

**PRESENTACIÓN ESTÁNDAR DE MEMORIA Y BALANCE  
DE ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL**



**FECU SOCIAL - 2019**

**IMPULSO  
DOCENTE**

Fecha de publicación: 17 de julio de 2020

Período reportado: 1° de enero al 31 de diciembre de 2019

**1. Carátula**

**1.1 Identificación**

a. Nombre de la Organización	Fundación Impulso Docente
b. RUT de la Organización	65.108.822-4
c. Tipo de Organización	Fundación
d. Relación de Origen	No hay relación de origen
e. Personalidad Jurídica	Decreto Supremo 110 con fecha 17-01-1979. N° 207226 con fecha 31-07-2015
f. Domicilio de la sede principal	Calle Luz 3048, departamento 1602, Las Condes, Santiago
g. Representante legal	Bernardita Yuraszeck, RUT: 16.210.021-1
h. Sitio web de la organización	www.impulsodocente.cl

**1.2 Información de la organización**

a. Presidente del Directorio	Florencia Mingo Jaras, RUT: 16.366.607-3
b. Ejecutivo Principal	Bernardita Yuraszeck, RUT: 16.210.021-1
c. Misión / Visión	Impulso Docente es una organización sin fines de lucro que promueve espacios de desarrollo profesional docente en las escuelas, para que las y los docentes puedan alcanzar su máximo potencial y así generar mayores oportunidades de aprendizaje en sus estudiantes.
d. Área de trabajo	Desarrollo profesional docente en establecimientos educacionales.
e. Público objetivo / Usuarios	Profesores y equipos directivos de establecimientos educacionales de alto índice de vulnerabilidad.
f. Número de trabajadores	13 con contrato indefinido.
g. Número de voluntarios	No contamos con voluntarios.

**1.3 Gestión**

		2019	2018			2019	2018
a. Ingresos Operacionales (en M\$)		\$422.043	\$191.150	d. Patrimonio (en M\$)		\$74.441	\$49.070
b. Privados (M\$)	Donaciones	\$82.500	\$29.775	e. Superávit o Déficit del Ejercicio (en M\$)		\$45.974	\$19.894
	Proyectos	\$0	\$0				
	Venta de bienes y servicios	\$324.103	161.375	f. Identificación de las tres principales fuentes de ingreso	Donaciones de F.Irarrázaval, F.MJ&JC, F.Mustakis.	Donaciones de F.Irarrázaval, F.MJ&JC, F.Mustakis.	
	Otros(ej.Cuotas sociales)	\$0	\$0				
c. Públicos (M\$)	Subvenciones	\$0	\$0	g. N° total de usuarios (directos)		6.069 profesores y mentores	1.025 profesores y mentores
	Proyectos	\$0	\$0	h. Indicador principal de gestión (y su resultado)		N° profesores formados: 6.069	N° profesores formados: 1.025
	Venta de bienes y servicios	\$15.440	\$0				
i. Persona de contacto	Daniela Adan – <a href="mailto:danielaadan@impulsodocente.cl">danielaadan@impulsodocente.cl</a> - +569 7705 7851						

## 2. Información general y de contexto

### 2.1 Carta del máximo responsable de la organización

Queridas amigas y amigos:

En este inédito y desafiante escenario de crisis sanitaria a nivel mundial en el que nos encontramos, los/as invito a revisar la FECU Social 2019 de Fundación Impulso Docente, que da cuenta del trabajo realizado por todo el equipo para seguir colaborando en instaurar una cultura de desarrollo profesional y colaboración docente en las comunidades educativas de todo Chile.

El 2019 fue un año de crecimiento importante para la organización ya que decidimos comenzar un proceso de escalamiento de nuestros servicios a todo Chile buscando no perder la personalización. Con el apoyo de Fundación Colunga a través de su Fondo de Fortalecimiento, llevamos nuestra experiencia en formación de mentores a un curso semipresencial, certificado por el CPEIP y escalable a todo Chile. Junto con eso, nos transformamos en representantes para Latinoamérica de Sibme, plataforma de acompañamiento a distancia.

En relación a nuestro programa de asesorías a equipos directivos, alineamos nuestros servicios a la política pública, abriéndonos a desarrollar otras estrategias de desarrollo profesional docente como rondas instruccionales y club de video.

Confirmamos nuestra profunda creencia en el valor de la colaboración para seguir avanzando en la entrega de mejores oportunidades de desarrollo para nuestros estudiantes. Durante el 2019 lo vivimos gracias al trabajo codo a codo en la implementación del programa Primero Lee de la Fundación Crecer con Todos y en el trabajo con el área de educación de Fundación CMPC. Gracias también al aporte de Fundación Mustakis pudimos becar la formación de mentores en Recoleta. Gracias a Fundación Emejota & Jotace y en alianza con Fundación Irrázaval logramos trabajar con docentes de liceos Técnico Profesional a lo largo de Chile. Y trabajamos por segundo año consecutivo en la región de Magallanes en alianza con Fundación Teraike.

En Impulso Docente soñamos con comunidades educativas cada vez más protagonistas de sus procesos de aprendizaje. Esperamos seguir trabajando y escalando nuestros servicios para que esto sea una realidad en todo Chile.

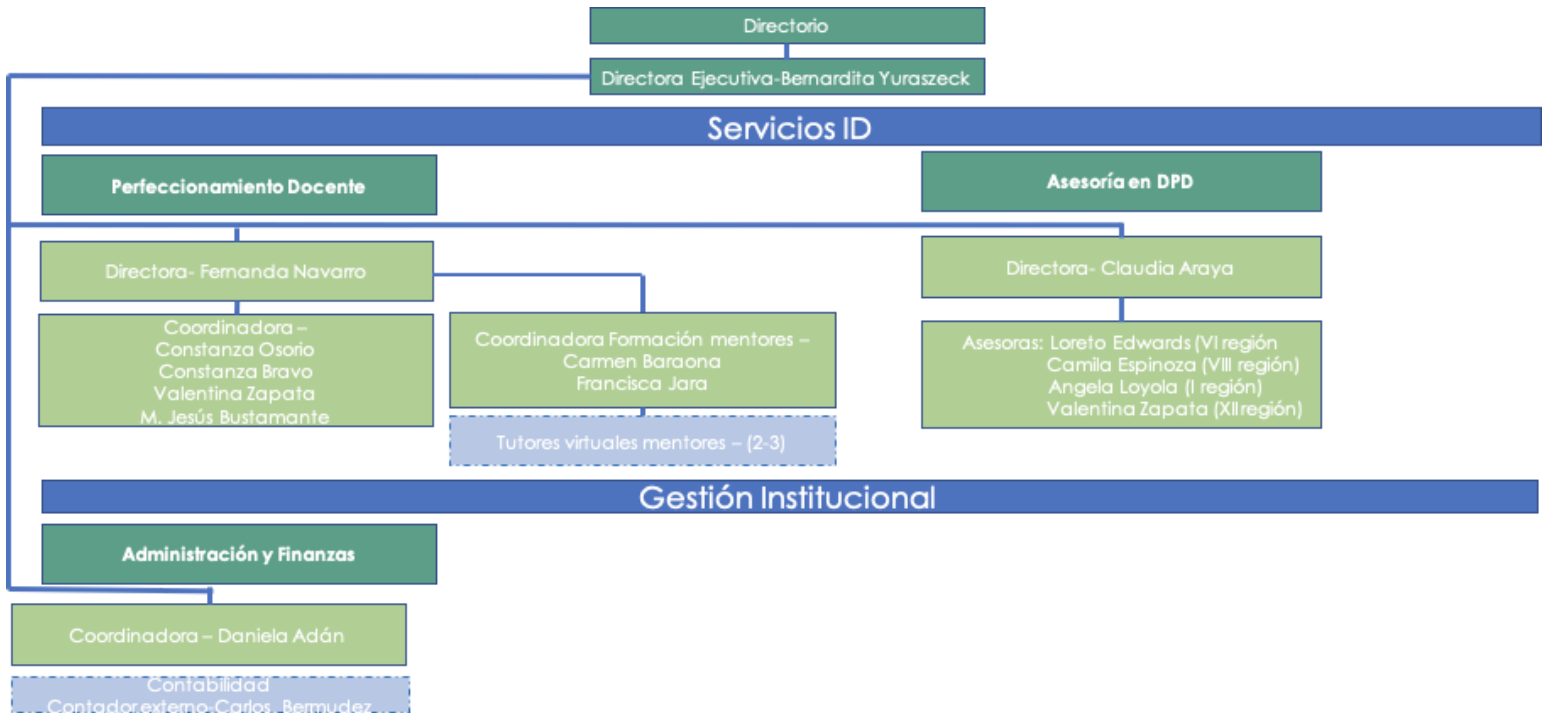
Un saludo

**Bernardita Yuraszeck Krebs**  
Directora Ejecutiva

## 2.2 Estructura de Gobierno

DIRECTORIO	
Nombre y RUT	Cargo
Verónica Walbaum García, 15.376.938-9	Presidente
Susana Claro Larrain, 13.271.582-3	Vicepresidente
Florencia Mingo Jaras, 16.366.607-3	Secretaria
Juan Paulo Sánchez Errázuriz, 16.095.993-2	Director
Luis José Garreaud Gana, 7.748.087-0	Director

## 2.3 Estructura Operacional



1. **Directora Ejecutiva:** Participa en el desarrollo de una visión, desarrolla e implementa los planes operativos anuales; supervisa la planificación, implementación y evaluación de todos los programas, proyectos y actividades de la asociación; determina los requerimientos de dotación de personal para la gestión organizacional; desarrolla el presupuesto operativo anual, supervisa la comunicación de la Fundación con externos y la comunicación interna de la organización.
2. **Directora de Perfeccionamiento Docente:** Lidera en el área de perfeccionamiento docente, velando para que los servicios entregados generen un impacto en docentes y directivos participantes. Diseña e implementa acciones de formación y mejora de su equipo. Coordina con su equipo la entrega de informes de seguimiento y de cierre de los procesos. Implementa mejoras en el diseño de las capacitaciones de perfeccionamiento docente a partir de los aprendizajes del año.
3. **Coordinadora de Formación de Mentores:** trabaja en el área de perfeccionamiento docente debiéndose actualizar en forma permanente en los modelos, la bibliografía y los autores con los que trabaja Impulso Docente, reunirse con sostenedores, equipos directivos y personas a cargo, a fin de alinear expectativas y recabar información sobre el contexto de cada centro educativo y sus necesidades específicas de capacitación, coordinar y gestionar el curso semipresencial de formación de mentores para el acompañamiento y liderar procesos de retroalimentación y analizando videos de los participantes, crear y ajustar sesiones para los cursos de capacitación de la Fundación, elaborar material de apoyo y evaluación para las sesiones.

4. **Coordinadora de Perfeccionamiento Docente:** trabaja en el área de perfeccionamiento docente debiéndose actualizar en forma permanente en los modelos, la bibliografía y los autores con los que trabaja Impulso Docente, reunirse con sostenedores, equipos directivos y personas a cargo, a fin de alinear expectativas y recabar información sobre el contexto de cada centro educativo y sus necesidades específicas de capacitación, acompañar a los participantes de los cursos guiando los procesos de retroalimentación y analizando videos de los participantes, crear y ajustar sesiones para los cursos de capacitación de la Fundación, elaborar material de apoyo y evaluación para las sesiones.
5. **Directora de Asesorías:** Lidera en el área de asesorías, velando para que los servicios entregados generen un impacto en docentes y directivos participantes. Diseña e implementa acciones de formación y mejora de su equipo. Coordina con su equipo la entrega de informes de seguimiento y de cierre de los procesos. Implementa mejoras en el diseño de la asesoría a partir de los aprendizajes del año.
6. **Asesora Educativa:** Implementa el programa de observación y retroalimentación “Impulsando un cambio cultural desde el aula” a través del trabajo presencial y virtual con los directivos de las comunidades educativas con las que trabajamos, diseñando e implementando diversas estrategias para que sus profesores puedan desarrollar su máximo potencial e instalar una cultura de altas expectativas académicas y de comportamiento en cada sala de clases. Elabora material de apoyo y evaluación para las sesiones, co-facilita sesiones del curso de Cultura de Aprendizaje y Cultura de Práctica.
7. **Coordinadora de Administración y Finanzas:** lidera el proceso de elaboración de presupuesto y realiza control de gestión, gestiona y supervisa la aprobación periódica de pagos a proveedores y RRHH, gestiona los pagos de los clientes y donantes de ID, busca y postula a fondos nacionales e internacionales, diseña estrategia de ventas y prepara propuestas a clientes interesados en nuestros servicios actuales y nuevos que se pudieran desarrollar, participa en licitaciones de los colegios para que contraten nuestros servicios, lidera la realización de informes reportes exigidos por convenios.

## 2.4 Valores y/o Principios

1. **Confiamos:** Tenemos altas expectativas en las comunidades que trabajamos. Confiamos en que cada profesor y directivo en el sistema tiene un potencial que puede ser desarrollado. Asumimos lo mejor.
2. **Aprendemos:** Recolectamos evidencia para aprender y tomar decisiones. Hacemos de la práctica un hábito. Buscamos activamente la retroalimentación. Reconocemos y compartimos los errores y las buenas prácticas. Nos adaptamos con flexibilidad a los cambios en el contexto.
3. **Colaboramos:** Nos apoyamos y desafiamos. Buscamos activamente complementarnos con otras organizaciones.
4. **Actuamos con excelencia:** Nuestro trabajo lo realizamos con profesionalismo y rigurosidad. Así como también esperamos que los profesores que pasen por nuestro entrenamiento siempre aspiren a la excelencia.

## 2.5 Principales Actividades y Proyectos

### Actividades

#### Asesorías en desarrollo profesional docente

El cambio ocurre en la sala de clases, no obstante, cuando las mejores en los procesos de aprendizaje ocurren a nivel de toda la escuela, tienen un impacto duradero en los estudiantes. En específico, cuando el desarrollo profesional docente se da en espacios que promueven compartir sus conocimientos disciplinarios y pedagógicos a través del trabajo colaborativo y retroalimentación de sus prácticas pedagógicas, permite que este aprendizaje sea efectivo y pertinente al estar alineado con las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes (Kraft & Papey, 2014).

La política pública reafirma este postulado a través de la Nueva Carrera Docente. Esta ley promueve la construcción de un sistema de apoyo formativo expresado en el Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional Docente (en adelante, Plan Local) alineado con el Plan de Mejoramiento de cada Escuela (PME) y el Proyecto Educativo Institucional (PEI). En este sentido, es fundamental que los establecimientos, especialmente los equipos directivos, lideren la implementación de acciones de Desarrollo Profesional Docente (DPD) que vele tanto por el fortalecimiento de las capacidades de sus docentes como su liderazgo pedagógico.

Desde el 2015, hemos adquirido experticia en Visitas al Aula que es una de las ocho estrategias declaradas por el Centro de Perfeccionamiento y Experimentación de Investigaciones Pedagógicas (CPEIP). Hoy, nuestra propuesta es ofrecer a los establecimientos escolares las estrategias de DPD que sean más atingentes a las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes y, por consiguiente, de sus docentes. El impacto deseado empuja a mover, en primer término, la autoeficacia de los(as) docentes, la eficacia colectiva del equipo directivo y comunidad docente y, como fin último, impulsar un avance en el desempeño en la evaluación docente y logro académico de los(as) estudiantes.

El programa de asesoría consiste en:

1. Levantamos información a través de encuestas y observación de las creencias, prácticas y valores declarados del equipo directivo y docentes respecto al aprendizaje de sí mismos y su comunidad .
2. Conformamos un Comité de Desarrollo Profesional Docente que velará por la coherencia y pertinencia de todos los espacios de DPD y mantendrá el foco en el aprendizaje de los estudiantes como centro de todas las acciones.
3. Capacitamos a los docentes en técnicas para la generación de una cultura de aula de altas expectativas tanto de comportamiento como de logro académico.
4. Consensuamos una pregunta que inquieta al Comité de DPD sobre lo que ocurre en la sala de clases, levantamos y analizamos evidencia al respecto y la socializamos con los(as) docentes a través de la estrategia Ronda Instruccional.
5. Paralelamente, certificamos a un grupo conformado por directivos y docentes para instalar un sistema de observación y retroalimentación sustentable a través de la estrategia Visitas al Aula.
6. Proporcionamos apoyo continuo al Comité de DPD y equipo de mentores(as) en su rol como líderes pedagógicos para la toma de decisiones en base a evidencia.

### **Formación de Mentores certificado CPEIP**

Diseñamos y ejecutamos cursos dirigidos a equipos directivos, tutores, supervisores de práctica y a quienes acompañen al profesor en su desarrollo y que desee implementar sistemas de observación y retroalimentación frecuente a los docentes para apoyar el aprendizaje de los estudiantes. El curso se inspira en la metodología de retroalimentación efectiva desarrollada por Paul Bambrick-Santoyo, y ha sido adaptado a la realidad de las comunidades educativas en Chile.

El 2019 certificamos el curso de formación de mentores en el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigación Pedagógica (CPEIP) del Ministerio de Educación en un formato semipresencial. El curso consta de 100 horas, de las cuales 28 son presenciales, divididas en tres encuentros, y 72 son online. El trabajo online supone que el participante acompañe a un profesor de su establecimiento porque se espera que los mentores aprendan haciendo.

El curso incluye capacitaciones sobre cómo observar y retroalimentar, cómo procurar aulas inclusivas y cómo ejecutar técnicas instruccionales efectivas. Las tareas virtuales exigen que el participante grabe videos de observación de clases y de ejecución de retroalimentación para ser evaluadas por un tutor de Impulso Docente. Además, deberá participar en foros de reflexión de bibliografía pertinente.

### **Perfeccionamiento Docente**

De manera paralela, desarrollamos cursos de capacitación a docentes donde tienen la oportunidad de observar y practicar técnicas que les permiten desarrollar una cultura de aprendizaje de altas expectativas tanto académicas como de comportamiento dentro de sus salas de clase, logrando tener un mejor ambiente en sus salas de clases, promover la participación y/o generar mayores desafíos en sus estudiantes.

Estos cursos están inspirados en el libro *Teach like a Champion* del autor Doug Lemov, y ha sido cuidadosamente adaptado, poniendo especial énfasis en elementos que hacen sentido a los docentes en el contexto chileno y latinoamericano.

Las capacitaciones tienen una modalidad teórico - práctico, siguiendo la metodología *Obsérvalo, Nómbralo, Hazlo*, la cual les permite a los participantes:

- Observar: videos grabados en nuestro contexto nacional, en donde se evidencia el uso de una o más técnica instruccional.

- Nombrar: alineamos el lenguaje en las comunidades educativas, usando conceptos que les permitan nombrar sus prácticas así como también, conocer prácticas nuevas que potencien el desarrollo de su labor docente.
- Hacer: estamos convencidos de que la teoría tiene que ir ligada a una práctica para interiorizar de mejor manera los aprendizajes. Así observa y nombrar una técnica instruccional, realizamos una práctica deliberada, en la cual los participantes adaptan y contextualizan la estrategia a su grupo de estudiantes, considerando las características y necesidades de ellos, como también las propias.

Cada capacitación incluye, en un inicio, una contextualización, en el cual generamos espacios para dar a conocer los aspectos más relevantes de su comunidad educativa, y un momento de acuerdos y desafíos, en el que cada institución reflexiona acerca de cuáles son las necesidades que se presentan con mayor frecuencia en sus salas de clases y qué técnica consideran prioritaria para dar solución, tomando en conjunto criterios para su ejecución. Posterior a la capacitación enviamos a los equipos directivos, un informe de evaluación de la jornada, en donde los participantes dan a conocer los aspectos destacados y aspectos de mejora en los cuales podemos seguir trabajando.

El área de Perfeccionamiento Docente, realiza otro tipos de capacitaciones ligadas a proyectos colaborativos con otras fundaciones, como es el caso del programa Primero Lee, el cual se trabaja en conjunto con la Fundación Crecer Con Todos, en donde realizamos capacitaciones a los equipos directivos y equipos de aula de los niveles NT2 y Primero Básico de los establecimientos educativos acompañados a partir del año 2019 por el programa, realizando capacitaciones que permiten potenciar las estrategias que utilizan los docentes y educadoras para el trabajo de la comprensión lectora de sus estudiantes.

Desarrollamos además capacitaciones de Mentalidad de Crecimiento, en donde se espera cambiar el lenguaje con el que se trabajan los errores y halagos en la sala de clases, estableciendo el aula como un lugar seguro para equivocarse y en donde se plantean altas expectativas con respecto al trabajo de los estudiantes. Estas capacitaciones se realizan en todos los niveles educativos, tanto de establecimientos científico-humanista, como técnico profesional.

#### a. Proyectos

<b>NOMBRE DEL PROYECTO</b>	Asesorías en desarrollo profesional docente
<b>Público Objetivo / Usuarios</b>	Equipo directivo y toda la planta docente de establecimientos educacionales chilenos
<b>Objetivos del proyecto</b>	El equipo directivo con docentes validados por su comunidad, conformarán el Comité de Desarrollo Profesional Docente y liderar el proceso de formación continua de sus docentes desde el establecimiento escolar para intencionar el trabajo colaborativo y retroalimentación de prácticas pedagógicas. Esto lo harán, por un lado, por la implementación de sistemas de observación y acompañamiento docente efectivo, utilizando un lenguaje común para observar y retroalimentar a los profesores e incorporar la práctica como principio central de su aprendizaje.
<b>Número de usuarios directos alcanzados</b>	Asesoramos a 15 establecimientos escolares, esto se traduce en 13 Comités de Desarrollo Profesional Docente, 3 formadoras de mentores(as), 100 mentores(as) formados, 43 mentores(as) certificados, 129 docentes acompañados(as) y 413 docentes capacitados(as).
<b>Resultados obtenidos</b>	<p>Cada establecimiento conformó un Comité de Desarrollo Profesional Docente, que logró liderar al menos 3 instancias para el aprendizaje de sus docentes a través de la retroalimentación de sus prácticas pedagógicas: Ronda Instruccional, Visitas al aula y Consejo de Profesores de análisis en base a evidencia grabada y encuestas para compartir prácticas pedagógicas exitosas. El 93% de sus integrantes declaran que recomendaría el programa a un(a) profesor(a) amigo(a).</p> <p>En la estrategia Visitas al Aula, cada profesor(a) acompañado recibió hasta alrededor de 4 retroalimentaciones promedio en el año, completando 430 ciclos de observación y retroalimentación a nivel nacional en los 13 establecimientos. Esto le permite a cada docente desarrollarse profesionalmente semana a semana para que sus estudiantes aprendan más. Estas retroalimentaciones son practicadas y planificadas por los(as) mentores(as) para así, a partir de la observación de clases, entregar al profesor(a) acompañado(a) acciones concretas a seguir. Además la periodicidad entre la retroalimentación y acciones a seguir durante el año permite hacer un acompañamiento efectivo a los profesores lo que refuerza su percepción respecto al proceso de mejora continua y no a una evaluación aislada. El 94% de los(as) docentes acompañados(as) declara que el espacio de retroalimentación le permitió mejorar sus prácticas pedagógicas.</p> <p>Al realizar una encuesta en establecimientos asesorados en su segunda etapa, más del 90% de la comunidad docente declara que no es un problema la observación de clases y el 95% percibe las técnicas instruccionales como útiles para la mejora de su práctica docente. Esto se complementa con el 86% que recomendarían las capacitaciones a un(a) profesor(a) amigo(a).</p>

<b>Actividades realizadas</b>	<p>Levantamos información a través de encuestas y observación de las creencias, prácticas y valores declarados del equipo directivo y docentes respecto al aprendizaje de sí mismos y su comunidad. Conformamos un Comité de Desarrollo Profesional Docente que velará por la coherencia y pertinencia de todos los espacios de DPD y mantendrá el foco en el aprendizaje de los estudiantes como centro de todas las acciones. Capacitamos a los docentes en técnicas para la generación de una cultura de aula de altas expectativas tanto de comportamiento como de logro académico. Consensuamos una pregunta que inquieta al Comité de DPD sobre lo que ocurre en la sala de clases, levantamos y analizamos evidencia al respecto y la socializamos con los(as) docentes a través de la estrategia Ronda Instruccional. Paralelamente, certificamos a un grupo conformado por directivos y docentes para instalar un sistema de observación y retroalimentación sustentable a través de la estrategia Visitas al Aula. Proporcionamos apoyo continuo al Comité de DPD y equipo de mentores(as) en su rol como líderes pedagógicos para la toma de decisiones en base a evidencia.</p>
<b>Lugar geográfico de ejecución</b>	<p>Cada visita se hizo a los diferentes establecimientos educacionales asesorados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>V Región:</b> Escuela Particular Industrial E.Bertelsen Temple de Quillota.</li> <li>● <b>RM:</b> Centro Educacional San Esteban Mártir, Colegio Trigales del Maipo, Colegio Puente Maipo, Escuela Particular Laura Vicuña, Escuela República de Grecia</li> <li>● <b>VII Región:</b> Escuela Maitencillo, Escuela Profesor Ramón Leiva Narvaez</li> <li>● <b>VIII Región:</b> Escuela El Saber, Escuela Básica Vaquería, Colegio San Juan de Dios, Escuela Básica La Colonia</li> <li>● <b>XII Región:</b> Escuela Particular La Milagrosa Punta Arenas, Liceo María Auxiliadora de Punta Arenas, Instituto Sagrada Familia Punta Arenas.</li> </ul>

<b>NOMBRE DEL PROYECTO</b>	ASESORÍA FCMPC
<b>Público Objetivo / Usuarios</b>	Asesores de Fundación CMPC
<b>Objetivos del proyecto</b>	Formar a asesores de FCMPC para liderar la Asesoría en Desarrollo Profesional Docente según el modelo de Impulso Docente. Esto se impulsa a través del acompañamiento en terreno, reflexión y capacitaciones liderados por el equipo de asesoría de Impulso Docente
<b>Número de usuarios directos alcanzados</b>	7 asesores de FCMPC (7 establecimientos escolares en 3 regiones incluidos en proyecto anterior), 1 directora nacional y 1 encargado de proyecto
<b>Resultados obtenidos</b>	<p>El 100% de los asesores declara que le recomendaría este programa a un colega amigo(a). Además, logran todos co-planificar y co-liderar espacios de DPD dentro de los establecimientos escolares asesorados por ID y FCMPC. Por último, declaran el cambio conceptual que han tenido respecto al aprendizaje de los adultos dentro de una organización y su importancia para llevar a los equipos directivos a pensarse como impulsores del aprendizaje continuo de sus docentes, y sus alumnos(as).</p>
<b>Actividades realizadas</b>	<p>Seguimiento en terreno: Capacitaciones, Diagnóstico, reuniones de líderes, mentorías individuales, consejos de Profesores, Mentorías grupales. Sesión virtual nacional: comunicar resultados a la fecha de la alianza y plan de trabajo a futuro. Co-planificación de reunión de CDPD. Introducción a plataforma Sibme para corrección semipresencial. Revisión de retroalimentación grabada por Sibme a mentores de escuela. Co- planificación de mentoría individual. Co- planificación de cierre de semestre. Sesión virtual nacional: comunicar resultados alianza primer semestre y plan de trabajo 2do semestre. Planificación y moderación de todas las reuniones (líderes, individuales y grupales)</p>
<b>Lugar geográfico de ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>RM:</b> Escuela República de Grecia - Alejandra Rojas</li> <li>● <b>VII Región:</b> Escuela Maitencillo - Claudia González, Escuela Profesor Ramón Leiva Narvaez- Claudia Lorenzini</li> <li>● <b>VIII Región:</b> Escuela El Saber - Carolina Mella, Escuela Básica Vaquería - Ximena Ulloa, Colegio San Juan de Dios, Escuela Básica La Colonia - Daniela Araneda</li> </ul>

<b>NOMBRE DEL PROYECTO</b>	Formación de mentores para el acompañamiento docente
<b>Público Objetivo / Usuarios</b>	Cualquier profesor, miembro del equipo directivo o líder pedagógico, que deba o quiera cumplir un rol de acompañamiento dentro de su establecimiento educativo. Entre ellos: directores, jefes de UTP, coordinadores de ciclo, jefes de departamento, supervisores de práctica, orientadores, psicólogos y psicopedagogos, entre otros.
<b>Objetivos del proyecto</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los participantes serán capaces de observar la práctica pedagógica de manera objetiva y centrada en objetivos específicos, y establecer diálogos pedagógicos con el(la) docente para definir las orientaciones para la mejora de las prácticas pedagógicas y la toma de conciencia de</li> </ol>

	<p>sus logros de aprendizaje. Capacidad de establecer una comunicación dialógica, clara y precisa, generando interacciones estimulantes que posibiliten una reflexión con el(la) docente, en un ambiente propicio basado en el respeto y confianza para el desarrollo profesional docente.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Los participantes serán capaces de orientar una reflexión crítica sobre las prácticas pedagógicas de los(as) docentes acompañados(as) como la suya propia, con el fin de fortalecer la autonomía y las competencias profesionales, favoreciendo el aprendizaje de todos y todas los(as) estudiantes.</li> <li>Los participantes serán capaces de desarrollar, monitorear, retroalimentar y evaluar el desarrollo de estrategias pedagógicas diversas con el fin de propiciar aprendizajes de calidad en todos y todas los(as) estudiantes del(de la) docente acompañado(a).</li> <li>Los participantes serán capaces de manejar información actualizada sobre el sistema educativo y las políticas vigentes, específicamente reglamentos y documentos del establecimiento del(de la) docente acompañado(a), así como de las oportunidades de desarrollo profesional permanente para mejorar su desempeño y aportar al mejoramiento de los aprendizajes de los(as) estudiantes.</li> </ol>
<b>Número de usuarios directos alcanzados</b>	103 mentores certificados
<b>Resultados obtenidos</b>	<p>El 81% de los participantes recomendaría el curso a un colega.</p> <p>Dos versiones del curso. La primera entre marzo y agosto y la segunda entre agosto y diciembre. Cada versión incluye 28 horas presenciales divididas en 3 encuentros y 72 horas de trabajo online.</p> <p>Encuentros:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Encuentro 1: Cómo observar y retroalimentar de manera efectiva</li> <li>Encuentro 2: Cómo ejecutar técnicas instruccionales efectivas</li> <li>Encuentro 3: Cómo asegurar un aula inclusiva</li> </ol> <p>Actividades online:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Participación en foros (10%): Espacios virtuales de discusiones grupales donde los participantes deberán interactuar con sus colegas. Se realizarán 4 foros durante el curso.</li> <li>Tareas (30%): Distintas “actividades virtuales que buscan desarrollar diferentes competencias necesarias para realizar un acompañamiento docente efectivo”. Se realizan 7 tareas durante el curso.</li> <li>Devolución de diagnóstico y plan de mentoría (10%): “A partir de la información levantada durante el primer mes, se construirá un diagnóstico y un Plan de Mentoría que guiará el proceso de acompañamiento durante el curso”</li> <li>Ciclos OPR (40%): Ciclos de donde se evalúa la realización por parte de los mentores del proceso de Observación, Planificación y Retroalimentación. Son 4 Ciclos con distintas ponderaciones cada uno.</li> <li>Seguimiento remoto de acción a seguir (10%): “A partir de una grabación auto gestionada por los docentes acompañados, los participantes deberán realizar un seguimiento a la acción a seguir durante la última retroalimentación presencial realizada”</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>RM:</b> Liceo José Miguel Infante, Escuela República de Grecia, Escuela Pino Viejo</li> <li><b>Región de O’Higgins:</b> Corporación Municipal de Rancagua</li> <li><b>Región del Maule:</b> Escuela Maitencillo, Escuela Profesor Ramón Leiva Narvaez</li> <li><b>Región del Bío Bío:</b> Liceo San Pedro</li> <li><b>Región de Magallanes:</b> Instituto Sagrada Familia, Liceo María Auxiliadora, Escuela La Milagrosa, Liceo María Mazzarello</li> <li><b>Región de Valparaíso:</b> Colegio Ernesto Bertelsen Temple</li> </ul>
<b>Actividades realizadas</b>	
<b>Lugar geográfico de ejecución</b>	

<b>NOMBRE DEL PROYECTO</b>	Técnicas Instruccionales para el Ambiente en Sala
<b>Público Objetivo / Usuarios</b>	Estudiantes de Educación Parvularia
<b>Objetivos del proyecto</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Conocer, practicar y aplicar cuatro técnicas instruccionales para crear ambiente de aprendizaje en el aula.</li> <li>Potenciar el desarrollo práctico de los estudiantes antes de que ingresen al sistema educativo.</li> </ol>
<b>Número de usuarios directos alcanzados</b>	30 estudiantes de Educación Parvularia



<b>Resultados obtenidos</b>	86% de los participantes recomendarían el curso a un estudiante de pedagogía amigo
<b>Actividades realizadas</b>	Curso Cultura de Aprendizaje de 5 horas, donde se conocen cuatro técnicas, con la metodología Obsérvalo, Nómbralo y Hazlo, finalizando cada técnica con una práctica adaptada al contexto de Educación Inicial. Al finalizar la capacitación, se realiza una Evaluación de Cierre, aplicando los contenidos revisados durante la sesión.
<b>Lugar geográfico de ejecución</b>	Universidad del Desarrollo, sede San Carlos de Apoquindo.

<b>NOMBRE DEL PROYECTO</b>	Seminario de Perfeccionamiento Docente
<b>Público Objetivo / Usuarios</b>	Docentes pertenecientes a establecimientos educativos de la red de Fundación Irrazaval
<b>Objetivos del proyecto</b>	Capacitar a docentes y directivos en tres temáticas específicas: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Potenciar y mejorar el ambiente en sala.</li> <li>2. Desarrollo de clases desafiantes para nuestros estudiantes.</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Observación y retroalimentación con foco en la retroalimentación para la mejora de prácticas educativas.</li> </ol>
<b>Número de usuarios directos alcanzados</b>	82 docentes y directivos
<b>Resultados obtenidos</b>	95% de los participantes recomendarían el curso a un estudiante de pedagogía amigo
<b>Actividades realizadas</b>	Tres capacitaciones en donde se trabajó cada uno de los contenidos, a través de sesiones teórico - práctica, en donde se revisaban estrategias concretas para que los docentes y directivos las pudiesen realizar en sus establecimientos educativos a partir de las necesidades detectadas en sus aulas.
<b>Lugar geográfico de ejecución</b>	Liceo José Miguel Infante - Santiago

<b>NOMBRE DEL PROYECTO</b>	Capacitaciones Programa Primero Lee - Fundación Crecer con Todos
<b>Público Objetivo / Usuarios</b>	Directivos, Jefes de UTP, Profesores de Primero Básico, Educadores de Párvulo, Asistentes de la educación y equipos PIE de establecimientos municipales.
<b>Objetivos del proyecto</b>	Realizar capacitaciones a los equipos directivos y de aula de los niveles de NT2 y Primero Básico, en los establecimientos que durante el año 2019 se incorporan al programa Primero LEE de la Fundación Crecer Con Todos, teniendo los siguientes objetivos con los participantes: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Instalar capacidades en el Equipo Directivo para potenciar el desarrollo docente, través de un acompañamiento y seguimiento sustentado en el análisis de datos, e implementando un modelo de observación y retroalimentación efectiva.</li> <li>2. Definir, observar, practicar y potenciar la implementación de estrategias facilitadoras del proceso de lectura y escritura en estudiantes de NT2 y 1ro básico.</li> <li>3. Reconocer la importancia de la Educación Inicial como base para los futuros procesos de los estudiantes.</li> <li>4. Potenciar el Rol Docente como una herramienta movilizadora el aprendizaje.</li> </ol>
<b>Número de usuarios directos alcanzados</b>	384 directivos y 870 profesores de primero básico, educadores de párvulos, asistentes de aula y equipos PIE
<b>Resultados obtenidos</b>	84% de los participantes recomendaría este curso a un profesor amigo.
<b>Actividades realizadas</b>	Cuatro ciclos de capacitaciones, con encuentros diferenciados para directivos, equipos de aula de Primero Básico y NT2  1ero Ciclo: Directivos: Liderazgo Pedagógico Equipos de aula Primero Básico: Normalización de la sala de clases Equipos de aula NT2: Conciencia Fonológica  2do Ciclo: Directivos: Aprendizaje Basado en Análisis de Datos

	Equipos de aula Primero Básico: Estrategias Comprensión Lectora Equipos de aula NT2: Estrategias Comprensión Lectora
	3er Ciclo: Directivos: observación y retroalimentación efectiva Equipos de aula Primero Básico: Escritura Equipos de aula NT2: Escritura Emergente
	4to Ciclo: Directivos: Liderazgo en Educación Inicial
<b>Lugar geográfico de ejecución</b>	16 comunas del país de la zona norte y centro de Chile. Iquique, Antofagasta, Copiapó, Coquimbo, Valparaíso, Viña del Mar, Quilpué, Cerro Navia, Conchalí, La Florida, La Pintana, Lo Espejo, Maipú, Puente Alto, Recoleta, San Bernardo.

<b>NOMBRE DEL PROYECTO</b>	Mentalidad de Crecimiento para profesores de especialidad (Técnico profesional)
<b>Público Objetivo / Usuarios</b>	Profesores de especialidades que trabajan en establecimientos educativos técnico profesionales
<b>Objetivos del proyecto</b>	Dar a conocer la Mentalidad de Crecimiento en profesores de especialidades, implementando estrategias les permita trabajarla en sus talleres prácticos.
<b>Número de usuarios directos alcanzados</b>	161 profesores
<b>Resultados obtenidos</b>	85% de los profesores recomendaría esta capacitación a un profesor amigo
<b>Actividades realizadas</b>	Capacitación teórico-práctica, en la cual se revisan estrategias concretas para implementar la Cultura del Error en sus talleres de especialidad, así como también estrategias de Halago Preciso y trabajar las respuestas correctas en sus clases.
<b>Lugar geográfico de ejecución</b>	Isla de Maipo, Coltauco, La Calera, Rancagua, Recoleta, Quillota, La Florida, Temuco, Renca, Pitrufquén, Santiago.

## 2.6 Identificación e Involucramiento con Grupos de Interés

Grupo de interés	Forma de relacionamiento
<b>Docentes y directivos</b>	Nuestro principal grupo de interés son los directivos y docentes comprometidos con la mejora continua para poder entregar mejores oportunidades a sus estudiantes. Nos relacionamos a través de nuestros servicios, participación en actividades y eventos de educación y nuestra página web y redes sociales.
<b>ONG que financian la educación</b>	<p><b>Fundación Mustakis:</b> mediante la adjudicación del Fondo Aporte a Terceros, pudimos formar a mentores que trabajan en escuelas de la municipalidad de Recoleta. Junto con eso, nuestra oficina se ubica en el HUB Mustakis donde podemos interactuar y colaborar con otras organizaciones. Trabajamos además asesorando a sus programas de educación no formal Robótica Educativa Mustakis, Circo Mustakis y KAOS.</p> <p><b>Fundación Irrázaval:</b> mediante la adjudicación de fondos, pudimos ofrecer beca para co-financiar el servicio de asesorías en 7 colegios técnico-profesional ubicados en Linares, Quillota, Punta Arenas y Santiago. Además, realizamos cursos becados a 150 directivos y docentes pertenecientes a la red Irrázaval durante el mes de julio.</p> <p><b>Fundación MJ&amp;JC:</b> nos apoyó en todos los colegios con alto índice de vulnerabilidad que trabajamos y financió una pasantía para 2 miembros del equipo a Houston, Estados Unidos donde pudieron aprender de coaching virtual con el equipo de Sibme.</p> <p><b>Fundación Colunga:</b> es una institución privada de bien público, cuya misión es potenciar y promover que las organizaciones de la sociedad civil contribuyan a superar la pobreza y mejorar la educación en Chile y Latinoamérica. El 2018 nos adjudicamos fondo de fortalecimiento para así implementar el curso semipresencial de formación de mentores, por lo que durante el 2019 comenzamos su ejecución gracias a su apoyo. el cual fue adjudicado durante este 2018.</p>

**CEPPE UC:** Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación quien nos está apoyando en la realización de una evaluación de resultados de nuestro curso semipresencial de formación de mentores.

Apoyamos a facultades de educación en su proceso de formación de futuros profesores, y generamos alianzas con ellos para colaborar.

## Universidades

### 2.7 Prácticas relacionadas con la evaluación/medición de la satisfacción de los usuarios y resultados obtenidos

Dentro de las evaluaciones realizadas para la mejora continua en la entrega de los servicios de la Fundación se realizaron diferentes acciones para incorporar las sugerencias indicadas por Impacta.

Impacta realizó una evaluación sobre el servicio de Asesoría en Desarrollo Profesional Docente (en adelante, DPD) durante el año 2018. A partir de esta evidencia se mantuvo la percepción positiva del programa “siendo este validado y utilizado por los participantes, ya sean directores, mentores y profesores acompañados” de 2018 a un factor numérico NPS de 95% al finalizar el año 2019. También, se implementaron los cambios de: cambiar el foco de visitas al aula a estrategias de desarrollo profesional docente y designar un comité a cargo de esta implementación a nivel organizacional.

En el primer punto, la acotación de roles de mentores(as) a su rol y de comité al ejercicio exclusivo de abrir espacios de reflexión pedagógica, permitió que cada uno comprendiera su rol en su propósito y ejecución. Se instaló dentro de los servicios de la Fundación, por un lado, el programa de asesoría en DPD y por el otro el Curso de Formación de Mentores certificado este año 2019 por el CPEIP. Así, se superó el feedback entregado sobre la poca claridad en la estructura del programa en términos de requisitos, foco de trabajo y objetivos. Al finalizar el año, el 85% de los integrantes de Comité de DPD declara que este espacio aportó en su rol dentro del establecimiento.

Por otro lado, a partir del feedback sobre la inexistencia de calendario con espacios formales de realización y su postergación de reuniones, se incorporó la calendarización y sistematicidad de visitas de la asesora al establecimiento. Esto permitió la coordinación y protección de espacios, logrando realizar el 100% de las reuniones acordadas con el Comité.

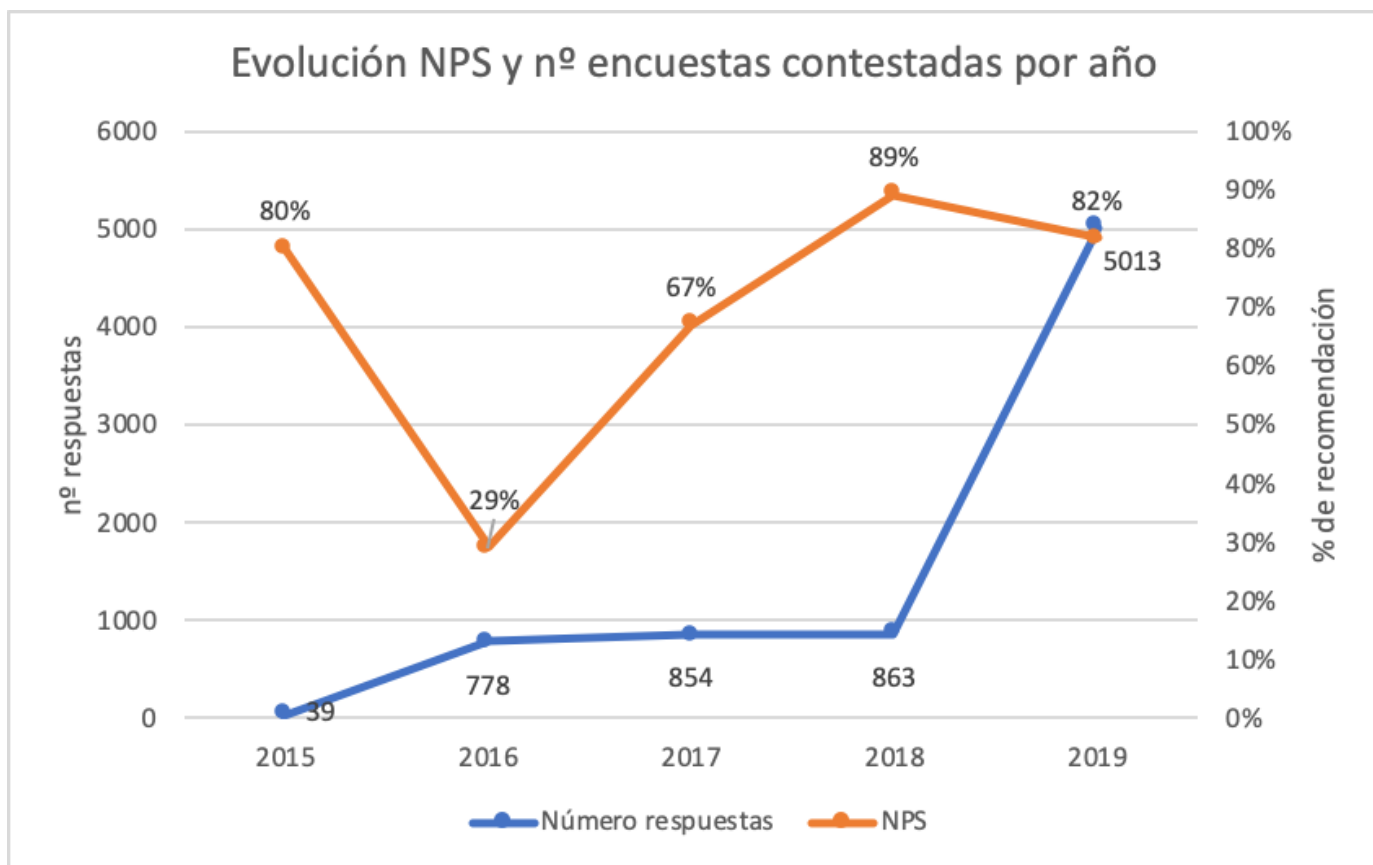
Durante el año 2020, el programa asesoría proyecta a relevar el objetivo del comité en Desarrollo Profesional Docente alineando sus acciones a la política pública como el Plan Local, estrategias de DPD alineadas a definiciones de CPEIP e ingreso y análisis de las acciones a realizar a ambas fases de PME. También, se formalizaron la cantidad de visitas y horas efectivas trabajadas con cada contraparte (Comité DPD, docentes y mentores(as)) en convenio, anexos y reuniones. Por último, un cambio sustantivo refiere al sentido y propósito del programa que trabaja de forma sistemática el cambio de creencias y prácticas del equipo directivo, técnico-pedagógico y docentes, con el objetivo de impulsar el inicio de cambios sostenibles en las organizaciones.

La separación definitiva de nuestras áreas de formación de mentores(as) a ser exclusiva de Innovación y Desarrollo, nos ha permitido diseñar el enfoque organizacional de Visitas al Aula. Este diseño y consolidación de estrategia en fase completa se proyecta para este año 2020.

Otro mecanismo de evaluación de satisfacción del usuario corresponde a la realización de una encuesta anónima a todos los participantes una vez terminado un curso de capacitación. En ella, le pedimos que indiquen con un número de 0 a 10 si recomendarían el curso a un colega. Luego, calculamos el NPS (Net Promoter Score) que es un indicador muy exigente, pues suma todas las respuestas que marquen 10 o 9 y resta todas aquellas que indiquen el número 6 o menos.

Un NPS mayor a 0% es considerado “aceptable” porque demuestra que es mayor el número de profesores que recomienda el servicio a quienes no lo recomiendan. Un NPS sobre 50% es considerado “bueno” y un NPS mayor a 70% es considerado “excelente”.

La evolución de este indicador se muestra en la Figura 1. Se observa una mejora considerable en el porcentaje de recomendación de las capacitaciones probablemente por la mejora en la calidad de los cursos. Los cinco años de experiencia nos han permitido incorporar la retroalimentación que nos dan los mismos docentes al contenido y a la forma de cada curso. Además este nivel de recomendación se ha ido consolidando y afinando dado el aumento considerable de personas que contestan la encuesta y el aumento en la cantidad de participantes que ha habido durante el año 2019. En particular se observa que el NPS en el año 2016 sufrió una baja considerable, pero también existió un aumento en el número de respuestas y por lo tanto en la muestra. A partir del 2016 se observa un aumento sostenido en el NPS y que durante el 2019 se mantuvo en el orden del 80% aún cuando se aumentó en un orden de magnitud el número de respuestas lo que la calidad del servicio se ha mantenido a pesar del gran crecimiento que tuvo la organización.



**Figura 1. Evolución NPS y número de participantes entre los años 2015 a 2019.**

Fuente: Encuesta de finalización cursos de capacitación

Finalmente, durante el año 2019 se mantuvo el monitoreo y seguimiento del cumplimiento los 36 indicadores que componen los 9 Estándares de Transparencia y Buenas Prácticas de Gestión que propone Fundación Lealtad Chile. Se espera durante el año 2020 volver a certificarse y así mantener un periodicidad de evaluación cada 2 años.

## 2.8 Participación en redes y procesos de coordinación con otros actores

- **Red latinoamericana de Desarrollo Docente-Teach for All:** conformamos una red de organizaciones dedicadas al desarrollo profesional docente en latinoamérica ligados a Teach for All en la región. Participamos de la conferencia anual Latido Latino en México en julio de 2019 y nos reunimos virtualmente mensualmente a coordinar acciones de colaboración entre organizaciones.
- **Acción Colectiva por la Educación:** a partir de diciembre de 2019 somos parte de Acción Colectiva por la Educación, agrupación compuesta por 18 organizaciones de la sociedad civil trabajando por la educación con amplia experiencia en el desarrollo de conocimiento, evidencia e implementación de acciones en terreno, que apuntan a la transformación e innovación en escuelas y comunidades educativas a lo largo del país. Esta agrupación propone trabajar colaborativamente con el Estado en propuestas de corto y mediano plazo en cuatro áreas temáticas prioritarias para generar un cambio positivo, tangible y consistente en el sistema educativo: Educación Inicial; Equipo de Directivos; Prácticas Pedagógicas e Innovación; y Educación Inclusiva.
- **Fundación Colunga:** es una institución privada de bien público, cuya misión es potenciar y promover que las organizaciones de la sociedad civil contribuyan a superar la pobreza y mejorar la educación en Chile y Latinoamérica. Nos adjudicamos su fondo de fortalecimiento en el período 2019-2021 con el que iniciamos la implementación del curso semipresencial de formación de mentores. Participamos de diversas instancias coordinadas por Fundación Colunga y las organizaciones a las que apoya en temas de evaluación de resultados e impacto, construcción de teoría de cambio y de reflexión en torno al estallido social octubre 2019.
- **HUB Mustakis:** somos parte del HUB Mustakis ubicado dentro del IF Blanco, Recoleta. Como parte de esta comunidad, contamos con diversas oportunidades para interactuar y colaborar con otras organizaciones cuyas oficinas también se encuentran en este lugar.

## 2.9 Reclamos o Incidentes

La Fundación no recibió reclamos durante el 2019 ni ocurrió incidente alguno.

## 2.10 Indicadores de gestión ambiental

Aún no se han establecido políticas al respecto en la organización.

# 3. Información de desempeño

## 3.1 Objetivos e Indicadores de Gestión

### CUADRO OBJETIVO GENERAL

Objetivo general	Indicador principal de gestión	Resultado
<b>Impulsar el máximo potencial de los profesores</b>	Número de profesores, mentores y estudiantes de pedagogía formados	Formamos y acompañamos a 6.069 profesores en ejercicio, mentores y alumnos de pedagogía.

### CUADRO OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Objetivo específico	Indicador	Resultado
<b>Formar profesores en contextos vulnerables</b>	Porcentaje de profesores formados que trabajan en establecimientos con IVE <sup>1</sup> mayor a 70% del total de profesores formados.	El 85% (5099/5966) de los profesores capacitados trabaja en contextos con alto IVE.
<b>Asesorar a colegios para que implementen sistemas de observación y retroalimentación efectivos</b>	Número de establecimientos que implementan el programa	15 colegios asesorados a lo largo de Chile. 11 con alto IVE
<b>Certificar a mentores para el acompañamiento docente en contextos vulnerables</b>	Porcentaje de mentores formados que trabajan en establecimientos con IVE mayor a 70% del total de profesores formados.	El 87% (93/103) de los mentores capacitados trabaja en contextos con alto IVE.
<b>Impacto en todas las regiones del país</b>	Porcentaje de profesores, mentores y establecimientos por región	

Región	Profesores	Mentores	Colegios Asesorados
I	1,50%	1%	0%
II	4,70%	0%	0%
III	6,90%	0%	0%
IV	2,30%	0%	0%
V	11,80%	10%	7%
VI	0,70%	9%	0%
VII	1,50%	13%	13%

Región	Profesores	Mentores	Colegios Asesorados
VIII	14,60%	8%	27%
IX	0,40%	0%	0%
X	0,10%	1%	0%
XI	0,00%	1%	0%
XII	2,40%	25%	20%
RM	50,70%	33%	33%
XV	2,50%	0%	0%

<sup>1</sup> Es el Índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE) calculado anualmente por la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB), que oscila entre 0% y 100%, en que el mayor porcentaje implica índice de vulnerabilidad más elevado.

## CUADRO DE INDICADORES FINANCIEROS

<b>a. Ingresos Operacionales (en M\$)</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
- Con restricciones	\$0	\$0
- Sin restricciones	\$442.043	\$191.150
<b>TOTAL DE INGRESOS OPERACIONALES</b>	<b>\$442.043</b>	<b>\$191.150</b>

**b. Origen de los ingresos operacionales:**

$\frac{\text{Ingresos provenientes del extranjero}}{\text{Total de ingresos operacionales}} \times 100$	0%	0%
---	----	----

**c. Otros indicadores relevantes:**

$\frac{\text{Donaciones acogidas a beneficio tributario}}{\text{Total de ingresos operacionales}} \times 100$	19,5%	15,6%
$\frac{\text{Gastos administrativos}}{\text{Ingresos operacionales}} \times 100$	15,8%	2,4%
$\frac{\text{Remuneración principales ejecutivos}}{\text{Total remuneraciones}} \times 100$	33,1%	30%

## 4. Estados Financieros

### A. Balance General al 31 de Diciembre de 2019 (Estado de Posición Financiera)

ACTIVOS	2019 M\$	2018 M\$
<b>Circulante</b>		
4.11.1 Disponible: Caja y Bancos	\$54.241	\$49.728
4.11.2 Inversiones Temporales	\$0	\$0
4.11.3 Cuentas por Cobrar		
4.11.3.1 Donaciones por Recibir	\$0	\$0
4.11.3.2 Subvenciones por Recibir	\$0	\$0
4.11.3.3 Cuotas Sociales por Cobrar (Neto)	\$0	\$0
4.11.3.4 Otras cuentas por cobrar (Neto)	\$35.549	\$17.182
4.11.4 Otros activos circulantes		
4.11.4.1 Existencias	\$0	\$0
4.11.4.2 Impuestos por recuperar	\$0	\$351
4.11.4.3 Gastos pagados por anticipado	\$0	\$0
4.11.4.4 Otros	\$4.325	\$0
4.11.5 Activos con Restricciones	\$0	\$0
<b>4.11.0 Total Activo Circulante</b>	<b>\$94.115</b>	<b>\$67.261</b>

<b>Fijo</b>		
4.12.1 Terrenos	\$0	\$0
4.12.2 Construcciones	\$0	\$0
4.12.3 Muebles y útiles	\$0	\$0
4.12.4 Vehículos	\$0	\$0
4.12.5 Otros activos fijos	\$13.951	\$0
4.12.6 (-) Depreciación Acumulada	\$0	\$0
4.12.7 Activos de Uso Restringido	\$0	\$0
<b>4.12.0 Total Activo Fijo Neto</b>	<b>\$13.951</b>	<b>\$0</b>

<b>Otros Activos</b>		
4.13.1 Inversiones	\$0	\$0
4.13.2 Activos con Restricciones	\$0	\$0
4.13.3 Otros	\$0	\$0
<b>4.13.0 Total Otros Activos</b>	<b>\$0</b>	<b>\$0</b>

<b>4.10.0 TOTAL ACTIVOS</b>	<b>\$108.066</b>	<b>\$67.261</b>
-----------------------------	------------------	-----------------

PASIVOS	2019 M\$	2018 M\$
<b>Corto plazo</b>		
4.21.1 Obligación con Bancos e Instituciones Financieras	\$0	\$0
4.21.2 Cuentas por Pagar y Acreedores varios	\$33.625	\$18.191
4.21.3 Fondos y Proyectos en Administración	\$0	\$0
4.21.4 Otros pasivos		
4.21.4.1 Impuesto a la Renta por Pagar	\$0	\$0
4.21.4.2 Retenciones	\$0	\$0
4.21.4.3 Provisiones	\$0	\$0
4.21.4.4 Ingresos percibidos por adelantado	\$0	\$0
4.21.4.5 Otros	\$0	\$0
<b>4.21.0 Total Pasivo Corto Plazo</b>	<b>\$33.625</b>	<b>\$18.191</b>

<b>Largo Plazo</b>		
4.22.1 Obligaciones con Bancos e Instituciones Financieras	\$0	\$0
4.22.2 Fondos y Proyectos en Administración	\$0	\$0
4.22.3 Provisiones	\$0	\$0
4.22.4 Otros pasivos a largo plazo	\$0	\$0
<b>4.22.0 Total Pasivo a Largo Plazo</b>	<b>\$0</b>	<b>\$0</b>

<b>4.20.0 TOTAL PASIVO</b>	<b>\$33.625</b>	<b>\$18.191</b>
----------------------------	-----------------	-----------------

<b>PATRIMONIO</b>		
4.31.1 Sin Restricciones	\$74.441	49.070
4.31.2 Con Restricciones Temporales	\$0	\$0
4.31.3 Con Restricciones Permanentes	\$0	\$0
<b>4.31.0 TOTAL PATRIMONIO</b>	<b>\$74.441</b>	<b>49.070</b>

<b>4.30.0 TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO</b>	<b>\$108.066</b>	<b>\$67.261</b>
---	------------------	-----------------

## B. Estado de Actividades 1° de Enero al 31 de Diciembre de 2019

	2019 M\$	2018 M\$
<b>Ingresos Operacionales</b>		
4.40.1 Privados		
4.40.1.1 Donaciones	\$82.500	\$29.775
4.40.1.2 Proyectos	\$0	\$0
4.40.1.3 Venta de bienes y servicios	\$324.104	\$161.375
4.40.1.4 Otros	\$0	\$0
4.40.2 Estatales		
4.40.2.1 Subvenciones	\$0	\$0
4.40.2.2 Proyectos	\$0	\$0
4.40.2.3 Venta de bienes y servicios	\$15.440	\$0
<b>4.40.0 Total Ingresos Operacionales</b>	<b>\$422.044</b>	<b>\$191.150</b>
<b>Gastos Operacionales</b>		
4.50.1 Costo de Remuneraciones	\$248.099	\$149.051
4.50.2 Gastos Generales de Operación	\$62.740	\$16.838
4.50.3 Gastos Administrativos	\$65.231	\$3.997
4.50.4 Depreciación	\$0	\$0
4.50.5 Castigo de incobrables	\$0	\$0
4.50.6 Costo directo venta de bienes y servicios	\$0	\$0
4.50.7 Otros costos de proyectos específicos	\$0	\$0
<b>4.50.0 Total Gastos Operacionales</b>	<b>\$376.070</b>	<b>\$169.886</b>
<b>4.60.0 Superávit (Déficit) Operacional</b>	<b>\$45.974</b>	<b>\$21.264</b>
<b>Ingresos No Operacionales</b>		
4.41.1 Renta de inversiones	\$0	\$0
4.41.2 Ganancia venta de activos	\$0	\$0
4.41.3 Indemnización seguros	\$0	\$0
4.41.4 Otros ingresos no operacionales	\$0	\$0
<b>4.41.0 Total Ingresos No Operacionales</b>	<b>\$0</b>	<b>\$0</b>
<b>Egresos No Operacionales</b>		
4.51.1 Gastos Financieros	\$0	\$0
4.51.2 Por venta de activos	\$0	\$0
4.51.3 Por siniestros	\$0	\$0
4.51.4 Otros gastos no operacionales	\$0	\$0
<b>4.51.0 Total Egresos No Operacionales</b>	<b>\$0</b>	<b>\$0</b>
<b>4.61.0 Superávit (Déficit) No Operacional</b>	<b>\$0</b>	<b>\$0</b>
4.62.1 Superávit (Déficit) antes de impuestos	\$45.974	\$21.264
4.62.2 Impuesto Renta	\$0	\$0
<b>4.62.0 Superávit / Déficit del Ejercicio</b>	<b>\$45.974</b>	<b>\$21.264</b>



## C. Estado de Flujo de Efectivo 1° de Enero al 31 de Diciembre de 2019

	2019 M\$	2018 M\$
<b>Flujo de efectivo proveniente de actividades operacionales</b>		
4.71.1 Donaciones recibidas	\$82.500	\$29.775
4.71.2 Subvenciones recibidas	\$0	\$0
4.71.3 Cuotas sociales cobradas	\$0	\$0
4.71.4 Otros ingresos recibidos	\$339.543	\$161.375
4.71.5 Sueldos y honorarios pagados (menos)	-\$248.098	-\$149.051
4.71.6 Pago a proveedores (menos)	-\$120.079	-\$20.835
4.71.7 Impuestos pagados (menos)	\$0	\$0
<b>4.71.0 Total Flujo Neto Operacional</b>	<b>\$53.866</b>	<b>\$21.264</b>
<b>Flujo de efectivo proveniente de actividades de inversión</b>		
4.72.1 Venta de activos fijos	\$0	\$0
4.72.2 Compra de activos fijos (menos)	\$0	\$0
4.72.3 Inversiones de largo plazo (menos)	\$0	\$0
4.72.4 Compra / venta de valores negociables (neto)	\$0	\$0
<b>4.72.0 Total Flujo Neto de Inversión</b>	<b>\$0</b>	<b>\$0</b>
<b>Flujo de efectivo proveniente de actividades de financiamiento</b>		
4.73.1 Préstamos recibidos	\$0	\$0
4.73.2 Intereses recibidos	\$0	\$0
4.73.3 Pago de préstamos (menos)	\$0	\$0
4.73.4 Gastos financieros (menos)	\$0	\$0
4.73.5 Fondos recibidos en administración	\$0	\$0
4.73.6 Fondos usados en administración (menos)	\$0	\$0
<b>4.73.0 Total Flujo de financiamiento</b>	<b>\$0</b>	<b>\$0</b>
<b>4.70.0 Flujo Neto Total</b>	<b>\$53.866</b>	<b>\$21.264</b>
<b>4.74.0 Variación neta del efectivo</b>		
<b>4.74.1 Saldo inicial de efectivo</b> ( <i>Saldo de Disponible: Caja y Bancos 2016 de la hoja Balance</i> )		
<b>4.74.2 Saldo final de efectivo</b> ( <i>Saldo de Disponible: Caja y Bancos 2017 de la hoja Balance</i> )		

## **D. Notas Explicativas a los Estados Financieros**

### **1. Formación y actividades de la entidad**

Fundación Impulso Docente se constituyó como tal el 2015 con el objetivo de apoyar a equipos directivos de colegios vulnerables en la implementación de sistemas de observación y retroalimentación docente en sus escuelas, para impulsar el máximo potencial de sus profesores.

Los presentes estados financieros han sido aprobados por el Directorio/Consejo Directivo en su sesión de fecha 17 de junio de 2020.

### **2. Criterios Contables Aplicados**

#### **a. Período Contable**

Los Estados Financieros corresponden al año contable 2019, se compara con los estados financieros del año 2018.

#### **b. Criterios de contabilidad**

Los estados financieros han sido preparados en conformidad con las Normas Internacionales de Información Financiera – NIIF (IFRS, según su sigla en inglés), aplicables a empresas medianas y pequeñas.

#### **c. Criterio de reconocimiento de ingresos**

Los ingresos se reconocen base devengado.

#### **d. Clasificación de gastos**

Se consideran como Gastos Generales: gasto en arriendo, gastos materiales, gastos en viajes nacionales e internacionales, gastos de alimentación, gastos en honorarios, gasto en capacitación del personal, gasto en equipamiento, gasto en comunicaciones y gastos bancarios.

### **3. Caja y Bancos**

Todo se tiene en una cuenta corriente en el Banco Bci.

### **4. Fuentes de financiamiento y aportes por cobrar**

Las cuentas por cobrar corresponden a facturas que al 31 de diciembre de 2019 aún no habían pagado.

### **5. Remuneraciones de los Directores y equipo Ejecutivo**

Los miembros del directorio no reciben remuneración alguna. El Equipo Ejecutivo se compone del Director Ejecutivo, la Directora de Perfeccionamiento Docente y la Directora de Asesorías. La remuneración bruta del Director Ejecutivo durante el 2019 fue en promedio \$2.400.000. La remuneración bruta de la Directora de Perfeccionamiento Docente y de la Directora de Asesoría durante el 2019 fue en promedio \$ \$1.975.309.

## 1. Cambios Patrimoniales

### a. Variaciones Patrimoniales

	Sin Restricciones	Restricciones Temporales	Restricciones Permanentes	Total
Patrimonio Inicial	74.441	\$0	\$0	\$74.441
Trasposos por término de restricciones	\$0	\$0	\$0	\$0
Variación según Estado de Actividades	\$0	\$0	\$0	\$0
Otros movimientos (excepcional, se deben explicitar al pie)	\$0	\$0	\$0	\$0
Patrimonio Final	74.441	\$0	\$0	74.441

## Apertura de gastos por proyectos y clasificación según Estado de Actividades

### a. Apertura de resultados operacionales según restricciones

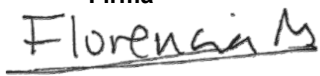

	Sin Restricciones	Restricciones Temporales	Restricciones Permanentes	Total
<b>Ingresos Operacionales</b>				
Públicos	\$15.440	\$0	\$0	<b>\$15.440</b>
Privados	\$406.603	\$0	\$0	<b>\$406.603</b>
Total ingresos operacionales	<b>\$422.043</b>	<b>\$0</b>	<b>\$0</b>	<b>\$422.043</b>
<b>Gastos Operacionales</b>				
Costo de Remuneraciones	\$248.099	\$0	\$0	<b>\$248.099</b>
Gastos Generales de Operación	\$62.740	\$0	\$0	<b>\$62.740</b>
Gastos Administrativos	\$65.231	\$0	\$0	<b>\$65.231</b>
Depreciaciones	\$0	\$0	\$0	<b>\$0</b>
Castigo Incobrables	\$0	\$0	\$0	<b>\$0</b>
Costo directo venta de bienes y servicios	\$0	\$0	\$0	<b>\$0</b>
Otros costos de proyectos	\$0	\$0	\$0	<b>\$0</b>
Total gastos operacionales	\$0	\$0	\$0	<b>\$0</b>
<b>SUPERAVIT (DEFICIT)</b>	<b>\$45.974</b>	<b>\$0</b>	<b>\$0</b>	<b>\$45.974</b>

Pie de firma de los responsables por la preparación de los estados financieros

	
Daniela Adán Arias 17.344.883-K Coordinadora Administración y Finanzas	Carlos Bermúdez Arredondo 16.068.328-7 Contador

## 5. Manifestación de responsabilidad de la dirección e Informe de terceros

“Los abajo firmantes se declaran responsables respecto de la veracidad de la información incorporada en el presente informe anual, referido al 31 de diciembre de 2019”:

Nombre	Cargo	RUT	Firma
Florencia Mingo Jaras	Presidenta del Directorio	16.366.607-3	
Bernardita Yuraszeck Krebs	Director Ejecutivo	16.210.021-1	

En caso de no constar firmas rubricadas en este documento electrónico por favor marque la siguiente casilla

Las firmas constan en documento original entregado al Ministerio de Justicia

Fecha: 17 de junio de 2020