación continua del currículo según las necesidades de los párvulos.				
--	--	--	--	--

3.3 Dimensión: Apoyo al desarrollo de los párvulos

Proceso general a evaluar: <i>Las políticas, procedimientos y estrategias implementadas están diseñadas para apoyar el desarrollo integral: cognitivo, psicomotriz, afectivo y social, de todos los párvulos, respetando y atendiendo sus necesidades.</i>				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los párvulos que presentan dificultades en el aprendizaje (evaluaciones diagnósticas, instrumentos de evaluación pertinentes, planes de intervención sistemática, y trabajo colaborativo con familias y especialistas).				
2. El establecimiento implementa estrategias diseñadas para identificar y potenciar a estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos, brindándoles oportunidades para desarrollar al máximo.				
3. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los				

párvidulos que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.				
4. El establecimiento cuenta con un plan de trabajo para los párvulos con necesidades educativas especiales, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia y procedimientos de evaluación y seguimiento.				
5. El establecimiento identifica a tiempo a los párvulos en riesgo de desertar o con asistencia baja y/o irregular, e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema.				
6. El establecimiento valida a la familia como el primer educador, haciéndolo participe en la enseñanza-aprendizaje de sus hijos.				
7. El establecimiento incluye en su PEI trabajo con las familias, potenciando los lazos y enriqueciendo así las experiencias de aprendizaje de los párvulos.				

4. Área Gestión de Recursos

4.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un equipo técnico competente, comprometido y motivado con su labor.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4

1. El establecimiento cuenta con el coeficiente técnico requerido por normativa para el funcionamiento, con definiciones claras de roles y funciones.				
2. La coordinación administrativa del establecimiento implementa mecanismos para monitorear una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias.				
3. El sostenedor/coordinación administrativa del establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener funcionarios (sistemas de reconocimiento).				
4. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño de la educadora, directora, asistente de párvulos, del equipo técnico, orientados a mejorar las prácticas.				
5. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades e intereses de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus profesores.				
6. El establecimiento cuenta con protocolos claros de roles y funciones de los miembros de la comunidad educativa, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.				
7. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.				

4.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

Proceso general a evaluar: Las políticas y administración financiera de terceros, permite al Establecimiento Educativo asegurar una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona las inscripciones y posterior matrícula, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia.				
2. El equipo administrativo cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos.				
3. El equipo administrativo ejecuta sus gastos de acuerdo con el presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año.				
4. El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia.				
5. El establecimiento está atento a los programas, proyecto, talleres, etc. de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que concuerdan con su Proyecto Educativo Institucional y su Plan de Mejoramiento.				
6. El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus párvulos				

y equipo educativo, siempre en favor del Proyecto Educativo.				
--	--	--	--	--

4.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos

Proceso general a evaluar: Las condiciones y procedimientos que aseguran en el establecimiento la adecuada provisión, organización y uso de recursos educativos necesarios.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.				
2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de los párvulos en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.				
3. El establecimiento cuenta con un patio de juegos equipado y operativo, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.				
4. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los párvulos y facilitar el trabajo administrativo.				
5. El establecimiento cuenta con un sistema de registro y monitoreo sobre el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de				

mantención, reposición y control de inventario periódicos.				
---	--	--	--	--

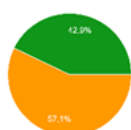
8. Análisis de resultados.

1. Área formación basada en competencia.

1.1 Dimensión saber conocer.

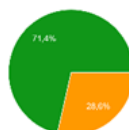
Análisis Cuantitativo

1. El equipo educativo promueve de forma permanente la utilización de diferentes metodologías y experiencias de aprendizaje lúdicas, con el fin de que los párvulos logren los aprendizajes propuestos.
7 respuestas



- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento...
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

2. El equipo pedagógico conoce el nivel de desarrollo y características particulares de los párvulos, lo que le permite ajustar las prácticas educativas...ra favorecer aprendizajes oportunos y pertinentes.
7 respuestas



- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento...
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

3. El equipo educativo utiliza estrategias innovadoras, significativas y contextuales basadas en un conocimiento profundo de sus estudiantes.
7 respuestas



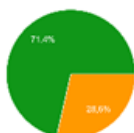
- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento...
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

4. El equipo educativo planifica y ejecuta experiencias de aprendizaje, alineadas con los fundamentos y los principios de la educación parvularia, acorde al marco curricular vigente.
7 respuestas



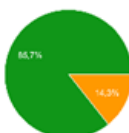
- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento...
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

5. El equipo educativo, conoce y utiliza diferentes instrumentos de evaluación auténtica para medir de manera pertinente los aprendizajes de los párvulos.
7 respuestas



- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento...
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

6. El equipo educativo se mantiene actualizado sobre nuevos marcos, referentes curriculares y enfoques pedagógicos, fortaleciendo su práctica docente.
7 respuestas



- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento...
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

Análisis cualitativo

La evaluación cualitativa indica que el equipo educativo presenta fortalezas en diversas áreas, pero también existen aspectos que requieren atención para optimizar la calidad de las prácticas pedagógicas. El indicador 3, relacionado con el uso de estrategias innovadoras y significativas, así como el indicador 4, que mide la alineación de la planificación con el marco curricular vigente, muestran un desempeño óptimo, con un 100% de respuestas en el nivel más alto (4). Esto evidencia una sólida implementación de metodologías contextualizadas y un adecuado cumplimiento de los principios de la educación parvularia.

Por otro lado, los indicadores 1 y 2, que evalúan el uso de metodologías lúdicas y el conocimiento del desarrollo infantil, presentan una distribución de respuestas entre los niveles 3 y 4, con una mayor tendencia hacia la opción más alta. Sin embargo, la presencia de un porcentaje en el nivel 3 sugiere que aún existen oportunidades de mejora en la diversificación de estrategias y en la adaptación a los ritmos de aprendizaje individuales.

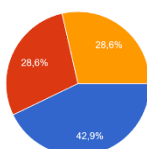
El indicador 5, relacionado con el uso de evaluaciones auténticas, y el indicador 6, que mide la actualización docente, muestran una tendencia similar, con la mayoría de las respuestas en el nivel 4, pero con una menor proporción en la opción 3. Esto refleja un compromiso con la evaluación significativa y la formación continua, aunque se recomienda fortalecer estas prácticas para asegurar una mayor homogeneidad en su aplicación dentro del equipo educativo.

En general, los resultados evidencian un desempeño sólido en aspectos clave del quehacer pedagógico, con oportunidades para seguir fortaleciendo la personalización del aprendizaje, la evaluación auténtica y la actualización docente. Estos ajustes permitirán consolidar un enfoque educativo más integral y efectivo.

1.2 Dimensión saber ser.

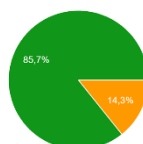
Análisis Cuantitativo

1. Los integrantes del equipo pedagógico, reflexionan de manera crítica sobre su actuar profesional, individual y colectivamente, en un a...stacando logros y promoviendo acciones de mejora.
7 respuestas



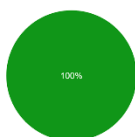
- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento....
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

2. El equipo pedagógico organiza espacios, tiempos, rutinas y recursos educativos que favorecen un ambiente de bienestar y aprendizaje seguro. Esta...s con los principios del marco curricular vigente.
7 respuestas



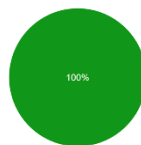
- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento....
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

3. El educador considera el juego como estrategia pedagógica fundamental, generando espacios de juego libre y juego intencionado, promoviendo el desarrollo integral de los párvulos.
7 respuestas



- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento....
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

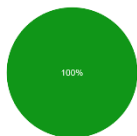
4. El equipo educativo promueve la metacognición en los procesos de evaluación, considerando el error como oportunidad de aprendizaje, de manera c...icas de los párvulos, según el currículum vigente.
7 respuestas



- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento....
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

5. El equipo educativo, utiliza estrategias de mediación y actúa como modelo de referencia durante las diferentes rutinas establecidas en la jornada.

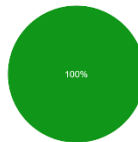
7 respuestas



- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educati...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento...
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

6. El equipo educativo genera instancias de aprendizaje para que los párvulos puedan conocer, identificar, expresar y aprender a autorregular sus emociones.

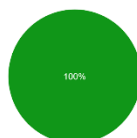
7 respuestas



- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educati...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento...
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

7. Las experiencias de aprendizaje realizadas promueven el logro de objetivos transversales, desarrollando el ámbito de Desarrollo Personal y S...y reconociendo al párvulo como sujeto de derecho.

7 respuestas



- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educati...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento...
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

Análisis cualitativo

La evaluación cualitativa evidencia que el equipo educativo muestra un desempeño sólido en la mayoría de las prácticas evaluadas, con una alta valoración en aspectos clave del quehacer pedagógico. Los indicadores 3, 4, 5, 6 y 7, que abordan el juego como estrategia pedagógica, la metacognición, la mediación docente, la educación emocional y el desarrollo personal y social, presentan unanimidad en la categoría más alta (nivel 4), lo que refleja una implementación efectiva de estas prácticas en el aula.

Por otro lado, el indicador 2, que evalúa la organización de espacios, tiempos y recursos educativos, muestra una ligera variabilidad, con seis respuestas en el nivel más alto y una en el nivel 3. Esto sugiere que, aunque el equipo en su mayoría considera que estas acciones están alineadas con el marco curricular, podría haber oportunidades de ajuste o mejora en algunos aspectos específicos.

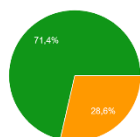
El único indicador con una distribución más heterogénea es el 1, que mide la reflexión crítica del equipo pedagógico sobre su actuar profesional. Aquí, tres respuestas se ubican en el nivel 1, dos en el nivel 2 y solo dos en el nivel 3, lo que indica que esta práctica no está completamente consolidada dentro del equipo. La presencia de una mayoría en los niveles más bajos sugiere la necesidad de fortalecer la cultura de la reflexión pedagógica, promoviendo instancias más estructuradas para el análisis y la mejora continua en un ambiente colaborativo.

En general, los resultados reflejan un alto nivel de compromiso del equipo educativo con la enseñanza y el bienestar de los párvulos, destacándose su trabajo en estrategias pedagógicas clave. Sin embargo, se identifican oportunidades de mejora en la organización de espacios y en la consolidación de prácticas reflexivas dentro del equipo docente.

1.3 Dimensión saber hacer.

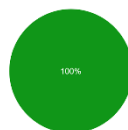
Análisis Cuantitativo

1. La directora está preparada para abordar situaciones imprevistas en el colegio, considerando el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y las BCEP, ...s experiencias de aprendizaje de los niños y niñas.
7 respuestas



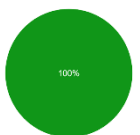
- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento....
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

2. El equipo pedagógico organiza ambientes de aprendizaje que promueven el desarrollo y potencian los aprendizajes de los párvulos, favoreciendo la interacción, comunicación y exploración.
7 respuestas



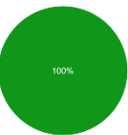
- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento....
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

3. El equipo educativo planifica considerando las necesidades, intereses, conocimientos previos, habilidades, ritmos de aprendizaje y experiencias ...s anteriores para ajustar su propuesta pedagógica.
7 respuestas



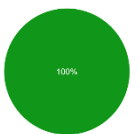
- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento....
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

4. El equipo educativo identifica, diseña y ajusta estrategias e instrumentos de evaluación auténtica que se adaptan a las necesidades y característica...mostrar de manera adecuada lo que han aprendido.
6 respuestas



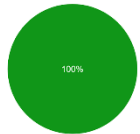
- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento....
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

5. El equipo educativo utiliza estrategias pedagógicas lúdicas, fundamentadas en su comprensión del desarrollo infantil, fomentando el aprendizaje y fortaleciendo la autonomía de los niños y niñas.
7 respuestas



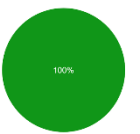
- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento....
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

6. El equipo educativo integra y articula los lineamientos del Ministerio de Educación, la Subsecretaría de Educación Parvularia y el currículo...egurando coherencia en las prácticas pedagógicas.
7 respuestas



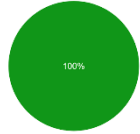
- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento....
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

7. El equipo educativo actúa como mediador en las interacciones pedagógicas, para potenciar los aprendizajes individuales y grupales de los párvulos.
7 respuestas



- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento....
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

8. Los resultados de los procesos evaluativos, retroalimentan la labor educativa, impactando la planificación y sus procesos subyacentes.
7 respuestas



- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento....
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

Análisis Cualitativo

Los resultados reflejan un desempeño altamente consolidado del equipo educativo en la mayoría de las prácticas evaluadas. Los indicadores 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8 presentan unanimidad en el nivel más alto (4), lo que evidencia una fuerte alineación con los principios pedagógicos y curriculares vigentes. Se destaca la capacidad del equipo para diseñar ambientes de aprendizaje estimulantes, planificar considerando las necesidades individuales de los párvulos, utilizar estrategias de evaluación auténtica y aplicar metodologías lúdicas fundamentadas en el desarrollo infantil. Además, la integración de los lineamientos ministeriales y la mediación pedagógica también se perciben como prácticas bien consolidadas dentro del equipo docente.

Por otro lado, el único indicador con cierta variabilidad es el 1, que mide la preparación de la directora para abordar situaciones imprevistas considerando el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y las Bases Curriculares de la Educación Parvularia (BCEP). En este caso, cinco respuestas se encuentran en el nivel más alto, mientras que dos se ubican en el nivel 3. Aunque la mayoría percibe que esta capacidad está bien desarrollada, la presencia de algunas respuestas en un nivel más bajo sugiere que aún existen oportunidades de mejora en la gestión de contingencias para garantizar la continuidad del aprendizaje en contextos inesperados.

En general, la evaluación muestra un equipo educativo con una alta capacidad para diseñar y ejecutar estrategias pedagógicas efectivas, con una planificación y evaluación bien fundamentadas. No obstante, se identifica una oportunidad de fortalecimiento en la gestión directiva frente a situaciones imprevistas, asegurando una respuesta aún más efectiva y alineada con el PEI y las BCEP.

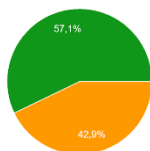
2. Área Liderazgo pedagógico.

2.1 Dimensión Establecer Dirección.

Análisis Cuantitativo

1. El equipo educativo descubre nuevas oportunidades de innovación institucional mediante jornadas de reflexión, como las CPA*

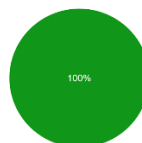
7 respuestas



- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento....
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

2. El equipo educativo fomenta la innovación pedagógica a través del diseño de nuevas experiencias de aprendizaje y proyectos, coherentes con la misión y visión del establecimiento.

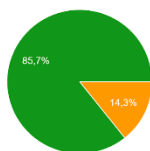
7 respuestas



- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento....
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

3. El equipo educativo realiza reuniones periódicas para comunicar y consensuar las actividades y metas a desarrollar en el corto, mediano y largo plazo.

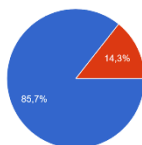
7 respuestas



- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento....
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

4. La directora fomenta la comunicación directa con el equipo técnico, compuesto por educadoras y asistentes de párvulos, para construir acuerdos sobre el quehacer educativo.

7 respuestas



- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento....
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

Análisis Cualitativo

Los resultados reflejan un equipo educativo comprometido con la innovación y la planificación colaborativa, con un desempeño sólido en la mayoría de los indicadores evaluados. Los indicadores 2 y 4 destacan con unanimidad en el nivel más alto (4), lo que evidencia un fuerte impulso hacia la innovación pedagógica y una comunicación efectiva entre la directora y el equipo técnico. Esto sugiere que existe una cultura de trabajo alineada con la misión y visión del establecimiento, promoviendo acuerdos que fortalecen el quehacer educativo.

El indicador 3, relacionado con la planificación y comunicación de metas en distintos plazos, presenta una valoración mayormente positiva, con seis respuestas en el nivel 4 y una en el nivel 3. Esto indica que, si bien las reuniones periódicas son una práctica establecida, aún podría haber oportunidades de optimización en la claridad o efectividad de estos encuentros para garantizar que todas las metas y actividades sean comprendidas y aplicadas de manera consistente por todo el equipo.

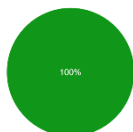
El indicador 1, que evalúa el descubrimiento de nuevas oportunidades de innovación institucional a través de jornadas de reflexión como las CPA, presenta una distribución equilibrada entre los niveles 3 y 4. Aunque la mayoría lo valora positivamente, la presencia de tres respuestas en el nivel 3 sugiere que aún existen oportunidades para potenciar el impacto de estas instancias reflexivas, ya sea aumentando su frecuencia, mejorando su metodología o asegurando una mayor participación de los involucrados.

En general, la evaluación muestra un equipo educativo con un fuerte enfoque en la innovación y la comunicación, con oportunidades de mejora en la optimización de las jornadas de reflexión y en la consolidación de reuniones estratégicas para garantizar una planificación más efectiva y alineada con los objetivos institucionales.

2.2 Rediseñar la organización.

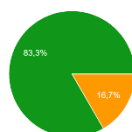
Análisis cuantitativo

1. El equipo educativo crea ambientes de convivencia armónica, participativa e inclusiva, actuando como un modelo de respeto y aprecio por la diversidad.
7 respuestas



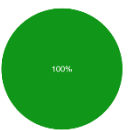
- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento...
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

2. La directora rediseña la estructura del equipo para permitir que cada integrante desarrolle plenamente sus capacidades, de acuerdo a sus roles y funciones.
6 respuestas



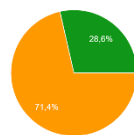
- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento...
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

3. El equipo educativo guía al resto del equipo con ideas claras, para asegurar el cumplimiento de las metas propuestas.
7 respuestas



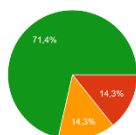
- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento...
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

4. El equipo directivo ejerce un liderazgo transformacional, ofreciendo instancias de aprendizaje, motivando el logro de objetivos.
7 respuestas



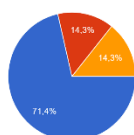
- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento...
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

5. La directora se comunica de forma empática y asertiva con el personal, reconociendo logros y brindando oportunidades de mejora.
7 respuestas



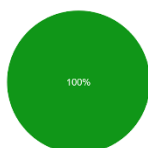
- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento...
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

6. El equipo educativo / directora ofrece instancias de colaboración, aceptando ideas y propuestas de los otros agentes educativos para compensar las necesidades de la organización.
7 respuestas



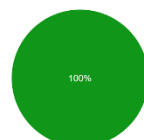
- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento...
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

7. La directora debe tener la capacidad para la resolución oportuna de problemas en los mejores términos.
7 respuestas



- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento...
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

8. La directora debe mantener a su equipo motivado y hacerles saber que cada uno de sus esfuerzos son indispensables para el cumplimiento de los objetivos
7 respuestas



- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento...
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

Análisis cualitativo.

Los resultados reflejan un equipo educativo con una fuerte orientación hacia la convivencia armónica, la claridad en la comunicación de metas y la resolución efectiva de problemas. Los indicadores 1, 3, 7 y 8 presentan unanimidad en el nivel más alto (4), lo que sugiere que se han consolidado prácticas que promueven el respeto, la orientación clara de objetivos y la motivación del equipo. Además, se evidencia un liderazgo que, en ciertos aspectos, ha logrado generar un ambiente propicio para el desarrollo profesional y el logro de metas institucionales.

Sin embargo, otros indicadores muestran cierta variabilidad en su percepción. En el caso del indicador 2, relacionado con la capacidad de la directora para rediseñar la estructura del equipo y potenciar sus capacidades, la mayoría de las respuestas se encuentran en el nivel 4, aunque una está en el nivel 3. Esto indica que, si bien hay avances en la organización del equipo, todavía existen oportunidades para asegurar que todos los integrantes se sientan plenamente alineados con sus roles y funciones.

El liderazgo transformacional del equipo directivo (indicador 4) presenta una distribución desigual, con cinco respuestas en el nivel 3 y dos en el nivel 4. Esto sugiere que, aunque se generan instancias de aprendizaje y motivación, aún hay margen para fortalecer el desarrollo de competencias y fomentar un liderazgo más inspirador y transformador.

El indicador 5, que evalúa la comunicación empática y asertiva de la directora, tiene una mayor dispersión de respuestas, con una en el nivel 2, una en el nivel 3 y cinco en el nivel 4. Si bien la mayoría considera que la directora reconoce logros y brinda oportunidades de mejora, la presencia de respuestas en niveles más bajos sugiere que no todos los miembros del equipo perciben esta comunicación de manera consistente.

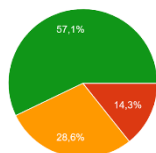
El indicador 6, que mide la colaboración y la apertura a ideas y propuestas, muestra una distribución más preocupante, con cinco respuestas en el nivel más bajo (1), una en el nivel 2 y solo una en el nivel 3. Este es el aspecto con mayores oportunidades de mejora, ya que indica que una parte significativa del equipo no percibe suficientes instancias de colaboración o no siente que sus propuestas sean valoradas dentro de la organización.

En general, la evaluación evidencia un equipo con fortalezas en la convivencia, la comunicación de objetivos y la motivación del equipo. Sin embargo, se identifican oportunidades de mejora en la comunicación asertiva de la directora, la generación de instancias de colaboración y la consolidación de un liderazgo más transformacional, aspectos clave para fortalecer el trabajo en equipo y la cohesión institucional.

2.3 Desarrollar personas.

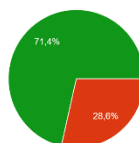
Análisis cuantitativo

1. La directora posee una presencia visible en el establecimiento, constituyéndose como un modelo de referencias de los valores presentes en el PEI.
7 respuestas



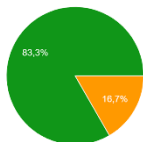
- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento....
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

2. El equipo directivo organiza y proporciona actividades para el desarrollo continuo e integral del equipo educativo.
7 respuestas



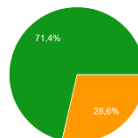
- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento....
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

3. El equipo directivo fomenta la cultura del aprendizaje continuo, reconociendo y compensando el esfuerzo y competencias demostradas por el personal.
6 respuestas



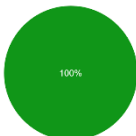
- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento...
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

4. La directora mantiene y está en un proceso de aprendizaje constante, que ayudará a ejercer mejor su función, al mismo tiempo que consigue mejores herramientas y obtener mejores resultados
7 respuestas



- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento...
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

5. El equipo directivo fomenta colaborativo y permanente entre diferentes áreas del establecimiento
7 respuestas



- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento...
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

Análisis cualitativo.

Los resultados muestran que existen áreas de fortaleza y áreas con oportunidades de mejora en la gestión del equipo directivo, en particular en la figura de la directora. Los indicadores 2 y 5, que se refieren al desarrollo del equipo educativo y al fomento de la colaboración interáreas, presentan una valoración muy positiva, con respuestas en su mayoría en el nivel 4. Esto refleja un buen nivel de organización y provisión de actividades para el desarrollo profesional, así como una clara cultura de colaboración que favorece la interacción entre diferentes áreas del establecimiento.

Por otro lado, el indicador 1, que evalúa la presencia visible de la directora como modelo de valores del PEI, muestra cierta dispersión en las respuestas, con dos en el nivel 2, una en el nivel 3 y cuatro en el nivel 4. Esto sugiere que, aunque la mayoría considera que la directora cumple con este rol, hay una porción que percibe una oportunidad de mejora en su visibilidad o en la consistencia con los valores reflejados en el PEI.

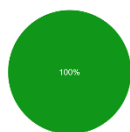
El indicador 3, relacionado con el fomento de la cultura de aprendizaje continuo y el reconocimiento de los esfuerzos del personal, muestra un resultado similar con un nivel alto en las respuestas, pero también una respuesta en el nivel 2. Esto implica que, aunque se reconoce el esfuerzo y se promueve el aprendizaje continuo, algunos miembros del equipo podrían no percibirlo de manera uniforme o efectiva.

En cuanto al indicador 4, que mide el aprendizaje constante de la directora, las respuestas se distribuyen entre los niveles 2, 3 y 4, lo que sugiere que la directora es vista mayoritariamente en un proceso de mejora, pero con algunas dudas sobre la efectividad de este proceso de aprendizaje para fortalecer su función y generar mejores resultados en el equipo.

En resumen, los resultados reflejan un equipo directivo que fomenta el desarrollo y la colaboración, con áreas de mejora en la visibilidad y el ejemplo de la directora en relación con los valores del PEI, así como en el continuo aprendizaje de la directora para mejorar los resultados del establecimiento.

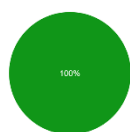
2.4 Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la Institución Educativa.

1. La directora promueve y aplica el instrumento de evaluación en forma sistemática, durante el año para conocer y reconocer las fortalezas y debilidades de cada miembro del equipo educativo.
7 respuestas



- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento...
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

2. Cada miembro del equipo educativo recibe retroalimentación formal de los resultados obtenidos de la evaluación, reflexionando y acordando compromisos para mejorar sus prácticas.
7 respuestas



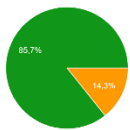
- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento...
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

3. La directora desarrolla procesos valorativos en forma permanente y sistemática, observando, registrando, analizando y emitiendo juicios tomando decisiones respecto de la gestión educativa.
6 respuestas



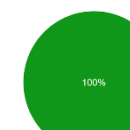
- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento...
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

4. La directora gestiona procesos de reflexión y generación de conocimiento desarrollando comunidades de aprendizaje potenciando el trabajo colaborativo de los equipos educativos
7 respuestas



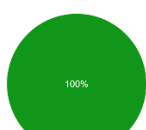
- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento...
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

5. La directora gestiona la participación de la familia en la elaboración, aplicación y evaluación de los procesos educativos generando una comunicación constante que propicia el trabajo colaborativo.
7 respuestas



- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento...
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

6. La directora gestiona la participación de la comunidad y/o redes de apoyo en la elaboración, aplicación y evaluación de los procesos educativos...iva constante que propicia el trabajo en conjunto.
8 respuestas



- 1 Las acciones realizadas tienen propósitos poco claros o difusos para los actores del establecimiento educat...
- 2 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro, conocido por todos los actores del establecimiento...
- 3 Las acciones realizadas incorporan un propósito explícito y claro para todos l...
- 4 Las acciones realizadas están en línea con el PEI, cuentan con un prop...

Evaluación cualitativa

Los resultados muestran un desempeño altamente positivo en la gestión y aplicación de procesos evaluativos, retroalimentación y participación de la familia y la comunidad. Los indicadores 1, 2, 3, 5 y 6 presentan una evaluación consistente en el nivel más alto (4), lo que refleja una práctica bien consolidada en la aplicación sistemática de instrumentos de evaluación, la entrega de retroalimentación formal, y la gestión de la participación activa de las familias y la comunidad en el proceso educativo. Esto denota una fuerte cultura de evaluación continua, reflexión y colaboración, tanto interna como externamente, lo cual es fundamental para el desarrollo de una práctica educativa eficaz.

En el indicador 4, que se refiere a la gestión de procesos de reflexión y generación de conocimiento mediante comunidades de aprendizaje, se observa una distribución entre los niveles 1 y 4, con una respuesta en el nivel 1 y seis en el nivel 4. Aunque la mayoría valora positivamente estas instancias de reflexión y trabajo colaborativo, la respuesta en el nivel 1 sugiere que existe una oportunidad de mejora en la frecuencia o en la efectividad de estas comunidades de aprendizaje. Puede ser necesario revisar y ajustar las estrategias implementadas para que todos los miembros del equipo educativo puedan participar de manera más activa en estos procesos de reflexión y generación de conocimiento.

En resumen, los resultados reflejan una gestión exitosa en áreas clave como la evaluación, la retroalimentación y la participación de la familia y la comunidad. Sin embargo, el indicador 4 señala una posible área de mejora en la optimización de los procesos de reflexión y trabajo colaborativo, lo cual sería relevante para fortalecer aún más la cohesión y el desarrollo continuo del equipo educativo.

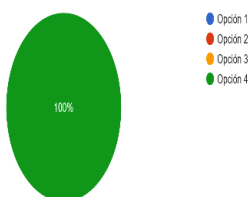
3. Área de gestión del currículum

3.1 Dimensión: Gestión pedagógica

Análisis cuantitativo:

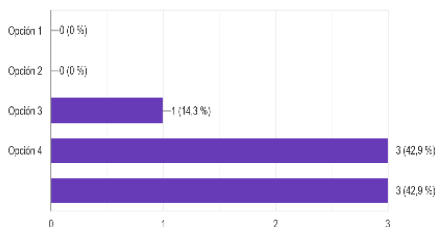
1. La directora organiza la participación colaborativa de todos los agentes educativos en las experiencias de aprendizaje, asignando roles y funciones específicas a cada una.

7 respuestas



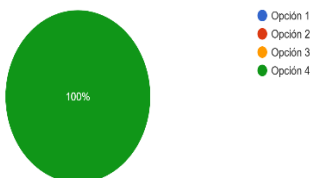
2. La directora elabora junto al equipo técnico pedagógico (educadoras y técnicos en párvulos) una calendarización anual que detalla los objetivos de ...rvalos y las adecuaciones curriculares necesarias.

7 respuestas



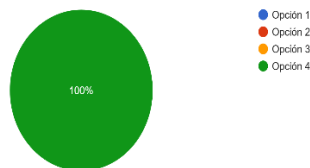
3. La directora implementa sistemas de evaluación que permitan monitorear el progreso de los estudiantes y tomar decisiones informadas para mejorar la enseñanza.

7 respuestas



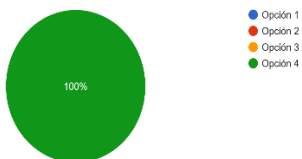
4. El equipo directivo garantiza la ejecución efectiva de las experiencias de aprendizaje calendarizadas, estableciendo procedimientos para...en caso de ausencia de la educadora de párvulos.

7 respuestas



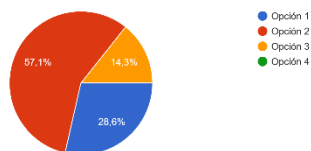
5. La coordinadora pedagógica, garantiza que las educadoras dispongan de planificaciones claras para las experiencias educativas, detallando ámbito...cticas y evaluación del logro de los aprendizajes.

7 respuestas



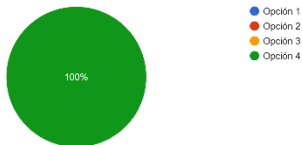
6. La coordinadora pedagógica, implementa procedimientos de acompañamiento a la labor de la educadora en el aula, que incluyen la observación d...ejorar sus prácticas y fortalecer sus capacidades.

7 respuestas



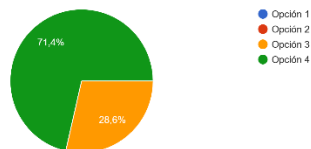
7. La educadora junto con las agentes educativas de aula, ejecutan planificaciones que consideran metodologías lúdicas, ambientes de aprendizaje po...o de diversos recursos educativos y tecnológicos.

7 respuestas



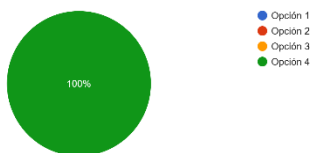
8. El equipo educativo de aula, planifica y evalúa de manera colaborativa, aportando sus conocimientos del nivel, con el objetivo de optimiza...ido y adecuarlas a las necesidades de los párvulos.

7 respuestas



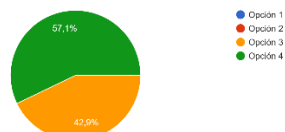
9. Las educadoras formulan y ejecutan evaluaciones diagnósticas, de proceso y finales, analizando los resultados a tiempo para que estas contribuyan al proceso de aprendizaje.

7 respuestas



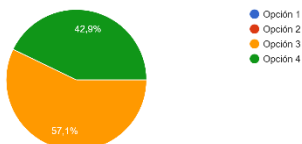
10. El equipo PIE en conjunto con la Educadora, participan en instancias de reflexión técnica y análisis de resultados, para evaluar el cumplimiento...definiendo las metodologías y prácticas inclusivas.

7 respuestas



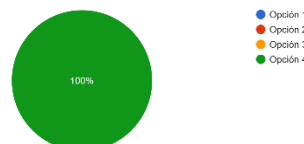
11. Las Educadoras utilizan instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas prácticas pedagógicas, así como el análisis de dificultades en la cultura de trabajo reflexiva y profesionalizada.

7 respuestas



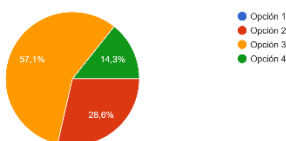
12. La educadora integra herramientas TICs en sus prácticas pedagógicas, seleccionando recursos innovadores y pertinentes, fomentando el trabajo en equipo.

7 respuestas



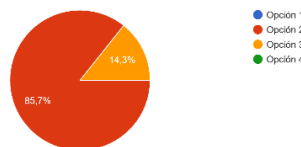
13. El equipo educativo mantiene vías de comunicación variadas y frecuentes con las familias para informar el progreso de los estudiantes y para responder a sus necesidades e inquietudes.

7 respuestas



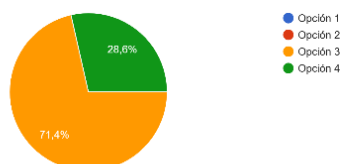
14. El equipo educativo fomenta una alianza sólida con las familias, promoviendo su participación activa y permanente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, valores culturales y actividades extracurriculares.

7 respuestas



15. El equipo educativo organiza proyectos colaborativos que incluyan a la comunidad externa, para fomentar el sentido de pertenencia y crear lazos más estrechos entre la escuela y su entorno.

7 respuestas



Análisis cualitativo:

La evaluación cualitativa refleja que existen áreas críticas que requieren atención y mejora dentro del entorno educativo. El indicador 6, relacionado con los procedimientos de acompañamiento pedagógico, presenta el nivel de calidad más bajo, con una alta proporción de puntuaciones en los niveles 1 y 2 (85,7%), destacándose un significativo 28,6% en el nivel 1, el más bajo. Esto sugiere la necesidad de fortalecer el apoyo y las estrategias para mejorar el acompañamiento de las prácticas pedagógicas en el aula.

Por otra parte, los indicadores 13 y 14, que abordan la comunicación y la colaboración con las familias, muestran puntuaciones moderadas. En el caso del indicador 13, se observa una tendencia hacia niveles aceptables, con un 57,1% en la

opción 3. Sin embargo, el indicador 14 revela una mayor concentración en la opción 2 (85,7%), lo que indica un progreso limitado en fomentar una alianza sólida y activa con las familias en el proceso educativo.

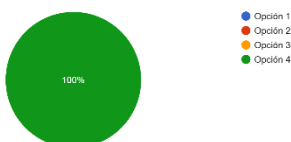
En general, los datos evidencian oportunidades para robustecer las estrategias de acompañamiento pedagógico y mejorar la relación entre el equipo educativo y las familias, con el fin de optimizar la calidad educativa y promover un enfoque más colaborativo y enriquecedor para los estudiantes.

3.2 Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

Análisis cuantitativo.

1. Las educadoras diseñan sus planificaciones estableciendo objetivos claros que sirven como guía para estructurar experiencias de aprendizaje significativas y coherentes.

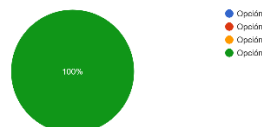
7 respuestas



● Opción 1
● Opción 2
● Opción 3
● Opción 4

2. Las agentes educativas de aula, en sus interacciones con los párvulos, establecen una mediación para potenciar al máximo sus aprendizajes, fomentando su autonomía y confianza.

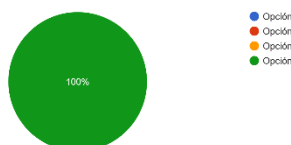
7 respuestas



● Opción 1
● Opción 2
● Opción 3
● Opción 4

3. Las agentes educativas utilizan estrategias lúdicas y activas de aprendizaje, que invitan a niñas y niños a observar, escuchar, manipular y explorar activamente su entorno.

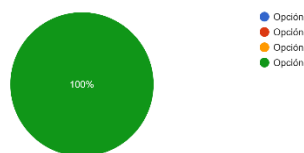
7 respuestas



● Opción 1
● Opción 2
● Opción 3
● Opción 4

4. Las educadoras integran recursos didácticos y tecnológicos de manera intencionada, asegurándose de que contribuyen eficazmente al aprendizaje y la motivación de los párvulos.

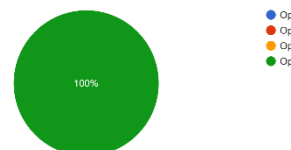
7 respuestas



● Opción 1
● Opción 2
● Opción 3
● Opción 4

5. El equipo de aula genera estrategias flexibles en su labor educativa, adaptándose a los diferentes ritmos y necesidades de aprendizaje, al contexto y a las situaciones emergentes.

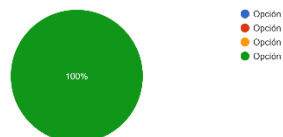
7 respuestas



● Opción 1
● Opción 2
● Opción 3
● Opción 4

6. Las educadoras fomentan la participación activa de todos los párvulos en las experiencias de aprendizaje, a través de estrategias que estimulan l...tir ideas, tomar decisiones y ejecutar actividades.

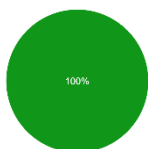
7 respuestas



● Opción 1
● Opción 2
● Opción 3
● Opción 4

7. Las educadoras se desempeñan como mediadoras y guías en el proceso de aprendizaje de los párvulos, facilitando experiencias que les permitan construir su conocimiento de manera activa.

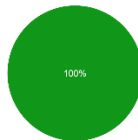
7 respuestas



● Opción 1
● Opción 2
● Opción 3
● Opción 4

8. El equipo pedagógico realiza planificaciones inclusivas, con enfoque de género que respetan las diferencias que existen en el grupo de párvulos, realizando las adecuaciones curriculares pertinente

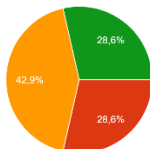
7 respuestas



● Opción 1
● Opción 2
● Opción 3
● Opción 4

9. Las educadoras gestionan el trabajo colaborativo con redes de apoyo, como familias, especialistas y la comunidad, para asegurar una adecuada adaptación del currículo según las necesidades de los párvulos.

7 respuestas



● Opción 1
● Opción 2
● Opción 3
● Opción 4

Evaluación cualitativa:

En la dimensión Enseñanza-Aprendizaje, el Indicador 9, que evalúa la capacidad de las educadoras para gestionar el trabajo colaborativo con redes de apoyo, destaca como el de menor desempeño entre los nueve indicadores evaluados. Con un 42,9% ubicado en el nivel 3 y un 28,6% en el nivel 2, se evidencia que existe una necesidad de fortalecer las prácticas colaborativas entre las educadoras, las familias, los especialistas y la comunidad, lo cual es crucial para garantizar una adecuada y continua adaptación del currículo a las necesidades de los párvulos.

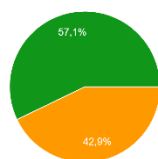
Este desempeño relativamente bajo resalta una oportunidad significativa de mejora en esta área. Potenciar el trabajo en equipo y la conexión con las redes de apoyo puede contribuir a una enseñanza más inclusiva y efectiva, alineada con las demandas y características de los niños y niñas.

3.3 Dimensión: Apoyo al desarrollo de los párvulos

Análisis cuantitativo.

1. El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los párvulos que presentan dificultades en el aprendizaje colaborativo con familias y especialistas).

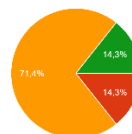
7 respuestas



● Opción 1
● Opción 2
● Opción 3
● Opción 4

2. El establecimiento implementa estrategias diseñadas para identificar y potenciar a estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos, brindando oportunidades para desarrollar al máximo.

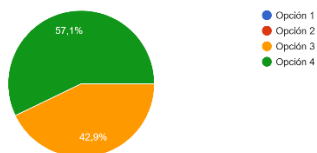
7 respuestas



● Opción 1
● Opción 2
● Opción 3
● Opción 4

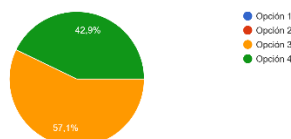
3. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los párvulos que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.

7 respuestas



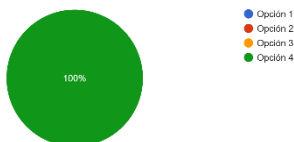
4. El establecimiento cuenta con un plan de trabajo para los párvulos con necesidades educativas especiales, adecuaciones curriculares (cuando corr...ilia y procedimientos de evaluación y seguimiento.

7 respuestas



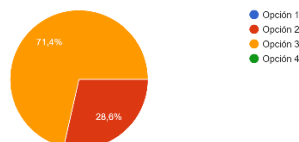
5. El establecimiento identifica a tiempo a los párvulos en riesgo de desertar o con asistencia baja y/o irregular, e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema.

7 respuestas



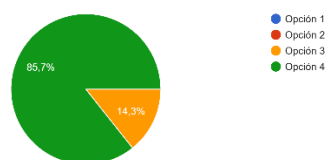
6. El establecimiento valida a la familia como el primer educador, haciéndolo participe en la enseñanza- aprendizaje de sus hijos.

7 respuestas



7. El establecimiento incluye en su PEI trabajo con las familias, potenciando los lazos y enriqueciendo así las experiencias de aprendizaje de los párvulos.

7 respuestas



Análisis cualitativo:

A partir de la información proporcionada, se puede concluir que, en la dimensión Apoyo al desarrollo de los párvulos, se observan diferencias significativas en la calidad de los indicadores evaluados.

Los indicadores 2 y 4 presentan los niveles más bajos, ubicándose en el nivel 2 de calidad con porcentajes de 14,3% y 28,6%, respectivamente. Esto refleja áreas críticas que requieren atención. En el caso del indicador 2, es necesario fortalecer las estrategias para identificar y apoyar a estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos.

Respecto al indicador 4, se debe trabajar en la implementación de planes de apoyo más robustos para los párvulos con necesidades educativas especiales, así como en el diseño de estrategias de colaboración con las familias y procesos efectivos de evaluación y seguimiento.

El indicador 5 destaca por su alto nivel de calidad, alcanzando un 100% en la opción más alta (nivel 4). Esto evidencia un manejo eficaz en la identificación y atención de párvulos en riesgo de desertar o con asistencia irregular, asegurando su continuidad en el sistema educativo.

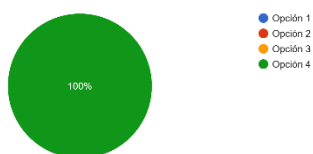
4. Área Gestión de Recursos

4.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

Análisis cuantitativo:

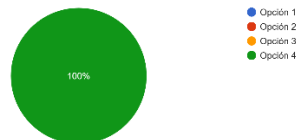
1. El establecimiento cuenta con el coeficiente técnico requerido por normativa para el funcionamiento, con definiciones claras de roles y funciones.

7 respuestas



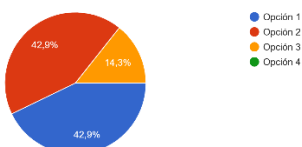
2. La coordinación administrativa del establecimiento implementa mecanismos para monitorear una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias.

7 respuestas



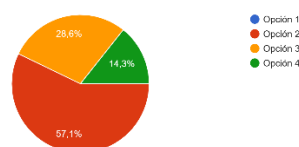
3. El sostenedor/coordinación administrativa del establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener funcionarios (sistemas de reconocimiento).

7 respuestas



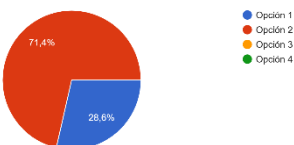
4. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño de la educadora, directora, asistente de párvulos, del equipo técnico, orientados a mejorar las prácticas.

7 respuestas



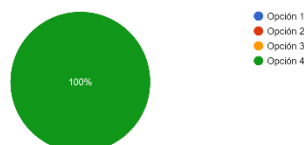
5. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades e intereses de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseñ...esional conocidas y valoradas por sus profesores.

7 respuestas



6. El establecimiento cuenta con protocolos claros de roles y funciones de los miembros de la comunidad educativa, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.

7 respuestas



Análisis cualitativo:

Los indicadores 2, 3 y 5 reflejan un nivel de calidad medianamente bajo, situándose en el nivel 2 con porcentajes de 42,9%, 57,1% y 71,4%, respectivamente. No obstante,

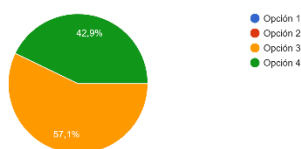
dos de estos indicadores, el 3 y el 5, alcanzan el nivel 1, el más bajo, con porcentajes de 42,9% y 28,6%, respectivamente

Los indicadores de calidad en el nivel 1 (3 y 5) muestran áreas críticas que requieren atención para optimizar la gestión y los resultados del establecimiento. La prioridad debería centrarse en reforzar las estrategias de reconocimiento y las políticas de formación docente, buscando elevar su calidad.

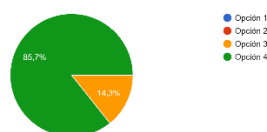
4.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

Análisis cuantitativo:

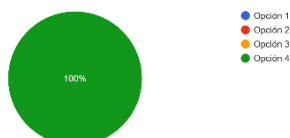
1. El establecimiento gestiona las inscripciones y posterior matrícula, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia.
7 respuestas



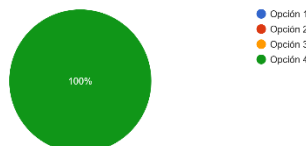
2. El equipo administrativo cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos.
7 respuestas



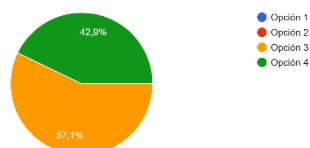
3. El equipo administrativo ejecuta sus gastos de acuerdo con el presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año.
7 respuestas



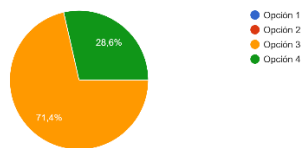
4. El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia.
7 respuestas



5. El establecimiento está atento a los programas, proyecto, talleres, etc. de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que concuerdan con su Pr...ducativo Institucional y su Plan de Mejoramiento.
7 respuestas



6. El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus párvulos y equipo educativo, siempre en favor del Proyecto Educativo.
7 respuestas



Análisis cualitativo:

La dimensión de Gestión de recursos financieros y administración se destaca por presentar un buen nivel de calidad, respaldado por sus seis indicadores evaluados. Dos de ellos alcanzan el 100%, ubicándose en el nivel de calidad 4, mientras que los restantes

fluctúan entre los niveles 3 y 4. Esto refleja un buen desempeño y un alto nivel de logro en esta dimensión.

4.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos.

Análisis cuantitativo.:

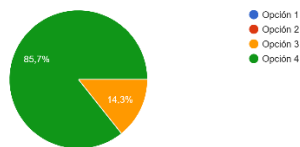
1. El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.

7 respuestas



2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de los párvulos en todos los niveles y establece normas que favorecen su adecuada organización y uso.

7 respuestas



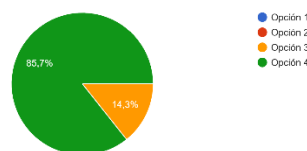
3. El establecimiento cuenta con un patio de juegos equipado y operativo, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.

7 respuestas



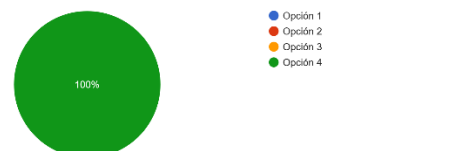
4. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los párvulos y facilitar el trabajo administrativo.

7 respuestas



5. El establecimiento cuenta con un sistema de registro y monitoreo sobre el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de clasificación, reposición y control de inventario periódicos.

7 respuestas



Análisis cualitativo:

La dimensión de Gestión de recursos educativos sobresale por evidenciar un buen nivel de calidad, fundamentado en sus cinco indicadores evaluados. Estos se sitúan en niveles de calidad que oscilan entre el 3 y el 4, con una mayor proporción ubicada en el nivel 4, representando el estándar más alto.

Síntesis Evaluativa por Área: detección de necesidades de mejora.

1. Área formación basada en competencia.

1.1 Dimensión saber conocer.

La evaluación en esta dimensión refleja que el equipo educativo posee un conocimiento sólido y adecuado sobre los aspectos fundamentales del desarrollo infantil y el marco curricular vigente. Las prácticas pedagógicas implementadas están alineadas con los principios de la educación parvularia, mostrando un compromiso claro con la calidad educativa. Sin embargo, se observa una leve oportunidad para fortalecer la diversificación de las metodologías utilizadas, adaptándolas más a las características y ritmos de aprendizaje individuales de los párvulos.

1.2 Dimensión saber ser.

En general, el equipo educativo presenta una sólida base en la dimensión de saber ser, pero hay oportunidades para fortalecer la comunicación y colaboración interna, lo cual favorece una experiencia educativa más integrada y enriquecedora para los párvulos.

La principal necesidad detectada en la dimensión saber ser es fortalecer la comunicación y colaboración interna dentro del equipo educativo, especialmente en lo que respecta a la directora. Aunque se valora positivamente la convivencia armónica y el modelo de respeto que se promueve, hay áreas en las que la directora podría mejorar en su comunicación empática y asertiva con el personal, lo que facilitaría un ambiente más colaborativo y de mayor cohesión dentro del equipo.

1.3 Dimensión saber hacer.

Aunque el equipo educativo demuestra competencia en la aplicación de metodologías pedagógicas eficaces, hay una oportunidad para mejorar la personalización del aprendizaje y hacer más eficiente el uso de la evaluación como herramienta de retroalimentación continua. Esto contribuirá a un enfoque más integral y adaptado a las necesidades individuales de los párvulos.

2. Área Liderazgo pedagógico.

2.1 Dimensión Establecer Dirección.

La evaluación muestra que la directora tiene una dirección clara y coherente con el PEI y los lineamientos curriculares, asegurando un ambiente adecuado para el aprendizaje. No obstante, se observa la necesidad de mejorar la gestión de los recursos humanos dentro del equipo educativo, promoviendo una mayor retroalimentación continua y optimizando la comunicación interna. Esto permitirá asegurar que todos los miembros del equipo trabajen alineados y de manera más eficiente hacia los objetivos establecidos.

2.2 Dimensión: Rediseñar la organización

La evaluación refleja que, si bien se han realizado esfuerzos para reorganizar el equipo educativo y optimizar los roles de cada integrante, todavía se requieren ajustes en la distribución de funciones y en la gestión del tiempo y los recursos. Se observa que la directora debe fomentar un enfoque más colaborativo y flexible que permita una mejor adaptación a las necesidades del equipo y los párvulos. A través de un rediseño más dinámico, se podría potenciar el trabajo en equipo, mejorar la comunicación y fortalecer la coherencia entre los objetivos educativos y las acciones diarias.

2.3 Dimensión: Desarrollar personas

La evaluación muestra que existen esfuerzos por fortalecer el desarrollo profesional del equipo educativo, sin embargo, es necesario consolidar estrategias de formación continua y reconocimiento del desempeño. Se requiere una mayor sistematización en la retroalimentación, asegurando que cada integrante reciba orientación para potenciar sus competencias. Además, es clave fomentar un clima laboral que motive y valore los logros individuales y colectivos, promoviendo así un crecimiento profesional sostenido y un compromiso con la mejora educativa.

2.4 Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la Institución Educativa.

Si bien el equipo educativo demuestra un alto compromiso con la planificación y ejecución de experiencias de aprendizaje alineadas con el marco curricular, se identifica la necesidad de fortalecer el uso de estrategias innovadoras y diversificadas. Es clave

optimizar la evaluación auténtica y la metacognición en los procesos de enseñanza, asegurando que las estrategias pedagógicas sean efectivas y adaptadas a las necesidades e intereses de los párvulos. Además, se recomienda reforzar la articulación entre la planificación y los resultados evaluativos, para retroalimentar y mejorar continuamente la práctica educativa.

3. Área de gestión del currículum

3.1 Dimensión: Gestión pedagógica

Necesidad de fortalecer el apoyo y las estrategias para mejorar el acompañamiento de las prácticas pedagógicas en el aula.

3.2 Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

Necesidad de fortalecer las prácticas colaborativas entre las educadoras, las familias, los especialistas y la comunidad, para potenciar el trabajo en equipo y la conexión con las redes de apoyo.

3.3 Dimensión: Apoyo al desarrollo de los párvulos

Necesidad de implementar planes de apoyo más robustos para los párvulos con necesidades educativas especiales, así como en el diseño de estrategias de colaboración con las familias y procesos efectivos de evaluación y seguimiento.

4. Área Gestión de Recursos

4.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

Necesidad de generar estrategias de reconocimiento a la labor docente y de políticas de capacitación docente, buscando elevar su calidad.

4.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

Se presenta un buen desempeño y un alto nivel de logro en esta dimensión.

4.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos

Evidencia un buen nivel de calidad, fundamentada en sus cinco indicadores evaluados.

Necesidades Prioritarias por Área seleccionadas para Plan de Mejora

1. Área: Formación Basada en Competencias → Necesidad de fortalecer la actualización continua del equipo educativo en enfoques pedagógicos y marcos curriculares, asegurando prácticas alineadas con los avances educativos.
2. Área: Gestión Institucional → Necesidad de optimizar la distribución de roles y funciones dentro del equipo educativo, garantizando un mejor aprovechamiento de las capacidades individuales y una mayor eficiencia en la organización.
3. Área de Gestión del Currículum → Necesidad de fortalecer el apoyo y las estrategias destinadas a mejorar el acompañamiento de las prácticas pedagógicas en el aula. Esta iniciativa no solo responde directamente a las necesidades planteadas, sino que también impacta indirectamente en la mejora de otras áreas menos favorecidas identificadas en el diagnóstico. Esto se debe a la interrelación existente entre dichas áreas, donde un avance en la calidad de la gestión pedagógica genera efectos positivos en el resto de las dimensiones.
4. En el Área de Gestión de Recursos → Necesidad de desarrollar estrategias para reconocer la labor docente y establecer políticas de capacitación que promuevan el fortalecimiento de su calidad profesional.

9. Propuestas de mejora.

1. Área formación basada en competencia.

“Necesidad de fortalecer la actualización continua del equipo educativo en enfoques pedagógicos y marcos curriculares, asegurando prácticas alineadas con los avances educativos”.

Objetivos	Acciones a realizar	Responsable
Implementar estrategias de formación docente continua que incluyan metodologías innovadoras y actualizaciones curriculares	Diseñar e implementar un plan de formación docente continua que incluya talleres, seminarios y capacitaciones en metodologías innovadoras y actualizaciones curriculares, asegurando su aplicación en el aula y su alineación con los marcos educativos vigentes	Directora Formadores Externos (a través de convenios con redes de apoyo)
Fomentar espacios de reflexión pedagógica colaborativa para la mejora de las prácticas docentes.	Diseñar e implementar Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA) en las que el equipo educativo pueda reflexionar sobre sus prácticas, compartir experiencias y co-construir estrategias pedagógicas efectivas.	Directora Equipo educativo (educadoras y asistentes)
Garantizar la aplicación de los enfoques actualizados en la planificación y ejecución de las experiencias de aprendizaje.	Implementar un sistema de monitoreo y acompañamiento pedagógico que permita verificar la aplicación de enfoques actualizados en la planificación y ejecución de las experiencias de aprendizaje, asegurando su alineación con los avances educativos y el marco curricular vigente.	Coordinadora de nivel. Educadoras de párvulos
Promover la participación del equipo educativo en redes de aprendizaje y	Desarrollar un plan institucional de formación continua que incluya la vinculación del equipo educativo con redes de aprendizaje nacionales e	Directora

capacitación que favorezcan la actualización permanente.	internacionales, asegurando su acceso a capacitaciones especializadas.	Coordinadora de nivel
--	--	-----------------------

2. Área Gestión Institucional.

“Necesidad de optimizar la distribución de roles y funciones dentro del equipo educativo, garantizando un mejor aprovechamiento de las capacidades individuales y una mayor eficiencia en la organización”.

Objetivos	Acciones a realizar	Responsable
Analizar la estructura organizativa actual del equipo educativo para identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora en la distribución de roles y funciones.	Analizar el desempeño individual y colectivo: Evaluar el desempeño de los miembros del equipo en relación con sus responsabilidades actuales, identificando posibles áreas de mejora, redundancias o vacíos en las tareas asignadas.	Directora Coordinadora de nivel.
Diseñar y establecer un modelo de distribución de roles y funciones basado en las competencias, experiencia y potencial de cada integrante del equipo educativo	Capacitación y desarrollo profesional continuo: Proveer capacitación específica para los miembros del equipo educativo en las áreas donde se detecten brechas de competencia, garantizando que cada integrante se sienta preparado para asumir sus responsabilidades.	Directora Coordinadora de nivel.
Implementar estrategias de comunicación interna que favorezcan la claridad en las responsabilidades y optimicen la coordinación entre los miembros del equipo.	Asignar un coordinador de comunicación interna: Designar a una persona o un pequeño grupo encargado de supervisar la fluidez de la comunicación dentro del equipo, asegurándose de que los mensajes sean claros y lleguen a todos los miembros de manera efectiva y en tiempo adecuado.	Asistente Administrativa

<p>Fomentar instancias de capacitación y desarrollo profesional que permitan fortalecer las competencias necesarias para el adecuado desempeño de cada rol.</p>	<p>Elaborar un plan de desarrollo profesional personalizado: Diseñar un plan de capacitación anual basado en las necesidades específicas de cada miembro del equipo educativo, que contemple talleres, cursos y seminarios alineados con las competencias requeridas para el desempeño efectivo de sus roles. Este plan debe incluir tanto la capacitación en pedagogía como en habilidades blandas y el uso de tecnologías educativas, permitiendo a cada miembro mejorar sus habilidades de acuerdo con su rol particular.</p>	<p>Equipo de coordinadoras pedagógicas.</p>
<p>Establecer un sistema de seguimiento y evaluación periódica de la asignación de roles y funciones, asegurando su eficiencia y realizando ajustes según las necesidades de la institución</p>	<p>Implementar reuniones de retroalimentación y evaluación trimestrales: Establecer reuniones periódicas cada tres meses con todos los miembros del equipo educativo para evaluar la efectividad de la asignación de roles y funciones. Durante estas reuniones, se realizará una revisión del desempeño de cada integrante, identificando áreas de mejora y ajustando las responsabilidades según las necesidades del equipo y los objetivos de la institución. Este sistema de seguimiento debe ser complementado con herramientas de evaluación (encuestas, entrevistas, observaciones) que permitan obtener una visión clara sobre la distribución de tareas y su impacto en la eficiencia organizacional.</p>	<p>Directora Equipo de coordinadoras pedagógicas.</p>

3. Área de Gestión del Currículum:

“Necesidad de fortalecer el apoyo y las estrategias destinadas a mejorar el acompañamiento de las prácticas pedagógicas en el aula”.

Objetivos	Acciones a realizar	Responsable
Fomentar la colaboración docente, mediante la creación de espacios de apoyo mutuo a través de una cultura de acompañamiento y mejora continua en el aula.	<p>-Promover la creación de comunidades de aprendizaje entre los profesores para compartir experiencias, estrategias exitosas y recursos educativos.</p> <p>-Establecer programas de mentoría entre docentes con más experiencia y docentes nuevos o con evaluaciones de desempeño descendidas.</p>	<p>Dupla psicosocial (orientador, psicólogo)</p> <p>-Coordinadora de nivel inicial y ed. básica.</p>
Promover el desarrollo de redes de apoyo y colaboración con instituciones de educación superior, enfocadas en recibir supervisión de calidad a través de especialistas capacitados en las áreas correspondientes, para fortalecer el desempeño académico y profesional.	<p>-Crear convenios formales que especifiquen roles y responsabilidades de cada institución, asegurando que haya un marco claro para la supervisión y colaboración.</p> <p>-Establecer herramientas de comunicación digital como plataformas en línea para facilitar la interacción entre especialistas y los equipos de apoyo.</p>	<p>- Asistente administrativa.</p> <p>- Encargado de soporte tecnológico.</p>
Evaluar y retroalimentar las estrategias implementadas para mejorar el acompañamiento de las prácticas pedagógicas en el aula.	<p>-Crear un sistema de observación en el aula con retroalimentación reflexiva y constructiva.</p> <p>-Organizar reuniones individuales o grupales con los docentes para compartir</p>	-Departamento de coordinación pedagógica.

	hallazgos, brindar sugerencias concretas y ofrecer apoyo personalizado.	
--	---	--

4. Área de Gestión de Recursos.

“Necesidad de desarrollar estrategias para reconocer la labor docente y establecer políticas de capacitación que promuevan el fortalecimiento de su calidad profesional”.

Objetivos	Acciones a realizar	Responsable
Diseñar e implementar estrategias de reconocimiento laboral que valoren las contribuciones individuales y colectivas de los profesores en el contexto educativo.	<p>Realizar encuestas y entrevistas con los docentes para identificar sus expectativas, percepciones y necesidades respecto al reconocimiento laboral.</p> <p>Definir las modalidades de reconocimiento, como certificados, premios, menciones honoríficas, días de descanso adicionales, entre otros.</p> <p>Crear un calendario de actividades de reconocimiento, como ceremonias semestrales o anuales para destacar logros destacados.</p> <p>Diseñar canales internos como boletines, correos institucionales o redes sociales para difundir las acciones de reconocimiento y fomentar su transparencia.</p>	<p>-directora.</p> <p>-Dupla psicosocial.</p>
Establecer programas de capacitación docente con un enfoque en las necesidades e intereses de los profesores.	Realizar encuestas, entrevistas y reuniones con los profesores para identificar sus principales necesidades, intereses y áreas de desarrollo profesional.	<p>Sostenedora.</p> <p>-Directora.</p>

	<p>Ofrecer capacitaciones en diversos formatos (presencial, virtual y semipresencial) para garantizar accesibilidad y adaptarse a las agendas de los docentes. Implementar plataformas de aprendizaje en línea que permitan la autoformación y el acceso a recursos en cualquier momento.</p>	
--	---	--

10. Conclusión

El presente trabajo se centró en realizar un diagnóstico exhaustivo con la finalidad de proponer estrategias de mejora en áreas clave del ámbito educativo: formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos. Con un enfoque en el Centro Educacional San Mateo, ubicado en la comuna de Puente Alto, Región Metropolitana, el análisis identificó fortalezas, debilidades y oportunidades para optimizar los procesos pedagógicos y administrativos.

Entre los principales hallazgos destacan las necesidades de acompañamiento docente en el aula, reconocimiento de su labor y desarrollo de políticas de capacitación y actualización a nivel micro curricular para elevar la calidad profesional del equipo educativo. Asimismo, se identificó la importancia de mejorar la distribución de roles y funciones dentro del equipo para alcanzar una mayor cohesión organizacional.

El apoyo a los docentes cobra especial relevancia en un contexto donde enfrentan agresividad y estrés laboral que impactan su desempeño. Como afirma el psicólogo organizacional Roberto Larrechea, factores como el apoyo y guía de la dirección, retroalimentación sobre su trabajo y redes de apoyo social son fundamentales para proteger a los profesores de las frustraciones y dificultades inherentes a los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Las propuestas de mejora incluyen el fortalecimiento de estrategias de acompañamiento pedagógico, programas de capacitación y actualización profesional, y la implementación de iniciativas que promuevan un ambiente de trabajo colaborativo y sostenido. Este enfoque busca no solo atender las necesidades actuales, sino también proyectar desafíos futuros relacionados con el fortalecimiento continuo del proceso educativo.

11. Bibliografía.

Agreda Reyes, A. A., & Pérez Azahuanche, M. Á. (2019). Relación entre acompañamiento pedagógico y práctica reflexiva docente. *Revista de Educación*, 2(30), 219-232. <https://doi.org/10.37177/UNICEN/EB30-273>

Bass, B. M. (1999). *Liderazgo Transformacional: Impacto Industrial, Militar y Educativo*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1871419>

Bolívar, A. (2020). *El desarrollo profesional docente: Políticas y prácticas*. Ediciones Morata. https://edmorata.es/wp-content/uploads/2023/10/Morata_Educacion_OCT2023.pdf

Catalán Muñoz, D. M., & Obeso Rodríguez, Y. A. (2024). Estrategias de acompañamiento pedagógico en el desempeño docente. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i30.639>

Darling-Hammond, L., Hyler, ME, y Gardner, M. (2017). Desarrollo profesional docente eficaz. Learning Policy Institute . <https://eric.ed.gov/?id=ED606743>

Elmore, R. F. (2000). Building a new structure for school leadership. *Educational leadership*, 57(8), 3-13.

Fullan, M. (2016). *El Nuevo significado del cambio educativo*. Teachers College Press. <https://michaelfullan.ca/books/new-meaning-educational-change/>

Fullan, M. (2016). *La dirección escolar: tres claves para maximizar su impacto: (ed.)* Ediciones Morata, S. L. <https://elibro.net/es/lc/umcervantes/titulos/116195>

Grupo Educar. Revistas. La importancia del bienestar docente. (octubre de 2020). <https://www.grupoeducar.cl/revista/edicion-245/la-importancia-del-bienestar-docente/>

Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). Professional capital: Transforming teaching in every school. Teachers College Press.

Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Liderazgo escolar transformacional para reformas a gran escala: efectos en estudiantes, docentes y sus prácticas en el aula. <https://psycnet.apa.org/record/2006-09473-004>

Mercado Cruz, E. (2013). Acompañar al otro: saberes y prácticas de los formadores de docentes: (ed.). Ediciones Díaz de Santos. <https://elibro.net/es/lc/umcervantes/titulos/62857>

Ministerio de Educación de Chile. (2018). Bases Curriculares de Educación Parvularia. Santiago, Chile: Ministerio de Educación. Recuperado de <https://bcep.mineduc.cl>

Ministerio de Educación de Chile. (2015). Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar. Santiago, Chile: Ministerio de Educación. [Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar - Cpeip](#)

Ministerio de Educación de Chile. (2024). Plan Nacional Docente. Santiago, Chile: Ministerio de Educación. Recuperado de Plan Nacional Docente.

plannacionaldocente.mineduc.cl/wpcontent/uploads/sites/136/2025/01/Plan_Nacional_Docente.pdf

Parada-Puentes, J. A. (2017). Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente. *Mundo FESC*, 7(14), 42-56. Recuperado [Dialnet-EstrategiasGerencialesParaElReconocimientoDelDesem-6559169.pdf](#)

Perrenoud, P. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Graó. [Philippe-Perrenoud-Diez-nuevas-competencias-para-ensenar.pdf](#)

UNESCO. (2019). Los futuros de la educación: aprender a convertirse. UNESCO Publishing. [Los futuros de la educación : aprender a convertirse - UNESCO Biblioteca Digital](#)

Vaillant, D., & Marcelo, C. (2015). Desarrollo profesional docente en el siglo XXI. Narcea. <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338246883010.pdf>

Zabalza, M. A. (2016). Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional: (ed.). Narcea Ediciones. <https://elibro.net/es/lc/umcervantes/titulos/45984>

12. Anexos.



MAGÍSTER PROFESIONAL EN EDUCACIÓN MENCIÓN CURRÍCULUM Y EVALUACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

TRABAJO DE GRADO

Título del trabajo

Diagnóstico y propuestas de mejora de las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos de la escuela PART. SALMADO de la comuna PUEBLO AJÓ, región METROPOLITANA

Objetivo del trabajo

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

Revisión del instrumento

El instrumento debe considerar lo siguiente:

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

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

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

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

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:	
Motivos por los que se considera adecuado	ABARCA DIVERSAS ÁREAS DEL PROCESO EDUCATIVO. ES UN DISEÑO CLARO CON PREGUNTAS CONCRETAS Y BIEN ESTRUCTURADAS.
Motivos por los que se considera no adecuado	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

Identificación del experto

Nombre y apellidos	ANDREA DELMUGUO AWEAL
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	DIRECTORA PROFESORA GENERAL BÁSICA, UC. ENSEÑANZA CICP COLEGIO PARTICULAR SAN MATEO
e-mail	
Fecha de la validación (día, mes y año):	AD@ELMUGUO.COM.BOTACIONSANMATEO.CC



Andrea Delmuguo A.

Centro Educativo San Mateo
Dirección
Fuente Añil

