



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

**DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS AREAS DE LA
FORMACION BASADA EN COMPETENCIAS, EL LIDERAZGO
PEDAGOGICO, LA GESTION CURRICULAR Y LA GESTION DE
RECURSOS DE LA ESCUELA DE PÁRVULOS Y ESPECIAL
AMANECER DEL BOSQUE, DE LA COMUNA DE EL BOSQUE, REGION
METROPOLITANA.**

Nombre del candidata a magíster: Nicole Margarita Pizarro Caniucura

Nombre del tutor disciplinar: Rocio Soledad Riffo San Martin

Nombre tutor metodológico: Rocio Soledad Riffo San Martin

Mes y año de entrega: 01/2023



INDICE

RESUMEN _____	4-5
INTRODUCCIÓN _____	6

MARCO TEÓRICO

EDUCACIÓN _____	7
MINEDUC _____	8-9
LEY GENERAL DE EDUCACIÓN N°20.370 _____	9-11
CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN _____	11-12
AGENCIA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN _____	12-14
SUPERINTENDENCIA DE LA EDUCACIÓN _____	14-15
MARCO PARA LA BUENA ENSEÑANZA _____	15-17
POLÍTICA NACIONAL DE CONVIVENCIA ESCOLAR _____	17-18
LEY 20.529 _____	19-20
SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE LEY 20.903 _____	20-21
POLÍTICA DE FORMACIÓN CIUDADANA LEY 20.911 _____	21-22
POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD _____	22-24
PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO (PME) _____	24-25
PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI) _____	25-27
DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL _____	27-28
GESTIÓN DEL CURRÍCULUM _____	28-32
LIDERAZGO ESCOLAR _____	33-34
CONVIVENCIA ESCOLAR _____	34-36
GESTIÓN DE RECURSOS _____	36-38
MARCO CONTEXTUAL _____	38-43



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

DISEÑO Y APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO _____	43-134
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS _____	135-144
PROPUESTAS DE MEJORA _____	145-147
CONCLUSIÓN _____	148
BIBLIOGRAFIA _____	149-150
ANEXOS _____	151-153



RESUMEN

El Trabajo de Grado promueve la generación de conocimientos de carácter formativo-investigativo, mediante la elaboración y aplicación en terreno de instrumentos que permitan diagnosticar las áreas de formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y gestión de recursos a nivel meso curricular.

Se realizó un estudio, por medio de un instrumento de evaluación diagnóstica, cuyo propósito era conocer la frecuencia en que la comunidad educativa, realiza ciertas prácticas y acciones que interfieren de forma positiva o negativa, en el aprendizaje de los educandos.

El instrumento de evaluación diagnóstica, se aplicó en la población perteneciente a La Escuela de Párvulos y Especial Amanecer del Bosque, ubicada en la comuna de El Bosque:

Cargos	Sujetos
Jefa de UTP	2
Profesora Diferencial	4
Educadora de Párvulos	2
Total	8



La escuela está ubicada dentro de las poblaciones El Almendro y Santa Barbara, con características socioeconómicas similares (medio- bajo).

Las familias en su gran mayoría tienen como fuente laboral empleos informales, subempleos esporádicos y desarrollo independientes. Otro aspecto importante a destacar dice relación con la constitución familiar, existiendo distintos tipos. Un alto porcentaje son nucleares, pero con apoyo en la crianza, principalmente de abuelos y tíos.

Actualmente la escuela cuenta con los siguientes niveles de enseñanza:

- Primer y Segundo Nivel de Transición de educación parvularia
- Niveles Medio Mayor, Primer Nivel de Transición y Segundo Nivel de Transición, Escuela (Especial de Lenguaje).

Los resultados de esta evaluación, muestran ciertas dificultades que se han presentado en el último periodo del año, en el ítem de Formación Basada en Competencias y en Liderazgo Pedagógico. Se sugieren diversas propuestas de mejora, que permitirán continuar enriqueciendo el proceso y labor educativa que realizan los actores principales de la comunidad educativa Amanecer del Bosque.

Palabras clave: Educación – Mineduc - Ley General de Educación N°20.370 – Consejo Nacional de Educación- Agencia Calidad de la educación- Superintendencia de la educación- Marco para la buena enseñanza- Política Nacional de Convivencia Escolar-Ley 20.529- Sistema de Desarrollo Profesional Docente Ley 20.903- Política de Formación Ciudadana Ley 20.911 - Política de Inclusión y diversidad- Plan de Mejoramiento Educativo (PME)- Proyecto Educativo Institucional (PEI)- Diagnostico Institucional- Gestión del curriculum- Liderazgo Escolar- Convivencia Escolar-Gestión de Recursos



INTRODUCCIÓN

Desde sus orígenes la Escuela Amanecer de El Bosque ha procurado convertirse, en una alternativa educacional de calidad para el sector en el cual se encuentra inserto. Este concepto de calidad, no se refiere solamente a aquellos componentes que hacen de la educación un proceso que cumple fines curriculares y de desarrollo intelectual, sino también la formación integral del individuo. Considerando principios y valores, y profundizando en la concientización de los procesos internos que se expresan a través de la emocionalidad, en una relación estrecha con la propia corporalidad y con el espacio que nos rodea.

Cabe señalar que esta escuela, es capaz de resolver problemas, con ayuda de diversos profesionales e instituciones (Cesfam, Cosam, municipalidad, entre otras) y logra valorar la diversidad. Es decir, considera al estudiante como un ser integral, el cual debe adquirir diversas habilidades para la vida.

El documento que a continuación se presenta, es el resultado de una Investigación Diagnóstica desarrollada en una escuela, perteneciente a la comuna de El Bosque.

Cabe señalar que dicha investigación, se obtiene por medio de la aplicación de un instrumento de evaluación diagnóstica y de acuerdo al resultado, se sugiere una serie de acciones que permitirán realizar un mejoramiento continuo dentro de la institución, el cual lograra enriquecer la labor educativa que actualmente realizan los profesionales de La Escuela de Párvulos y Especial Amanecer del Bosque.



MARCO TEORICO

EDUCACIÓN

Si buscamos la definición de la palabra educación, en el diccionario vemos que este concepto tiene diversos significados. Distintos autores, relacionan el concepto de educación¹ con el respeto y valoración de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, de la diversidad multicultural y de la paz, y de la identidad nacional y local, capacitando a las personas para conducir su vida en forma plena, para convivir y participar en forma responsable, tolerante, solidaria, democrática y activa en la comunidad, y para trabajar y contribuir al desarrollo del país y se manifiesta por medio de la enseñanza formal o regular, de la enseñanza no formal y de la educación informal.

De igual manera cabe mencionar que para el autor, Paulo Freire² (1969), que logro conocer diversas experiencias en latinoamérica, menciona que la educación tiene relación con la praxis, reflexión y acción del hombre sobre el mundo para transformarlo.

Vinculando el concepto con las definiciones anteriores, destacamos la definición del autor A. León (2007)³, la educación se puede definir como un proceso humano y cultural complejo. Que considerar la condición y naturaleza del hombre y de la cultura en su conjunto, en su totalidad, para lo cual cada particularidad tiene sentido por su vinculación e interdependencia con las demás y con el conjunto.

¹ Ley 20.529. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2011).

² La educación como practica de la libertad. Paulo Freire. (1969). Página 7.

³ ¿Qué es la educación? 2021. Anibal Pinto.



MINEDUC

En 1833⁴ la educación en Chile comenzó a ser considerada una función de Estado, cuando la Constitución de aquel año, en su artículo 153, señaló que debía ser “atención preferente del gobierno”. Éste fue, sin duda, el punto de partida que daría origen pocos años después al Ministerio de Educación que, en una primera etapa, surgió unido al de Justicia.

El Ministerio de educación, es considerado un órgano rector⁵ del Estado, encargado de fomentar el desarrollo de la educación en todos sus niveles, a través de una educación humanista democrática, de excelencia y abierta al mundo en todos los niveles de enseñanza; estimular la investigación científica y tecnológica y la creación artística, y la protección e incremento del patrimonio cultural de la Nación. Del mismo modo, esta institución es la llamada a velar por los derechos de todos los estudiantes, tanto de establecimientos públicos como privados.

Su misión, es asegurar un sistema educativo inclusivo y de calidad que contribuya a la formación integral y permanente de las personas y al desarrollo del país, mediante la formulación e implementación de políticas, normas y regulación, desde la educación parvularia hasta la educación superior.

Dicha institución, fue fundada por medio de un proyecto educativo público laico, respetuoso y pluralista, que permite el acceso a toda la población y que promueve la inclusión social y la equidad:

-Propone⁶ e implementa las políticas educacionales, define normativa y provee financiamiento.

⁴ Revista de educación. Hitos de la historia del Mineduc (2015).

⁵ Ministerio de educación. <https://www.mineduc.cl>

⁶ Ciclo de mejoramiento en los establecimientos educacionales. (2018) Página 15.



- Elabora y propone:
 - Bases curriculares.
 - Planes y programas de estudio.
 - Estándares de aprendizaje.

- Otros indicadores de calidad y estándares indicativos de desempeño:
 - Plan de evaluaciones nacionales e internacionales.
 - Promueve el desarrollo profesional de docentes, directivos y asistentes de la educación. Provee apoyo técnico y recursos educativos para el mejoramiento escolar.

LEY GENERAL DE EDUCACIÓN N°20.370

La presente ley⁷ regula los derechos y deberes de los integrantes de la comunidad educativa; fija los requisitos mínimos que deberán exigirse en cada uno de los niveles de educación parvularia, básica y media; regula el deber del Estado de velar por su cumplimiento, y establece los requisitos y el proceso para el reconocimiento oficial de los establecimientos e instituciones educacionales de todo nivel, con el objetivo de tener un sistema educativo caracterizado por la equidad y calidad de su servicio.

El sistema educativo chileno se construye sobre la base de los derechos garantizados en la Constitución, así como en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes y, en especial, del derecho a la educación y la libertad de enseñanza. Se inspira, además, en los siguientes principios:

a) Universalidad y educación permanente. La educación debe estar al alcance de todas las personas a lo largo de toda la vida.

⁷ Ley 20.370. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2010).



b) Gratuidad. El Estado implantará progresivamente la enseñanza gratuita en los establecimientos subvencionados o que reciben aportes permanentes del Estado, de conformidad a la ley.

c) Calidad de la educación. La educación debe propender a asegurar que todos los alumnos y alumnas, independientemente de sus condiciones y circunstancias, alcancen los objetivos generales y los estándares de aprendizaje que se definan en la forma que establezca la ley.

d) Equidad del sistema educativo. El sistema propenderá a asegurar que todos los estudiantes tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad, con especial atención en aquellas personas o grupos que requieran apoyo especial.

e) Autonomía. El sistema se basa en el respeto y fomento de la autonomía de los establecimientos educativos. Consiste en la definición y desarrollo de sus proyectos educativos, en el marco de las leyes que los rijan.

f) Diversidad. El sistema debe promover y respetar la diversidad de procesos y proyectos educativos institucionales, así como la diversidad cultural, religiosa y social de las familias que han elegido un proyecto diverso y determinado, y que son atendidas por él, en conformidad a la Constitución y las leyes.

En los establecimientos educacionales de propiedad o administración del Estado se promoverá la formación laica, esto es, respetuosa de toda expresión religiosa, y la formación ciudadana de los estudiantes, a fin de fomentar su participación en la sociedad.

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

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



i) Flexibilidad. El sistema debe permitir la adecuación del proceso a la diversidad de realidades, asegurando la libertad de enseñanza y la posibilidad de existencia de proyectos educativos institucionales diversos.

j) Transparencia. La información desagregada del conjunto del sistema educativo, incluyendo los ingresos y gastos y los resultados académicos, debe estar a disposición de los ciudadanos, a nivel de establecimiento, comuna, provincia, región y país.

k) Integración e inclusión. El sistema propenderá a eliminar todas las formas de discriminación arbitraria que impidan el aprendizaje y la participación de los y las estudiantes, y posibilitará la integración de quienes tengan necesidades educativas especiales.

CONSEJO NACIONAL DE EDUCACION

El Consejo Nacional de Educación⁸ (CNED), es un organismo autónomo del Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propio que se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Educación. Se constituyó en abril de 2012, según la conformación establecida por la Ley General de Educación N°20.370, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado con las normas de la LOCE fue fijado por el DFL N°2-2009 de Educación. Como sucesor legal del Consejo Superior de Educación, heredó sus atribuciones y asumió otras en el ámbito escolar.

Su misión es orientar a las instituciones y a los responsables de las políticas educacionales de Chile, evaluando y retroalimentando su quehacer o sus propuestas, con el fin de asegurar a todos los estudiantes del país una experiencia educativa de calidad y que promueva el aprendizaje a lo largo de sus vidas.

⁸ Consejo Nacional de Educación. <https://www.cned.cl>



Aprueba e informa⁹: · Bases Curriculares.

- Planes y programas de estudio.
- Estándares de aprendizaje y otros indicadores de Calidad.
- Estándares indicativos de desempeño.
- Plan de evaluaciones nacionales e internacionales.

Su misión¹⁰ es orientar a las instituciones y a los responsables de las políticas educacionales de Chile, evaluando y retroalimentando su quehacer o sus propuestas, con el fin de asegurar a todos los estudiantes del país una experiencia educativa de calidad y que promueva el aprendizaje a lo largo de sus vidas.

Su visión es contribuir a que los estudiantes del país puedan alcanzar su óptimo desarrollo y aprendizaje, influyendo efectivamente en las políticas e instituciones y entregando orientaciones fundadas en el juicio experto, basadas en la evidencia, con una mirada sistemática de largo plazo y fruto de un proceso deliberativo.

AGENCIA CALIDAD DE EDUCACIÓN

La Agencia de Calidad¹¹ de la Educación es un servicio público, funcionalmente descentralizado, con consejo exclusivo, dotado de personalidad jurídica, patrimonio propio y que se relaciona con el presidente de la República por medio del Ministerio de Educación.

La ley estipula que el objeto de la Agencia será evaluar y orientar el sistema educativo para que este propenda al mejoramiento de la calidad y equidad de las

⁹ Ciclo de mejoramiento en los establecimientos educacionales. (2018) Página 15.

¹⁰ Consejo Nacional de Educación. <https://www.cned.cl>

¹¹ <https://www.ayudamineduc.cl/ficha/descripcion-general-de-la-agencia-de-calidad-de-la-educacion-5>



oportunidades educativas, es decir, que todo alumno tenga las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad. Por ello, dos de sus funciones centrales son evaluar y orientar al sistema educativo para contribuir al mejoramiento de la calidad de las oportunidades educativas.

Esta Agencia evalúa los logros de aprendizaje de los estudiantes en las siguientes áreas curriculares: Comprensión de Lectura, Escritura, Matemática, Ciencias Naturales, Historia, Geografía y Ciencias Sociales e Inglés; y evalúa los Indicadores de desarrollo personal y social, los que miden la percepción de los distintos integrantes de la comunidad educativa en otros aspectos, que son fundamentales para el proceso de aprendizaje.

Dentro de estos indicadores se encuentran: Clima de convivencia escolar, Hábitos de vida saludable, Autoestima académica y motivación escolar, Participación y formación ciudadana, Asistencia escolar, Retención escolar, Equidad de género en aprendizajes, y Titulación técnico-profesional.

Su función central, es orientar a las escuelas y sus sostenedores en el avance de su gestión, tanto de manera institucional como pedagógica. Para esto, existe el dispositivo de las Visitas de Evaluación y Orientación, que se despliega en terreno con equipos multidisciplinarios que van a los establecimientos. Estas visitas son de diversos tipos: Integral, Territorial, De Aprendizaje y De Fortalecimiento a la Autoevaluación, con diferentes metodologías y aproximaciones, dependiendo de las necesidades de los establecimientos, pero siempre centradas en la comunidad educativa y sus actores.



De igual manera, cabe señalar que promueve el buen uso de los resultados de las evaluaciones que realiza. Esta información es proporcionada de manera amable y pedagógica a los establecimientos y sus sostenedores para que puedan tomar acciones que aporten a los procesos de mejora, así como a los padres y apoderados para su involucramiento en el desarrollo del aprendizaje de nuestros niños, niñas y jóvenes.

SUPERINTENDENCIA DE LA EDUCACION

Esta institución¹² contribuye al ejercicio del derecho a la educación parvularia y escolar, principalmente mediante acciones de fiscalización del cumplimiento de la normativa educacional y del uso adecuado de los recursos. También gestiona denuncias y reclamos, y provee permanente información a la comunidad educativa, velando por el resguardo de los derechos y el cumplimiento de los deberes de los diferentes miembros de las comunidades educativas de nuestro país, y potenciado el buen trato y la buena convivencia al interior de estas. El año 2017 se diseñó un cambio en el enfoque del modelo de fiscalización, que se basaba en “sustento y hallazgo”, avanzando hacia uno nuevo basado en “Derechos y Libertades Fundamentales”, el cual se construyó sobre procedimientos acotados, con fundamentos en bienes jurídicos y criterios claros y transparentes; este sistema de fiscalización se ha implementado a cabalidad desde el 2018. Considerando que el foco de la Superintendencia no está en la sanción, sino en otorgar la posibilidad de que los establecimientos puedan mejorar aquellos incumplimientos detectados que afectan la entrega de una educación de calidad integral. En este contexto, se han adoptado medidas como la implementación de un período de subsanación para todas las faltas leves y menos graves, antes del inicio de procesos sancionatorios.

¹² Sistema de aseguramiento de calidad. Plan de Aseguramiento de la calidad de la educación 2020-2023 (2020).



Su principal labor es fiscalizar¹³:

- El cumplimiento de la normativa educacional, legalidad en el uso de los recursos y la rendición de cuentas de los establecimientos subvencionados.
- Sancionar: Los incumplimientos normativos y aquellos relacionados con el uso de los recursos o con el proceso de rendición de cuentas.
- Atender: Consultas, denuncias y reclamos formulados por la comunidad educativa.
- Promover: El conocimiento, ejercicio y resguardo de los derechos educacionales.
- Informar: · Sobre la normativa educacional y los derechos de la comunidad educativa.

EL MARCO DE LA BUENA ENSEÑANZA

El Marco para la Buena Enseñanza¹⁴ es un instrumento guía, tanto para el docente como para los equipos de la escuela que realizan procesos de acompañamiento y mentoría a profesores.

Cumple el propósito de ser un estándar para la enseñanza, pues identifica el conjunto de prácticas pedagógicas necesarias para generar aprendizaje en los estudiantes.

Explicita lo que todo docente debe saber, saber hacer y el modo de ser, abordando tanto las responsabilidades que el maestro asume en el aula, como aquellas que debe cumplir en su comunidad escolar.

El Marco para la Buena Enseñanza¹⁵ supone que los profesionales que se

¹³ Ciclo de mejoramiento en los establecimientos educacionales. (2018) Página 15.

¹⁴ <https://www.cpeip.cl/marco-buena-ensenanza/>

¹⁵ Marco para la buena enseñanza (2008). Cpeip. Página 7.



desempeñan en las aulas, antes que nada, son educadores comprometidos con la formación de sus estudiantes. Supone que, para lograr la buena enseñanza, los docentes se involucran como personas en la tarea, con todas sus capacidades y sus valores. De otra manera, no lograrían la interrelación empática con sus alumnos, que hace insustituible la tarea docente.

Este Marco reconoce la complejidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje y los variados contextos culturales en que éstos ocurren, tomando en cuenta las necesidades de desarrollo de conocimientos y competencias por parte de los docentes, tanto en materias a ser aprendidas como en estrategias para enseñarlas; la generación de ambientes propicios para el aprendizaje de todos sus alumnos; como la responsabilidad de los docentes sobre el mejoramiento de los logros estudiantiles.

El Marco busca representar todas las responsabilidades de un profesor en el desarrollo de su trabajo diario, tanto las que asume en el aula como en la escuela

y su comunidad, que contribuyen significativamente al éxito de un profesor con sus alumnos.

Este instrumento no pretende ser un marco rígido de análisis que limite o restrinja los desempeños de los docentes; por el contrario, se busca contribuir al mejoramiento de la enseñanza a través de un «itinerario» capaz de guiar a los profesores jóvenes en sus primeras experiencias en la sala de clases, una estructura para ayudar a los profesores más experimentados a ser más efectivos, y en general, un marco socialmente compartido que permita a cada docente y a la profesión en su conjunto enfocar sus esfuerzos de mejoramiento, asumir la riqueza de la profesión docente, mirarse a sí mismos, evaluar su desempeño y potenciar su



desarrollo profesional, para mejorar la calidad de la educación.

POLÍTICA NACIONAL DE CONVIVENCIA ESCOLAR

Es conocido como un marco orientador que recoge las aspiraciones más profundas de la Reforma Educacional, con el fin de potenciar el pleno desarrollo individual y social de los y las estudiantes, y contribuir a la construcción de un país más justo, solidario y democrático. Su objetivo¹⁶ es: orientar la definición e implementación de acciones, iniciativas, programas y proyectos que promuevan y fomenten la comprensión y el desarrollo de una Convivencia Escolar participativa, inclusiva y democrática, con enfoque formativo, participativo, de derechos, equidad de género y de gestión institucional y territorial.

Su gestión define que: los aprendizajes en convivencia escolar son la base de la formación ciudadana y constituyen un factor clave en la formación integral de los y las estudiantes, de allí la relevancia de gestionarla adecuadamente y de fortalecer la formación en este ámbito.

Su función El Plan de Gestión de Convivencia Escolar tiene por sentido, dar un ordenamiento y brindar apoyo en la conformación de un determinado clima escolar, que vaya definiendo las maneras de convivir del establecimiento educacional, siempre en sintonía con su realidad y contexto. De esta manera, aprender a gestionar la convivencia, requiere tanto de la identificación de los diversos espacios e instancias de participación donde se producen las interacciones (donde se convive con otros), comprendiéndolos como espacios en los que se debe gestionar la formación en convivencia escolar, así como de la revisión del sentido formativo y la coherencia entre los diversos instrumentos normativos, administrativos y de gestión del establecimiento.

¹⁶ Ciclo de mejoramiento en los establecimientos educacionales. (2018) Página 38



Por último, el Plan de Gestión de la Convivencia Escolar, debe contener las tareas necesarias para promover la convivencia y prevenir la violencia escolar, estableciendo responsables, prioridades, plazos, recursos y formas de evaluación, con el fin de alcanzar el o los objetivos que el Consejo Escolar (o Comité de Buena Convivencia) ha definido como relevantes; este plan debe establecerse por escrito y ser conocido por todos los estamentos de la comunidad educativa.

Para establecer las medidas o acciones del Plan de Gestión de la Convivencia Escolar, resulta fundamental que la comunidad educativa elabore un autodiagnóstico que le permita establecer cuáles son sus necesidades y prioridades en relación a la convivencia escolar, con qué recursos (humanos, financieros, de infraestructura, etc.) se dispone, qué requerimientos tiene y, en definitiva, que la oriente en la definición de una estrategia que resulte útil y pertinente.

LEY 20529

Para comenzar abordar la Ley 20529, o mejor conocida como el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y media. Establece un conjunto de acciones, que permiten fiscalizar, sugerir, elaborar e intervenir en la formación de Gabinetes Regionales de Sistema de Aseguramiento de la Calidad y la elaboración, a nivel nacional, de un Plan.

Esta ley¹⁷ tiene como objetivo principal, asegurar la equidad, entendida como que todos los alumnos tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad. Otorgando herramientas de mejoramiento de la calidad y equidad de diversas oportunidades educativas, considerando las particularidades de los distintos niveles y modalidades educativas.

¹⁷ Ley 20.529. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2011).



Los principales objetivos del Plan Nacional de Aseguramiento son:

a) asegurar condiciones y potenciar las capacidades del sistema escolar para mejorar la calidad de la educación y los aprendizajes integrales de todas y todos los estudiantes del país, así como los procesos que posibilitan su desarrollo en las comunidades escolares.

b) Articular el trabajo de las instituciones que conforman el Sistema de Aseguramiento de la Calidad, estableciendo los objetivos y prioridades estratégicas, definiendo los mecanismos de coordinación interinstitucional, con énfasis en el mejoramiento de los establecimientos educativos, especialmente los que presentan menores desempeño.

En relación, a esta ley 20.529¹⁸ el Estado Chileno debe regular el sistema de educación para que asegure la calidad y el desempeño de las escuelas, sus sostenedores, docentes y directivos, apoyando su logro y ordenando el cierre de establecimientos educacionales cuando no lo alcancen.

Cabe señalar, que esta ley garantiza y establece que es deber del Estado¹⁹ propender a asegurar una educación de calidad en sus distintos niveles. Para dar cumplimiento a un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media. Este Sistema tendrá por objeto, propender a asegurar la equidad, entendida como que todos los alumnos tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad.

SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE LEY 20.903

¹⁸ Isotools. Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación.

<https://www.isotools.cl/sistema-nacional-de-aseguramiento-de-la-calidad-de-la-educacion/>

¹⁹ Ley 20.529. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2011).



La Ley 20.903,²⁰ que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, es uno de los pilares de la Reforma Educacional en marcha. En este sistema se establecen transformaciones para dar solución e intervenir en materias propias de la profesionalidad docente, las necesidades de apoyo a su desempeño y su valoración. Dentro de los cambios que establece, está el incremento del tiempo no lectivo para todos los docentes de establecimientos que reciben financiamiento del Estado.

Sistema de apoyo y acompañamiento local del desarrollo profesional docente²¹ y orientaciones específicas del CPEIP. Su propósito es orientar el mejoramiento continuo de los docentes, bajo enfoque de trayectorias locales situadas, centrados en la reflexión sobre la experiencia y dinámica del aula, y búsqueda por desarrollar aprendizajes significativos pertinentes al contexto. Todo ello dentro de un permanente dialogo profesional, trabajo colaborativo y en red. Los planes deben considerar desafíos plasmados en el PEI de la escuela y los que el Sistema informa, por ejemplo, a través de la Evaluación Docente y de los instrumentos para el reconocimiento del Desarrollo Profesional y asimilación a tramos de la carrera docente. Este plan, debe elaborarse durante el año 2018.

La Ley 20.903 establece que corresponderá al director(a) de cada establecimiento, en conjunto con el equipo directivo y apoyo docente que precise, implementar la “formación local para el desarrollo profesional” a través de planes aprobados por el sostenedor(a) y que “serán parte de los Planes de Mejoramiento Educativo”.

²⁰ Cpeip. Sistema de Desarrollo Docente: Información sobre el incremento del tiempo no lectivo, uso y asignación <https://www.cpeip.cl/informativo-respecto-al-incremento-del-tiempo-no-lectivo-que-establece-la-ley-20-903-uso-y-asignacion/>

²¹ Ciclo de mejoramiento en los establecimientos educacionales. (2018) Página 42



POLÍTICA DE FORMACIÓN CIUDADANA LEY 20.911

Corresponde a un marco orientador para el fortalecimiento de la Formación Ciudadana²² a través del sistema escolar, promoviendo el desarrollo de procesos formativos que permita a niños, niñas, jóvenes y adultos, alcanzar un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, que resultan fundamentales para una vida en una sociedad democrática, considerados pilares fundamentales para contar con ciudadanos conscientes de sus deberes y derechos, activos, participativos, responsables y comprometidos con el rol que tienen al interior de la sociedad.

Corresponde a un instrumento de planificación que permita a la comunidad educativa hacer visibles acciones relativas al desarrollo de la Formación Ciudadana en niños, niñas, jóvenes y adultos, producto de un proceso participativo de los diferentes estamentos de la comunidad educativa. Los propósitos y acciones del Plan de Formación Ciudadana, necesariamente deberán estar en directa relación y articuladas con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Proyecto de Mejoramiento Educativo (PME), visualizando la integración curricular, prácticas pedagógicas integradas y creativas, que se planifican a través de las propias herramientas de gestión del establecimiento educacional.

Esta ley, busca promover el desarrollo de espacios educativos curricularmente integrados, con estrategias didácticas actualizadas, que permitan abordar la Formación Ciudadana de niños, niñas, jóvenes y adultos, desde las diferentes asignaturas del currículum, avanzando de esta forma en el desarrollo de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, necesarios para una sociedad democrática.

POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD LEY DE INCLUSIÓN N°20.845

²² Ciclo de mejoramiento en los establecimientos educacionales. (2018) Página 39



Esta política²³ considera iniciativas y orientaciones que apoyan en la construcción de comunidades educativas que se desarrollen desde su heterogeneidad, a partir del reconocimiento, diálogo y aprendizaje que aportan las particularidades de cada una y cada uno de sus integrantes.

Su objetivo es promover el cambio institucional, social y cultural que se requiere en un sistema escolar con mayor heterogeneidad y mixtura social, cultural y académica. Para ello favorece el desarrollo de las capacidades de los actores del sistema escolar para repensar sus relaciones y construir comunidades educativas inclusivas e interculturales, eliminando los mecanismos que generan o favorecen la discriminación o la exclusión.

Ley de Inclusión N°20.845 establece la necesidad de que todos los establecimientos elaboren “planes de apoyo a la inclusión” (Art. 2º, numeral 5, letra I). Este plan comprende un conjunto de acciones que favorezcan la construcción de comunidades educativas como espacios de aprendizaje, encuentro, diálogo y reconocimiento de la diversidad de quienes las integran, que construyen y enriquecen su propuesta educativa a partir de sus diferencias y particularidades y favorecen que todas y todos los estudiantes puedan desarrollar una trayectoria educativa relevante, pertinente y de calidad. Estos planes deben formar parte del diseño del PME (no existe un instrumento diferente para su formulación), el que debe incorporar un mínimo de 4 acciones de apoyo a la inclusión, una en cada Dimensión del modelo de gestión, y a su vez distribuidas en los 3 Ejes Estratégicos, que se proponen para la construcción de comunidades educativas inclusivas:

- Revisión y/o ajuste de los instrumentos normativos y de gestión institucional, de modo que se ajusten a derecho y promuevan la inclusión

²³ Ciclo de mejoramiento en los establecimientos educacionales. (2018) Página 41



- Conocimiento de los estudiantes y sus trayectorias educativas
- Gestión y prácticas del establecimiento a partir de las definiciones institucionales con enfoque inclusivo y el conocimiento de los estudiantes.

El plan de apoyo a la inclusión tiene un doble sentido. Por un lado, se orienta a apoyar a las comunidades escolares en el proceso de transformación institucional, pedagógica y cultural requerido para la construcción de un enfoque inclusivo. Por otro lado, favorece acciones que promueven y apoyan el acceso, la presencia, participación y aprendizaje que permite la continuidad de la trayectoria educativa de cada estudiante. Se sustenta por los principios de presencia, reconocimiento y pertinencia.

PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO (PME)

El mejoramiento continuo se concibe como el proceso mediante el cual cada comunidad educativa fija un horizonte a corto, mediano y largo plazo para alcanzar el desarrollo integral de sus estudiantes, sin perder de vista: los propósitos de la Ley General de Educación, los sentidos y metas del currículum nacional y, por último, los enfoques asociados a cada plan que los establecimientos deben realizar por normativa.

El ciclo de mejoramiento continuo²⁴ se concibe como el proceso mediante el cual cada comunidad educativa analiza su realidad y contexto en los ámbitos institucional y pedagógico, traza objetivos estratégicos de mejoramiento a mediano y/o largo plazo (4 años), y planifica e implementa acciones anuales que permitan lograr los objetivos estratégicos planteados y, al mismo tiempo, alcanzar lo declarado en su Proyecto Educativo Institucional (PEI). Dentro de este marco, el Plan de Mejoramiento Educativo (PME) es la herramienta central de planificación, implementación y evaluación del

²⁴ Ciclo de mejoramiento en los establecimientos educacionales. (2018) Página 23.



mejoramiento educativo en escuelas, colegios y liceos, en tanto sirve de guía para la evaluación institucional y pedagógica de cada establecimiento, permite definir y trazar objetivos estratégicos a 4 años, y ordena y articula las acciones e iniciativas anuales que permitirán alcanzar los objetivos trazados, a partir de su implementación, monitoreo, seguimiento y ajuste continuo.

El Plan de Mejoramiento Educativo (PME)²⁵ es un instrumento de planificación estratégica que le permite al establecimiento educacional organizar de manera sistemática, coherente y articulada los objetivos, metas y acciones para el mejoramiento de los aprendizajes de todos los y las estudiantes, en función de lo declarado en el Proyecto Educativo Institucional (PEI)¹. La calidad del plan y su impacto dependen, en gran parte, de: cómo se interroga la realidad para la elaboración del diagnóstico; cómo se lleva a cabo su proceso de elaboración a la luz de los datos analizados; cómo se organiza en el tiempo considerando los recursos y plazos existentes; a quiénes se convoca y cuán adheridos se encuentran al plan; y de cómo se evalúan los resultados obtenidos para detectar brechas, identificar oportunidades de mejora e ir realizando adecuaciones y cambios.

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI)

El Proyecto Educativo Institucional (PEI)²⁶ es un instrumento que ordena y da sentido a la gestión del establecimiento educativo, considerando todos los niveles que imparte. Las diversas acciones, normas, lineamientos y procesos de la institución educativa deben ser coherentes con lo que se estipula y define en este documento.

²⁵ Plan de mejoramiento educativo. Organizando las etapas del PME (2021), página 3.

²⁶

<https://www.supereduc.cl/contenidos-de-interes/proyecto-educativo-institucional-una-herramienta-necesaria-para-fortalecer-los-valores-y-gestion-de-los-establecimientos-de-educacion-parvularia/#:~:text=En%20definitiva%2C%20se%20entiende%20por,%2C%20direcci%C3%B3n%2C%20sentido%20e%20integraci%C3%B3n.>



El Proyecto Educativo Institucional (PEI), es un instrumento orientador de la gestión institucional que contiene, en forma explícita, principios y objetivos de orden filosófico, político y técnico que permiten programar la acción educativa otorgándole carácter, dirección, sentido e integración. Tiene como finalidad el mejoramiento progresivo de los procesos de aprendizaje. En este sentido, parte de un conocimiento cabal de la realidad institucional y de una perspectiva de cambio, tomando en consideración las demandas de su entorno y contando con una visión adecuada de futuro, proyectando una estrategia de transformación.

La importancia del PEI radica en que determina los sellos de la comunidad educativa, que se expresan en la visión, misión y en el perfil del niño y niña que se quiere formar, los cuales orientan la experiencia educativa, esta se entiende como el conjunto de acontecimientos planificados por el establecimiento y su equipo educativo, encaminados a la enseñanza y el aprendizaje de los niños, niñas y jóvenes, incluyendo a su entorno familiar, para alcanzar los objetivos y metas propuestas.

Todo Proyecto Educativo Institucional, así como el Reglamento Interno, deberá resguardar el principio de no discriminación arbitraria y no podrá incluir condiciones o normas que afecten la dignidad de la persona, ni que sean contrarias a los derechos humanos garantizados por la Constitución y los tratados internacionales ratificados por Chile, en especial aquellos vinculados a los derechos del niño.

Dado que el PEI²⁷ es el resultado de un proceso de reflexión en el que participan todos los integrantes de la comunidad educativa y, por tanto, un ideario colectivo que le otorga identidad y sentido a la vida escolar, el diseño e implementación de los diversos instrumentos de gestión educativa que han sido prescritos por el Ministerio de Educación deberán orientarse a la concreción de los propósitos declarados en el PEI.6

²⁷ Ciclo de mejoramiento en los establecimientos educacionales. (2018) Página 34



Buscar la concreción del PEI, por medio del ciclo de mejoramiento continuo requiere que los procesos sean vistos como un sistema que aporta al logro de la formación y de los aprendizajes de todos y todas. Para esto, es relevante que las comunidades educativas conciban sus instrumentos de gestión como herramientas que permiten guiar y orientar los procesos formativos que sustentan las trayectorias educativas. En este escenario, es necesario identificar la relación existente entre los diferentes instrumentos de gestión y los componentes del PEI y, establecer el aporte que cada uno de ellos hace a la concreción de la propuesta pedagógica, en el Plan de Mejoramiento Educativo.

En definitiva, se entiende por Proyecto Educativo Institucional el conjunto de valores y principios distintivos de una comunidad educativa que se declaran de forma explícita en un documento y que enmarcan su acción educativa, otorgándole carácter, dirección, sentido e integración.

Cabe señalar que la finalidad de este documento, es orientar y establecer los principios articuladores de la gestión y la práctica pedagógica de cada establecimiento.

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

El proceso de Diagnóstico²⁸ constituye una instancia de reflexión colectiva para el establecimiento educacional, en torno a aquellas Prácticas que se abordarán para el mejoramiento de los aprendizajes de todos los estudiantes. Es un paso fundamental, para determinar el significado de la tarea y generar estrategias, que permitan el mejoramiento y el compromiso de todos los actores en el logro de los Objetivos y las Metas formuladas. Lo primordial es generar un proceso de análisis, que involucre a los diversos actores de la comunidad escolar, permitiendo, a la luz de las evidencias

²⁸ Guía para el Diagnóstico Institucional Ministerio de Educación (2012), página 9.



disponibles, reconocer los aspectos más deficitarios, para tomar conciencia de los procesos de mejoramiento que se deben emprender y asumir los desafíos que ello implica. El Diagnóstico es el primer paso del Ciclo Anual de Mejora Continua y resulta fundamental ya que la información obtenida constituye la línea de base para la definición de Metas y de la Planificación. Este proceso involucra una revisión de las Prácticas Institucionales contenidas en las Áreas del Modelo de Calidad de la Gestión Escolar presentado y una evaluación de los resultados educativos. Su realización constituye un aprendizaje para el conjunto de actores del establecimiento educacional, que contribuye a la comprensión de la importancia que tiene el evaluar y analizar críticamente sus propias Prácticas y observar cómo estas inciden es directamente en el logro de aprendizajes de todos sus estudiantes. El Diagnóstico Institucional es una representación de la realidad del establecimiento educacional, y se sustenta en la valoración y evaluación que hacen los propios actores responsables de las Prácticas y procesos desarrollados. Mientras más amplia y diversa sea la participación, más completo y legítimo es el resultado del Diagnóstico.

GESTIÓN DEL CURRÍCULUM

La gestión curricular²⁹ se define como la capacidad de organizar y poner en marcha el proyecto pedagógico de la institución a partir de la definición de qué se debe enseñar y qué deben aprender los estudiantes.

Está orientada hacia la formación de los estudiantes por medio de las interpretaciones del PEI en el aula y busca un mejoramiento permanente de la enseñanza y el aprendizaje en la institución. Esto exige un trabajo en equipo organizado por la

²⁹ Revista vinculando. La gestión curricular y su implicancia en los procesos educativos de calidad. Alejandro Mora Tobar (2010).



institución y unos acuerdos mínimos establecidos de acuerdo con el PEI sobre aspectos críticos de la enseñanza y el aprendizaje: la evaluación, la articulación de niveles, áreas y grados? la jerarquización de contenidos, el uso de textos, la elaboración y utilización de material didáctico y de apoyo la formación permanente de docentes. Además de la atención a estudiantes con necesidades pedagógicas particulares (Panqueva J. 2008).

En términos generales, se entiende la gestión pedagógica curricular³⁰ como el conjunto de procedimientos que permiten llevar a cabo el currículum desde la objetivación (currículum prescrito), considerando su adaptación hasta la realidad educativa y lo que sucede en la sala de clases (Zabalza, 2000). Tradicionalmente, estas funciones son asumidas en los establecimientos educacionales por el Jefe de UTP (Mansilla & Miranda, 2011). Precisamente, entre las responsabilidades que debe asumir este cargo se cuentan: asegurar la existencia de información útil para la toma de decisiones, gestionar los recursos con que cuenta el establecimiento (materiales y recursos humanos), supervisar y acompañar el trabajo de los docentes, asegurar la implementación de metodologías y prácticas pedagógicas en el aula, y realizar seguimiento de los procesos curriculares (Carbone, Olguín, Ostoic, & Sepúlveda, 2008) Del mismo modo, Volante et al., (2015 p.97) han definido la gestión curricular como: "...el conjunto de decisiones y prácticas que tienen por objetivo asegurar la consistencia entre los planes y programas de estudio, la implementación de los mismos en la sala de clases y la adquisición de los aprendizajes por parte de los estudiantes". El referido autor introduce, además, el concepto de "alineamiento curricular", entendido como la relación de coherencia entre el currículum declarado, implementado y aprendido, distinción que proviene de los estudios comparativos internacionales sobre

³⁰ Gestión de la Implementación Curricular. Jorge Ulloa y Jorge Gajardo (2017). Página 7.



los factores atribuidos a los logros de aprendizaje de los estudiantes (Porter & Smithson, 2001).

Para el autor S. Grundy (1994)³¹, define el "el currículo no es un concepto, sino una construcción cultural. Es decir, no se trata de un concepto abstracto que tenga alguna existencia aparte de y antecedente a la experiencia humana. Es, en cambio, una forma de organizar un conjunto de prácticas educativas humanas".

Desde la perspectiva del currículo como praxis, se entiende que el curriculum es construido en la interacción de los sujetos, con el conocimiento, en un contexto dado. Es decir, el currículo es una forma de organizar un conjunto de prácticas educativas humanas, el curriculum se refiere a las experiencias de las personas consiguientes a la existencia del currículo. En consecuencia, y, de acuerdo al decir de Paulo Freire (1972b), "Toda práctica educativa supone un concepto del hombre y del mundo"; las prácticas educativas y el currículo es un conjunto de ellas, no existen aparte de ciertas creencias sobre las personas y sobre la forma en que interactúan y deben hacerlo en el mundo.

En Kemmis (1993), observamos la estrecha vinculación del currículo con la vida social, en que la práctica curricular es concebida como un proceso social, y, en consecuencia, una construcción social. Es decir, estamos frente a la lectura de un currículo comprometido con la existencia histórica, cultural y social de los sujetos, por tanto, lejos de las perspectivas que lo asociación estrictamente con las disciplinas o especialidades, dándole un barniz de neutralidad. En efecto, este autor apuesta por el currículo como: "La práctica del currículo es un proceso de representación, formación y transformación de la vida social en la sociedad, la

³¹ Gestión curricular: Una nueva mirada sobre el curriculum y la institución educativa. Página 19-20.



práctica del currículo en las escuelas y la experiencia curricular de los estudiantes debe entenderse como un todo, de forma sintética y comprensiva, más que a través de las estrechas perspectivas de especialidades de las disciplinas particulares.

La Gestión Curricular³² contiene las competencias y habilidades que evidencian la forma en la cual el director asegura el aprendizaje efectivo en aula, considerando la cultura y el Proyecto Educativo del Establecimiento. Se expresan en la capacidad de promover el diseño, planificación, instalación y evaluación de los procesos institucionales apropiados para la implementación curricular en aula, de aseguramiento y control de calidad de las estrategias de enseñanza, y de monitoreo y evaluación de la implementación del curriculum.

Los criterios contenidos en este ámbito corresponden a:

El director y equipo directivo conocen los marcos curriculares de los respectivos niveles educativos, el Marco de la Buena Enseñanza y los mecanismos para su evaluación.

En su rol de conductor educacional, el director y equipo directivo deben conocer el Marco Curricular Nacional y el Marco para la Buena Enseñanza de manera de asegurar la buena implementación y continua evaluación de los procesos institucionales de enseñanza aprendizaje.

³² Gestión y liderazgo educativo. Marco para la buena dirección. (2004)



El director y equipo directivo organizan eficientemente los tiempos para la implementación curricular en aula.

Uno de los aspectos que influye significativamente en el logro de resultados de aprendizaje es el desarrollo de buenos procesos de organización curricular, preparación de la enseñanza, adecuadas condiciones para su implementación en aula y su evaluación. En el ámbito de la gestión curricular, el director y equipo directivo deben asegurar una organización efectiva en el uso del tiempo y espacios institucionales para el desarrollo de los procesos señalados.

- El director y equipo directivo establecen mecanismos para asegurar la calidad de las estrategias didácticas en el aula. Para garantizar logros de aprendizaje, el director y equipo directivo deben motivar a los actores del proceso educativo y asegurar difusión, conocimiento colectivo y replica de las estrategias de enseñanza adecuadas. Asimismo, deben promover una evaluación sistemática de logros y limitaciones de lo realizado. En este proceso es fundamental que el director y demás docentes directivos transmitan a la comunidad educativa altas expectativas respecto a los aprendizajes de los alumnos.
- El director y equipo directivo aseguran la existencia de mecanismos de monitoreo y evaluación de la implementación curricular y de los resultados de aprendizaje en coherencia con el Proyecto Educativo Institucional. El director debe garantizar que la implementación del currículum se orienta a una enseñanza de calidad. Para ello procura la existencia de mecanismos de monitoreo y evaluación de diferentes aspectos de la implementación curricular y de los resultados de aprendizaje.



LIDERAZGO ESCOLAR

Diseño, articulación, conducción, y planificación institucional a cargo del sostenedor y el equipo directivo.

El ámbito de liderazgo³³ es fundamental para la gestión escolar ya que incorpora habilidades y competencias directivas que dan direccionalidad al proyecto educativo del establecimiento. éstas se demuestran en la capacidad de orientar a los actores escolares al logro de las metas del establecimiento.

Los criterios contenidos en este ámbito corresponden a:

- El director y equipo directivo ejercen liderazgo y administran el cambio al interior de la escuela. Para garantizar los logros de aprendizaje y los logros institucionales, el director del equipo directivo deben ser capaces de adaptarse y guiar a la institución que conducen de acuerdo a los cambios sociales, económicos y culturales de su entorno.
- El director y equipo directivo comunican sus puntos de vista con claridad y entienden las perspectivas de otros actores.

La base del liderazgo directivo es la buena comunicación entre el líder y los miembros del grupo. El director y su equipo directivo deben asegurar canales

³³Gestión y liderazgo educativo. Marco para la buena dirección. (2004)



efectivos de comunicación, a fin que sus mensajes sean entendidos y que los miembros de la comunidad se sientan escuchados.

El director y equipo directivo aseguran la existencia de información útil para la toma de decisiones oportuna y la consecución de resultados educativos.

Para decidir el mejor curso de acción respecto a la labor educativa, el director y el equipo directivo debe asegurar la difusión sistemática de información sobre los procesos en curso y de los objetivos institucionales del establecimiento.

- El director y equipo directivo son capaces de administrar conflictos y resolver problemas. A fin de alcanzar tanto los logros de aprendizaje de los estudiantes como los logros institucionales, el director y el equipo directivo deben tomar decisiones pertinentes y resolver los problemas que se presenten.

- El director y equipo directivo difunden el proyecto educativo y aseguran la participación de los principales actores de la comunidad educativa en su desarrollo. Para orientar efectivamente las acciones de profesores, alumnos y apoderados debe existir una visión compartida en torno al proyecto educativo institucional. El director y equipo directivo deben procurar una formulación participativa del proyecto educativo institucional junto con la revisión y modificación permanente de sus objetivos.

CONVIVENCIA ESCOLAR

Procedimientos y prácticas dirigidas a favorecer el desarrollo personal y social de



los estudiantes, incluyendo su bienestar físico, psicológico y emocional.

En el ámbito de la Gestión del Clima Organizacional y Convivencia³⁴, el rol del Director tiene gran relevancia en la generación de climas organizacionales adecuados para potenciar el proyecto educativo y los logros de aprendizaje de los estudiantes. Los criterios considerados en este ámbito de acción directiva, promueven la colaboración al interior del establecimiento y la conformación de redes de apoyo al mismo en su entorno.

Los criterios contenidos en este ámbito corresponden a:

- El director y equipo directivo promueven los valores institucionales y un clima de confianza y colaboración en el establecimiento para el logro de sus metas. Para propiciar un clima laboral favorable, el director y equipo directivo junto con exigir altos criterios de cumplimiento, deben reconocer logros y promover lazos de confianza y apoyo mutuo entre el personal del establecimiento.

- El director y equipo directivo promueven un clima de colaboración entre el establecimiento educacional, los estudiantes y los padres y apoderados. La participación y colaboración de los padres y apoderados es un aspecto crucial para el logro de las metas de aprendizaje. Para esto es fundamental que, junto con informar periódicamente sobre los avances de rendimiento individual y grupal de los estudiantes, se desarrollen estrategias de apoyo conjunto. En esta tarea, si se quiere que los padres y apoderados actúen en coherencia con los valores del establecimiento, es preciso que antes conozcan su proyecto educativo institucional.

³⁴ Gestión y liderazgo educativo. Marco para la buena dirección. (2004)



- El director y equipo directivo garantizan la articulación de la definición del proyecto educativo institucional con las características del entorno.

La educación y la sociedad están en continua interacción. Por ello el director y equipo directivo, como conductores del proyecto educativo del establecimiento que presiden, deben asegurar que dicho proyecto guarde coherencia con el contexto socioeconómico y cultural de su comunidad educativa.

- El director y equipo directivo se relacionan con instituciones de su comunidad, para potenciar el proyecto educativo institucional y los resultados de aprendizaje de los estudiantes, generando redes de apoyo pertinentes.

La escuela no es una organización aislada, dado que se ve afectada por el medio sociocultural en que se encuentra inserta. Por ello, es importante que el director y equipo directivo fortalezcan las relaciones con la comunidad y construyan relaciones de cooperación con instituciones tanto académicas y profesionales como gubernamentales y empresariales.

- El director y equipo directivo informan a la comunidad y al sostenedor los logros y necesidades del establecimiento. Es fundamental que la comunidad educativa y el sostenedor estén involucrados en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Por ello, el director y el equipo directivo deben difundir y desarrollar procedimientos periódicos para monitorear y evaluar los logros y necesidades del establecimiento en conjunto.

GESTIÓN DE RECURSOS

Procedimientos y prácticas dirigidas a contar con las condiciones adecuadas, tanto de los recursos humanos, financieros y educativos para el desarrollo de los procesos educativos.



La Gestión de Recursos³⁵ se refiere a los procesos directivos de obtención, distribución y articulación de recursos humanos, financieros y materiales necesarios para alcanzar las metas de aprendizaje y desarrollo propuestas por el establecimiento.

La gestión de personas considera las acciones destinadas a la implementación de estrategias de mejoramiento de recursos humanos, desarrollo del trabajo en equipo y la generación de un adecuado ambiente de trabajo.

La gestión de recursos materiales y financieros hace referencia a la obtención de recursos y su adecuada administración a fin de potenciar las actividades de enseñanza, los resultados institucionales y los aprendizajes de calidad para todos los estudiantes.

Los criterios contenidos en este ámbito corresponden a:

- El director y equipo directivo administran y organizan los recursos del establecimiento en función de su proyecto educativo institucional y de los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Para cumplir los objetivos institucionales y las metas de aprendizaje del establecimiento, el director y su equipo directivo debe asegurar el buen uso de los recursos financieros, materiales y pedagógicos de su establecimiento.
- El director y equipo directivo desarrollan iniciativas para la obtención de recursos adicionales, tanto del entorno directo como de otras fuentes de financiamiento, orientados a la consecución de los resultados educativos e institucionales. La disponibilidad de recursos adicionales facilita la consecución de las metas de un centro educativo. En esta dirección, el director y equipo directivo deben

³⁵ Gestión y liderazgo educativo. Marco para la buena dirección. (2004)



promover una gestión que aproveche oportunidades, liderando procesos de búsqueda, negociación y vinculación de recursos a las necesidades del establecimiento.

- El director y equipo directivo motivan, apoyan y administran el personal para aumentar la efectividad del establecimiento educativo. El director y equipo directivo requieren contar con un equipo de trabajo comprometido y competente. Una buena dirección propone objetivos desafiantes, reconoce logros y abre espacio al surgimiento de nuevos liderazgos.

- El director y equipo directivo generan condiciones institucionales apropiadas para el reclutamiento, selección, evaluación y desarrollo del personal del establecimiento. La calidad del personal de un centro educativo es fundamental en el logro de sus metas. Por ello, es relevante que el director y su equipo directivo aseguren procesos de reclutamiento y selección coherentes con las necesidades institucionales. Asimismo, deben garantizar evaluaciones sistemáticas al personal que permitan tener una visión de su evolución en un periodo determinado y que estén orientadas hacia su perfeccionamiento. En el proceso de evaluación es importante que el director y sus docentes directivos canalicen la percepción del resto de la comunidad educativa, acerca del desempeño del personal docente y co docente del establecimiento

MARCO CONTEXTUAL

La Escuela Básica y Especial de lenguaje “Amanecer de El Bosque” fue fundada el 1° de marzo 2007, por la Profesora de Educación Diferencial, Katherine Fernández González y el Señor Erik Fazekas Munizaga de profesión Contador Auditor. Siendo la



escuela reconocida como cooperador de la función educacional del Estado, con las características de Mixto, en Jornada Diurna, Particular Subvencionado y de Enseñanza Gratuita, por el artículo 9° del Decreto Supremo de Educación N° 177, de 1996 el 29 de junio del año 2007, con la designación de Escuela Particular Subvencionada N° 2190, en resolución exenta N° 1969.

Nace sólo como Escuela de Párvulo y Especial de Lenguaje. Apoco andar el equipo directivo se da cuenta de la necesidad de dar continuidad educacional a estudiantes con necesidades educativas personales y es así como nace el proyecto de crear una escuela básica inclusiva, lo que se concreta el 13 de octubre 2010. Se reconoce la ampliación del nivel General Básica. Con resolución exenta N°7423. Recibiendo la denominación de Escuela Básica y Especial de Lenguaje N° 2190 “Amanecer de El Bosque”.

Los espacios se volvieron estrechos y se da inicio al proyecto del nuevo edificio que albergará a la escuela general básica. Es así como se construye el nuevo anexo para atender solo estudiantes de enseñanza general básica. En noviembre del 2014, se autoriza el funcionamiento de nuestro local anexo, en resolución exenta 3423. En la dirección de: General Silva 13088, comuna El Bosque, donde funcionará, desde 1° a 8° básico. Con las nuevas exigencias Ministeriales se da inicio, el 19 de diciembre de 2017.

La transferencia de la calidad de sostenedor a la Corporación Educacional Amanecer del Bosque, respecto del establecimiento educacional “Escuela Básica y Especial Amanecer de El Bosque”.

Confiriéndole la calidad de representante legal a Don Erik Laszlo Fazekas Munizaga, según pronunciamiento del Dpto. Jurídico de la Contraloría General de la República, Ordinario N°04024, RUN: 65.145.012-8 y Rol Base de Datos RBD: 26239-0.



Actualmente la escuela cuenta con los siguientes niveles de enseñanza:

- Primer y Segundo Nivel de Transición de educación parvularia
- Niveles Medio Mayor, Primer Nivel de Transición y Segundo Nivel de Transición, Escuela (Especial de Lenguaje).

- Primero a octavo año de Enseñanza general Básica con JEC.

La capacidad de matrícula que ofrece el establecimiento según nuestro PEI es:

- Escuela de Párvulo: 30 estudiantes por curso.
- Escuela de Lenguaje: 15 estudiantes por curso.
- Escuela Básica: 35 estudiantes por curso.

El Establecimiento Educacional cuenta con la siguiente modalidad de atención a estudiantes con necesidades educativas personales.

En Educación Básica con el Programa de Integración Escolar (PIE):

- Trastornos Específicos del Lenguaje (TEL)
- Dificultades Específicas del Aprendizaje (DEA)
- Trastorno Déficit Atencional (TDA)
- Funcionamiento Intelectual en rango limítrofe (FIL)
- Discapacidad Intelectual Leve (DIL)
- trastornos del espectro autista (TEA)

El Programa de Integración Escolar (PIE) cuenta con apoyo técnico por parte de especialistas diferenciales, fonoaudióloga y psicólogo para los estudiantes que pertenecen a este programa, el cual se financia con la subvención que nos otorga el Ministerio de Educación.



El programa de Diversidad surge en el año 2012 como respuesta al Programa de Mejoramiento Educativo (PME) de nuestra escuela, complemento de nuestra visión institucional, en la cual buscamos constituirnos como un referente de calidad en la atención de nuestros niños y niñas, entregándoles todas las estrategias necesarias para que nuestros estudiantes logren obtener un rendimiento acorde al proceso evolutivo y edad en la cual se encuentran.

El Programa Diversidad, atiende a los estudiantes que presentan necesidades educativas personales y que no pertenecen requisitos al Programa de Integración Escolar (PIE), por cupo o porque no cumplen con los de los diagnósticos estipulados en el decreto 170. Abarcando desde primer Nivel de Transición (nivel párvulo) hasta Octavo año básico. En este programa contamos con educadores diferenciales, fonoaudióloga y psicólogo, quienes atienden estudiantes que presenten:

trastornos específicos del Lenguaje (TEL), trastornos fonológicos, dislalias, déficits lingüísticos, espasmodia, trastornos déficit atencional con y sin hiperactividad (TDA-H), trastornos del espectro autista (TEA), funcionamiento intelectual limítrofe (FIL), discapacidad intelectual leve (DIL), dificultades de aprendizaje (DA) y retraso pedagógico entre otros.

Modalidad de atención:

- Educador Diferencial: La modalidad de atención de los docentes se da dentro y fuera de la sala de clases ó en el aula, el o la educador(a) apoya al estudiante en las asignaturas de Lenguaje y Matemática una vez a la semana, acompañando el proceso de aprendizaje.



- Fonoaudióloga: El especialista realiza atención de forma personalizada o en pequeños grupos en aula de recursos. Además de enviar actividades al hogar, para reforzar las áreas del lenguaje descendidos.
- Psicólogo: La modalidad de atención del profesional es de forma individual, una vez a la semana en aula de recursos. El área a intervenir son las funciones cognitivas y ejecutivas a través de las actividades online, material impreso y/o concreto.

La Escuela “Amanecer de El Bosque”, cuenta con una casa matriz ubicada en Avenida Lo Martínez # 1361, Villa El Almendro comuna de El Bosque, funcionan los niveles prebásicos, tanto de párvulo como de Escuela especial de lenguaje. Local anexo se encuentra ubicado en General Silva #13088, Villa Santa Bárbara, comuna de El Bosque, donde funcionan los niveles de educación general básica.

La escuela está ubicada dentro de las poblaciones El Almendro y Santa Barbara, con características socioeconómicas similares (medio- bajo).

Las familias en su gran mayoría tienen como fuente laboral empleos informales, subempleos esporádicos y desarrollo independientes. Otro aspecto importante a destacar dice relación con la constitución familiar, existiendo distintos tipos. Un alto porcentaje son nucleares, pero con apoyo en la crianza, principalmente de abuelos y tíos.

Las entidades de salud pública donde se atienden la mayoría de los estudiantes de nuestra escuela está centrada en: Los CESFAM: “Haydee López”, “Mario Salcedo”, “Carlos Lorca”, “Pablo De Rocka”, entre otros, pertenecientes a la comuna de El Bosque y La Pintana. Quienes derivan a especialistas a los hospitales de la zona sur: El Pino y Padre Hurtado y las especialidades pediátricas a Hospital Exequiel González Cortés.



En cuanto al nivel sociocultural del sector del Almendro y Santa Bárbara, no cuenta con espacios culturales donde las familias puedan recrearse, existiendo pequeñas plazas, con escasas áreas verdes. Los complejos deportivos y socioculturales de la comuna tales como la casa de la cultura “Anselmo Cádiz”, Complejo deportivo Carlos Abarca, Estadio Lo Blanco. Están muy retirados y de difícil acceso, para nuestros estudiantes y sus familias.

En relación a redes de apoyo, la Escuela Amanecer de El Bosque, cuenta con la colaboración de las Oficinas de Protección de los Derechos de la Infancia (OPD) correspondientes a las Comunas de La Pintana, El Bosque y San Bernardo.

DISEÑO DEL INSTRUMENTO

Este instrumento fue elaborado considerando las siguientes áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos.

Fue elaborado por la autora Nicole Pizarro Caniucura y validada por la Profesora Roció Riffo.

Las personas que participaron en la aplicación del instrumento fueron:

Cargos	Sujetos
Jefa de UTP	2



Profesora Diferencial	4
Educadora de Párvulos	2
Total	8

Instrumento para evaluar las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos de la escuela Escuela Básica, Párvulo y Especial de Lenguaje N ° 2190 Amanecer de El Bosque, ubicada en la comuna de El Bosque, Región Metropolitana.

Instrucciones:

-Para la aplicación de esta evaluación diagnóstica, se solicitará el apoyo de las docentes y personal no docente, con cargos relacionados a la Unidad Pedagógica pertenecientes a la escuela pre básica.



-Lee atentamente las siguientes preguntas y responda utilizando la siguiente escala valorizada con números del 1 al 4, marque su respuesta con un X.

En la siguiente escala se definen los distintos niveles de frecuencia en que puede estar cada indicador:

Valor	Nivel de calidad de la practica
1	Nunca
2	A veces
3	Casi siempre
4	Siempre

LAS AREAS DE LA FORMACION BASADA EN COMPETENCIAS

1.1 Saber conocer



Indicador	Nivel de calidad de la practica			
	1	2	3	4
1. El personal educativo establece diálogo con diversas personas que pertenecen a la comunidad educativa (asistentes de la educación, jefaturas, entre otros)				
2. El personal educativo comparte experiencias pedagógicas junto a la comunidad educativa (psicólogo, fonoaudióloga, técnicos, y jefas de UTP).				
3. El personal educativo busca un espacio para compartir y/o expresar emociones positivas que puede presentar durante una jornada.				
4. El personal educativo busca un espacio para compartir y/o expresar emociones negativas que puede presentar durante una jornada.				
1.2 Saber ser				
Indicador	Nivel de calidad de la practica			
	1	2	3	4
1. Las docentes utilizan objetivos relacionados con la actividad.				



2. Las docentes utilizan indicadores precisos al momento de evaluar una actividad.				
3. Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Identidad y Autonomía.				
4. Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Convivencia y Ciudadanía.				
5. Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Corporalidad y Movimiento.				
6. Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Lenguaje Verbal.				
7. Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Lenguaje Artístico.				
8. Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo de Exploración del Entorno Natural.				
9. Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo de Exploración del Entorno Social.				
10. Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo de Pensamiento Matemático.				
11. Las docentes conocen, a través de técnicas de observación, entrevistas y otras fuentes, las características individuales, relacionadas con el contexto familiar y/o cultural de sus estudiantes.				



12. Las docentes aplican los principios establecidos en el DUA (Diseño Universal del Aprendizaje), en sus planificaciones de acuerdo a las necesidades que presentan sus estudiantes.				
1.3 Saber Hacer				
Indicador	Nivel de calidad de la practica			
	1	2	3	4

1.El personal educativo mantiene una relación cordial con sus apoderados/as del nivel.				
2.El personal educativo trabaja en equipo con otros profesionales de forma colaborativa (fonoaudióloga, psicólogo, y técnicos).				
3.El personal educativo comparte estrategias que permiten enriquecer el aprendizaje colaborativo de los otros niveles educativos.				
4.El personal educativo informa antecedentes relevantes de sus estudiantes a equipo directivo.				
5.Las docentes y asistentes de la educación, trabajan en conjunto para elaborar informes trimestrales.				

Liderazgo pedagógico				
Indicador	Nivel de calidad de la practica			
	1	2	3	4



Establecer dirección				
1.El equipo Técnico Pedagógico crea un cronograma mensual para coordinar la entrega de documentos de forma anticipada (pautas, planificaciones, atención apoderados, entre otros, etc.)				
2.La Unidad Técnica Pedagógica crea un espacio para mantener reuniones o un espacio de reflexión con las docentes.				
Rediseñar la organización				
3.El equipo Técnico Pedagógico solicita materiales y/o recursos que permitan enriquecer el proceso educativo.				
4.El equipo Técnico Pedagógico organiza de forma anticipada recursos para efemérides y celebraciones especiales.				
5.La Unidad Técnico Pedagógica distribuye los recursos educativos de forma equitativa.				
Desarrollar personas				
6.El equipo Técnico Pedagógico solicita y/o sugiere capacitaciones para los docentes y asistentes de la educación de forma frecuente.				
7.El equipo Técnico Pedagógico motiva a los docentes y/o asistentes de la educación a participar.				
8.El equipo Técnico Pedagógico crea espacios para compartir experiencias pedagógicas.				
9.El equipo Técnico Pedagógico mantiene motivado a su equipo de trabajo.				
Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela.				
10.La Unidad Técnico Pedagógica monitorea de forma constante los OA que se utilizan de forma mensual.				



11.La Unidad Técnico Pedagógica monitorea de forma constante los OA que pertenecen a las bases curriculares estandarizadas o priorizadas de la educación parvularia.				
12.La Unidad Técnico Pedagógica logra establecer espacios para evaluar y mejorar las debilidades que tienen los docentes.				
ÁREA DE GESTIÓN DEL CURRÍCULUM				
1.1 Gestión pedagógica				
Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4
1. El equipo Técnico Pedagógico organiza la carga horaria de cada curso, asignando las horas lectivas y no lectivas para cada docente.				
2. El equipo Técnico Pedagógico organiza la asignación turno semanales, para colaborar en horarios de recreo.				
3. El equipo Técnico Pedagógico y los docentes realizan una calendarización, que considere una red de contenidos que se trabajara de forma anual.				
4. El equipo Técnico Pedagógico asegura la realización efectiva de las clases planificadas, implementando procedimientos para evitar la interrupción y suspensión de clases, y para que ante la ausencia de una docente se desarrollen de igual manera.				
5. El equipo Técnico Pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con las docentes para mejorar su contenido.				



6. El equipo directivo y técnico pedagógico desarrolla procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyen observación de clases, análisis del trabajo de los estudiantes y reflexión sobre las dificultades que enfrenta, con el fin de mejorar sus prácticas y desarrollar capacidades.				
7. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes corrijan a tiempo las evaluaciones y analicen las respuestas y los resultados con sus estudiantes, de manera que estas constituyan parte del aprendizaje.				
8. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, para revisar el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje, identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o prácticas a mejorar.				

1.2 Enseñanza y aprendizaje en el aula				
Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	
1. Las docentes comunican claramente lo que esperan que sus estudiantes aprendan o consoliden en cada clase .				
2. Las docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.				



3. Las profesoras motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.				
4. Las profesoras logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, ejecuten tareas, entre otros).				
5. Las profesoras logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en clases.				
1. Las profesoras monitorean, retroalimentan, reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente y mantienen una actitud de altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo.				
1.3. Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes				
Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4

1.El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el área cognitiva, familiares y sociales.				
2.La escuela cuenta con un plan de trabajo individual para cada estudiante con necesidades educativas especiales que incluye apoyos académicos diferenciados, adecuaciones curriculares (cuando				



corresponde), estrategias de trabajo con la familia, y procedimientos de evaluación y seguimiento.

ÁREA GESTIÓN DE RECURSOS

1.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios.				
2. La institución educativa cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.				
3. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus profesores.				
4. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.				
5. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.				



1.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.				
2. El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo.				

1.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos

Indicadores	Frecuencia			
	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 sus estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.				
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.				



Instrumento para evaluar las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos de la escuela Escuela Básica, Párvulo y Especial de Lenguaje N ° 2190 Amanecer de El Bosque, ubicada en la comuna de El Bosque, Región Metropolitana.

Instrucciones:

-Para la aplicación de esta evaluación diagnóstica, se solicitará el apoyo de las docentes y personal no docente, con cargos relacionados a la Unidad Pedagógica pertenecientes a la escuela pre básica.

-Lee atentamente las siguientes preguntas y responda utilizando la siguiente escala valorizada con números del 1 al 4, marque su respuesta con un X .

En la siguiente escala se definen los distintos niveles de frecuencia en que puede estar cada indicador:

Valor	Nivel de calidad de la practica
1	Nunca
2	A veces



3	Casi siempre
4	Siempre

LAS AREAS DE LA FORMACION BASADA EN COMPETENCIAS

1.1 Saber conocer

Indicador	Nivel de calidad de la practica			
	1	2	3	4
1.El personal educativo establece diálogo con diversas personas que pertenecen a la comunidad educativa (asistentes de la educación, jefaturas, entre otros)				x
2. El personal educativo comparte experiencias pedagógicas junto a la comunidad educativa (psicólogo, fonoaudióloga, técnicos, y jefas de UTP).				x
3.El personal educativo busca un espacio para compartir y/o expresar emociones positivas que puede presentar durante una jornada.				x
4.El personal educativo busca un espacio para compartir y/o expresar emociones negativas que puede presentar durante una jornada.				x

1.2 Saber ser



Indicador	Nivel de calidad de la practica			
	1	2	3	4
1.Las docentes utilizan objetivos relacionados con la actividad.			X	
2.Las docentes utilizan indicadores precisos al momento de evaluar una actividad.			X	
3.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Identidad y Autonomía.			X	
4.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Convivencia y Ciudadanía.			X	
5.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Corporalidad y Movimiento.			X	
6.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Lenguaje Verbal.			X	
7.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Lenguaje Artístico.			X	
8.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo de Exploración del Entorno Natural.			x	
9.Las docentes utiliza objetivos relacionados con el núcleo de Exploración del Entorno Social.			x	



10.Las docentes utiliza objetivos relacionados con el núcleo de Pensamiento Matemático.			X	
11.Las docentes conocen, a través de técnicas de observación, entrevistas y otras fuentes, las características individuales, relacionadas con el contexto familiar y/o cultural de sus estudiantes.			X	
12.Las docentes aplican los principios establecidos en el DUA (Diseño Universal del Aprendizaje), en sus planificaciones de acuerdo a las necesidades que presentan sus estudiantes.			X	
1.3 Saber Hacer				
Indicador	Nivel de calidad de la practica			
	1	2	3	4
1.El personal educativo mantiene una relación cordial con sus apoderados/as del nivel.				x
2.El personal educativo trabaja en equipo con otros profesionales de forma colaborativa (fonoaudióloga, psicólogo, y técnicos).				x
3.El personal educativo comparte estrategias que permiten enriquecer el aprendizaje colaborativo de los otros niveles educativos.				x



4.El personal educativo informa antecedentes relevantes de sus estudiantes a equipo directivo.				X
5.Las docentes y asistentes de la educación, trabajan en conjunto para elaborar informes trimestrales.				X

Liderazgo pedagógico

Indicador	Nivel de calidad de la practica			
	1	2	3	4
Establecer dirección				
1.El equipo Técnico Pedagógico crea un cronograma mensual para coordinar la entrega de documentos de forma anticipada (pautas, planificaciones, atención apoderados, entre otros, etc.)		X		
2.La Unidad Técnica Pedagógica crea un espacio para mantener reuniones o un espacio de reflexión con las docentes.		x		
Rediseñar la organización				
3.El equipo Técnico Pedagógico solicita materiales y/o recursos que permitan enriquecer el proceso educativo.		X		
4.El equipo Técnico Pedagógico organiza de forma anticipada recursos para efemérides y celebraciones especiales.		X		
5.La Unidad Técnico Pedagógica distribuye los recursos educativos de forma equitativa.		X		
Desarrollar personas				



6.El equipo Técnico Pedagógico solicita y/o sugiere capacitaciones para los docentes y asistentes de la educación de forma frecuente.				x
7.El equipo Técnico Pedagógico motiva a los docentes y/o asistentes de la educación a participar.				x
8.El equipo Técnico Pedagógico crea espacios para compartir experiencias pedagógicas.				x
9.El equipo Técnico Pedagógico mantiene motivado a su equipo de trabajo.				x
Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela.				
10.La Unidad Técnico Pedagógica monitorea de forma constante los OA que se utilizan de forma mensual.		X		
11.La Unidad Técnico Pedagógica monitorea de forma constante los OA que pertenecen a las bases curriculares estandarizadas o priorizadas de la educación parvularia.		X		
12.La Unidad Técnico Pedagógica logra establecer espacios para evaluar y mejorar las debilidades que tienen los docentes.		X		

ÁREA DE GESTIÓN DEL CURRÍCULUM

1.1 Gestión pedagógica

Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4
1. El equipo Técnico Pedagógico organiza la carga horaria de cada curso, asignando las horas lectivas y no lectivas para cada docente.				x
2. El equipo Técnico Pedagógico organiza la asignación turno semanales, para colaborar en horarios de recreo.				x



3. El equipo Técnico Pedagógico y los docentes realizan una calendarización, que considere una red de contenidos que se trabajara de forma anual.			x
4. El equipo Técnico Pedagógico asegura la realización efectiva de las clases planificadas, implementando procedimientos para evitar la interrupción y suspensión de clases, y para que ante la ausencia de una docente se desarrollen de igual manera.			x
5. El equipo Técnico Pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con las docentes para mejorar su contenido.			x
6. El equipo directivo y técnico pedagógico desarrolla procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyen observación de clases, análisis del trabajo de los estudiantes y reflexión sobre las dificultades que enfrenta, con el fin de mejorar sus prácticas y desarrollar capacidades.			x
7. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes corrijan a tiempo las evaluaciones y analicen las respuestas y los resultados con sus estudiantes, de manera que estas constituyan parte del aprendizaje.			x
8. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, para revisar el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje, identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o prácticas a mejorar.			x



1.2 Enseñanza y aprendizaje en el aula

Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4
1. Las docentes comunican claramente lo que esperan que sus estudiantes aprendan o consoliden en cada clase .				x
2. Las docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.				x
3. Las profesoras motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.				x
4. Las profesoras logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, ejecuten tareas, entre otros).				x
5. Las profesoras logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en clases.				x
6. Las profesoras monitorean, retroalimentan, reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente y mantienen una actitud de altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo.				x

1.3. Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes



Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4

1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el área cognitiva, familiares y sociales.				x
2. La escuela cuenta con un plan de trabajo individual para cada estudiante con necesidades educativas especiales que incluye apoyos académicos diferenciados, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia, y procedimientos de evaluación y seguimiento.				x

ÁREA GESTIÓN DE RECURSOS

1.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4

1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios.				x
--	--	--	--	---



2. La institución educativa cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.				x
3. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus profesores.				x
4. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.				x
5.El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.				x
1.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración				

Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.				x
2.El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en				x



favor del Proyecto Educativo.				
1.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos				
Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4
1.El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.				x
2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.				x
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.				x

APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



Instrumento para evaluar las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos de la escuela Escuela Básica, Párvulo y Especial de Lenguaje N ° 2190 Amanecer de El Bosque, ubicada en la comuna de El Bosque, Región Metropolitana.

Instrucciones:

-Para la aplicación de esta evaluación diagnóstica, se solicitará el apoyo de las docentes y personal no docente, con cargos relacionados a la Unidad Pedagógica pertenecientes a la escuela pre básica.

-Lee atentamente las siguientes preguntas y responda utilizando la siguiente escala valorizada con números del 1 al 4, marque su respuesta con un X.

En la siguiente escala se definen los distintos niveles de frecuencia en que puede estar cada indicador:

Valor	Nivel de calidad de la practica
1	Nunca
2	A veces
3	Casi siempre
4	Siempre



LAS AREAS DE LA FORMACION BASADA EN COMPETENCIAS

1.1 Saber conocer

Indicador	Nivel de calidad de la practica			
	1	2	3	4
1.El personal educativo establece diálogo con diversas personas que pertenecen a la comunidad educativa (asistentes de la educación, jefaturas, entre otros)				X
2. El personal educativo comparte experiencias pedagógicas junto a la comunidad educativa (psicólogo, fonoaudióloga, técnicos, y jefas de UTP).				X
3.El personal educativo busca un espacio para compartir y/o expresar emociones positivas que puede presentar durante una jornada.				X
4.El personal educativo busca un espacio para compartir y/o expresar emociones negativas que puede presentar durante una jornada.				X

1.2 Saber ser



Indicador	Nivel de calidad de la practica			
	1	2	3	4
1.Las docentes utilizan objetivos relacionados con la actividad.				X
2.Las docentes utilizan indicadores precisos al momento de evaluar una actividad.				X
3.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Identidad y Autonomía.				X
4.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Convivencia y Ciudadanía.				X
5.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Corporalidad y Movimiento.				X
6.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Lenguaje Verbal.				X
7.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Lenguaje Artístico.				X
8.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo de Exploración del Entorno Natural.				X
9.Las docentes utiliza objetivos relacionados con el núcleo de Exploración del Entorno Social.				X
10.Las docentes utiliza objetivos relacionados con el núcleo de Pensamiento Matemático.				X
11.Las docentes conocen, a través de técnicas de observación, entrevistas y otras fuentes, las características individuales, relacionadas con el contexto familiar y/o cultural de sus estudiantes.				X



12.Las docentes aplican los principios establecidos en el DUA (Diseño Universal del Aprendizaje), en sus planificaciones de acuerdo a las necesidades que presentan sus estudiantes.				X
1.3 Saber Hacer				
Indicador	Nivel de calidad de la practica			
	1	2	3	4
1.El personal educativo mantiene una relación cordial con sus apoderados/as del nivel.				X
2.El personal educativo trabaja en equipo con otros profesionales de forma colaborativa (fonoaudióloga, psicólogo, y técnicos).				X
3.El personal educativo comparte estrategias que permiten enriquecer el aprendizaje colaborativo de los otros niveles educativos.				X
4.El personal educativo informa antecedentes relevantes de sus estudiantes a equipo directivo.				X
5.Las docentes y asistentes de la educación, trabajan en conjunto para elaborar informes trimestrales.				X



Liderazgo pedagógico				
Indicador	Nivel de calidad de la practica			
	1	2	3	4
Establecer dirección				
1.El equipo Técnico Pedagógico crea un cronograma mensual para coordinar la entrega de documentos de forma anticipada (pautas, planificaciones, atención apoderados, entre otros, etc.)		X		
2.La Unidad Técnica Pedagógica crea un espacio para mantener reuniones o un espacio de reflexión con las docentes.		X		
Rediseñar la organización				
3.El equipo Técnico Pedagógico solicita materiales y/o recursos que permitan enriquecer el proceso educativo.		X		
4.El equipo Técnico Pedagógico organiza de forma anticipada recursos para efemérides y celebraciones especiales.		X		
5.La Unidad Técnico Pedagógica distribuye los recursos educativos de forma equitativa.		X		
Desarrollar personas				
6.El equipo Técnico Pedagógico solicita y/o sugiere capacitaciones para los docentes y asistentes de la educación de forma frecuente.				X



7.El equipo Técnico Pedagógico motiva a los docentes y/o asistentes de la educación a participar.				X
8.El equipo Técnico Pedagógico crea espacios para compartir experiencias pedagógicas.				X
9.El equipo Técnico Pedagógico mantiene motivado a su equipo de trabajo.				X
Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela.				
10.La Unidad Técnico Pedagógica monitorea de forma constante los OA que se utilizan de forma mensual.				X
11.La Unidad Técnico Pedagógica monitorea de forma constante los OA que pertenecen a las bases curriculares estandarizadas o priorizadas de la educación parvularia.				X
12.La Unidad Técnico Pedagógica logra establecer espacios para evaluar y mejorar las debilidades que tienen los docentes.				X

ÁREA DE GESTIÓN DEL CURRÍCULUM

1.1 Gestión pedagógica

Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4
1. El equipo Técnico Pedagógico organiza la carga horaria de cada curso, asignando las horas lectivas y no lectivas para cada docente.			X	
2. El equipo Técnico Pedagógico organiza la asignación turno semanales, para colaborar en horarios de recreo.			X	
3. El equipo Técnico Pedagógico y los docentes realizan una calendarización, que considere una red de contenidos que se trabajara de forma anual.			X	



4. El equipo Técnico Pedagógico asegura la realización efectiva de las clases planificadas, implementando procedimientos para evitar la interrupción y suspensión de clases, y para que ante la ausencia de una docente se desarrollen de igual manera.		X	
5. El equipo Técnico Pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con las docentes para mejorar su contenido.		X	
6. El equipo directivo y técnico pedagógico desarrolla procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyen observación de clases, análisis del trabajo de los estudiantes y reflexión sobre las dificultades que enfrenta, con el fin de mejorar sus prácticas y desarrollar capacidades.		X	
7. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes corrijan a tiempo las evaluaciones y analicen las respuestas y los resultados con sus estudiantes, de manera que estas constituyan parte del aprendizaje.		X	
8. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, para revisar el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje, identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o prácticas a mejorar.		X	



1.2 Enseñanza y aprendizaje en el aula

Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4
1. Las docentes comunican claramente lo que esperan que sus estudiantes aprendan o consoliden en cada clase .				X
2. Las docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.				X
3. Las profesoras motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.				X
4. Las profesoras logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, ejecuten tareas, entre otros).				X
5. Las profesoras logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en clases.				X
6. Las profesoras monitorean, retroalimentan, reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente y mantienen una actitud de altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo.				X



Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4
	1.3. Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes			

1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el área cognitiva, familiares y sociales.				X
2. La escuela cuenta con un plan de trabajo individual para cada estudiante con necesidades educativas especiales que incluye apoyos académicos diferenciados, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia, y procedimientos de evaluación y seguimiento.				X

ÁREA GESTIÓN DE RECURSOS

1.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4

1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios.				X
2. La institución educativa cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.				X



3. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus profesores.				X
4. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.				X
7. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.				X
1.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración				

Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.				X
2. El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo.				X
1.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos				



Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4
1.El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.				X
2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.				X
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.				X



Instrumento para evaluar las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos de la escuela Escuela Básica, Párvulo y Especial de Lenguaje N ° 2190 Amanecer de El Bosque, ubicada en la comuna de El Bosque, Región Metropolitana.

Instrucciones:

-Para la aplicación de esta evaluación diagnóstica, se solicitará el apoyo de las docentes y personal no docente, con cargos relacionados a la Unidad Pedagógica pertenecientes a la escuela pre básica.

-Lee atentamente las siguientes preguntas y responda utilizando la siguiente escala valorizada con números del 1 al 4, marque su respuesta con un X.

En la siguiente escala se definen los distintos niveles de frecuencia en que puede estar cada indicador:

Valor	Nivel de calidad de la practica
1	Nunca
2	A veces
3	Casi siempre
4	Siempre



LAS AREAS DE LA FORMACION BASADA EN COMPETENCIAS

1.1 Saber conocer

Indicador	Nivel de calidad de la practica			
	1	2	3	4
1.El personal educativo establece diálogo con diversas personas que pertenecen a la comunidad educativa (asistentes de la educación, jefaturas, entre otros)				X
2.El personal educativo comparte experiencias pedagógicas junto a la comunidad educativa (psicólogo, fonoaudióloga, técnicos, y jefas de UTP).				X
3.El personal educativo busca un espacio para compartir y/o expresar emociones positivas que puede presentar durante una jornada.				X
4.El personal educativo busca un espacio para compartir y/o expresar emociones negativas que puede presentar durante una jornada.				X

1.2 Saber ser

Indicador	Nivel de calidad de la practica			
	1	2	3	4
1.Las docentes utilizan objetivos relacionados con la actividad.				X
2.Las docentes utilizan indicadores precisos al momento de evaluar una actividad.				X



3.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Identidad y Autonomía.				X
4.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Convivencia y Ciudadanía.				X
5.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Corporalidad y Movimiento.				X
6.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Lenguaje Verbal.				X
7.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Lenguaje Artístico.				X
8.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo de Exploración del Entorno Natural.				X
9.Las docentes utiliza objetivos relacionados con el núcleo de Exploración del Entorno Social.				X
10.Las docentes utiliza objetivos relacionados con el núcleo de Pensamiento Matemático.				X
11.Las docentes conocen, a través de técnicas de observación, entrevistas y otras fuentes, las características individuales, relacionadas con el contexto familiar y/o cultural de sus estudiantes.				X
12.Las docentes aplican los principios establecidos en el DUA (Diseño Universal del Aprendizaje), en sus planificaciones de acuerdo a las necesidades que presentan sus estudiantes.				X



1.3 Saber Hacer

Indicador	Nivel de calidad de la practica			
	1	2	3	4
1.El personal educativo mantiene una relación cordial con sus apoderados/as del nivel.				X
2.El personal educativo trabaja en equipo con otros profesionales de forma colaborativa (fonoaudióloga, psicólogo, y técnicos).				X
3.El personal educativo comparte estrategias que permiten enriquecer el aprendizaje colaborativo de los otros niveles educativos.				X
4.El personal educativo informa antecedentes relevantes de sus estudiantes a equipo directivo.				X
5.Las docentes y asistentes de la educación, trabajan en conjunto para elaborar informes trimestrales.				X

Liderazgo pedagógico

Indicador	Nivel de calidad de la practica			
	1	2	3	4
Establecer dirección				



1.El equipo Técnico Pedagógico crea un cronograma mensual para coordinar la entrega de documentos de forma anticipada (pautas, planificaciones, atención apoderados, entre otros, etc.)				X
2.La Unidad Técnica Pedagógica crea un espacio para mantener reuniones o un espacio de reflexión con las docentes.				X
Rediseñar la organización				
3.El equipo Técnico Pedagógico solicita materiales y/o recursos que permitan enriquecer el proceso educativo.				X
4.El equipo Técnico Pedagógico organiza de forma anticipada recursos para efemérides y celebraciones especiales.				X
5.La Unidad Técnico Pedagógica distribuye los recursos educativos de forma equitativa.				X
Desarrollar personas				
6.El equipo Técnico Pedagógico solicita y/o sugiere capacitaciones para los docentes y asistentes de la educación de forma frecuente.				X
7.El equipo Técnico Pedagógico motiva a los docentes y/o asistentes de la educación a participar.				X
8.El equipo Técnico Pedagógico crea espacios para compartir experiencias pedagógicas.				X
9.El equipo Técnico Pedagógico mantiene motivado a su equipo de trabajo.				X
Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela.				
10.La Unidad Técnico Pedagógica monitorea de forma constante los OA que se utilizan de forma mensual.				X



11.La Unidad Técnico Pedagógica monitorea de forma constante los OA que pertenecen a las bases curriculares estandarizadas o priorizadas de la educación parvularia.				X
12.La Unidad Técnico Pedagógica logra establecer espacios para evaluar y mejorar las debilidades que tienen los docentes.				X
ÁREA DE GESTIÓN DEL CURRÍCULUM				
1.1 Gestión pedagógica				
Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4
1. El equipo Técnico Pedagógico organiza la carga horaria de cada curso, asignando las horas lectivas y no lectivas para cada docente.				X
2. El equipo Técnico Pedagógico organiza la asignación turno semanales, para colaborar en horarios de recreo.				X
3. El equipo Técnico Pedagógico y los docentes realizan una calendarización, que considere una red de contenidos que se trabajara de forma anual.				X
4. El equipo Técnico Pedagógico asegura la realización efectiva de las clases planificadas, implementando procedimientos para evitar la interrupción y suspensión de clases, y para que ante la ausencia de una docente se desarrollen de igual manera.				X
5. El equipo Técnico Pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con las docentes para mejorar su contenido.				X



6. El equipo directivo y técnico pedagógico desarrolla procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyen observación de clases, análisis del trabajo de los estudiantes y reflexión sobre las dificultades que enfrenta, con el fin de mejorar sus prácticas y desarrollar capacidades.				X
7. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes corrijan a tiempo las evaluaciones y analicen las respuestas y los resultados con sus estudiantes, de manera que estas constituyan parte del aprendizaje.				X
8. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, para revisar el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje, identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o prácticas a mejorar.				X

1.2 Enseñanza y aprendizaje en el aula

Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4
1. Las docentes comunican claramente lo que esperan que sus estudiantes aprendan o consoliden en cada clase .				X
2. Las docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.				X



3. Las profesoras motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.				X
4. Las profesoras logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, ejecuten tareas, entre otros).				X
5. Las profesoras logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en clases.				X
6. Las profesoras monitorean, retroalimentan, reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente y mantienen una actitud de altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo.				X

1.3. Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4

1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el área cognitiva, familiares y sociales.				X
2. La escuela cuenta con un plan de trabajo individual para cada estudiante con necesidades educativas especiales que incluye apoyos académicos diferenciados, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia, y procedimientos de evaluación y seguimiento.				X



--	--	--	--	--

ÁREA GESTIÓN DE RECURSOS

1.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios.				X
2. La institución educativa cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.				X
3. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus profesores.				X
4. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.				X



8. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.				X
1.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración				

Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.				X
3. El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo.				X

1.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos				
Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4



2. El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.				X
2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.				X
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.				X

Instrumento para evaluar las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos de la escuela Escuela Básica, Párvulo y Especial de Lenguaje N ° 2190 Amanecer de El Bosque, ubicada en la comuna de El Bosque, Región Metropolitana.

Instrucciones:

-Para la aplicación de esta evaluación diagnóstica, se solicitará el apoyo de las docentes y personal no docente, con cargos relacionados a la Unidad Pedagógica pertenecientes a la escuela pre básica.

-Lee atentamente las siguientes preguntas y responda utilizando la siguiente escala valorizada con números del 1 al 4, marque su respuesta con un **X**.



En la siguiente escala se definen los distintos niveles de frecuencia en que puede estar cada indicador:

Valor	Nivel de calidad de la practica
1	Nunca
2	A veces
3	Casi siempre
4	Siempre

LAS AREAS DE LA FORMACION BASADA EN COMPETENCIAS

1.1 Saber conocer

Indicador	Nivel de calidad de la practica			
	1	2	3	4
1.El personal educativo establece diálogo con diversas personas que pertenecen a la comunidad educativa (asistentes de la educación, jefaturas, entre otros)			X	
2. El personal educativo comparte experiencias pedagógicas junto a la comunidad educativa (psicólogo, fonoaudióloga, técnicos, y jefas de UTP).			X	



3.El personal educativo busca un espacio para compartir y/o expresar emociones positivas que puede presentar durante una jornada.			X	
4.El personal educativo busca un espacio para compartir y/o expresar emociones negativas que puede presentar durante una jornada.			X	
1.2Saber ser				
Indicador	Nivel de calidad de la practica			
	1	2	3	4
1.Las docentes utilizan objetivos relacionados con la actividad.				X
2.Las docentes utilizan indicadores precisos al momento de evaluar una actividad.				X
3.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Identidad y Autonomía.				X
4.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Convivencia y Ciudadanía.				X
5.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Corporalidad y Movimiento.				X
6.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Lenguaje Verbal.				X



7.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Lenguaje Artístico.				X
8.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo de Exploración del Entorno Natural.				X
9.Las docentes utiliza objetivos relacionados con el núcleo de Exploración del Entorno Social.				X
10.Las docentes utiliza objetivos relacionados con el núcleo de Pensamiento Matemático.				X
11.Las docentes conocen, a través de técnicas de observación, entrevistas y otras fuentes, las características individuales, relacionadas con el contexto familiar y/o cultural de sus estudiantes.				X
12.Las docentes aplican los principios establecidos en el DUA (Diseño Universal del Aprendizaje), en sus planificaciones de acuerdo a las necesidades que presentan sus estudiantes.				X

1.3 Saber Hacer

Indicador	Nivel de calidad de la practica			
	1	2	3	4

1.El personal educativo mantiene una relación cordial con sus apoderados/as del nivel.			X	
--	--	--	---	--



2.El personal educativo trabaja en equipo con otros profesionales de forma colaborativa (fonoaudióloga, psicólogo, y técnicos).			X	
3.El personal educativo comparte estrategias que permiten enriquecer el aprendizaje colaborativo de los otros niveles educativos.			X	
4.El personal educativo informa antecedentes relevantes de sus estudiantes a equipo directivo.			X	
5.Las docentes y asistentes de la educación, trabajan en conjunto para elaborar informes trimestrales.			X	

Liderazgo pedagógico

Indicador	Nivel de calidad de la practica			
	1	2	3	4
Establecer dirección				
1.El equipo Técnico Pedagógico crea un cronograma mensual para coordinar la entrega de documentos de forma anticipada (pautas, planificaciones, atención apoderados, entre otros, etc.)		X		
2.La Unidad Técnica Pedagógica crea un espacio para mantener reuniones o un espacio de reflexión con las docentes.		X		
Rediseñar la organización				
3.El equipo Técnico Pedagógico solicita materiales y/o recursos que permitan enriquecer el proceso educativo.				X



4.El equipo Técnico Pedagógico organiza de forma anticipada recursos para efemérides y celebraciones especiales.				X
5.La Unidad Técnico Pedagógica distribuye los recursos educativos de forma equitativa.				X
Desarrollar personas				
6.El equipo Técnico Pedagógico solicita y/o sugiere capacitaciones para los docentes y asistentes de la educación de forma frecuente.				X
7.El equipo Técnico Pedagógico motiva a los docentes y/o asistentes de la educación a participar.				X
8.El equipo Técnico Pedagógico crea espacios para compartir experiencias pedagógicas.				X
9.El equipo Técnico Pedagógico mantiene motivado a su equipo de trabajo.				X
Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela.				
10.La Unidad Técnico Pedagógica monitorea de forma constante los OA que se utilizan de forma mensual.				X
11.La Unidad Técnico Pedagógica monitorea de forma constante los OA que pertenecen a las bases curriculares estandarizadas o priorizadas de la educación parvularia.				X
12.La Unidad Técnico Pedagógica logra establecer espacios para evaluar y mejorar las debilidades que tienen los docentes.				X

ÁREA DE GESTIÓN DEL CURRÍCULUM

1.1 Gestión pedagógica

Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4



1. El equipo Técnico Pedagógico organiza la carga horaria de cada curso, asignando las horas lectivas y no lectivas para cada docente.				X
2. El equipo Técnico Pedagógico organiza la asignación turno semanales, para colaborar en horarios de recreo.				X
3. El equipo Técnico Pedagógico y los docentes realizan una calendarización, que considere una red de contenidos que se trabajara de forma anual.				X
4. El equipo Técnico Pedagógico asegura la realización efectiva de las clases planificadas, implementando procedimientos para evitar la interrupción y suspensión de clases, y para que ante la ausencia de una docente se desarrollen de igual manera.				X
5. El equipo Técnico Pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con las docentes para mejorar su contenido.				X
6. El equipo directivo y técnico pedagógico desarrolla procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyen observación de clases, análisis del trabajo de los estudiantes y reflexión sobre las dificultades que enfrenta, con el fin de mejorar sus prácticas y desarrollar capacidades.			X	
7. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes corrijan a tiempo las evaluaciones y analicen las respuestas y los resultados con sus estudiantes, de manera que estas constituyan parte del aprendizaje.			X	
8. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, para revisar el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje, identificar a			X	



los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o prácticas a mejorar.

1.2 Enseñanza y aprendizaje en el aula

Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4
1. Las docentes comunican claramente lo que esperan que sus estudiantes aprendan o consoliden en cada clase.				X
2. Las docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.				X
3. Las profesoras motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.				X
4. Las profesoras logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, ejecuten tareas, entre otros).				X
5. Las profesoras logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en clases.				X
6. Las profesoras monitorean, retroalimentan, reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente y mantienen una actitud de altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo.				X



1.3. Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4

1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el área cognitiva, familiares y sociales.				X
2. La escuela cuenta con un plan de trabajo individual para cada estudiante con necesidades educativas especiales que incluye apoyos académicos diferenciados, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia, y procedimientos de evaluación y seguimiento.				X

ÁREA GESTIÓN DE RECURSOS

1.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4

1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios.				X
2. La institución educativa cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.				X
3. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y				X



perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus profesores.				
4. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.				X
5.El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.				X
1.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración				

Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.				X
2.El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo.				X
1.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos				



Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4
1.El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.				X
2.El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.				X
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.				X



Instrumento para evaluar las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos de la escuela Escuela Básica, Párvulo y Especial de Lenguaje N ° 2190 Amanecer de El Bosque, ubicada en la comuna de El Bosque, Región Metropolitana.

Instrucciones:

-Para la aplicación de esta evaluación diagnóstica, se solicitará el apoyo de las docentes y personal no docente, con cargos relacionados a la Unidad Pedagógica pertenecientes a la escuela pre básica.

-Lee atentamente las siguientes preguntas y responda utilizando la siguiente escala valorizada con números del 1 al 4, marque su respuesta con un X.

En la siguiente escala se definen los distintos niveles de frecuencia en que puede estar cada indicador:

Valor	Nivel de calidad de la practica
1	Nunca
2	A veces
3	Casi siempre
4	Siempre



LAS AREAS DE LA FORMACION BASADA EN COMPETENCIAS

1.1 Saber conocer

Indicador	Nivel de calidad de la practica			
	1	2	3	4
1.El personal educativo establece diálogo con diversas personas que pertenecen a la comunidad educativa (asistentes de la educación, jefaturas, entre otros)				X
2. El personal educativo comparte experiencias pedagógicas junto a la comunidad educativa (psicólogo, fonoaudióloga, técnicos, y jefas de UTP).				X
3.El personal educativo busca un espacio para compartir y/o expresar emociones positivas que puede presentar durante una jornada.				X
4.El personal educativo busca un espacio para compartir y/o expresar emociones negativas que puede presentar durante una jornada.				X

1.2 Saber ser

Indicador	Nivel de calidad de la practica			
	1	2	3	4
5.Las docentes utilizan objetivos relacionados con la actividad.				X



6.Las docentes utilizan indicadores precisos al momento de evaluar una actividad.				X
7.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Identidad y Autonomía.				X
8.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Convivencia y Ciudadanía.				X
9.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Corporalidad y Movimiento.				X
10.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Lenguaje Verbal.				X
11.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Lenguaje Artístico.				X
12.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo de Exploración del Entorno Natural.				X
13.Las docentes utiliza objetivos relacionados con el núcleo de Exploración del Entorno Social.				X
14.Las docentes utiliza objetivos relacionados con el núcleo de Pensamiento Matemático.				X
15.Las docentes conocen, a través de técnicas de observación, entrevistas y otras fuentes, las características individuales, relacionadas con el contexto familiar y/o cultural de sus estudiantes.				X
16.Las docentes aplican los principios establecidos en el DUA (Diseño Universal del Aprendizaje), en sus planificaciones de acuerdo a las necesidades que presentan sus estudiantes.				X



1.3 Saber Hacer

Indicador	Nivel de calidad de la practica			
	1	2	3	4
1.El personal educativo mantiene una relación cordial con sus apoderados/as del nivel.				X
2.El personal educativo trabaja en equipo con otros profesionales de forma colaborativa (fonoaudióloga, psicólogo, y técnicos).				X
3.El personal educativo comparte estrategias que permiten enriquecer el aprendizaje colaborativo de los otros niveles educativos.				X
4.El personal educativo informa antecedentes relevantes de sus estudiantes a equipo directivo.				X
5.Las docentes y asistentes de la educación, trabajan en conjunto para elaborar informes trimestrales.				X

Liderazgo pedagógico

Indicador	Nivel de calidad de la practica			
	1	2	3	4
Establecer dirección				



1.El equipo Técnico Pedagógico crea un cronograma mensual para coordinar la entrega de documentos de forma anticipada (pautas, planificaciones, atención apoderados, entre otros, etc.)		X		
2.La Unidad Técnica Pedagógica crea un espacio para mantener reuniones o un espacio de reflexión con las docentes.		X		
Rediseñar la organización				
3.El equipo Técnico Pedagógico solicita materiales y/o recursos que permitan enriquecer el proceso educativo.		X		
4.El equipo Técnico Pedagógico organiza de forma anticipada recursos para efemérides y celebraciones especiales.		X		
5.La Unidad Técnico Pedagógica distribuye los recursos educativos de forma equitativa.		X		
Desarrollar personas				
6.El equipo Técnico Pedagógico solicita y/o sugiere capacitaciones para los docentes y asistentes de la educación de forma frecuente.				X
7.El equipo Técnico Pedagógico motiva a los docentes y/o asistentes de la educación a participar.				X
8.El equipo Técnico Pedagógico crea espacios para compartir experiencias pedagógicas.				X
9.El equipo Técnico Pedagógico mantiene motivado a su equipo de trabajo.				X
Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela.				
10.La Unidad Técnico Pedagógica monitorea de forma constante los OA que se utilizan de forma mensual.		X		



11. La Unidad Técnico Pedagógica monitorea de forma constante los OA que pertenecen a las bases curriculares estandarizadas o priorizadas de la educación parvularia.		X		
12. La Unidad Técnico Pedagógica logra establecer espacios para evaluar y mejorar las debilidades que tienen los docentes.		X		

ÁREA DE GESTIÓN DEL CURRÍCULUM

1.1 Gestión pedagógica

Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4
1. El equipo Técnico Pedagógico organiza la carga horaria de cada curso, asignando las horas lectivas y no lectivas para cada docente.			X	
2. El equipo Técnico Pedagógico organiza la asignación turno semanales, para colaborar en horarios de recreo.			X	
3. El equipo Técnico Pedagógico y los docentes realizan una calendarización, que considere una red de contenidos que se trabajara de forma anual.			X	
4. El equipo Técnico Pedagógico asegura la realización efectiva de las clases planificadas, implementando procedimientos para evitar la interrupción y suspensión de clases, y para que ante la ausencia de una docente se desarrollen de igual manera.			X	
5. El equipo Técnico Pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con las docentes para mejorar su contenido.			X	



6. El equipo directivo y técnico pedagógico desarrolla procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyen observación de clases, análisis del trabajo de los estudiantes y reflexión sobre las dificultades que enfrenta, con el fin de mejorar sus prácticas y desarrollar capacidades.			X	
7. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes corrijan a tiempo las evaluaciones y analicen las respuestas y los resultados con sus estudiantes, de manera que estas constituyan parte del aprendizaje.			X	
8. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, para revisar el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje, identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o prácticas a mejorar.			X	

1.2 Enseñanza y aprendizaje en el aula

Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4
1. Las docentes comunican claramente lo que esperan que sus estudiantes aprendan o consoliden en cada clase .				X
2. Las docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.				X



3. Las profesoras motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.				X
4. Las profesoras logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, ejecuten tareas, entre otros).				X
5. Las profesoras logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en clases.				X
6. Las profesoras monitorean, retroalimentan, reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente y mantienen una actitud de altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo.				X

1.3. Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4

1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el área cognitiva, familiares y sociales.				X
2. La escuela cuenta con un plan de trabajo individual para cada estudiante con necesidades educativas especiales que incluye apoyos académicos diferenciados, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia, y procedimientos de evaluación y seguimiento.				X



--	--	--	--	--

ÁREA GESTIÓN DE RECURSOS

1.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios.				X
2. La institución educativa cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.				X
3. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus profesores.				X
4. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.				X



5.El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.				X
1.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración				

Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.				X
2.El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo.				X
1.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos				
Indicadores	Frecuencia			



	1	2	3	4
1.El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.				X
2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.				X
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.				X

Instrumento para evaluar las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos de la escuela Escuela Básica, Párvulo y Especial de Lenguaje N ° 2190 Amanecer de El Bosque, ubicada en la comuna de El Bosque, Región Metropolitana.

Instrucciones:



-Para la aplicación de esta evaluación diagnóstica, se solicitará el apoyo de las docentes y personal no docente, con cargos relacionados a la Unidad Pedagógica pertenecientes a la escuela pre básica.

-Lee atentamente las siguientes preguntas y responda utilizando la siguiente escala valorizada con números del 1 al 4, marque su respuesta con un X.

En la siguiente escala se definen los distintos niveles de frecuencia en que puede estar cada indicador:

Valor	Nivel de calidad de la practica
1	Nunca
2	A veces
3	Casi siempre
4	Siempre

LAS AREAS DE LA FORMACION BASADA EN COMPETENCIAS

1.1 Saber conocer

Indicador	Nivel de calidad de la practica			
	1	2	3	4



1.El personal educativo establece diálogo con diversas personas que pertenecen a la comunidad educativa (asistentes de la educación, jefaturas, entre otros)				X
2.El personal educativo comparte experiencias pedagógicas junto a la comunidad educativa (psicólogo, fonoaudióloga, técnicos, y jefas de UTP).				X
3.El personal educativo busca un espacio para compartir y/o expresar emociones positivas que puede presentar durante una jornada.				X
4.El personal educativo busca un espacio para compartir y/o expresar emociones negativas que puede presentar durante una jornada.				X
1.2Saber ser				
Indicador	Nivel de calidad de la practica			
	1	2	3	4
1.Las docentes utilizan objetivos relacionados con la actividad.				X
2.Las docentes utilizan indicadores precisos al momento de evaluar una actividad.				X
3.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Identidad y Autonomía.				X
4.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Convivencia y Ciudadanía.				X
5.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Corporalidad y Movimiento.				X



6.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Lenguaje Verbal.				X
7.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Lenguaje Artístico.				X
8.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo de Exploración del Entorno Natural.				X
9.Las docentes utiliza objetivos relacionados con el núcleo de Exploración del Entorno Social.				X
10.Las docentes utiliza objetivos relacionados con el núcleo de Pensamiento Matemático.				X
11.Las docentes conocen, a través de técnicas de observación, entrevistas y otras fuentes, las características individuales, relacionadas con el contexto familiar y/o cultural de sus estudiantes.				X
12.Las docentes aplican los principios establecidos en el DUA (Diseño Universal del Aprendizaje), en sus planificaciones de acuerdo a las necesidades que presentan sus estudiantes.				X
1.3 Saber Hacer				
Indicador	Nivel de calidad de la practica			
	1	2	3	4
1.El personal educativo mantiene una relación cordial con sus apoderados/as del nivel.				X



2.El personal educativo trabaja en equipo con otros profesionales de forma colaborativa (fonoaudióloga, psicólogo, y técnicos).				X
3.El personal educativo comparte estrategias que permiten enriquecer el aprendizaje colaborativo de los otros niveles educativos.				X
4.El personal educativo informa antecedentes relevantes de sus estudiantes a equipo directivo.				X
5.Las docentes y asistentes de la educación, trabajan en conjunto para elaborar informes trimestrales.				X

Liderazgo pedagógico

Indicador	Nivel de calidad de la practica			
	1	2	3	4
Establecer dirección				
1.El equipo Técnico Pedagógico crea un cronograma mensual para coordinar la entrega de documentos de forma anticipada (pautas, planificaciones, atención apoderados, entre otros, etc.)				X
2.La Unidad Técnica Pedagógica crea un espacio para mantener reuniones o un espacio de reflexión con las docentes.				X
Rediseñar la organización				



3.El equipo Técnico Pedagógico solicita materiales y/o recursos que permitan enriquecer el proceso educativo.				X
4.El equipo Técnico Pedagógico organiza de forma anticipada recursos para efemérides y celebraciones especiales.				X
5.La Unidad Técnico Pedagógica distribuye los recursos educativos de forma equitativa.				X
Desarrollar personas				
6.El equipo Técnico Pedagógico solicita y/o sugiere capacitaciones para los docentes y asistentes de la educación de forma frecuente.				X
7.El equipo Técnico Pedagógico motiva a los docentes y/o asistentes de la educación a participar.				X
8.El equipo Técnico Pedagógico crea espacios para compartir experiencias pedagógicas.				X
9.El equipo Técnico Pedagógico mantiene motivado a su equipo de trabajo.				X
Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela.				
10.La Unidad Técnico Pedagógica monitorea de forma constante los OA que se utilizan de forma mensual.				X
11.La Unidad Técnico Pedagógica monitorea de forma constante los OA que pertenecen a las bases curriculares estandarizadas o priorizadas de la educación parvularia.				X
12.La Unidad Técnico Pedagógica logra establecer espacios para evaluar y mejorar las debilidades que tienen los docentes.				X
ÁREA DE GESTIÓN DEL CURRÍCULUM				
1.1 Gestión pedagógica				



Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4
1. El equipo Técnico Pedagógico organiza la carga horaria de cada curso, asignando las horas lectivas y no lectivas para cada docente.				X
2. El equipo Técnico Pedagógico organiza la asignación turno semanales, para colaborar en horarios de recreo.				X
3. El equipo Técnico Pedagógico y los docentes realizan una calendarización, que considere una red de contenidos que se trabajara de forma anual.				X
4. El equipo Técnico Pedagógico asegura la realización efectiva de las clases planificadas, implementando procedimientos para evitar la interrupción y suspensión de clases, y para que ante la ausencia de una docente se desarrollen de igual manera.				X
5. El equipo Técnico Pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con las docentes para mejorar su contenido.				X
6. El equipo directivo y técnico pedagógico desarrolla procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyen observación de clases, análisis del trabajo de los estudiantes y reflexión sobre las dificultades que enfrenta, con el fin de mejorar sus prácticas y desarrollar capacidades.				X
7. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes corrijan a tiempo las evaluaciones y analicen las respuestas y los resultados con sus estudiantes, de manera que estas constituyan parte del aprendizaje.				X
8. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, para revisar el				X



grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje, identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o prácticas a mejorar.

1.2 Enseñanza y aprendizaje en el aula				
Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4
1. Las docentes comunican claramente lo que esperan que sus estudiantes aprendan o consoliden en cada clase.				X
2. Las docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.				X
3. Las profesoras motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.				X
4. Las profesoras logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, ejecuten tareas, entre otros).				X
5. Las profesoras logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en clases.				X



6.Las profesoras monitorean, retroalimentan, reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente y mantienen una actitud de altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo.				X
--	--	--	--	---

1.3. Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4

1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el área cognitiva, familiares y sociales.				X
2.La escuela cuenta con un plan de trabajo individual para cada estudiante con necesidades educativas especiales que incluye apoyos académicos diferenciados, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia, y procedimientos de evaluación y seguimiento.				X

ÁREA GESTIÓN DE RECURSOS

1.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4

1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios.				X
--	--	--	--	---



2. La institución educativa cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.				X
3. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus profesores.				X
4. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.				X
5.El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.				X
1.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración				

Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.				X
2.El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en				X



favor del Proyecto Educativo.				
1.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos				
Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4
1.El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.				X
2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.				X
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.				X

Instrumento para evaluar las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de



recursos de la escuela Escuela Básica, Párvulo y Especial de Lenguaje N ° 2190 Amanecer de El Bosque, ubicada en la comuna de El Bosque, Región Metropolitana.

Instrucciones:

-Para la aplicación de esta evaluación diagnóstica, se solicitará el apoyo de las docentes y personal no docente, con cargos relacionados a la Unidad Pedagógica pertenecientes a la escuela pre básica.

-Lee atentamente las siguientes preguntas y responda utilizando la siguiente escala valorizada con números del 1 al 4, marque su respuesta con un X.

En la siguiente escala se definen los distintos niveles de frecuencia en que puede estar cada indicador:

Valor	Nivel de calidad de la practica
1	Nunca
2	A veces
3	Casi siempre
4	Siempre



LAS AREAS DE LA FORMACION BASADA EN COMPETENCIAS

1.1 Saber conocer

Indicador	Nivel de calidad de la practica			
	1	2	3	4
1.El personal educativo establece diálogo con diversas personas que pertenecen a la comunidad educativa (asistentes de la educación, jefaturas, entre otros)				X
2.El personal educativo comparte experiencias pedagógicas junto a la comunidad educativa (psicólogo, fonoaudióloga, técnicos, y jefas de UTP).				X
3.El personal educativo busca un espacio para compartir y/o expresar emociones positivas que puede presentar durante una jornada.				X
4.El personal educativo busca un espacio para compartir y/o expresar emociones negativas que puede presentar durante una jornada.				X

1.2 Saber ser

Indicador	Nivel de calidad de la practica			
	1	2	3	4
1.Las docentes utilizan objetivos relacionados con la actividad.				X



2.Las docentes utilizan indicadores precisos al momento de evaluar una actividad.				X
3.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Identidad y Autonomía.				X
4.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Convivencia y Ciudadanía.				X
5.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Corporalidad y Movimiento.				X
6.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Lenguaje Verbal.				X
7.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Lenguaje Artístico.				X
8.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo de Exploración del Entorno Natural.				X
9.Las docentes utiliza objetivos relacionados con el núcleo de Exploración del Entorno Social.				X
10.Las docentes utiliza objetivos relacionados con el núcleo de Pensamiento Matemático.				X
11.Las docentes conocen, a través de técnicas de observación, entrevistas y otras fuentes, las características individuales, relacionadas con el contexto familiar y/o cultural de sus estudiantes.				X
12.Las docentes aplican los principios establecidos en el DUA (Diseño Universal del Aprendizaje), en sus planificaciones de acuerdo a las necesidades que presentan sus estudiantes.				X



1.3 Saber Hacer

Indicador	Nivel de calidad de la practica			
	1	2	3	4
1.El personal educativo mantiene una relación cordial con sus apoderados/as del nivel.				X
2.El personal educativo trabaja en equipo con otros profesionales de forma colaborativa (fonoaudióloga, psicólogo, y técnicos).				X
3.El personal educativo comparte estrategias que permiten enriquecer el aprendizaje colaborativo de los otros niveles educativos.				X
4.El personal educativo informa antecedentes relevantes de sus estudiantes a equipo directivo.				X
5.Las docentes y asistentes de la educación, trabajan en conjunto para elaborar informes trimestrales.				

Liderazgo pedagógico

Indicador	Nivel de calidad de la practica			
	1	2	3	4
Establecer dirección				



1.El equipo Técnico Pedagógico crea un cronograma mensual para coordinar la entrega de documentos de forma anticipada (pautas, planificaciones, atención apoderados, entre otros, etc.)		X		
2.La Unidad Técnica Pedagógica crea un espacio para mantener reuniones o un espacio de reflexión con las docentes.		X		
Rediseñar la organización				
3.El equipo Técnico Pedagógico solicita materiales y/o recursos que permitan enriquecer el proceso educativo.				X
4.El equipo Técnico Pedagógico organiza de forma anticipada recursos para efemérides y celebraciones especiales.				X
5.La Unidad Técnico Pedagógica distribuye los recursos educativos de forma equitativa.				X
Desarrollar personas				
6.El equipo Técnico Pedagógico solicita y/o sugiere capacitaciones para los docentes y asistentes de la educación de forma frecuente.		X		
7.El equipo Técnico Pedagógico motiva a los docentes y/o asistentes de la educación a participar.		X		
8.El equipo Técnico Pedagógico crea espacios para compartir experiencias pedagógicas.		X		
9.El equipo Técnico Pedagógico mantiene motivado a su equipo de trabajo.		X		
Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela.				



10.La Unidad Técnico Pedagógica monitorea de forma constante los OA que se utilizan de forma mensual.				X
11.La Unidad Técnico Pedagógica monitorea de forma constante los OA que pertenecen a las bases curriculares estandarizadas o priorizadas de la educación parvularia.				X
12.La Unidad Técnico Pedagógica logra establecer espacios para evaluar y mejorar las debilidades que tienen los docentes.				X

ÁREA DE GESTIÓN DEL CURRÍCULUM

1.1 Gestión pedagógica

Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4
1. El equipo Técnico Pedagógico organiza la carga horaria de cada curso, asignando las horas lectivas y no lectivas para cada docente.			X	
2. El equipo Técnico Pedagógico organiza la asignación turno semanales, para colaborar en horarios de recreo.			X	
3. El equipo Técnico Pedagógico y los docentes realizan una calendarización, que considere una red de contenidos que se trabajara de forma anual.			X	
4. El equipo Técnico Pedagógico asegura la realización efectiva de las clases planificadas, implementando procedimientos para evitar la interrupción y suspensión de clases, y para que ante la ausencia de una docente se desarrollen de igual manera.			X	
5. El equipo Técnico Pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con las docentes para mejorar su contenido.			X	



6. El equipo directivo y técnico pedagógico desarrolla procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyen observación de clases, análisis del trabajo de los estudiantes y reflexión sobre las dificultades que enfrenta, con el fin de mejorar sus prácticas y desarrollar capacidades.			X	
7. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes corrijan a tiempo las evaluaciones y analicen las respuestas y los resultados con sus estudiantes, de manera que estas constituyan parte del aprendizaje.			X	
8. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, para revisar el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje, identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o prácticas a mejorar.			X	

1.2 Enseñanza y aprendizaje en el aula

Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4
1. Las docentes comunican claramente lo que esperan que sus estudiantes aprendan o consoliden en cada clase .				X
2. Las docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.				X



3. Las profesoras motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.					X
4. Las profesoras logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, ejecuten tareas, entre otros).					X
5. Las profesoras logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en clases.					X
6. Las profesoras monitorean, retroalimentan, reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente y mantienen una actitud de altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo.					X
1.3. Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes					
Indicadores	Frecuencia				
	1	2	3	4	
1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el área cognitiva, familiares y sociales.					X
2. La escuela cuenta con un plan de trabajo individual para cada estudiante con necesidades educativas especiales que incluye apoyos académicos diferenciados, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia, y procedimientos de evaluación y seguimiento.					X



ÁREA GESTIÓN DE RECURSOS

1.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios.				X
2. La institución educativa cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.				X
3. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus profesores.				X
4. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.				X
5. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.				X

1.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

Indicadores	Frecuencia
-------------	------------



	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.				X
2.El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo.				X
1.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos				
Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4
1.El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.				X
2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.				X
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.				X



Instrumento para evaluar las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos de la escuela Escuela Básica, Párvulo y Especial de Lenguaje N ° 2190 Amanecer de El Bosque, ubicada en la comuna de El Bosque, Región Metropolitana.

Instrucciones:

-Para la aplicación de esta evaluación diagnóstica, se solicitará el apoyo de las docentes y personal no docente, con cargos relacionados a la Unidad Pedagógica pertenecientes a la escuela pre básica.

-Lee atentamente las siguientes preguntas y responda utilizando la siguiente escala valorizada con números del 1 al 4, marque su respuesta con un X.

En la siguiente escala se definen los distintos niveles de frecuencia en que puede estar cada indicador:



Valor	Nivel de calidad de la practica
1	Nunca
2	A veces
3	Casi siempre
4	Siempre

LAS AREAS DE LA FORMACION BASADA EN COMPETENCIAS

1.1 Saber conocer

Indicador	Nivel de calidad de la practica			
	1	2	3	4
1.El personal educativo establece diálogo con diversas personas que pertenecen a la comunidad educativa (asistentes de la educación, jefaturas, entre otros)				X
2.El personal educativo comparte experiencias pedagógicas junto a la comunidad educativa (psicólogo, fonoaudióloga, técnicos, y jefas de UTP).				X
3.El personal educativo busca un espacio para compartir y/o expresar emociones positivas que puede presentar durante una jornada.				X



4.El personal educativo busca un espacio para compartir y/o expresar emociones negativas que puede presentar durante una jornada.				X
1.2Saber ser				
Indicador	Nivel de calidad de la practica			
	1	2	3	4
1.Las docentes utilizan objetivos relacionados con la actividad.				X
2.Las docentes utilizan indicadores precisos al momento de evaluar una actividad.				X
3.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Identidad y Autonomía.				X
4.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Convivencia y Ciudadanía.				X
5.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Corporalidad y Movimiento.				X
6.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Lenguaje Verbal.				X
7.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo Lenguaje Artístico.				X
8.Las docentes utilizan objetivos relacionados con el núcleo de Exploración del Entorno Natural.				X
9.Las docentes utiliza objetivos relacionados con el núcleo de Exploración del Entorno Social.				X
10.Las docentes utiliza objetivos relacionados con el núcleo de Pensamiento Matemático.				X



11.Las docentes conocen, a través de técnicas de observación, entrevistas y otras fuentes, las características individuales, relacionadas con el contexto familiar y/o cultural de sus estudiantes.				X
12.Las docentes aplican los principios establecidos en el DUA (Diseño Universal del Aprendizaje), en sus planificaciones de acuerdo a las necesidades que presentan sus estudiantes.				X
1.3 Saber Hacer				
Indicador	Nivel de calidad de la practica			
	1	2	3	4
1.El personal educativo mantiene una relación cordial con sus apoderados/as del nivel.				X
2.El personal educativo trabaja en equipo con otros profesionales de forma colaborativa (fonoaudióloga, psicólogo, y técnicos).				X
3.El personal educativo comparte estrategias que permiten enriquecer el aprendizaje colaborativo de los otros niveles educativos.				X
4.El personal educativo informa antecedentes relevantes de sus estudiantes a equipo directivo.				X



5.Las docentes y asistentes de la educación, trabajan en conjunto para elaborar informes trimestrales.				X
--	--	--	--	---

Liderazgo pedagógico				
Indicador	Nivel de calidad de la practica			
	1	2	3	4
Establecer dirección				
1.El equipo Técnico Pedagógico crea un cronograma mensual para coordinar la entrega de documentos de forma anticipada (pautas, planificaciones, atención apoderados, entre otros, etc.)				X
2.La Unidad Técnica Pedagógica crea un espacio para mantener reuniones o un espacio de reflexión con las docentes.				X
Rediseñar la organización				
3.El equipo Técnico Pedagógico solicita materiales y/o recursos que permitan enriquecer el proceso educativo.				X
4.El equipo Técnico Pedagógico organiza de forma anticipada recursos para efemérides y celebraciones especiales.				X
5.La Unidad Técnico Pedagógica distribuye los recursos educativos de forma equitativa.				X
Desarrollar personas				



6.El equipo Técnico Pedagógico solicita y/o sugiere capacitaciones para los docentes y asistentes de la educación de forma frecuente.				X
7.El equipo Técnico Pedagógico motiva a los docentes y/o asistentes de la educación a participar.				X
8.El equipo Técnico Pedagógico crea espacios para compartir experiencias pedagógicas.				X
9.El equipo Técnico Pedagógico mantiene motivado a su equipo de trabajo.				X
Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela.				
10.La Unidad Técnico Pedagógica monitorea de forma constante los OA que se utilizan de forma mensual.				X
11.La Unidad Técnico Pedagógica monitorea de forma constante los OA que pertenecen a las bases curriculares estandarizadas o priorizadas de la educación parvularia.				X
12.La Unidad Técnico Pedagógica logra establecer espacios para evaluar y mejorar las debilidades que tienen los docentes.				X

ÁREA DE GESTIÓN DEL CURRÍCULUM

1.1 Gestión pedagógica

Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4
1. El equipo Técnico Pedagógico organiza la carga horaria de cada curso, asignando las horas lectivas y no lectivas para cada docente.				X
2. El equipo Técnico Pedagógico organiza la asignación turno semanales, para colaborar en horarios de recreo.				X



3. El equipo Técnico Pedagógico y los docentes realizan una calendarización, que considere una red de contenidos que se trabajara de forma anual.				X
4. El equipo Técnico Pedagógico asegura la realización efectiva de las clases planificadas, implementando procedimientos para evitar la interrupción y suspensión de clases, y para que ante la ausencia de una docente se desarrollen de igual manera.				X
5. El equipo Técnico Pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con las docentes para mejorar su contenido.				X
6. El equipo directivo y técnico pedagógico desarrolla procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyen observación de clases, análisis del trabajo de los estudiantes y reflexión sobre las dificultades que enfrenta, con el fin de mejorar sus prácticas y desarrollar capacidades.				X
7. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes corrijan a tiempo las evaluaciones y analicen las respuestas y los resultados con sus estudiantes, de manera que estas constituyan parte del aprendizaje.				X
8. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, para revisar el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje, identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o prácticas a mejorar.				X

1.2 Enseñanza y aprendizaje en el aula



Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	
1. Las docentes comunican claramente lo que esperan que sus estudiantes aprendan o consoliden en cada clase .				
2. Las docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.				
3. Las profesoras motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.				
4. Las profesoras logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, ejecuten tareas, entre otros).				
5. Las profesoras logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en clases.				
6. Las profesoras monitorean, retroalimentan, reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente y mantienen una actitud de altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo.				
1.3. Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes				
Indicadores	Frecuencia			
	a			



	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el área cognitiva, familiares y sociales.				X
2. La escuela cuenta con un plan de trabajo individual para cada estudiante con necesidades educativas especiales que incluye apoyos académicos diferenciados, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia, y procedimientos de evaluación y seguimiento.				X

ÁREA GESTIÓN DE RECURSOS

1.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios.				X
2. La institución educativa cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.				X
3. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y				X



perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus profesores.				
4. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.				X
5.El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.				X
1.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración				

Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.				X
2.El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo.				X



1.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos

Indicadores	Frecuencia			
	1	2	3	4
1.El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.				X
2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.				X
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.				X

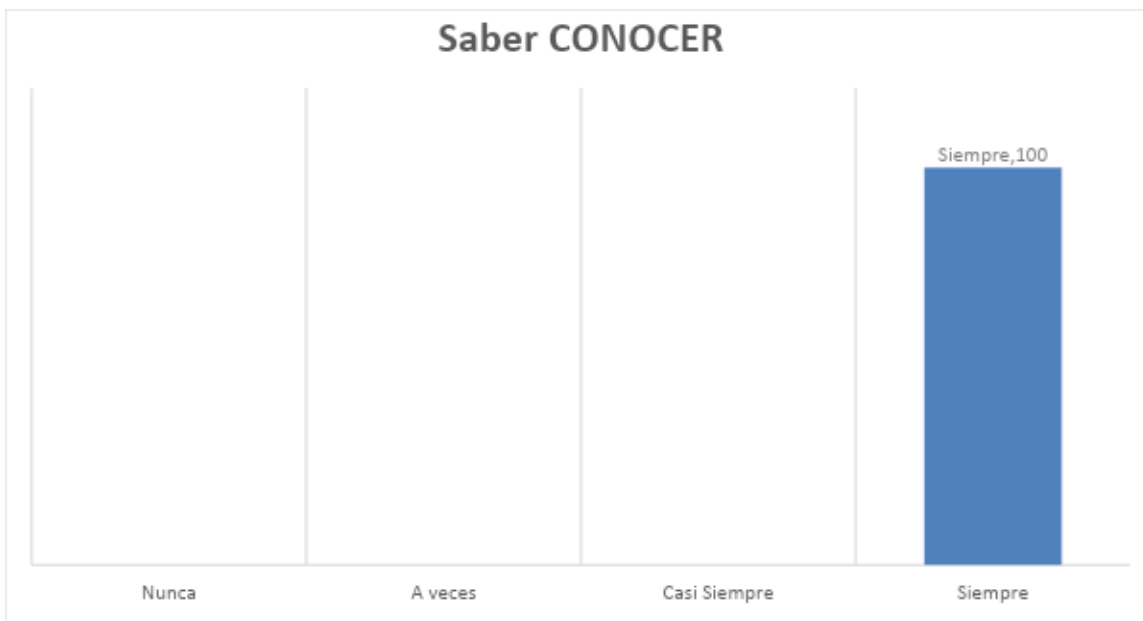
ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Formación Basada en competencias

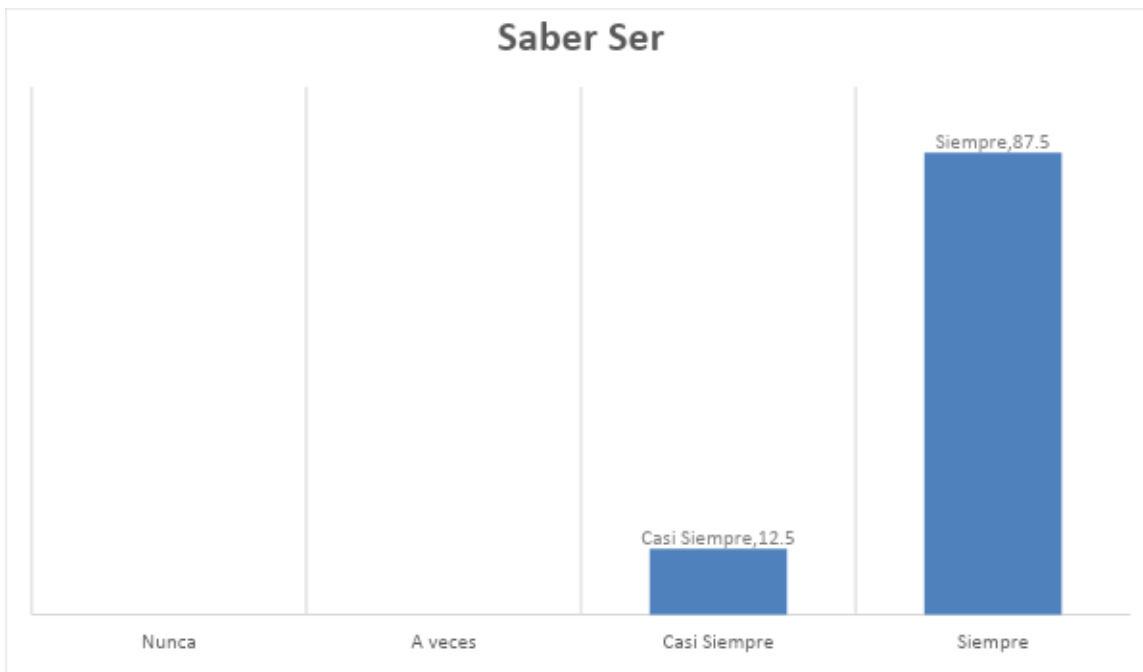


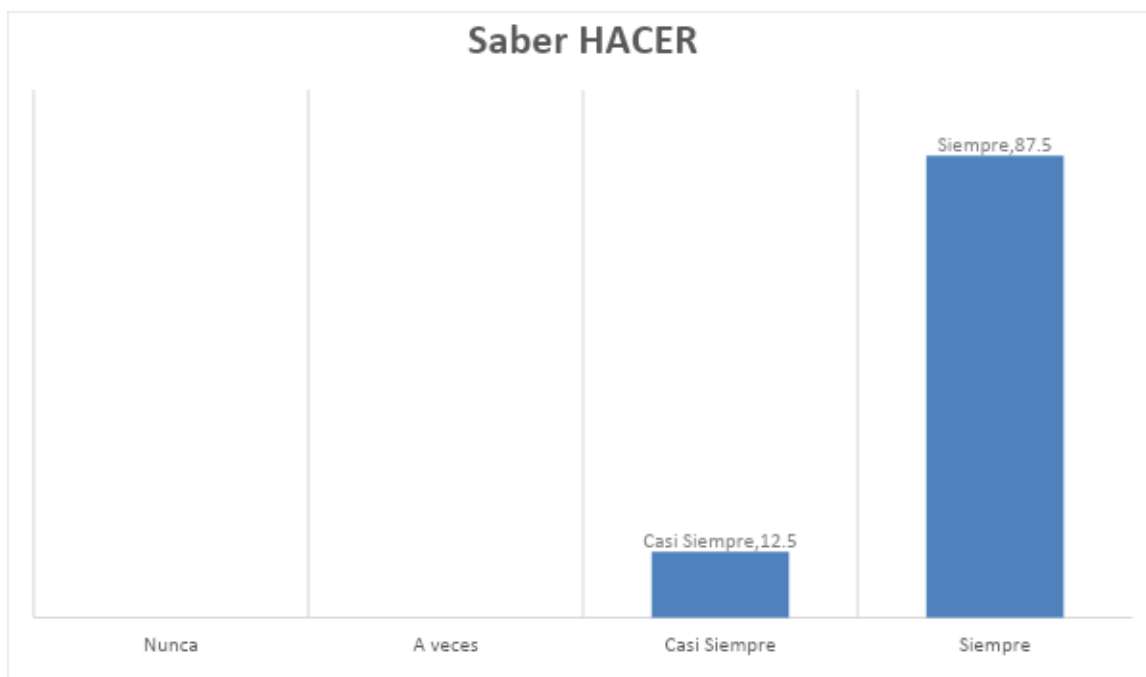
UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Saber CONOCER



Saber Ser



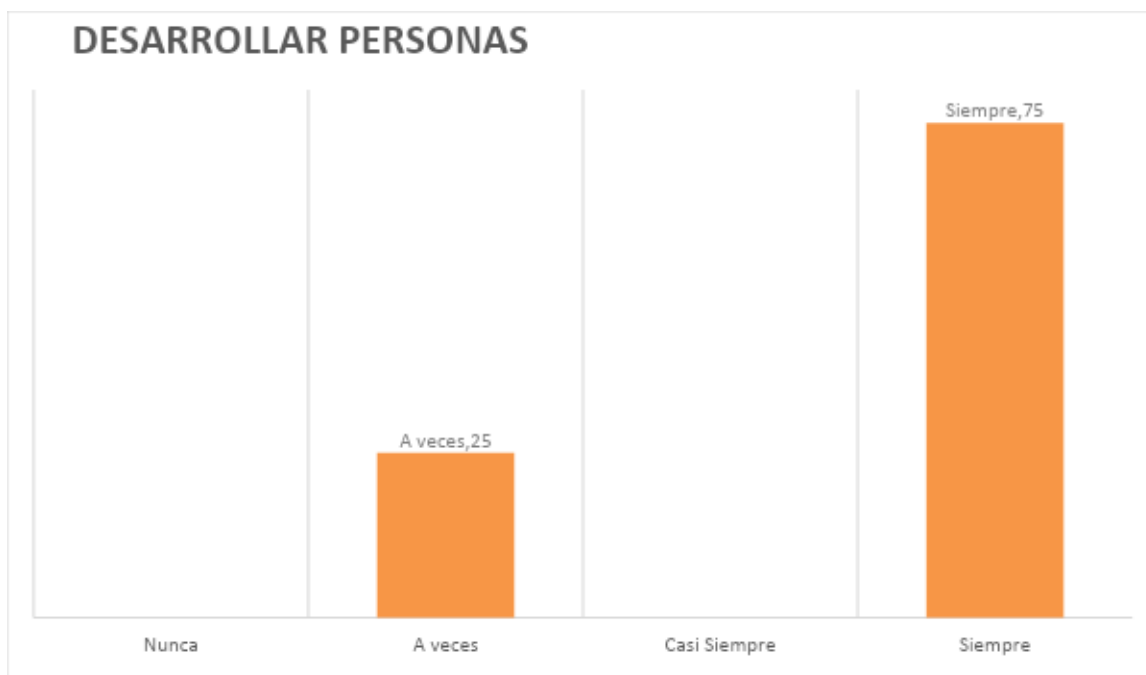
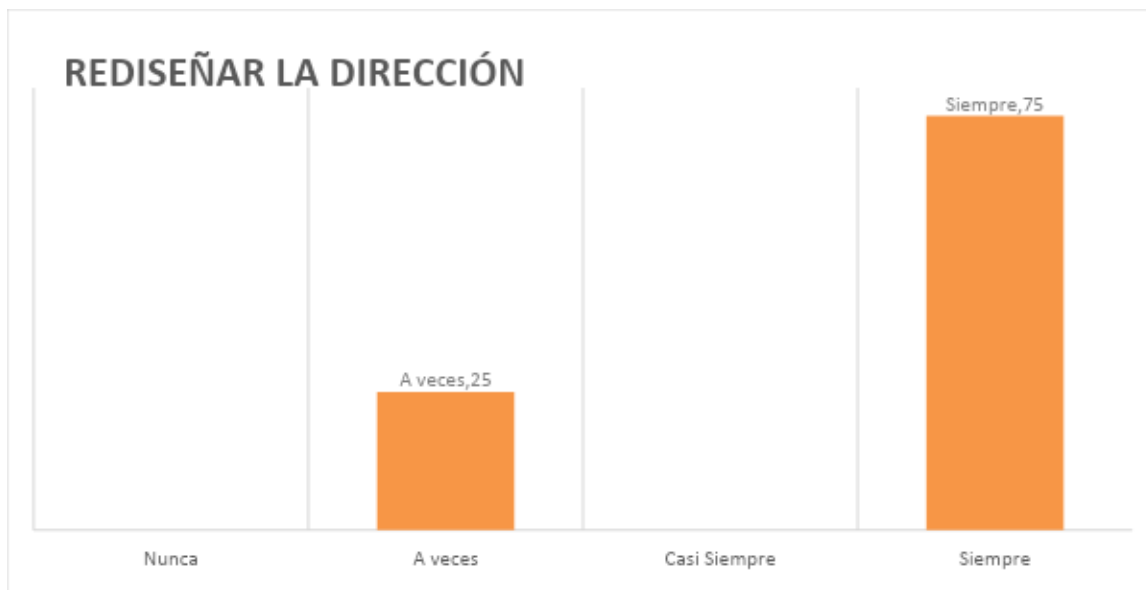


Liderazgo Pedagógico



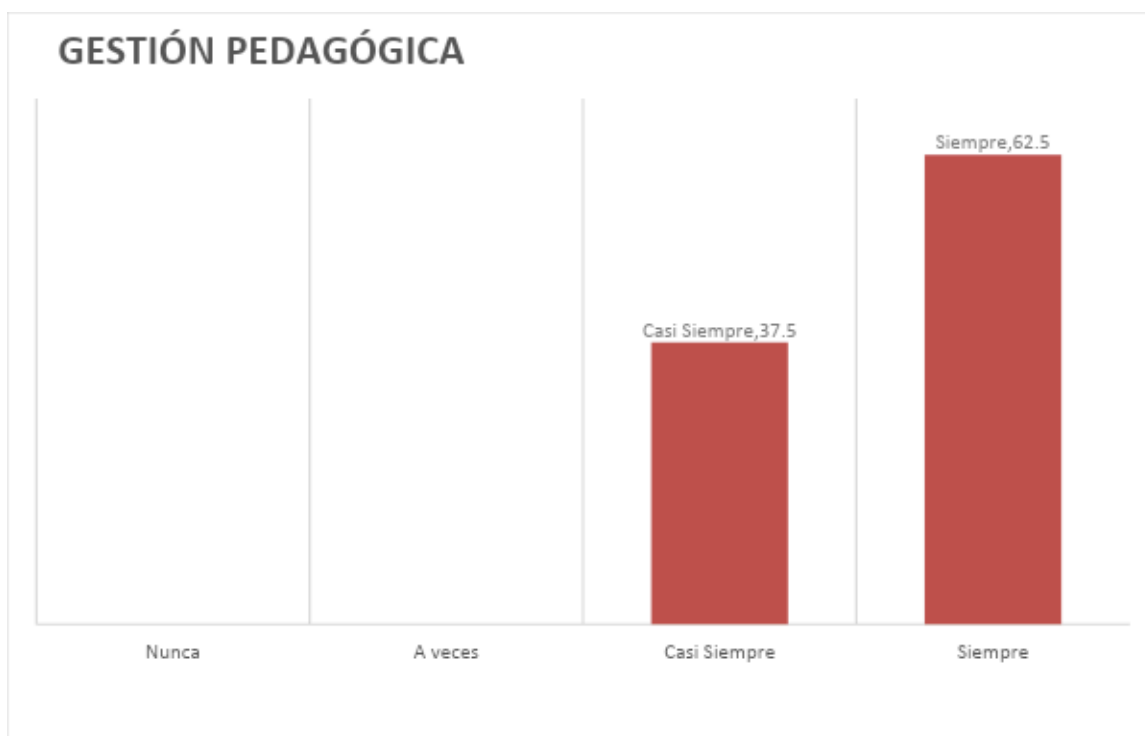


UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES





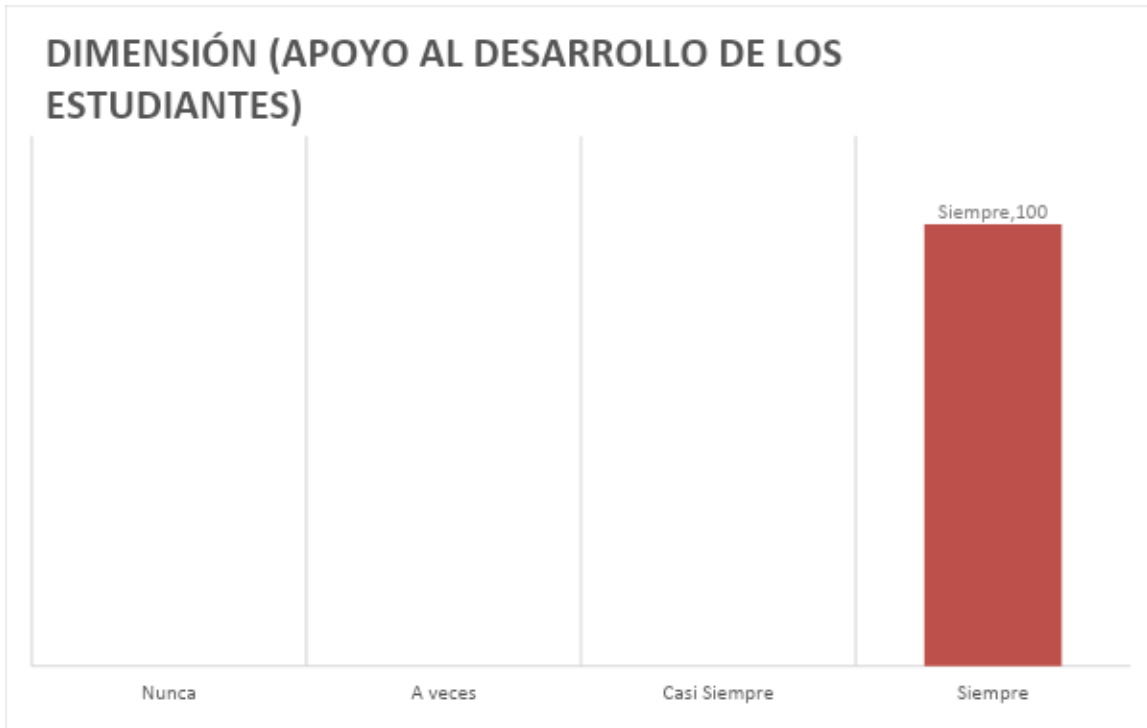
Gestión Curricular





UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES



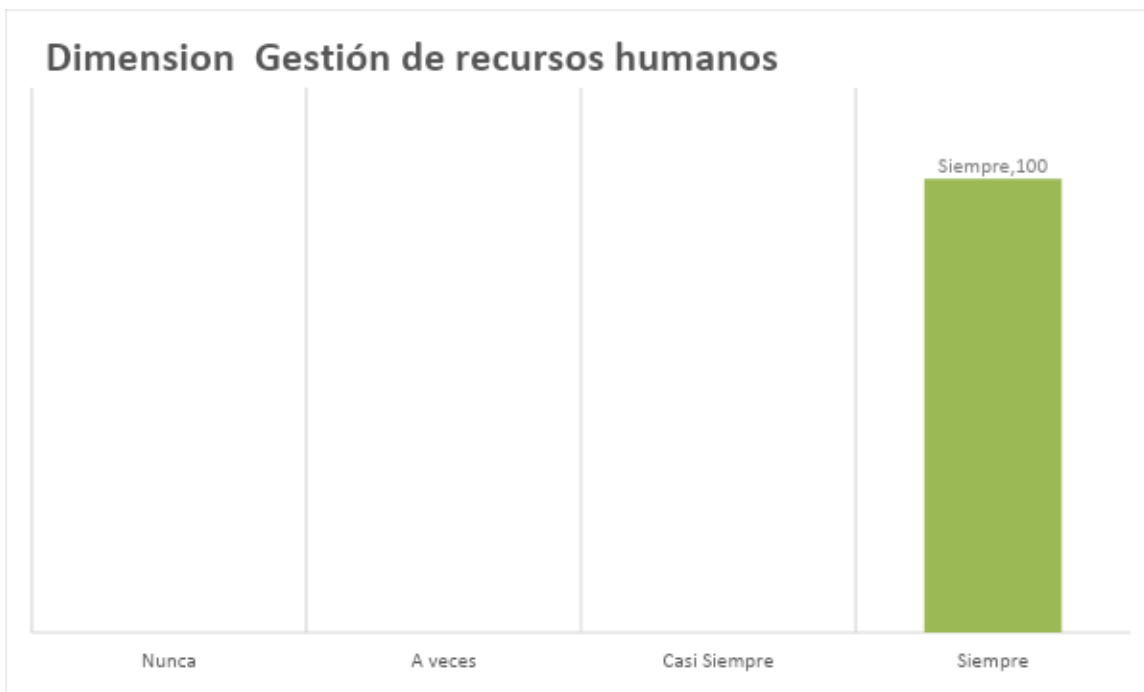


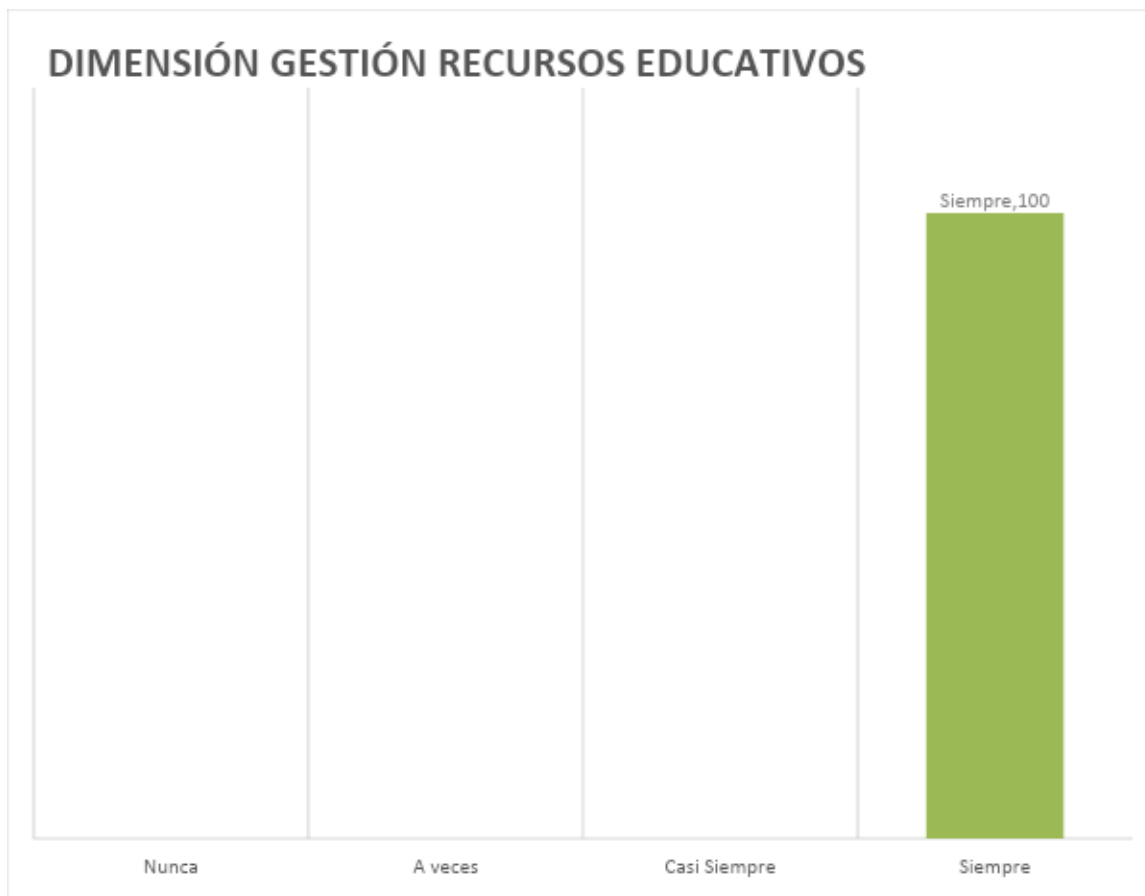
Gestión de Recursos





UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES





Formación Basadas en Competencias

- Saber Conocer: El personal educativo realiza su trabajo de forma productiva y profesional, junto a toda la comunidad educativa, logrando compartiendo experiencias pedagógicas o personales, participando en espacios establecidos para compartir junto a la comunidad educativa (profesoras, psicólogo, fonoaudióloga, técnicos, y jefas de UTP).
- Saber Ser: Las docentes de la escuela Pre Básica Amanecer de El Bosque, logran utilizar la mayoría de los Objetivos de Aprendizaje establecidos en las Bases Curriculares de la Educación Parvularia y en los Objetivos de



Aprendizaje Priorizados establecidos en las Bases Curriculares de la Educación Parvularia (durante la pandemia 2021-2022). Sin embargo, es necesario replantearse las experiencias de aprendizajes, enfocadas en los núcleos de Exploración del Entorno Natural y Exploración del Entorno Social, debido a que se utiliza solo en ocasiones o fechas particulares y no de forma constante.

Por otro lado, cabe señalar que las docentes logran aplicar de forma frecuente los principios establecidos en el DUA (Diseño Universal del Aprendizaje), en sus planificaciones y a través de diversas técnicas de observación, entrevistas y otras fuentes, logran conocer las características individuales, relacionadas con el contexto familiar y/o cultural de sus estudiantes.

- Saber Hacer: Las docentes se esfuerzan en mantener una relación cordial con sus apoderados/as, compañeros (as) de trabajo y jefaturas (jefas de Unidad Técnico Pedagógica y Dirección).

Liderazgo Pedagógico

- Establecer Dirección: El Equipo Técnico Pedagógico, logra mantener un ambiente cordial y empático, dentro del equipo de trabajo. Sin embargo, es necesario, establecer un orden en la coordinación y revisión de pautas, planificaciones, atención apoderados, entre otras labores administrativas, etc. De igual manera, es necesario crear un espacio para mantener reuniones que permitan mantener una comunicación fluida y permanente con las docentes.



- Rediseñar la organización: El Equipo Técnico Pedagógico, logra mantener materiales y/o recursos, para utilizarlos en diversas actividades que se realizan de forma constante en la escuela.

- Desarrollar personas: El Equipo Técnico Pedagógico, logra solicitar diversas capacitaciones enfocadas en las necesidades de las docentes. Sin embargo, es necesario establecer horarios y buscar herramientas que motiven al personal, para que la jornada no sea tan extensa y/o agobiante.

- Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela: La Unidad Técnico Pedagógica monitorea de forma constante los OA que se utilizan de forma mensual. Sin embargo, es necesario establecer espacios y tiempos compatibles, para evaluar y mejorar las debilidades que tienen los docentes.

Gestión curricular

- Gestión pedagógica: El equipo Técnico Pedagógico, logra organizar la carga horaria de cada curso y la asignación de turno semanales a cada docente. Asimismo, de igual manera, cabe señalar, que logra entregar un cronograma relacionado con la red de contenidos que se trabajara de forma mensual. No obstante, cabe señalar que, en situaciones fortuitas, si una docente no logra asistir dentro de su jornada laboral, se evalúa la situación, y se coordina con otras docentes y/o asistentes de la educación para que la clase se efectúe según planificación establecida.



Enseñanza y aprendizaje en el aula:

Las docentes logran comunicar lo que esperan de sus estudiantes, incorporando el uso de recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes. De igual manera, logran motivar a sus estudiantes, a que participen de forma activa en sus clases, estableciendo un clima positivo dentro del aula de clases.

- Apoyo al desarrollo de los estudiantes: El establecimiento educativo, cuenta con diversas estrategias para ayudar a los estudiantes que presentan Necesidades Educativas Especiales.

Gestión de recursos

Gestión del recurso humano: El establecimiento educativo, cuenta con la planta y un clima laboral positivo, requerido por normativa para implementar el plan de estudios, estableciendo procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.

- Gestión de recursos financieros y administración: El establecimiento educativo, logra establecer redes de apoyo, que le permiten completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.
- Gestión de recursos educativos: El establecimiento cuenta con diversos recursos, para que los estudiantes puedan aprender por medio del aprendizaje significativo.

PROPUESTAS DE MEJORA

Área: Formación Basadas en Competencias



- Saber Ser: Es necesario replantearse las experiencias de aprendizajes, enfocadas en los núcleos de Exploración del Entorno Natural y Exploración del Entorno Social, debido a que se utiliza solo en ocasiones o fechas particulares y no de forma constante.

OBJETIVO	ACCIONES REALIZAR	A RESPONSABLE.
<p>Evaluar objetivos que no se utilicen de forma semestral.</p>	<p>-Continuar monitoreando los objetivos que se utilicen de forma frecuente.</p> <p>-Monitorear los objetivos que no se utilicen de forma frecuente.</p> <p>-Sugerir experiencias de aprendizaje, para lograr aplicar la mayoría de los Objetivos de Aprendizaje establecidos.</p>	<p>Jefa de Unidad Técnico Pedagógica.</p>



Área: Liderazgo Pedagógico

- Establecer Dirección: El Equipo Técnico Pedagógico, debe crear un espacio para mantener reuniones que permitan mantener una comunicación fluida y permanente con las docentes.
- Desarrollar personas: El Equipo Técnico Pedagógico, debe establecer horarios y buscar herramientas que motiven al personal, para que la jornada no sea tan extensa y/o agobiante.
- Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela: La Unidad Técnico Pedagógica debe establecer espacios y tiempos compatibles, para evaluar y mejorar las debilidades que tienen los docentes.

OBJETIVO	ACCIONES REALIZAR	A	RESPONSABLE.
Crear un espacio para mantener consejo de profesores de forma mensual.	-Establecer posibles fechas para coordinar consejo de profesores. -Coordinar posibles fechas con las docentes.		Jefa de Unidad Técnico Pedagógica.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

	-Coordinar posibles horarios con las docentes.	
Lograr motivar al personal educativo.	Buscar herramientas para motivar y contener al personal educativo.	Jefa de Unidad Técnico Pedagógica.
Crear un espacio para evaluar a las profesoras de forma semestral.	-Establecer posibles fechas y horarios para coordinar evaluaciones semestrales. -Establecer posibles fechas y horarios para coordinar retroalimentaciones semestrales.	Jefa de Unidad Técnico Pedagógica.



CONCLUSIÓN

Respecto al presente trabajo presentado, logramos descubrir las fortalezas y debilidades que presenta La Escuela de Párvulos y Especial Amanecer del Bosque. El objetivo de este instrumento, es promover la generación de propuestas de mejora a partir de la implementación de un diagnóstico a nivel meso curricular, considerando la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y de recursos.

Su posterior aplicación a las docentes de la escuela pre básica, permitió determinar, las debilidades que tienen que mejorar como equipo multidisciplinario. En lo que respecta a las áreas de Formación Basadas en Competencias (se sugiere continuar monitoreando los objetivos que se utilicen de forma frecuente y/o de forma casual, y en continuar enriqueciendo las experiencias de aprendizaje, para lograr aplicar la mayoría de los Objetivos de Aprendizaje establecidos, en las bases curriculares). Del mismo modo, se espera mejorar el área de Liderazgo Pedagógico, (creando un espacio para mantener reuniones que permitan mantener una comunicación fluida y permanente con las docentes, estableciendo horarios compatibles y buscando herramientas que motiven al personal, para que la jornada no sea tan extensa y/o agobiante).

Mejorando estas áreas ya mencionadas, se espera que la escuela pre básica, logre continuar enriqueciendo su trabajo colaborativo y pueda acceder a respuestas



oportunas y coherentes a las necesidades que presentan sus estudiantes de cada nivel. Y que, por ende, logren transformar estas barreras en oportunidades de aprendizaje.

BIBLIOGRAFIA

- **Guía para el Diagnóstico Institucional Ministerio de Educación**
(2012), página 9.

- **Mineduc**

http://subvenciones.mineduc.cl/zp_comunidad/PlanesMejoramientoEducativo/DocumentosOrientacionPlanesMejoramientoEducativo2013/Guia_para_el%20DiagnOstico_Institucional_Formulario.pdf

<https://www.mineduc.cl/ministerio/mision/>

<https://www.ayudamineduc.cl/ficha/descripcion-general-de-la-agencia-de-calidad-de-la-educacion-5>

<http://www.revistadeeducacion.cl/hitos-de-la-historia-del-mineduc/>

- **Liderazgo Escolar**

<https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2018/02/PME-2018-Orientaciones-27-feb.pdf>



- **Liderazgo Educativo**

<https://www.gestionyliderazgoeducativo.cl/gestioncalidad/buenadireccion/antecedentes.php>

- **Gestión curricular: Una Nueva Mirada Sobre El Curriculum y la Institución Educativa**

<https://www.redalyc.org/pdf/979/97917573002.pdf>

- **Lideres Educativos**

https://www.lidereseducativos.cl/wpcontent/uploads/2017/12/IT5_JU_L1.pdf

- **Gestión Curricular**

https://vinculando.org/educacion/la_gestion_curricular_en_procesos_educativos_de_calidad.html

- **Cpeip**

<https://www.cpeip.cl/informativo-respecto-al-incremento-del-tiempo-no-lectivo-que-establece-la-ley-20-903-uso-y-assignacion/#:~:text=La%20Ley%2020.903%2C%20que%20crea,su%20desempe%C3%B1o%20y%20su%20valoraci%C3%B3n.>

<https://www.cpeip.cl/marco-buena-ensenanza/>

¿Qué es la educación?

<http://ve.scielo.org/pdf/edu/v11n39/art03.pdf>

Consejo Nacional De Educación



<https://www.cned.cl/quienes-somos>

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 de Párvulos y Especial Amanecer del Bosque, de la comuna de El Bosque, 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	- Establecer dirección. - Rediseñar la organización. - Desarrollar personas. - Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela.
Gestión curricular	- Gestión pedagógica. - Enseñanza y aprendizaje en el aula. - Apoyo al desarrollo de los estudiantes.
Gestión de recursos	- 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):						
• Las afirmaciones se comprende con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado)						x
• Las opciones de respuesta son adecuadas						x
• Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico						x
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante):						
• 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	n o
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.	x	

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

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:	
Motivos por los que se considera adecuado	El instrumento considera las 4 áreas solicitadas en el instructivo y además incluye cada uno de los criterios asociados. La formulación de las prácticas a evaluar dentro de cada criterio (dimensión) son claras y precisas, sin presentar problemas para ser entendidas por quienes serán encuestados.
Motivos por los que se considera no adecuado	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

Identificación del experto

Nombre y apellidos	Rocío Riffo San Martín
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Docente investigador. Universidad Miguel de Cervantes. Doctora en educación mención gestión educativa.
e-mail	rocio.riffo@profe.umc.cl



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Fecha de la validación (día, mes y año):	22/11/22
--	----------