



# Informe Visita de Evaluación y Orientación de las Condiciones para el Aprendizaje

Escuela Básica Particular San Valentín de La Florida

7, 8 y 9 de septiembre de 2022

Comience haciendo clic  
aquí y continúe navegando  
con estos botones



# Antecedentes de la evaluación

En este informe se presentan los principales resultados de la Evaluación y Orientación de las Condiciones para el Aprendizaje, que busca evaluar y orientar las condiciones que sustentan las prácticas pedagógicas del establecimiento.





La Visita de Evaluación de las Condiciones para el Aprendizaje permite evaluar el desarrollo de las condiciones que favorecen el mejoramiento de las prácticas pedagógicas para orientar su fortalecimiento. Para ello se realizan observaciones que posibilitan la caracterización de las clases y que el establecimiento pueda visualizar sus prácticas. Lo anterior entendiendo que la mejora de las condiciones para el aprendizaje supone movilizar recursos en toda la comunidad educativa y no solo a nivel del desempeño individual de cada docente.



# Etapas de la evaluación de las condiciones para el aprendizaje

**1**

## Primer contacto con el establecimiento

Esta fase tiene como objetivo coordinar el proceso de visita.

**2**

## Revisión de datos e información

Los evaluadores analizan la información secundaria (PEI, PME y otros documentos del establecimiento).

**3**

## Recolección de información en la visita

Se desarrollan talleres, entrevistas y observaciones de clases para levantar información que permita indagar en las prácticas pedagógicas que se desarrollan en el establecimiento y evaluar las condiciones que las sustentan.

**4**

## Evaluación del nivel de desarrollo del indicador

Los evaluadores analizan toda la información recolectada y definen el nivel de desarrollo de los indicadores asociados a cada dimensión del marco evaluativo.

**5**

## Definición de condiciones favorables y desfavorables

A partir del nivel de desarrollo se seleccionan los indicadores mejor evaluados para definir dos condiciones favorables, y de aquellos que estén más descendidos para definir dos condiciones desfavorables.

**6**

## Informe de evaluación de las Condiciones para el Aprendizaje

Se elabora un informe que sintetiza los principales resultados de las prácticas pedagógicas y de la evaluación de las condiciones para el aprendizaje, presentando su nivel de desarrollo y recomendaciones para el mejoramiento continuo.



## Datos generales del establecimiento

Nombre	Escuela Básica Particular San Valentín
Rol Base de Datos (RBD)	11793
Dependencia	Particular subvencionada
Niveles educativos	Educación Parvularia, Básica y Media Adultos
Formación diferenciada	Científico-Humanista
Matrícula	211 estudiantes
Índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE)	88% en Educación Básica
Entidad sostenedora	Corporación Educacional Construyendo Futuro La Florida
Director	Luis Zumaeta San Martín
Dirección	Avenida Departamental 2567
Comuna y región	La Florida, Región Metropolitana de Santiago



# Contexto del establecimiento





La escuela fue fundada en 1984 con el fin de dar educación gratuita a los niños del sector poniente de la comuna de La Florida. Con el tiempo y por la necesidad de la comunidad, ha implementado enseñanza en Educación Parvularia y Educación Mdia para adultos, para en la actualidad ser una institución familiar y multicultural, que busca llegar a la excelencia académica, a través de procesos bien estructurados y el trabajo en equipo de toda la comunidad educativa.

Su Proyecto Educativo Institucional declara como misión ser una institución que procura formar personas autónomas, disciplinadas, respetuosas, felices, conscientes de los demás y sin limitaciones en su desarrollo personal, a la vez que conocedoras de sus talentos y habilidades, capaces de utilizar responsablemente la tecnología y gestoras de su propia excelencia académica. En tanto, su visión es ser una unidad educativa formadora de estudiantes felices, integrales desde el área afectiva, cognitiva y social, educadora de niños, niñas y jóvenes conscientes, con importantes sellos valóricos y competencias definidas y que desarrollen un alto nivel de autonomía que les facilitará el logro de su proyecto de vida.

Por su parte, el equipo directivo está conformado por el director, el jefe de la Unidad Técnica Pedagógica, el encargado de Convivencia Escolar y la coordinadora de un equipo que atiende a los estudiantes con necesidades educativas especiales. Cabe señalar que el director es a su vez representante del sostenedor, ocupando ambos cargos en calidad de subrogante, mientras que los demás profesionales del equipo destinan parte de su horario a desempeñarse como docentes de aula.

En el contexto de emergencia sanitaria, la escuela mantuvo la modalidad de clases remotas hasta el segundo semestre de 2021 con horario completo, momento en el que se acuerda retomar las clases presenciales y se define como prioridad de la gestión, el refuerzo transversal de las habilidades de lectura. Por último, el presente año aplica el Diagnóstico Integral de Aprendizajes (DIA) propuesto por la Agencia de Calidad de la Educación en diagnóstico y monitoreo intermedio.



# Resultados de la evaluación

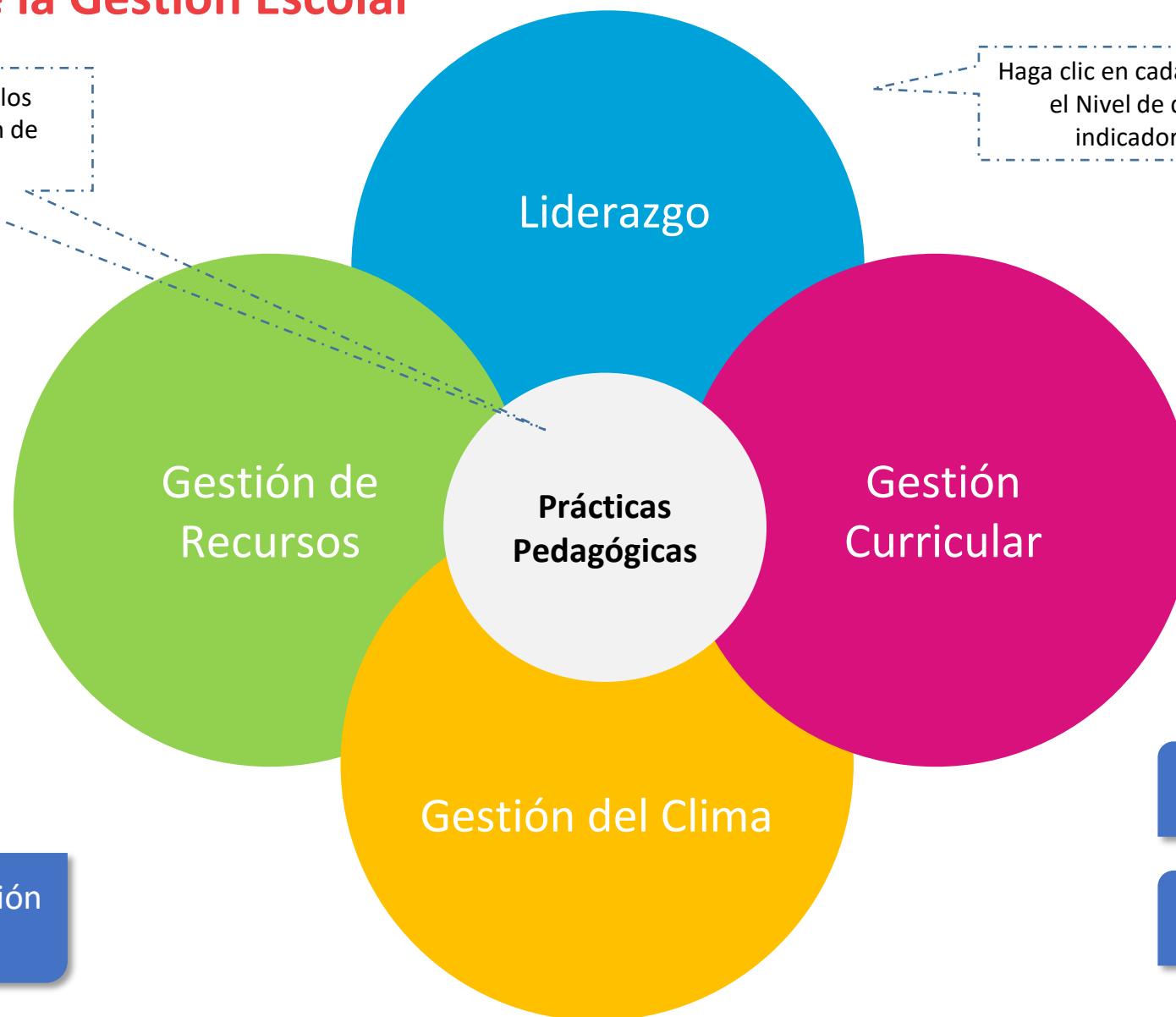
En esta sección se presentan los principales resultados de la Visita de Evaluación de la Condiciones para el Aprendizaje realizada en su establecimiento.



# Condiciones para el mejoramiento de las prácticas pedagógicas por dimensión de la Gestión Escolar

Haga clic aquí para ver los Resultados Observación de Clases.

Haga clic en cada dimensión para ver el Nivel de desarrollo de los indicadores evaluados.



Haga clic aquí para ver las Condiciones favorables y desfavorables.

Marco de Evaluación de la visita

Condiciones favorables

Condiciones desfavorables



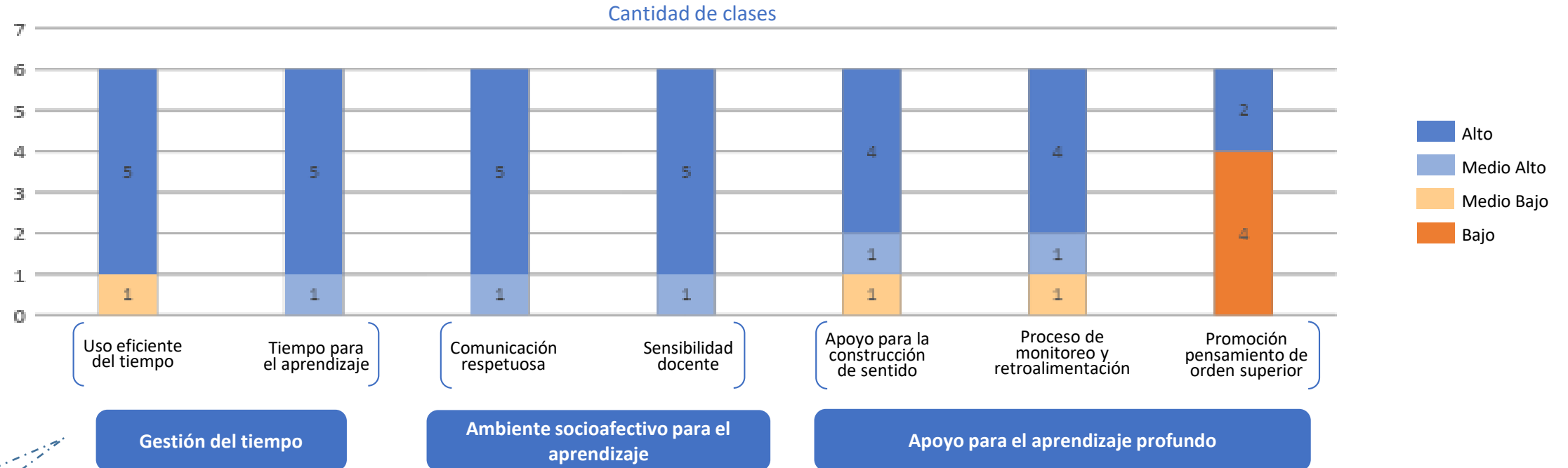
# Resultados Observación de Clases

En esta sección se presentan los resultados de la observación de clases realizada en su establecimiento

Marco evaluativo  
Observación de Clases



## Resultados de la Observación de Clases

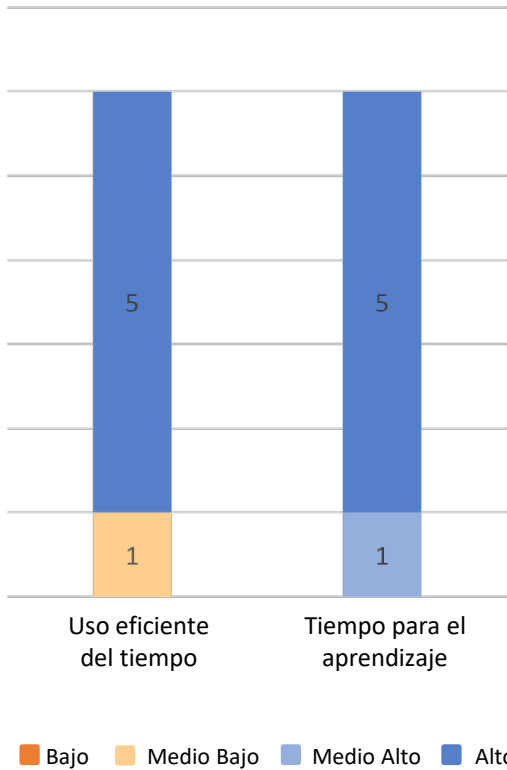


Haga clic en cada dimensión para ver los resultados

En las 6 clases observadas se advierte que la dimensión más desarrollada es Ambiente Socioafectivo para el Aprendizaje, ya que destaca la comunicación respetuosa entre adultos y estudiantes y entre estos y sus pares y asimismo, los docentes atienden oportunamente las necesidades académicas, emocionales y físicas del alumnado. La segunda dimensión que presenta un mayor nivel de desarrollo es Gestión del Tiempo, dado que los estudiantes trabajan durante la clase en las actividades propuestas por sus profesores y estos últimos utilizan el tiempo de manera eficiente por medio de rutinas y eficiencia en las tareas administrativas. Por último, la dimensión Apoyo para el Aprendizaje Profundo es la que presenta mayores oportunidades de mejora, específicamente en la promoción del pensamiento de orden superior, dado que se observan dificultades en la implementación de actividades que permitan a los estudiantes elaborar respuestas creativas y desarrollar el pensamiento crítico y metacognitivo.



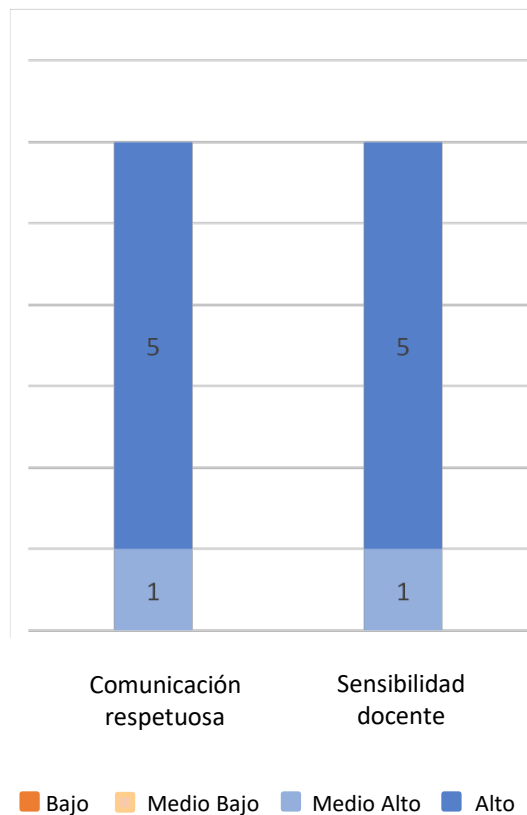
## Dimensión Gestión del Tiempo



Indicador	Aspectos observados
Uso eficiente del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> <li>En la mayoría de clases observadas el profesorado implementa rutinas que contemplan la formación de los estudiantes al ingreso a sala, el reforzamiento de las normas de conducta y participación y ejercicios de activación, entre otras. A su vez, las tareas administrativas no generan interrupciones, por ejemplo, con la disposición y distribución ordenada de los materiales para las actividades de enseñanza y el registro en el libro de clases mientras los alumnos desarrollan las actividades.</li> </ul>
Tiempo para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>En la totalidad de las clases observadas los estudiantes se mantienen trabajando en las actividades propuestas que contemplan por ejemplo, ejercicios de aplicación, elaboración de afiches, análisis de videos y lectura en voz alta compartida. En tanto, los docentes aplican estrategias para reinvolucrar a sus alumnos en las tareas solicitadas, por ejemplo, preguntándoles sobre su avance en las actividades y su contenido o indicando que realice una tarea específica, como compartir su respuesta con los compañeros.</li> </ul>



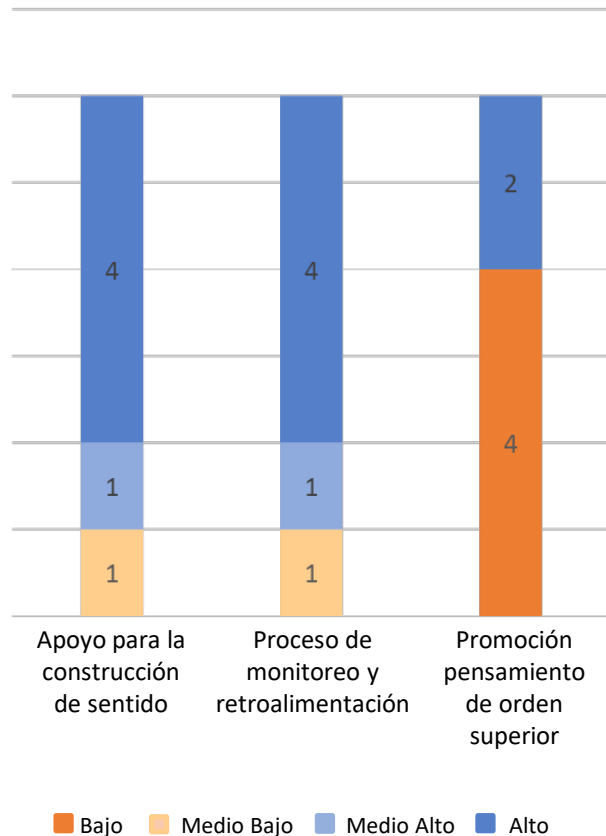
## Dimensión Ambiente Socioafectivo para el Aprendizaje



Indicador	Aspectos observados
Comunicación respetuosa	<ul style="list-style-type: none"> <li>En la totalidad de las clases observadas el profesorado mantiene una comunicación respetuosa durante la sesión, llamando a sus estudiantes por sus nombres, mostrando una escucha activa y afectiva frente a sus solicitudes y agradeciendo sus intervenciones en las actividades. Por su parte, el trato entre los alumnos es cordial, manteniendo atención a las explicaciones e instrucciones de sus docentes.</li> </ul>
Sensibilidad docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>En la totalidad de las clases los profesores se muestran atentos a las necesidades físicas y emocionales de sus estudiantes con preguntas respecto a cómo se sienten, resolviendo sus dudas académicas y entregando materiales. A su vez, los alumnos se desenvuelven distendidamente, expresan sus necesidades con confianza, opinan sobre las actividades sin temor a equivocarse y se desplazan libremente cuando lo requieran. Por su parte, la mayoría de los docentes destaca explícitamente el trabajo de sus estudiantes y entrega mensajes de altas expectativas sobre su futuro.</li> </ul>



## Dimensión Apoyo para el aprendizaje profundo



Indicador	Aspectos observados
Apoyo para la construcción de sentido	<ul style="list-style-type: none"> <li>En la mayoría las clases observadas los docentes vinculan el contenido con situaciones de la vida cotidiana de sus estudiantes, como también temas abordados en sesiones anteriores u otras asignaturas. A su vez, proponen actividades para ejercitar o aplicar los conocimientos trabajados, por ejemplo, con la elaboración de afiches, diferentes ejercicios y análisis de imágenes y videos.</li> </ul>
Proceso de monitoreo y retroalimentación	<ul style="list-style-type: none"> <li>En la mayoría de las clases observadas, el profesorado monitorea los aprendizajes consultando permanentemente sobre los contenidos abordados y supervisando que realicen las actividades propuestas. A su vez, la retroalimentación da cuenta que su trabajo está bien o mal desarrollado y se entrega información adicional que complementa la respuesta del estudiante o enriquece la explicación.</li> </ul>
Promoción del pensamiento de orden superior	<ul style="list-style-type: none"> <li>En la mayoría de las clases se observa que la propuesta de actividades se orienta principalmente a que los estudiantes desarrollen ejercicios reproduciendo los procedimientos indicados o contesten preguntas de respuesta única, sin generar espacios o estrategias que promuevan la elaboración de respuestas creativas o con argumentos. A su vez, en escasas oportunidades los docentes instan a la reflexión y el análisis de sus alumnos sobre su propio aprendizaje o los procedimientos empleados en la tarea.</li> </ul>

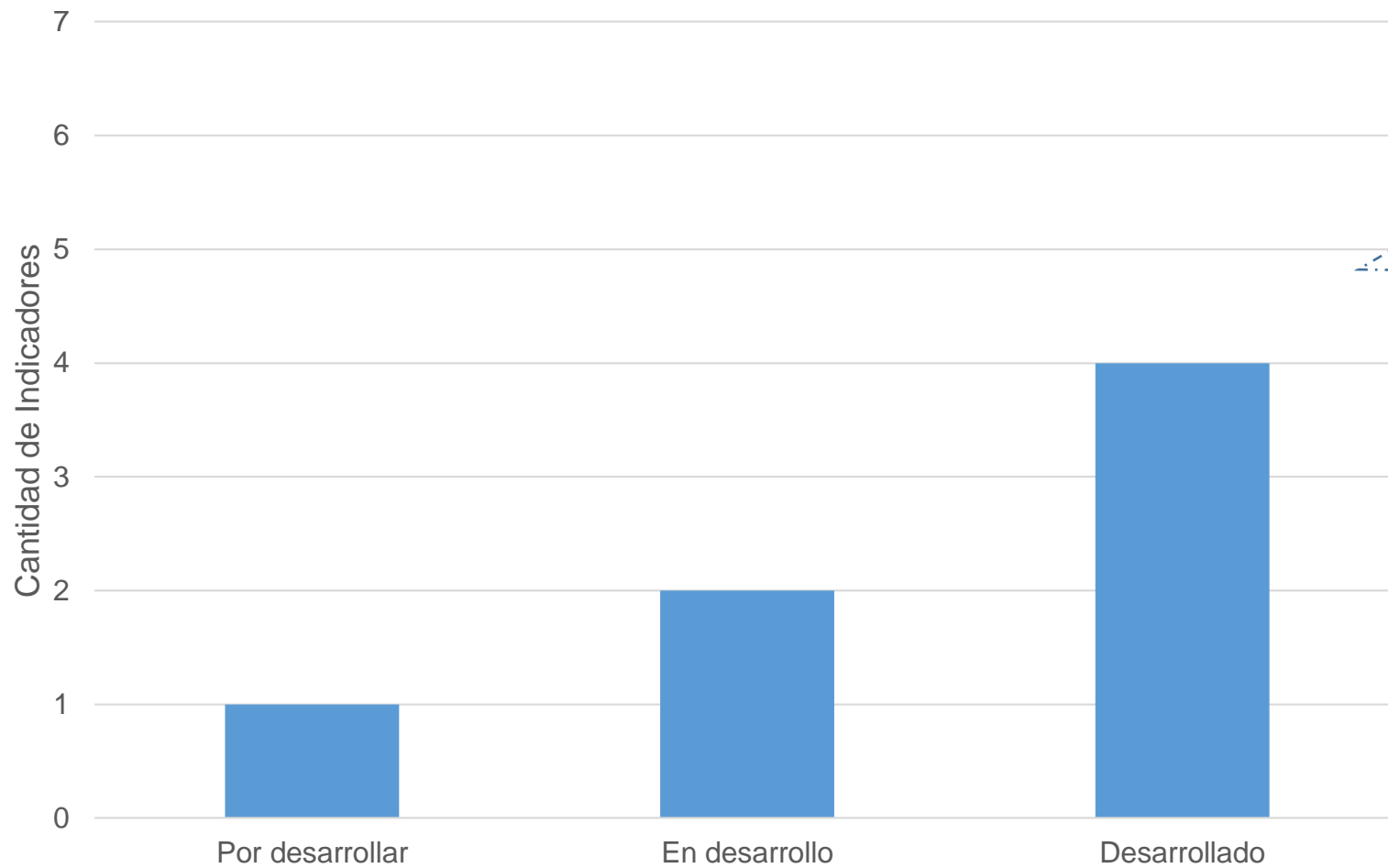


# Resultados Indicadores de la Visita

En esta sección se presentan los resultados de la evaluación de los Indicadores de la Visita de Evaluación de las Condiciones para el Aprendizaje realizada en su establecimiento.



## Indicadores de Liderazgo por Nivel de desarrollo



Haga clic sobre  
el gráfico para  
revisar los  
indicadores.

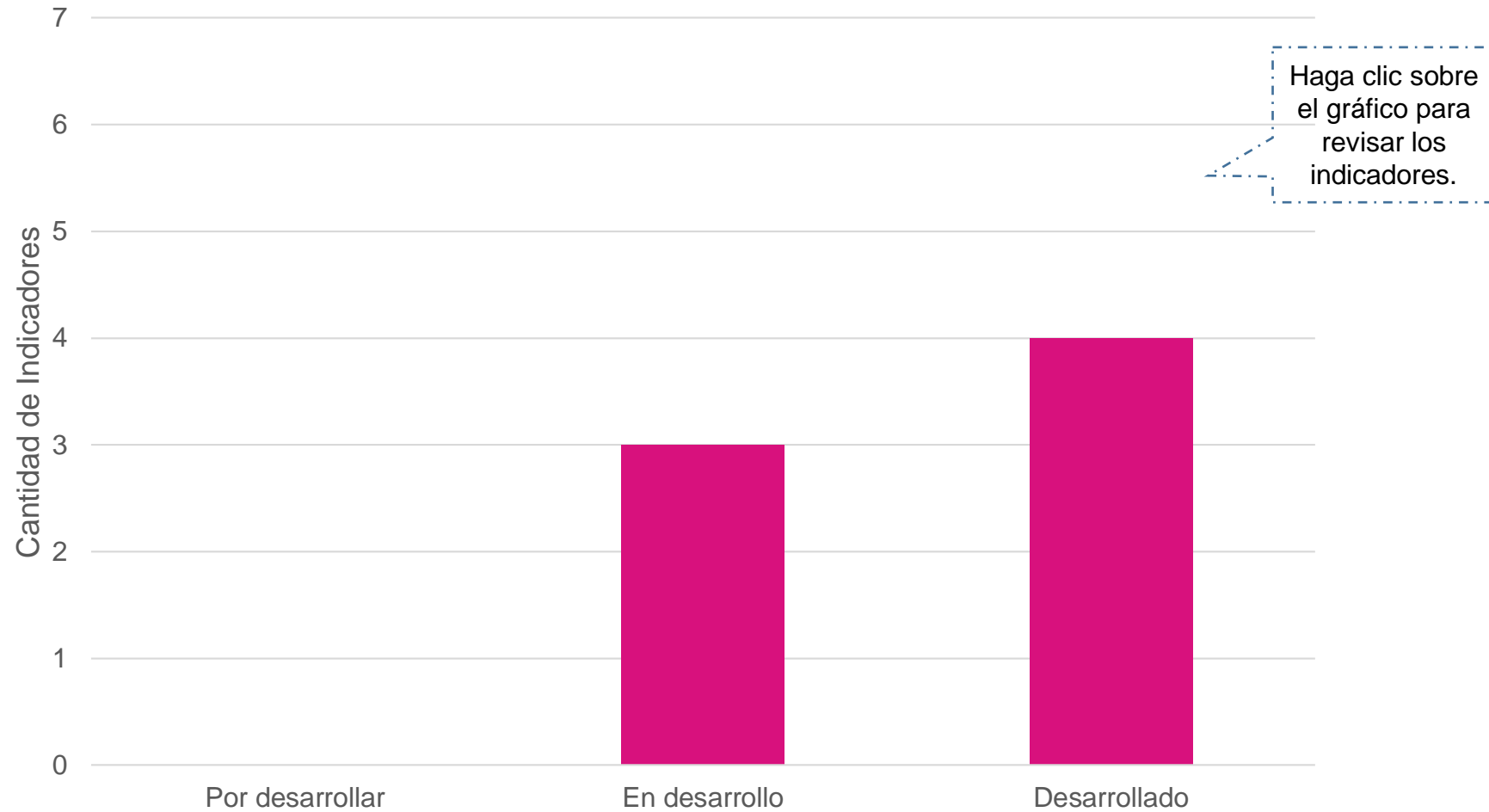


## Dimensión Liderazgo

Indicadores	Nivel de desarrollo	Estándar Indicativo de Desempeño asociado
1.1. El director y equipo directivo definen <b>prioridades en la GP</b> que son comunicadas a los actores educativos y se establecen acciones institucionales orientadas a su logro.	Desarrollado	2.2
1.2. El director y equipo directivo definen y comunican metas en relación con el logro educativo en todos los niveles de enseñanza.	En desarrollo	2.2
1.3. El director y equipo directivo recopilan, analizan y utilizan la información para la toma de decisiones en el ámbito de la Gestión Pedagógica.	Desarrollado	3.3
1.4. El director y equipo directivo <b>realizan acciones para promover altas expectativas sobre las capacidades de los docentes</b> y reconocen su desempeño.	Desarrollado	2.3
1.5. El director y equipo directivo realizan <b>acciones para promover altas expectativas respecto del aprendizaje de los estudiantes.</b>	Desarrollado	2.3 y 7.3
1.6. El director y el equipo directivo diagnostican las <b>necesidades de formación de los docentes</b> considerando los distintos niveles educativos.	Por desarrollar	10.4
1.7. El director y el equipo directivo implementan <b>acciones de formación continua</b> que responden a las necesidades identificadas para mejorar las prácticas docentes.	En desarrollo	10.4



## Indicadores de Gestión Curricular por nivel de desarrollo

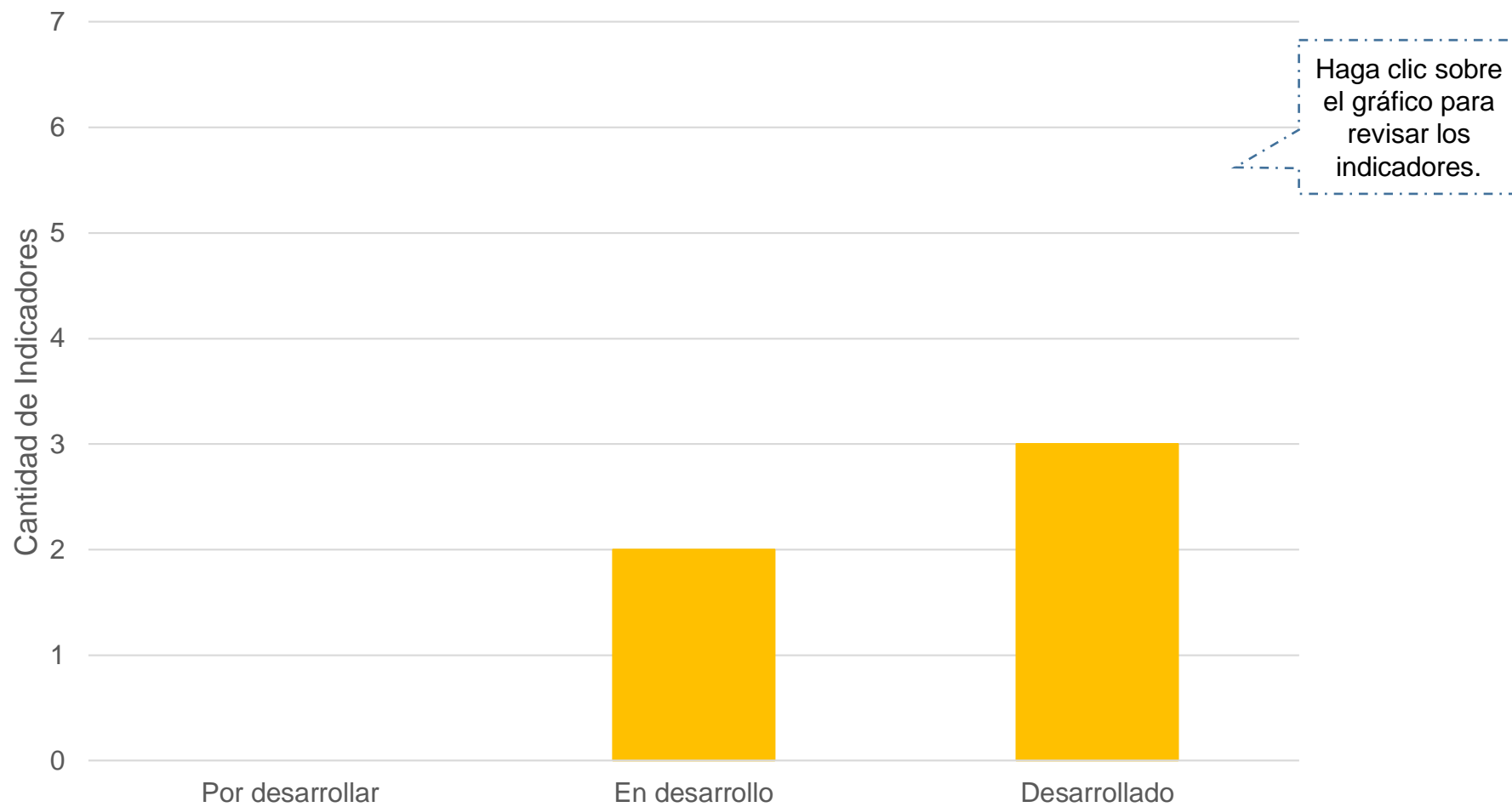


## Dimensión Gestión Curricular

Indicadores	Nivel de desarrollo	Estándar Indicativo de Desempeño asociado
2.1. El director y el equipo directivo <b>resguardan</b> que los docentes destinen <b>el tiempo lectivo</b> al aprendizaje de los estudiantes.	Desarrollado	5.5 y 5.6
2.2. El director y el equipo directivo, en conjunto con los docentes <b>analizan los resultados educativos</b> de todos los estudiantes e <b>implementan mejoras</b> en las prácticas pedagógicas de todos los niveles educativos.	Desarrollado	3.3 y 4.5
2.3. El director y el equipo directivo <b>detectan y apoyan</b> a los estudiantes que presentan <b>vacíos de aprendizajes y NEE</b> .	En desarrollo	6.1
2.4. El director y el equipo directivo <b>diagnostican el estado socioemocional</b> de los estudiantes y <b>desarrollan acciones de apoyo</b> para su mejora o fortalecimiento.	Desarrollado	6.3
2.5. El director y el equipo directivo <b>acompañan técnicamente a los profesores</b> en su trabajo en aula para mejorar el aprendizaje de los estudiantes, considerando todos los niveles educativos.	Desarrollado	4.4
2.6. El director y el equipo directivo implementan instancias para el <b>intercambio de prácticas pedagógicas y recursos educativos</b> entre docentes, integrando a los distintos niveles educativos impartidos.	En desarrollo	2.4
2.7. El director y el equipo directivo definen e implementan <b>acciones de apoyo para las transiciones de nivel y/o ciclo</b> que permiten el desarrollo adecuado de las trayectorias educativas.	En desarrollo	Sin EID asociado



## Indicadores de Gestión del Clima por nivel de desarrollo

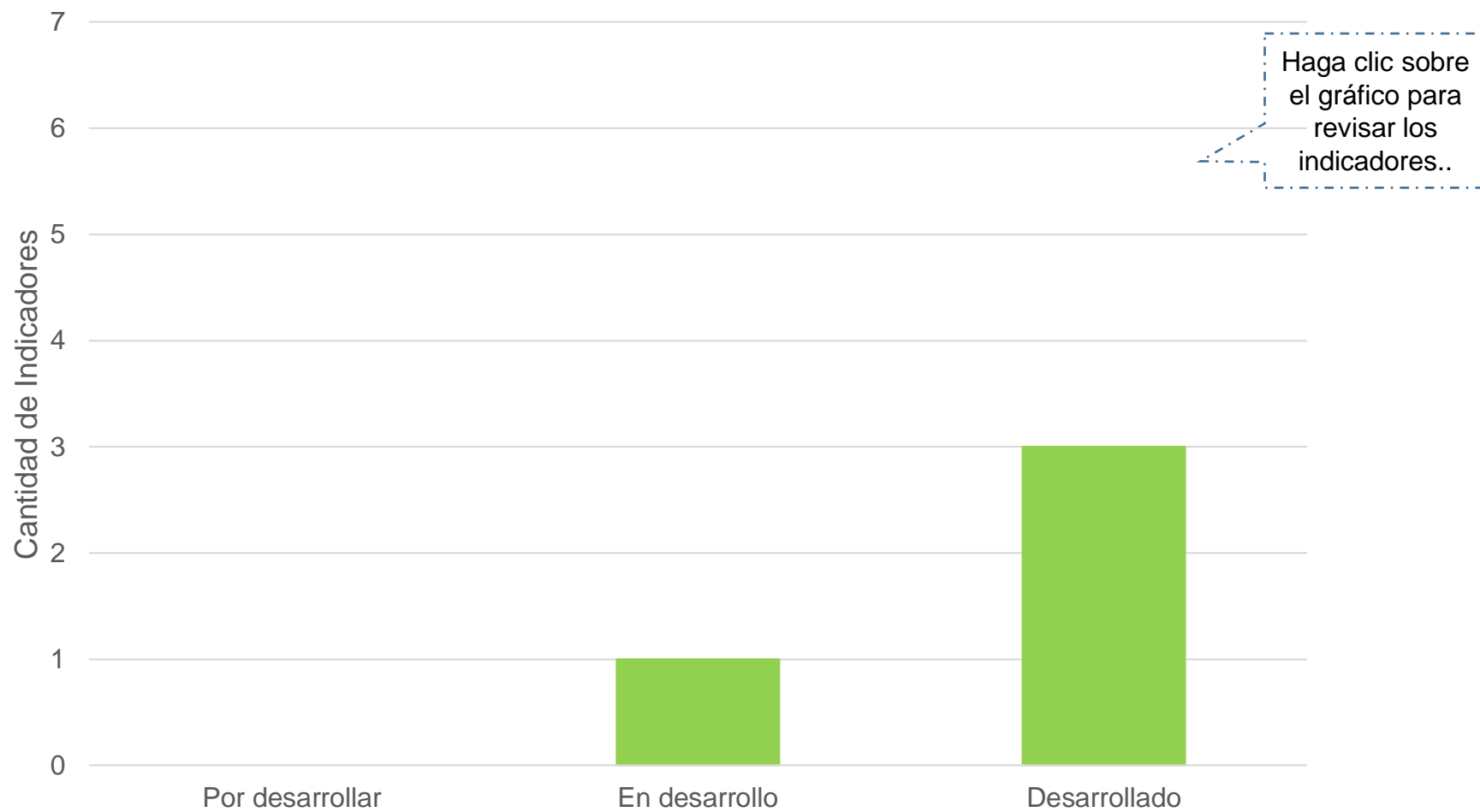


## Dimensión Gestión del Clima

Indicadores	Nivel de desarrollo	Estándar Indicativo de Desempeño asociado
3.1. El director y el equipo directivo definen e implementan acciones para el desarrollo y cuidado de un clima laboral positivo que favorezca la colaboración entre docentes y funcionarios	Desarrollado	2.4 y 10.5
3.2. El director y el equipo directivo <b>planifican e implementan acciones para el desarrollo de un ambiente de buen trato</b> entre todos los estudiantes.	Desarrollado	7.2, 8.1, 8.3 y 8.6
3.3. El director y el equipo directivo consideran la <b>opinión de los docentes</b> de los distintos niveles educativos para definir acciones en el ámbito pedagógico.	Desarrollado	9.5
3.4. El director y el equipo directivo definen acciones y/o instancias de <b>participación de los apoderados</b> para considerar su opinión en decisiones pedagógicas.	En desarrollo	7.5 y 9.5
3.5. El director y el equipo directivo definen acciones y/o instancias de participación de los estudiantes de distintos niveles para considerar su opinión en el diseño y retroalimentación de acciones pedagógicas.	En desarrollo	9.4



## Indicadores de Gestión de Recursos por nivel de desarrollo



## Dimensión Gestión de Recursos

Indicadores	Nivel de desarrollo	Estándar Indicativo de Desempeño asociado
4.1. El director y el equipo directivo resguardan la utilización de <b>criterios pedagógicos y de motivaciones del personal</b> para la asignación de cargas horarias, funciones y tareas.	Desarrollo	4.1
4.2. El director y el equipo directivo implementan acciones de apoyo al <b>uso del tiempo no lectivo</b> de los docentes.	En desarrollo	2.2
4.3. El director y el equipo directivo implementan un <b>mecanismo de reemplazo</b> docente para resguardar la continuidad del proceso educativo	Desarrollado	10.1
4.4. El director y el equipo directivo orientan el <b>uso de los recursos educativos</b> en beneficio de los aprendizajes de los estudiantes.	Desarrollado	12.2



# Condiciones favorables

En esta sección se presentan las condiciones que facilitan el desarrollo de las prácticas pedagógicas.

Ver Condición  
favorable 1

Ver Condición  
favorable 2



## Condición favorable 1

El equipo directivo implementa acciones sistemáticas para que los docentes resguarden el uso efectivo del tiempo de clases, lo que da continuidad a las actividades planificadas y disminuye las interrupciones en el proceso de enseñanza.

### ¿En qué se sustenta esta condición favorable?

- Toda la comunidad ingresa al establecimiento a las 8:30, iniciándose las clases a las 9:00. En este espacio, los docentes preparan el material y comparten experiencias entre colegas, mientras que los estudiantes toman desayuno y se disponen para el aprendizaje.
- Los profesores cuentan con horarios para la atención de apoderados y los casos de situaciones emergentes son resueltos por el equipo directivo.
- El profesorado cuenta con los recursos necesarios antes de iniciar el proceso de enseñanza, por ejemplo, los materiales que van a ocupar en clases son enviados a UTP con 48 horas de antelación para su revisión y multicopiado. A su vez, si se presentan dificultades con los equipos tecnológicos, la escuela dispone de un encargado que va a las salas.
- Al inicio de cada clase, la campana se toca con dos minutos de anticipación para realizar la formación fuera de la sala, donde se aplican rutinas de atención para disponer al alumnado a un ambiente propicio para el aprendizaje.
- Por último y dado que los docentes no presentarían licencias, la comunidad reconoce que no se suspenden clases y que las interrupciones son escasas.

Indicador 2.1 Gestión Curricular	
Nivel de desarrollo	Desarrollado
	En desarrollo
	Por desarrollar



## Condición favorable 2

El director y el equipo directivo definen e implementan acciones efectivas para el desarrollo y cuidado de un clima laboral positivo que favorezca la colaboración entre docentes y funcionarios.

### ¿En qué se sustenta esta condición favorable?

- Se realizan celebraciones con diferentes actividades de camaradería en cumpleaños, desayunos de reconocimiento a la labor y actividades de cierre, las cuales se encuentran consignadas en el Plan de acción de dirección y el cronograma escolar.
- A su vez, los funcionarios cuentan con espacios mensuales de autocuidado y contención emocional de acuerdo al programa de Habilidades para la Vida.
- Todos los actores educativos consideran que existe un clima laboral positivo y valoran la toma conjunta de decisiones y la disposición del director para acoger las diferentes propuestas y opiniones.

Indicador 3.1 Gestión del Clima	
Nivel de desarrollo	Desarrollado
	En desarrollo
	Por desarrollar



# Condiciones desfavorables

En esta sección se presentan las condiciones que dificultan el desarrollo de las prácticas pedagógicas.

Ver Condición  
desfavorable 1

Ver Condición  
desfavorable 2



## Condición desfavorable 1

El director y el equipo directivo no han definido acciones para hacer un diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes y asistentes de la educación, lo que limita la posibilidad de entregar un acompañamiento técnico que potencie sus capacidades profesionales en beneficio de las prácticas pedagógicas en el aula.

### ¿En qué se sustenta esta condición desfavorable?

- El director envía correos masivos a los docentes con información sobre las capacitaciones gratuitas disponibles en la red y que abordan diversas temáticas.
- Si bien la escuela dispone de información obtenida del acompañamiento técnico realizado a cada profesor, esta no ha sido utilizada como diagnóstico de sus necesidades profesionales.
- Los distintos actores de la comunidad reconocen que no se realiza un proceso para identificar las necesidades de capacitación de profesores y asistentes de la educación.

Indicador 1.6 Liderazgo	
Nivel de desarrollo	Desarrollado
	En desarrollo
	Por desarrollar

Haga clic aquí

¿Cómo seguir avanzando?

## ¿Cómo seguir avanzando?



Haga clic en cada paso

Paso 1

Paso 2

Paso 3

**Objetivo:** implementar un proceso de diagnóstico institucional de las necesidades formativas de los docentes y asistentes de la educación, con el propósito de potenciar las capacidades profesionales y enriquecer sus prácticas de enseñanza.

**¿Cómo podemos lograr el objetivo?**

¿Quién?

Equipo directivo

¿Qué hacer?

Levantar información relacionada con la labor pedagógica y las motivaciones de los funcionarios para identificar las necesidades de formación profesional en todas las asignaturas y niveles.

¿Cómo hacerlo?

- Distribuir entre los integrantes del equipo directivo la recopilación de información sobre la labor pedagógica del último periodo desde las diferentes fuentes, entre otras, los instrumentos del proceso de acompañamiento y retroalimentación al docente (evaluaciones y pautas de observación y planificaciones de clases) y autoevaluaciones del desempeño de los funcionarios,. En cada una, extraer los aspectos comunes más y menos desarrollados y que inciden en el aprendizaje de los estudiantes, por ejemplo, el indicador de la Pauta de Observación de Clases menos logrado a nivel transversal.
- A su vez, elaborar y aplicar un cuestionario a docentes y asistentes de la educación donde se recojan sus motivaciones, intereses y percepciones para mejorar su desempeño en el aula en beneficio de la calidad de los aprendizajes. Para ello, se sugiere utilizar Google Form u otra aplicación tecnológica que facilite la consulta y la entrega de resultados.
- Organizar los hallazgos de la revisión de documentos pedagógicos y la información del cuestionario en un archivo o herramienta que clasifique los datos según la fuente de la que se obtiene, para luego analizarlo junto a los profesionales de la escuela en un siguiente paso.

Haga clic en cada paso

Paso 1

Paso 2

Paso 3

**Objetivo:** implementar un proceso de diagnóstico institucional de las necesidades formativas de los docentes y asistentes de la educación, con el propósito de potenciar las capacidades profesionales y enriquecer sus prácticas de enseñanza.

**¿Cómo podemos lograr el objetivo?**

¿Quién?

Equipo directivo

¿Qué hacer?

Determinar las necesidades de formación profesional de los funcionarios en todas las asignaturas y niveles.

¿Cómo hacerlo?

- En un Consejo de Profesores, identificar en conjunto con los docentes y asistentes las características profesionales que se requieren para fortalecer los sellos institucionales y el perfil de estudiante definidos en su Proyecto Educativo Institucional, como también para lograr los Objetivos y Metas estratégicas del PME, tal como lo grafica en la herramienta “Desarrollo profesional: identificando capacidades y necesidades” que se propone al final de este apartado.
- Complementar este análisis, contrastando cada una de las necesidades identificadas con los datos obtenidos de la sistematización del quehacer pedagógico y la encuesta a los profesionales realizada en el Paso 1. Para ello, se sugiere utilizar el Anexo 2 de las misma herramienta, que proporciona una tabla que se puede intervenir o bien, utilizar otra metodología que agrupe los datos de acuerdo a las necesidades y características del contexto.
- Definir las fortalezas y capacidades que se encuentran instaladas en los funcionarios, así como aquellas que requieren mejorar, por tanto, corresponden a los desafíos de formación profesional al concluir este consejo. Por ejemplo: revisar el registro de las interacciones que se describen en las planificaciones de clases.

Haga clic en cada paso

Paso 1

Paso 2

Paso 3

**Objetivo:** implementar un proceso de diagnóstico institucional de las necesidades formativas de los docentes y asistentes de la educación, con el propósito de potenciar las capacidades profesionales y enriquecer sus prácticas de enseñanza.



Haga clic aquí para ir a Herramientas de orientación

### ¿Cómo podemos lograr el objetivo?

¿Quién?

Equipo directivo

¿Qué hacer?

Priorizar las necesidades formativas profesionales de los funcionarios para ser atendidas en el corto plazo.

¿Cómo hacerlo?

- En una nueva instancia del Consejo de Profesores, distinguir en conjunto con los docentes y asistentes las necesidades de formación profesional a atender en el corto plazo, eligiendo temáticas que respondan a los desafíos definidos en el paso anterior. Para esta selección, se recomienda utilizar como criterios su urgencia para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, la cobertura para la mayoría o totalidad de los profesionales y los recursos económicos disponibles, entre otros.
- Determinar aquellas capacidades profesionales definidas como fortalezas que podrían contribuir en el desarrollo o profundización de las temáticas o que faciliten la implementación de la modalidad del desarrollo profesional a elegir.
- En el próximo Plan de Desarrollo Profesional Docente y PME, incorporar las acciones que aborden las necesidades de formación identificadas, lo que cobra especial atención en el contexto actual de la escuela, dado que acaba de inscribirse a la Carrera Docente. Con este fin, se invita a revisar la segunda herramienta de esta recomendación, denominada “Diseño de un plan de desarrollo profesional continuo”, la cual modela su elaboración.

# Herramientas de orientación asociadas a la Condición desfavorable 1

Le invitamos a conocer algunas herramientas de orientación que se complementan con las recomendaciones anteriores y buscan otorgar a su establecimiento otras opciones que pueden orientar el proceso de mejoramiento.

## Desarrollo profesional: Identificando capacidades y necesidades

Taller elaborado por la Dirección de Educación General del Mineduc que permite la priorización de las necesidades de perfeccionamiento para alcanzar los objetivos y metas del establecimiento, sosteniéndolas en el tiempo y contribuyendo en el desarrollo de una trayectoria profesional. Ello podría guiar a la escuela en la implementación de un proceso formal de detección de necesidades formativas del profesorado, al disponer de tablas y preguntas de reflexión que facilitan el análisis conjunto con los funcionarios luego del Paso 1 de la recomendación.

[Descargar aquí](#)

## Diseño de un plan de desarrollo profesional continuo

Documento del Mineduc que entrega orientaciones para la elaboración de un plan de desarrollo profesional docente, proporcionado un modelo que ilustra el proceso y una guía práctica que podría ser intervenida luego de identificar y priorizar las necesidades formativas del profesorado en el Paso 3 de la recomendación. Esta propuesta ministerial se basa en el Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar y promueve la generación de diversas modalidades de desarrollo profesional continuo.

[Descargar aquí](#)



## Condición desfavorable 2

Las acciones implementadas por el director y el equipo de gestión para apoyar a aquellos estudiantes que presentan vacíos en su aprendizaje o necesidades educativas especiales resultan insuficientes, lo que dificulta desarrollar estrategias pedagógicas acordes a sus distintas necesidades y cumplir con uno de sus objetivos estratégicos relacionado con brindar diversas oportunidades educativas.

### ¿En qué se sustenta esta condición desfavorable

- La escuela identifica a los estudiantes que pudiesen tener vacíos de aprendizaje o necesidades educativas especiales a partir de la observación de sus profesores, los resultados de aprendizaje y la información brindada por sus apoderados.
- Los docentes realizan adecuaciones curriculares según su criterio, como también reforzamiento en situaciones específicas o derivaciones al equipo de atención especializada que está a cargo de una profesora con especialidad en psicopedagogía que cuenta con algunas horas para esta función y a la que se suma una docente de apoyo y un estudiante en práctica. Ellos realizan un trabajo individual con algunos estudiantes, de acuerdo a los tiempos de los que disponen.
- Frente a situaciones complejas, se solicita a los apoderados evaluar a sus hijos con especialistas de las redes de apoyo o de manera externa y en algunos casos se recomienda el cambio a un establecimiento que cuente con profesionales para atender necesidades específicas.
- No se realizan acciones de apoyo permanente durante el año para la atención a estudiantes con necesidades educativas especiales que permitan hacer una valoración efectiva de su evolución.

Indicador 2.3 Gestión Curricular	
Nivel de desarrollo	Desarrollado
	En desarrollo
	Por desarrollar

Haga clic aquí

¿Cómo seguir avanzando?

## ¿Cómo seguir avanzando?



Haga clic en  
cada paso

Paso 1

Paso 2

Paso 3

**Objetivo:** fortalecer el proceso de apoyo a aquellos estudiantes con vacíos de aprendizaje o necesidades educativas especiales, con el propósito de desplegar prácticas pedagógicas pertinentes a sus necesidades y favorecer el cumplimiento de su objetivo estratégico.

**¿Cómo podemos lograr el objetivo?**

¿Quién?

Equipo directivo

¿Qué hacer?

Sensibilizar a docentes y apoderados en torno a la importancia de entregar apoyo adecuado a aquellos estudiantes de los distintos niveles con vacíos de aprendizaje o necesidades educativas especiales, en coherencia con su Objetivo Estratégico de brindar diversas oportunidades educativas.

¿Cómo  
hacerlo?

- Promover la reflexión al interior de la comunidad sobre la importancia de atender a los estudiantes con vacíos de aprendizaje o necesidades educativas especiales y para ello, se invita en primer lugar a revisar la herramienta “Orientaciones para dar respuestas educativas a la diversidad y a las necesidades especiales”, que se propone al final de este apartado, y los principios del Decreto N°83, ahondando en los conceptos de igualdad de oportunidades, calidad educativa con equidad, diversidad, integración e inclusión educativa, entre otros.
- Extender este proceso reflexivo a docentes, asistentes de la educación y representantes del Centro de Padres mediante un taller que utilice la metodología de grupos de análisis individual y grupal en torno a preguntas como las siguientes: ¿Qué entendemos por integración e inclusión educativa? ¿Cómo reconocemos la diversidad en nuestra escuela? ¿Qué elementos facilitan u obstaculizan la inclusión en nuestra comunidad educativa? ¿Cuáles de ellos afectan a los estudiantes con necesidades educativas especiales? ¿Cómo podría contribuir la colaboración de la familia en la superación de los vacíos de aprendizaje?, para luego concluir con un plenario.
- Compartir con los participantes los conceptos revisados en los documentos señalados, instando a ver la relación de las definiciones con las conclusiones del plenario, de modo de apoyar la comprensión de estas temáticas y dar cuenta de su importancia para el desarrollo educativo del alumnado.

Haga clic en  
cada paso

Paso 1

Paso 2

Paso 3

**Objetivo:** fortalecer el proceso de apoyo a aquellos estudiantes con vacíos de aprendizaje o necesidades educativas especiales, con el propósito de desplegar prácticas pedagógicas pertinentes a sus necesidades y favorecer el cumplimiento de su objetivo estratégico.

### ¿Cómo podemos lograr el objetivo?

¿Quién?

Equipo directivo

¿Qué hacer?

Analizar las distintas acciones realizadas en la escuela para apoyar a los estudiantes con vacíos de aprendizaje o necesidades educativas especiales, incorporando la opinión de todos los docentes y asistentes de la educación.

¿Cómo hacerlo?

- Realizar una instancia de análisis conjunto con docentes y asistentes, con la finalidad de identificar las acciones que han realizado para apoyar a los estudiantes con vacíos de aprendizaje o necesidades educativas especiales.
- Para este análisis, basarse en preguntas orientadoras como las siguientes: ¿Con qué dificultades nos encontramos al apoyar a estudiantes con rezago en su aprendizaje o necesidades educativas especiales? ¿A qué factores atribuimos estas dificultades? ¿Cómo sería posible mejorar nuestras prácticas de apoyo? ¿A quién podemos solicitar ayuda? Es importante considerar que la información que aquí resulte, podría servir de insumo para la definición de acciones de mejora en el siguiente paso.
- Ahondar en las dificultades identificadas, analizando aquellos aspectos que faltan para entregar apoyos contextualizados a estos estudiantes y de surgir el tema de la falta del Programa de Integración Escolar (PIE), se podría revisar la relación costo-beneficio de implementarlo en la escuela, considerando que posibilita la incorporación de profesionales competentes para el diagnóstico, el apoyo directo a los estudiantes con diferentes necesidades educativas y el trabajo colaborativo entre estos profesionales y el equipo docente, concluyendo la reunión con una postura en consenso sobre las posibles soluciones a las dificultades.

Haga clic en cada paso

Paso 1

Paso 2

Paso 3

**Objetivo:** fortalecer el proceso de apoyo a aquellos estudiantes con vacíos de aprendizaje o necesidades educativas especiales, con el propósito de desplegar prácticas pedagógicas pertinentes a sus necesidades y favorecer el cumplimiento de su objetivo estratégico.



Haga clic aquí para ir a Herramientas de orientación

¿Cómo podemos lograr el objetivo?

¿Quién?

Equipo directivo

¿Qué hacer?

Definir acciones institucionales para apoyar a los estudiantes con vacíos de aprendizaje o necesidades educativas especiales de todos los niveles de la escuela.

¿Cómo hacerlo?

- Difundir a docentes y asistentes de la educación, material educativo que ejemplifica la diversificación de estrategias en el aula y el apoyo al rezago de aprendizaje. Para ello, se invita a utilizar el Capítulo 2 del documento antes mencionado y el link de la conferencia: “Cómo integrar la neurociencias a la educación” que también se propone al final de este apartado y así enriquecer el conocimiento con el que ya cuentan.
- Destinar un Consejo de Profesores a la definición de acciones institucionales que se realizarán para apoyar a estos estudiantes, distinguiendo las iniciativas que apuntarán a fortalecer el trabajo que ya se realiza de aquellas que son nuevas, inspirándose en los documentos revisados. En el caso del rezago académico, por ejemplo, destinar parte la Jornada Escolar Completa para acortar la brechas de aprendizaje, reformular las actividades realizadas en los Talleres Grupales de Convivencia y Aprendizaje y organizar tutorías de apoyo, entre otras alternativas. En tanto, para los estudiantes con necesidades educativas especiales incorporar estrategias grupales para emplear en el aula, por ejemplo, adecuaciones curriculares, adaptación de materiales evaluativos u otros, las cuales queden consignadas en un plan de acción institucional o en el PME.

## Herramientas de orientación asociadas a la Condición desfavorable 2

Le invitamos a conocer algunas herramientas de orientación que se complementan con las recomendaciones anteriores y buscan otorgar a su establecimiento otras opciones que pueden orientar el proceso de mejoramiento.

### Orientaciones para dar respuestas educativas a la diversidad y a las necesidades educativas especiales

Documento elaborado por el Mineduc que aborda aspectos conceptuales generales de la integración educativa, la inclusión, la diversidad y la discapacidad, desarrollando además diversas estrategias para planificar y evaluar respuestas educativas ajustadas a ellas para el trabajo con los estudiantes, la familia y la comunidad. Podría guiar al equipo directivo en el trabajo de sensibilización y definición de acciones de apoyo con la comunidad para los pasos 1 y 3 de la recomendación.

[Descargar aquí](#)

### Cómo integrar la Neurociencia a la Educación

Video con la conferencia realizada por el CPEIP con Evelyn Cordero Roldán, profesora, psicopedagoga y Magíster en Educación y Ciencias Biológicas, que busca promover conocimientos sobre los fundamentos de la neurociencia, entregando metodologías de aprendizaje coherentes con los mecanismos biológicos de los estudiantes. Por tanto, podría aportar en la definición de acciones del Paso 3 en apoyo para los alumnos con rezago en su aprendizaje o necesidades educativas especiales, enriqueciendo la práctica pedagógica.

[Descargar aquí](#)



# Enfoque de género en el ámbito escolar

## ¿Qué es el enfoque de género?

Es una forma de comprender la realidad en base a variables de sexo, género y sus manifestaciones en diferentes contextos geográficos, culturales, étnicos e históricos. Adoptar este enfoque implica brindar las mismas oportunidades a todas las personas sin distinciones de sexo y género, reconociendo sus potencialidades y resguardando que sus diferencias no se traduzcan en prácticas de inequidad, discriminación o injusticia.

## ¿Por qué es importante incorporar el enfoque de género en el ámbito escolar?

Los establecimientos educacionales son espacios en los que se aprende a relacionarse con otras personas de manera justa, solidaria y respetuosa, a valorar las diferencias y rechazar cualquier tipo de discriminación. Incorporar este enfoque permite concentrar los esfuerzos en promover la igualdad como atributo de la calidad educativa y propender a la eliminación de brechas en el desarrollo y aprendizaje.

## ¿Cómo incorporar un enfoque de género desde los instrumentos de gestión escolar?



Incluir el enfoque de género en los instrumentos de gestión tales como el PEI y PME, articulando misión, visión y objetivos estratégicos



Planificar estrategias y acciones que promuevan la equidad de género



Identificar estas estrategias y acciones en el PME



Actualizar protocolos y otros instrumentos, como el Manual de Convivencia Escolar, Plan Local de Formación Docente y Plan de Afectividad, Sexualidad y Género



# Marco normativo para un enfoque de género



Conoce el marco normativo que orienta y conduce la gestión escolar incluyendo directrices para la incorporación de un enfoque de género.

## Ley General de Educación N° 20.370

La LGE enmarca el proceso educativo en el respeto y valoración de los derechos humanos, y establece como principios orientadores del sistema educativo la equidad, diversidad, participación, interculturalidad e integración. Plantea el deber de resguardar la igualdad de oportunidades, la inclusión educativa y la erradicación de las desigualdades de diversa índole, incluyendo el género.



## Ley Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación N° 20.529

La Ley 20.529 indica que el sistema educativo debe propender a asegurar la equidad, brindando las mismas oportunidades a cada estudiante de recibir una educación de calidad. Asimismo, el sistema debe promover la convivencia respetuosa, solidaria e inclusiva, erradicar cualquier forma de discriminación y promover prácticas equitativas en el ejercicio de la formación y educación.



## Ley de Inclusión N° 20.845

El sistema educativo debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y el sentido de la dignidad, eliminando todo tipo de discriminación, incluyendo las de género. Esta ley establece regulaciones y medidas entre las que destaca la referencia explícita a la protección ante discriminaciones arbitrarias en el acceso y la permanencia en los establecimientos educativos.



## Ley N° 21.120 que reconoce y da protección al derecho de identidad de género

Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género, definiendo procedimientos de rectificación de nombre y sexo. Esta ley se complementa con la Resolución 812 de la Superintendencia de Educación (2021) sobre derechos de niños, niñas y adolescentes.



## Plan de Formación Ciudadana Ley N° 20.911

Entre sus objetivos se propone fomentar la tolerancia y el pluralismo en el estudiantado, por ejemplo, a través de prácticas que fomenten la igualdad de género en la convivencia cotidiana.



## Ley de Violencia Escolar N° 20.536

Esta ley incorpora una mirada formativa y preventiva frente al tratamiento de la violencia escolar, y plantea la importancia de no desestimar ni minimizar ningún tipo de violencia y/o actos de discriminación. En ella se establecen diferentes tipos de violencia, incluyendo la de género, referida a agresiones físicas o psicológicas provocadas por razones del género y sus manifestaciones.



# Gestión pedagógica con enfoque de género

El equipo docente y diversos profesionales que se involucran en la enseñanza deben resguardar y promover espacios y oportunidades de aprendizaje equitativas, libres de discriminación de género y que desafíen a cada estudiante a desarrollar sus potencialidades y talentos.

## ¿Cómo incorporar un enfoque de género en la gestión pedagógica?



Desde la función directiva y entidad sostenedora:

Liderar medidas educativas y administrativas necesarias para proteger y garantizar los derechos de los niños, niñas y adolescentes, por ejemplo, por medio de la planificación estratégica e instrumentos de gestión.



Desde la Unidad Técnico Pedagógica:

Promover, acompañar y velar por el cumplimiento de procesos de enseñanza y aprendizaje equitativos, que aseguren a cada estudiante el acceso a oportunidades de aprendizaje de calidad.



Desde el equipo docente:

Ofrecer las mismas oportunidades de aprendizaje a todo el estudiantado, respetando y valorando sus diferentes necesidades, habilidades e intereses, y potenciar sus capacidades sin realizar distinciones de género.

Si quieres profundizar en recomendaciones para la incorporación del enfoque de género en la gestión pedagógica revisa la cartilla adjunta





## Taller

# Uso del Informe de Visita

Informe de Evaluación y Orientación

Por último, se invita al equipo directivo, docentes y asistentes de la educación a realizar el **Taller de Uso del Informe de Visita** que se envía junto a este documento. Este busca promover el análisis conjunto de los resultados de la visita realizada al establecimiento por la Agencia de Calidad de la Educación.



## Módulos del taller



### Módulo 1

Mirémonos en los resultados



### Módulo 2

¿Qué es lo que hacemos mejor?



### Módulo 3

¿Qué podemos mejorar?



### Módulo 4

¿Cómo podemos avanzar hacia la mejora?





Morandé 360, piso 9. Santiago.  
Región Metropolitana de Santiago, Chile.

[www.agenciaeducacion.cl](http://www.agenciaeducacion.cl)



# Marco evaluativo Observación de Clases

DIMENSIONES	Indicadores
<b>Gestión del tiempo</b>	<b>Uso eficiente del tiempo</b> Evalúa si el o la docente optimiza el tiempo destinado a la realización de las actividades propuestas, a través de la implementación eficiente de rutinas y tareas administrativas.
	<b>Tiempo para el aprendizaje</b> Evalúa que los y las estudiantes utilicen el tiempo de la clase en las actividades propuestas por su docente.
<b>Ambiente socioafectivo para el aprendizaje</b>	<b>Comunicación respetuosa</b> Evalúa si el o la docente y sus estudiantes se comunican de manera respetuosa en la clase, utilizando un lenguaje apropiado y una escucha atenta que favorece los diálogos entre pares y con el o la docente.
	<b>Sensibilidad docente</b> Evalúa si el o la docente se muestra atento o atenta a los requerimientos físicos, emocionales y/o cognitivos de sus estudiantes, respondiendo a las señales verbales o no verbales de estos. A su vez, la generación de una relación de confianza y de altas expectativas en sus estudiantes, que fortalece su autoestima académica y los motiva a superarse.
<b>Apoyo al aprendizaje profundo</b>	<b>Apoyo a la construcción de sentido</b> Observa las acciones que realiza el o la docente para promover que sus estudiantes construyan sentido mediante la conexión entre lo que están aprendiendo, sus experiencias previas y la puesta en práctica de lo aprendido.
	<b>Proceso de retroalimentación</b> Juzga la presencia de procesos de monitoreo y retroalimentación entre el docente y los estudiantes o entre estudiantes, conducentes a obtener una comprensión profunda de los conceptos y un adecuado desarrollo de las habilidades trabajadas en clases.
	<b>Promoción de pensamiento de orden superior</b> Juzga si el o la docente promueve un pensamiento de orden superior en los y las estudiantes, generando instancias que permiten elaborar respuestas creativas, desarrollar el pensamiento crítico y/o metacognitivo.

