



Trabajo Final Para Obtener el Grado de Magister Profesional en Educación Mención Curricular y Evaluación Basado en Competencias

DIAGNOSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS AREAS DE FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS, EL LIDERAZGO PEDAGOGICO, LA GESTIÓN CURRICULAR Y LA GESTIÓN DE RECURSOS DEL JARDIN INFANTIL VTF HUGO MARCHANT DE LA COMUNA QUILICURA, REGIÓN METROPOLITANA

Nombre del Estudiante: Judith Zavala Cepeda.

Nombre del Tutor: Roció Rifo San Martín.

Nombre del Tutor Metodológico: Jennifer Quiñonez

Agosto, 2023

INDICE

Resumen.....	3
Introducción.....	5
Marco Teórico.....	8
Marco Contextual.....	16
Diseño y Aplicación del Instrumento.....	22
Análisis De Los Resultado.....	40
Análisis Cualitativa Por Área.....	113
Propuesta De Mejora.....	116
Bibliografía.....	125
Anexos.....	126

3. Resumen

El presente trabajo de grado fue desarrollado con el objetivo de conocer el Diagnóstico y propuestas de mejora en las áreas de formación basada en competencia en liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos, para ello utilice el referente **Marco para la Buena Enseñanza** quien da a conocer el trabajo que realizamos los docentes a través del trabajo colaborativo, análisis, reflexión y compromiso por educar con valoración y respeto profundo por la Docencia.

El objetivo de este trabajo es promover la generación de propuesta de mejora a partir de la implementación de un diagnóstico a nivel meso curricular, considerando la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y de recursos.

La metodología utilizada para la elaboración de este trabajo fue construido en una reunión CAUE, con aportaciones de ideas de funcionarias pertenecientes a la comunidad educativa, la cual fue redactado y confeccionado para ser aplicado a la muestra que son cinco funcionarias del total de la población que son diez y seis funcionarias.

Los resultados mostraron que en el establecimiento Jardín infantil Hugo Marchant, se visualiza un déficit en las cuatro áreas y dimensiones la cual coinciden en la falta de instancias por parte de Directora para realizar retroalimentación a funcionarias en su quehacer pedagógico, utilizando Bases Curriculares de la Educación Parvularia, para nutrir de conocimientos y generar nuevas e innovadoras estrategias de enseñanza-aprendizaje, revisión de planificaciones, robustecer y fortalecer habilidades para el logro de sus debilidades.

Por lo tanto, como establecimiento se ha tomado la decisión de realizar propuesta de mejora para cada área y sus dimensiones, es un proceso de reflexión ante nuestras debilidades y falencias destacadas en dicho proceso, nuestro propósito, es seguir fortaleciendo todas las áreas y dimensiones, y favorecer la aplicación de estrategias contextualizadas orientadas al logro de los objetivos propuestos.

Introducción

Este presente trabajo de grado para optar a Magister Profesional en Educación , mención Curriculum y Evaluación Basado en competencias, Es el resultado de la unión y aplicación de teórico-práctico de conocimientos , habilidades que abordaran temas principales de cómo realizar un diagnóstico y propuestas de mejoras en las áreas de Formación Basadas en Competencias en Liderazgo pedagógico, La Gestión Curricular y La Gestión de Recursos en Jardín Infantil VTF Hugo Marchant de la comuna de Quilicura.

Si bien estos conceptos son conocidos por nosotros los docentes daré a conocer la disciplina que organizamos como comunidad educativa para la construcción del instrumento de evaluación el cual resaltarán las distintas áreas y dimensiones en que nuestro establecimiento necesita una mayor potenciación, y en áreas que debemos seguir fortaleciendo.

Es así que destacamos a diferentes autores que confirman y avalan la importancia que es la Formación Basada en Competencia:

De acuerdo con Perrenoud (2004). Las competencias básicas representan las condiciones de posibilidad para una ciudadanía activa y responsable.

Teniendo en cuenta que el liderazgo lo podemos encontrar en cualquier nivel de la organización escolar y no exclusivamente en la figura del director, pero no conviene olvidar que este es el líder principal de la escuela, cuyo papel es imprescindible para crear, distribuir y mantener un liderazgo distribuido (García y Moral, 2015).

Es así que en Gestión de recursos podemos hablar del Proyecto Educativo Institucional (PEI) representa el sello que identifica y caracteriza a la institución educativa, en torno a concepciones que se construyen colectivamente respecto a la tarea de educar (UNESCO, 2011). Este instrumento técnico- político nos orienta el

quehacer y la gestión de cada establecimiento educacional, es decir, de Salas cuna, Jardines Infantiles, Escuelas o Colegios, explicitando su propuesta educacional y definiendo de qué manera pondrá en marcha su “sello o impronta” busca desarrollar en sus niñas, niños y con la propia comunidad educativa. A través de una serie de documentos, cuyo objetivo es contribuir a la reflexión en diversas materias que impactan en la vida de los niños y niñas, apuntando a generar condiciones de equidad de oportunidades. En el aprendizaje y desarrollo integral de los niños y niñas requiere de oportunidades que posibiliten la expresión, indagación, observación y exploración. Uno de los primeros espacios que ellas y ellos junto a sus familias encuentran durante sus primeros años de vida son los establecimientos de Educación Parvularia. Esta instancia, resulta privilegiada para fomentar el respeto por otros y otras, la valoración de la diversidad, la vinculación con las familias y la comunidad, y el ejercicio de una ciudadanía activa desde la primera infancia.

Teniendo en cuenta que en toda investigación luego de diseñar el instrumento se debe validar el contenido del mismo, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010) definen la validez de un instrumento como el grado real de medición de la variable a través del mismo, por otro lado definen la validación de contenido como el grado en que un instrumento muestra una influencia específica del contenido de lo que se mide.

Este trabajo tiene como objetivo Promover la generación de propuestas de mejora a partir de la implementación de un Diagnostico a nivel meso curricular, considerando la Formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y de recursos.

¿Cuál es la participación del equipo pedagógico perteneciente al jardín infantil VTF Hugo Marchant de la comuna de Quilicura, en el proceso de enseñanza, aprendizaje de los niños, niñas y la comunidad?

Este trabajo contribuirá a la dirección pedagógica del centro educativo convirtiendo en una prioridad el desempeño de liderazgo escolar eficaz, es indispensable para aumentar la eficiencia, la calidad y la equidad en educación.

Cabe destacar que este estudio es de carácter cualitativo por medio de encuesta realizada por Directora y Educadora de párvulos, alumna que se encuentra cursando Magister de Evaluación y Curriculum está dirigida a equipo pedagógico del establecimiento con el fin de obtener información relevante sobre las diferentes dimensiones del trabajo educativo que impartimos en el establecimiento.

La viabilidad de este proyecto de mejora se caracteriza por su organización y formulación de actividades concretas y con alcances a corto plazo, ajustándose a las necesidades de toda comunidad educativa, para concientizar la importancia del rol en la etapa preescolar.

Marco Teórico

Formación basada en competencia:

El concepto de "competencia" lleva al nivel más profundo de la superficie de la conducta observable de las "habilidades" con el fin de cuestionar la capacidad mental que crea la conducta. También dirige nuestra atención más allá de la adquisición del "conocimiento" como contenidos almacenables (lo que ya sabemos) para cuestionar los procesos mediante los cuales creamos conocimiento (cómo sabemos). Esto no significa que nuestras habilidades y nuestro acervo de conocimientos no sean importantes. Más bien nos recuerda lo que todo maestro o guía sabe: los resultados de enseñar habilidades y contenidos de conocimiento sin desarrollar las capacidades mentales que crean esa habilidad o conocimiento (Kegan, 2004: 328)

Entendidas de este modo, las competencias básicas se pueden considerar como los poderes básicos de la ciudadanía, siguiendo la formulación originalmente propuesta por Perrenoud (2004). Las competencias básicas representan las condiciones de posibilidad para una ciudadanía activa y responsable. Las competencias requieren saberes, pero sólo se expresan como poderes, esto es, como capacidad de acción.

Para Bustamante et al. (2012), La palabra competencia es asumida como un concepto "re-contextualizado que ha sido transformado, en base a los significados que originalmente se han proporcionado en diferentes contextos", Sin embargo, el concepto ha sido entendido como aquel que tiene muchas dimensiones, determinándose su significado desde los diversos ámbitos tales como el educativo, laborales, culturales, sociales y más aún en la gestión humana. El mencionado especialista determina que la formación por competencia implica aquel proceso que identifica el desempeño idóneo de una persona en su actividad laboral, logrando así el desarrollo de las destrezas, habilidades y conocimientos que deben estar articulados con el aprendizaje desde la escuela y la demostración de los mismos en el puesto de trabajo.

Liderazgo pedagógico:

Numerosas investigaciones coinciden en la importante incidencia de la dirección escolar en el buen rendimiento del alumnado y, consecuente, en la mejora de la escuela (Pont, Nusche y Moorman, 2008; Heng, Gurr y Drysdale, 2015; Leithwood y Sun, 2015; Day, Gu y Sammons, 2016; Vanblaere y Devos, 2016). Incluso se afirma que, para conseguir que los centros escolares aseguren a todos sus alumnos un buen aprendizaje, sus directores deben ejercer un verdadero liderazgo que vaya más allá de su rol gestor (Bolívar, 2010).

El liderazgo puede encontrarse en cualquier nivel de la organización escolar y no exclusivamente en la figura del director, pero no conviene olvidar que este es el líder principal de la escuela, cuyo papel es imprescindible para crear, distribuir y mantener un liderazgo distribuido (García y Moral, 2015).

De todos los estilos de liderazgo educativo que se han demostrado eficaces en la mejora de la escuela, destaca el conocido como liderazgo pedagógico. Este término fue acuñado en la década de los setenta por el movimiento denominado «escuelas eficaces» tras la acumulación de evidencias que pusieron de manifiesto como el liderazgo directivo supone una mejora en los resultados obtenidos por el alumnado (Leithwood y Sun, 2015). Pasando así de un enfoque centrado en un tipo de dirección más burocrática y centrada en la organización, a una más preocupada por la enseñanza (Murillo, 2006). De modo que el director ejerza habilidades de liderazgo, creando las condiciones que permitan mejorar la labor docente del profesorado y, consecuentemente, los resultados académicos del alumnado (Bolívar, 2010), siendo especialmente importante su influencia sobre las motivaciones de los docentes y la cultura organizativa de la escuela (Egido, 2013). En definitiva, un director que se dedique primordialmente a mejorar los procesos educativos que se desarrollan en la escuela (Aramendi, Teixidó y Bernal, 2010).

Está cobrando un creciente protagonismo el denominado «Liderazgo para la Justicia Social», bajo el cual se promueve un modelo de escuela comprensiva que valora la

diversidad y que lucha contra las desigualdades con la finalidad de promover una sociedad más justa (García y Moral, 2015). Sin menoscabar la importancia de unas mejoras pedagógicas que garanticen al alumnado con mayores necesidades unos óptimos procesos de enseñanza-aprendizaje (González, 2014), donde estén presentes procesos de reflexión y debate continuo entre todos los miembros de la escuela (León, 2012).

Otras investigaciones sobre liderazgo que han destacado son las buenas prácticas de la dirección, como cuidar el clima y las relaciones interpersonales (López, 2010), desarrollar una cultura profesional de colaboración y potenciar la relaciones familia-escuela (Fernández y Hernández, 2013). Favorecer relaciones con asociaciones de la comunidad (Jiménez, 2012).

Gestión curricular:

El término currículum en nuestro país aparece definido como concepto en el marco de una ley orgánica (Ley de Ordenamiento General del Sistema Educativo, 1990), en esa ley se definía el currículum⁴ como:

El conjunto de objetivos, contenidos, métodos pedagógicos y criterios de evaluación de cada uno de los niveles, etapas, ciclos, grados y modalidades del sistema educativo que regulan la práctica docente (artículo 4, apartado 1).

Esta misma definición es la que se mantuvo en la Ley Orgánica de Calidad de la Educación (2003), y también, con alguna variación importante, la incorporación del término competencias básicas, en la nueva Ley Orgánica de Educación (2006).

A los efectos de lo dispuesto en esta Ley, se entiende por currículum el conjunto de objetivos, competencias básicas, contenidos, métodos pedagógicos y criterios de evaluación de cada una de las enseñanzas reguladas en la presente Ley (Art. 6)

Cabe mencionar que la educación chilena es un Derecho para todos los niños y niñas y los padres tienen el derechos y deberes de asumir el rol de educar a sus hijos.(La Ley 20.370, El Párrafo 2°, Artículo 4°, 2009).

La Reforma Educacional chilena, que entrega las Bases de la Educación Parvularia, la cual es un referente curricular, que orienta que es lo que deben aprender los niños y niñas de 85 días hasta 4 años 11 meses. Según Ministerio de Educación (BCEP, 2018) plantea que, como núcleo central básico a las familias, en donde apoyan a la labor educativa junto con el jardín infantil, siendo un factor clave en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

“El promover la participación e involucramiento de las familias en las diversas acciones educativas, requiere propuestas innovadoras, que deben ser compartidas y observadas por los distintos actores de la comunidad, este proceso con lleva a una planificación de acciones concretas” (Subsecretaria de Educación Parvularia, 2018, p.25).

Piaget, (2008) El aprendizaje es un proceso que mediante el cual el sujeto, a Través de la experiencia, la manipulación de objeto y la interacción con las persona construye conocimiento, modificando en forma activa sus esquemas cognoscitivos del mundo que lo rodea, mediante el proceso de asimilación y acomodación. La enseñanza, debe proveer las oportunidades y materiales para que los niños aprendan activamente, descubran y formen sus propias concepciones o nociones del mundo que les rodea, usando sus propios instrumentos de asimilación de la realidad que provienen de la actividad constructiva de la inteligencia del sujeto.

Según Vygotsky, (2008), el Concepto de Aprendizaje y Enseñanza, el cual se produce en un contexto de interacción con el adultos, pares, cultura e instituciones; Estos son agentes de desarrollo que impulsan y regulan el comportamiento del sujeto, el cual desarrolla sus habilidades mentales (pensamiento, atención, memoria, voluntad), a través del descubrimiento y el proceso de interiorización, que le permite apropiarse de los signos e instrumentos de la cultura, reconstruyendo sus significados.

Humberto Maturana, (2008) la educación es un proceso de transformación desde una buena convivencia a un aprendizaje, las dimensiones del SER y del HACER se van moldeando mutuamente, junto con las emociones que van generando en cada

momento influyen en las acciones, los comportamientos y las conductas de los párvulos. Son las emociones que moldean el operar de la inteligencia y abren y cierran los caminos de los aprendizajes.

Díaz Barriga, (2002), para lograr aprendizajes que perduren y puedan generalizarse, es importante tener en cuenta las estrategias de enseñanza que el profesor diseña para lograr sus fines. Se ha señalado que las estrategias de enseñanza son experiencias o condiciones que el maestro crea para favorecer el aprendizaje del alumno. Las Estrategias de Enseñanza se centran en el rol instructivo del docente, mientras que las Estrategias de Aprendizaje se orientan hacia el rol del estudiante en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Estas acciones involucran directamente al cerebro y el aprendizaje del niño y de la niña. Según Siegel y Payne, (2010) plantea que el cerebro crece y se desarrollan con ayuda de un tercero como por ejemplo progenitor, abuelo o docente u otro cuidador importante en la vida de un niño/a, estas personas además de criar deben apoyar y educar en su proceso de enseñanza y aprendizaje. A su vez ayudan a identificar los estados de ánimos que se le presentan a un niño/a en una situación determinada.

En otras palabras, las emociones de los niños y niñas son un pilar fundamental en el condicionamiento del cerebro, el estado de ánimo de un niño o una niña puede determinar si un aprendizaje fue adquirido, e involucre al lenguaje, memoria o la toma de decisiones.

Al mismo tiempo Siegel y Payne, (2010) indica que a medida que va desarrollándose el cerebro, va cambiando su estructura y su funcionamiento, además por medio de un aprendizaje y la interacción con el ambiente se realizan conexiones neuronales que se irán modificando a lo largo de la vida. por último, las emociones y

las sensaciones que rodeen a los niños y niñas contribuyen a el logro de aprendizajes significativos.

Gestión de recursos:

En la Gestión de recursos se consideran los procesos y las prácticas que el equipo directivo y el sostenedor establecen y desarrollan para gestionar los recursos en función del Proyecto Educativo Institucional.

La calidad, cantidad, disponibilidad y el uso de recursos humanos y materiales son factores que facilitan o dificultan el desarrollo de la actividad educativa, por lo que una gestión que asegure su existencia, adecuada distribución y mantención, es condición necesaria para la calidad de la educación,(Unidad de Currículum y Evaluación , Santiago de Chile, 2020)

En Educación Parvularia, el equipo pedagógico constituye el pilar del proceso de aprendizaje que se desarrolla en el centro educativo, por lo que sus competencias, su preparación y su continua capacitación, son imprescindibles para la calidad de la educación. Ello, sumado a condiciones organizacionales que favorecen prácticas laborales de calidad, tales como un clima laboral positivo e instancias de reflexión y retroalimentación, constituyen un soporte primordial para desarrollar las actividades pedagógicas.

En Educación Parvularia, la sensorialidad que caracteriza a la etapa infantil implica que los materiales concretos, tanto los que son parte de la naturaleza como los objetos manufacturados, constituyan recursos didácticos primordiales que deben estar accesibles para el aprendizaje y el desarrollo infantil.

Elaboración y validación de instrumentos:

En la elaboración de un instrumento de medición documental, el proceso de investigación cualitativa permite conocer las fases de la elaboración y validación del instrumento, dependiendo de las variables a estudiar. Es un factor determinante para el investigador, porque permite legitimar la información para cuantificar, posteriormente, de forma significativa y adecuada el rasgo para cuya medición ha sido diseñado. El problema radica en la elaboración de un instrumento, considerando que para cada investigación se necesita reconocer las características particulares de dicha investigación, Según García Sánchez, AguilarTerrats y Castillo Rosas, (2011). *“La elaboración de un instrumento de medición no es una tarea fácil. Su diseño y validación, tratándose de un instrumento dirigido a evaluar las actitudes humanas es fácil, sobre todo, si se considera lo etéreo de problema” (p.2).*

Para Soriano Rodríguez (2014), Los instrumentos, se convierten en la herramienta concreta y operativa que facilitará al investigador la recolección de los datos, producto de una relación interdependiente entre paradigma, epistemología, teorías y metodologías; sin la definición, claridad, posicionamiento e interrelación de estas no debería diseñarse un instrumento (p.3).

Validación del Instrumento de la Investigación:

En toda investigación luego de diseñar el instrumento se debe validar el contenido del mismo, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010) definen la validez de un instrumento como el grado real de medición de la variable a

través del mismo, por otro lado definen la validación de contenido como el grado en que un instrumento muestra una influencia específica del contenido de lo que se mide.

Confiabilidad del Instrumento de la Investigación:

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) la confiabilidad de un Instrumento de medición es medida a través de diferentes técnicas que buscan la aplicación repetida al mismo objeto buscando resultados similares, con la finalidad de verificar si la información obtenida confiable para obtener los objetivos planteados en la investigación.

Marco Contextual

Datos Específicos del Establecimiento

Nombre del Establecimiento	Sala cuna y Jardín Infantil Hugo Marchant
RBD	35762-6
Código JUNJI	13125018
Directora	Carolina Aldea Aceitón
Teléfono Jardín Infantil	229446232
Teléfono celular	982337059
Correo Institucional	jardinhugomarchant@quilicura.cl
Dirección	Los Balcanes 920
Comuna	Quilicura
Región	Metropolitana
Sello institucional	Artístico
Subrogante	Mariela Quijada Hernández
Encargada de bienestar integral	Sandra Arenas Carvajal

RESEÑA HISTORICA

Jardín Infantil Hugo Marchant abre sus puertas a la comunidad el día 29 de noviembre del 2012 centro educativo liderado por la Directora Carolina Aldea Aceitón y 20 profesionales de la educación entre ellas educadoras de párvulo, técnicos en párvulo, asistentes y manipuladoras de alimentos atienden de forma integral a 104 niños y niñas desde los tres meses a los tres años 11 meses, esta construcción se realiza por el impulso que existe por mejorar la calidad de la educación desde temprana edad además de otorgar oportunidades sin distinción a toda nuestra comunidad de tal forma conseguir equidad y justicia social de Esta manera cooperar con la gran demanda que presenta la comunidad en el sector Ayudar a las madres trabajadoras, adolescentes y familias que lo necesiten

El establecimiento se encuentra construido frente a otro Jardín Infantil Municipal y responde a la gran demanda del sector.

El nombre de la institución “Hugo Marchant” fue otorgado en homenaje a un ser histórico de la comuna profesor y Director de escuela, muy querido y reconocido por sus humanidad, aporte social y contribución cultural al impulsar en los más pequeños diferentes habilidades artísticas, especialmente la música, fue el creador de un conjunto folclórico reconocido de Quilicura llamado pampa nitos y hasta el día de hoy contribuye al jardín infantil con visitas periódicas y charlas.

El jardín infantil es financiado con aporte del gobierno de Chile, mediante un convenio suscrito por la municipalidad de Quilicura y JUNJI en acuerdo de transferencia de fondo.

IDEARIO INSTITUCIONAL

Sellos Educativos: El establecimiento Hugo Marchant luego de encuestas, reuniones con las familias y comunidad llega a la decisión de trabajar el sello Artístico, puesto que es el sello que representa en totalidad los intereses y necesidades de nuestra comunidad.

Sello Artístico:

“Educar es un arte y el arte es una creación del espíritu y de la formación integral de la persona”

El jardín Infantil Hugo Marchant: Pretende con este sello abrir un mundo de posibilidades, donde logren desarrollar su creatividad a través del deseo de descubrir, explorar, probar, experimentar y mirar según sus necesidades e inquietudes, que logren expresar sus emociones y opiniones libremente, Y que de forma paulatina desarrollen el reconocimiento de niño/a sujeto de derecho único inigualable.

***Enfoque artístico.**

El arte para los niños significa un medio de expresión una puerta abierta que permite apreciar como es la forma personal de cada niño y como va desarrollando sus vivencias, sus emociones, como va descubriéndose a sí mismo, y a partir de ahí como se está viendo y relacionando con las personas y con el mundo que le rodea.

Nuestro sello promueve que los niños y niñas puedan jugar, crear y sentir a través de las diversas formas de expresión artística como es la música, el canto, el baile y la pintura, siendo estas formas naturales de expresión desde la sala cuna. Ahora bien, basado en el aprendizaje la educación a través del arte facilita a los niños y niñas manifestar ideas, emociones, inquietudes y perspectivas de la vida.

Visión:

Aspiramos a que nuestro jardín Infantil potencie de forma integral todas las habilidades de nuestros niños y niñas empapándolos del maravilloso mundo artístico siendo nuestro jardín infantil la primera puerta a la creatividad y expresión de nuestros niños/as y sus familias.

Misión:

El jardín infantil Hugo Marchant se preocupa de facilitar una formación integral basada en los derechos de los niños y niñas potenciando principalmente el desarrollo del área artística como instrumento para proveer la autonomía, la individualidad, inclusión, la libertad y el amor, aprendizajes oportunos y significativos para sus vidas futuras.

Valores de Nuestro Jardín Infantil:

Desde la perspectiva ética, un objeto tiene mayor valor en la medida en que sirve mejor para la supervivencia y mejora del ser humano, ayudándole a conseguir la armonía y la independencia que necesita y a las que aspira.

Es por tanto esencial que los valores que elijan y se persigan en la propia vida correspondan con la realidad del hombre, es decir, sean verdaderos. Porque solo los valores verdaderos pueden conducir a las personas a un desarrollo pleno de sus capacidades naturales. Puede afirmarse que, en el terreno moral, un valor será verdadero en función de su capacidad para hacer más humano al hombre.

Es por lo anterior que el Jardín Hugo Marchant prevalece los valores de honestidad, generosidad, solidaridad, amor, tolerancia, Actitud, Amor, y familia.

Como agentes educativos trabajaremos para lograr que nuestros niños y niñas lleguen a ser personas sensibles, empáticas y afectivas.

Competencias Específicas: los niños y niñas del jardín infantil Hugo Marchant obtienen diferentes competencias relacionadas directamente con nuestro sello institucional (sello artístico):

-Niños y niñas sentimientos de alegría que elevan su estado emocional y su espíritu. Al convivir con diferentes actividades musicales el apreciar El canto, la eurytmia, la expresión corporal, las representaciones coreográficas, la construcción y entonación de diferentes instrumentos musicales.

-Niños y niñas con imaginación creatividad al realizar juegos dramáticos al experimentar el teatro y ser parte de obras teatrales potencia niños con autoestima elevada y personalidad

-Niños y niñas que disfrutan de la expresión gráfica-plástica libre que experimentan con diferentes materiales para realizar sus creaciones.

-Niños y niñas autónomas protagonistas de sus actuar y sobre todo de sus aprendizajes

-Niños y niñas que respetan al otro y que se desenvuelven en sana convivencia con pares y adultos

Modalidad Curricular. (Extracto de proyecto Educativo Institucional)

La dimensión pedagógica Curricular es el área que se encarga del proceso educativo de los niños y niñas, de los aspectos psicológicos, físicos e intelectuales.

Para ello es necesario el rol del adulto el cual se responsabiliza de promover un ambiente efectivo para la enseñanza y aprendizaje, tomando en cuenta los aspectos curriculares y culturales de la comunidad (Servicio Nacional de aprendizaje, 2010).

La modalidad curricular utilizada en el Jardín Infantil “Hugo Marchant” es el Currículo Integral. El Currículo Integral concibe al párvulo como una unidad biopsicosocial, integra aportes de diversos teóricos del aprendizaje y plantea un trabajo educativo articulado entre los párvulos, personal, familia y comunidad local.

Fundamentos Filosóficos: Intenta propiciar un proceso en el cual aprenda a dar significado a las relaciones derivadas de su contacto con acceder a su propia humanidad, a su propio contemplarse, a su propia perfección, con el grupo social en el contexto histórico en el que vive. En lo que los niños y niña se refieren, según dicho fundamento, se pretende explícitamente propiciar el desarrollo en todas sus áreas y manifestaciones entendiéndolo como un todo indiviso y no como la suma de las partes. Si bien el interés es; crear las condiciones para el desarrollo de un ser individual, no se trata de que viva

apartado del mundo, por el contrario se recomienda relacionarlo con la cultura, historia, raíces y esto debe partir de lo más cercano al niño y niña.

Fundamentos Psicológicos: en lo que se refiere al aprendizaje significativo, es importante mencionar que el currículo integral le interesa el desarrollo afectivo en forma específica y no solo como complemento de otras funciones. Para el desarrollo del aspecto cognitivo se atribuye gran importancia a la integración del niño y niña con el medio, ya que el párvulo es un ser activo que conoce descubriendo el mundo y corrige sus propios errores. Así el educador debe posibilitar un aprendizaje activo en donde el niño y niña puedan experimentar con aquello que el medio le proporciona y le resultan de su interés.

Fundamentos Pedagógicos: este fundamento es sin duda el más desarrollado de los tres, pues orienta el aprendizaje ¿Cómo enseñar? ¿Cómo aprender? Esto implica un trabajo en busca del equilibrio, este fundamento se basa en planteamientos de algunos precursores de la educación parvularia como Froebel, del cual rescatamos la importancia de los primeros años como base para la educación posterior, siendo esta flexible, blanda y limitándose a proteger con amor. Ovidio Decroly rescata el aprendizaje a través de la observación y experiencia. Por otro lado María Montessori plantea que el educador intervendrá solamente cuando el niño/ a solicite su ayuda, entendiendo el autodesarrollo y autoeducación como algo primordial, donde se respeta la espontaneidad de los párvulos. Para la implementación de este fundamento en la práctica educativa, hay lineamientos básicos que dirigen, guían y orientan el desarrollo de este; los cuales deben respetarse en todos los contextos.

Para concluir este aspecto es necesario mencionar que el énfasis curricular de nuestro establecimiento es el Arte como medio primordial para la adquisición del conocimiento adquiriendo este sello como esqueleto para nuestra metodología aplicada.

Diseño y aplicación del instrumento.

Las características que presenta nuestro instrumento de evaluación es diseñado para establecer criterios que están referidos a conocimientos cognitivos, operativos, relaciones sociales, actitudinales, valores y transparencia que disponen nuestro equipo educativo para mejorar la formación profesional competente, se elaboró en una reunión CAUE con todo el equipo pedagógico en el cual cada una de las integrantes del establecimiento expusieron sus ideas, formularon indicadores a evaluar en cada una de las áreas.

El instrumento de validación, fue validado por Directora la Señora, Carolina Aldea Aceitón del Jardín infantil VTF Hugo Marchant de la comuna de Quilicura.

Luego se seleccionaron las preguntas de la encuesta que se van a utilizar, y a quienes va dirigido, en esta oportunidad de nuestra población de personal educativo que es un total de diez y seis funcionarias, nuestra muestra fue solo cinco funcionarias, en cada una de las áreas a evaluar varían las preguntas, a continuación se detallaran: En área de formación basada en competencia, dimensión saber conocer consta de seis preguntas, En dimensión saber ser consta de siete preguntas, en dimensión saber hacer consta de siete preguntas, Con respecto a área Liderazgo pedagógico, dimensión Establecer dirección consta de seis preguntas, en Rediseñar la organización consta de siete preguntas, en Desarrollar personas consta de ocho preguntas, con respecto a Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje en el jardín infantil consta de cuatro pregunta, en área de Gestión del curriculum, dimensión Gestión pedagógica, constituye con nueve preguntas, En dimensión Enseñanza y aprendizaje en aula constituye de cuatro preguntas, En dimensión Apoyo al desarrollo de los párvulos constituye de cuatro preguntas, En área de Gestión de recursos y su dimensión Gestión de recursos humanos consta de seis preguntas, con respecto a dimensión de Gestión de recursos financieros y administración consigna de dos preguntas y en dimensión de Gestión de recursos educativo consigna con cuatro preguntas.

A continuación se da a conocer el instrumento de evaluación.

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

Instrucciones:

La presente encuesta está formada por 4 áreas: formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión del currículum y gestión de recursos. En cada práctica debe marcar según la escala de valoración, de acuerdo a lo que usted considera pertinente.

Escala evaluativa

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

En las siguientes frases, conteste con una x en la casilla que se ajusta mejor a usted, siendo 1= Nunca, 2= Con poca frecuencia, 3= Con mediana frecuencia, 4=Con mucha frecuencia.

Valor	Nivel de calidad
1	Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se implementan de manera asistemática.
2	El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, cuyos propósitos son sistemáticos.
3	El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, con una sistematicidad y progresión secuencial de los procesos subyacentes y con una orientación a la mejora de los resultados institucionales, lo que define una práctica institucional o pedagógica.
4	La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos.

1. Área formación basada en competencia.

1.1 Dimensión saber conocer.

Proceso general para evaluar: Toda acción relacionada con los conocimientos, conceptos teóricos propios de cada nivel educativo. Reconocer, diseño, implementación, Analizar y evaluar de los procesos educativos realizados en forma intencionada y actualizada demostrando una comprensión de los procesos educativos de los referentes curriculares de la educación inicial (BCEP). Según los tramos curriculares y la dimensión del conocimiento a través de experiencias significativas. Siendo mediadores para facilitar las competencias de los niños.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo pedagógico, educadora de párvulos elaboran las planificaciones de las experiencias y situaciones de aprendizaje para el corto, largo y mediano plazo de su nivel.				
2. La educadora considera las características individuales y colectivas de su grupo de párvulos.				
3. La educadora realiza una distribución equilibrada, secuenciada e integrada de los objetivos de los aprendizajes.				
4. La educadora realiza evaluaciones diagnósticas, intermedias y sumativas que evidencian los logros y dificultades en el proceso de los aprendizajes.				
5. La educadora promueve sistemáticamente que los niños y niñas sean protagonistas en sus procesos de aprendizajes.				
6. La educadora elabora informe de las fases de la evaluación para retroalimentar a las familias.				

1. Área formación basada en competencia.

1.2 Dimensión saber ser.

Proceso general a evaluar: Acciones del profesional, sobre como sus capacidades emocionales, éticas, morales forman y construyen la identidad del profesional durante su formación y su desempeño en aula. (Práctica pedagógica).				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo pedagógico enseña explícitamente y modela de manera transversal actitudes de respeto, aceptación y valoración de la diversidad.				
2. La educadora promueve que los niños y las niñas acuerden reglas grupales de convivencia y participación y las respeten.				
3. La educadora promueve que los Párvulos exploren frecuentemente su entorno natural y se relacionen con él.				
4. La educadora fomenta el pensamiento científico mediante actividades y juegos que involucren el asombro, la curiosidad y la indagación del entorno.				
5. El equipo pedagógico motiva a los párvulos a jugar libremente y a desarrollar su creatividad de manera consistente a lo largo de la jornada.				
6. La directora promueve un estilo de interacción con los párvulos que se caracteriza por el trato afectuoso, sensible, respetuoso, igualitario e inclusivo.				
7. La directora promueve que los niños y niñas aprendan gradualmente a autorregular sus impulsos y emociones.				

1. Área formación basada en competencia.

1.3 Dimensión saber hacer.

Proceso general a evaluar: Acciones del equipo pedagógico, orientando cómo realiza su quehacer educativo. Preparando, planificando, evaluando, reflexionado y generando cambios.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. La directora lidera e impulsa instancias de análisis y retroalimentación entre los miembros que incorporan el equipo pedagógico.				
2. La directora retroalimenta las planificaciones considerando las base curriculares con el fin de mejorar el logros de los aprendizajes.				
3. El establecimiento, la educadora, equipo técnico incorpora en las actividades iniciativas educativas, elementos de la diversidad cultural de la comunidad.				
4. La educadora usa de manera transversal los recursos didácticos y juguetes y no reproduce estereotipos.				
5. Establecimiento incentiva la exploración y el desarrollo de la autonomía en los párvulos fortaleciendo la capacidad de desplazarse y moverse en los distintos ambientes para el aprendizaje.				
6. El equipo pedagógico organiza los espacios y los materiales educativos con elementos del contexto local, del entorno natural y del ambiente familiar de los niños y niñas.				
7. El equipo pedagógico organiza y ambienta los espacios educativos de manera motivante y				

armoniosa para potenciar el juego y aprendizaje significativo.				
--	--	--	--	--

2. Área Liderazgo pedagógico.

2.1 Dimensión Establecer Dirección.

Proceso general a evaluar: Acciones que permiten involucrar al equipo pedagógico el ejercicio de su rol en la enseñanza y aprendizaje y así cumplir con las metas establecidas por la institución.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. La directora actúa como mediadora y contribuye a la adecuada solución de conflicto entre todos los integrantes de la comunidad educativa.				
2. La directora establece protocolos de acción frente a emergencias y se asegura de que estos sean claros y conocidos por toda la comunidad.				
3. La directora se asegura que existan miembros del personal debidamente capacitados y actualizados para realizar maniobras de primeros auxilios.				
4. La directora se asegura de que los protocolos de prevención, supervisión y resguardo de la salud, la higiene y el bienestar de los párvulos sean conocidos y compartidos por la comunidad educativa.				
5. El equipo educativo identifica nuevas oportunidades transformacionales dentro de la institución, a través de jornadas de reflexión como las CAUE.				
6. El equipo educativo desarrolla reuniones periódicas dando a conocer las actividades y metas que se deberán desarrollar en periodos de corto, mediano y largo plazo, dando a conocer a padres y familias en reunión de apoderados.				

2.2 Rediseñar la organización.

Proceso general a evaluar: Es el encargado de que las personas que forman parte del equipo lleven a cabo sus tareas lo mejor posible al mismo tiempo que desarrollan mejor sus capacidades y actitudes.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Personal pedagógico, muestra capacidad de adaptarse a sistemas nuevos, contingentes y visualiza alternativas de solución.				
2. El equipo educativo dispone de ideas para optimizar el trabajo que realiza.				
3. El personal pedagógico asocia elementos que permiten resolver problemas de manera novedosa y práctica.				
4. El equipo educativo muestra autocrítica frente a su trabajo reflexionando, presentando mejoras en su desempeño.				
5. El equipo educativo participa de manera entusiasta y motivadora en las diferentes actividades de la sala, aportando ideas y planes de mejora.				
6. El personal Técnico, realiza experiencias educativas en aula a su nivel a cargo.				
7. El equipo pedagógico participa de reuniones CAUE, CAA, periódicas dando a conocer actividades a llevar a cabo en cada coordinación pedagógica.				

2.3 Desarrollar personas.

Proceso general a evaluar: Acciones motivadoras e inspiradoras que enfatizan y potencian al equipo educativo a adquirir el compromiso de usar las diferentes habilidades para mejorar su proceso de aprendizaje.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. La directora sistematiza, difunde y explica a través de diferentes canales y espacios formales e informales, los objetivos y metas del establecimiento.				
2. La directora comunica a los actores educativos, los avances y dificultades del proyecto educativo institucional (PEI) y plan de mejoramiento (PME).				
3. La Directora promueve y modela una cultura inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de los aprendizajes de los educandos.				
4. La directora trabaja permanentemente para comprender, mejorar y potenciar las capacidades y habilidades de su personal.				
5. La directora reconoce y celebra los logros individuales y colectivos del personal que trabaja en el establecimiento.				
6. La directora demuestra confianza en las capacidades de su equipo y entrega responsabilidad de manera de promover el liderazgo.				
7. La directora establece relaciones interpersonales positivas y de confianza con los miembros de la comunidad educativa.				

8. La directora genera oportunidades de participación y colaboración de los actores de la comunidad educativa en espacios formales.				
---	--	--	--	--

2.4 Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en el jardín infantil.

Proceso general a evaluar: Acciones que se relacionan con la gestión de prácticas de enseñanza y aprendizaje en aula supervisadas por la directora.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. La directora promueve y aplica el instrumento de evaluación en forma sistemática, durante el año para conocer y reconocer las fortalezas y debilidades de cada miembro del equipo educativo.				
2. Cada miembro del equipo educativo recibe formalmente los resultados obtenidos de la evaluación reflexionando y acordando compromisos para mejorar sus prácticas.				
3. La directora gestiona la participación de la familia en la elaboración, aplicación y evaluación de los procesos educativos generando una comunicación efectiva constante que propicia el trabajo colaborativo.				
4. La directora gestiona procesos de reflexión y generación de conocimiento desarrollando comunidades de aprendizaje potenciando el trabajo colaborativo de los equipos educativos.				

3. Área de gestión del currículum

3.1 Dimensión: Gestión pedagógica

Proceso general a evaluar: Políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el equipo técnico pedagógico para organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. La directora entrega espacio para la planificación conjunta el equipo pedagógico.				
2. La directora promueve la participación activa de equipo pedagógico responsabilizándolo con roles y funciones en dimensiones del PEI.				
3. La directora promueve la elaboración en conjunto con el equipo técnico pedagógico (educadoras y técnicos en párvulos) de una calendarización anual que pormenoriza los objetivos de aprendizaje a cubrir en cada mes del año, en función del plan de aula, el grado de conocimiento previo de los párvulos y adecuaciones curriculares, si es requerido.				
4. La directora monitorea regularmente el logro de los objetivos del plan anual.				
5. La directora realiza supervisión y acompañamiento en las planificaciones del equipo educativo.				
6. El equipo de sala reflexiona sobre las experiencias pedagógicas realizadas, y si fuese necesario establece posibles mejoras.				

7. La directora realiza supervisión local de forma sistemática.				
---	--	--	--	--

3.2 Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

Proceso general a evaluar: Estrategias utilizadas por las educadoras del aula para asegurar el logro de los aprendizajes esperados en los párvulos.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Las educadoras de párvulos realizan una planificación integrando objetivos de todos los ámbitos de aprendizaje.				
2. Las educadoras de párvulos realizan un diagnóstico una realización y una finalización en su plan anual.				
3. Las educadoras de párvulos potencian el protagonismo del niño y de la niña en la adquisición del proceso de enseñanza aprendizaje.				
4. Las educadoras son mediadoras y guías en el proceso de aprendizajes de los párvulos, potenciando su autonomía.				

3.3 Dimensión: Apoyo al desarrollo de los párvulos

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y estrategias para apoyar el desarrollo, efectivo y social de todos los párvulos, considerando sus diferentes necesidades.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los párvulos que presentan dificultades en el aprendizaje.				
2. El establecimiento cuenta con un plan de trabajo para los párvulos con necesidades educativas especiales, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia y procedimientos de evaluación y seguimiento.				
3. El establecimiento valida a la familia como el primer educador, haciéndolo participe en la enseñanza-aprendizaje de sus hijos.				
4. El establecimiento posee en su PEI experiencias con las familias potenciando los lazos y enriqueciendo así las experiencias de aprendizaje.				

4. Área Gestión de Recursos

4.1 Dimensión: Gestión del recurso humano

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un equipo técnico idóneo, comprometido y motivado con su labor.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El jardín infantil cuenta con el coeficiente técnico requerido por normativa.				
2. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño de cada una de las funcionarias.				
3. El establecimiento cuenta con un reglamento interno, con protocolos claros de roles y funciones de los miembros de la comunidad educativa.				
4. El establecimiento cuenta con un manual de convivencia.				
5. El establecimiento cuenta con una encargada de bienestar integral.				
6. El establecimiento cuenta con al menos tres consejos parvularios al año.				

4.2 Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

Proceso general a evaluar: Las políticas y administración financiera de terceros, permite al Jardín Infantil asegurar una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona las inscripciones y posterior matrícula, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia.				
2. En el establecimiento existe un control de inventario y de activos.				

4.3 Dimensión: Gestión de recursos educativos

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

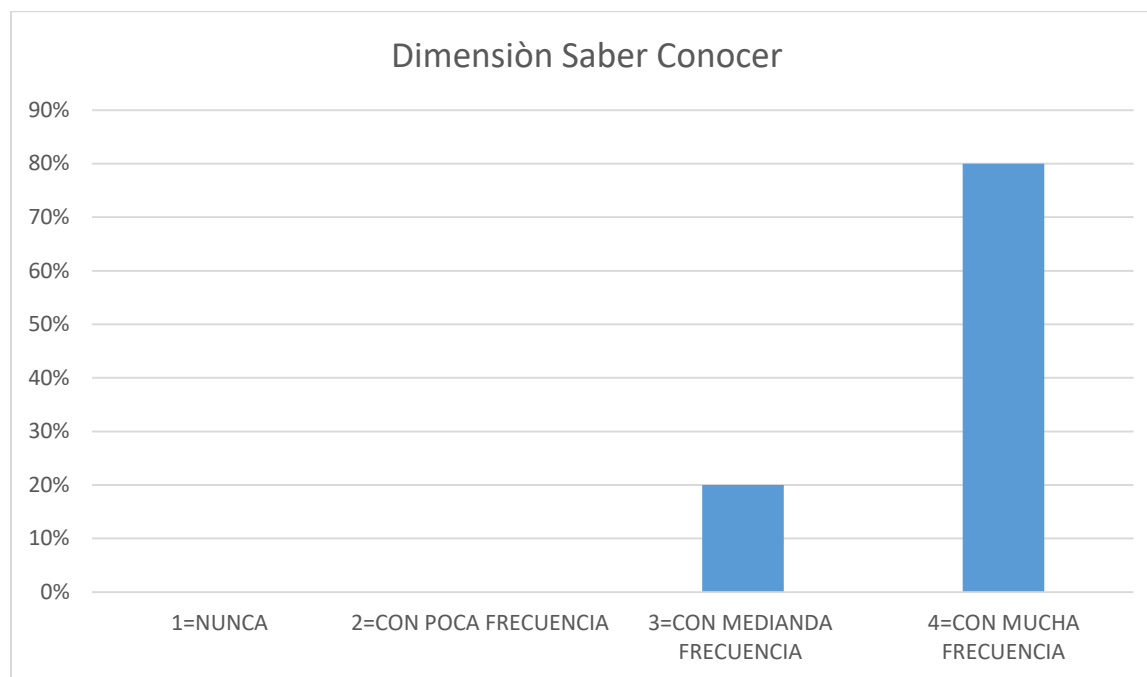
Análisis de los resultados.

Área de formación basada en competencia

Dimensión saber conocer

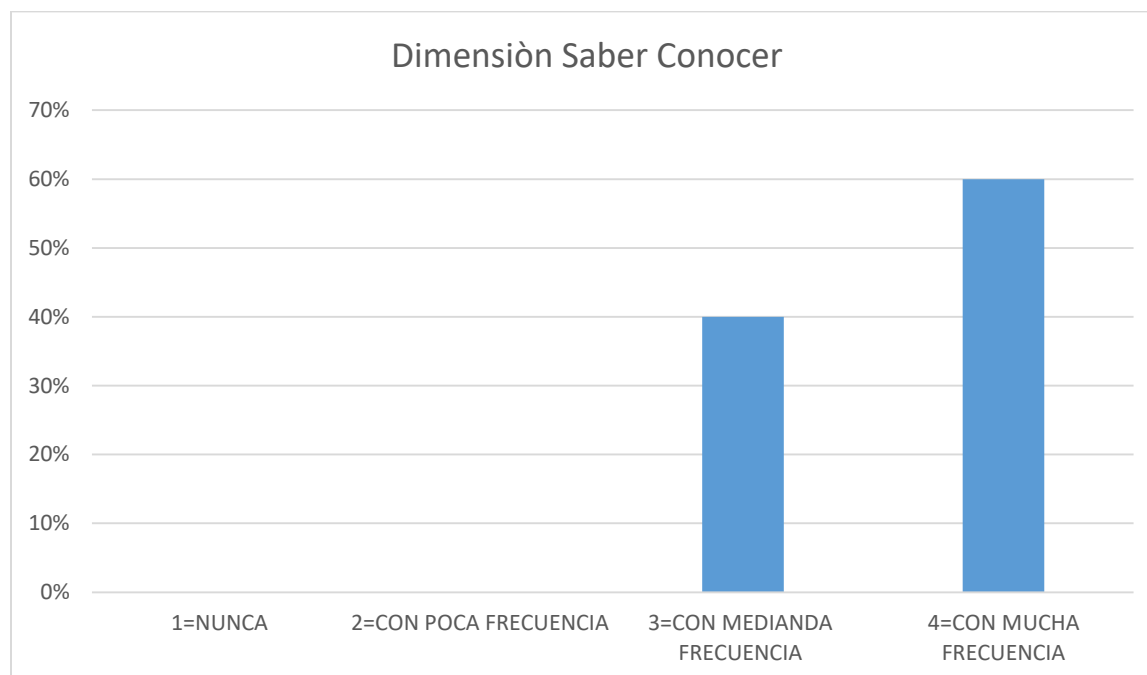
A continuación daré a conocer un informe cualitativo sobre la encuesta realizada a una parte del grupo de funcionarias ,nuestra muestra escogida la cual corresponde a cinco funcionarias, Esta dimensión saber conocer consta de seis preguntas formuladas según la escala evaluativa la cual se visualiza con simbología número 1 corresponde a Nunca, el número 2 corresponde a Con poca frecuencia, el número 3 corresponde a Con mediana frecuencia y por último el número 4 corresponde a Con mucha frecuencia. En la Primera pregunta, **El equipo pedagógico, educadora de párvulos elaboran las planificaciones de las experiencias y situaciones de aprendizaje para el corto, largo y mediano plazo de su nivel.** en ella podemos apreciar que cuatro de las funcionarias contestaron según la escala evaluativa con la máxima puntuación que es la simbología número 4, Con Mucha Frecuencia, correspondiente a un 80% , solo una funcionaria respondió con simbología número 3 Con Mediana Frecuencia, correspondiente a un 20% como se puede visualizar en el gráfico.

Área de Formación Basada en Competencia



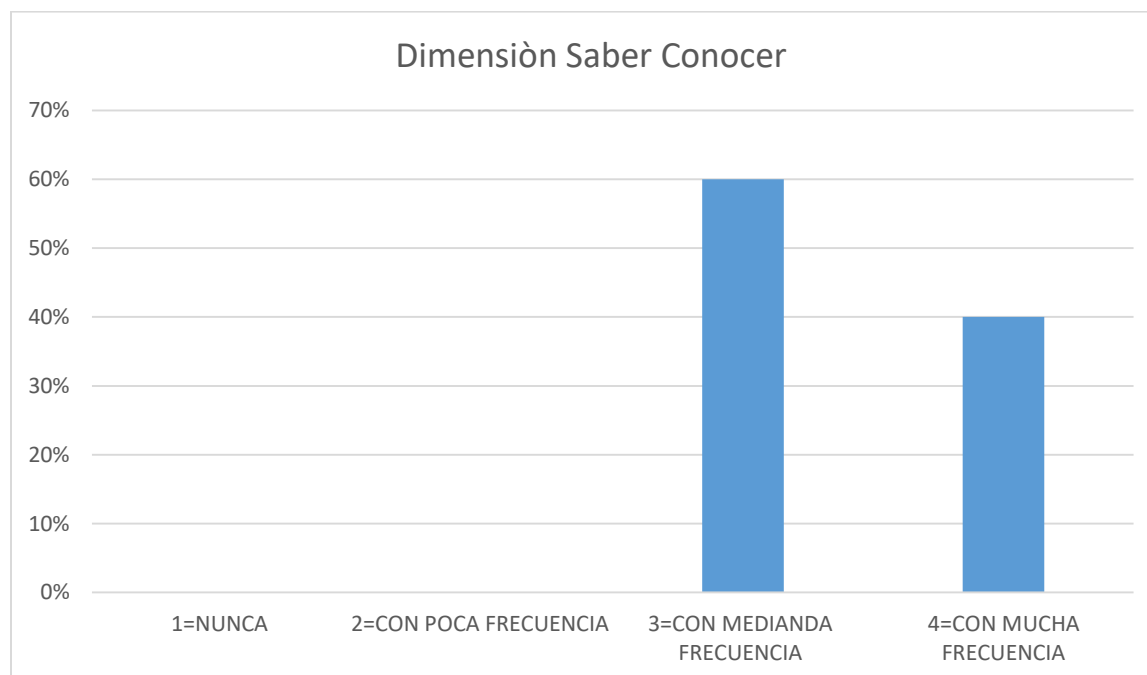
Con respecto a la pregunta número dos, **La educadora considera las características individuales y colectivas de su grupo de párvulos.** en ella podemos apreciar que tres funcionarias responden con la simbología número 4 correspondiente a simbología Con Mucha Frecuencia, la cual corresponde a un 60% , y dos de las funcionarias responden con simbología número 3 Con Mediana Frecuencia, que equivale a un 40% como se puede visualizar en el gráfico.

Área de Formación Basada en Competencia



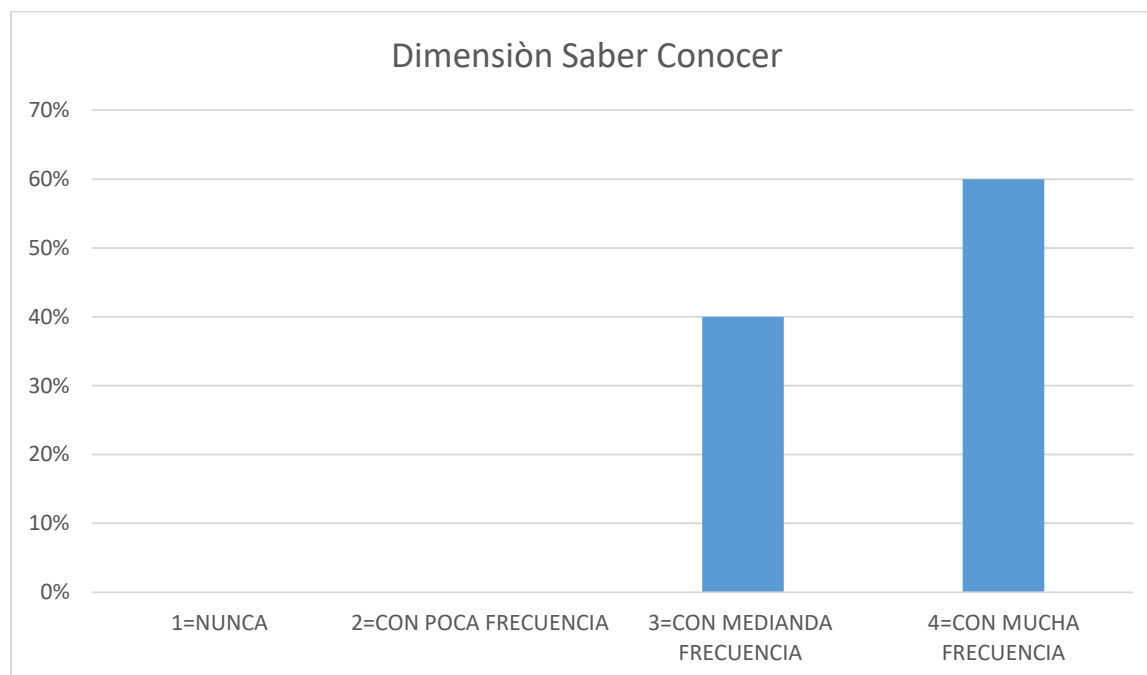
Con respecto a la tercera pregunta, **La educadora realiza una distribución equilibrada, secuenciada e integrada de los objetivos de los aprendizajes,** Podemos apreciar que dos funcionarias respondieron con simbología número 4 Con Mucha Frecuencia, que equivale a un 40%, y tres funcionarias respondieron con simbología número 3 corresponde a Con Mediana Frecuencia con un 60 %, Como se puede visualizar en el gráfico.

Área de Formación Basada en Competencia



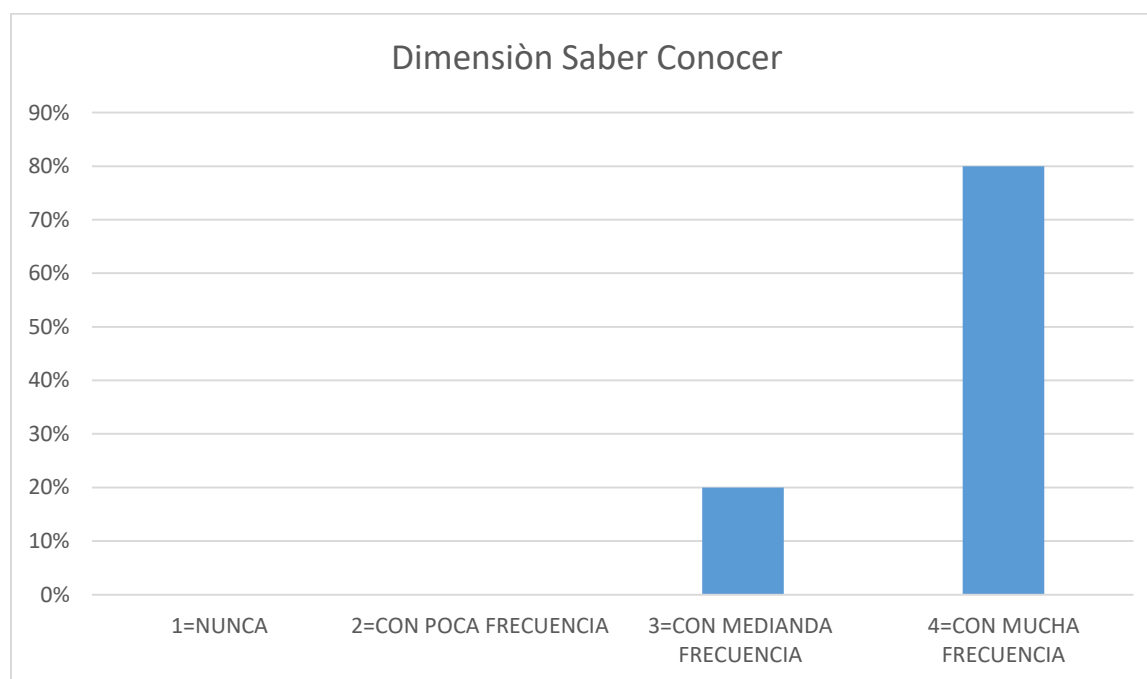
En la cuarta pregunta, **La educadora realiza evaluaciones diagnósticas, intermedias y sumativas que evidencian los logros y dificultades en el proceso de los aprendizajes.** Se puede apreciar que tres funcionarias responden con la Simbología número 4 correspondiente a Con Mucha Frecuencia, la cual se evidencia un 60%, y dos de las funcionarias responden con simbología número 3 Con Mediana Frecuencia, correspondiente a un 40%, como se puede visualizar en el gráfico.

Área de Formación Basada en Competencia



En la quinta pregunta, **La educadora promueve sistemáticamente que los niños y niñas sean protagonistas en sus procesos de aprendizajes.** Se puede observar que cuatro funcionarias respondieron con simbología número 4 correspondiente a Con Mucha Frecuencia, se evidencia con un 80%, y solo una funcionaria ha respondido con simbología número 3, correspondiente a Con Mediana Frecuencia, con un 20%, como se puede visualizar en el gráfico.

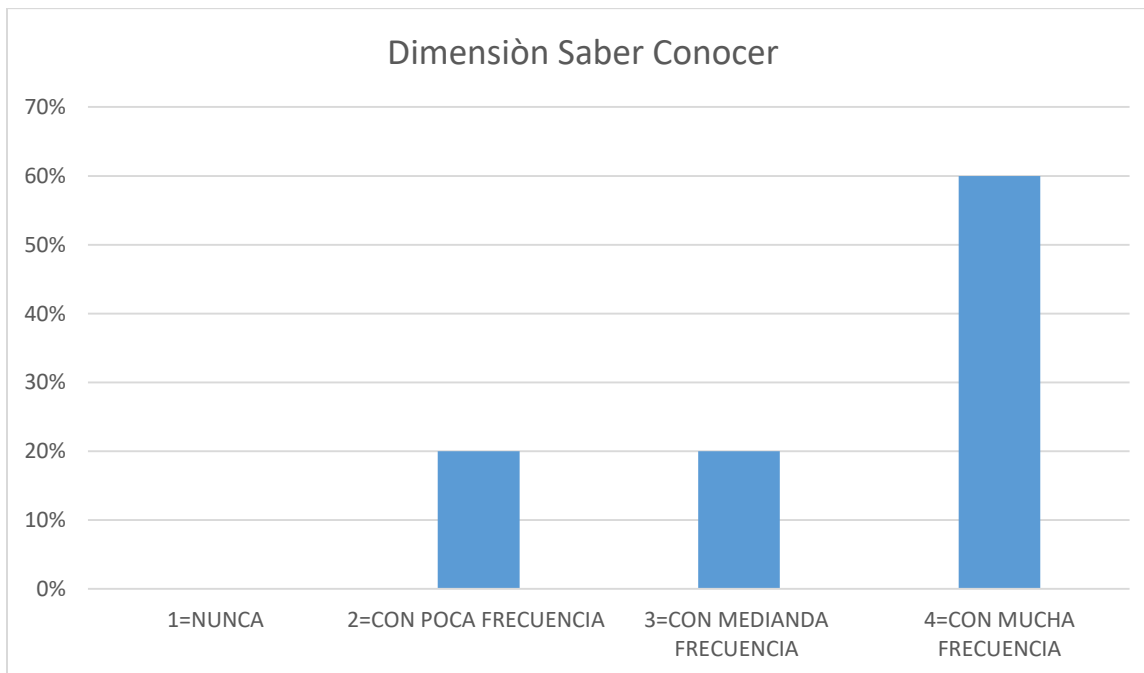
Área de Formación Basada en Competencia



Con respecto a la sexta pregunta, **La educadora elabora informe de las fases de la evaluación para retroalimentar a las familias.**

se pudo observar que tres funcionarias respondieron con simbología número 4 Correspondiente a Con Mucha Frecuencia, que equivale a un 60%, una Funcionaria responde con simbología número 3 Con Mediana Frecuencia, se evidencia en un 20% y una funcionaria responde con simbología número 2 Con Poca Frecuencia, con un 20%, como se puede representar en el gráfico.

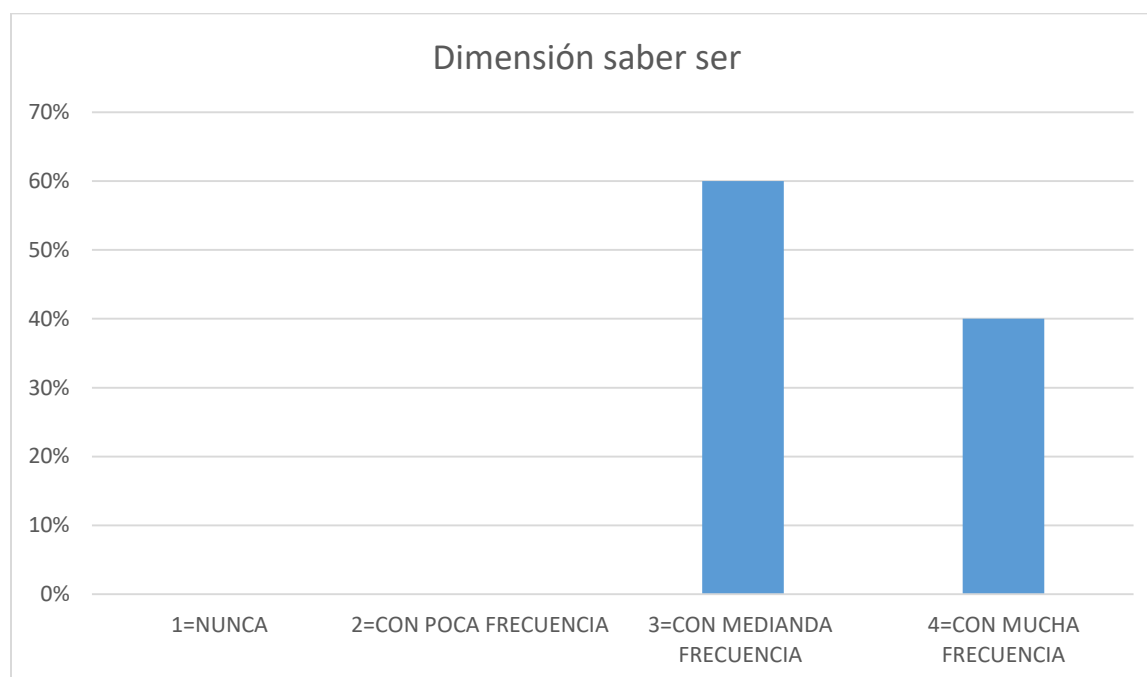
Área de Formación Basada en Competencia



Dimensión saber ser:

Esta dimensión consta de siete preguntas, En la pregunta número uno, **El equipo pedagógico enseña explícitamente y modela de manera transversal actitudes de respeto, aceptación y valoración de la diversidad.** Se puede visualizar que dos de las cinco funcionarias respondieron con simbología número 4 correspondiente a Con Mucha Frecuencia, se evidencia con un 40%, y tres funcionarias respondieron con simbología número 3 correspondiente a Con Mediana Frecuencia, con un 60%, como se representa en el gráfico.

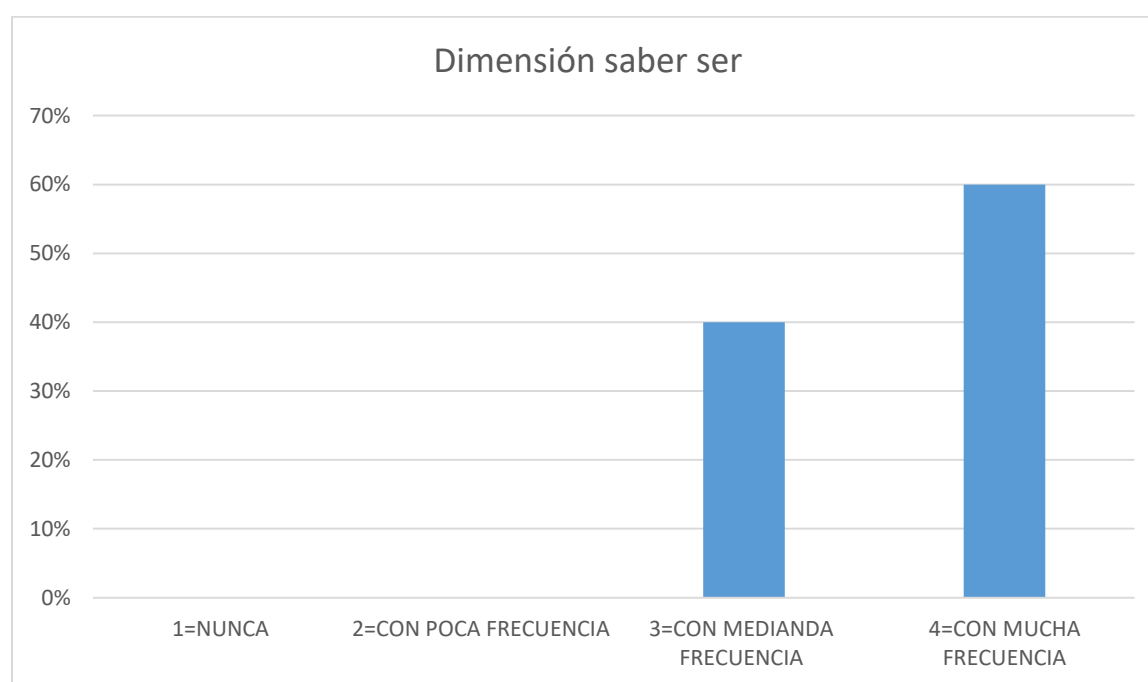
Área de Formación Basada en Competencia.



En la pregunta número dos, **La educadora promueve que los niños y las niñas acuerden reglas grupales de convivencia y participación y las respeten.**

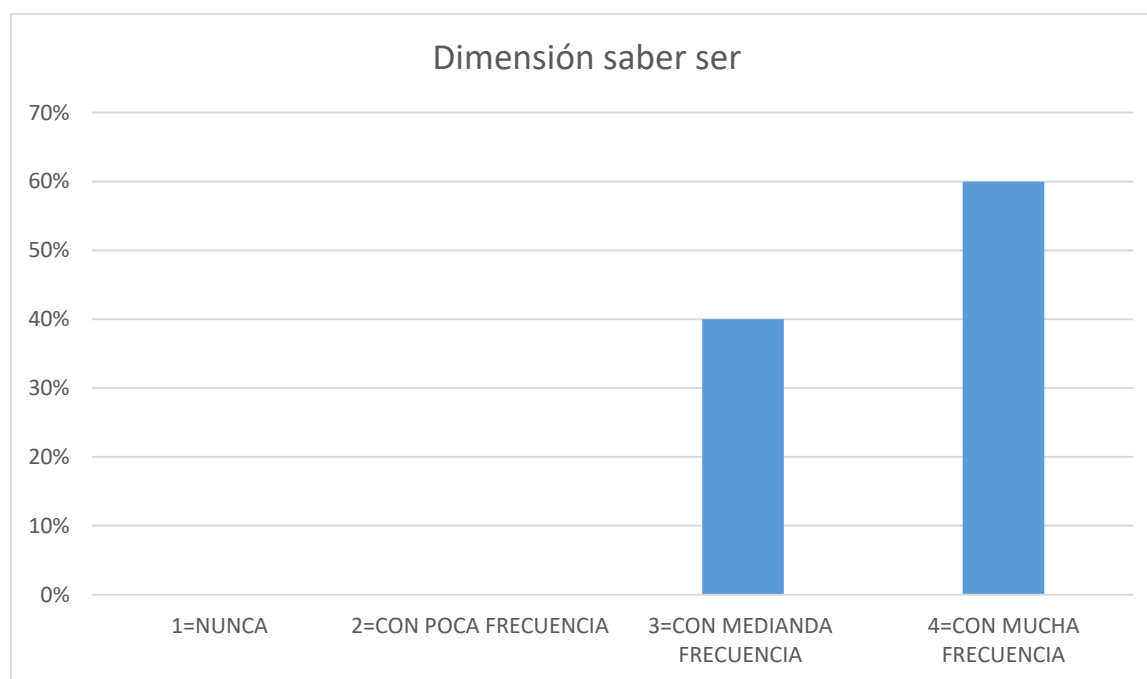
Se puede observar que tres funcionarias respondieron con simbología número 4 Con Mucha Frecuencia, correspondiente a un 60%, y dos funcionarias respondieron con simbología número 3 correspondiente a Con Mediana Frecuencia, con un 40%, como se puede visualizar en el gráfico.

Área de Formación Basada en Competencia.



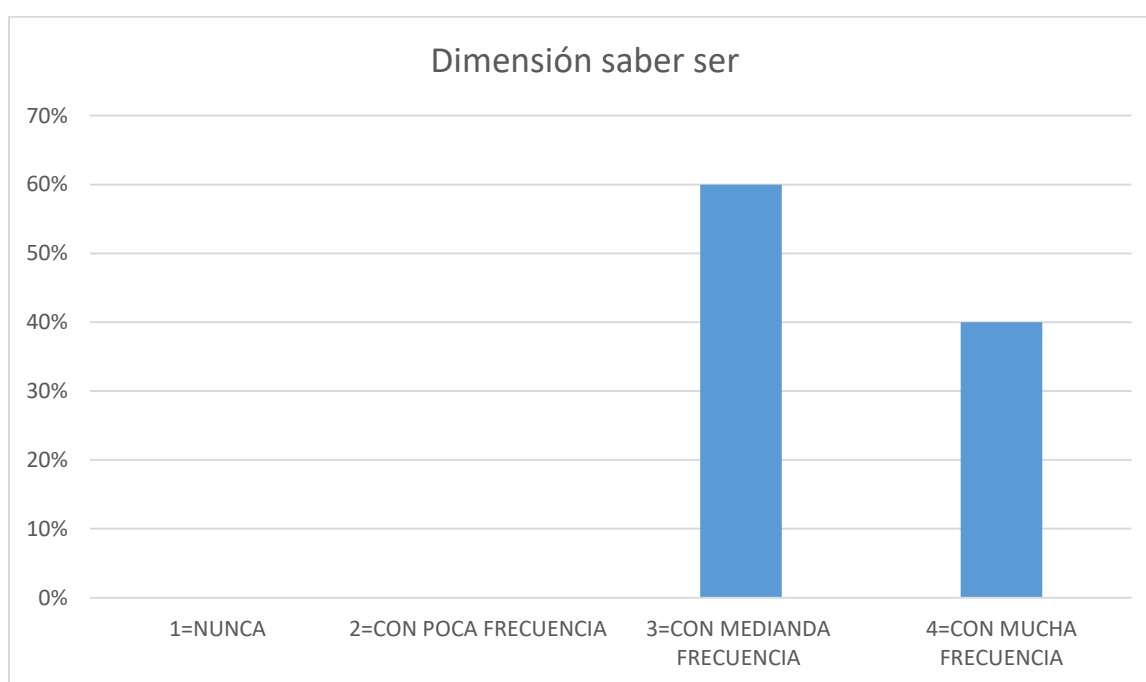
Con respecto a la tercera pregunta, **La educadora promueve que los Párvulos exploren frecuentemente su entorno natural y se relacionen con él.** Se puede observar que tres funcionarias respondieron con simbología número 4 Con Mucha Frecuencia, correspondiente a un 60%, y dos funcionarias respondieron con simbología número 3 Con Mediana Frecuencia, con un 40% , como se puede visualizar en el gráfico.

Área de Formación Basada en Competencia.



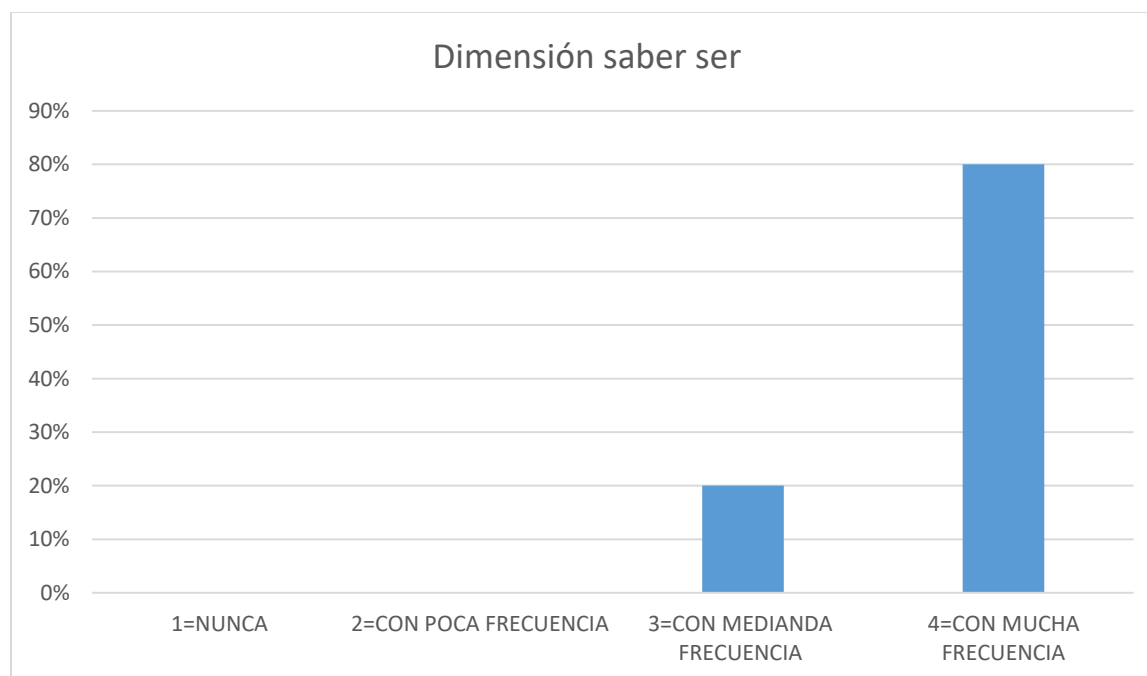
En la cuarta pregunta, **La educadora fomenta el pensamiento científico mediante actividades y juegos que involucren el asombro, la curiosidad y la indagación del entorno.** Se puede observar que dos funcionarias respondieron con simbología número 4 que corresponde a Con Mucha Frecuencia, la cual se evidencia con un 40% y tres funcionarias respondieron con simbología número 3 Con Mediana Frecuencia, en la cual se representa en el gráfico con un 60%.

Área de Formación Basada en Competencia.



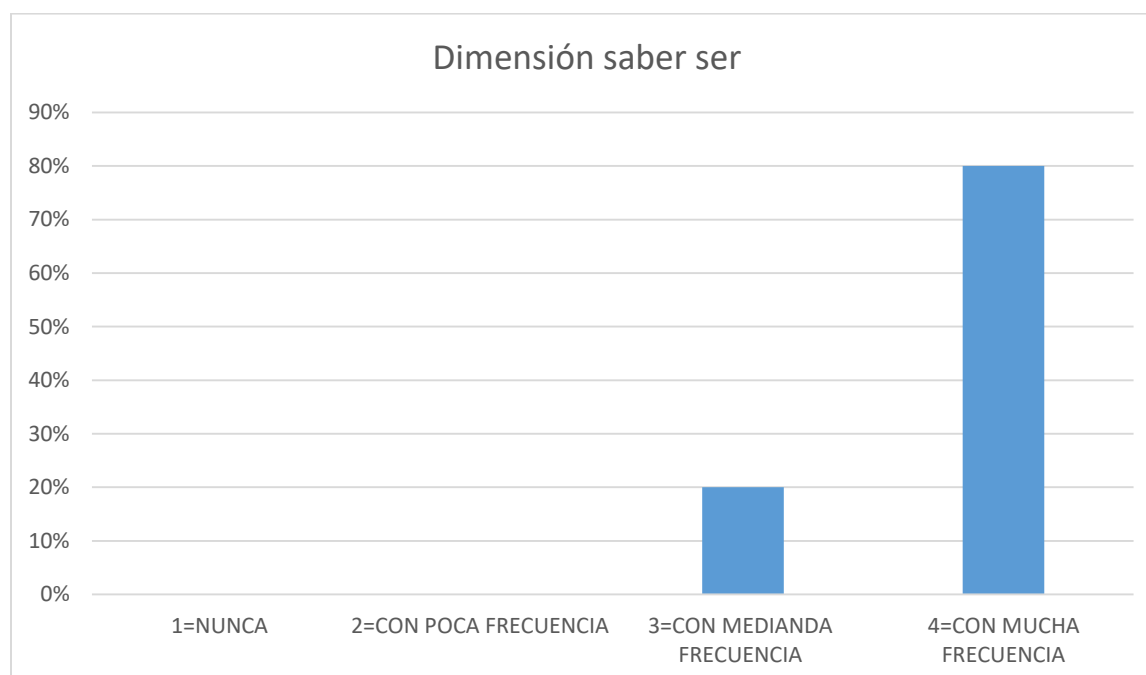
Con respecto a la quinta pregunta **El equipo pedagógico motiva a los párvulos a jugar libremente y a desarrollar su creatividad de manera consistente a lo largo de la jornada.** se puede observar que cuatro funcionarias respondieron con la simbología máxima número 4 correspondiente a Con Mucha Frecuencia, equivale a un 80%, solo una funcionaria respondió con simbología número 3 con Mediana Frecuencia, como lo representa en gráfico con un 20%.

Área de Formación Basada en Competencia.



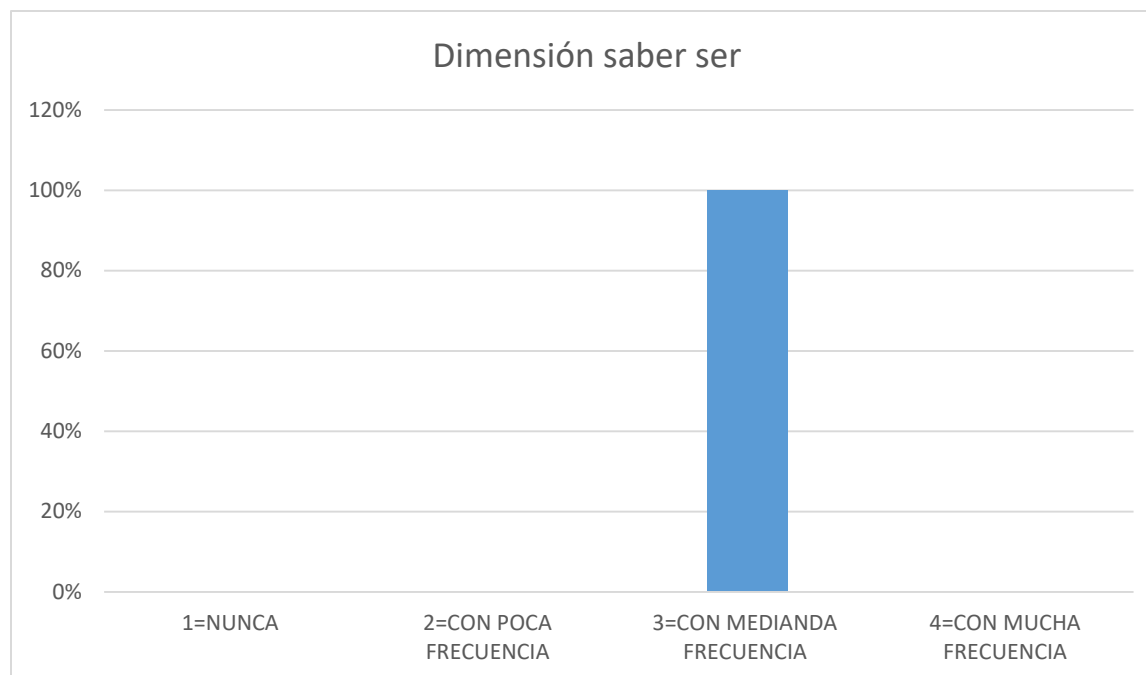
En la sexta pregunta, **La directora promueve un estilo de interacción con los párvulos que se caracteriza por el trato afectuoso, sensible, respetuoso, igualitario e inclusivo.** Se puede observar que cuatro funcionarias respondieron con la simbología máxima número 4 correspondiente a Con Mucha Frecuencia, se evidencia con un 80%, solo una funcionaria respondió con simbología número 3 Con Mediana Frecuencia con un 20%, como se representa en el gráfico.

Área de Formación Basada en Competencia.



Con respecto a la séptima preguntase, **La directora promueve que los niños y niñas aprendan gradualmente a autorregular sus impulsos y emociones.** Se puede observar que las cinco funcionarias respondieron con simbología número 3 Con Mediana Frecuencia, con un 100%, como se ve representado en el gráfico.

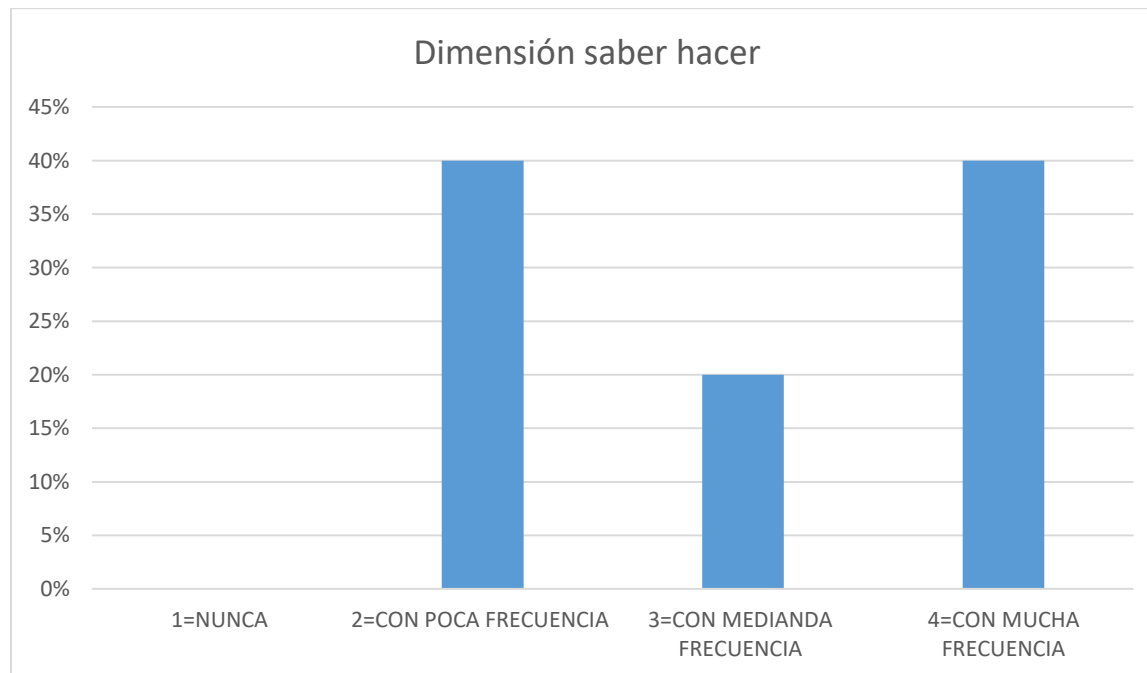
Área de Formación Basada en Competencia.



Dimensión saber hacer:

Esta dimensión consta de siete preguntas, En la pregunta número uno, **La directora lidera e impulsa instancias de análisis y retroalimentación entre los miembros que incorporan el equipo pedagógico**, Se puede observar que dos de las cinco funcionarias respondieron con simbología número 4 correspondiente a Con Mucha Frecuencia, a lo que refleja un 40%, una funcionaria respondió con simbología número 3 correspondiente a Con Mediana Frecuencia, con un 20% , y dos funcionarias respondieron con simbología número 2 Correspondiente a Con Poca Frecuencia se evidencia con un 40%, como se puede visualizar en el gráfico.

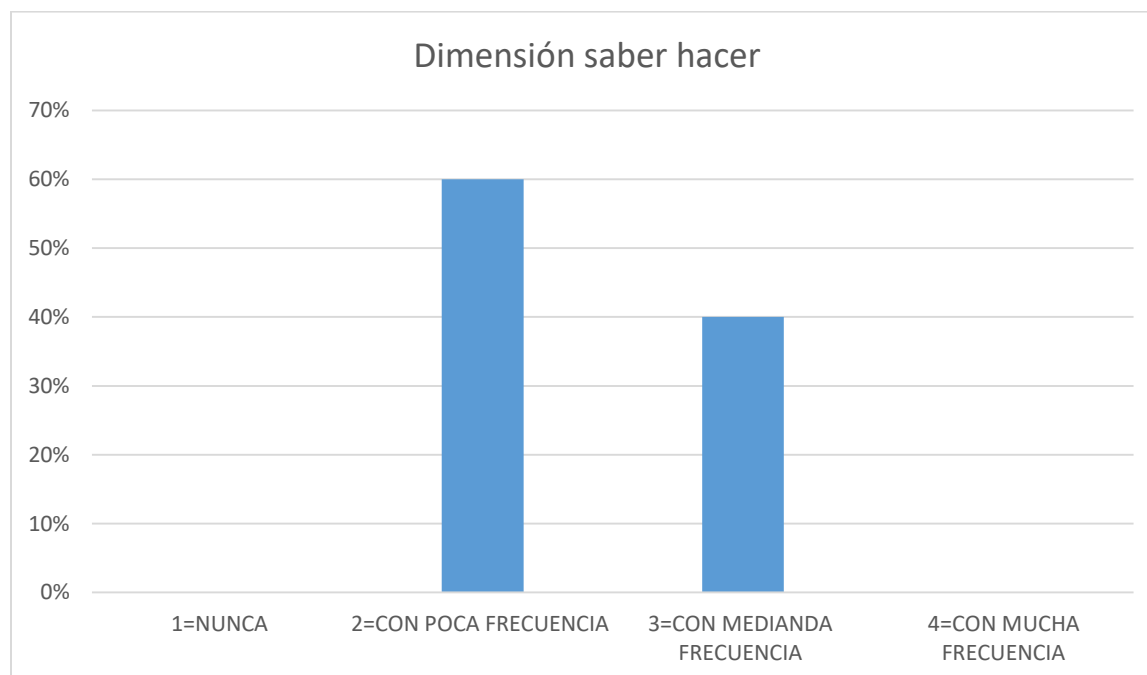
Área de Formación Basada en Competencia.



En la pregunta número dos, **La directora retroalimenta las planificaciones considerando las base curriculares con el fin de mejorar el logros de los aprendizajes.**

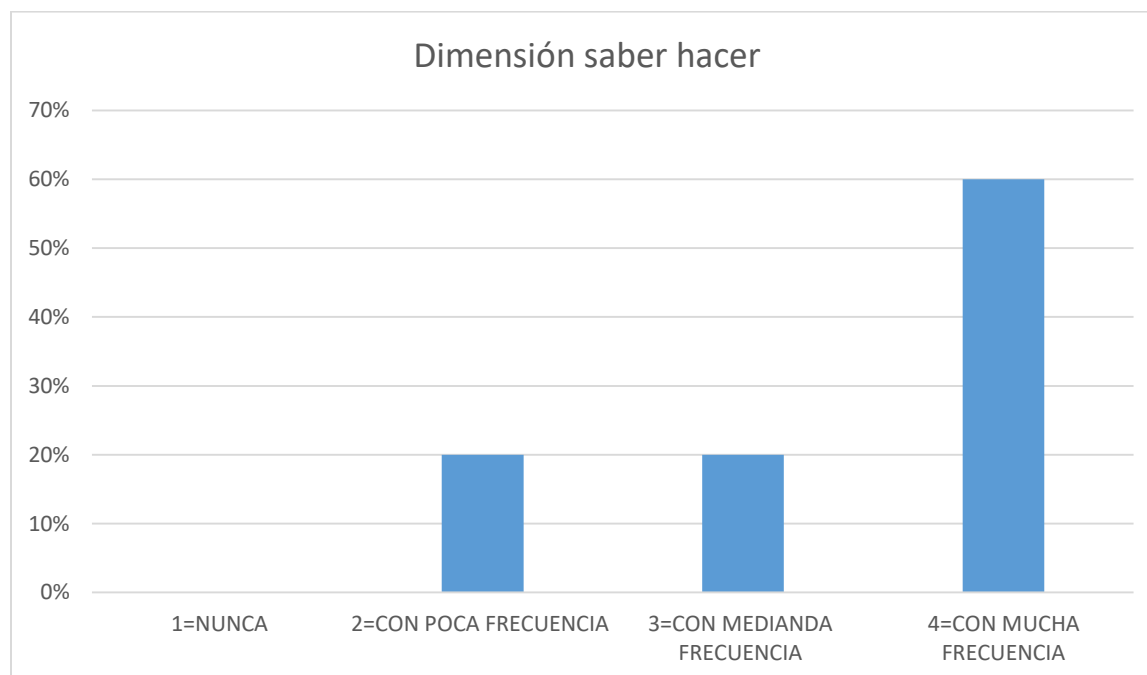
Se puede visualizar que dos funcionarias respondieron con simbología número 3 correspondiente a Con Mediana Frecuencia, equivalente a un 40 % y tres de las funcionarias respondieron con simbología número 2 Con Poca Frecuencia, correspondiente a un 60 %, que se puede ver reflejado en el gráfico.

Área de Formación Basada en Competencia.



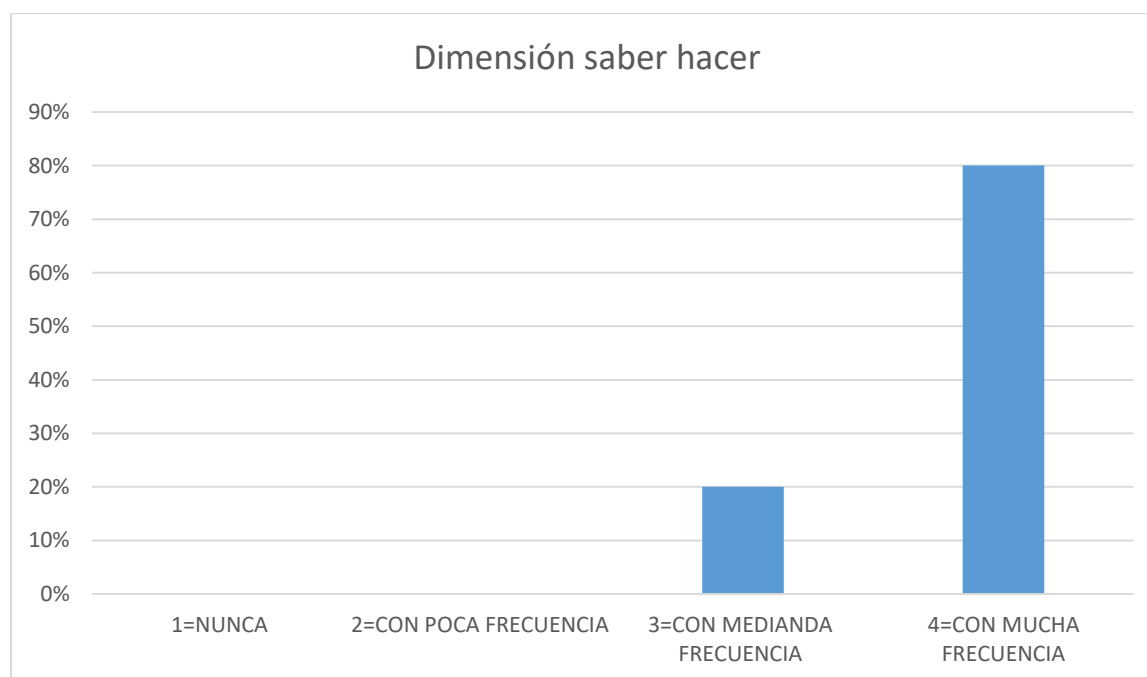
En la tercera pregunta, **El establecimiento, la educadora , equipo técnico incorpora en las actividades iniciativas educativas, elementos de la diversidad cultural de la comunidad** , Se puede observar que tres funcionarias respondieron con simbología número 4 Con Mucha Frecuencia, correspondiente a un 60% una funcionaria respondió con simbología número 3 Con Mediana Frecuencia, que equivale a un 20%, y una funcionaria respondió con simbología número 2 Con Poca Frecuencia, correspondiente a un 20 % que se ve reflejado en el gráfico.

Área de Formación Basada en Competencia.



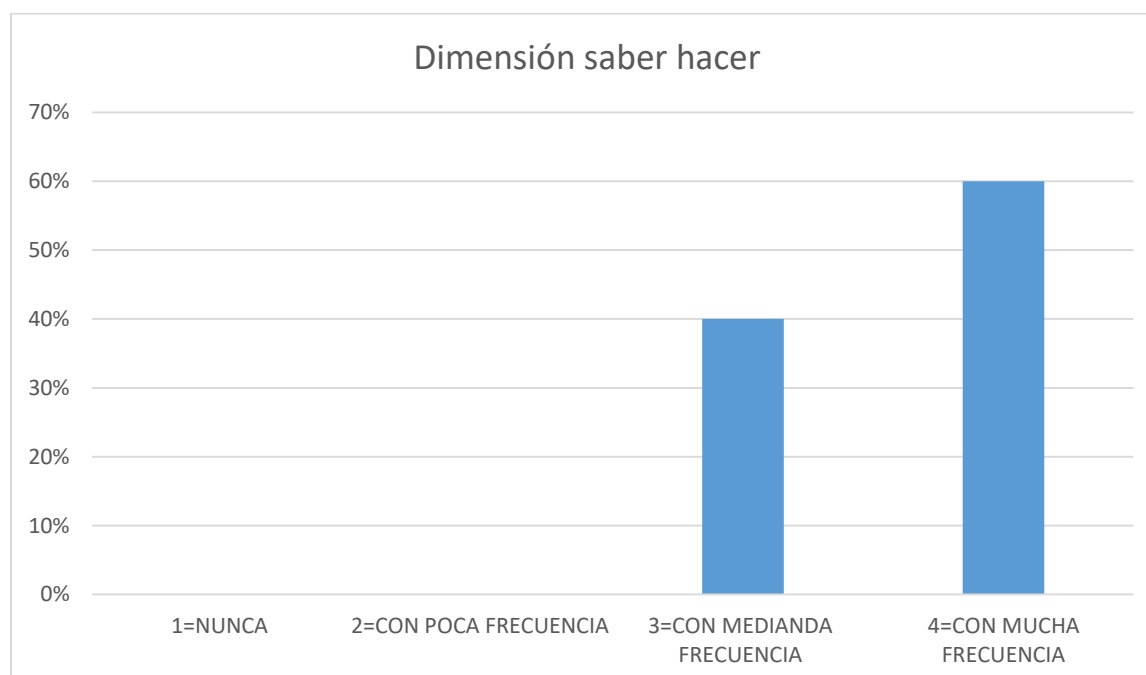
Con respecto a la cuarta pregunta, **La educadora usa de manera transversal los recursos didácticos y juguetes y no reproduce estereotipos.** Se puede visualizar que cuatro funcionarias respondieron con simbología 4 correspondiente a Con Mucha Frecuencia, que corresponde a un 80% y una funcionaria respondió con simbología número Con Mediana Frecuencia, equivalente a un 20% como se refleja en el gráfico.

Área de Formación Basada en Competencia.



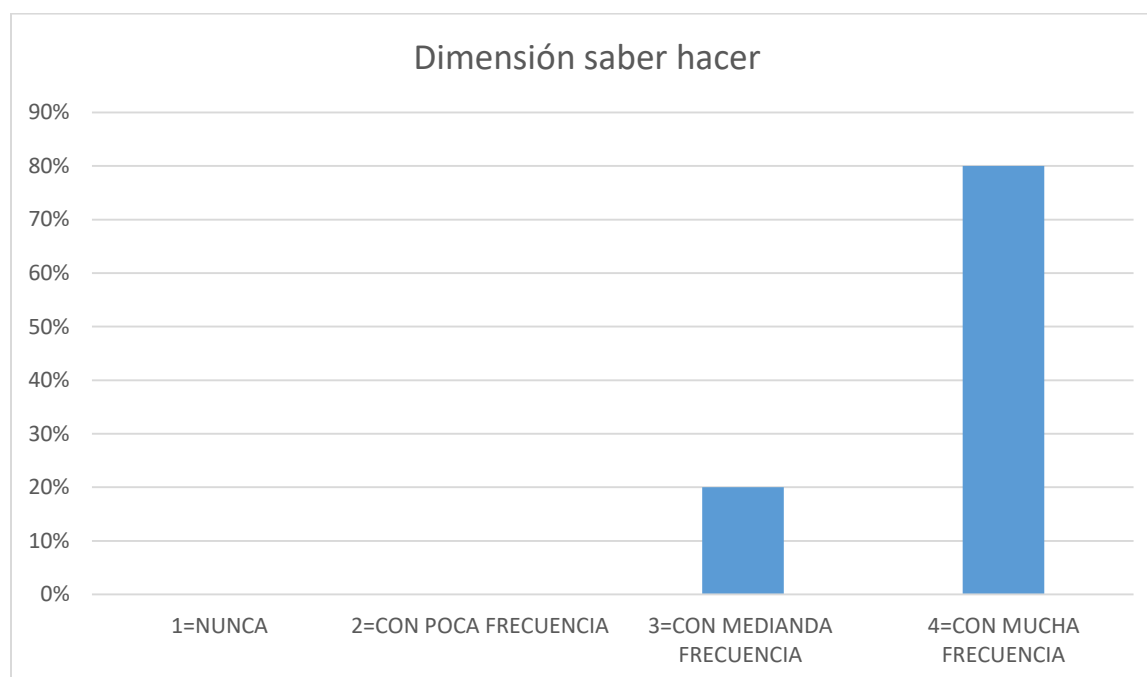
En la quinta pregunta, **Establecimiento incentiva la exploración y el desarrollo de la autonomía en los párvulos fortaleciendo la capacidad de desplazarse y moverse en los distintos ambientes para el aprendizaje.** Se puede observar que tres funcionarias respondieron con simbología número 4 correspondiente a Con Mucha Frecuencia, correspondiente a un 60% , y dos funcionarias respondieron con simbología número 3 Con Mediana Frecuencia, equivalente a un 40% como lo se ve reflejado en el gráfico .

Área de Formación Basada en Competencia.



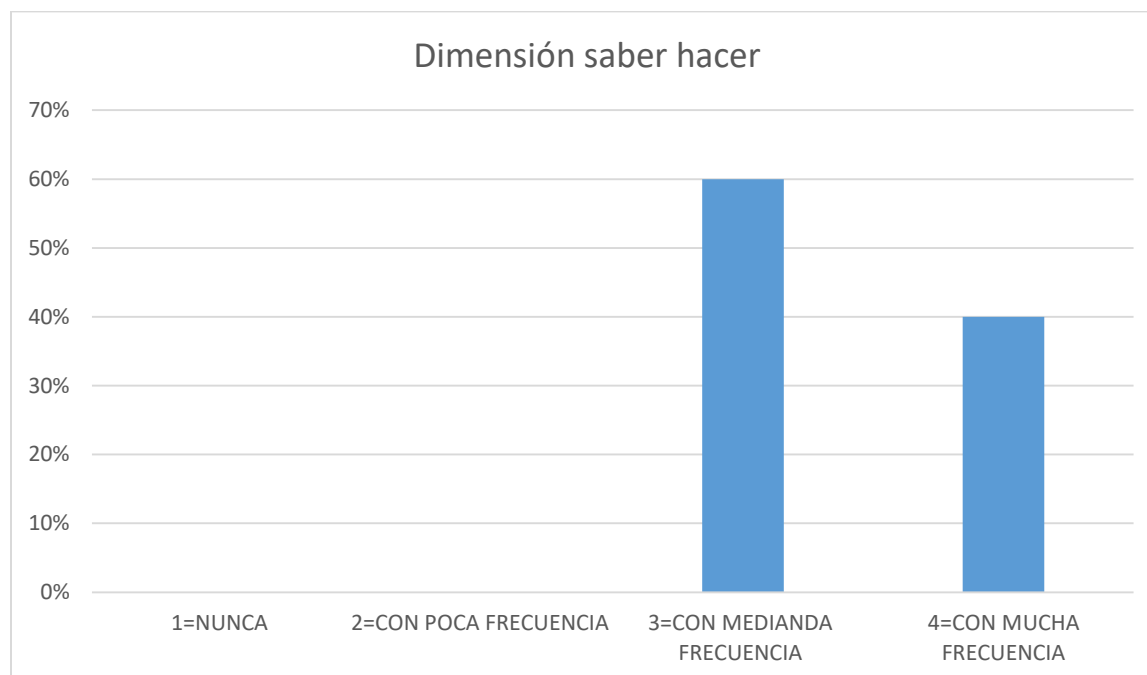
En la sexta pregunta, **El equipo pedagógico organiza los espacios y los materiales educativos con elementos del contexto local, del entorno natural y del ambiente familiar de los niños y niñas.** Se puede visualizar que cuatro funcionarias respondieron con simbología número 4 correspondiente a Con Mucha Frecuencia, equivalente a un 80%, y solo una funcionaria ha respondido con simbología número 3 correspondiente a Con Mediana Frecuencia, correspondiente a un 20% como se ve reflejado en el gráfico.

Área de Formación Basada en Competencia.



Con respecto a la séptima pregunta, **El equipo pedagógico organiza y ambienta los espacios educativos de manera motivante y armoniosa para potenciar el juego y aprendizaje significativo.** Se puede observar que dos funcionarias respondieron con simbología número 4 correspondiente a Con Mucha Frecuencia, equivalente a un 40%, y tres funcionarias respondieron con simbología número 3 correspondiente a Con Mediana Frecuencia, con un 60% reflejado en el gráfico.

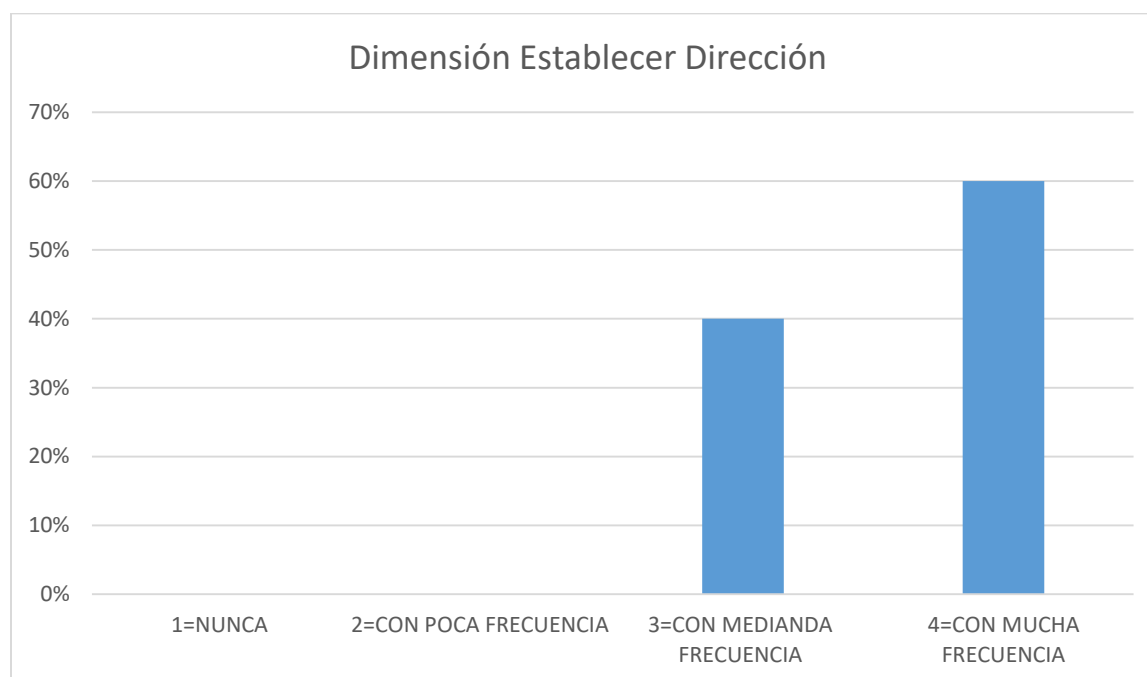
Área de Formación Basada en Competencia.



Área de Liderazgo pedagógico: Dimensión Establecer Dirección.

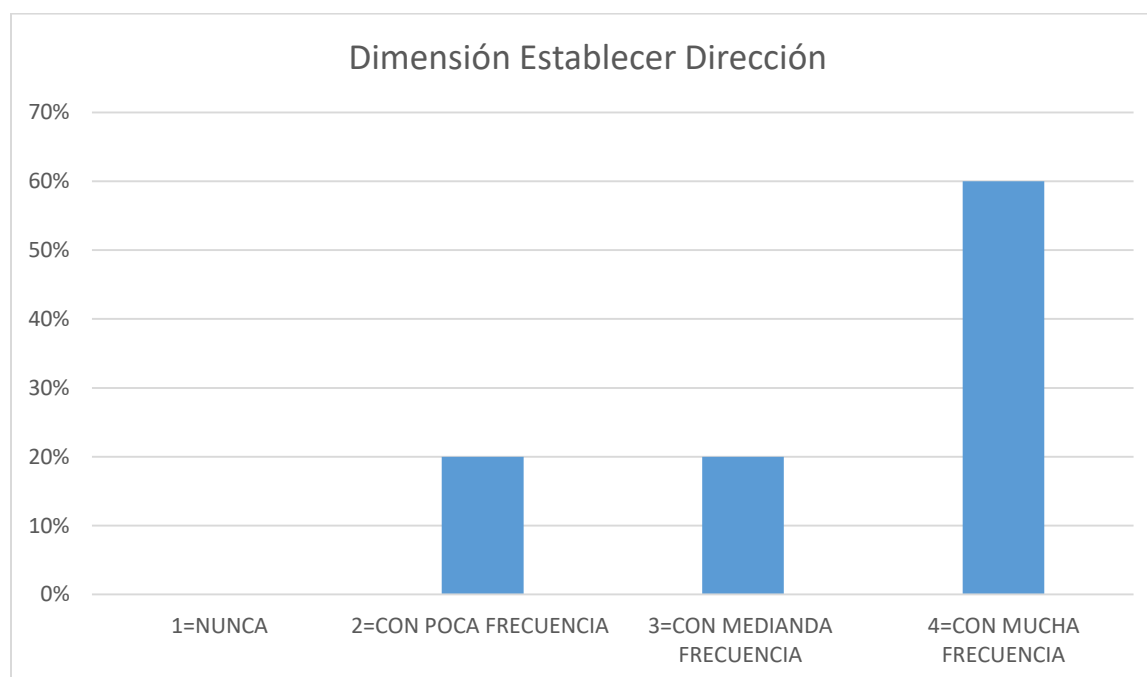
Se puede observar que el grupo de funcionarias quien es nuestra muestra escogida en la cual corresponde a cinco funcionarias, de las seis preguntas formuladas según la escala evaluativa, En la pregunta número uno, **La directora actúa como mediadora y contribuye a la adecuada solución de conflicto entre todos los integrantes de la comunidad educativa.** Tres funcionarias respondieron con simbología número 4 Con Mucha Frecuencia, equivalente a un 60%, y dos funcionarias respondieron con simbología número 3 Con Mediana Frecuencia, correspondiente a un 40 %, como lo refleja el gráfico.

Área de Liderazgo pedagógico.



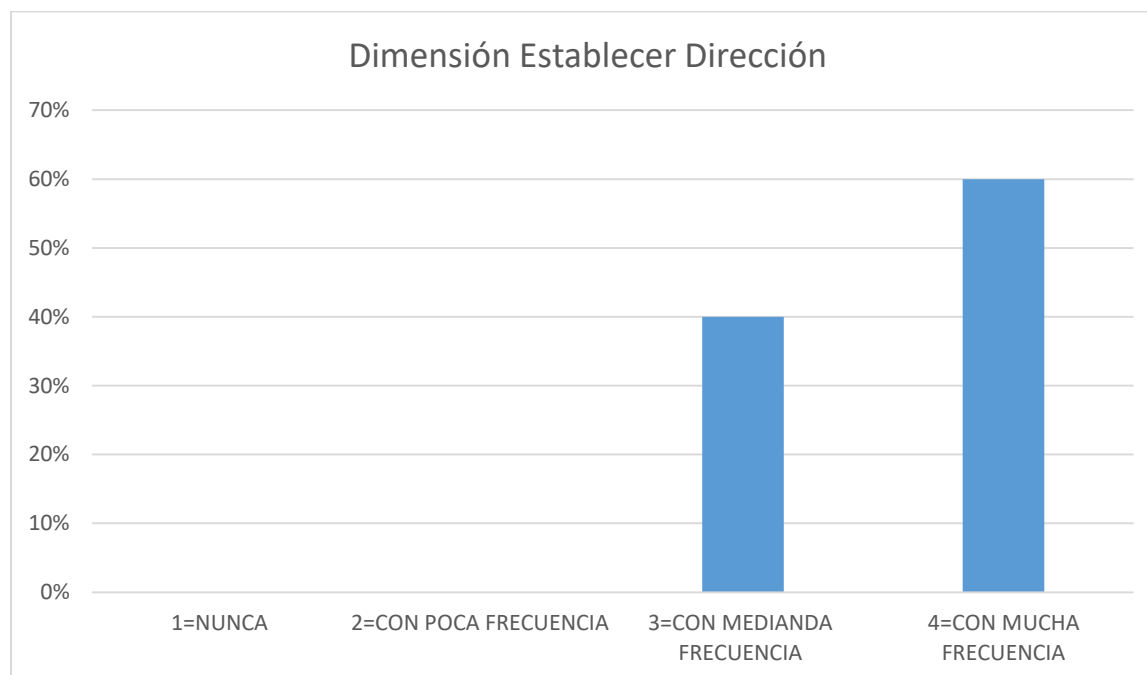
En la pregunta número dos, **La directora establece protocolos de acción frente a emergencias y se asegura de que estos sean claros y conocidos por toda la comunidad**, Se puede observar que tres funcionarias respondieron con simbología número 4 correspondiente a Con Mucha Frecuencia, equivalente a un 60% , una funcionaria respondió con simbología número 3 Con mediana Frecuencia ,que asemeja a un 20 % , y una funcionaria ha respondido con simbología número 2 Con Poca Frecuencia, correspondiente a un 20% , como lo refleja el gráfico.

Área de Liderazgo pedagógico.



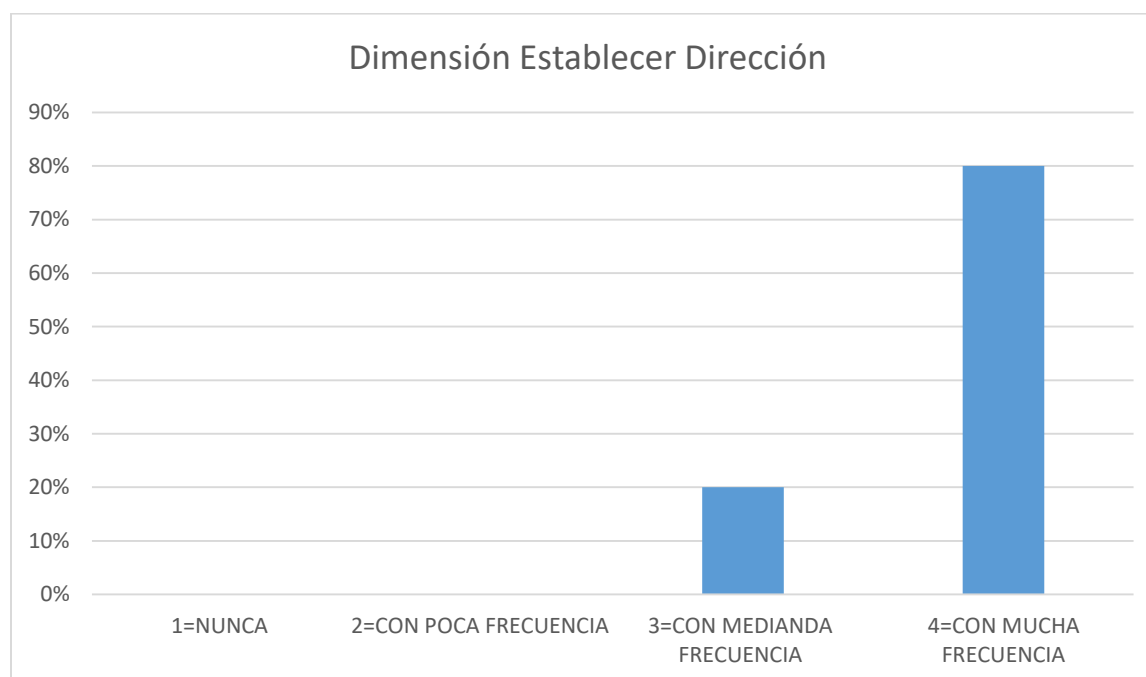
En la tercera pregunta, **La directora se asegura que existan miembros del personal debidamente capacitados y actualizados para realizar maniobras de primeros auxilios**, Se puede observar que tres funcionarias respondieron con simbología número 4 Con Mucha Frecuencia, correspondiente a un 60%, y dos funcionarias respondieron con simbología número 3 Con Mediana Frecuencia, equivalente a un 40%, como lo refleja el gráfico.

Área de Liderazgo pedagógico.



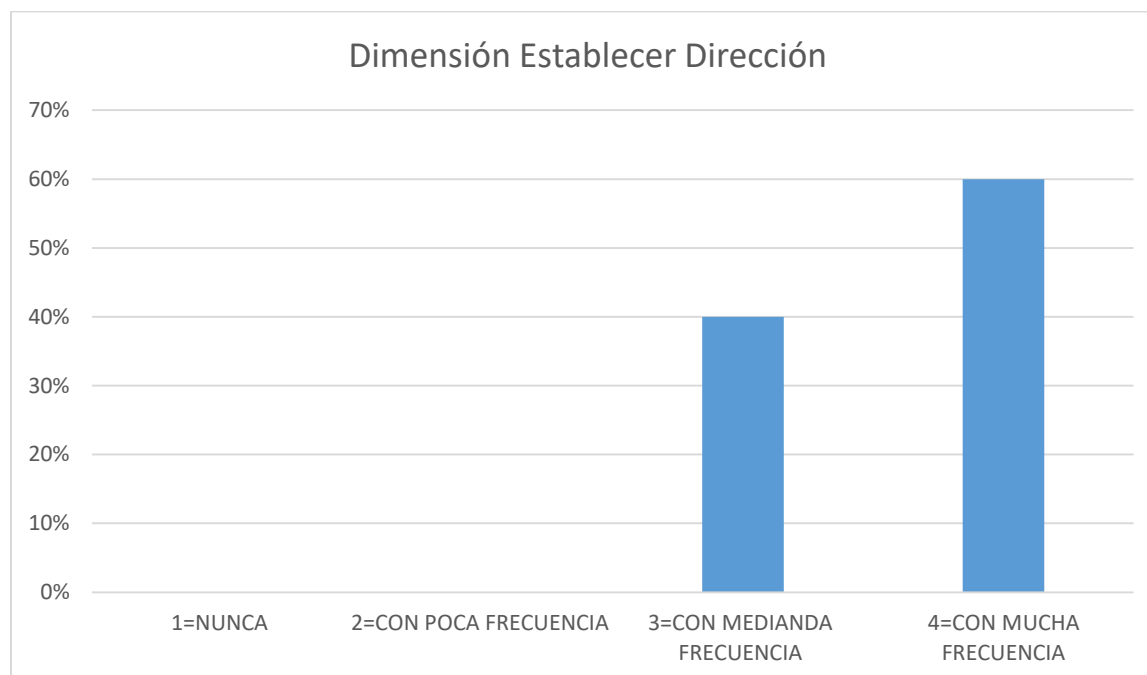
Con respecto a la cuarta pregunta, **La directora se asegura de que los protocolos de prevención, supervisión y resguardo de la salud, la higiene y el bienestar de los párvulos sean conocidos y compartidos por la comunidad educativa.** Se puede visualizar que cuatro funcionarias respondieron con simbología 4 correspondiente a Con Mucha Frecuencia, equivalente a un 80%, y una funcionaria respondió con simbología número 3 Con Mediana Frecuencia, correspondiente a un 20% como se ve reflejado en el gráfico.

Área de Liderazgo pedagógico.



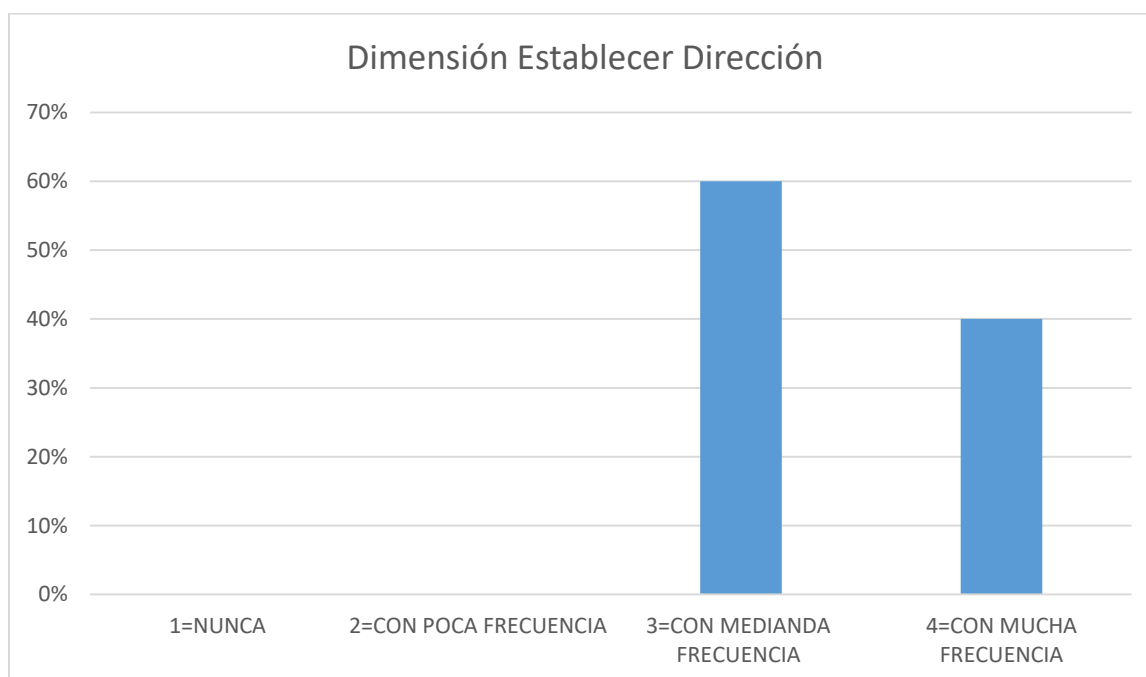
En la quinta pregunta, **El equipo educativo identifica nuevas oportunidades transformacionales dentro de la institución, a través de jornadas de reflexión como las CAUE**, Se puede observar que tres funcionarias respondieron con simbología número 4 correspondiente a Con Mucha Frecuencia, equivalente a un 60 % y dos funcionarias respondieron con simbología número 3 Con Mediana Frecuencia, correspondiente a un 40 %, como lo muestra el gráfico.

Área de Liderazgo pedagógico.



En la sexta pregunta, **El equipo educativo desarrolla reuniones periódicas dando a conocer las actividades y metas que se deberán desarrollar en periodos de corto, mediano y largo plazo, dando a conocer a padres y familias en reunión de apoderados**, Se puede visualizar que dos funcionarias respondieron con simbología número 4 correspondiente a Con Mucha Frecuencia, equivalente a un 60 % y tres funcionarias han respondido con simbología número 3 correspondiente a Con Mediana Frecuencia, con un 40% , como se ve reflejado en el gráfico.

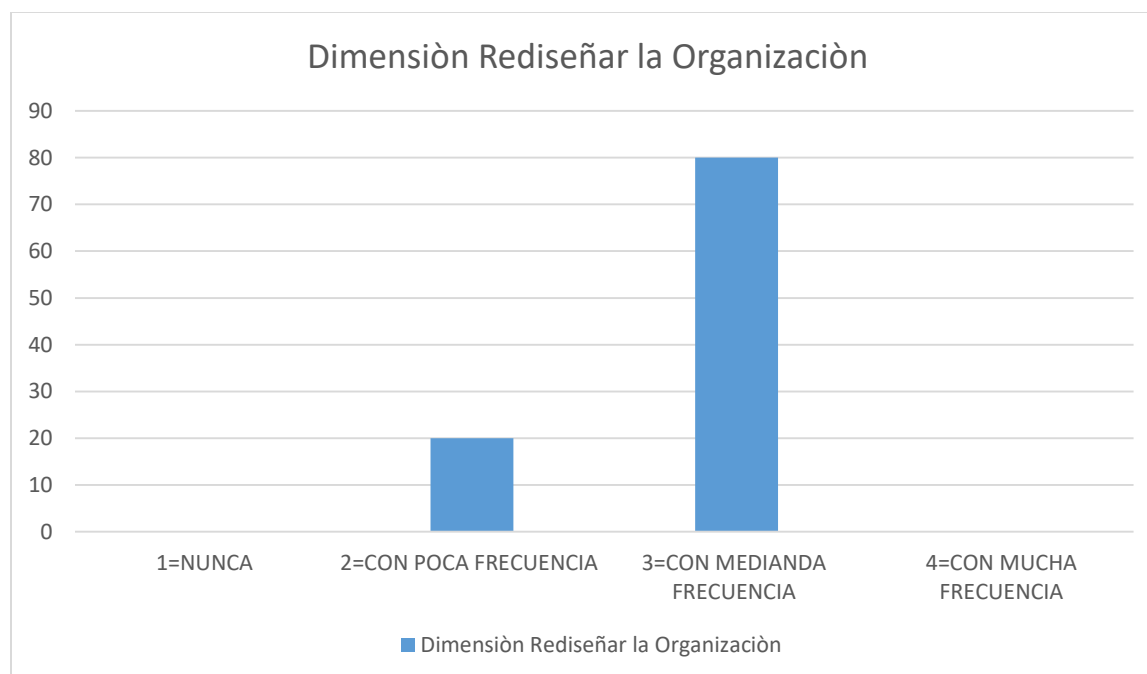
Área de Liderazgo pedagógico.



Rediseñar la Organización.

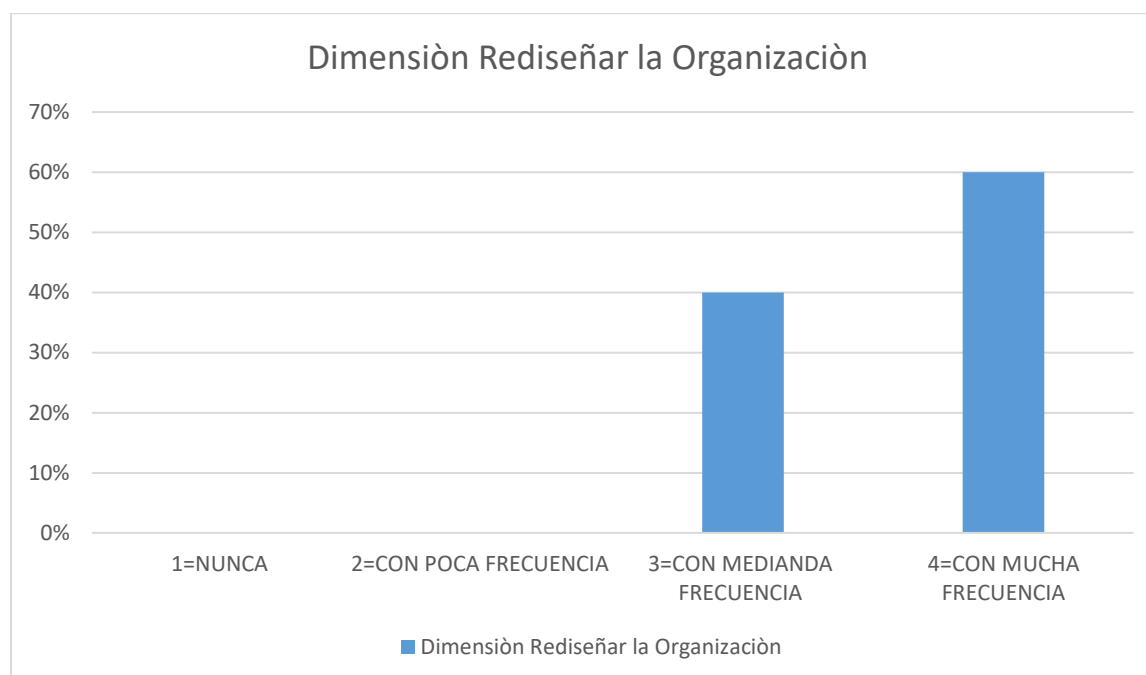
En esta sub- dimensión se puede observar que el grupo de funcionarias escogidas cuatro de ellas, respondieron en la pregunta número uno, **Personal pedagógico, muestra capacidad de adaptarse a sistemas nuevos, contingentes y visualiza alternativas de solución.** Según simbología, número 3, correspondiente a Con Mediana Frecuencia, correspondiente a un 80% y una funcionaria respondió con simbología número 2, Con Poca Frecuencia, equivalente a un 20% , como se ve reflejado en el gráfico .

Área de Liderazgo pedagógico.



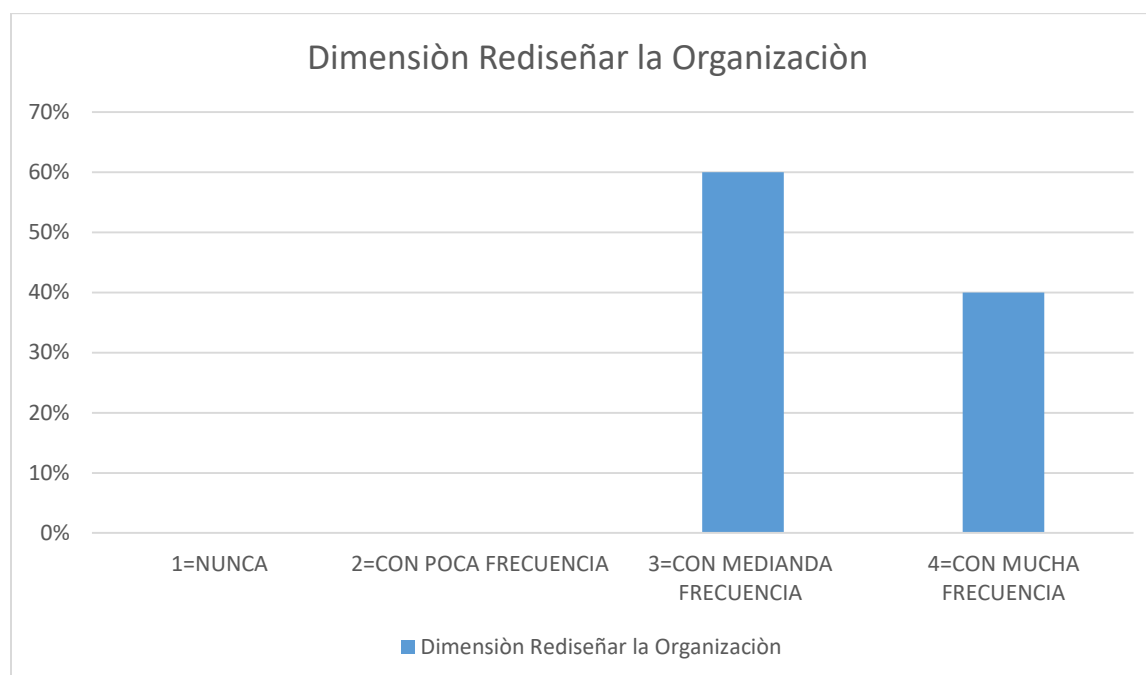
En la pregunta número dos, **El equipo educativo dispone de ideas para optimizar el trabajo que realiza**, Se puede observar que tres funcionarias respondieron con simbología número 4 correspondiente a Con Mucha Frecuencia , equivalente a un 60% y dos de las funcionarias respondieron con simbología número 3 Con Mediana Frecuencia, correspondiente a un 40% , como lo muestra el gráfico .

Área de Liderazgo pedagógico.



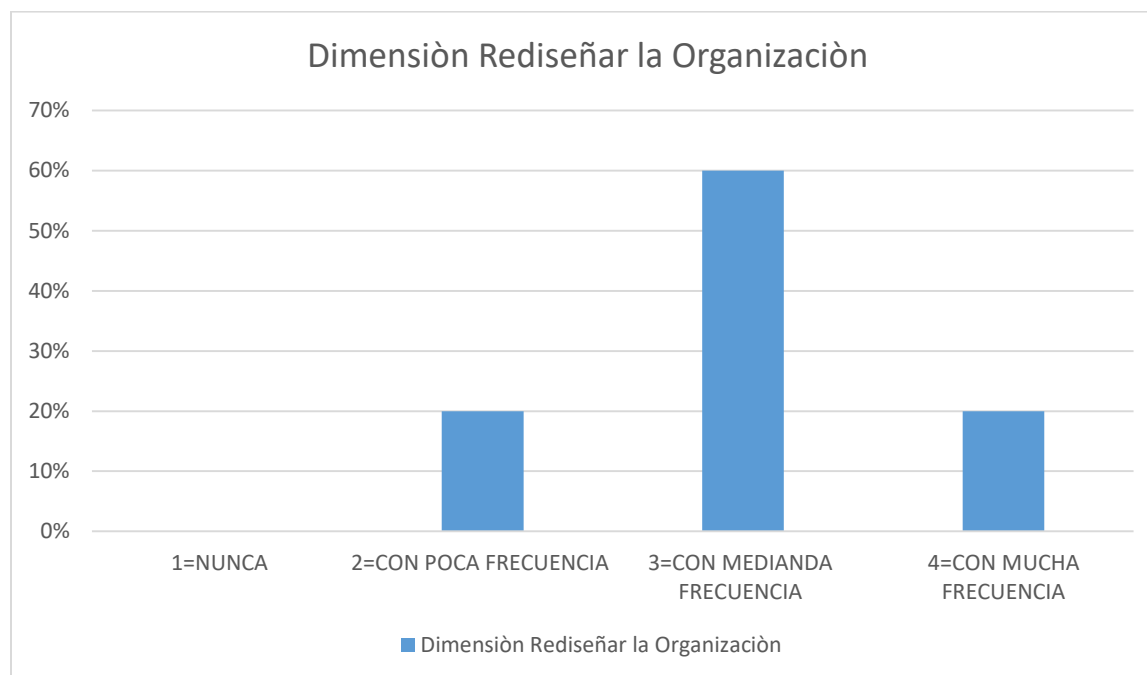
En la tercera pregunta, **El personal pedagógico asocia elementos que permiten resolver problemas de manera novedosa y práctica**, Se puede observar que dos funcionarias respondieron con simbología número 4 Con Mucha Frecuencia, correspondiente a un 40% , y tres funcionaria respondieron con simbología número 3 Con Mediana Frecuencia, equivalente a un 60% , como se expresa en el gráfico .

Área de Liderazgo pedagógico.



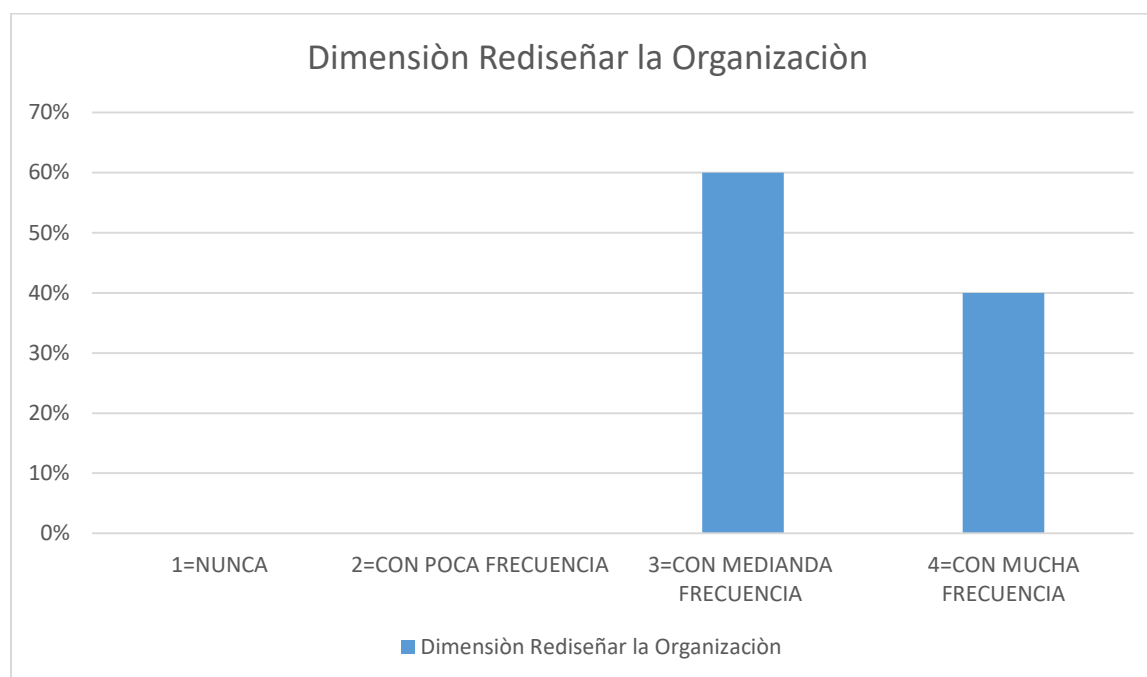
Con respecto a la cuarta pregunta , **El equipo educativo muestra autocritica frente a su trabajo reflexionando, presentando mejoras en su desempeño**, Se puede observar que una funcionaria ha respondido con simbología 4 correspondiente a Con Mucha Frecuencia ,equivalente a un 20% , tres funcionarias respondieron con simbología número 3 Con Mediana Frecuencia, correspondiente a un 60% , y una funcionaria ha respondido con simbología , número 2 ,Con Poca Frecuencia, que asemeja a un 20% , como lo muestra en el gráfico .

Área de Liderazgo pedagógico.



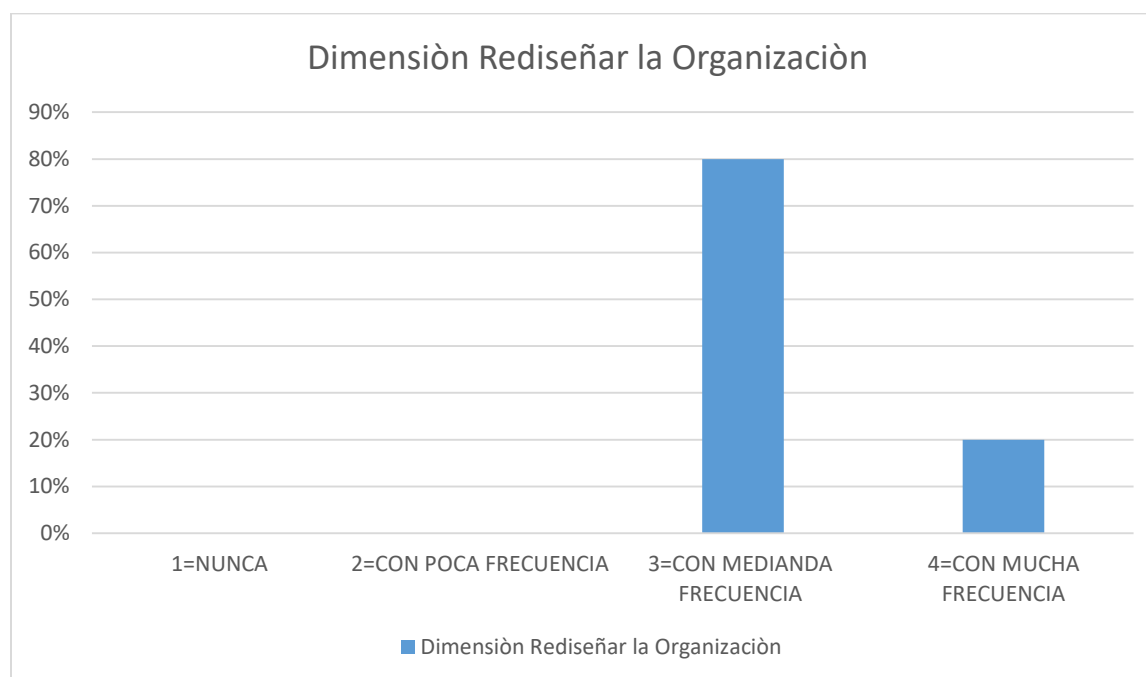
En la quinta pregunta, **El equipo educativo participa de manera entusiasta y motivadora en las diferentes actividades de la sala, aportando ideas y planes de mejora**, Se puede visualizar que dos funcionarias respondieron con simbología número 4 correspondiente a Con Mucha Frecuencia, que equivale a un 40%, y tres funcionarias respondieron con simbología número 3 Con Mediana Frecuencia, correspondiente a un 60%, como se ve reflejado en el gráfico.

Área de Liderazgo pedagógico.



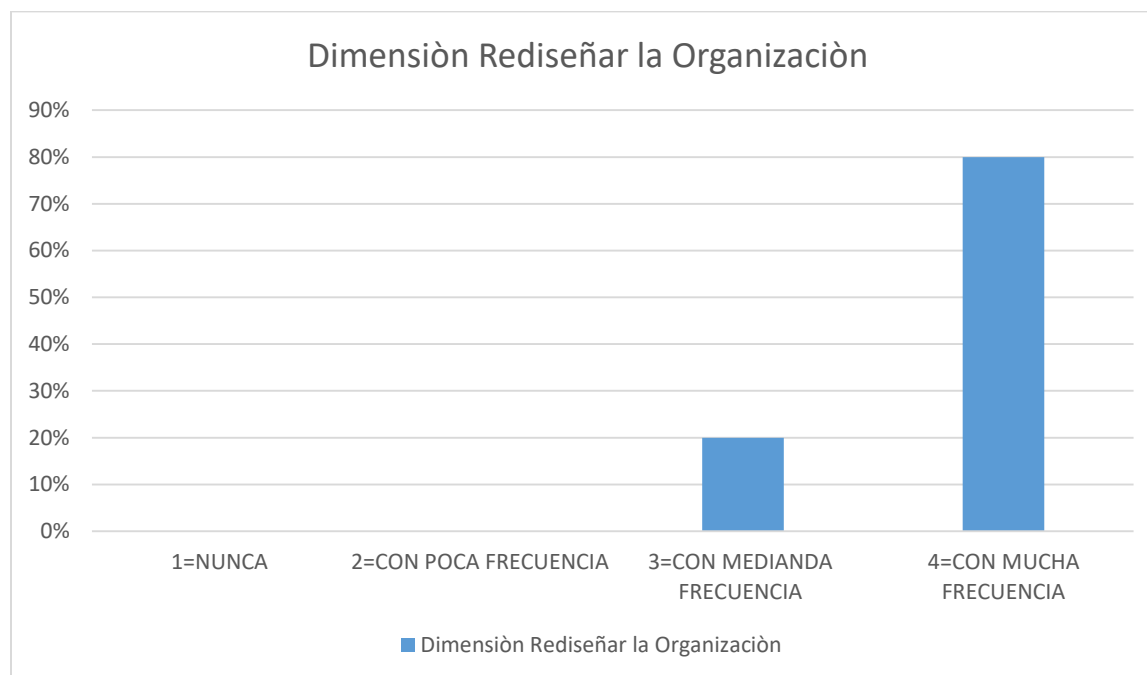
Con respecto a la sexta pregunta, **El personal Técnico, realiza experiencias educativas en aula a su nivel a cargo**, Se puede observar que una funcionaria respondió con simbología número 4 correspondiente a , Con Mucha Frecuencia, que equivale a un 20% , y cuatro funcionarias han respondido con simbología número 3 correspondiente a Con Mediana Frecuencia, se asemeja a un 80 % , que se ve reflejado en el gráfico .

Área de Liderazgo pedagógico.



En la séptima pregunta **El equipo pedagógico participa de reuniones CAUE, CAA, periódicas dando a conocer actividades a llevar a cabo en cada coordinación pedagógica**, Se puede apreciar que cuatro funcionarias respondieron con simbología número 4 correspondiente a ,Con Mucha Frecuencia, que equivale a un 80%, y una funcionaria ha respondido con simbología número 3 correspondiente a Con Mediana Frecuencia, que asemeja a un 20%, como lo muestra el gráfico .

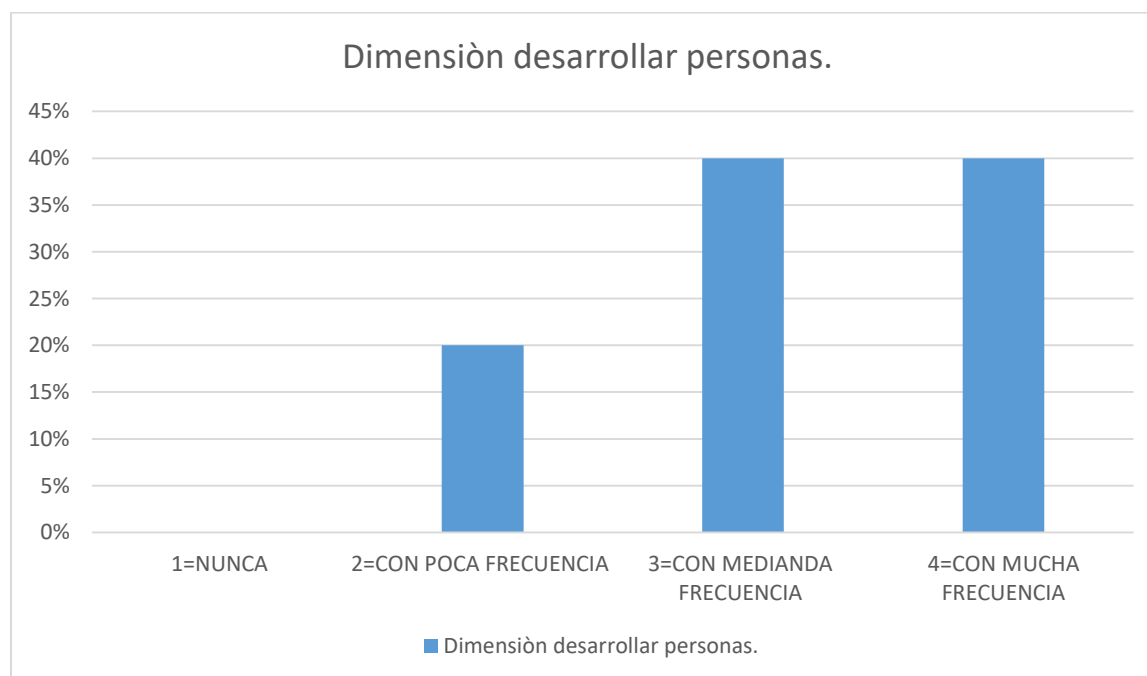
Área de Liderazgo pedagógico.



Desarrollar Personas.

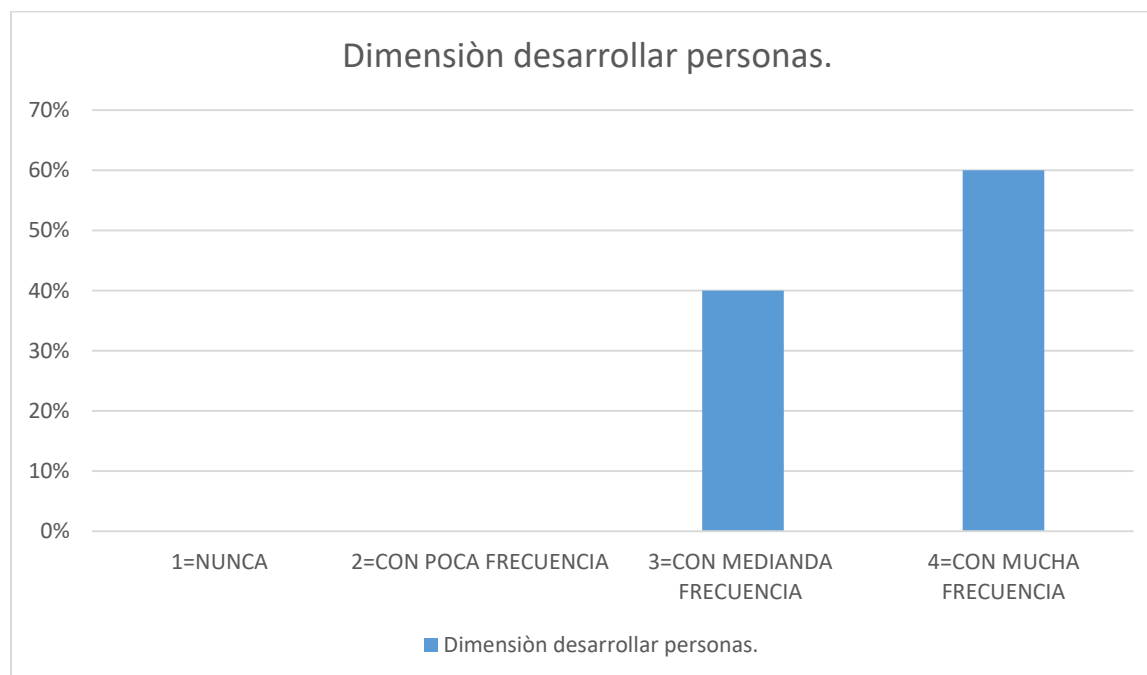
Se puede observar que el grupo de funcionarias quien es nuestra muestra escogida en la cual corresponde a cinco funcionarias, de las ocho preguntas formuladas según la escala evaluativa, En la pregunta número uno, **La directora sistematiza, difunde y explica a través de diferentes canales y espacios formales e informales, los objetivos y metas del establecimiento**, dos funcionarias respondieron con simbología número 4, Con Mucha Frecuencia, que equivale a un 40%, dos funcionarias respondieron con simbología número 3 Con Mediana Frecuencia, correspondiente a un 40%, y una funcionaria ha respondido con simbología, número 2, Con Poca Frecuencia, que asemeja a un 20%, que se ve reflejado en el gráfico.

Área de Liderazgo pedagógico.



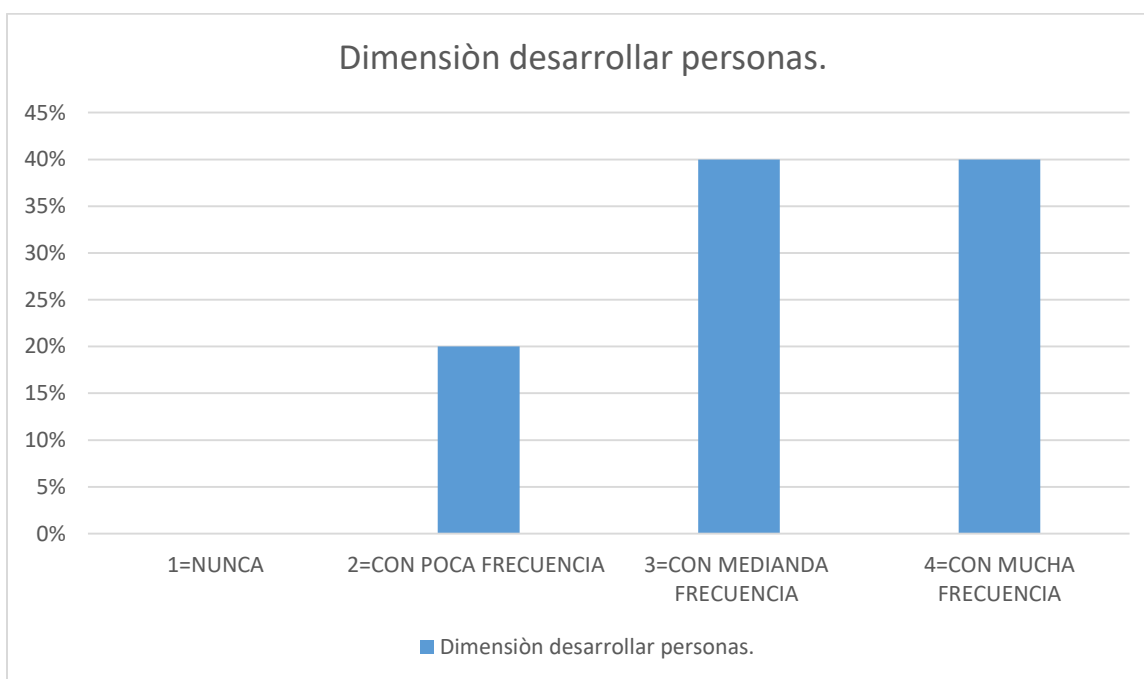
En la pregunta número dos, **La directora comunica a los actores educativos, los avances y dificultades del proyecto educativo institucional (PEI) y plan de mejoramiento (PME)**, Se puede observar que tres funcionarias respondieron con simbología número 4 correspondiente a Con Mucha Frecuencia, que asemeja a un 60% y dos de las funcionarias respondieron con simbología número 3 Con Mediana Frecuencia, correspondiente a un 40%, como se puede ver reflejado en el gráfico.

Área de Liderazgo pedagógico.



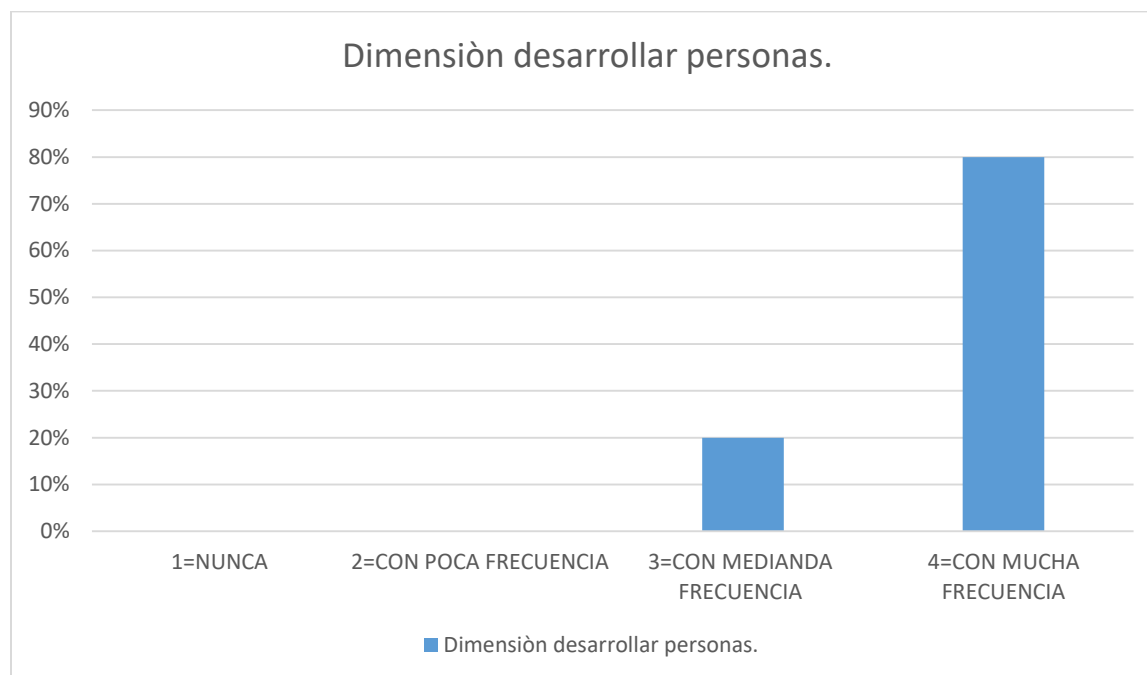
En la tercera pregunta, **La Directora promueve y modela una cultura inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de los aprendizajes de los educandos**, Se puede visualizar que dos funcionarias respondieron con simbología número 4 Con Mucha Frecuencia, que equivale a un 40% , dos funcionaria respondieron con simbología número 3 Con Mediana Frecuencia, correspondiente a un 40% , y una funcionaria ha respondido con simbología, número 2 correspondiente a Con Poca Frecuencia, que se asemeja a un 20% , como se ve representado en el gráfico .

Área de Liderazgo pedagógico.



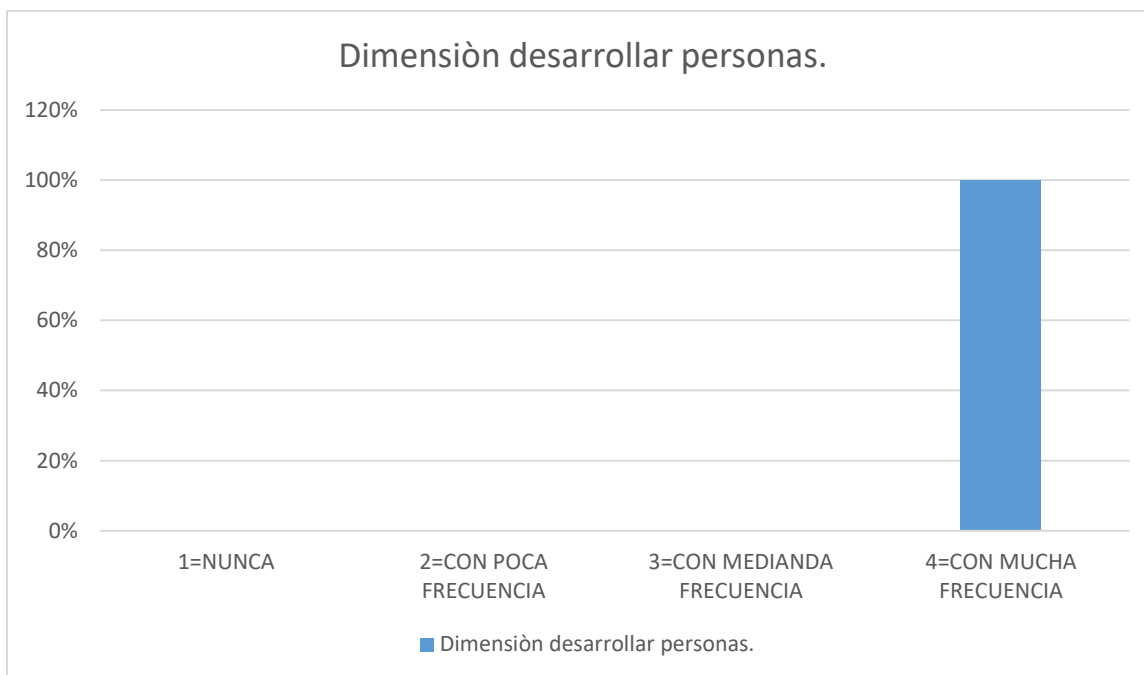
Con respecto a la cuarta pregunta, **La directora trabaja permanentemente para comprender, mejorar y potenciar las capacidades y habilidades de su personal.** Se pudo observar que cuatro funcionarias han respondido con simbología, número 4, correspondiente a Con Mucha Frecuencia, que equivale a un 80 %, y una funcionaria ha respondido con simbología, número 3 Con Mediana Frecuencia, correspondiente a un 20%, como se ve reflejado en el gráfico.

Área de Liderazgo pedagógico.



En la quinta pregunta, **La directora reconoce y celebra los logros individuales y colectivos del personal que trabaja en el establecimiento**, Se puede visualizar que las cinco funcionarias respondieron con simbología número 4, con un 100% correspondiente a Con Mucha Frecuencia, como se ve representado en el gráfico.

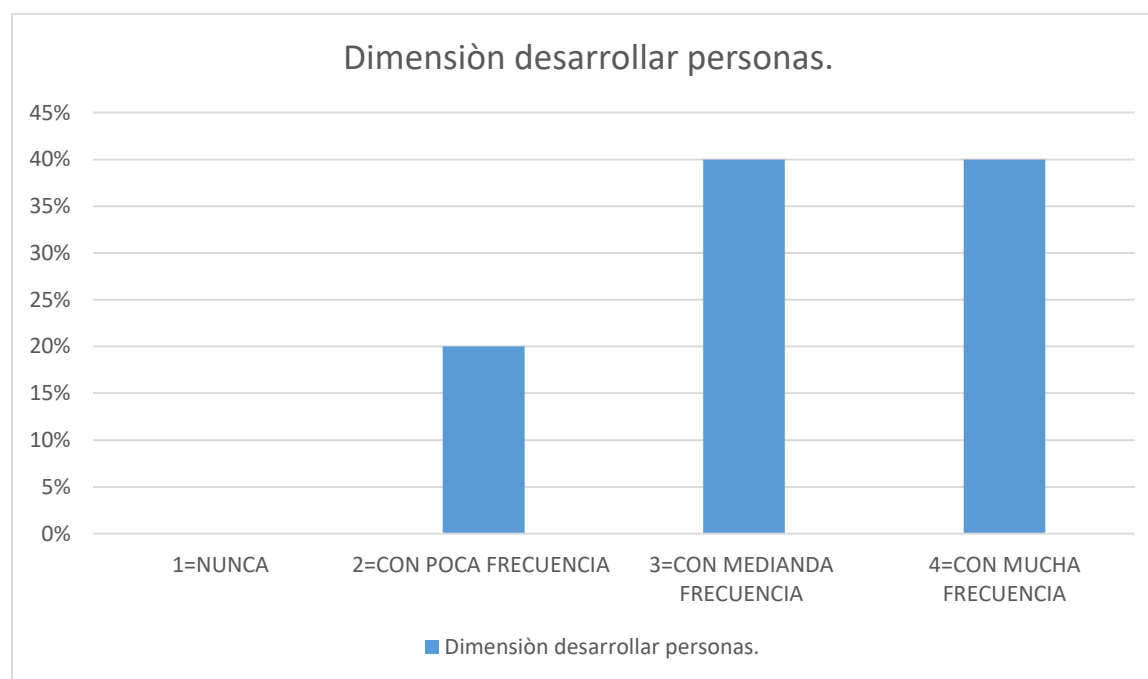
Área de Liderazgo pedagógico.



En la sexta pregunta, **La directora demuestra confianza en las capacidades de su equipo y entrega responsabilidad de manera de promover el liderazgo.**

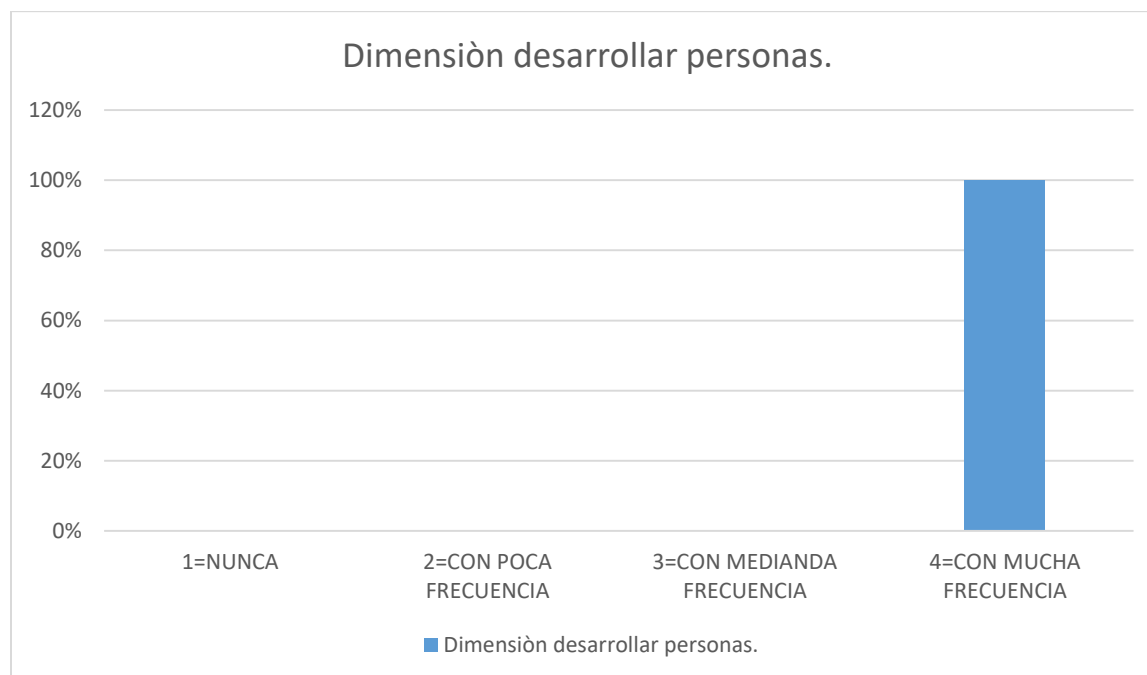
Se puede visualizar que dos funcionarias respondieron con simbología número 4 correspondiente a, Con Mucha Frecuencia, equivalente a un 40%, dos funcionarias han respondido con simbología número 3 correspondiente a Con Mediana Frecuencia, que se asemeja a un 40%, y una funcionaria ha respondido con simbología número 2, Con Poca Frecuencia, correspondiente a un 20%, como se puede ver reflejado en el gráfico.

Área de Liderazgo pedagógico.



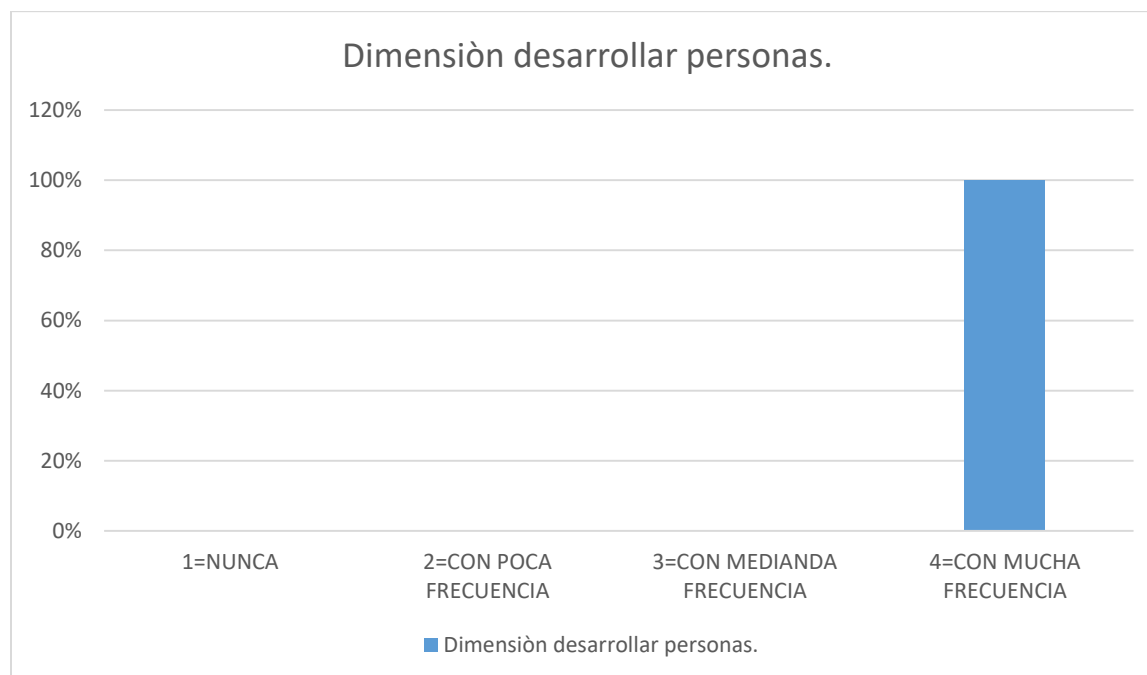
En la séptima pregunta, **La directora establece relaciones interpersonales positivas y de confianza con los miembros de la comunidad educativa**, Se puede observar que las cinco funcionarias respondieron con simbología número 4 correspondiente a, Con Mucha Frecuencia, que equivale a un 100%, como se muestra en el gráfico.

Área de Liderazgo pedagógico.



Con respecto a la octava pregunta , **La directora genera oportunidades de participación y colaboración de los actores de la comunidad educativa en espacios formales**, Se puede visualizar que las cinco funcionarias respondieron con simbología número 4, correspondiente a un 100%, Con Mucha Frecuencia, como se ve representado en el gráfico .

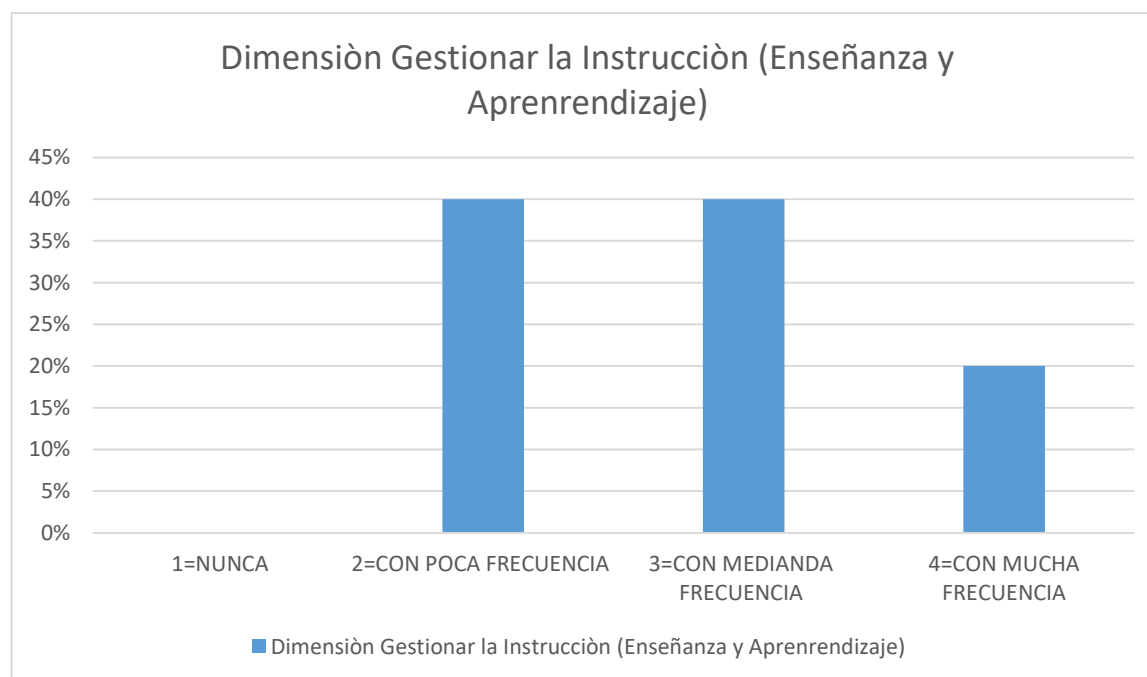
Área de Liderazgo pedagógico.



Gestionar la Instrucción (enseñanza y aprendizaje) En el Jardín Infantil.

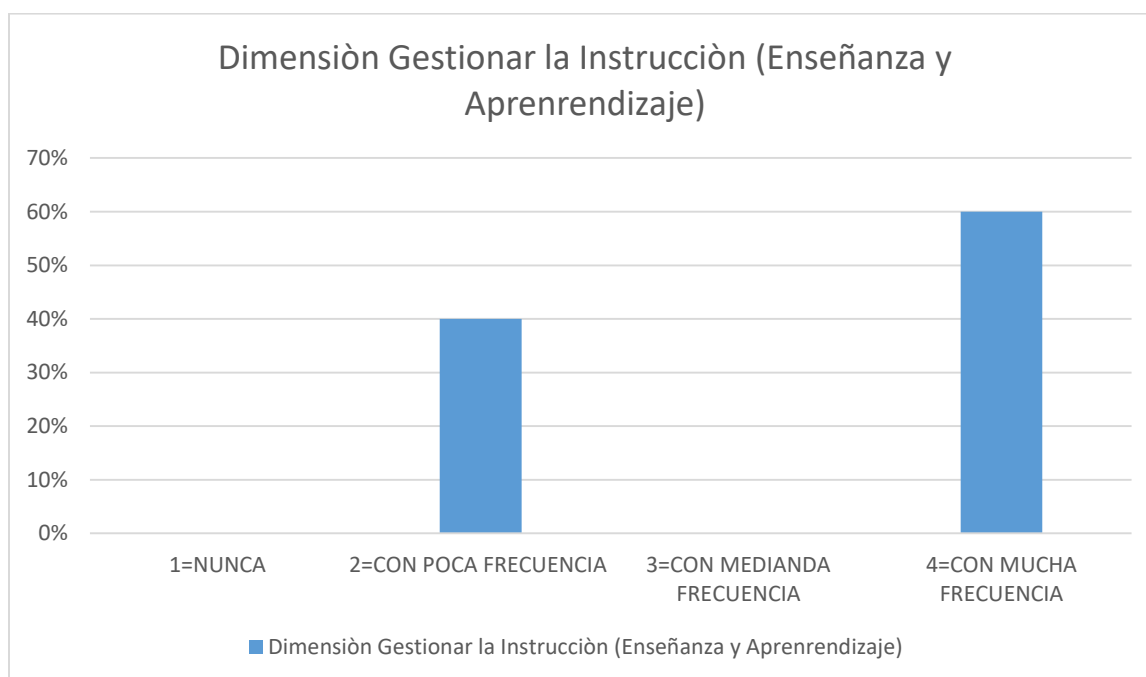
Se puede observar que el grupo de funcionarias escogida, de las cuatro preguntas formuladas según la escala evaluativa, en esta dimensión, Se visualiza en la pregunta número uno, **La directora promueve y aplica el instrumento de evaluación en forma sistemática, durante el año para conocer y reconocer las fortalezas y debilidades de cada miembro del equipo educativo.** Una funcionaria ha respondido con simbología número 4, Con Mucha Frecuencia, equivalente a un 20%, dos funcionarias respondieron con simbología número 3 Con Mediana Frecuencia, correspondiente a un 40% y dos funcionarias han respondido con simbología, número 2, Con Poca Frecuencia, que se asemeja a un 40% como se ve reflejado en el gráfico.

Área de Liderazgo pedagógico.



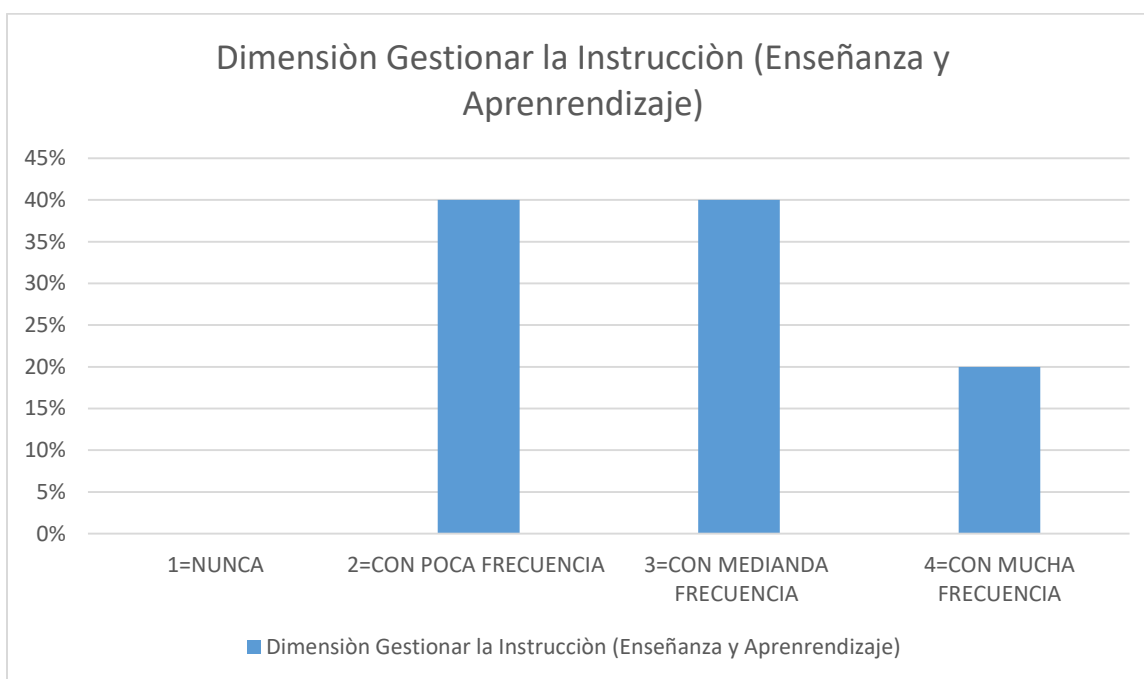
En la pregunta número dos, **Cada miembro del equipo educativo recibe formalmente los resultados obtenidos de la evaluación reflexionando y acordando compromisos para mejorar sus prácticas**, Se puede visualizar que tres funcionarias respondieron con simbología número 4 correspondiente a Con Mucha Frecuencia, equivalente a un 60%, y dos de las funcionarias respondieron con simbología número 2 Con Poca Frecuencia, correspondiente a un 40%, que se ve representado en el gráfico.

Área de Liderazgo pedagógico.



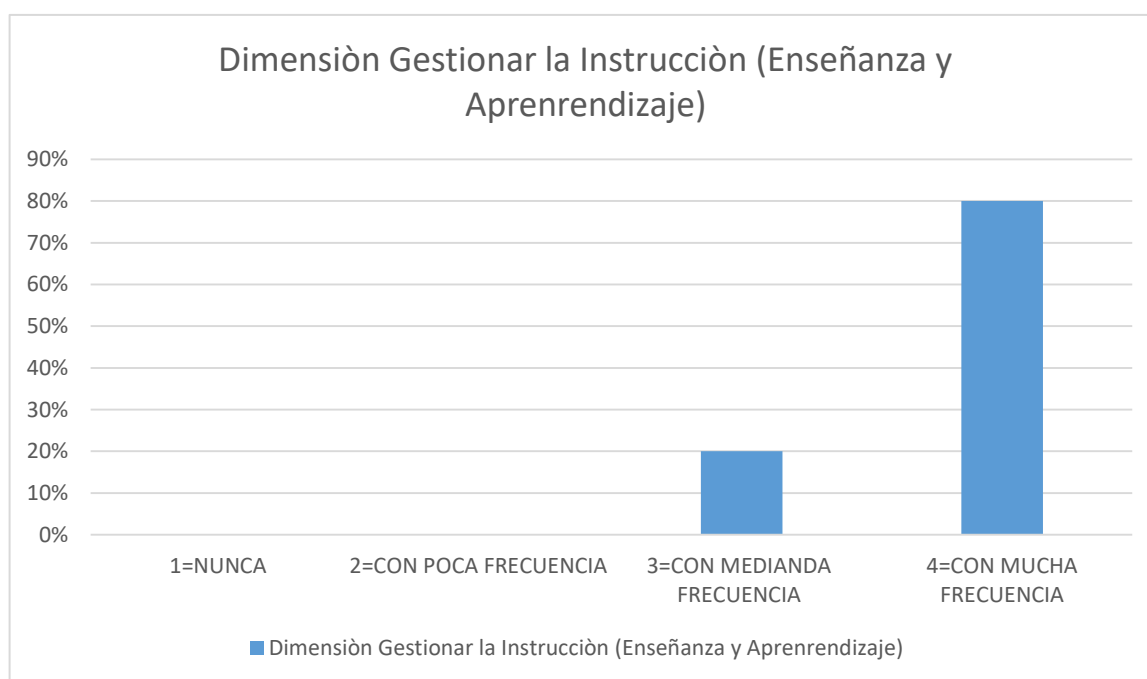
En la tercera pregunta, **La directora gestiona la participación de la familia en la elaboración, aplicación y evaluación de los procesos educativos generando una comunicación efectiva constante que propicia el trabajo colaborativo**, Se puede observar que una funcionaria respondió con simbología número 4, correspondiente a Con Mucha Frecuencia, equivale a un 20% , dos funcionarias respondieron con simbología número 3 Con Mediana Frecuencia, correspondiente a un 40% y dos funcionarias han respondido con simbología, número 2 correspondiente a Con Poca Frecuencia, que se evidencia un 40% , como se muestra en el gráfico .

Área de Liderazgo pedagógico.



Con respecto a la cuarta pregunta, **La directora gestiona procesos de reflexión y generación de conocimiento desarrollando comunidades de aprendizaje potenciando el trabajo colaborativo de los equipos educativos**, Se puede visualizar que cuatro funcionarias han respondido con simbología, número 4, correspondiente a Con Mucha Frecuencia, equivalente a un 80% , y una funcionaria ha respondido con simbología , número 3 Con Mediana Frecuencia, se asemeja a un 20% , se ve reflejado en el gráfico .

Área de Liderazgo pedagógico.

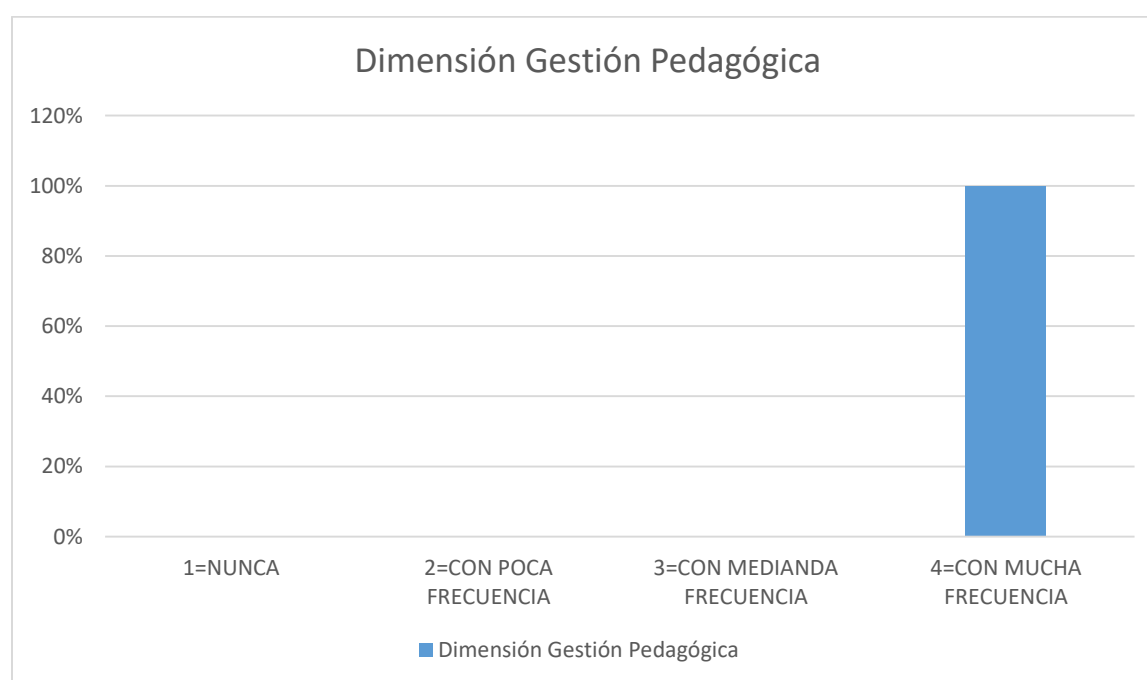


Área de Gestión del Currículum:

Dimensión: Gestión Pedagógica.

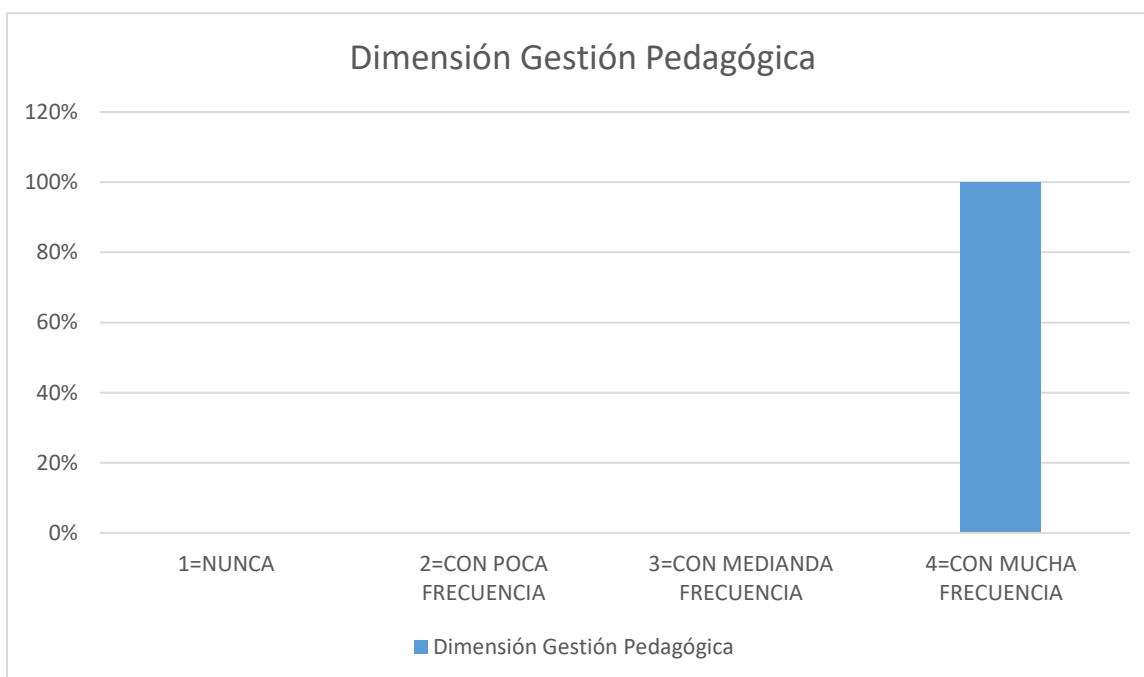
Esta dimensión consta de las siete preguntas, En la cual podemos observar que en la pregunta número uno, **La directora entrega espacio para la planificación conjunta el equipo pedagógico**, Las cinco funcionarias han respondido con simbología número 4, correspondiente a 100%, Con Mucha Frecuencia, se ve representado en el gráfico.

Área de Gestión del Currículum.



En la pregunta número dos, **La directora promueve la participación activa de equipo pedagógico responsabilizándolo con roles y funciones en dimensiones del PEI.** Se puede visualizar que las cinco funcionarias respondieron con simbología número 4 correspondiente a 100%, Con Mucha Frecuencia, como se muestra en el gráfico.

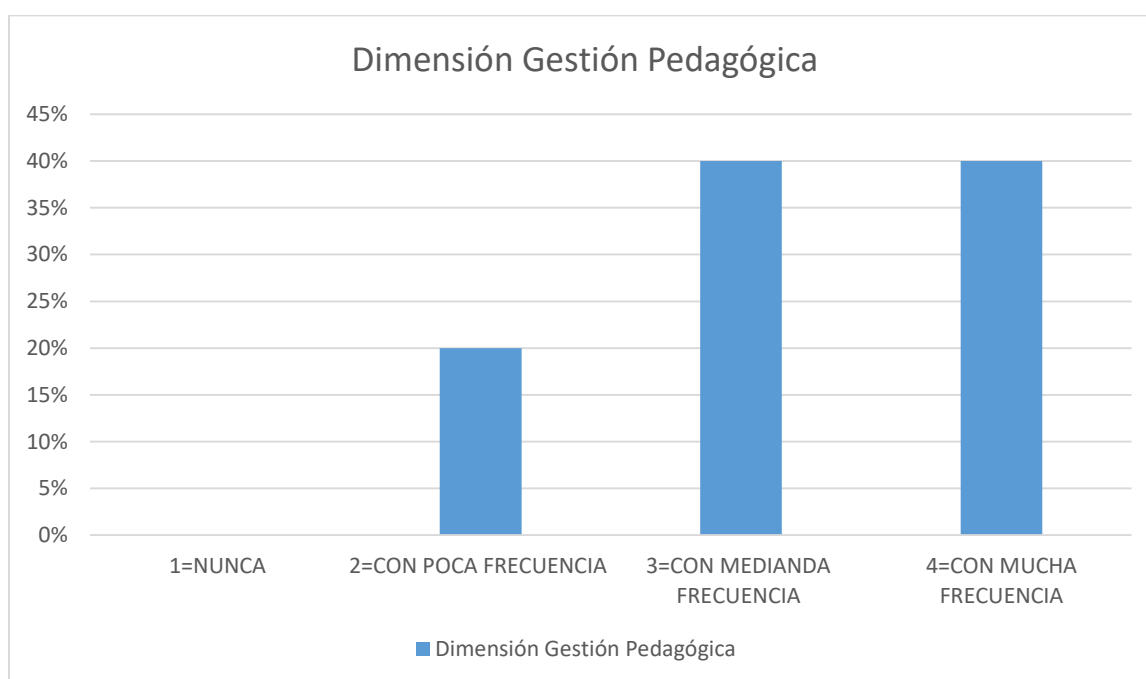
Área de Gestión del Currículum.



En la tercera pregunta **La directora promueve la elaboración en conjunto con el equipo técnico pedagógico (educadoras y técnicos en párvulos) de una calendarización anual que pormenoriza los objetivos de aprendizaje a cubrir en cada mes del año, en función del plan de aula, el grado de conocimiento previo de los párvulos y adecuaciones curriculares, si es requerido.**

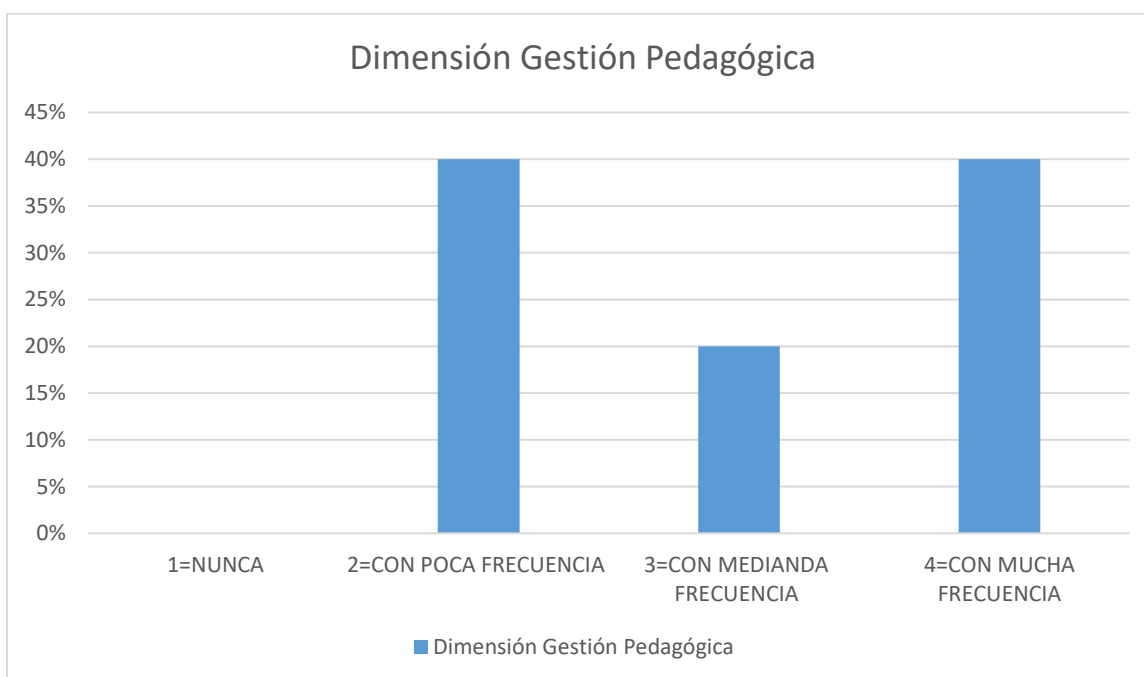
Se pudo observar que dos funcionarias respondieron con simbología número 4 correspondiente a Con Mucha Frecuencia, equivalente a un 40 % , dos de las funcionarias respondieron con simbología número 3 Con Mediana Frecuencia correspondiente a un 40% y una funcionaria ha respondido con simbología , número 2 , correspondiente a Con Poca Frecuencia, se asemeja a un 20% , reflejado en el gráfico

Área de Gestión del Curriculum.



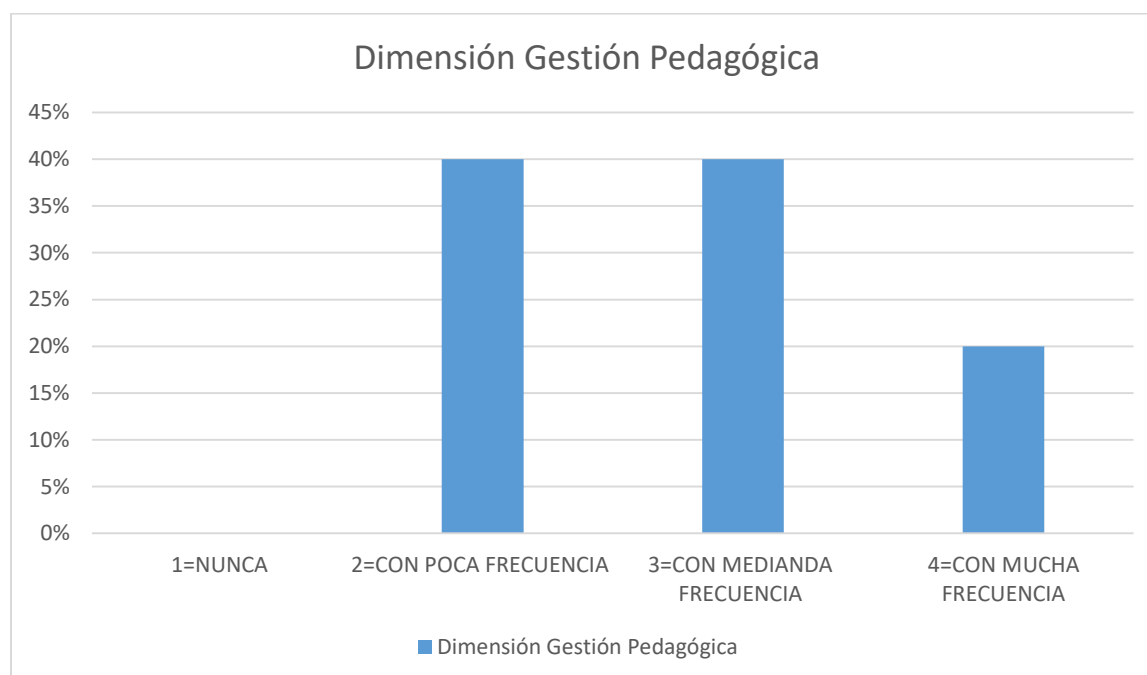
Con respecto a la cuarta pregunta, **La directora monitorea regularmente el logro de los objetivos del plan anual.** Se puede evidenciar que dos funcionarias han respondido con simbología número 4, correspondiente a Con Mucha Frecuencia, equivalente a un 40% una funcionaria ha respondido con simbología, número 3 Con Mediana Frecuencia, correspondiente a un 20%, y dos funcionarias han respondido con simbología número 2, Correspondiente a Con Poca Frecuencia, se refleja con un 40%, que muestra el gráfico.

Área de Gestión del Curriculum.



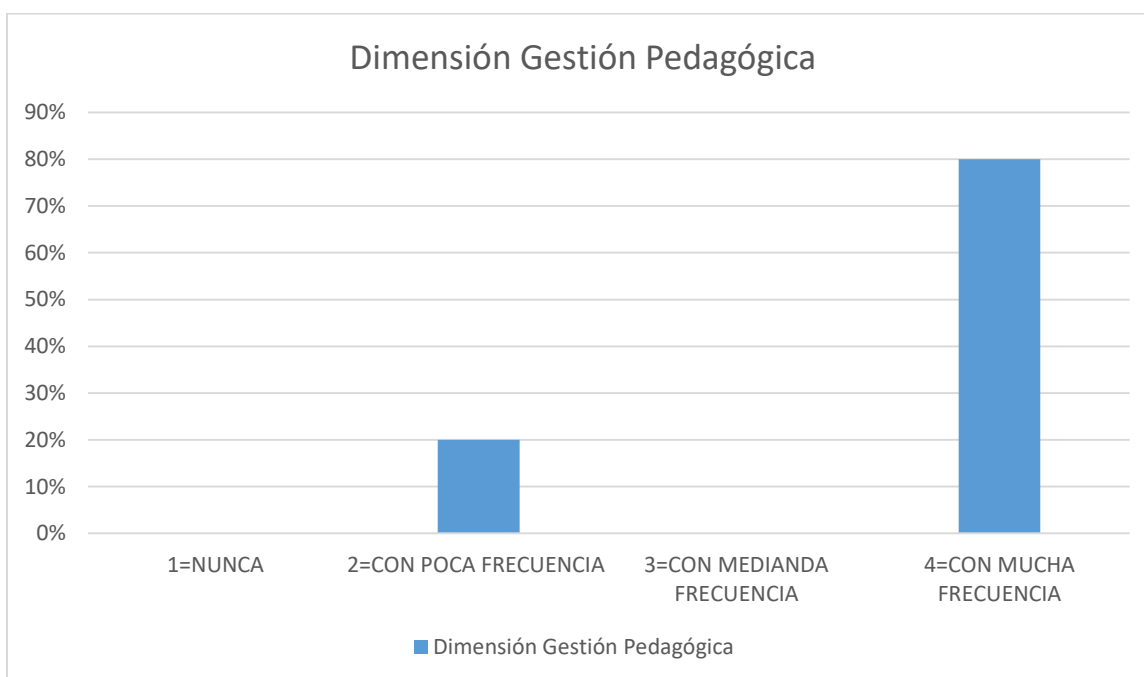
En la quinta pregunta, **La directora realiza supervisión y acompañamiento en las planificaciones del equipo educativo**, Se puede observar que una funcionaria ha respondido con simbología número 4, correspondiente a Con Mucha Frecuencia, equivalente a un 20% , dos funcionarias respondieron con simbología número 3, Con Mediana Frecuencia , correspondiente a un 40% , y dos funcionarias respondieron con simbología, número 2 correspondiente a un 40%, Con Poca Frecuencia, que se ve reflejado en el gráfico .

Área de Gestión del Currículum.



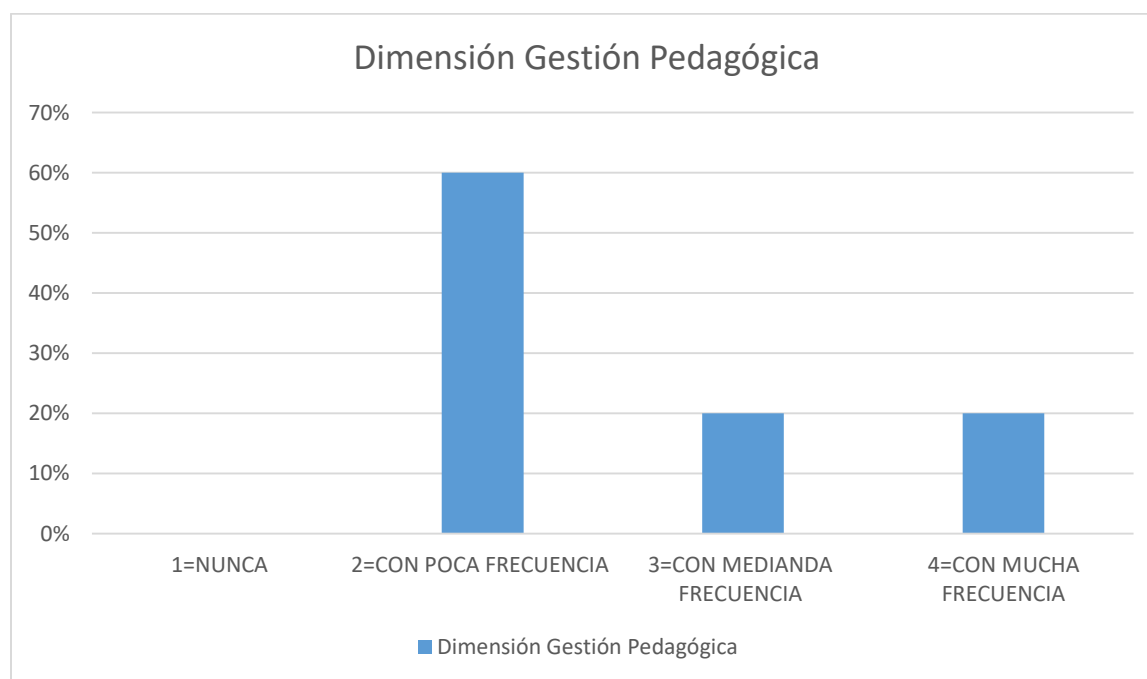
Con respecto a la sexta pregunta, **El equipo de sala reflexiona sobre las experiencias pedagógicas realizadas, y si fuese necesario establece posibles mejoras**, Se puede evidenciar que cuatro funcionarias respondieron con simbología, número 4, correspondiente a Con Mucha Frecuencia, que equivale a un 80%, solo una funcionaria ha respondido con simbología número 2, correspondiente Con Poca Frecuencia, 20% se ve representado en el gráfico.

Área de Gestión del Curriculum.



En la séptima pregunta, **La directora realiza supervisión local de forma sistemática**, Se puede observar que una funcionaria ha respondido con simbología número 4 correspondiente a Con Mucha Frecuencia, que equivale a un 20%, una funcionaria respondió con simbología número 3 correspondiente a Con Mediana Frecuencia, se evidencia con un 20%, y tres funcionarias respondieron con simbología número 2, Correspondiente a Con Poca Frecuencia, 60% que se ve reflejado en el gráfico.

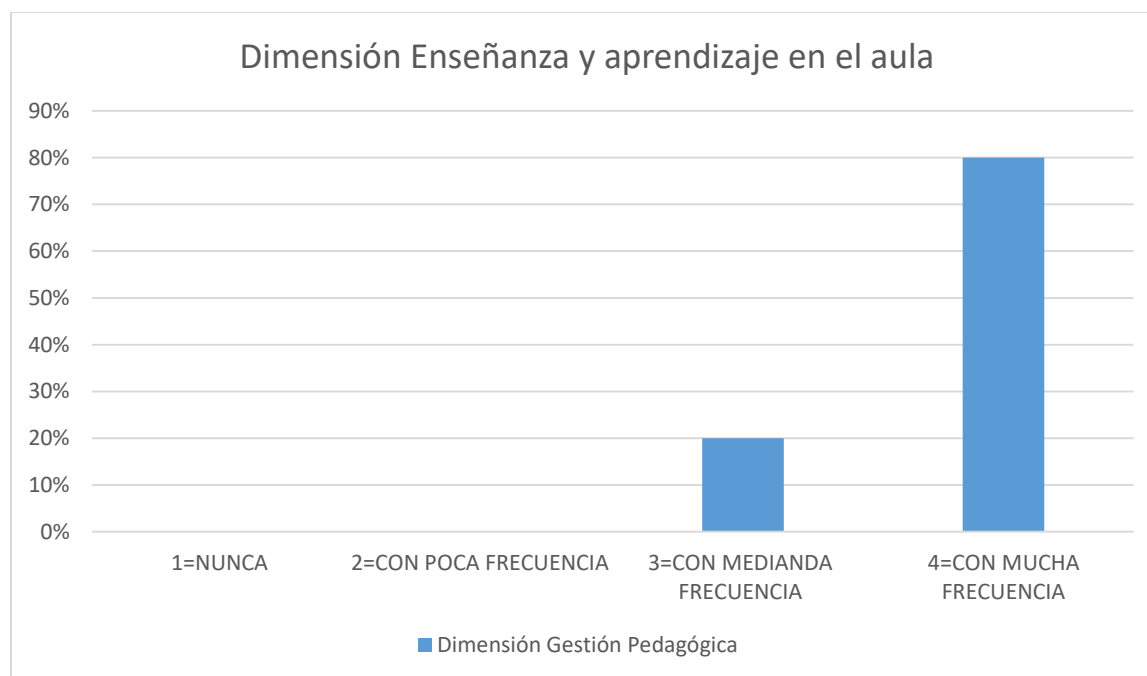
Área de Gestión del Curriculum.



Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula.

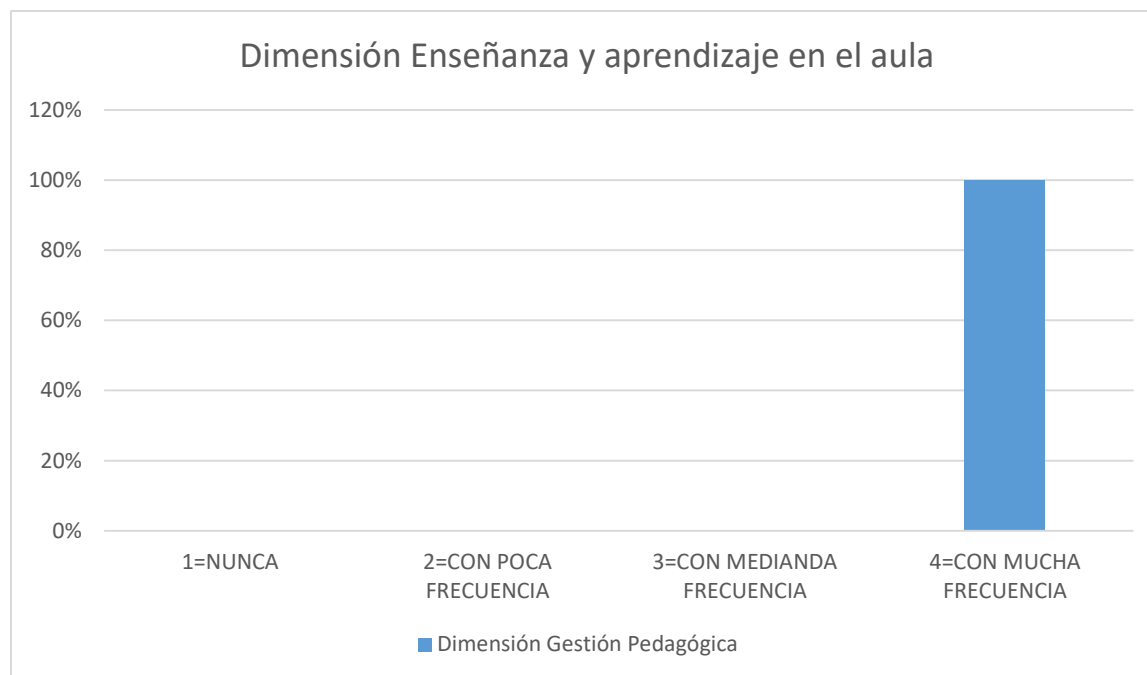
Se puede observar que esta dimensión consta de cuatro preguntas, En la cual podemos observar que en la pregunta número uno , **Las educadoras de párvulos realizan una planificación integrando objetivos de todos los ámbitos de aprendizaje**, cuatro funcionarias han respondido con simbología número 4, correspondiente a Con Mucha Frecuencia, que se evidencia con un 80% , y una funcionaria ha respondido con simbología número 3 , correspondiente a Con Mediana Frecuencia con un 20% , que se ve representado en el gráfico .

Área de Gestión del Curriculum.



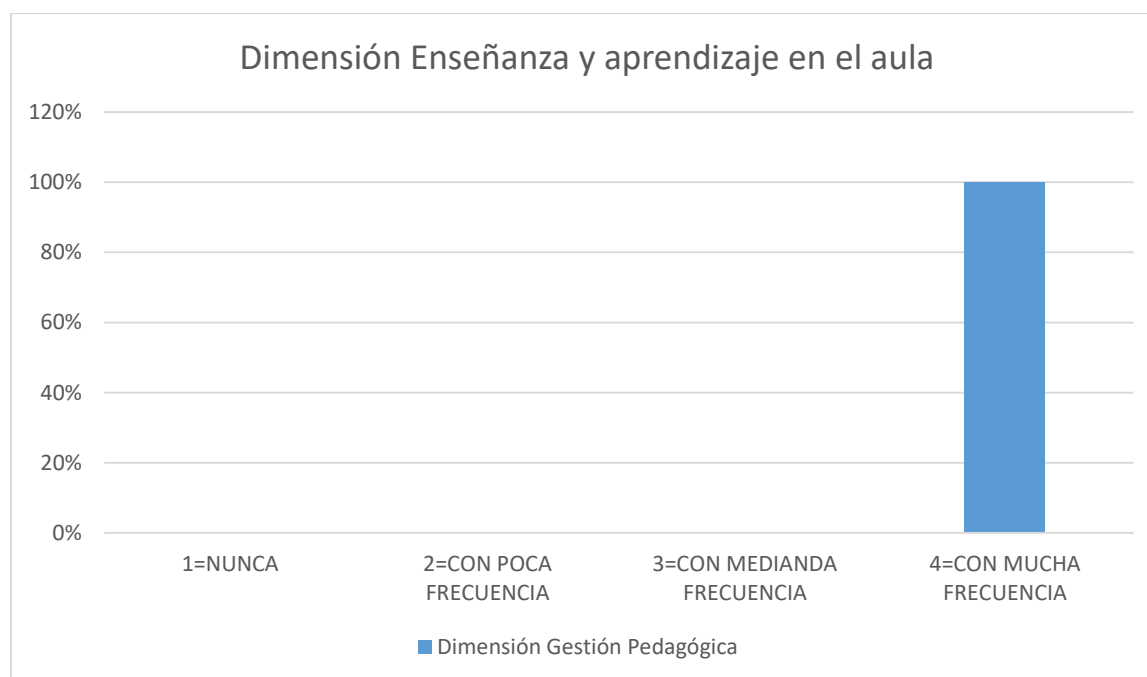
En la pregunta número dos, **Las educadoras de párvulos realizan un diagnóstico una realización y una finalización en su plan anual**, Se puede observar que las cinco funcionarias respondieron con simbología número 4 correspondiente a Con Mucha Frecuencia, con un 100 %, que se evidencian en el gráfico.

Área de Gestión del Currículum.



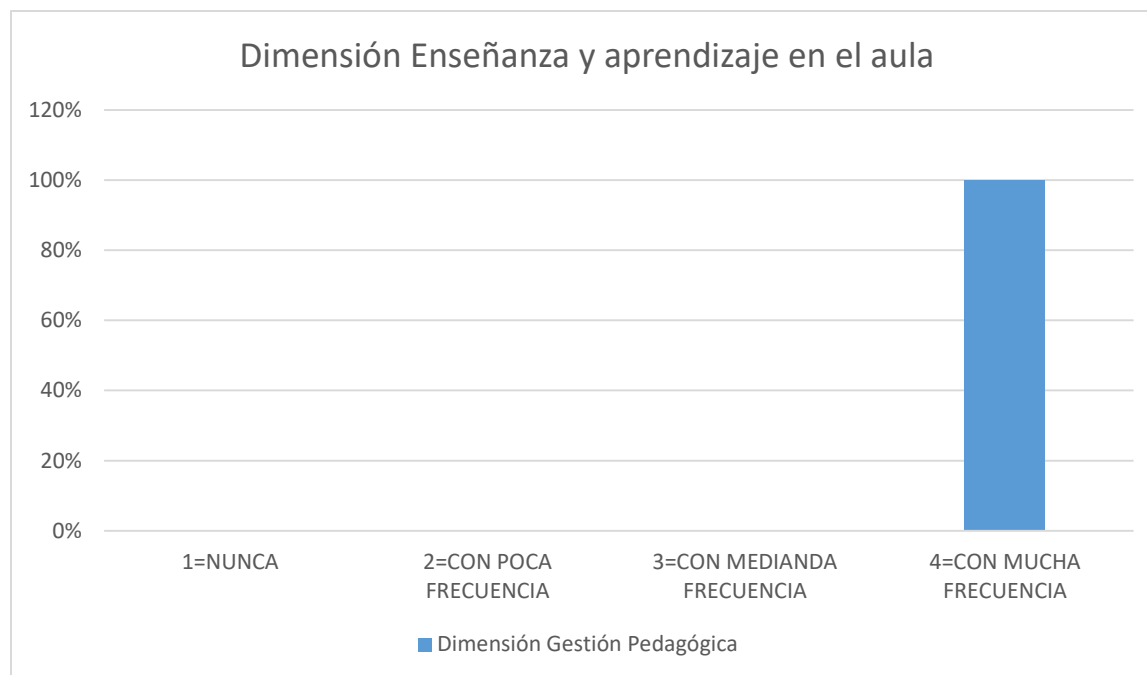
En la tercera pregunta, **Las educadoras de párvulos potencian el protagonismo del niño y de la niña en la adquisición del proceso de enseñanza aprendizaje**, Se puede visualizar que las cinco funcionarias respondieron con simbología número 4 correspondiente a Con Mucha Frecuencia, que equivale a un 100% , al que se puede ver representado en el gráfico .

Área de Gestión del Curriculum.



En la cuarta pregunta, **Las educadoras son mediadoras y guías en el proceso de aprendizajes de los párvulos, potenciando su autonomía**, Se pudo observar que las cinco funcionarias respondieron con simbología número 4 correspondiente a Con Mucha Frecuencia, la cual se asemeja a un 100%, representado en el gráfico.

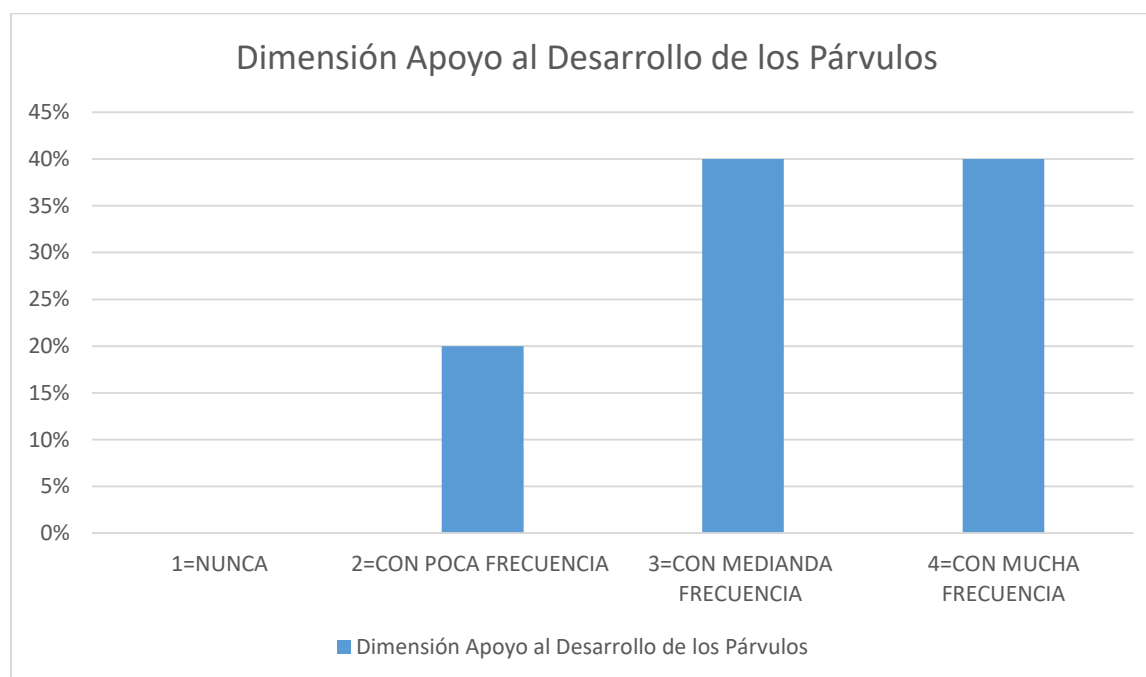
Área de Gestión del Currículum.



Dimensión: Apoyo al desarrollo de los párvulos

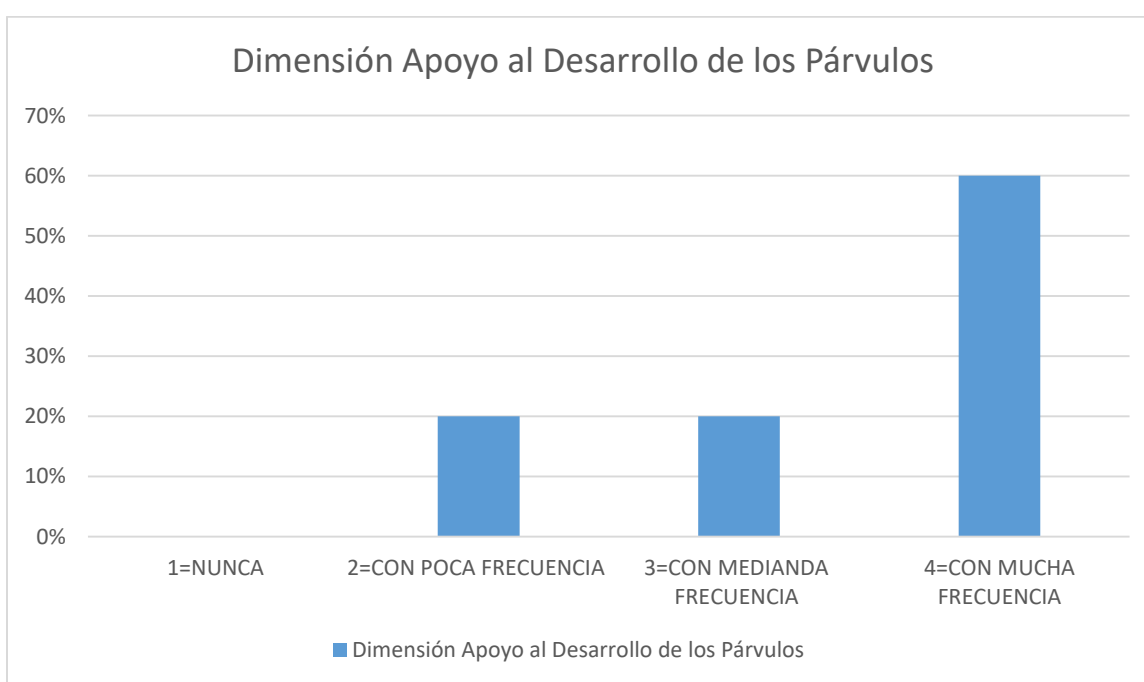
Se puede observar que esta dimensión consta de cuatro preguntas, En la cual podemos observar que en la pregunta número uno, **El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los párvulos que presentan dificultades en el aprendizaje**, Dos funcionarias han respondido con simbología número 4, correspondiente a Con Mucha Frecuencia, se evidencia con un 40% , dos funcionarias han respondido con simbología número 3 , correspondiente a Con Mediana Frecuencia, reflejado con un 40% , y una funcionaria ha respondido con simbología número 2 , correspondiente a Con Poca Frecuencia, que equivale a un 20% y es representado en el gráfico .

Área de Gestión del Currículum.



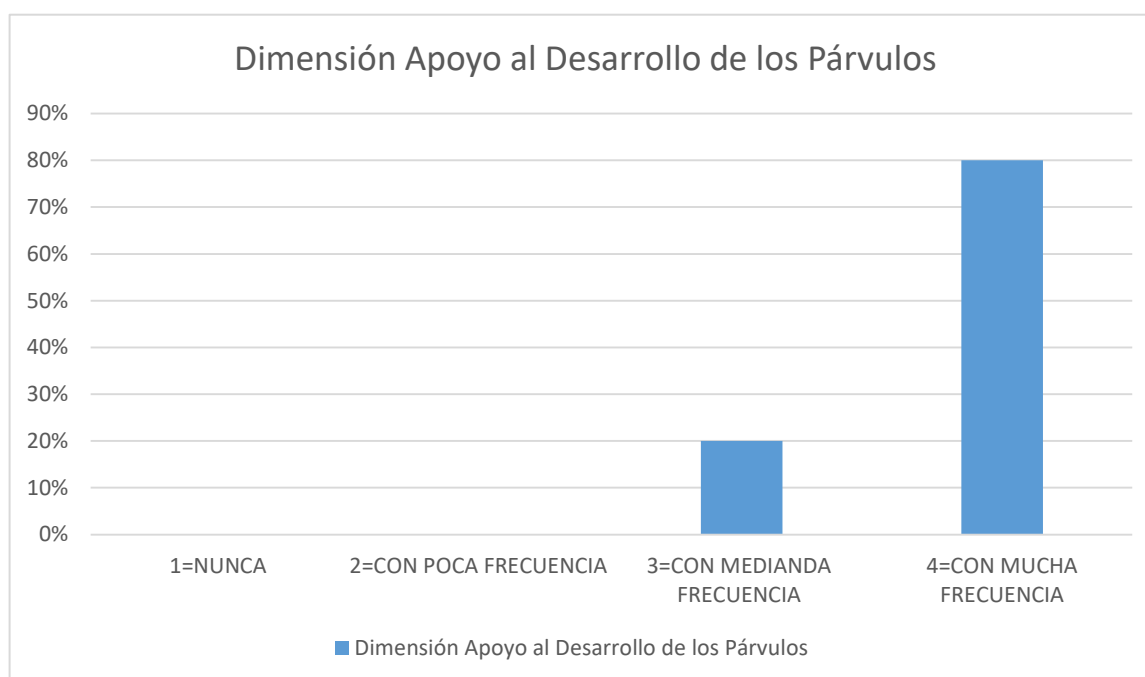
En la pregunta número dos, **El establecimiento cuenta con un plan de trabajo para los párvulos con necesidades educativas especiales, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia y procedimientos de evaluación y seguimiento**, Se puede observar que tres funcionarias respondieron con simbología número 4 correspondiente a Con Mucha Frecuencia, se ve reflejado con un 60% , una funcionaria respondió con simbología número 3 ,Con Mediana Frecuencia, con un 20% , y una funcionaria ha respondido con simbología , número 2 correspondiente a Con Poca Frecuencia, con un 20% , que se muestra en el gráfico .

Área de Gestión del Curriculum.



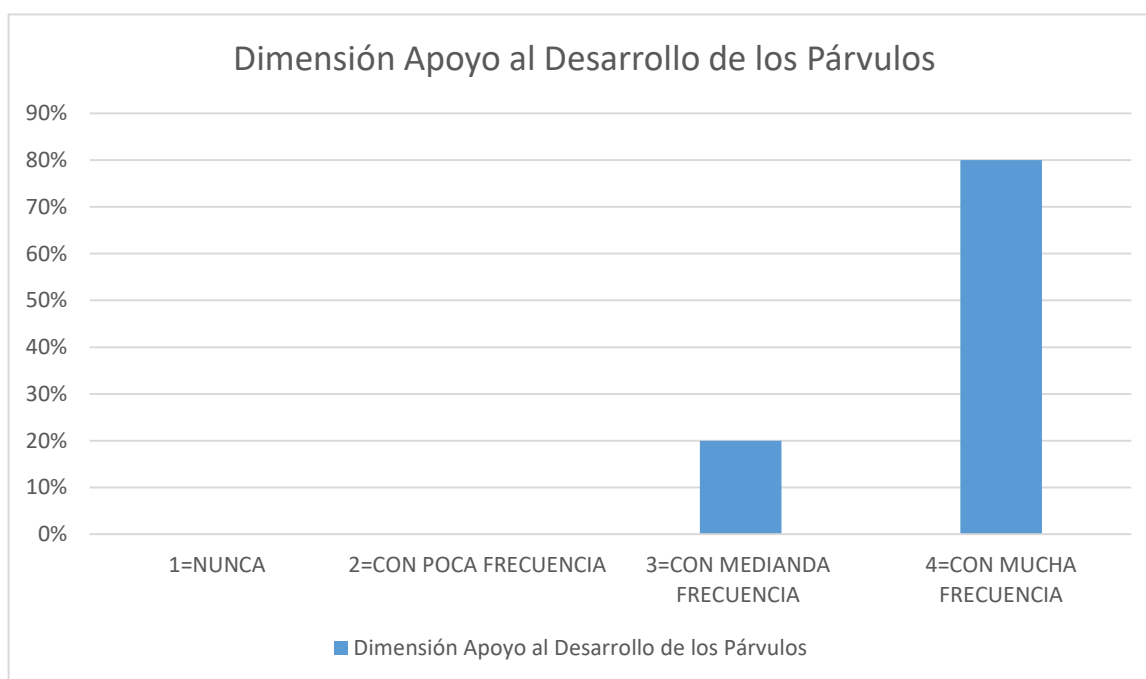
En la tercera pregunta , **El establecimiento valida a la familia como el primer educador, haciéndolo participe en la enseñanza- aprendizaje de sus hijos**, Se observa que cuatro funcionarias respondieron con simbología número 4 correspondiente a Con Mucha Frecuencia, que equivale a un 80% una funcionaria respondió con simbología número 3 correspondiente a ,Con Mediana Frecuencia, con un 20% , se ve representado en el gráfico .

Área de Gestión del Curriculum.



En la cuarta pregunta, **El establecimiento posee en su PEI experiencias con las familias potenciando los lazos y enriqueciendo así las experiencias de aprendizaje**, Se visualiza que cuatro funcionarias respondieron con simbología número 4 correspondiente a Con Mucha Frecuencia, evidenciando con un 80% , y una funcionaria respondió con simbología número 3 correspondiente a ,Con Mediana Frecuencia, equivalente a un 20% , que se muestra en el gráfico .

Área de Gestión del Currículum.

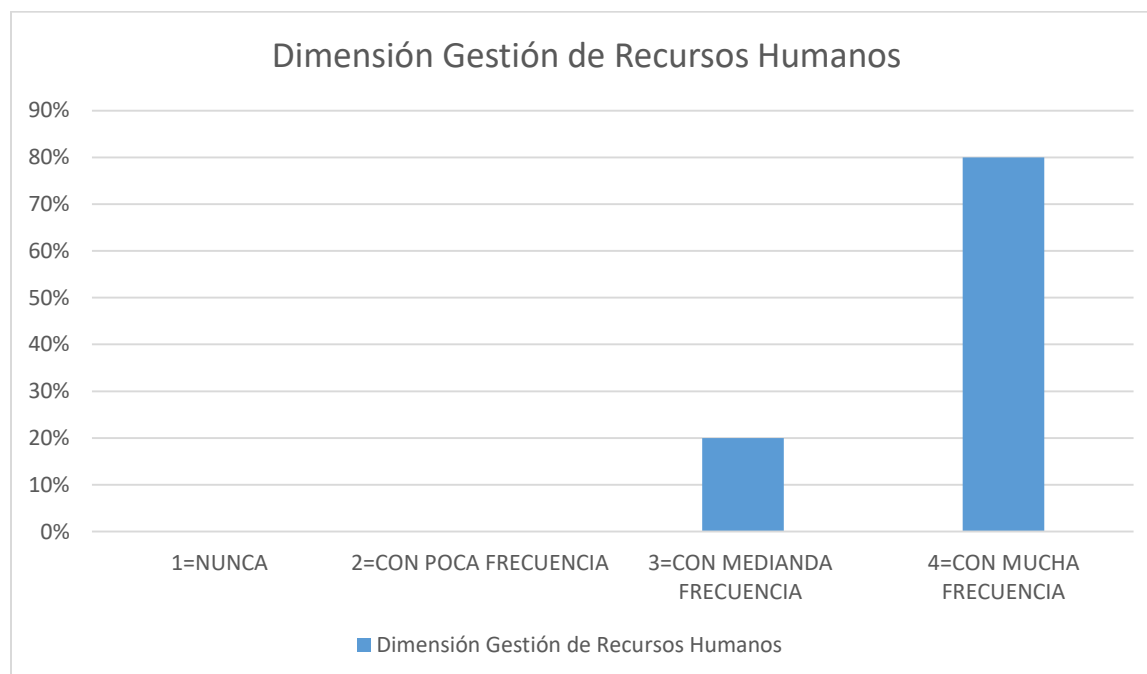


Área Gestión de Recursos

Dimensión: Gestión del recurso humano

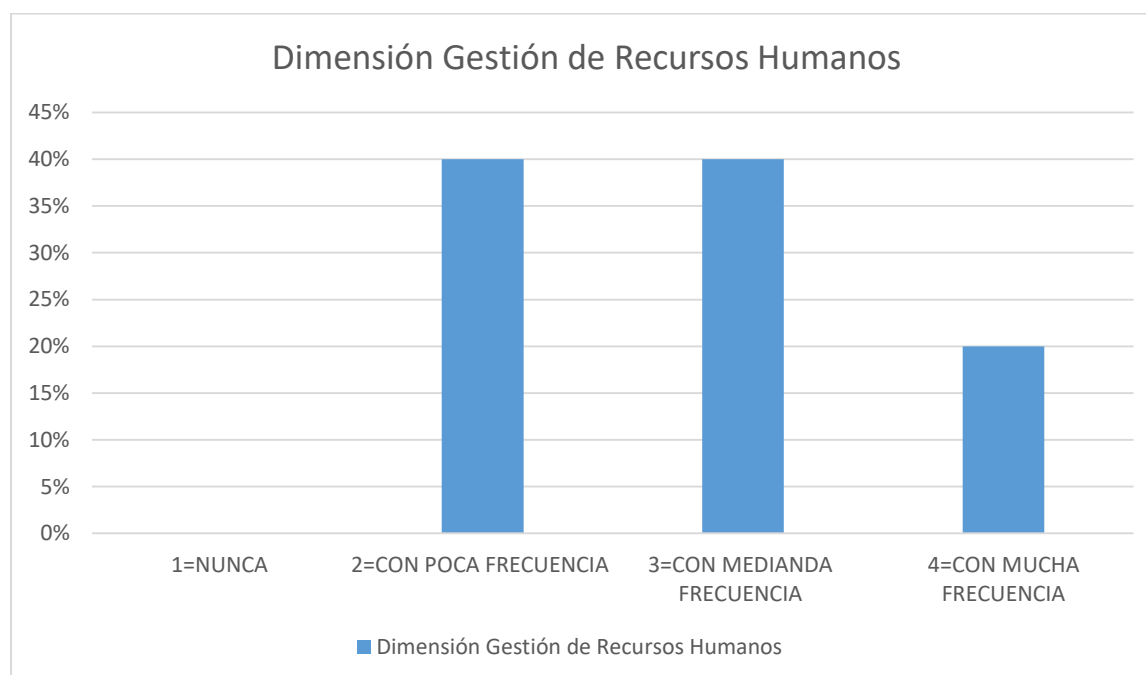
Se puede observar que de acuerdo a esta área específicamente en esta dimensión consta de seis preguntas, En la cual podemos observar que en la pregunta número uno, **El jardín infantil cuenta con el coeficiente técnico requerido por normativa.** Cuatro funcionarias han respondido con simbología número 4, correspondiente a Con Mucha Frecuencia, que se ve reflejado con un 80% , y una funcionarias han respondido con simbología número 3 , correspondiente a Con Mediana Frecuencia, equivale a un 20% en el cual se ve reflejado en el gráfico .

Área Gestión de Recursos.



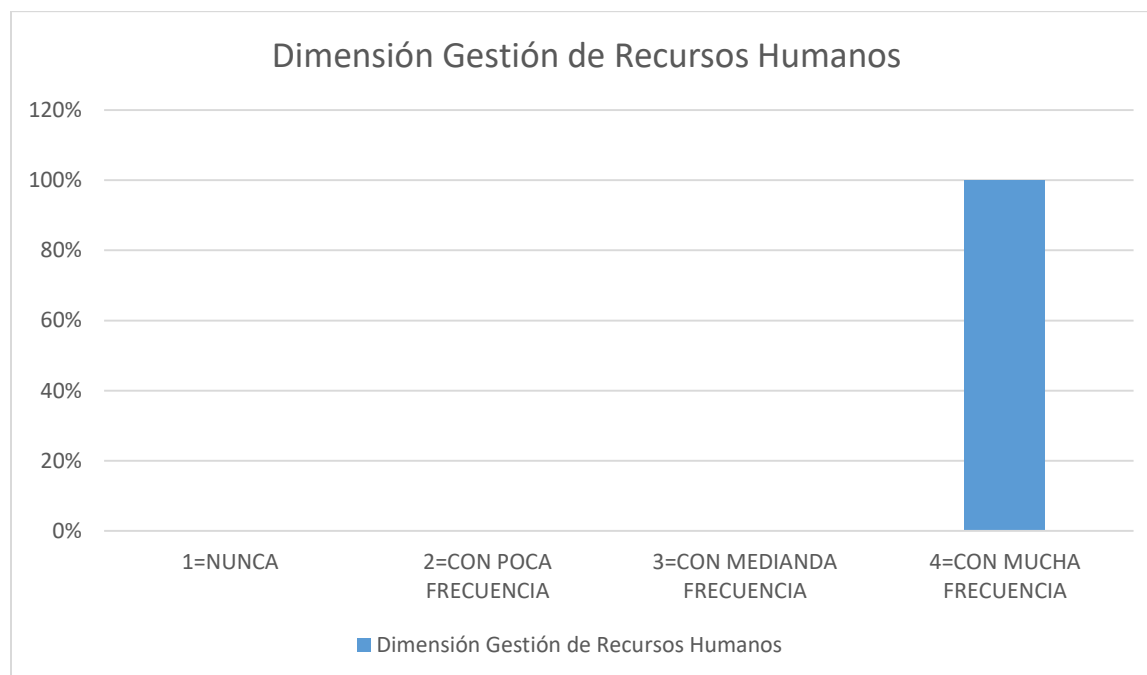
En la pregunta número dos, **El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño de cada una de las funcionarias**, Se puede observar que una funcionaria respondió con simbología número 4 correspondiente a Con Mucha Frecuencia, equivalente a un 20% , dos funcionarias respondieron con simbología número 3 ,Con Mediana Frecuencia , evidenciado con un 40% , y dos funcionarias han respondido con simbología , número 2 correspondiente a Con Poca Frecuencia, con un 40% , reflejado en el gráfico .

Área Gestión de Recursos.



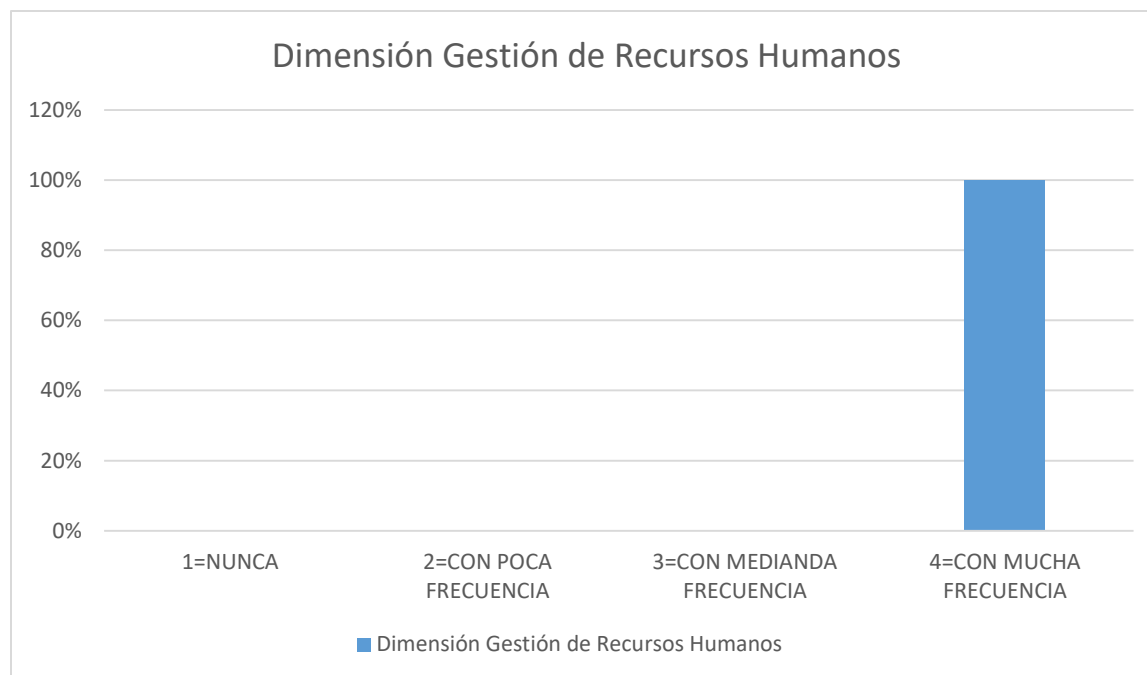
En la tercera pregunta, **El establecimiento cuenta con un reglamento interno, con protocolos claros de roles y funciones de los miembros de la comunidad educativa**, Se visualiza que las cinco funcionarias respondieron con simbología número 4 correspondiente a Con Mucha Frecuencia, que equivale a un 100% , como se ve representado en el gráfico .

Área Gestión de Recursos.



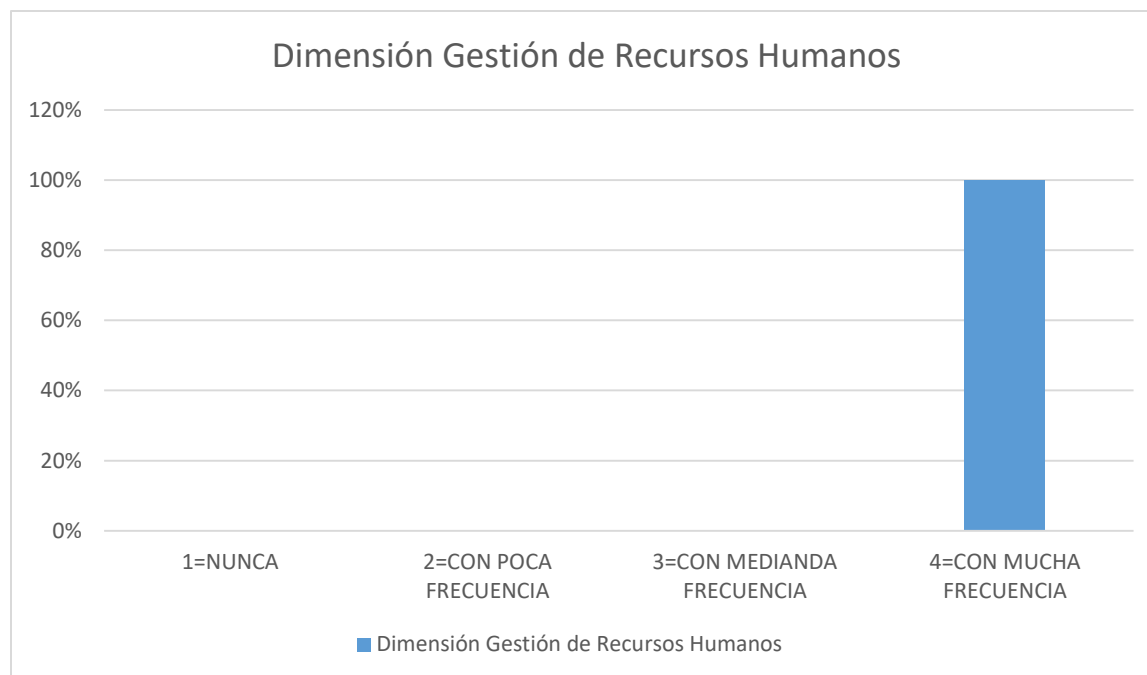
En la cuarta pregunta, **El establecimiento cuenta con un manual de convivencia.** Se puede observar que las cinco funcionarias respondieron con simbología número 4 correspondiente a Con Mucha Frecuencia, con un 100 %, en el cual se ve reflejado en el gráfico.

Área Gestión de Recursos.



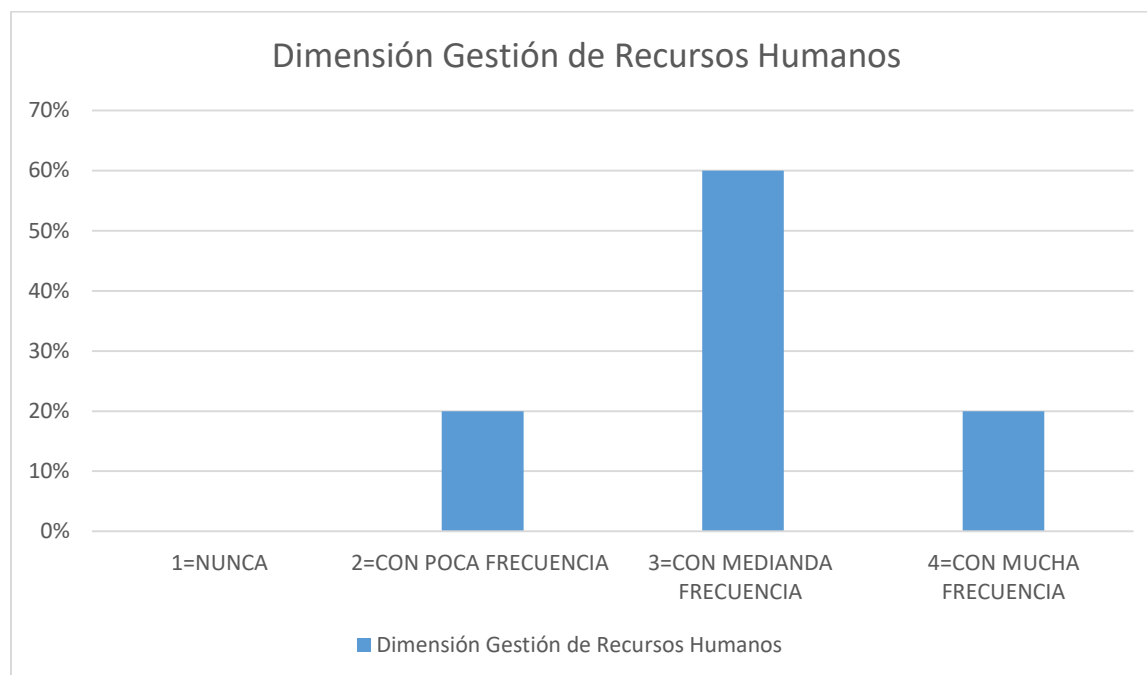
En la quinta pregunta, **El establecimiento cuenta con una encargada de bienestar integral**. Se ve reflejado que las cinco funcionarias respondieron con simbología número 4 correspondiente a Con Mucha Frecuencia, la cual equivale a un 100%, se muestra en el gráfico.

Área Gestión de Recursos.



En la sexta pregunta, **El establecimiento cierta con al menos tres consejos parvularios al año**. Se puede observar que una funcionarias respondió con simbología número 4 correspondiente a Con Mucha Frecuencia, que equivale a un 20% tres funcionarias respondieron con simbología número 3, correspondiente a Con Mediana Frecuencia,, se refleja con un 60% , y una funcionaria ha respondido con simbología número 2 , Correspondiente a Con Poca Frecuencia, con un 20% que se ve representado en el gráfico .

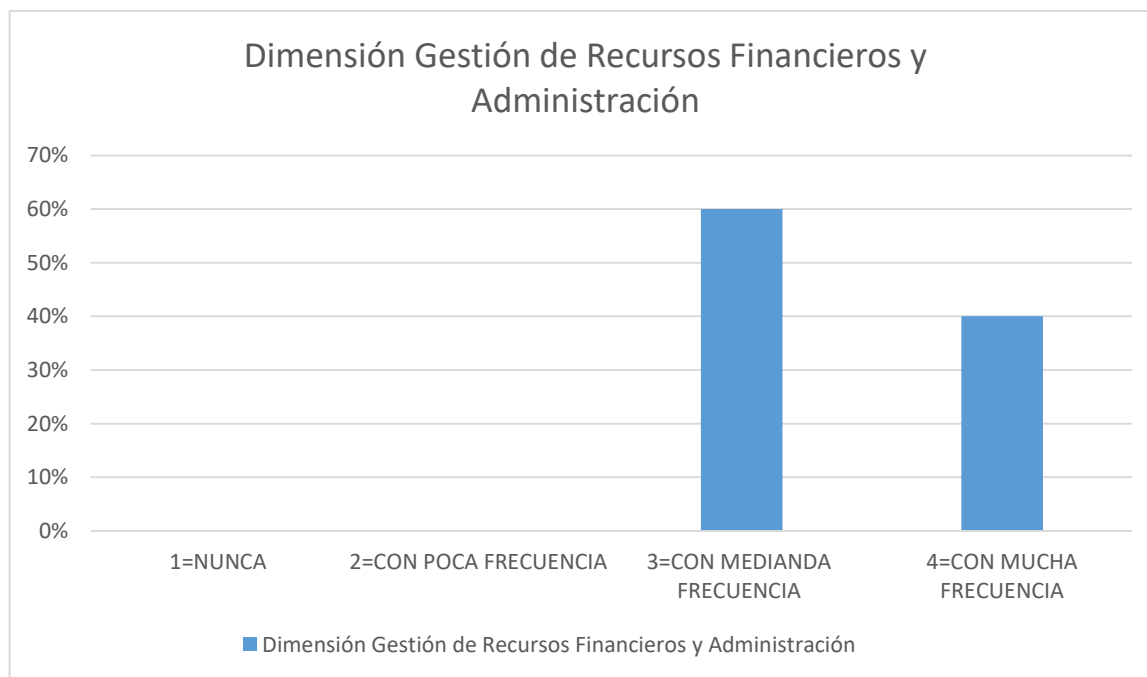
Área Gestión de Recursos.



Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

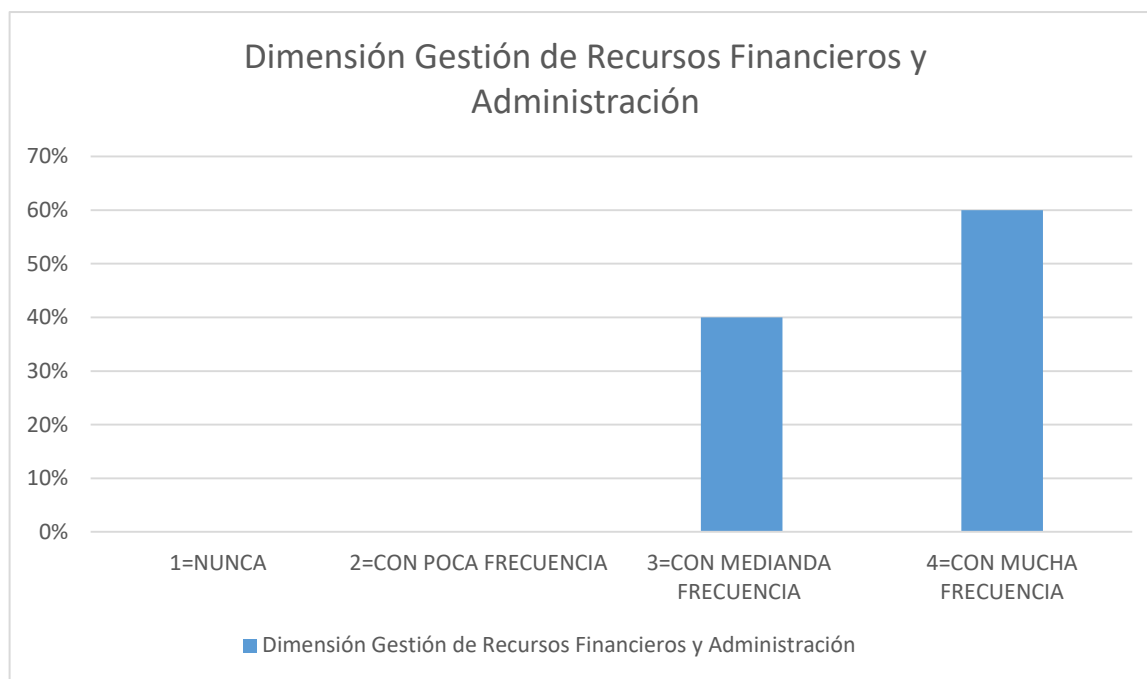
Se puede observar que el grupo de funcionarias, de las dos preguntas formuladas según la escala evaluativa en esta dimensión, se visualiza que en la pregunta número uno, **El establecimiento gestiona las inscripciones y posterior matrícula, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia.** Dos funcionarias ha respondido con simbología número 4, correspondiente a Con Mucha Frecuencia, se evidencia con un 40% , y tres funcionarias respondieron con simbología número 3, correspondiente a Con Mediana Frecuencia, la cual equivale a un 60% , en el cual se muestra en el gráfico .

Área Gestión de Recursos.



En la pregunta número dos, **En el establecimiento existe un control de inventario y de activos.** Se puede observar que tres funcionarias respondieron con simbología número 4 correspondiente a Con Mucha Frecuencia, la cual equivale a un 60% , y dos funcionarias respondieron con simbología número 3 ,Con Mediana Frecuencia, con un 40% el cual se ve reflejado en el gráfico .

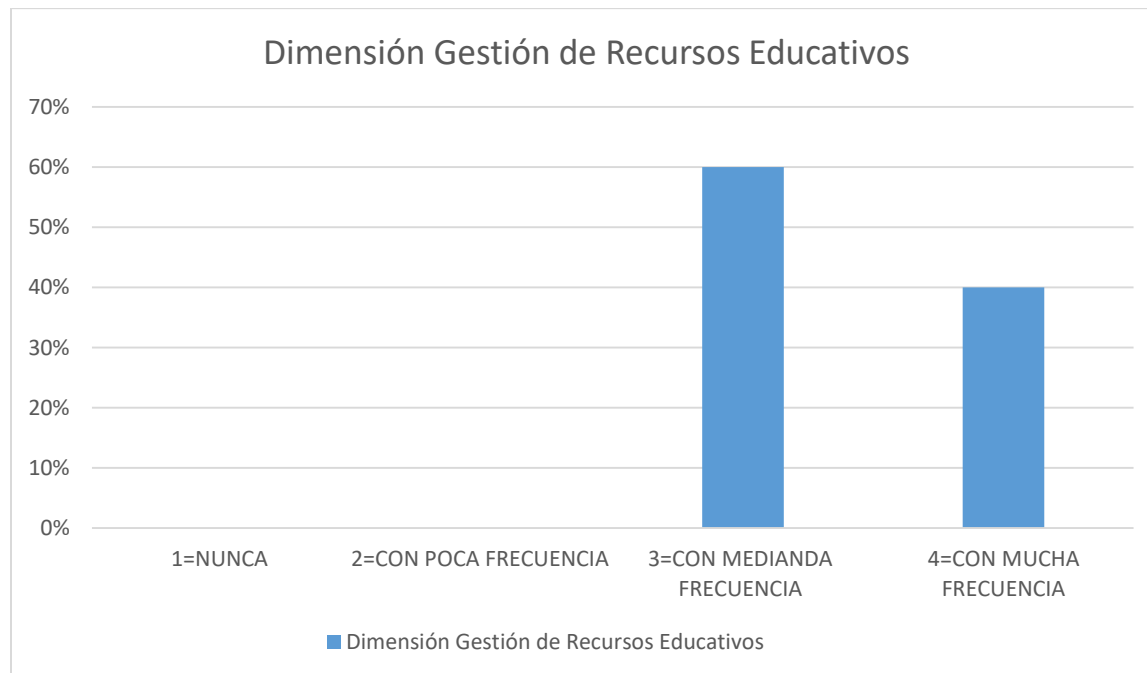
Área Gestión de Recursos.



Dimensión: Gestión de recursos educativos

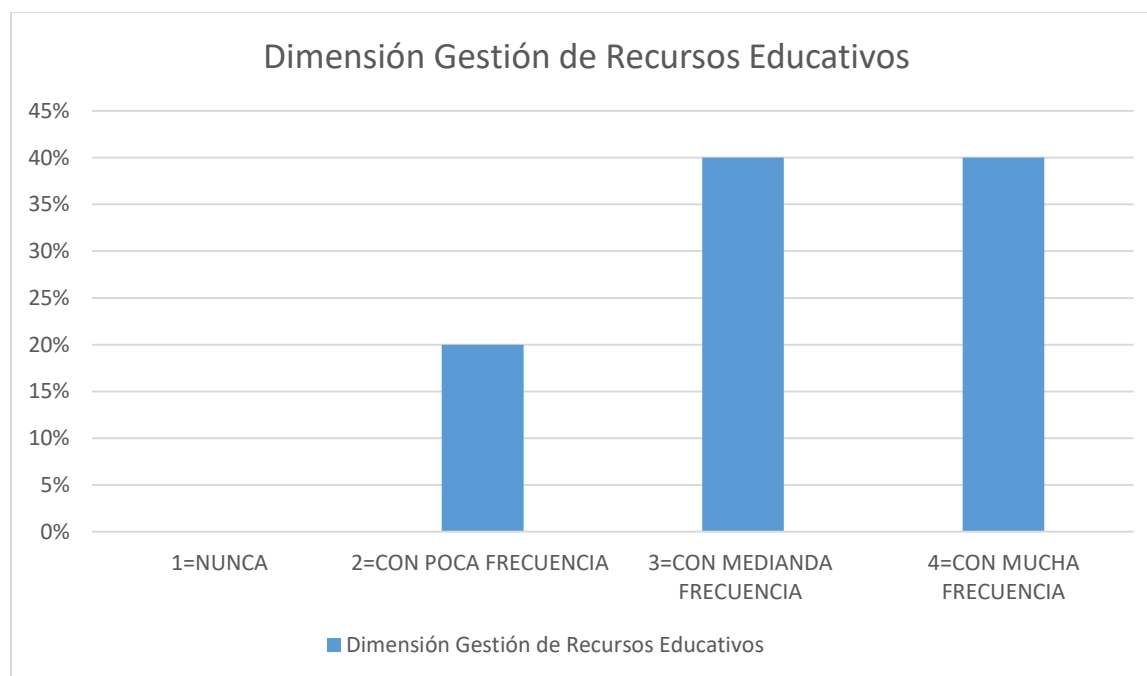
Se puede observar que en esta dimensión, de las cuatro preguntas formuladas, dos funcionarias respondieron a la primera pregunta, **El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.** Con simbología, número 4 Correspondiente Con Mucha Frecuencia, que evidencia con un 40%, y tres funcionarias respondieron con simbología número 3, correspondiente a Con Mediana Frecuencia, la cual equivale a un 60%, que se visualiza en el gráfico.

Área Gestión de Recursos.



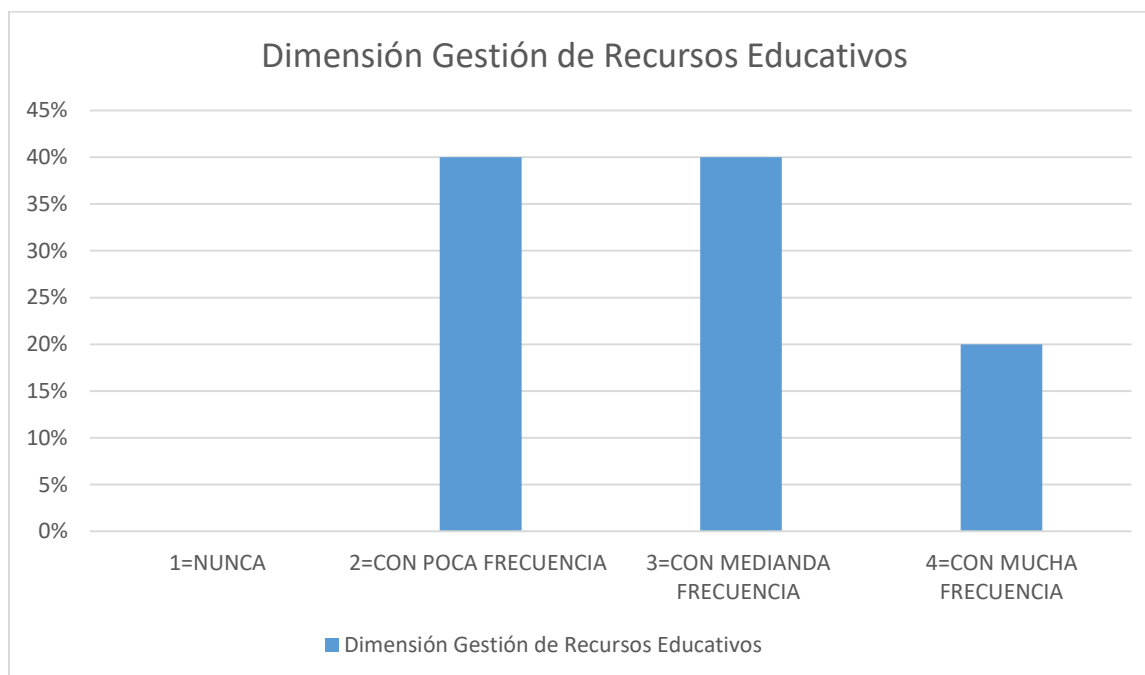
En la pregunta número dos, **El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de los párvulos en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.** Se puede observar que dos funcionarias respondieron con simbología número 4 correspondiente a Con Mucha Frecuencia, se evidencia con un 40% , dos funcionarias respondieron con simbología número 3 ,Con Mediana Frecuencia, que equivale a un 40 % y una funcionaria ha respondido con simbología número 2 , correspondiente a Con Poca Frecuencia, la cual se ve reflejado con un 20%, y se ve representado en el gráfico .

Área Gestión de Recursos.



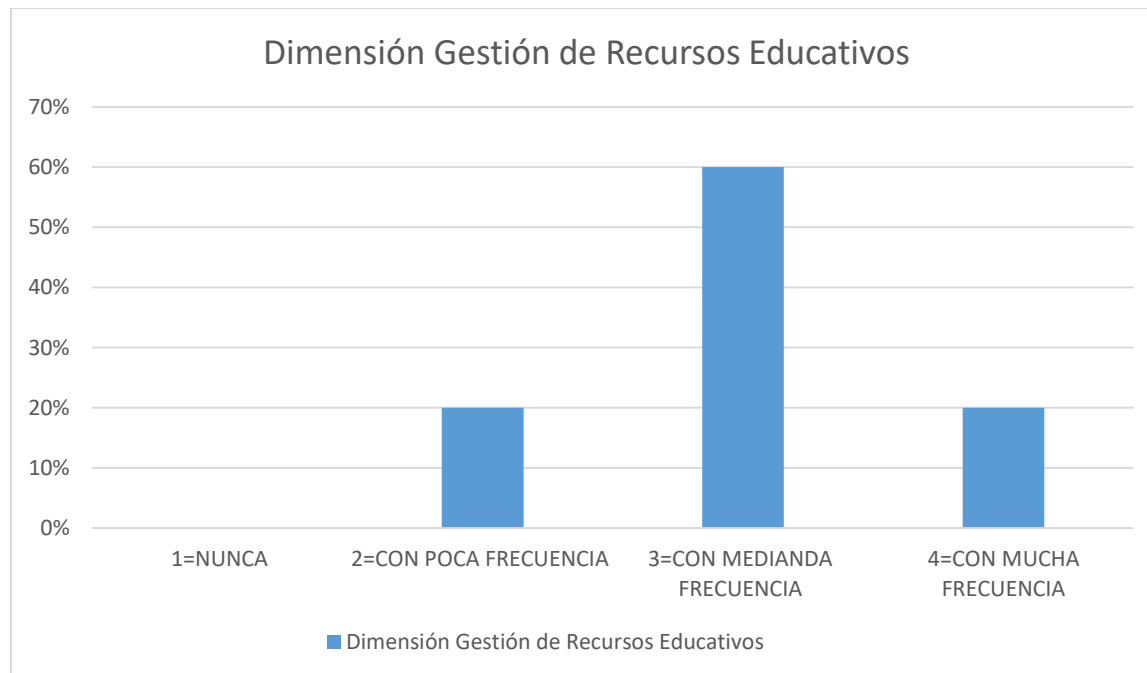
En la tercera pregunta, **El establecimiento cuenta con un patio de juegos equipado y operativo, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.** Se puede visualizar que una funcionaria respondieron con simbología número 4 correspondiente a Con Mucha Frecuencia, se evidencia con un 20% , dos funcionarias respondieron con simbología número 3 ,Con Mediana Frecuencia, equivalente a un 40 % , y dos funcionaria han respondido con simbología número 2 , correspondiente a Con Poca Frecuencia el cual es un 40 % y se muestra en el gráfico .

Área Gestión de Recursos.



En la cuarta pregunta, **El establecimiento cuenta con un sistema de registro y monitoreo sobre el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de mantención, reposición y control de inventario periódicos.** Se evidencia que una funcionaria ha respondido con simbología número 4 correspondiente a Con Mucha Frecuencia, equivalente a un 20 % , tres funcionarias respondieron con simbología número 3 ,correspondiente a Con Mediana Frecuencia, se ve reflejado con un 60% , y una funcionaria respondió con simbología número 2 , correspondiente a Con Poca Frecuencia, la cual se representa con un 20% , y se ve reflejado en el gráfico

Área Gestión de Recursos.



Análisis Cualitativo por Área:

Área Formación basada en competencia.

De acuerdo a los datos obtenidos, se puede concluir que en Área de formación basada en competencia, se pudo identificar que en dimensión saber hacer reflejaron algunos déficit específicamente en la pregunta número uno la cual se visualiza la falta de instancias de parte de Directora para realizar una retroalimentación a funcionarias de su quehacer pedagógico.

También podemos observar que en la pregunta número dos Directora carece de instancias de retroalimentar a su equipo de Educadoras de párvulos con referentes curriculares, Bases Curriculares de la Educación Parvularia, para generar nuevas e innovadoras estrategias pedagógicas de enseñanza-aprendizaje.

Asimismo podemos prestar atención en la séptima pregunta, la cual se visualiza un déficit en el equipo pedagógico para organizar de manera atractiva, innovadora, motivante y encantadora el espacio educativo para potenciar el juego y aprendizaje en los niños y niñas.

Área Liderazgo Pedagógico.

Concierto a los datos obtenidos, se puede concluir que en Área de Liderazgo pedagógico específicamente en Dimensión Gestionar instrucción, se puede visualizar que en la pregunta número uno, existe una carencia para propiciar nuevas estrategias pedagógicas para realizar de forma sistemática una evaluación a cada una de las funcionarias del establecimiento.

También podemos resaltar que se ha reflejado un bajo porcentaje en la tercera pregunta debido a que se visualiza un déficit en fortalecer la comunicación con las familias para lograr confianza, generar lazos para el logro de participación y el trabajo colaborativo en el establecimiento.

Área de Gestión del currículum.

De acuerdo a los datos obtenidos, se puede concluir que en Área de Gestión del currículum, específicamente en Dimensión Gestión pedagógica se puede observar que en la quinta pregunta se evidencia un bajo porcentaje debido a que requiere mayor supervisión y acompañamiento de parte de Directora hacia sus Educadoras de párvulos en lo que respecta a revisión de sus planificaciones, para así poder favorecer a realizar diferentes estrategias pedagógicas.

También se visualiza un bajo porcentaje en la séptima pregunta, en la cual se debe garantizar de forma sistemática supervisión local de parte de la Directora del establecimiento, para así poder buscar mejoras y realizar un acompañamiento.

Área de Gestión de recursos.

Concierto a los datos obtenidos, se puede concluir que en Área de gestión de recursos, específicamente en dimensión de Gestión de recurso humano y Gestión de recurso educativos se puede visualizar que en ambas existe un déficit en la pregunta numero dos la cual no se visualiza una sistematización en cuanto a evaluación a personal educativo por ende no existe retroalimentación para que las funcionarias fortalezcan sus habilidades o generar nuevas estrategias para el logro de sus debilidades.

También se observó un bajo porcentaje en la sexta pregunta debido a que no se ha llevado a cabo consejo parvulario durante el primer semestre la cual no se ha dado a conocer los logros obtenidos en primer semestre y desafíos para segundo semestre.

De igual forma se observa que en la tercera pregunta existe bajo resultado debido a que el establecimiento no cuenta juegos operativos para el apoyo de aprendizaje para los niños y niñas, también se puede evidenciar que el establecimiento carece de sistema de registro y monitoreo de los recursos educativos y de aseo para conocer un registro de dichos materiales y productos para llevar un control.

Ante lo mencionado del estudio cuantitativo y cualitativo como equipo investigativo y establecimiento , se ha tomado la decisión de realizar propuesta de mejora para cada una de las áreas con sus respectivas dimensiones, ya que es un proceso de reflexión ante nuestras debilidades destacadas , nuestras falencias encontradas de acuerdo a este proceso investigativo, respondiendo a la realidad observada, no invita a potenciar las sistematizaciones de las acciones a realizar y nuestro propósito es seguir fortaleciendo todas las áreas y dichas dimensiones, ya que será conducido a la construcción, favoreciendo en profundidad en la aplicación de estrategias contextualizadas orientadas al logro de los objetivos propuestos.

A continuación se dará a conocer Propuesta de Mejora de nuestro Establecimiento Jardín Infantil VTF Hugo Marchant de la comuna de Quilicura.

Propuesta de Mejora

Área: formación basada en competencia.

Dimensión saber conocer.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Potenciar el saber teórico favoreciendo planificaciones integrales y de calidad.	-Taller para Marco para la Buena Enseñanza de la Educación Parvularia. -Taller para Bases Curriculares de la Educación Parvularia.	-Directora -Educadoras de párvulos

Área: formación basada en competencia.

Dimensión saber ser.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Favorecer aprendizajes que potencien mejoras su quehacer pedagógico.	<p>-Se llevaran a cabo dos reuniones de comunidad de aprendizajes significativos entre educadoras de párvulos, con temas de interés, (Realizar encuesta de interés).</p> <p>-Reuniones constantes con equipo multidisciplinario, acción que facilitara a realización de planificaciones que satisfaga las necesidades de todos los niños y niñas.</p> <p>-Sistematización de reuniones CAA, se realizaran dos veces al mes.</p>	<p>-Directora</p> <p>-Equipo multidisciplinario -Equipo pedagógico</p> <p>-Educadora de párvulo -Equipo técnico pedagógico</p>

Área: formación basada en competencia.

Dimensión saber hacer.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
<p>Propiciar la mejora educativa, impulsado en la didáctica y en el quehacer en aula y fuera de ella.</p>	<p>-Enriquecer planificaciones según revisión de directora de forma quincenal.</p> <p>-Planificar actividades educativas utilizando diferentes espacios físicos dentro del jardín infantil.</p>	<p>-Directora</p> <p>-Educadora de párvulos, -Equipo técnico pedagógico.</p>
<p>Garantizar intencionalidad pedagógica en el material dispuesto a utilizar con los niños y niñas.</p>	<p>-Supervisión local de espacios educativos.</p> <p>-Supervisar que el material didáctico cumpla con la normativa vigente.</p>	<p>-Directora</p> <p>-Educadora de párvulos -Equipo técnico pedagógico</p>

Área Liderazgo pedagógico.

Dimensión Establecer Dirección.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Favorecer y sistematizar acciones que concienticen roles y funciones dentro de una comunidad educativa.	<ul style="list-style-type: none"> -Realización de reuniones CAUE, se llevaran a cabo una vez al mes. -Revisión de Reglamento interno con todo el equipo pedagógico. -Revisión de Plan de Bienestar integral, con todo el equipo pedagógico. -Revisión de Plan de formación ciudadana, con todo el equipo pedagógico. -Revisión de Protocolos y procedimientos, con todo el equipo pedagógico. 	-Directora

Rediseñar la organización.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Favorecer instancias de mejoras pedagógicas.	<ul style="list-style-type: none"> -Pauta de evaluación primer y segundo semestre. -Evaluación de coordinaciones. -Revisión de (PME) Plan de Mejoramiento del Establecimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> -Directora -Educadoras de párvulos

Desarrollar personas.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Favorecer instancias de aprendizajes de la comunidad educativa.	<ul style="list-style-type: none"> -Espacio de reflexión sobre dimensiones y acciones del proyecto educativo institucional -PME -Planificaciones de coordinaciones en periodo segundo semestre -Sistematización de reuniones de coordinaciones. 	-Directora

Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en el jardín infantil.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Fomentar el desarrollo de competencias de la comunidad educativa.	<ul style="list-style-type: none"> -Supervisión local sistemática. -Retroalimentación de prácticas pedagógicas, planificadas. -Evaluación de desempeño de manera sistemática. 	-Directora

Área de gestión del currículum

Dimensión: Gestión pedagógica

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Potenciar procedimientos y prácticas que favorezcan la evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	-Entrega de pautas de mejoras en el quehacer pedagógico.	-Directora -Educadora de párvulos -Equipo técnico pedagógico.

Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Propiciar la construcción de planificaciones considerando referente curricular de las Bases de la Educación Parvularia.	-Construcción de planificaciones integrales. -Realización de experiencias pedagógicas donde el niño y niña es protagonista de su propio aprendizaje.	-Educadora de párvulos

Dimensión: Apoyo al desarrollo de los párvulos

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Fortalecer las experiencias pedagógicas inclusivas considerando las necesidades e inquietudes de los niños y niñas.	<ul style="list-style-type: none"> -Derivación de casos a equipo, (MAT), Modelo de Atención Temprana. -Trabajo colaborativo con equipo (MAT), Modelo de Atención Temprana. -Intervención en sala y en espacio de estimulación motor. 	<ul style="list-style-type: none"> -Educatora de párvulos -Equipo (MAT), Modelo de Atención Temprana.

Área Gestión de Recursos

Dimensión: Gestión del recurso humano

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Promover e implementar estrategias que fortalezcan la convivencia y armonía en los distintos integrantes de la comunidad educativa.	<ul style="list-style-type: none"> -Nombramiento de encargada de Bienestar integral. -Plan de Bienestar integral. -Charla a equipo pedagógico para dar a conocer Plan de Bienestar Integral. 	<ul style="list-style-type: none"> -Directora -Encargada de Bienestar integral

Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Facilitar instancias de gestión de control eficaz del recurso, sistematizando correctamente el material fungible y mobiliario.	<ul style="list-style-type: none"> -Designar encargada de carpeta de control de flujo. -Actualización de inventarios. -Seguimiento de solicitud de ingreso. -Dada de baja de material y mobiliario en mal estado. 	<ul style="list-style-type: none"> -Directora

Dimensión: Gestión de recursos educativos

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Generar instancias para llevar a cabo un control eficaz de los recursos, que se encuentran en aula, sistematizando correctamente el material didáctico.	-Actualización de inventarios -Seguimiento de solicitud de ingreso. -Dada de baja de material en desuso.	-Educatora de párvulos

Bibliografía

- *Bases Curriculares Educación Parvularia (B.C.E.P.), Subsecretaría de Educación Parvularia, Gobierno de Chile Ministerio de Educación, 2018.*
- *Díaz. Barriga. (2002). "Estrategias para el aprendizaje significativo: Fundamentos, adquisición y modelos de intervención".*
- *Unesco 2011*
-<https://estandaresdocentes.mineduc.cl/wp-content/uploads/2021/08/MBE-2.pdf>
- *<https://www.redalyc.org>.*

- *Marco para la buena enseñanza de Educación parvularia (MBE) Ministerio de Educación, 2023.*
- *Ministerio de Educación. (2018). Orientaciones para Promover la Participación e Involucramiento de las Familias Educación Parvularia, Subsecretaría de Educación Parvularia.*
- *Piaget, Vygotsky y Maturana, (2008), Constructivismo a tres Voces, editorial AIQUE.*

- *Siegel, Daniel J. y Payne T. (2010). El Cerebro del niño, 12 estrategias revolucionarias para cultivar la mente en desarrollo de tu hijo, editorial Alba.*
- *Sampieri H y Mendoza (2014), Metodología de la Investigación, 6° edición por McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.*

Anexos

Anexo N°1: Registro fotográfico fachada Jardín infantil VTF Hugo Marchant.



Anexo N°2: Instrumento de validación para personal

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

Instrucciones:

La presente encuesta está formada por 4 áreas: formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión del currículum y gestión de recursos. En cada práctica debe marcar según la escala de valoración, de acuerdo a lo que usted considera pertinente.

Escala evaluativa

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

En las siguientes frases, conteste con una x en la casilla que se ajusta mejor a usted, siendo 1= Nunca, 2= Con poca frecuencia, 3= Con mediana frecuencia, 4=Con mucha frecuencia.

Valor	Nivel de calidad
1	Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se implementan de manera asistemática.
2	El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, cuyos propósitos son sistemáticos.
3	El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, con una sistematicidad y progresión secuencial de los procesos subyacentes y con una orientación a la mejora de los resultados institucionales, lo que define una práctica institucional o pedagógica.
4	La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos.

1. Área formación basada en competencia.

1.1 Dimensión saber conocer.

Proceso general para evaluar: Toda acción relacionada con los conocimientos, conceptos teóricos propios de cada nivel educativo. Reconocer, diseño, implementación, Analizar y evaluar de los procesos educativos realizados en forma intencionada y actualizada demostrando una comprensión de los procesos educativos de los referentes curriculares de la educación inicial (BCEP). Según los tramos curriculares y la dimensión del conocimiento a través de experiencias significativas. Siendo mediadores para facilitar las competencias de los niños.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo pedagógico, educadora de párvulos elabora las planificaciones de las experiencias y situaciones de aprendizaje para el corto, largo y mediano plazo de su nivel.				X
2. La educadora considera las características individuales y colectivas de su grupo de párvulos.			X	
3. La educadora realiza una distribución equilibrada, secuenciada e integrada de los objetivos de los aprendizajes.			X	
4. La educadora realiza evaluaciones diagnósticas, intermedias y sumativas que evidencian los logros y dificultades en el proceso de los aprendizajes.				X

5. La educadora promueve sistemáticamente que los niños y niñas sean protagonistas en sus procesos de aprendizajes.				X
6. la educadora elabora informe de las fases de la evaluación para retroalimentar a las familias.		X		

1. Área formación basada en competencia.

1.2 Dimensión saber ser.

Proceso general a evaluar: Acciones del profesional, sobre como sus capacidades emocionales, éticas, morales forman y construyen la identidad del profesional durante su formación y su desempeño en aula. (Práctica pedagógica).				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo pedagógico enseña explícitamente y modela de manera transversal actitudes de respeto, aceptación y valoración de la diversidad.				X
2. La educadora promueve que los niños y las niñas acuerden reglas grupales de convivencia y participación y las respeten.				X
3. La educadora promueve que los Párvulos exploren frecuentemente su entorno natural y se relacionen con él.				X
4. La educadora fomenta el pensamiento científico mediante actividades y juegos que involucren el asombro, la curiosidad y la indagación del entorno.				X
5. El equipo pedagógico motiva a os párvulos a jugar libremente y a desarrollar su creatividad de manera consistente a lo largo de la jornada.				X
6. La directora promueve un estilo de interacción con los párvulos que se caracteriza por el trato afectuoso, sensible, respetuoso, igualitario e inclusivo.				X

7. La directora promueve que los niños y niñas aprendan gradualmente a autorregular sus impulsos y emociones.			X	
---	--	--	---	--

1. Área formación basada en competencia.

1.3 Dimensión saber hacer.

Proceso general a evaluar: Acciones del equipo pedagógico, orientando cómo realiza su quehacer educativo. Preparando, planificando, evaluando, reflexionado y generando cambios.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. La directora lidera e impulsa instancias de análisis y retroalimentación entre los miembros que incorporan el equipo pedagógico.			X	
2. La directora retroalimenta las planificaciones considerando las base curriculares con el fin de mejorar el logros de los aprendizajes.			X	
3. El establecimiento, la educadora equipo incorpora en las actividades iniciativas educativas, elementos de la diversidad cultural de la comunidad.				X
4. La educadora usa de manera transversal los recursos didácticos y juguetes y no reproduce estereotipos.				X
5. Establecimiento incentiva la exploración y el desarrollo de la autonomía en los párvulos fortaleciendo la capacidad de desplazarse y moverse en los distintos ambientes para el aprendizaje.				X
6. El equipo pedagógico organiza los espacios y los materiales educativos con elementos del contexto				

local, del entorno natural y del ambiente familiar de los niños y niñas.				X
7. El equipo pedagógico organiza y ambienta los espacios educativos de manera motivante y armoniosa para potenciar el juego y aprendizaje significativo.			X	

2. Área Liderazgo pedagógico.

2.1 Dimensión Establecer Dirección.

Proceso general a evaluar: Acciones que permiten involucrar al equipo pedagógico el ejercicio de su rol en la enseñanza y aprendizaje y así cumplir con las metas establecidas por la institución.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. La directora actúa como mediadora y contribuye a la adecuada solución de conflicto entre todos los integrantes de la comunidad educativa.			X	
2. La directora establece protocolos de acción frente a emergencias y se asegura de que estos sean claros y conocidos por toda la comunidad.				X
3. La directora se asegura de que existan miembros del personal debidamente capacitados y actualizados para realizar maniobras de primeros auxilios.				X
4. La directora se asegura de que los protocolos de prevención supervisión, y resguardo de la salud, la higiene y el bienestar de los párvulos sean conocidos y compartidos por la comunidad educativa.				X
5. El equipo educativo identifica nuevas oportunidades transformacionales dentro de la institución, a través de jornadas de reflexión como las CAUE.				X
6. El equipo educativo desarrollar reuniones periódicas dando a conocer las actividades y metas que se deberán desarrollar en periodos de corto,				X

2.2 Rediseñar la organización.

Proceso general a evaluar: Es el encargado de que las personas que forman parte del equipo lleven a cabo sus tareas lo mejor posible al mismo tiempo que desarrollan mejor sus capacidades y actitudes.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Personal pedagógico, muestra capacidad de adaptarse a sistemas nuevos, contingentes y visualiza alternativas de solución.			X	
2. El equipo educativo dispone de ideas para optimizar el trabajo que realiza.			X	
3. El personal pedagógico asocia elementos que permiten resolver problemas de manera novedosa y práctica.				X
4. El equipo educativo muestra autocrítica frente a su trabajo reflexionando, presentando mejoras en su desempeño.				X
5. El equipo educativo participa de manera entusiasta y motivadora en las diferentes actividades de la sala, aportando ideas y planes de mejora.			X	
6. El personal Técnico, realiza experiencias educativas en aula a su nivel a cargo.				X
7. El equipo pedagógico participa de reuniones CAUE, CAA, periódicas dando a conocer actividades a llevar a cabo en cada coordinación pedagógica.				X

2.3 Desarrollar personas.

Proceso general a evaluar: Acciones motivadoras e inspiradoras que enfatizan y potencian al equipo educativo a adquirir el compromiso de usar las diferentes habilidades para mejorar su proceso de aprendizaje				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. La directora sistematiza difunde y explica, a través de diferentes canales y espacios formales e informales, los objetivos y metas del establecimiento.				X
2. La directora comunica a los actores educativos, los avances y dificultades del proyecto educativo institucional (PEI) y plan de mejoramiento (PME).			X	
3. La Directora promueve y modela una cultura inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de los aprendizajes de los educandos.				X
4. La directora trabaja permanentemente para comprender, mejorar y potenciar las capacidades y habilidades de su personal.				X
5. La directora reconoce y celebra los logros individuales y colectivos del personal que trabaja en el establecimiento.				X
6. La directora demuestra confianza en las capacidades de su equipo y entrega responsabilidad de manera de promover el liderazgo.			X	

7. La directora establece relaciones interpersonales positivos y de confianza con los miembros de la comunidad educativa.				X
8. La directora general oportunidades d participación y colaboración de los actores de la comunidad educativa en espacios formales.				X

2.4 Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en el jardín infantil.

Proceso general a evaluar: Acciones que se relacionan con la gestión de prácticas de enseñanza y aprendizaje en aula supervisadas por la directora.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. La directora promueve y aplica el instrumento de evaluación en forma sistemática, durante el año para conocer y reconocer las fortalezas y debilidades de cada miembro del equipo educativo.			X	
2. Cada miembro del equipo educativo recibe formalmente los resultados obtenidos de la evaluación reflexionando y acordando compromisos para mejorar sus prácticas.				X
3. La directora gestiona la participación de la familia en la elaboración, aplicación y evaluación de los procesos educativos generando una comunicación efectiva constante que propicia el trabajo colaborativo.			X	
4. La directora gestiona procesos de reflexión y generación de conocimiento desarrollando comunidades de aprendizaje potenciando el trabajo colaborativo de los equipos educativos.				X

3. Área de gestión del currículum

3.1 Dimensión: Gestión pedagógica

Proceso general a evaluar: Políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el equipo técnico pedagógico para organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. La directora, entrega espacio para la planificación conjunta al equipo pedagógico.				X
2. La directora promueve la participación activa de equipo pedagógico responsabilizándolo con roles y funciones en dimensiones del PEI.				X
3. La directora promueve la elaboración en conjunto con el equipo técnico pedagógico (educadoras y técnicos en párvulos) de una calendarización anual que pormenoriza los objetivos de aprendizaje a cubrir en cada mes del año, en función del plan de aula, el grado de conocimiento previo de los párvulos y adecuaciones curriculares, si es requerido.			X	
5. La directora monitorea regularmente el logro de los objetivos del plan anual.			X	
6. La directora realiza supervisión y acompañamiento en las planificaciones del equipo educativo.			X	

8. El equipo de sala reflexiona sobre las experiencias pedagógicas realizadas, y si fuese necesario establece posibles mejoras.				X
9. La directora realiza supervisión local de forma sistemática.		X		

3.2 Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

Proceso general a evaluar: Estrategias utilizadas por las educadoras del aula para asegurar el logro de los aprendizajes esperados en los párvulos.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Las educadoras de párvulos realizan una planificación integrando objetivos de todos los ámbitos de aprendizaje.				X
2. Las educadoras de párvulos realizan un diagnóstico una realización y una finalización en su plan anual.				X
3. Las educadoras de párvulos potencian el protagonismo del niño y de la niña en la adquisición del proceso de enseñanza aprendizaje.				X
4. Las educadoras son mediadora y guías en el proceso de aprendizajes de los párvulos, potenciando su autonomía.				X

3.3 Dimensión: Apoyo al desarrollo de los párvulos

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y estrategias para apoyar el desarrollo, efectivo y social de todos los párvulos, considerando sus diferentes necesidades.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los párvulos que presentan dificultades en el aprendizaje.				X
2. El establecimiento cuenta con un plan de trabajo para los párvulos con necesidades educativas especiales, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia y procedimientos de evaluación y seguimiento.				X
3. El establecimiento valida a la familia como el primer educador, haciéndolo participe en la enseñanza-aprendizaje de sus hijos.				X
4. El establecimiento posee en su PEI experiencias con las familias potenciando los lazos y enriqueciendo así las experiencias de aprendizaje.				X

4. Área Gestión de Recursos

4.1 Dimensión: Gestión del recurso humano

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El jardín infantil cuenta con el coeficiente técnico requerido por normativa.				X
2. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño de cada una de las funcionarias.			X	
3. El establecimiento cuenta con un reglamento interno, con protocolos claros de roles y funciones de los miembros de la comunidad educativa.				X
4. El establecimiento cuenta con un manual de convivencia.				X
5. El establecimiento cuenta con una encargada de bienestar integral.				X
6. El establecimiento cuenta con al menos tres consejeros parvularios al año.			X	

4.2 Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

Proceso general a evaluar: Las políticas y administración financiera de terceros, permite al Jardín Infantil asegurar una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona las inscripciones y posterior matrícula, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia.				X
2. En el establecimiento existe un control de inventario y de activos.				X

4.3 Dimensión: Gestión de recursos educativos

Proceso general a evaluar: Las condiciones y procedimientos que aseguran en el establecimiento la adecuada provisión, organización y uso de recursos educativos necesarios

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.				X
2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de los párvulos en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.			X	
3. El establecimiento cuenta con un patio de juegos equipado y operativo, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.			X	
4. El establecimiento cuenta con un sistema de registro y monitoreo sobre el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de mantención, reposición y control de inventario periódicos.			X	

Anexo N°3: Instrumento de validación



**MAGÍSTER PROFESIONAL EN EDUCACIÓN MENCIÓN CURRÍCULUM Y EVALUACIÓN
BASADA EN COMPETENCIAS
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
TRABAJO DE GRADO**

Título del trabajo

Diagnóstico y propuestas de mejora de las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos del JARDIN INFANTIL HUGO MARCHANT, de la comuna QUILICURA, región METROPOLITANA

Objetivo del trabajo

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

Revisión del instrumento

El instrumento debe considerar lo siguiente:

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

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

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

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

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:	
Motivos por los que se considera adecuado	
Motivos por los que se considera no adecuado	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

Identificación del experto

Nombre y apellidos	Carolina Aldea Aceitón
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Directora Jardín Infantil Hugo Marchant
e-mail	jardinhugomarchant@quilicura.cl
Fecha de la validación (día, mes y año):	06/06/2023

