



UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN DIFERENCIAL
PROGRAMA DE SEGUNDA TITULACIÓN
PEDAGOGÍA EN EDUCACIÓN DIFERENCIAL
CON MENCIÓN EN TRASTORNOS ESPECÍFICOS DEL LENGUAJE

**PLAN DE POTENCIACIÓN BASADO EN ESTRATEGIAS DE
CULTURA INCLUSIVA ORIENTADO A DIRECTIVOS,
DOCENTES Y CO-DOCENTES DE LA COMUNIDAD
EDUCATIVA DEL COLEGIO SAN JOSÉ**

PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN

AUTORAS:

Navarro Reinoso Romina - Sáez González Carmen - Señoret Vargas María

PROFESOR/A GUÍA: Carlos Donoso

Noviembre, 2021

AUTORIZACIÓN:

Noviembre, 2021

Navarro Reinoso Romina - Sáez González Carmen - Señoret Vargas María

Se autoriza la reproducción total o parcial de este material, con fines académicos, por cualquier medio o procedimiento, siempre que se haga la referencia bibliográfica que acredite el presente trabajo y su autor.

DEDICATORIA

Dedicamos este seminario de título cada una de manera personal a nuestras familias que nos han acompañado en el proceso universitario de prosecución de estudios conducente al título de educador diferencial con mención en trastorno específico del lenguaje oral y la obtención del grado de licenciatura en educación.

Su apoyo y comprensión han sido fundamentales para cumplir con el objetivo de nuestro enriquecimiento profesional y personal ya que nos brinda herramientas para desarrollarnos en diferentes ámbitos.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a nuestro distinguido profesor guía Sr. Carlos Donoso por su profesionalismo al momento de acompañarnos y orientarnos en nuestro seminario de título.

También agradecemos al Colegio San José de Calle Larga por acceder al estudio de investigación que nos entregó las directrices para crear el plan de potenciación.

Navarro Reinoso Romina - Sáez González Carmen - Señoret Vargas María

Índice

Listado de Siglas.....	6
Introducción.....	9
Planteamiento de la potenciación.....	10
Antecedentes y contextualización.....	10
Objetivos.....	13
Marco Referencial.....	14
Definición del área de potenciación.....	21
Revisión de antecedentes de sujetos y del contexto	21
Técnicas e Instrumentos de recogida de información	22
Análisis de la información recogida.....	24
Descripción breve y acotada del área de potenciación.....	27
Fundamentación del área de Potenciación definida.....	27
Elaboración del Plan de Potenciación.....	29
Marco Lógico.....	29
Matriz de planificación del Plan de Potenciación.....	31
Objetivo Estratégico:	31
Etapas de la potenciación.....	32
Cuadernillo con actividades de potenciación.....	33
Anexos.....	36

I.-LISTADO DE SIGLAS:

- ✓ **UTP:** Unidad Técnica Pedagógica.
- ✓ **PIE:** Programa de Integración Escolar.
- ✓ **IVE:** Índice de Vulneración Escolar.
- ✓ **PME:** Plan de Mejoramiento Educativo.
- ✓ **NEE:** Necesidades Educativas Especiales.
- ✓ **UNESCO:** Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- ✓ **INDEX:** Guía para la Educación Inclusiva.
- ✓ **DECRETO 170:** Educación especial.
- ✓ **DECRETO 83:** Diversificación de la enseñanza.
- ✓ **DUA:** Diseño Universal de Aprendizaje.
- ✓ **SIMCE:** Sistema de Medición de la Calidad de la Educación.
- ✓ **LEY 20.845:** Ley de inclusión escolar.
- ✓ **DUDH:** Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- ✓ **PEI:** Proyecto Educativo Institucional.
- ✓ **OP:** Observación Participante.

II.-RESUMEN

El presente plan de potenciación aborda como tema central *“ESTRATEGIAS DE PRÁCTICAS INCLUSIVAS ORIENTADO A DIRECTIVOS, DOCENTES y CO-DOCENTES DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA DEL COLEGIO SAN JOSÉ, COMUNA DE CALLE LARGA”*, debido a que se evidenciaron escasas prácticas inclusivas a nivel general entre los docentes, directivos, y otros miembros educativos, puesto que se encontró necesario trabajar y crear herramientas para brindar a los agentes educativos, en donde puedan reorientar acciones y sus prácticas inclusivas. Como objetivo general se diseñó el siguiente *“Diseñar un plan de potenciación basado en culturas inclusivas orientado a directivos, docentes y co-docentes de la comunidad educativa del colegio San José”* así abordar la problemática mencionada anteriormente y avanzar hacia la inclusión de la mejor forma.

La metodología utilizada es la observación participativa donde se creó una encuesta vía formulario de Google, basado en el cuestionario de indicadores de la *“Guía para la Inclusión Educativa”* el cual fue enviada hacia todos los miembros de la institución, entregando respuestas anónimas, una vez obtenida la información se analizaron las respuestas para tener más claridad hacia dónde apuntar el presente trabajo. Ya analizadas las respuestas se interpretó de manera cualitativa en donde principalmente se presentan barreras para la educación inclusiva y finalmente se diseña un cuadernillo el cual contiene información, estrategias y actividades para que se orienten y avancen hacia una mejor comunidad educativa para todos y todas.

Palabras claves:

Prácticas – Potenciación - Inclusión – metodología – herramientas

Summary:

This empowerment plan on board as a central theme "INCLUSIVE PRACTICES STRATEGIES ORIENTED TO HEADMASTERS, TEACHERS and CO-TEACHERS OF EDUCATIONAL COMMUNITY COLEGIO SAN JOSÉ, CALLE LARGA COMMUNE", due to the fact that few inclusive practices were evidenced at a general level among the teachers, headmasters, and other educational members, where we find it extremely necessary to work and create tools to provide educational agents, where they can reorient actions and their inclusive practices in general. As a general objective, the following was designed "*Design an empowerment plan based on inclusive cultures aimed at managers, teachers and co-teachers of Educational community College San José* " in order to address the aforementioned problem and move towards inclusion in the best way.

The methodology uses participatory observation where a survey was created via Google form, based on the questionnaire of indicators of the "*Guide for Educational Inclusion*" which was sent to all members of the institution, providing anonymous responses, a Once the information was obtained, answers were analyzed to be clearer where to aim our work. Once analyzed, the responses were interpreted in a qualitative way, where barriers to inclusive education and education are mainly presented and finally, a booklet was designed which contained information, different strategies and activities. so they orient themselves and move towards a better educational community for all.

Keywords:

Practices - Empowerment - Inclusion - methodology - tools

III.- INTRODUCCIÓN

Actualmente la inclusión es un paradigma que ha adquirido gran relevancia en la sociedad, el cual refiere a la importancia de entregar y brindar aprendizaje y participación para todos y todas las personas sin importar sus habilidades y capacidades, ya sea en los contextos laborales, sociales y/o educacionales, asimismo, existen diversas leyes y/o decretos que guían u orientan a que la inclusión se implemente en los variados contextos, sin embargo, en nuestro país, es un paradigma que se encuentra en vías de transición, debido a que aún existen acciones que se generan desde la segregación y/o integración.

En los centros educativos, tanto los funcionarios como los estudiantes deben poseer conocimiento respecto a la inclusión, puesto que así se pueden forjar reales cambios donde no exista discriminación y se comprenda que la educación y el aprendizaje es un derecho para todos, no obstante, ¿cómo se puede brindar educación para todos si se limita el acceso? Respecto a esto, se evidencia que aún existen establecimientos que ejercen el paradigma de segregación o integración, limitando el acceso a la participación y el aprendizaje ya sea a nivel cultural o curricular. Desde este punto de vista, el Colegio San José de Calle Larga, presenta variadas barreras para la participación y el aprendizaje, en donde se interpreta que existe un bajo conocimiento por parte de los directivos, docentes y co-docentes respecto a la inclusión, lo cual conlleva a que se limiten a brindar el acceso para todos, presentando dificultad para recibir estudiantes con diversas capacidades motoras y/o cognitivas.

Es por esto, que el presente proyecto está orientada a brindar un plan de potenciación respecto al paradigma de la inclusión y así modificar la mirada actual en relación con las necesidades educativas especiales, por lo que se espera que la comunidad educativa San José proceda a la implementación de un proceso inclusivo, actualizando sus políticas y prácticas educativas.

IV.-PLANTEAMIENTO DE LA POTENCIACIÓN

4.1.-Antecedentes y contextualización:

El colegio San José se encuentra ubicado en la comuna de Calle Larga 2103, de la ciudad de Los Andes, Región de Valparaíso.

Es un colegio perteneciente a la Congregación de Misioneras catequistas de la Sagrada Familia, institución particular subvencionada la cual alberga una matrícula de un total de 243 estudiantes, los niveles que atiende son educación parvularia y básica.

En cuanto a los antecedentes administrativos, el colegio se conforma por un equipo directivo quienes son, el director, una subdirectora, un jefe de unidad técnica pedagógica y un encargado de convivencia escolar.

Actualmente el establecimiento se conforma por un total de 37 funcionarios, donde 25 son docentes y 12 son asistentes de la educación. Finalmente se puede mencionar que posee los departamentos de Unidad Técnica Pedagógica (UTP) y Programa de Integración Escolar (PIE).

La institución se encuentra ubicado en una zona semi urbana, el cual posee un porcentaje del 71% de Índice de Vulneración Escolar (IVE), asimismo, es relevante mencionar que este se localiza en un sector donde prevalece el trabajo de agricultura y agronomía, siendo un lugar donde los recursos tecnológicos y electrónicos son escasos.

Respecto a la información del Proyecto Educativo se pueden mencionar que, en el 2014 se firma el acuerdo para dar inicio al Programa de Integración Escolar (PIE).

A partir del año 2019, se confecciona el Plan de Mejoramiento Educativo (PME), el cual expone como objetivo estratégico:

“El Colegio San José implementará un sistema de trabajo para promover una cultura de altas expectativas educativas, a través de la participación comprometida de todos los que forman parte de la comunidad educativa, promoviendo constantemente el amor por el conocimiento y el compromiso con el proyecto institucional y fundacional” (Plan Mejoramiento Educativo Colegio San José, 2019).

asimismo, formulan la meta estratégica, la cual menciona que:

“El director conducirá al 100% de los integrantes del establecimiento hacia el logro de los objetivos propuestos, promoviendo constantemente la mejora continua de los aprendizajes y el compromiso de cada uno con el proyecto educativo institucional y fundacional”. (Plan Mejoramiento Educativo Colegio San José, 2019).

Para alcanzar este objetivo general y meta estratégica, plantean un propósito anual:

- 2019: “Desarrollar el sentido de pertenencia a través de espacios de participación y compromiso de toda la comunidad educativa”.
- 2020: “Fortalecer el sentido de pertenencia de todos los integrantes de la institución educativa”.
- 2021: “Reforzar el sentido de pertenencia y una cultura de altas expectativas en todos los integrantes de la institución educativa”.
- 2022: “Articular y sistematizar un ambiente cultural y académicamente estimulante para todos los integrantes de la institución educativa”.

El director señala que durante el año 2020 y 2021, algunas de estas acciones fueron modificadas debido a la pandemia para así dar respuesta a las necesidades que surgían en la comunidad educativa.

Respecto a los sellos que predominan en el colegio, estos son los siguientes:

- ✓ *Sello católico: Entregando una formación cristiana en un Ambiente acogedor, comprensivo, dialogante que reconoce y valora la diversidad de sus estudiantes, con el fin de que se desarrollen académicamente como seres autónomos, vinculando las directrices de la iglesia católica, nuestra Madre fundadora Primitiva Echeverría y de nuestro Santo patrono San José con las demandas de la sociedad actual.*
- ✓ *Sello inclusivo: Promoviendo la formación de niños en un marco de respeto a la diversidad en un ambiente tolerante, con énfasis en la formación de ciudadanos participativos, acogiendo a diferentes estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE) con el fin de desarrollarse integralmente. Sello*
- ✓ *Sello familiar: Entendiendo a la familia como el corazón de la evangelización fomentando y manteniendo un clima cálido y acogedor, de confianza y respeto, realizando un trabajo en conjunto como Comunidad Escolar con responsabilidad compartida y complementaria en la tarea de educar.*
- ✓ *Sello de calidad y excelencia educativa: Asegurando a nuestros estudiantes una sólida formación educativa, orientada al desarrollo de habilidades cognitivas, creativas y sociales, las cuales respondan a los estándares de calidad de una sociedad en continuo cambio.*

(Proyecto Educativo Institucional Colegio San José, 2019)

Finalmente, respecto a la misión y visión, estos se declaran de la siguiente manera:

Misión:

“Somos un colegio católico perteneciente a Congregación de las Misioneras Catequistas de la Sagrada Familia, que forma a través de la evangelización a niños y niñas de Pre Kinder a Octavo Básico de la comuna de Calle Larga y sus alrededores,

en situación de vulnerabilidad, acogiéndose en su diversidad entregándoles una sólida formación académica y de principios valóricos cristianos". (Proyecto Educativo Institucional Colegio San José, 2019)

Visión:

"Buscamos ser reconocidos con una institución que forma niños de altos principios valóricos y cristianos que sean capaces de insertarse en una sociedad en continuo cambio aportando desde una mirada cristiana a la sociedad y su entorno inmediato, con una formación académica, espiritual y social que les permita continuar sus estudios medios y superiores como agentes de cambio social". (Proyecto Educativo Institucional Colegio San José, 2019)

V.-OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS:

5.1.-Objetivo general:

- Diseñar un plan de potenciación basado en culturas inclusivas orientado a directivos, docentes y co-docentes de la comunidad educativa del colegio San José de Calle Larga.

5.2.-Objetivos específicos:

- Interpretar la percepción de los funcionarios respecto al paradigma de la inclusión a través de la recopilación de información del cuestionario basado en “El Index de la Inclusión”.
- Construir el plan de potenciación basado en culturas inclusivas para facilitar la participación y el aprendizaje de todos los estudiantes y funcionarios.
- Dar a conocer a los directivos, docentes y co-docentes el plan de potenciación basado en culturas inclusivas.

VI.-MARCO REFERENCIAL

6.1.-EDUCACIÓN INCLUSIVA

La organización de las naciones unidas para la educación la ciencia y la cultura UNESCO a establecido la definición para educación inclusiva como “el proceso de identificar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los y las estudiantes a través de la mayor participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades, reduciendo la exclusión en la educación”. A la vez la UNESCO señala que la inclusión educativa involucra cambios y modificaciones en contenidos, estructuras y estrategias, con una visión común que incluye a todos los niños del rango de edad apropiado y con la convicción de que es la responsabilidad del sistema regular a educar a todos los niños con las mismas oportunidades.

El concepto inclusión es una terminología que en los últimos años ha tomado gran relevancia para toda la sociedad, el cual implica cambios y aceptación para todos sin importar las necesidades que cada uno presenta. Actualmente el concepto inclusión, debería ser un tema que se trabaje constantemente en los centros educativos, sin embargo, muchos de estos aún se encuentran varados en los paradigmas de segregación e integración, en donde no buscan minimizar o eliminar las barreras para el aprendizaje y participación, los cuales se pueden presentar en las distintas áreas y espacios de una comunidad educativa, según Booth y Ainscow (2011) “cuando los estudiantes encuentran “barreras” se impide el acceso, la participación y el aprendizaje. Esto puede ocurrir en la interacción con algún aspecto del centro escolar: sus edificios e instalaciones físicas, la organización escolar, las culturas y las políticas, la relación entre los estudiantes y los adultos o en relación con los distintos enfoques sobre la enseñanza y el aprendizaje que mantiene el profesorado o también se pueden encontrar fuera de los límites del centro escolar, en las familias o en las comunidades y, por supuesto, en las políticas y circunstancias nacionales e internacionales”. A raíz de que estas barreras se hacen presentes en los centros educativos, Booth y Ainscow ven necesario poder implementar la Guía para la Educación Inclusiva (INDEX) el cual se crea bajo diversas investigaciones, donde finalmente concluyen que, “estas investigaciones animaban a pasar del modelo médico, centrado en los "problemas" de los alumnos, a modelos centrados en los procesos de exclusión e inclusión que se producen en la escuela” (Ainscow,1999). Esta Guía para la Educación Inclusiva, brinda diversos materiales los cuales están diseñados para que, los centros educativos que buscan progresar hacia la inclusión, los implementen y se puedan ver avances con el fin de construir una comunidad colaborativa y que promueva la participación de todo su alumnado. El material que brinda el INDEX, es de gran ayuda para los docentes y los distintos profesionales que conforman la comunidad educativa, el cual es un manual facilitador para construir nuevas iniciativas con la finalidad de otorgar el aprendizaje y participación de todos quienes construyen el centro escolar, ya sean, docentes, administrativos, asistentes, estudiantes y apoderados.

Esta guía, es un proceso sistemático por el cual un establecimiento debe pasar, no solo ofrece materiales para que la comunidad las ejecute, sino que, presenta etapas las cuales la comunidad educativa debe ejercer para así comenzar con los procesos de inclusión. Dentro de sus materiales, como primera instancia, la comunidad escolar debe realizar una autoevaluación, la cual evalúa las acciones del centro bajo tres dimensiones (políticas, prácticas y cultura escolar) para que, desde ahí se puedan gestionar acciones que sean sostenibles en el tiempo con el fin de minimizar o eliminar las barreras existentes que impiden posicionarse en el paradigma de inclusión.

Como se menciona anteriormente, el index es un proceso que implica una progresión, el cual se realiza a través de diversas fases, primero se crea un grupo de coordinación el cual trabaja con toda la comunidad educativa, con la finalidad de analizar la escuela, en donde se identifican las barreras existentes (autoevaluación) mediante los indicadores que el index facilita según cada dimensión y desde ahí definir las prioridades para pasar a la fase de desarrollo y mantenimiento de las acciones a realizar.

Según Booth y Ainscow (2011) “Las Políticas tienen que ver con, cómo se gestiona el centro y con los planes o programas que en él se planifican e implementan para cambiarlo; las prácticas se basan en lo que se enseña en las aulas y en cómo se enseña y se aprende. Las culturas reflejan las relaciones, los valores y las creencias profundamente arraigadas en su comunidad educativa. Cambiar las culturas es esencial a fin de sustentar la mejora” (pág. 17).

Gráfico 1

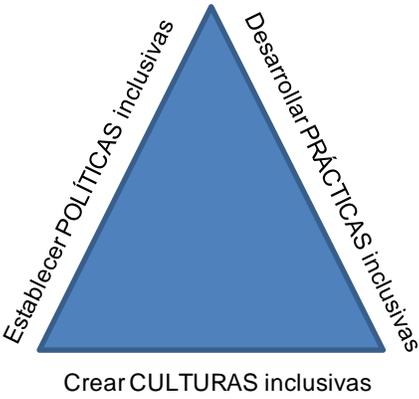
Dimensiones del Index	Marco de planificación
	<p>Dimensión A: Creando culturas inclusivas A1: Construyendo comunidad A2: Estableciendo valores inclusivos</p> <p>Dimensión B: Estableciendo políticas inclusivas B1: Desarrollando un centro escolar para todos B2: Organizando el apoyo a la diversidad</p> <p>Dimensión C: Desarrollando prácticas inclusivas C1: Construyendo un currículo para todos. C2: Orquestando el aprendizaje.</p>

Gráfico 1. Guía para la educación inclusiva. Desarrollando el aprendizaje y la participación en los centros escolares, pág. 17.

Las dimensiones que presenta el index, son los pilares necesarios para poder realizar cambios en una comunidad educativa, las cuales brindan la participación de todos y todas, para esto, hay que empezar por eliminar las barreras existentes en cada dimensión. En los

tiempos actuales es imprescindible que los centros educativos conozcan e implementen esta Guía para la Educación Inclusiva y avanzar hacia los cambios necesarios para que cada persona tenga acceso a la participación en la sociedad.

6.2.-NORMATIVAS VIGENTES QUE SUSTENTAN EDUCACIÓN INCLUSIVA

Dentro de las normativas vigentes respecto a la atención de las necesidades educativas especiales se puede mencionar, el decreto superior N°170 del Ministerio de Educación de Chile, que principalmente señala los lineamientos para el funcionamiento del Programa de Integración Escolar PIE, el cual se enfoca en los diagnósticos que serán atendidos por este programa, también menciona quiénes serán los especialistas competentes y los encargados tanto de diagnosticar, como de intervenir en el centro educacional y cuáles serán los instrumentos de evaluación a utilizar para los estudiantes con necesidades especiales.

Asimismo, señala las necesidades educativas especiales de carácter transitorias como permanentes, que describe de la siguiente manera:

“Necesidades educativas especiales de carácter transitorio: son aquellas no permanentes que requieren los alumnos en algún momento de su vida escolar a consecuencia de un trastorno o discapacidad diagnosticada por un profesional competente y que necesitan de ayudas y apoyos extraordinarios para acceder o progresar en el currículum por un determinado período de su escolarización”.

“Necesidades educativas especiales de carácter permanente: son aquellas barreras para aprender y participar que determinados estudiantes experimentan durante toda su escolaridad como consecuencia de una discapacidad diagnosticada por un profesional competente y que demandan al sistema educacional la provisión de apoyos y recursos extraordinarios para asegurar el aprendizaje escolar.”

(Ministerio de Educación, Decreto 170, 2009, pág. 2)

Este decreto fue promulgado en mayo de 2009 y entró en vigor en agosto del 2010, de esto ya han pasado 10 años y existen establecimientos tales como el Colegio San José de Calle Larga, que aún desconoce en su totalidad, los detalles de la implementación de este y los lineamientos de un Programa de Integración Escolar.

En Junio del 2015 se publicó el Decreto Exento N°83, que propone las nuevas bases y lineamientos para todos los establecimientos educacionales con y sin PIE, la Diversificación de la Enseñanza, presentando los criterios y orientaciones de adecuación curricular para los estudiantes con necesidades educativas especiales de enseñanza básica y parvularia, considerando como ejes fundamentales la igualdad de oportunidades, la calidad educativa con equidad, la flexibilidad en la respuesta educativa, así como la inclusión educativa y la valoración de la diversidad, donde se señala, “el sistema debe promover y favorecer el acceso, presencia y participación de todos los alumnos y alumnas, especialmente de aquellos que por diversas razones se encuentran excluidos o en situaciones de riesgo de ser

marginados, reconociendo, respetando y valorando las diferencias individuales que existen al interior de cualquier grupo escolar.” (2015, pág.13).

Como se puede observar en el extracto anterior en todos y cada uno de estos principios se hace alusión a “todos” los estudiantes, con diversas situaciones que puede afectar su proceso de enseñanza – aprendizaje, no solamente a los que cuentan con un diagnóstico de necesidades educativas especiales.

Lo que hace que se amplíe la mirada, y se instale el paradigma de diversidad como una realidad cotidiana de las aulas de clases, ya que se está considerando la heterogeneidad de los estudiantes que las componen, cada cual con sus realidades particulares.

Además, se propone una evaluación diagnóstica al inicio de año a nivel de curso que proporcione información relevante respecto a los estilos y ritmos de aprendizaje de todos los estudiantes, para realizar una planificación con estrategias diversificadas de enseñanza que se bases en el Diseño Universal de Aprendizaje (DUA) y sus lineamientos, tales como:

- Proporcionar múltiples medios de presentación y representación
- Proporcionar múltiples medios de ejecución y expresión
- Proporcionar múltiples medios de participación y compromiso

En el panorama actual observamos como una gran parte de los establecimientos educativos están poniendo sus esfuerzos en lograr esta respuesta a la diversidad, a esta heterogeneidad de estudiantes, y a implementar los lineamientos establecidos por el ministerio de educación para dar esta respuesta, que hace referencia a la inclusión educativa, concepto que se debe conocer en profundidad, dado que es la apuesta del mundo entero, a una realidad más justa para todos los integrantes de la sociedad.

Gerardo Echeita en su publicación “Inclusión y Exclusión Educativa, Voz y Quebranto” plantea que,

“la inclusión educativa no es sólo un sentimiento de pertenencia y de bienestar emocional y relacional al que se pueda llegar desde la periferia de la acción educativa. La inclusión educativa debe entenderse con igual fuerza como la preocupación por un aprendizaje y un rendimiento escolar de calidad y exigente con las capacidades de cada estudiante. Por otra parte, la vida escolar en la que todos los alumnos deben sentirse incluidos transcurre a través de las actividades de enseñanza y aprendizaje con sus iguales y no al margen de ellas y, porque la mejor contribución de la educación escolar a la inclusión social de cualquiera es poder alcanzar el mayor nivel de logro y de cualificación escolar posible.” (2008, pág. 11).

También señalando que en inclusión educativa hay que pensar en condiciones y procesos que favorezcan el aprendizaje, que le den un sentido y significado para todos, así como hay que evaluar si el currículo es facilitador o no del aprendizaje de todos los estudiantes. Así como si las pruebas estandarizadas que son un aporte a la calidad y equidad de la educación o no, en nuestro caso el SIMCE, que más allá de ser un aporte al concepto de inclusión, segrega a los estudiantes según su nivel socioeconómico y no pone énfasis en sus logros,

para que sigan codeándose, con los mismos contextos que los han acompañado hasta el día de hoy, no generándose nuevas oportunidades de enriquecimientos de aprendizajes tanto académicos como culturales y sociales, que sería lo óptimo en un ambiente diverso e inclusivo.

Por lo tanto, es necesario tener claro que es la inclusión hacia donde apunta, para poder hacer los cuestionamientos necesarios a la hora de implementar prácticas educativas, que realmente sean inclusivas.

Otra normativa vigente que sustenta la educación inclusiva entregando una base legal a este paradigma, es la ley de inclusión escolar 20.845 que regula la admisión de los y las estudiantes, elimina el financiamiento compartido y prohíbe el lucro en establecimientos educacionales que reciben aportes del estado.

Esta ley fue promulgada el 29 de mayo del año 2015 y su última versión fue modificada el 25 de abril del año 2020, la cual rige y regulariza a los establecimientos fijando lineamientos para el proceder dentro de las comunidades educativas, exponiendo en primer lugar la gratuidad que debe implementarse progresivamente en los establecimientos subvencionados o que reciben aportes permanentes del estado, lo cual permitiría el acceso a todos los/las estudiantes sin importar el nivel socioeconómico de estos, eliminando la discriminación socioeconómica.

En relación con lo anterior, la ley menciona que los establecimientos que implemente el paradigma de inclusión debe promover y respetar la diversidad de estudiantes y sus procesos educativos, como también, las diferentes culturas etnias, géneros, nacionalidades y religiones. Respecto a esto último, se señala que “en los establecimientos educacionales de propiedad o administración del Estado se promoverá la formación laica, esto es, respetuosa de toda expresión religiosa, la formación ciudadana de los estudiantes, a fin de fomentar su participación en la sociedad.” (2015, pág. 1)

Por lo que toda discriminación a la diversidad es reconocida como una barrera del aprendizaje la cual debe ser eliminada en los establecimientos ya que esto impide el acceso a las comunidades educativas, al seleccionar a los/las estudiantes y al equipo educativo limitando el desarrollo espontaneo de estos.

La ley supone que los establecimientos educativos que implementan la inclusión deben ser lugares de encuentro para los y las estudiantes de diversas culturas, niveles socioeconómicos, religiones, etc.

Con esta regulación se expresa el respeto al derecho humano, que se estipula en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) en su artículo 18 (1948):

“Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia” (pág. 5)

La ley de 20.845 también menciona que las escuelas inclusivas deben desarrollar un proceso educativo flexible, adaptándose a la diversidad de estudiantes que exista en la comunidad educativa. Los cuales deben ser adecuados para cada estudiante ya que todos aprenden de diferentes maneras y con diferentes ritmos de aprendizaje.

El sistema escolar inclusivo debe fomentar el sentido de la dignidad del humano, de fortalecer el respeto por los derechos humanos y respetar la libertad de expresión. Deben entregar y promover la educación integral buscando desarrollar todos los aspectos que integra a una persona, como lo son, los aspectos físico, social, moral, entre otros.

Dicha ley también hace mención sobre los lineamientos a seguir sobre la administración del dinero recaudado dentro del establecimiento, el cual debe ser utilizado sin fines de lucro, designándolo a todo lo que corresponda y se requiera para la entrega de una educación de calidad.

Estas designaciones están regularizadas dentro de la ley 20.845 y son las que se nombran a continuación:

- ✓ Pago de remuneraciones, honorarios y beneficios a todo el personal de la institución educativa.
- ✓ Gastos administrativos de la institución.
- ✓ Costos de servicios, materiales e insumos asociados al buen desarrollo de la gestión educativa de la institución.
- ✓ Inversión de activos en la prestación de servicio educativo, siempre que sean utilizados con fines educacionales.
- ✓ Gastos por mantención o reparación de inmobiliario e instalaciones del establecimiento educacional.
- ✓ Pago de hipotecas contraídas al adquirir un inmueble en el que funciona la institución.
- ✓ Pago de créditos o mutuos necesarios para invertir en equipamiento, infraestructura u otros.
- ✓ Gastos se lleven a cabo para el mejoramiento de la calidad del servicio educativo.
- ✓ Gastos directamente relacionados con el PEI (Proyecto educativo institucional).

En el presente escrito de ley de inclusión escolar (2015, p.52), se define que, para la selección de los nuevos estudiantes, el equipo administrativo puede implementar una prueba de admisión escolar de la siguiente forma:

- ✓ El primer año para el 85% de sus cupos.
- ✓ El segundo año para el 70% de los cupos.
- ✓ El tercer año para el 50% de los cupos.
- ✓ El cuarto año para el 30% de los cupos.
- ✓ El quinto año no se podrán realizar pruebas de admisión.

Sin embargo, los establecimientos deben eliminar la discriminación arbitraria y en ninguna situación podrán solicitar documentación del rendimiento escolar de años anteriores de los

y las postulantes, ni establecer como requisito la documentación del nivel socioeconómico del postulante, nivel de escolaridad de los padres o situación patrimonial de su familia. Siendo así que los establecimientos no podrán seleccionar a los y las estudiantes con ninguna de estas situaciones, pues de ser así los afectados pueden denunciar dichas prácticas excluyentes.

En la actualidad se ha vuelto fundamental la implementación del paradigma de inclusión ya que la gran variedad de población así lo amerita, pero según comenta Echeita, 2013, “difícilmente puede haber una escuela inclusiva, en una sociedad excluyente” (pág. 40). Es por lo que es imprescindible el cambio en nuestros pensamientos y actitudes frente a esta sociedad tan variada.

Booth & Ainscow (2015) afirman que las Políticas por su parte apuntan a focalizar a la inclusión como centro de desarrollo de la escuela y constituyen un único marco que orienta los distintos apoyos para responder a la diversidad.

VII.-DEFINICIÓN DEL ÁREA DE POTENCIACIÓN

El presente plan de potenciación esta dirigido al Colegio San José de Calle Larga, donde se ha evidenciado escasas prácticas inclusivas, puesto que se vulnera el derecho a la educación ante la diversidad de estudiantes debido a que no cuenta con elementos e infraestructura necesaria para formar un centro educativo inclusivo. Es por esto, que se confeccionó un cuestionario para recoger información respecto al paradigma de la inclusión basado en la Guía para la Educación Inclusiva (INDEX), en el cual se destacaron las preguntas más pertinentes que permitan recoger información respecto a las tres dimensiones que evalúan la inclusión educativa, cuya finalidad es identificar los aspectos que se encuentran descendidos y desde ahí poder entregar un plan de potenciación para que el establecimiento pueda brindar participación y aprendizaje para todos. Cabe destacar que este cuestionario y posterior plan de potenciación, estará dirigido a los funcionarios del establecimiento, en donde se espera generar cambios asertivos para facilitar la inclusión en el colegio.

VIII.-REVISIÓN DE ANTECEDENTES DE SUJETOS Y DEL CONTEXTO

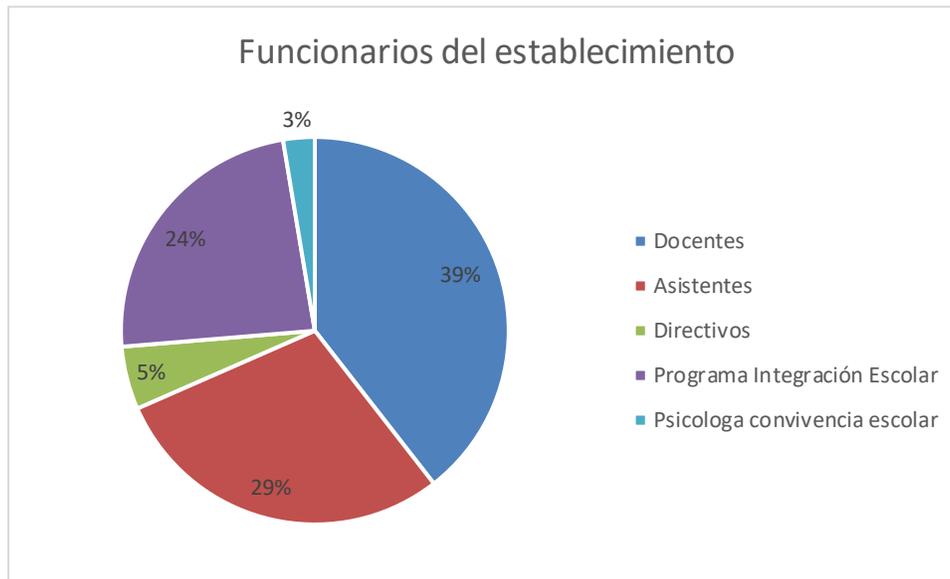
Al principio del plan de potenciación se esperaba evaluar y trabajar con los docentes del Colegio San José de Calle Larga, pero al evidenciar que estos abarcaban un número menor, se decidió trabajar con todos los funcionarios del 2021, abarcando directivos, docentes y co-docentes los cuales son una muestra representativa de la comunidad educativa, si bien los docentes son los que están directamente relacionados con los estudiantes, los demás funcionarios también se involucran en el proceso, donde todos construyen la comunidad, por esto era importante obtener la respuesta de todos los funcionarios, para así conocer las diversas opiniones y visiones.

En relación con esto, es importante mencionar que nuestra muestra es del tipo probabilística, debido a que se determina en base al planteamiento del problema y se puede medir el tamaño del error, el cual se espera minimizar o eliminar.

“Previamente se señaló que para obtener una muestra probabilística eran necesarios dos procedimientos, el primero es el que acabamos de mencionar: calcular un tamaño de muestra que sea representativo de la población. El segundo consiste en seleccionar los elementos muestrales de manera que al inicio todos tengan la misma posibilidad de ser elegidos. Es decir, cómo y de dónde vamos a elegir los casos”. (Sampieri, 2010, Metodología de la Investigación, pág. 180)

El procedimiento de la selección se hizo a través del marco muestral debido a que tuvimos acceso a las listas de los funcionarios para saber quienes y cuantas personas son los que conforman la comunidad educativa.

Gráfico 2.



IX.-TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

La técnica de recopilación de datos fue la aplicación de la encuesta vía formulario de Google, basado en el cuestionario de indicadores de la “Guía para la Inclusión Educativa”, a los funcionarios del establecimiento, conformada por una parte de selección múltiple con 24 afirmaciones y otra con 2 preguntas de desarrollo.

Este cuestionario fue presentado al director del establecimiento con una carta que describe la fundamentación para realizar este estudio, para que este pueda ser socializado con los docentes. El director en consejo de profesores planteo la solicitud de responder este cuestionario.

Se envió a los profesores de manera individual y con carácter de anónimas sus respuestas, para que respondan su percepción acerca del desarrollo de la inclusión dentro de los distintos ámbitos del establecimiento, considerando las dimensiones de: Creación de culturas inclusivas, establecimiento de políticas inclusivas y desarrollo de prácticas inclusivas.

De los datos arrojados por esta evaluación, se ha determinado que nos enfocaremos para este estudio, en las respuestas de desarrollo como la recogida más fidedigna de los testimonios de los funcionarios, considerando que a través de las afirmaciones con selección múltiple pudieron reflexionar respecto a los temas de base de la inclusión y analizar su presencia o no en el establecimiento educativo.

De las respuestas de desarrollo recabadas se realizará un análisis del discurso de manera colectiva, entendiendo que lo que estamos queriendo analizar es el conjunto de las impresiones de los funcionarios respecto a la inclusión en el establecimiento educativo,

para lo que debemos considerar el conjunto de respuestas como el discurso que, quiere expresar la comunidad educativa.

“En lingüística se trata de un movimiento que en su origen dice relación con la necesidad de estudiar el lenguaje en uso, es decir, emisiones realmente emitidas por lo hablantes, superando el principio de inmanencia tan propio de la lingüística saussuriana, interesada en el sistema formal del lenguaje (llamado lengua), antes que en su uso real (el habla). A ello se suma la valoración de lo que Verón (1998) y otros autores de la llamada segunda semiología denominan la materialidad de los signos, o sea, los efectos sobre la realidad social que tienen los discursos (constituidos por signos de diferente naturaleza, no sólo lingüísticos).” (Santander P. 2011)

Además de considerar la experiencia directa de interacción con los funcionarios y la comunidad educativa en general, por una de las participantes de la investigación, que puede entregarnos más información, respecto a la realidad considerando el ambiente físico, el ambiente social y humano, las actividades individuales y colectivas, los artefactos que utilizan, hechos relevantes y retratos humanos. Estableciendo así una visión general de la situación de la comunidad, a través de la observación participante.

La Observación Participante (OP), entre las metodologías cualitativas de recopilación de datos, puede ser considerada objetiva, una vez que la proximidad y la observación de las vivencias de los grupos, permiten la reducción de la subjetividad. Dicha estrategia debe ser aplicada cuando el objetivo es obtener el máximo de conocimiento sobre un determinado fenómeno o situación, a partir de la perspectiva de quien lo vivencia. Es decir, esta metodología permite la descripción detallada del fenómeno y su debida y profunda comprensión.

La calidad de las informaciones obtenidas dependerá de la relación establecida con los individuos, de la sensibilidad, de la paciencia, del deseo de aprender con el otro, del respeto, de la empatía, de la capacidad de percepción y de escucha del observador. En la tentativa de alcanzar la esencia del medio en el cual será introducido, es necesaria la presencia de algunos elementos, tales como curiosidad, creatividad, rigor teórico-metodológico y ético en la observación.

“La comprensión de la interacción del individuo con su grupo y su ambiente puede ser un instrumento modificador de la forma de cuidar la salud, que tiende a estar envuelta en protocolos de asistencia y modelo biomédico, sin comprender sus vivencias y significados de su sistema cultural. Los conocimientos producidos por la OP también serán útiles en el desarrollo de la sensibilidad de los profesionales y fortalecimiento de referenciales teóricos para lograr la excelencia en la práctica”.
(Revista SciELO, 2014. Index Enferm. vol.23 no.1-2)

El evaluador realizará la OP de manera diagnóstica para observar antecedentes anecdóticos y del contexto laboral del establecimiento. Los Indicadores señalados

pretenden responder a los objetivos específicos que nos hemos planteado en esta investigación.

Debemos mencionar que la utilización de esta técnica puede ser flexible, de acuerdo con los datos que se vayan recabando de manera espontánea, este instrumento es sólo un marco referencial para señalar los indicadores evaluados.

Existe información que se evidencia de manera transversal, que no puede ser obviada o encuadrada en un tiempo de observación determinado, por lo que también será este el medio para registrarlo.

X.-ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN RECOGIDA

A través de las preguntas de desarrollo se realizó un análisis cualitativo de la información, puesto que, el cuestionario se vio sesgado y contrarrestado por el ambiente y situación laboral de los participantes en dicha encuesta que aparentemente no quisieron dar su apreciación real del contexto en el cual desenvuelven sus labores profesionales, es por esto que nos enfocamos en las preguntas abiertas (de desarrollo) donde se aprecia una clara contradicción con lo que se preguntó anteriormente en las preguntas de selección múltiple.

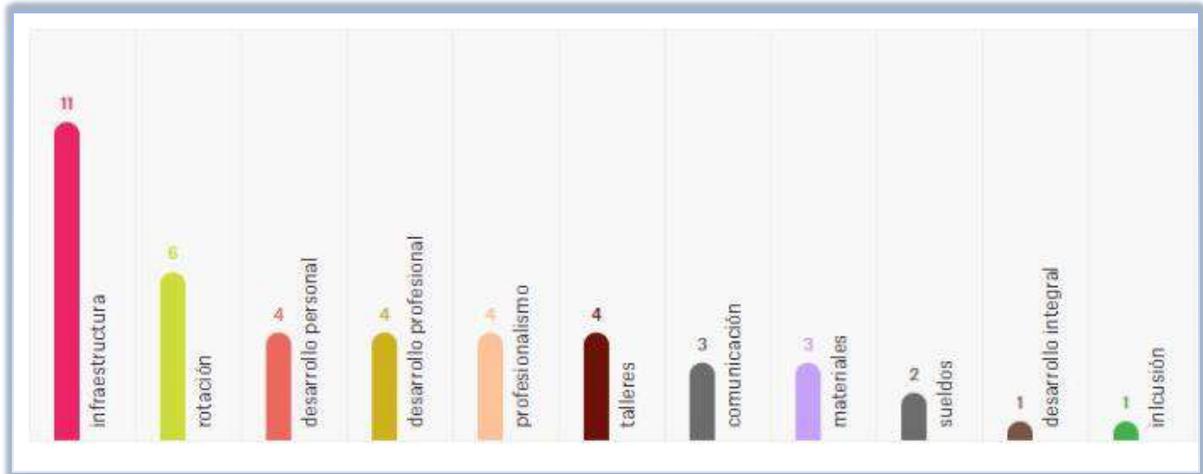
“A lo anterior se agrega la opacidad de los discursos: sabemos que el lenguaje no es transparente, los signos no son inocentes, que la connotación va con la denotación, que el lenguaje muestra, pero también distorsiona y oculta, que a veces lo expresado refleja directamente lo pensado y a veces sólo es un indicio ligero, sutil, cínico.”
(Santander P. 2011)

En esta ocasión se realizará un análisis del discurso textual, apoyándose con la herramienta tecnológica “Atlas Ti”, que en alguna medida facilitará el ejercicio de análisis a través del uso de etiquetas, tales como Inclusión, desarrollo personal, profesionalismo, rotación y otros relacionados con los conceptos que se reiteraban en las respuestas de desarrollo de los profesores, principalmente avocándose a la afirmación “Las tres cosas que más me gustaría cambiar de este centro escolar son:”.

Según los análisis obtenidos de las respuestas de los participantes que cumplen sus funciones en el centro educacional tras profundizar en los resultados del cuestionario obtuvimos información relevante sobre las prácticas, políticas y cultura inclusiva ya que nos adentramos en sus experiencias, perspectivas y opiniones. Así observamos como los participantes perciben la realidad, aunque se observa una contradicción entre sus respuestas.

A continuación, se presenta el análisis del discurso en un gráfico de Atlas Ti.

Gráfico 3.



Donde se puede observar que conceptos tales como rotación de personal, infraestructura y la necesidad de desarrollo personal, son lo que más se repiten en las respuestas del personal, a diferencia de los conceptos relacionados con la remuneración, desarrollo integral e inclusión, que son temas que tienen baja relevancia para los participantes de la encuesta.

Respuestas que dejan entrever que los funcionarios, tienen poco presente el concepto inclusión y que existe un desconocimiento de este y de los ámbitos que implica, puesto que en la afirmaciones mencionan “Acceso para estudiantes con discapacidad (infraestructura)”, como si las Necesidades Educativas Especiales, fueran solamente en situaciones de discapacidad visible, como en este caso mencionan la discapacidad motora y es en el único momento que se hace alusión a la inclusión educativa y la diversidad.

Los otros funcionarios que mencionan infraestructura lo hacen por motivos de antigüedad de las instalaciones, más espacios para el deporte y comodidades tales como, no pasar calor señalando “aire acondicionado”.

Con respecto a los materiales que faciliten crear aprendizajes significativos para los niños y niñas, aunque se contradicen y mencionan que si cuentan con “Dependencias educativas tecnológicas”. Accesibilidad a los recursos” la realidad lamentablemente es otra ya que se afirma que si se presentan materiales novedosos, llamativos se captaría mejor la atención e interés de la clase construyendo aprendizajes significativos y que es seguro que estos perduraran en el tiempo, ya que si no existe un interés por parte de los estudiantes por aprender no existe modo de avanzar, y aún más importante es crear materiales para los niños que presentan dificultades en sus aprendizajes sea cual sea su NEE ya que le es más fácil llegar al aprendizaje esperado con apoyo concreto.

Así mismo como mencionan la rotación de personal, tanto en directivos, como en docentes y funcionarios en general, lo que se correlaciona con lo observado de manera participante en el establecimiento, como a su vez corrobora la necesidad de desarrollo personal y

bienestar tanto para docentes como para directivos. Uno de los puntos abordados que fueron relevantes es “entregar más apoyo al grupo de trabajo”, puesto que se sienten en un conflicto constante por el poco trabajo en equipo y unidad, haciendo que el ambiente laboral se forme complejo y poco grato.

Además, se menciona en forma reiterada en las respuestas analizadas es la falta de personal ya que es imposible cubrir las necesidades de la totalidad de los estudiantes si faltan profesionales que garanticen un trabajo completo y un acceso oportuno a los aprendizajes esperados. Así evitan de sobrecargar de labores a las personas que allí trabajan asegurando así un bienestar físico y mental, garantizado un ambiente cálido, reconfortante y de unión.

Cabe señalar que ellos también piden actualizaciones y capacitaciones, que encuentran necesarias, para su desarrollo profesional, tanto así como un mayor profesionalismo, comunicación y talleres extraprogramáticos.

Esta realidad observada a través de sus propias impresiones y de la forma de funcionamiento del establecimiento, nos muestra que se deben reforzar las bases de todo lo relacionado en torno a la inclusión educativa, iniciando por la dimensión de cultura inclusiva, que puede ser el sustento para una proyección de mejoras que se mantengan en el tiempo en este establecimiento y pueda iniciar así su camino hacia la Inclusión educativa y la aceptación de la diversidad en todo orden.

La observación participante nos corrobora la información entregada por las respuestas de desarrollo debido a que se observaron factores similares que establecen barreras para el aprendizaje y la participación, no sólo de los estudiantes con Necesidades educativas Especiales, también para los otros estudiantes y para sus funcionarios, estando alejado del paradigma inclusivo muchas de sus prácticas y políticas, así como la cultura y los valores.

XI.-DESCRIPCIÓN BREVE Y ACOTADA DEL ÁREA DE POTENCIACIÓN.

El área de potenciación al que está orientado el presente trabajo, es hacia la “inclusión” de dicho establecimiento, ya que se evidencian escasas prácticas inclusivas según lo analizado y observado por la investigación previamente realizada, la cual nos permite identificar que la infraestructura no es la más adecuada para aceptar a estudiantes con diversas capacidades, asimismo, se evidencia un escaso manejo de los recursos y una convivencia conflictiva. Dejando fuera del acceso a la participación y aprendizaje a gran parte de los estudiantes que necesitan una educación de calidad, en donde no se considera la diversidad de estudiantes que existen en nuestra sociedad actual. A raíz de esto, es que se planteó la idea de brindar herramientas que permita al establecimiento, nutrirse y orientarse sobre las prácticas inclusivas que serían un ideal a alcanzar no tan solo en el colegio San José sino en todos los colegios y centros que deseen implementar la Inclusión educativa.

XII.-FUNDAMENTACIÓN DEL ÁREA DE POTENCIACIÓN DEFINIDA

De acuerdo al análisis cualitativo de la información recabada en las respuestas de desarrollo en el cuestionario basado en el “Índice de Inclusión Actualizado”, que fue aplicado a los funcionarios del establecimiento educativo “San José de Calle Larga”, recabando su percepción personal respecto a cómo se crean las culturas inclusivas, así como el establecimiento de políticas inclusivas y el desarrollo de prácticas inclusivas en su establecimiento, considerando aspectos tales, cómo se construye comunidad, si se establecen valores inclusivos, así como si se está desarrollando un centro escolar para todos y se está organizando el apoyo a la diversidad de manera óptima, si el currículo está construido en relación a la realidad heterogénea de estudiantes, y si las actividades se están organizando de manera apropiada para todos los estudiantes.

Consideramos que en general las tres dimensiones anteriormente mencionadas, se observan deficientes en el establecimiento, apoyándonos en la observación participante y los testimonios de los funcionarios, por lo que definimos enfocarnos principalmente en la dimensión de base para cualquier otra y para el entendimiento de la Inclusión “La cultura inclusiva”, primeramente, concientizando sobre la Inclusión su características, conceptos y enfoque.

“Se define la cultura inclusiva como aquella centrada en “crear una comunidad segura, acogedora, colaboradora y estimulante en la que cada uno es valorado, como el fundamento primordial para que todo el alumnado tenga los mayores niveles de logro. Pretende desarrollar valores inclusivos, compartidos por todo el profesorado, el alumnado, los miembros del consejo escolar y las familias, que se transmitan a todos los nuevos miembros del centro educativo” (Booth & Ainscow, 2002, p.16)

Para luego desarrollar a través de la propuesta de actividades presentadas al establecimiento, el apoyo y la guía para establecer valores inclusivos, comenzando por el respeto entre los diferentes actores de la comunidad, en directa relación con los derechos

humanos, la consideración de todos los integrantes de la comunidad y el total rechazo de todas las formas de discriminación.

Así como fomentar el bienestar de los funcionarios y la convivencia entre estos para construir una comunidad, donde colaboran mutuamente, trabajan bien juntos con un sentido de cooperación, respeto, a través de un modelo democrático.

“El Bienestar Laboral posee un carácter vivencial positivo, que surge del disfrute personal, consecuencia del grado óptimo de satisfacción del trabajador como expresión de la evaluación cognitiva valorativa y resultado del balance entre las expectativas y los logros en el ámbito laboral, y que están considerablemente influenciados por la personalidad. Es la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.” (Estrada Y. 2010. El bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo).

Para finalmente hacer un esbozo de cómo implementar las políticas y prácticas inclusivas, dirigido hacia los resultados de la encuesta considerando la preparación de los recursos materiales de apoyo y la gestión de mejoras en la infraestructura con orientación hacia la inclusión.

“En algunas escuelas, generalmente por ser antiguas, se mantienen las barreras físicas por la infraestructura que muchas veces es difícil adecuarla para estudiantes que presentan dificultad en su movilidad. Además, los recursos son escasos para poder modificar la estructura de un edificio. Algunas barreras pueden ser las escaleras, pasillos, falta de rampas, accesos a salidas de emergencia y el libre tránsito de sillas de ruedas por el establecimiento.” (Briceño G. 2021, Aspectos que dificultan la inclusión: los problemas que persisten en el sistema educativo).

XIII.-ELABORACIÓN DEL PLAN DE POTENCIACIÓN

Marco Lógico

ÁRBOL DE PROBLEMAS

ÁRBOL DE OBJETIVOS

E F E C T O S	-La información no llega a todos los estamentos educativos, dificultad en la convivencia	-Manual de cultura inclusiva	P R O D U C T O S
P R O B L E M A	<ul style="list-style-type: none"> -Falta de comunicación -Falta en la infraestructura -Baja participación -Rotación constante de profesionales -Dificultades con la sostenedora, en este caso la madre o monjita. 	<ul style="list-style-type: none"> -Interpretar la percepción de los funcionarios respecto al paradigma de la inclusión a través de la recopilación de información del cuestionario basado en “El Index de la Inclusión”. -Construir el plan de potenciación basado en culturas inclusivas para facilitar la participación y el aprendizaje de todos los estudiantes y funcionarios. -Dar a conocer a los directivos, docentes y co-docentes sobre el plan de potenciación basado en culturas inclusivas. 	O B J E T I V O
C A U S A	<ul style="list-style-type: none"> -Escasa comunicación -Mala gestión -Mal liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> -Plan potenciación -Cuaderno -Información -Inclusión -Manual de cultura inclusiva 	A C C I O N E S

XIII.-MATRIZ DE PLANIFICACIÓN DEL PLAN DE POTENCIACIÓN

Objetivo Estratégico:

- Implementar un plan de potenciación basado en culturas inclusivas orientado a directivos, docentes y co-docentes de la comunidad educativa del colegio San José.

Elementos del diagnóstico que fundamentan los objetivos	Objetivos Expresan lo que se desea alcanzar ¿Qué?	Acciones: ¿cómo logro los objetivos?	Indicadores de logro cuantificables Se desprenden de los objetivos	Medios de verificación	Plazos ¿Cuándo?	Recursos
Visión tradicional obsoleta a los tiempos actuales de la educación adhiriéndose a las nuevas normativas inclusivas	Interpretar la percepción de los funcionarios respecto al paradigma de la inclusión.	Analizar el cuestionario basado en el Index de la Inclusión.	Analizar los datos entregados por los funcionarios	Análisis cualitativo.	1 mes.	Recursos digitales (formulario google).
Se evidencia escaso dominio respecto a la cultura inclusiva	Construir el plan de potenciación basado en culturas inclusivas.	Crear un plan de potenciación basado en estrategias de culturas inclusivas.	Buscar estrategias Agrupar estrategias Componer plan de potenciación	Lista de control	1 mes.	Revisión bibliográfica
Concientizar a la comunidad educativa respecto a la cultura inclusiva	Dar a conocer el plan de potenciación basado en culturas inclusivas.	Implementar el plan de potenciación basado en culturas inclusivas.	Intervenir la comunidad educativa con los apoyos del plan de potenciación	Registro anecdótico	3 meses.	Cuadernillo de actividades

XIV.-ETAPAS DE LA POTENCIACIÓN

A continuación, se da a conocer el cronograma que especifica las actividades realizadas, fechas y tiempos utilizados con las cuales se fue formando el plan de potenciación, tomando en cuenta los detalles a trabajar, mencionando de igual manera los pasos más relevantes que permitieron que este plan fuera en forma ordenada y se desarrollara correctamente apuntando hacia el área que se encontraba con dificultades y se necesitaba fortalecer en el Colegio San José de Calle Larga.

Actividades / Fechas	Agst 3° Sem	Agst 4° Sem	Sept 1° Sem	Sept 2° Sem	Sept 3° Sem	Sept 4° Sem	Oct 1° Sem	Oct 2° Sem	Oct 3° Sem	Oct 4° Sem	Nov 1° Sem	Nov 2° Sem
Análisis del establecimiento	■											
Identificación de la problemática	■	■										
Acuerdo del tema a trabajar		■										
Planteamiento de los objetivos generales y específicos			■	■								
Sustento a través de la bibliografía				■	■							
Confección instrumento de evaluación				■	■							
Entrega del instrumento evaluativo a los agentes participantes del establecimiento (directivos, profesores, sostenedor)					■	■						
Recopilación y análisis de información						■	■					
Confección manual cultura inclusiva									■	■		
Entrega de manual al establecimiento												■

XV.-CUADERNILLO CON ACTIVIDADES DE POTENCIACIÓN

A continuación, se detallará de manera global los aspectos que se van a trabajar en el cuadernillo (cuadernillo completo adjunto como anexo).

El presente cuadernillo tiene como objetivo “Implementar un plan de potenciación basado en culturas inclusivas orientado a directivos, docentes y co-docentes de la comunidad educativa del colegio San José de Calle Larga” el cual está orientado a desarrollar y potenciar el área de la “cultura inclusiva” mediante la implementación de talleres los cuales están dirigidos a trabajar diversas competencias para lograr que el establecimiento San José de Calle Larga pueda tener una educación inclusiva.

Para que el plan tenga resultados, los talleres están orientados y estructurados de la siguiente manera:

1. Introducción al tema: Concientizar a la comunidad sobre el paradigma inclusión (cultura inclusiva).
 - ✓ Área a potenciar: Cultura inclusiva
 - ✓ Competencia: Concepto de cultura inclusiva
 - ✓ Objetivo de la intervención: Conocer las normas y concepto en torno al paradigma de la inclusión por la comunidad educativa San José.
 - ✓ Evaluación: Pauta de observación
2. Creación comisión de la inclusión.
 - ✓ Área a potenciar: Cultura inclusiva
 - ✓ Competencia: Participación
 - ✓ Objetivo de la intervención: Fomentar la implicación de los funcionarios en las acciones relativas a la inclusión en el Colegio San José.
 - ✓ Evaluación: Pauta de observación
3. Creación del árbol de la inclusión.
 - ✓ Área a potenciar: Cultura inclusiva
 - ✓ Competencia: Participación
 - ✓ Objetivo de la intervención: Crear el instrumento de evaluación formativa “árbol de la inclusión” con los funcionarios de la comunidad educativa San José
 - ✓ Evaluación: Pauta de observación
4. Taller N°1: Respeto a todos los miembros de la comunidad educativa y la valoración de ellos.
 - ✓ Área a potenciar: Cultura inclusiva
 - ✓ Competencia: Respeto
 - ✓ Objetivo de la intervención: Fortalecer en los funcionarios del Colegio San José el respeto y la valoración por toda la comunidad educativa
 - ✓ Evaluación: Evaluación formativa “árbol de la inclusión”
5. Taller N°2: Bienestar y convivencia para construir comunidad.
 - ✓ Área a potenciar: Cultura inclusiva
 - ✓ Competencia: Bienestar y convivencia

- ✓ Objetivo de la intervención: Implementar estrategias que favorezcan la convivencia y bienestar dentro de la comunidad educativa San José.
 - ✓ Evaluación: Evaluación formativa “árbol de la inclusión”
6. Taller N°3: Trabajo colaborativo.
- ✓ Área a potenciar: Cultura inclusiva
 - ✓ Competencia: Trabajo colaborativo
 - ✓ Objetivo de la intervención: Comprender la importancia del trabajo colaborativo entre los distintos actores que conforman la comunidad educativa del Colegio San José.
 - ✓ Evaluación: Evaluación formativa “árbol de la inclusión”
7. Taller N°4: Organización de los recursos materiales para fomentar la inclusión.
- ✓ Área a potenciar: Práctica inclusiva
 - ✓ Competencia: Equidad
 - ✓ Objetivo de la intervención: Preparar los recursos materiales en torno a la inclusión de la comunidad educativa San José
 - ✓ Evaluación: Evaluación formativa “árbol de la inclusión”
8. Taller N°5: Creación de proyectos de mejoras a la infraestructura
- ✓ Área a potenciar: Política inclusiva
 - ✓ Competencia: Sostenibilidad
 - ✓ Objetivo de la intervención: Resolver las dificultades de infraestructura mediante la implementación de proyectos en torno a la inclusión educativa.
 - ✓ Evaluación: Evaluación formativa “árbol de la inclusión”

XVI.-REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Booth Tony, Ainscow Mel, 2015, *Guía para la educación inclusiva*, pág. 10, 17, 44
<https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/15049/Guia-para-la-Educacion-Inclusiva-OEI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de educación, 2009, *Decreto 170*
<https://educ-diferencial.webnode.cl/files/200000005-b348cb443d/REGLAMENTOdecerto170.pdf>
- Ministerio de educación, 2013, *Decreto 83*
<https://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2016/08/201304231642460.DecretoN89.pdf>
- Dr. Roberto Hernández Sampieri, Dr. Carlos Fernández Collado, Dra. María del Pilar Baptista Lucio, *metodología de la investigación*, 2010, pág. 180
<file:///C:/Users/Ines/Desktop/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20-%205ta.%20edicion%20-%20R.%20Hernandez%20S.pdf>
- Santander Pedro, 2011, *porque hacer y cómo hacer análisis de discurso*
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-554X2011000200006&lang=es
- Ministerio de educación, *Ley de inclusión 20.845*, 2020
https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/cl_1037.pdf

XVII.-ANEXOS

Observación participante:

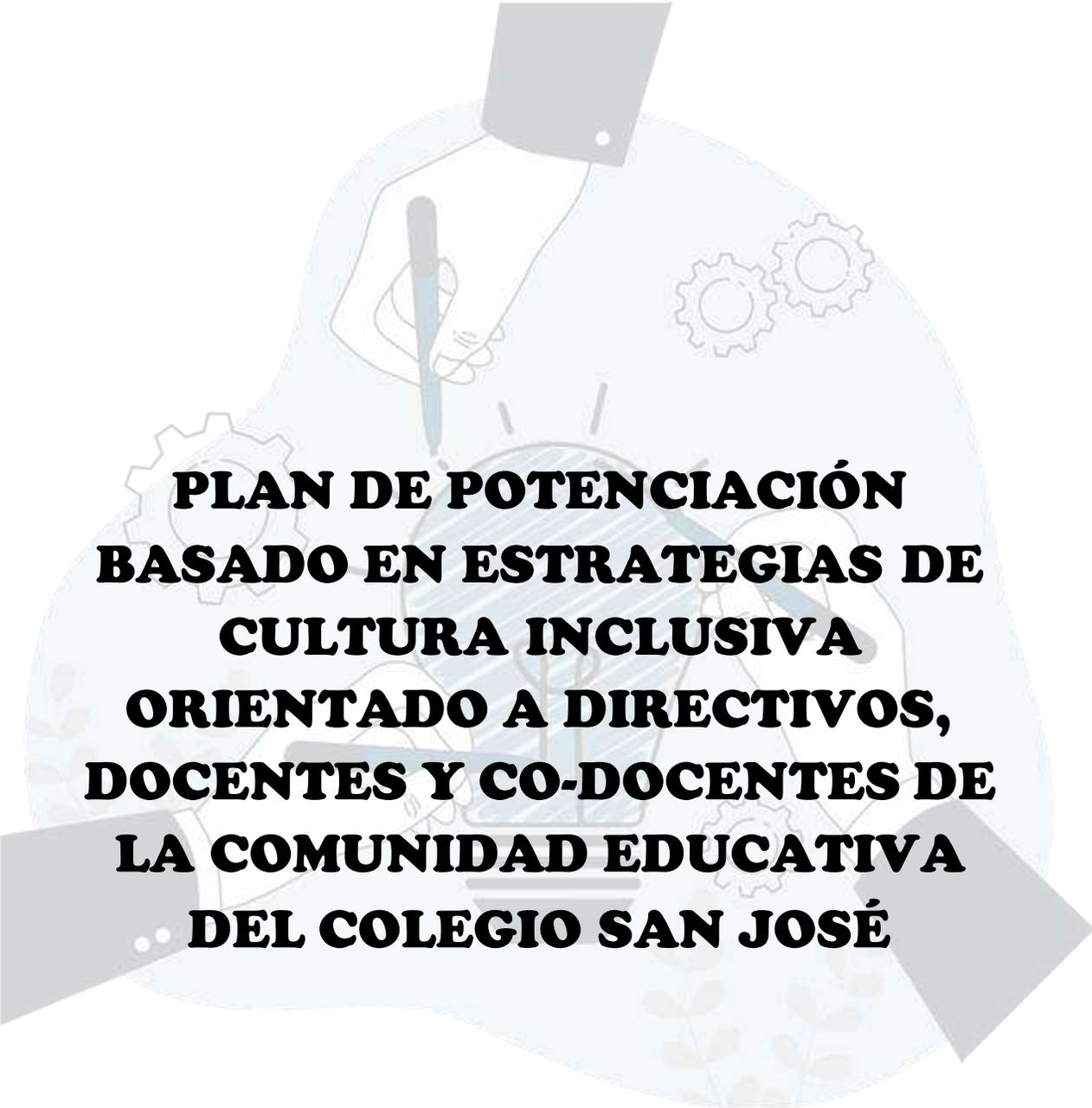
Dentro del colegio San José de Calle Larga, se vive un ambiente laboral autoritario donde no existe confianza hacia los funcionarios y se evidencian reiterados comentarios mal intencionados y fuera de contexto, en donde se puede dar como observación los siguientes casos:

- Opiniones y comentarios respecto al físico de los funcionarios por parte de directivos.
- Opiniones y comentarios respecto a la vestimenta que utilizan los funcionarios.
- Sobre explotación laboral, en relación con que otorgan funciones fuera del cargo que poseen los funcionarios dentro del establecimiento.
- Escasa confianza para que los funcionarios nuevos implementen estrategia y/o proyectos nuevos que faciliten el aprendizaje o acceso al currículo.
- Escasa valoración hacia los funcionarios respecto a sus cargos de trabajo.
- Escasa confianza para creer en los funcionarios respecto a su profesionalismo.
- Escasa comprensión por parte de los directivos hacia los funcionarios cuando estos presentan dificultades personales.
- Opiniones y comentarios por parte de los directivos hacia los funcionarios que opacan sus funciones.
- Reiteradas renuncias durante el año respecto a la escasa valoración hacia ellos y por comentarios fuera de contexto.
- A finales de año existe mucha rotación de personal debido a la escasa confianza por lo que llegaron anteriormente, de esto mismo, los funcionarios nuevos no pasan más allá de los dos años.
- Los funcionarios nuevos del establecimiento demuestran desconformidad y temor hacia algunas personas debido a los comentarios y opiniones que se brindan respecto a lo anteriormente mencionado.
- Durante el año 2020 y 2021 han renunciado 6 personas debido a mencionado anteriormente.

Corpus Textual		
	Las tres cosas que más me gustan de este centro escolar son:	Las tres cosas que más me gustaría cambiar de este centro escolar son:
1.	ambiente familiar, el respeto y la amistad entre pares	la falta de comunicación, los sueldos y la selección del personal
2.	Las relaciones interpersonales entre colegas.	Infraestructura.
3.	-Disposición de docentes para desarrollar trabajo colaborativo. -empatía y respeto hacia el otro.	-Falta de personal, inclusive en cargos de importancia (equipo directivo). -Uso de material y renovación de este. -Accesibilidad a todos los estudiantes en cuanto a infraestructura (pasillos con antideslizantes, uso de silla de ruedas etc).
4.	Que somos un colegio EN pastoral, profesamos la fe católica y el respeto mutuo	Más recursos para: la infraestructura, para el recurso humano y más talleres
5.	La familiaridad, el respeto y la colaboración.	Agregar asignaturas o talleres para promover el desarrollo integral de los estudiantes (conocimiento de sus propias emociones, nutrición y autocuidado, ecología).
6.	Los estudiantes aún mantienen respeto por quienes les enseñan. Es un colegio familiar	Realizar adecuaciones de acceso y actualizaciones en la infraestructura. Realizar capacitaciones para toda la comunidad escolar. Dar más énfasis en actividades de autocuidado laboral.
7.	Su cercanía con los alumnos; en mi área la curiosidad de niños y niñas, por no haber recibido mayores estímulos previamente; y el equipo humano.	Mayor compromiso por parte de los y las estudiantes; mejor comunicación y organización entre directivos y profesorado; mejores condiciones ambientales en salas específicas.
8.	Participación de todos los entes educativos	Infraestructura
9.	Espacios acordes para los profesionales y asistentes de la educación. Dependencias educacionales tecnológicas. Accesibilidad a los recursos.	Destinar lugares para el desarrollo social. Accesibilidad en la infraestructura.
10.	El apoyo que tengo con mis pares	Su infraestructura (edificio antiguo) Su uniforme poco inclusivo Su poco acceso a material concreto para aula Y su poca estabilidad de personal
11.	La disponibilidad del director, compañerismo entre los funcionarios	Modificar o mejorar la estructura del colegio especialmente el gimnasio, completar al

	del establecimiento, respeto de los estudiantes	equipo directivo, realizar mayor cantidad de talleres recreativos para los estudiantes
12	x	x
13	Compañerismo - estudiantes -	Mejorar infraestructura - continuidad docente -
14	El centro del aprendizaje son los estudiantes, conocer el entorno y realidad de los estudiantes.	Las responsabilidades.
15	El ambiente familiar, el respeto y lo humano	Que no se toma en cuenta la opinión de los docentes, que se generen más talleres culturales, que tenga un equipo directivo más permanente que no cambie todos los años
16	Admisión de todos los estudiantes, materiales tecnológicos y respeto hacia nuestros estudiantes.	Acceso para estudiantes con discapacidad (infraestructura), variedad de talleres extraprogramáticos y talleres para docentes que contribuyan a mejorar o aprender nuevas prácticas.
17	Gestión	Más que cambiar entregar más apoyo hacia el grupo de trabajo
18	Buen ambiente laboral	Infraestructura, material didáctico para trabajar en aula, aire acondicionado.

CUADERNILLO DE ACTIVIDADES



**PLAN DE POTENCIACIÓN
BASADO EN ESTRATEGIAS DE
CULTURA INCLUSIVA
ORIENTADO A DIRECTIVOS,
DOCENTES Y CO-DOCENTES DE
LA COMUNIDAD EDUCATIVA
DEL COLEGIO SAN JOSÉ**

Introducción

La inclusión es un paradigma que ha adquirido gran relevancia en la sociedad, el cual se refiere a la importancia de entregar y brindar aprendizaje y participación para todos y todas las personas sin importar sus habilidades y capacidades, ya sea en los contextos laborales, sociales y/o educacionales, asimismo, existen diversas leyes y/o decretos que guían u orientan a que la inclusión se implemente en los variados contextos, sin embargo, en nuestro país, es un paradigma que se encuentra en vías de transición, debido a que aún existen acciones que se generan desde la segregación y/o integración.

En los centros educativos, tanto los funcionarios como los estudiantes deben poseer conocimiento respecto a la inclusión, puesto que así se pueden forjar reales cambios donde no exista discriminación y se comprenda que la educación y el aprendizaje es un derecho para todos, no obstante, ¿cómo se puede brindar educación para todos si se limita el acceso? Respecto a esto, se evidencia que aún existen establecimientos que ejercen el paradigma de segregación o integración, limitando el acceso a la participación y el aprendizaje ya sea a nivel cultural o curricular. Desde este punto de vista, el Colegio San José de Calle Larga, presenta variadas barreras para la participación y el aprendizaje, en donde se interpreta que existe un bajo conocimiento por parte de los directivos, docentes y co-docentes respecto a la inclusión, lo cual conlleva a que se limiten a brindar el acceso para todos, presentando dificultad para recibir estudiantes con diversas capacidades motoras y/o cognitivas.

Es por esto, que el presente proyecto está orientada a brindar un plan de potenciación respecto al paradigma de la inclusión y así modificar la mirada actual en relación con las necesidades educativas especiales, por lo que se espera que la comunidad educativa San José proceda a la implementación de un proceso inclusivo, actualizando sus políticas y prácticas educativas.

Descripción del plan de potenciación

El presente cuadernillo tiene como objetivo Implementar un plan de potenciación basado en culturas inclusivas orientado a directivos, docentes y co-docentes de la comunidad educativa del colegio San José de Calle Larga. El cual está orientado a desarrollar y potenciar el área de la “cultura inclusiva” mediante la implementación de talleres los cuales están dirigidos a trabajar diversas competencias para lograr que el establecimiento San José de Calle Larga pueda tener una educación inclusiva.

Para que el plan tenga resultados, los talleres están orientados y estructurados de la siguiente manera:

- 1) Introducción al tema: Concientizar a la comunidad sobre el paradigma inclusión (cultura inclusiva).
- 2) Creación comisión de la inclusión.
- 3) Creación del árbol de la inclusión.
- 4) Taller N°1: Respeto a todos los miembros de la comunidad educativa y la valoración de ellos.
- 5) Taller N°2: Bienestar y convivencia para construir comunidad.
- 6) Taller N°3: Trabajo colaborativo.
- 7) Taller N°4: Organización de los recursos materiales para fomentar la inclusión.
- 8) Taller N°5: Creación de proyectos de mejoras a la infraestructura

Es importante destacar, que los talleres deberán ser implementados por la comisión, la cual se conformará con los mismos funcionarios del establecimiento y tendrá la misión de implementar y retroalimentar los talleres para verificar si se está cumpliendo con cada objetivo de intervención.

Finalmente, el cuadernillo tendrá detallado cada taller con el área y competencia a potenciar, objetivo de intervención, descripción de la actividad en donde se mencionará la estructura que debe llevar el taller y los temas centrales a realizar y el contenido abordar, en donde la comisión se encargará de desarrollar el taller de acuerdo con sus necesidades y conocimientos. Y finalmente tendrá la evaluación formativa, en donde se debe mencionar que esta última será aplicada a través del árbol de la inclusión, el cual es una de las acciones a realizar.

Descripción de los talleres

1. Los talleres serán implementados 1 por semana, con una duración de 45 minutos como tiempo máximo.
2. Para poder llevar a cabo los talleres N° 3-4-5-6-7-8, se creará una comisión de la inclusión, el cual tendrá la misión de desarrollar e implementar los talleres que se detallan más abajo, para esto debe quedar claro que todos los talleres tendrán la misma estructura, la cual será la siguiente:
3. La comisión debe realizar una revisión bibliográfica sobre el tema del cual tratada el taller para así poder planificar los contenidos a tratar.
4. Todos los talleres deben tener los tres momentos (inicio – desarrollo - cierre) al inicio de cada taller se deberá realizar una actividad para romper el hielo y luego se realiza la retroalimentación del árbol de la inclusión que se trabajó durante la semana del taller anterior (excepto el taller 3). Al desarrollo de esta se entrega el contenido bibliográfico del tema a tratar a través de ejemplos, actividades, videos, entre otros. Finalmente para el cierre de la actividad, se realizará una metacognición del tema tratado utilizando la estrategia del mapa mental, donde los participantes del taller deberán confeccionar un mapa mental de acuerdo a lo trabajado para posteriormente entregar la tarea la cual consiste que durante la semana vayan pegando post-it en el árbol de la inclusión respecto a que si evidenciaron o implementaron de alguna forma lo trabajado en el taller, por ejemplo, si se trabaja en un taller la solidaridad y durante la semana le ayudo a un compañero, pegar en el post-it “ayude a un compañero de trabajo con una planificación”.
5. Se utilizará el árbol de la inclusión para recopilar las acciones concretas realizadas por cada participante durante la semana en relación con el tema, escribiéndolas en un post-it y pegándola en él a modo de hojas, se podrá evaluar el trabajo de manera visual, donde se podrá evaluar si hay progresos o estancamiento de los temas tratados para generar cultura inclusiva dentro de la comunidad educativa.
6. Cabe destacar que los talleres que se detallarán a continuación estarán descritos de manera acotada, donde se detallará lo que se espera lograr y la estructura de este pero la comisión de la inclusión es quien organizará la información y dinámicas según las necesidades y conocimientos de ellos.

Talleres

TALLER N°1: Introducción al tema.	
OBJETIVO DE INTERVENCIÓN: Conocer las normas y concepto en torno al paradigma de la inclusión por la comunidad educativa San José de Calle Larga.	Tiempo: 45 minutos.
ÁREA A POTENCIAR: Cultura inclusiva.	COMPETENCIA: Concepto de cultura inclusiva.
<p>DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD:</p> <p><u>Inicio:</u> Actividad para romper el hielo.</p> <p><u>Desarrollo:</u> (contenido). El primer taller está orientado a que lo dirijan las tutoras creadoras del plan de potenciación para dar concientizar a la comunidad educativa San José de Calle Larga respecto a la importancia del concepto de la inclusión educativa, considerando aspectos generales pero que son necesarios para que un establecimiento funcione bajo este paradigma. Como, por ejemplo: concepto de inclusión educativa – Guía para la inclusión educativa – Dimensiones de la inclusión – importancia de la implementación de diversas prácticas y políticas para la inclusión.</p> <p><u>Cierre:</u> Actividad de cierre orientado al tema tratado.</p>	
EVALUACIÓN FORMATIVA: Pauta de observación.	
OBSERVACIONES:	

TALLER N°2: Creación de la comisión para la inclusión.	
OBJETIVO DE INTERVENCIÓN: Fomentar la implicación de los funcionarios en las acciones relativas a la inclusión en el colegio san José.	Tiempo: 45 minutos.
ÁREA A POTENCIAR: Cultura inclusiva.	COMPETENCIA: Participación.
<p>DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD: Inicio: Dinámica grupal. Desarrollo: (contenido). El presente taller también estará guiado por las tutoras organizadoras del plan de potenciación, el cual tiene como finalidad orientar a la comunidad educativa para conformar la comisión de la inclusión, en donde se les pedirá que, mediante votación, escojan entre un funcionario de convivencia escolar, uno del Programa de Integración y un docente. La misión de esta comisión es que implementen los talleres y realicen las retroalimentaciones necesarias, dando énfasis a que la inclusión se haga presente de manera paulatina en el establecimiento. Cierre: Actividad de cierre orientado al tema tratado.</p>	
EVALUACIÓN FORMATIVA: Pauta de observación.	
OBSERVACIONES:	

TALLER N°3: Creación del árbol de la inclusión.	
OBJETIVO DE INTERVENCIÓN: Crear el instrumento de evaluación formativa “árbol de la inclusión” con los funcionarios de la comunidad educativa san José	Tiempo: 45 minutos.
ÁREA A POTENCIAR: Cultura inclusiva.	COMPETENCIA: Participación.
<p>DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD:</p> <p><u>Inicio:</u> Dinámica grupal.</p> <p><u>Desarrollo:</u> (contenido). El presente taller estará dirigido por la comisión de la inclusión, en donde crearán en conjunto con los funcionarios del establecimiento, el cual deberá ser creado en un lugar estratégico del establecimiento donde todos los funcionarios tengan acceso visual, este taller estará orientado a dibujar y pintar el tronco con las ramas de un árbol y las hojas de este serán post-it que se irán pegando cada vez que se termine un taller, los cuales deberán ser pegados por los mismos funcionarios del colegio cada vez que ellos crean o evidencien que se está implementado lo que se trabajó en cada taller, la finalidad de este es ser la evaluación formativa de cada taller puesto que, si el árbol tiene escasos post-it es porque no se está dando cumplimiento a lo planteado en cada taller, por lo tanto, no se estará generando cultura inclusiva, a la vez, tiene como función dar un impacto visual para la comunidad educativa, puesto que cada funcionario dará cuenta del progreso del establecimiento o estancamiento de este mismo.</p> <p><u>Cierre:</u> Actividad de cierre orientado al tema tratado.</p>	
EVALUACIÓN FORMATIVA: Pauta de observación.	
OBSERVACIONES:	

TALLER N°4: Respeto a todos los miembros de la comunidad educativa y la valoración de ellos.	
OBJETIVO DE INTERVENCIÓN: Fortalecer en los funcionarios del colegio san José el respeto y la valoración por toda la comunidad educativa	Tiempo: 45 minutos.
ÁREA A POTENCIAR: Cultura inclusiva	COMPETENCIA: Respeto
<p>DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD:</p> <p><u>Inicio:</u> Dinámica grupal.</p> <p><u>Desarrollo:</u> (contenido). El presente taller estará dirigido por la comisión de la inclusión el cual está orientado a fortalecer el respeto dentro de la comunidad educativa, respetando a cada funcionario y estudiantes como también dar la importancia a la valoración de ellos mismos, cada persona tiene el derecho de ser respetado por otro y derecho a participar activamente de las actividades, sin importar sus habilidades y/o capacidades, es importante reforzar que existen diversas opiniones y creencias y que cada una de ellas es válida, asimismo, el cargo que cumple cada persona es relevante que se valore por lo que es, puesto que cada puesto de trabajo en el establecimiento es importante para construir y que funcione la comunidad escolar.</p> <p><u>Cierre:</u> Actividad de cierre orientado al tema tratado y luego dar la tarea de cumplir durante la semana con los post-it en el árbol de la inclusión.</p>	
EVALUACIÓN FORMATIVA: Árbol de la inclusión	
OBSERVACIONES:	

TALLER N°5: Bienestar y convivencia para construir comunidad.	
OBJETIVO DE INTERVENCIÓN: Implementar estrategias que favorezcan la convivencia y bienestar dentro de la comunidad educativa san José.	Tiempo: 45 minutos.
ÁREA A POTENCIAR: Cultura inclusiva.	COMPETENCIA: Bienestar y convivencia.
<p>DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD:</p> <p><u>Inicio:</u> Dinámica grupal y retroalimentación del árbol de la inclusión del taller anterior.</p> <p><u>Desarrollo:</u> (contenido). El presente taller, será guiado por la comisión de la inclusión el cual tiene como finalidad entregar estrategias para mejorar el bienestar y la convivencia dentro de la comunidad educativa, donde es importante mencionar para que se construya una buena convivencia es relevante darse cuenta de que hay que comunicarse de forma adecuada, expresar las emociones de acuerdo con el contexto, no juzgar o etiquetar a sus pares, evitar las comparaciones, mostrar afecto, respetar el espacio de cada uno y celebrar los logros de los miembros. Adquiriendo estos hábitos, el ambiente laboral será mucho más gratificante y a la vez se relaciona con el respeto mutuo que fue lo que se entregó en el taller la semana anterior.</p> <p><u>Cierre:</u> Actividad de cierre orientado al tema tratado y luego dar la tarea de cumplir durante la semana con los post-it en el árbol de la inclusión.</p>	
EVALUACIÓN FORMATIVA: Árbol de la inclusión.	
OBSERVACIONES:	

TALLER N°6: Trabajo colaborativo.	
OBJETIVO DE INTERVENCIÓN: Comprender la importancia del trabajo colaborativo entre los distintos actores que conforman la comunidad educativa del colegio san José.	Tiempo: 45 minutos.
ÁREA A POTENCIAR: Cultura inclusiva.	COMPETENCIA: Trabajo colaborativo.
<p>DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD:</p> <p><u>Inicio:</u> Dinámica grupal y retroalimentación del árbol de la inclusión del taller anterior.</p> <p><u>Desarrollo:</u> (contenido). El presente taller estará implementado por la comisión de la inclusión, en donde se dará a conocer la importancia del trabajo colaborativo, puesto que esto radica sobre todos los funcionarios del centro escolar ya que al haber trabajo colaborativo, todos los miembros participan en “comunidad” para el logro de metas comunes, donde se trabaja en conjunto para realizar avances, progresos, mejoras, entre otras.</p> <p><u>Cierre:</u> Actividad de cierre orientado al tema tratado y luego dar la tarea de cumplir durante la semana con los post-it en el árbol de la inclusión.</p>	
EVALUACIÓN FORMATIVA: Árbol de la inclusión.	
OBSERVACIONES:	

TALLER N°7: Organización de los recursos materiales para fomentar la inclusión.	
OBJETIVO DE INTERVENCIÓN: Preparar los recursos materiales en torno a la inclusión de la comunidad educativa san José	Tiempo: 45 minutos.
ÁREA A POTENCIAR: Práctica inclusiva.	COMPETENCIA: Equidad.
<p>DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD:</p> <p><u>Inicio:</u> Dinámica grupal y retroalimentación del árbol de la inclusión del taller anterior.</p> <p><u>Desarrollo:</u> (contenido). El presente taller estará implementado por la comisión de la inclusión, en donde implementará la estrategia para saber ocupar y organizar los recursos materiales para que estos sean utilizados dentro de la comunidad, este taller espera orientar a los docentes respecto a la diversidad de estudiantes, donde es importante abarcar diversas estrategias y materiales para implementar en sus clases, de esta manera se estará brindando mayor acceso al currículo.</p> <p><u>Cierre:</u> Actividad de cierre orientado al tema tratado y luego dar la tarea de cumplir durante la semana con los post-it en el árbol de la inclusión.</p>	
EVALUACIÓN FORMATIVA: Árbol de la inclusión.	
OBSERVACIONES:	

TALLER N°8: Creación de proyectos de mejoras para la infraestructura.	
OBJETIVO DE INTERVENCIÓN: Resolver las dificultades de infraestructura mediante la implementación de proyectos en torno a la inclusión educativa.	Tiempo: 45 minutos.
ÁREA A POTENCIAR: Política inclusiva.	COMPETENCIA: Sostenibilidad.
<p>DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD:</p> <p><u>Inicio:</u> Dinámica grupal y retroalimentación del árbol de la inclusión del taller anterior.</p> <p><u>Desarrollo:</u> (contenido). Como primera instancia en este taller se dará a conocer la importancia de poder tener un establecimiento con una infraestructura adecuada para sus estudiantes y funcionarios, el cual pueda dar respuesta a la diversidad de personas y así entregar acceso a la participación y aprendizaje desde todos sus ámbitos. Posteriormente en grupo se les pedirá a los funcionarios que creen un pequeño proyecto para mejorar la infraestructura del colegio donde se les pedirá el que quieren mejorar, porque quieren mejorar y de qué forma lo esperan mejorar.</p> <p><u>Cierre:</u> Para el cierre de este taller se dará mayor énfasis a realizar una actividad de orientada al paradigma de la inclusión, puesto que es el último taller del plan de potenciación y así se da un cierre más completo, donde se pueda observar si se han adquirido o no los conceptos. Luego dar la tarea de cumplir durante la semana con los post-it en el árbol de la inclusión.</p>	
EVALUACIÓN FORMATIVA: Árbol de la inclusión.	
OBSERVACIONES:	

Conclusión

Los centros educativos siempre están en constante cambios, buscan persistentemente mejorar sus acciones para entregar una educación de calidad, no obstante, dejan de lado algunas prácticas que a simple vista podrían ser muy simples o sencillas pero que al final son acciones necesarias para incluir y entregar la participación y el aprendizaje para todos. Es por esto, que es importante implementar los talleres en el centro escolar San José de Calle Larga, para así brindar mayor acceso a todas las personas, ya sea estudiantes y funcionarios, desde aceptarlos como colegio hasta entregarles las diversas oportunidades para el aprendizaje, ya sean de acceso y/o currículo.

AUTORIZACIÓN

Francisco Navarro Moraga, director del Colegio San José de Calle Larga, autorizo a las estudiantes de Educación Diferencial con mención en Trastorno del Lenguaje Oral de la Universidad Academia Humanismo Cristiano a realizar la investigación y posterior plan de potenciación conducente al seminario de grado en las dependencias del establecimiento, siendo consciente de los procedimientos que realizarán.

FIRMA ESTUDIANTES



MARIA SEÑORET



CARMEN SÁEZ



ROMINA NAVARRO

FIRMA DIRECTOR



FRANCISCO NAVARRO MORAGA