



**1.- Trabajo Final Para Obtener el Grado de Magister Profesional en Educación,  
Mención Curriculum y Evaluación Basado en Competencias**

**DIAGNOSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS AREAS DE LA  
FORMACION BASADA  
EN COMPETENCIAS, EL LIDERZGO PEDAGOGICO, LAL GESTION  
CURRICULAR Y LA  
GESTION DE RECURSOS DEL JARDIN INFANTIL VTF GABRIELA MISTRAL DE  
LA  
COMUNA DE QUILICURA, REGION METROPOLITANA**

Candidata a Magister: Jacqueline Andrea Valencia Diaz

Tutor disciplinar: Roció Riffo San Martin

Tutor Metodológico: Roció Riffo San Martin

Agosto,2023.

## 2.- índice

<b>Temario</b>	<b>Páginas</b>
1.- Portada _____	1
2.- índice _____	2 ,3
3.- Resumen _____	,4,5
4.- Introducción _____	6
4.1.1- Objetivo General _____	7
4.1.2 Objetivo especifico uno _____	7
4.1.3 Objetivo especifico dos _____	7
4.1.4.-Objetivo especifico tres _____	7
4.1.4 Objetivo especifico cuatro _____	7
5.- Marco Teórico _____	8 al 21
5.1- Formación Basada en Competencias _____	8, 9,10
5.2 Liderazgo Pedagógico _____	11,12,13
5.3.- Gestion Curricular _____	14,15
5.4 Gestion de Recursos _____	16,17,18
5.5 Validacion y explicación del instrumento _____	18
5.5.1 Tipos de Encuesta _____	18
5.5.2 Caracteristicas de la Encuesta _____	19
5.5.3 Los medios de captura para realizar una encuesta _____	, 19,20
5.5.4 Objetivos de una encuesta _____	21

<b>6.- Marco Contextual</b>	<b>22 a 26</b>
<b>7.- Diseño y Aplicación del instrumento</b>	<b>27</b>
<b>8.- Análisis de Resultados</b>	<b>28 al 37</b>
<b>8.1 Área gestión pedagógica</b>	<b>30, 31</b>
<b>8.2 Área gestión Curricular</b>	<b>3, 33,34</b>
<b>8.3 Área gestión de Recursos</b>	<b>35, 36,37</b>
<b>9.- Propuestas de Mejora</b>	<b>38 al 50</b>
<b>9.1 Área gestión pedagógica</b>	<b>38, 39,40,41</b>
<b>9.2 Área gestión Curricular</b>	<b>42,43,44,45,46</b>
<b>9.3 Área gestión de Recursos</b>	<b>47, 48, 49,50</b>
<b>10.- Conclusión</b>	<b>51,52</b>
<b>11.- Bibliografía</b>	<b>53</b>
<b>12.- Anexos</b>	<b>54 al 64</b>
<b>12.1 Anexo 1. Encuesta</b>	<b>54,55,56</b>
<b>12.2 Anexo 2 validación del instrumento</b>	<b>57</b>
<b>12.3 Anexo 3 Jardin Infantil</b>	<b>58</b>
<b>12.4 Anexo 4 PME del Jardin infantil</b>	<b>59,60,61,62,63,64</b>

### 3.- Resumen

*“La gestión por competencia hace referencia al establecimiento de criterios que orientan la administración del personal con base en sus competencias que contribuyan al logro de los objetivos de una organización (Santos, 2001)”.-*

De acuerdo al encabezado de este resumen, se puede mencionar que este trabajo de grado, tiene como finalidad visualizar a través de un diagnóstico la gestión y el liderazgo que se está implementando en el jardín Infantil, para luego presentar y propuestas de mejora en el área pedagógica, curricular, y gestión de recursos del establecimiento Educacional jardín Infantil VTF Gabriela Mistral de la comuna de Quilicura, ubicado en la región Metropolitana.

En relación con los lineamientos que se mencionaran en este trabajo de grado es conexo a un diagnóstico en base a diferentes áreas del establecimiento educacional, mencionando un registro de inicio, visualizar gestiones curriculares que desempeña activamente la directora en conjunto con la comunidad educativa, también el liderazgo pedagógico que se realiza en el jardín infantil y en sus respectivos niveles a trabajar, y por último se abordara el diagnostico de gestión de recursos que llega al centro educativo y mejoras que se pueden plantear.

En relación a la gestión curricular, se mencionará los procesos de base, en las competencias que realiza la líder del establecimiento y transversalmente como lleva a los equipos educativos de todo el establecimiento, facultades, decisiones, planes de acción, procesos interpersonales, reforzando la gestión que se debe realizar en esta área de liderazgo.

En área pedagógica se reflejara el trabajo arduo y sistemático que se realiza y ver las posibles mejoras que puedan aportar a esta área, sus dificultades que se detectan, sugiriendo mejoras a la brevedad y así fortalecer el labor primordial del

profesional, que es brindar educación de calidad para el grupo de niños y niñas que tienen a cargo.

. Sin dejar de mencionar que esta área, tiene el ejercicio activo de promover el respeto por el niño y la niña, fomentando la inclusión transversal, la escucha atenta y el proceso legítimo de tener derechos y deberes en cuando al aprendizaje que desean adquirir bajo una planificación realizada por el profesional, en donde el educador debe respetar la elección y las necesidades e intereses de todo su grupo a cargo.

En el área de recursos, se visualizará la gestión que se realiza para adquirir recursos no directos al líder del establecimiento, pero si como se refleja el proceso de que ingresen esos recursos fungibles y no fungibles que percibe el jardín infantil.

Palabras claves: gestión, acciones, mejoras.

## 4.- Introducción

En relación a lo anterior, el jardín infantil Gabriela Mistral de la comuna de Quilicura, es el establecimiento educacional relacionado a jardines infantiles VTF más antiguo de la comuna, instauró procesos de diagnóstico en diferentes áreas, estrategias para desarrollar gestión pedagógica en sus 8 salas, con 212 niños y niñas y 41 funcionarias y profesionales de la educación ( educadoras de párvulos, técnicos en párvulos, personal de servicios menores)

brindar mediante la gestión curricular con más de 3 directoras que han estado a cargo del establecimiento en sus 24 años en servicio a la comunidad, en el cual se busca fortalecer la gestión de forma horizontal, y finalmente ejercer una buena gestión de recursos que permitan brindar una educación de calidad y efectiva para todos los niños niñas del jardín infantil y también estar en estrategias comunicativas con toda la comunidad,

A través de una encuesta cerrada dirigida a diferentes funcionarias del jardín infantil Gabriela mistral se logrará diagnosticar, y observar cómo se realizan gestiones pedagógicas, curriculares y de recursos desde el liderazgo del establecimiento.

No obstante, una de las limitaciones que siempre sale a la palestra desde encuestas es si abarca de manera equitativa y uniforme las diferentes áreas de gestión del liderazgo para las distintas ramas que se ejecutan en el jardín infantil

Para ello se implementará una propuesta de mejora en las 3 áreas ya anteriormente mencionadas, el cual consistirá en la internalización y apropiación del rol y posibles acciones que mejoren y fortalezcan la gestión del líder del establecimiento por medio de estrategias de entrega de orientaciones para fomentar un mejor mandato curricular, pedagógica y de recursos a mediano y corto plazo.

## 4.1-Objetivos de esta investigación

**4.1.1 Objetivo General:** Analizar las acciones pedagógicas, curriculares y la gestión de recursos de la dirección del establecimiento del Jardín Infantil VTF Gabriela Mistral, formulando un instrumento de recopilación informativa del personal del establecimiento, para conocer y considerar sus resultados, realizando propuestas de mejora.

- **4.1.2 Objetivo específico uno:** Confeccionar y aplicar una encuesta de diagnóstico en el área de gestión basada en competencias al personal del establecimiento.
- **4.1.3 Objetivo específico dos:** Conocer los resultados obtenidos del instrumento aplicado a las funcionarias del jardín infantil, a través de gráficos.
- **4.1.4 Objetivo específico tres:** Analizar los resultados obtenidos en el diagnóstico aplicado de cada área de gestión, mediante un registro de interpretación a los resultados cuantitativos.
- **4.1.5 Objetivo específico cuatro:** Realizar propuestas de mejora basado en competencias apuntando a la gestión pedagógica, gestión curricular y gestión de recursos.

Este trabajo se basa en información diagnóstica recopilada de 36 funcionarias de un universo de 41 profesionales del establecimiento para llegar a conocer sus resultados mediante sus respuestas en la encuesta finita cerrada y desde esa mirada realizar algunas propuestas de mejora a la gestión interna del establecimiento, y así facilitar un trabajo más colaborativo entre el liderazgo y el equipo educativo de forma horizontal y así favorecer el sistema educativo en la educación parvularia del Jardín infantil Gabriela Mistral de la comuna de Quilicura, región Metropolitana.

## 5.- Marco Teórico

### 5.1 Formación basada en Competencias.

“El enfoque por competencias desde la perspectiva del desarrollo humano, concibe al aprendizaje como una construcción de las siguientes dimensiones: saber conceptual, saber procedimental, saber actitudinal. Lo que se constituye en un enfoque complejo que busca el desarrollo integral y equilibrado de la persona.”( ***el enfoque por competencias desde la perspectiva del desarrollo humano. aspectos básicos y diseño curricular, av.psicol. 21(1) 2013 enero - julio*** ).-

La educación basada en competencias es un enfoque sistemático del conocer y del desarrollo de habilidades; se determina a partir de funciones y tareas precisas. Se describe como un resultado de lo que el alumno está capacitado a desempeñar o producir al finalizar una etapa. La evaluación determina qué específicamente va a desempeñar o construir el estudiante y se basa en la comprobación de que el alumno es capaz de construirlo o desempeñarlo.

La educación basada en competencias se refiere a una experiencia práctica, que se enlaza a los conocimientos para lograr un fin. La teoría y la experiencia práctica se vinculan, utilizando la primera para aplicar el conocimiento a la construcción o desempeño de algo. Desde el currículum, la educación basada en competencias se concentra en:

- Los conocimientos.
- Las habilidades.
- Las actitudes inherentes a una competencia (actitudes o comportamientos que respondan a la disciplina y a los valores).
- La evaluación de los logros mediante una demostración del desempeño o de la elaboración de un producto.

De acuerdo con la literatura anterior, se puede mencionar que es fundamental en el trabajo de liderazgo y gestión de la directora del establecimiento, ya que transversalmente llega al aprendizaje educativo y propicio que se debe brindar a los niños y niñas.

### **DIMENSIÓN ONTOLÓGICA – SABER SER:**

Desarrollar a la persona integralmente, esto es, que la formación atienda a las distintas dimensiones del ser humano: cognitivas, relativas a conceptos, principios, hechos y fenómenos; procedimentales, relativas a las habilidades y destrezas; y, actitudinales, referidas al discernimiento valórico, y a las disposiciones volitivas. La consideración del Ser, entonces, incluye a la persona integralmente considerada.

### **DIMENSIÓN PRAGMÁTICA – SABER HACER:**

Empoderar a las personas para que resuelvan autónomamente sus problemas o desafíos. La capacidad de movilizar recursos teóricos, metodológicos para resolver problemas emergentes, no necesariamente previstos en la formación superior, pero sí el haberse empoderado, apropiado, de mecanismos de actualización continua y de una actitud para enfrentar situaciones que generan incertidumbre.

### **DIMENSIÓN PEDAGÓGICA – APRENDER A APRENDER:**

Capacidad metacognitiva que implica la selección de diversas formas para seguir aprendiendo durante toda la vida. Esta cuestión es fundamental ya que el aprendizaje es permanente y dura toda la vida, la formación y autoformación, por tanto, es continua, y a ello debe contribuir la formación inicial.

**DIMENSIÓN DEMOCRÁTICA – APRENDER A CONVIVIR:**

Desarrollar la disposición para participar ciudadanamente, para valorar la diversidad y desarrollar la alteridad en la perspectiva de E. Levinas, considerar al otro como otro, desde su propia perspectiva. También incluye la participación e involucramiento en procesos sociales, la valoración de la multiculturalidad y fenómenos emergentes.

**(horizontes educacionales, vol. 12, nº 2: 37-41, 2007 formación inicial basada en competencias, pag 39, 40)**

*Lo que es evaluado no es la competencia en sí misma, sino lo que se considera que es competencia en el momento de evaluarla.*

(Le Boterf, 2000, 108)

## 5.2.- Liderazgo Pedagógico.

- **Modalidades de liderazgo.**

Kurt Lewin describe tres modalidades de liderazgo:

**1. Autoritario:** El líder realiza la toma de decisiones con respecto a los roles, técnicas y métodos de realización de tareas y condiciones en que desarrollan el trabajo los subordinados. Realiza tanto críticas como alabanzas a los trabajadores.

**2. Democrático:** La toma de decisiones viene determinada por un proceso de debate colectivo y el líder actúa como un experto que aconseja a sus subordinados. Basado en la identificación del líder con su grupo de subordinados.

**3. Laissez-Faire:** Los subordinados toman sus propias decisiones con toda libertad pero no siempre se responsabilizan de las consecuencias de las mismas. Asociado a baja productividad.

AUTORITARIO	DEMOCRÁTICO	LAISSEZ-FAIRE
Monopolio de la toma de decisiones por el líder. El líder determina los roles, técnicas y métodos que deben seguir sus subordinados. Realiza tanto críticas como alabanzas a los subordinados.	El líder actúa como experto que aconseja a sus subordinados. La toma de decisiones viene determinada por un debate colectivo entre líder y subordinados.	El líder actúa como experto que aconseja a sus subordinados. La toma de decisiones viene determinada por un debate colectivo entre líder y subordinados. No intervencionismo. El líder permite a los subordinados tomar sus propias decisiones.  No responsabilización de las consecuencias de dichas decisiones.

- **¿Qué sabemos del liderazgo en jardines infantiles?**

En Chile, a nivel de la Educación Parvularia, un referente importante sobre el tema del liderazgo ha sido la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), institución que desde el 2002 ha abordado esta temática desde diferentes perspectivas.

Actualmente, la JUNJI adhiere a una perspectiva de liderazgo transformacional, pues considera que este promueve las responsabilidades asumidas en conjunto por los equipos educativos, quienes tienen fortalezas y potencialidades para transformar la realidad.

La investigación en las últimas décadas también nos permite identificar elementos clave que caracterizan el liderazgo en educación infantil, tales como: fuerte énfasis en el contexto (Hujala, 2004; Hujala, 2013a); un liderazgo que pone en el centro el niño (a) y sus necesidades (Hujala y Eskelinen, 2013) favoreciendo los aprendizajes de niños/as, tanto como la profesionalización de quien enseña (Heikka, 2014, p. 35); un equipo de educadoras apoyando el liderazgo, pues comparten acciones que aseguran los objetivos del centro (Heikka, Halttunen y Waniganayake; 2018); y un perfil de líder particular considerando el nivel inicial (Hujala et al., 2016; SirajBlatchford et al., 2006)

El liderazgo se configura desde la centralidad del niño y la niña<sup>2</sup>, cómo se aprende y se enseña en la primera infancia, y cómo se produce la agencia del equipo pedagógico, de manera que se produzca interdependencia de roles, favoreciendo la construcción colectiva de una meta común. Esta configuración se sustenta en un paradigma de enseñanza y del aprendizaje en donde el niño y la niña es protagonista de su aprendizaje y, en donde se espera el uso de metodologías que apoyen este rol autónomo y activo. Tanto directoras como equipos de aula entrevistados, están conscientes de la tensión que existe entre la concepción de una enseñanza transmisiva vs. constructiva. Los resultados de este estudio, también señalan como la concepción que la directora posee acerca de lo que significa

enseñar y aprender en la primera infancia, determina la forma como ella modela acciones para impactar el diseño e implementación de estrategias que favorezcan el aprendizaje significativo en niños y niñas. ( ***cabrera-murcia, p., yáñez, m. y alegría, m. (2019) ¿cómo se concibe el liderazgo en la educación parvularia? evidencias iniciales desde las voces de equipos pedagógicos de jardines infantiles en la región metropolitana. proyecto cedle, centro de liderazgo educativo, santiago, chile.***

Bolívar (2010) entiende por liderazgo pedagógico la capacidad de ejercer influencia sobre otras personas y movilizar mediante ella a la organización hacia el objetivo común de la mejora de los aprendizajes de los alumnos. La influencia ejercida no se basa en el poder o autoridad formal.

### 5.3.- Gestión Curricular

- **Acciones claves de una gestión Curricular**

*“La gestión curricular se refiere a “Las políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes del establecimiento para coordinar, **planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje**. Incluye las acciones tendientes a asegurar la **cobertura curricular** y mejorar la efectividad de la labor educativa”.*

Gestionar de forma correcta el currículum es uno de los componentes medulares de la acción educativa de cada institución, para esto es necesario contextualizarlo impregnando el sello educativo de cada establecimiento, considerar la realidad del entorno local y regional, así como las características y necesidades de sus estudiantes.

He aquí la importancia de que profesores y colegios en general se empoderen de su currículum y adopten prácticas institucionales y pedagógicas que estimulan y dinamizan el proceso de enseñanza-aprendizaje.

**La gestión curricular es la implementación efectiva del currículum por parte de los docentes, equipo técnico pedagógico y director, con el fin de asegurar que los estudiantes aprendan de forma oportuna lo que es relevante en el marco curricular vigente.**

- **Gestión Curricular En el PME del establecimiento Educativo.**

En los Planes de Mejoramiento Educativo (PME) la gestión del currículum se divide en tres dimensiones: Gestión Pedagógica, Enseñanza y Aprendizaje en el Aula y Apoyo al desarrollo de los estudiantes.

**Gestión Pedagógica:** Se refiere al proceso de organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje por parte de los equipos técnico pedagógico y el director.

**Enseñanza y Aprendizaje en el Aula:** Son las estrategias y procedimientos utilizados o que implementan los docentes en la sala de clases para asegurar el logro de los objetivos de aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares.

**Apoyo al desarrollo de los estudiantes:** Se refiere a las políticas, procedimientos y estrategias para apoyar al desarrollo académico, afectivo y social de todos los estudiantes, en consideración de sus diferentes necesidades

( <https://blog.lirmi.com/viejo/qu%C3%A9-es-la-gesti%C3%B3n-curricular>)

En Chile, el Ministerio de Educación (MINEDUC, 2005) define gestión curricular como aquellas prácticas en los establecimientos educacionales que buscan asegurar la sustentabilidad del diseño, implementación y evaluación de la propuesta curricular.

#### 5.4.- Gestión de recursos

La Gestión de Recursos se refiere a los procesos directivos de obtención, distribución y articulación de recursos humanos, financieros y materiales necesarios para alcanzar las metas de aprendizaje y desarrollo propuestas por el establecimiento. La gestión de personas considera las acciones destinadas a la implementación de estrategias de mejoramiento de recursos humanos, desarrollo del trabajo en equipo y la generación de un adecuado ambiente de trabajo.

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

Los criterios contenidos en este ámbito corresponden a:

- **El director y equipo directivo administran y organizan los recursos del establecimiento en función de su proyecto educativo institucional y de los resultados de aprendizaje de los estudiantes.**

Para cumplir los objetivos institucionales y las metas de aprendizaje del establecimiento, el director y su equipo directivo deben asegurar el buen uso de los recursos financieros, materiales y pedagógicos de su establecimiento.

- **El director y equipo directivo desarrollan iniciativas para la obtención de recursos adicionales, tanto del entorno directo como de otras fuentes de financiamiento, orientados a la consecución de los resultados educativos e institucionales.**

La disponibilidad de recursos adicionales facilita la consecución de las metas de un centro educativo. En esta dirección, el director y equipo directivo deben promover una gestión que aproveche oportunidades, liderando procesos de búsqueda, negociación y vinculación de recursos a las necesidades del establecimiento.

- **El director y equipo directivo motivan, apoyan y administran el personal para aumentar la efectividad del establecimiento educativo.**

El director y equipo directivo requieren contar con un equipo de trabajo comprometido y competente. Una buena dirección propone objetivos desafiantes, reconoce logros y abre espacio al surgimiento de nuevos liderazgos.

- **El director y equipo directivo generan condiciones institucionales apropiadas para el reclutamiento, selección, evaluación y desarrollo del personal del establecimiento.**

La calidad del personal de un centro educativo es fundamental en el logro de sus metas. Por ello, es relevante que el director y su equipo directivo aseguren procesos de reclutamiento y selección coherentes con las necesidades institucionales.

Asimismo, deben garantizar evaluaciones sistemáticas al personal que permitan tener una visión de su evolución en un periodo determinado y que estén orientadas hacia su perfeccionamiento. En el proceso de evaluación es importante que el director y sus docentes directivos canalicen la percepción del resto de la comunidad educativa, acerca del desempeño del personal docente y codocente del establecimiento (**“la gestión de recursos (marco para la buena dirección, año 2005)**

## **5.-5 Validación y explicación del instrumento.**

- **Las encuestas**

Existen varias definiciones al respecto, abstrayendo algunas importantes podemos decir que la encuesta consiste en la obtención de datos de interés sociológico mediante la interrogación a los miembros de la sociedad (Sierra 1985). Según Pardinás (1991), la encuesta es un sistema de preguntas que tiene como finalidad obtener datos para una investigación. También resulta ser un eficaz auxiliaren la observación científica. Esta técnica uniformiza la técnica de la observación, también permite aislar ciertos problemas que nos interesan (Tecla 1974).

Para la aplicación de esta técnica, tiene que haberse tenido previamente contacto directo con el lugar, las autoridades y la población (conocer previamente su problemática), entonces recién se está en posibilidades de precisar el número y, sobre todo, la clase de preguntas que nos pueden llevar a la verificación de nuestra hipótesis.

Seguidamente, detallaré algunos puntos importantes que deben ser tomados en cuenta para la aplicación de la encuesta en una investigación. Los pasos metodológicos que a continuación se seguirán están abstraídos de Anderegg (1995).

### **5.5.1-. Tipos de encuestas:**

- Encuestas descriptivas: Recaban o documentan las actitudes o condiciones presentes. Esto significa que intentan describir en qué situación se encuentra una determinada población en el momento en que se realiza la encuesta.

- Encuestas analíticas: Buscan, además de describir, explicar los porqué de una determinada situación. En este tipo de encuestas las hipótesis son las que las respaldan.

### 5.5.2. Características de la encuesta

- De pregunta y respuesta abierta: En estas encuestas se le pide al interrogado que responda él mismo a la pregunta formulada. Esto le otorga mayor libertad al entrevistado y al mismo tiempo posibilitan adquirir respuestas más profundas, así como también preguntar sobre el porqué y cómo de las preguntas realizadas. Por otro lado, permite adquirir respuestas que no habían sido tenidas en cuenta a la hora de hacer los formularios y pueden crear así relaciones nuevas con otras variables y respuestas.
- De pregunta y respuesta cerrada: En estas, los encuestados deben elegir para responder una de las opciones que se presentan en un listado que formularon los investigadores. Esta manera de encuestar da como resultado respuestas más fáciles de cuantificar y de carácter uniforme. El problema que pueden presentar estas encuestas es que no se tenga en el listado una opción que coincida con la respuesta que se quiera dar, por esto lo ideal es siempre agregar la opción “otros”.

### 5.5.3.- Los medios de captura para realizar una encuesta

- **Papel y lápiz**: En términos generales, el papel se usa para encuestas que van a ser aplicadas en sitios remotos donde no existe señal de Internet, donde la Internet no sea confiable o cuando se requiera un registro físico del llenado para su posterior vaciado y procesamiento; por ejemplo, encuestas en zonas rurales. El papel sigue siendo el medio más usado a pesar de los avances tecnológicos de las últimas décadas por su bajo costo, versatilidad y

seguridad. La tasa de rechazos de una encuesta en papel mediante encuestador es muy baja.

- **Encuestas telefónicas** Las encuestas telefónicas se emplean cuando se desea aplicar un cuestionario corto, de no más de 10 preguntas, y se desean obtener resultados inmediatos; se utilizan en encuestas de coyuntura política, sondeos de opinión, recordación publicitaria y posicionamiento de marcas. La tasa de rechazo de una encuesta es comparativamente baja, siempre que se cuenten con encuestadores bien formados que logren persuadir al entrevistado para hacer la entrevista y mantener su atención.
- **La Web:** Las encuestas en la web suelen usarse para encuestas autoadministradas, es decir, cuando no sea requerido un encuestador. El problema de este tipo de encuesta es la baja tasa de respuestas, dado que habitualmente el sujeto no se motiva a responder, a no ser que tenga algún interés en los resultados del estudio o porque está recibiendo un pago. Una variante de la encuesta en la web es la encuesta enviada por correo electrónico.
- **Dispositivos móviles:** Las encuestas mediante dispositivos móviles permiten su aplicación con encuestador, grabando los datos directamente en algún dispositivo tipo teléfono celular o tableta, con o sin conexión a la Internet.

#### **5.5.4.- Objetivos de una encuesta**

- Medir las relaciones entre variables demográficas, económicas y sociales.
- Evaluaciones de las estadísticas demográficas como errores, omisiones e inexactitudes.
- Conocer profundamente patrones de las variables demográficas y sus factores asociados como fecundidad y migraciones determinantes.
- Evaluar periódicamente los resultados de un programa en ejecución.
- Saber la opinión del público acerca de un tema en específico.
- Investigar previamente de las características de la población para hacer las preguntas correctas.
- Dar una respuesta de los cuales los entrevistados darán su opinión congruente.

## 6.- Marco contextual

Jardín Infantil Municipal VTF (vía transferencia de fondos) Gabriela Mistral, ubicado en la comuna de Quilicura, calle las Violetas 213 el Sauce, Ciudad Santiago, Región Metropolitana. Su contexto es urbano, la cantidad de niños y niñas matriculados 212 y 8 niveles que atiende son una sala cuna Heterogénea , tres niveles medios menores (A, B, C), cuatros niveles medios mayores (A, B, C, D) fluctuando edades desde los 85 días hasta 3 años 11 meses, 29 días. Cabe mencionar que el jardín Infantil Gabriela Mistral es el establecimiento educativo más antiguo de la comuna cumpliendo en noviembre 24 años.

Características socioeconómicas de las familias, este establecimiento se localiza en un lugar vulnerable de la comuna, la gran mayoría de las familias se encuentra en un estatuto socioeconómico bajo y pobre, registrando ficha de protección de hogares 40% de vulnerabilidad. Existe una diversidad de tipos de familia predominando monoparental, familia extendida y hacinamiento en sus hogares, ya que habitan en viviendas sociales. Un porcentaje alto de las familias tiene un jefe de hogar formal que trabaja y recibe un sueldo mínimo, resto de las familias se desenvuelve en trabajos esporádicos e informales, como por ejemplo vendedores ambulantes y feriantes. Pertenecientes a nacionalidades tales como: 60% haitianas, 24% chilenas, 13% venezolanas, 3% peruanos. Por último, de acuerdo con la ficha familiar se registra un alto porcentaje de deserción escolar, llegando hasta la enseñanza media incompletas.

En relación con el equipo educativo son 41 funcionarias activas en el establecimiento, dentro de estas 41 personas, consta de 8 educadoras de párvulos y 1 directora, 3 profesionales de la educación (personal de aseo) y 29 técnicos en párvulos.

Como ya fue mencionado el establecimiento se encuentra ubicado en un lugar vulnerable de la comuna, con una gran mayoría de familias extranjeras y también chilenas.

El Establecimiento tiene excelencia ambiental desde el año 2001, siendo esto un plus para el trabajo pedagógico que se ejecuta con los niños y niñas del jardín infantil. También tiene excelencia de estilos de vida saludable, desde el año 2017, en donde fomenta la alimentación y la actividad física en todos los estudiantes del centro educacional.

El jardín infantil fomenta el trabajo integral con toda la comunidad educativa, propiciando lineamientos educativos pedagógicos que avalen la integridad de cada uno de sus participantes.

## **VISION**

“Aspiramos a ser un Jardín Infantil de excelencia focalizando nuestros esfuerzos en conformar un equipo de personas altamente calificadas y comprometidas con la institución; que nos permita generar un ambiente afectivo de calidad y equidad basado en el respeto por sí mismo y por el medio ambiente , potenciando los estilos de vida saludable, la autonomía de los niños y niñas que favorezca la construcción de su identidad, adquisición de valores, habilidades y conocimientos que le permitirán desarrollarse como un ser integro dentro de la sociedad”.

## **MISION**

“Generar un ambiente basado en los principios valóricos y morales, enfatizando el amor, los estilos de vida saludable el cuidado y el respeto por el medio ambiente, la diversidad de etnias, religiones y razas. Teniendo en cuenta el respeto a sí mismo y a los demás, guiados por un equipo docente democrático e innovador facilitador de aprendizajes para la vida”.

## **MODALIDAD CURRICULAR**

### **Currículo integral:**

Considera al niño y niña en sus dimensiones biológicas, psicológicas y socio cultural, pretendiendo favorecer aprendizajes, oportunos y pertinentes a sus necesidades, fortalezas y características propias, involucra además en sus acciones a la familia a la que considera el primer agente educativo de los niños y niñas.

El énfasis está en el desarrollo de las competencias y actitudes que requiera el niño y niña para su futuro desempeño en los distintos escenarios sociales, incluyendo los valores que expresan su desarrollo como persona. Esto involucra

- Espíritu creativo
- Competencias para resolver problemas
- Pensamiento crítico y analítico

- Competencia para comunicarse
- Saber tomar decisiones
- Saber procesar información pertinente
- Optar con racionalidad entre alternativas
- Acepta el trabajo cooperativo

El Currículo integral nos proporciona ventajas

- El niño y niña adquiere el sentimiento de ser sujeto y no objeto
- Se obtiene un respeto educador niño y niña
- La metodología está basada en el juego lo que le permite al niño y niña interiorizarse en el aprendizaje de los conocimientos de las habilidades, de las actitudes y los hábitos.
- Una comunicación constante entre educador, niño y niña y comunidad
- Desarrolla la creatividad
- Incentiva la participación de los padres en la actividad del nivel
- Integra la comunidad en la labor educativa
- El ambiente está estructurado para satisfacer las necesidades básicas del niño y niña, sus elecciones e iniciativas personales
- El párvulo obtiene un conocimiento de su medio ambiente a través de las experiencias que lo lleven a la interpretación de su realidad
- Las actividades atienden todas las áreas del desarrollo.

## **Énfasis Curricular**

El énfasis curricular del Jardín infantil se orienta en una educación ambiental, fomentar estilos de vida saludable de acuerdo a las orientaciones entregadas por la coordinación de medio ambiente y coordinación de salud, en el marco de la certificación ambiental y excelencia en estilos de vida saludable. Nos basamos en un curricular integral, con experiencias de aprendizaje transversales, fomentando a un niño o niña único e irrepetible, respetando sus procesos y ritmos de aprendizaje, habilidades, necesidades e intereses.

A través del enfoque ecológico se pretende propiciar en el párvulo un interés creciente por el cuidado y respeto de nuestro medio ambiente. Lo cual transversalmente desarrolla en nuestros niños y niñas; una serie de habilidades como; la curiosidad para descubrir, observar, investigar, explorar, identificar, relacionar, realizar hipótesis, comprender y cuidar nuestro medio ambiente.

Nuestro énfasis curricular nuestro jardín infantil, se orienta en una educación ambiental de acuerdo con las orientaciones entregadas por la coordinación del medio ambiente, en el contexto de la certificación ambiental. Este presente año se está trabajando con una empresa privada que aporte a las gestiones ambientales que se realicen en el establecimiento a cargo de dos educadora de párvulos.

## **7. Diseño y aplicación del instrumento.**

El instrumento realizado para conocer el ejercicio de gestión en el área pedagógica, curricular y de recursos es mediante una encuesta anónima finita cerrada, que consta de 9 preguntas, de esas 9 preguntas, 3 preguntas apuntan al área de gestión pedagógica, 3 preguntas del área curricular y 3 preguntas del área de recursos. Este instrumento fue realizado por Jacqueline Valencia Diaz ( yo) y la Educadora de párvulos, magister en Educación Paula Aros, quien reviso, sugirió cambios y valido el instrumento (Anexo 2)

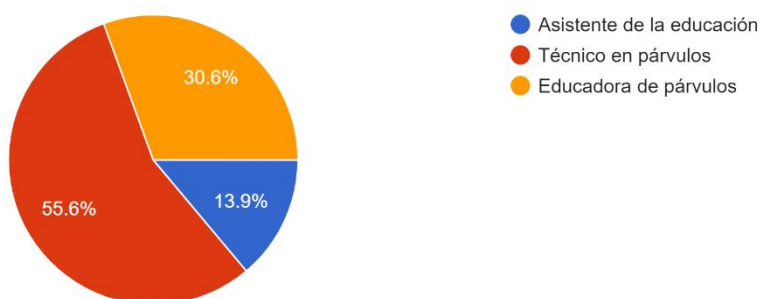
Este instrumento Fue realizado en la aplicación Google Fromm y así llegar virtualmente a las funcionarias del establecimiento por el link. ( <https://forms.gle/pE8hoBXxL8mpZZzWA> ) (Anexo 1)

## 8.- Análisis de Resultados.

Resultados cuantitativos y cualitativos de la encuesta aplicada a 36 funcionarias del establecimiento jardín Infantil Gabriela Mistral, de la comuna de Quilicura.

cargo que desempeña en el Jardín Infantil.

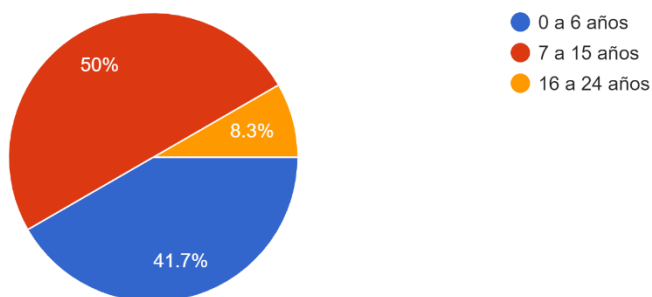
36 respuestas



**Análisis cuantitativo:** De acuerdo con los porcentajes registrados en la encuesta a las funcionarias, se puede mencionar que de un total de 41 funcionarias, 36 profesionales respondieron, siendo interpretado que el 55,6% son Técnicos en Párvulos, el 30.6% de las funcionarias que respondieron son Educadoras de Párvulos y el 13.9% de las profesionales que respondieron son Asistentes de la educación del establecimiento educativo.

cuantos años lleva trabajando en el establecimiento educativo

36 respuestas

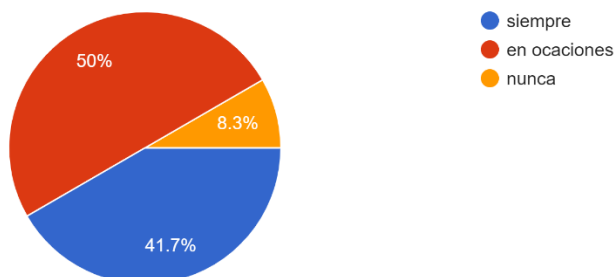


**Análisis Cuantitativo:** De acuerdo con los porcentajes registrados en la encuesta a las funcionarias, se puede mencionar que de un total de 41 funcionarias, 50% lleva trabajando entre 7 a 15 años en el jardín infantil, también el 41.7% del equipo educativo lleva entre 0 a 6 años desempeñando sus labores en el establecimiento y el 8,3% lleva más de 16 años trabajando en el jardín infantil.

## 8.1.- Área Gestión pedagógica

1.- El equipo directivo realiza reflexiones con el equipo educativo.

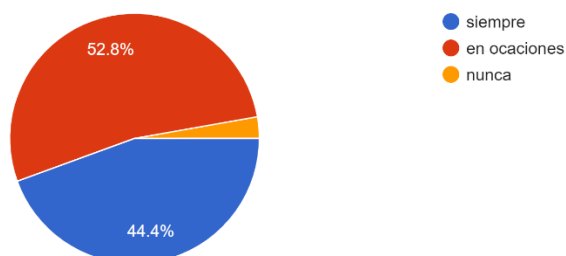
36 respuestas



**Análisis Cuantitativo de la pregunta N° 1:** De acuerdo con los porcentajes registrados en la pregunta número uno, relacionada a la gestión Pedagógica, se puede mencionar que, de un total de 41 funcionarias, 36 profesionales respondieron, siendo interpretado que el 41,7% menciona que siempre el equipo directivo realiza reflexiones con el equipo educativo. El 50% de las encuestadas menciona que en ocasiones el equipo directivo realiza reflexiones con el equipo educativo. Para finalizar el 8,3% de las profesionales indica que nunca el equipo directivo realiza reflexiones con el equipo educativo.

2.-El equipo directivo realiza supervisiones periódicas dentro de la institución para realizar mejoras continuas.

36 respuestas

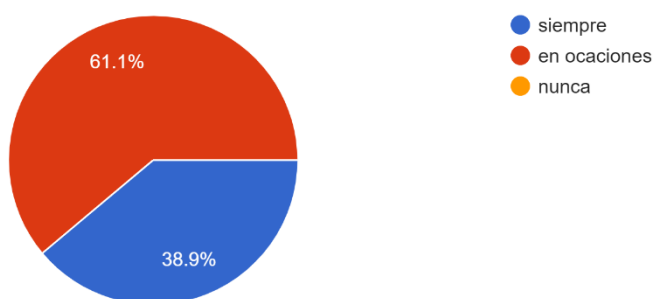


**Análisis Cuantitativo de la pregunta N° 2:** En relación con los porcentajes registrados en la pregunta número dos, que apunta a la gestión Pedagógica, se

puede mencionar que, de un total de 41 funcionarias, 36 profesionales respondieron, siendo interpretado que el 44,4% menciona que siempre el equipo directivo realiza supervisiones periódicas dentro de la institución para realizar mejoras continuas. El 52.8% de las encuestadas menciona que en ocasiones el equipo directivo realiza supervisiones periódicas dentro de la institución para realizar mejoras continuas Y el 2,8% de las profesionales indica que nunca el equipo directivo realiza supervisiones periódicas dentro de la institución para realizar mejoras continuas.

3.- La dirección del establecimiento otorga instancias que promuevan aprendizaje del equipo educativo a partir de trabajos colaborativos

36 respuestas

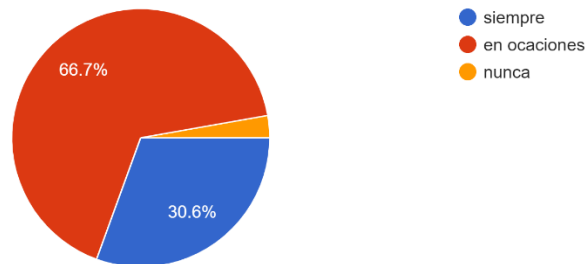


**Análisis Cuantitativo de la pregunta N° 3:** De acuerdo con los porcentajes registrados en la pregunta número tres, relacionada a la gestión Pedagógica, se puede mencionar que, de un población de 41 funcionarias del jardín infantil Gabriela mistral, 36 profesionales respondieron, siendo interpretado que el 38.9% menciona que siempre la dirección del establecimiento otorga instancias que promuevan aprendizaje del equipo educativo a partir de trabajos colaborativos y el 61,1% indica que solo en ocasiones la dirección del establecimiento otorga instancias que promuevan aprendizaje del equipo educativo a partir de trabajos colaborativos.

## 8.2.- Área Gestión Curricular

4.-La directora promueve y otorga espacios de reunión, con la finalidad de conocer las inquietudes de la comunidad educativa para el mejoramiento del proceso de enseñanza y aprendizaje.

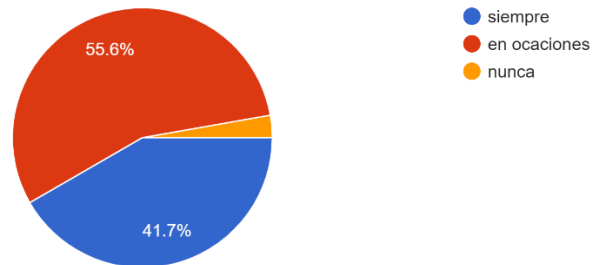
36 respuestas



**Análisis Cuantitativo de la pregunta N° 4:** En relación con los porcentajes registrados en la pregunta número cuatro, relacionada a la gestión Curricular, se puede mencionar que, de un población de 41 funcionarias del jardín infantil Gabriela mistral, 36 profesionales respondieron, siendo interpretado que el 30.6% menciona que siempre La dirección promueve y otorga espacios de reunión, con la finalidad de conocer las inquietudes de la comunidad educativa para el mejoramiento del proceso de enseñanza y aprendizaje. El 66.7% indica que solo en ocasiones La dirección promueve y otorga espacios de reunión, con la finalidad de conocer las inquietudes de la comunidad educativa para el mejoramiento del proceso de enseñanza y aprendizaje. Y para finalizar el 2,7% menciona que nunca La dirección promueve y otorga espacios de reunión, con la finalidad de conocer las inquietudes de la comunidad educativa para el mejoramiento del proceso de enseñanza y aprendizaje.

5.- La dirección del establecimiento revisa y analiza las planificaciones variables que realiza la educadora de párvulos para mejorar su contenido

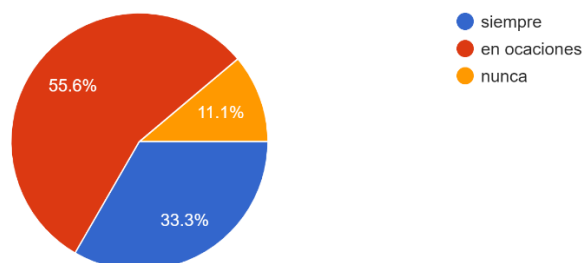
36 respuestas



**Análisis Cuantitativo de la pregunta N° 5:** De acuerdo con los porcentajes registrados en la pregunta número cinco relacionada a la gestión Curricular, se puede mencionar que, de una población de 41 funcionarias del jardín infantil Gabriela mistral, 36 profesionales respondieron, siendo interpretado que el 41.7% menciona que siempre La dirección del establecimiento revisa y analiza las planificaciones variables que realiza la educadora de párvulos para mejorar su contenido. El 56.6% indica que solo en ocasiones La dirección del establecimiento revisa y analiza las planificaciones variables que realiza la educadora de párvulos para mejorar su contenido. Y para culminar solo el 1,7% de las encuestadas indica que nunca La dirección del establecimiento revisa y analiza las planificaciones variables que realiza la educadora de párvulos para mejorar su contenido

6 - La dirección del Jardín Infantil otorga espacios de salidas pedagógicas para que los niños y niñas conozcan y aprendan en diferentes contextos

36 respuestas

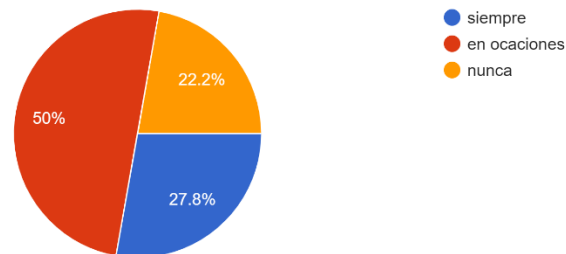


**Análisis Cuantitativo de la pregunta N° 6:** En relación con los porcentajes registrados en la pregunta número seis relacionada a la gestión Curricular, se puede mencionar que, de una población de 41 funcionarias del jardín infantil Gabriela mistral, 36 profesionales respondieron, siendo interpretado que el 33.3% menciona que siempre La dirección del jardín infantil otorga espacios de salidas pedagógicas para los niños y niñas conozcan y aprendan en diferentes contextos. El 5.6% indica que en ocasiones La dirección del jardín infantil otorga espacios de salidas pedagógicas para los niños y niñas conozcan y aprendan en diferentes contextos. Y el 11.1% menciona que nunca La dirección del jardín infantil otorga espacios de salidas pedagógicas para los niños y niñas conozcan y aprendan en diferentes contextos

### 8.3- Área Gestión de Recursos

7.-El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de remplazo en caso de licencias medicas

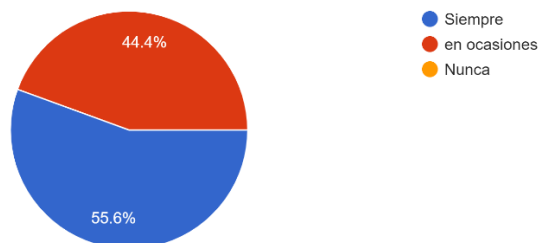
36 respuestas



**Análisis Cuantitativo de la pregunta N° 7:** De acuerdo con los porcentajes registrados en la pregunta número siete relacionada a la gestión de recursos, se puede mencionar que, de una población de 41 funcionarias del jardín infantil Gabriela mistral, 36 profesionales respondieron, siendo interpretado que el 27.8% menciona que siempre el establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja se ausentismo y un eficiente sistema de reemplazo en caso de licencias médicas. El 50% indica que solo en ocasiones el establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja se ausentismo y un eficiente sistema de reemplazo en caso de licencias médicas. Y para finalizar el 22.2% de las encuestadas indica que nunca el establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja se ausentismo y un eficiente sistema de reemplazo en caso de licencias médicas..

8.-El establecimiento gestiona la matricula y la asistencia de manera que logra completar los cupos limitados y así poder alcanzar un alto nivel de asistencia a clases

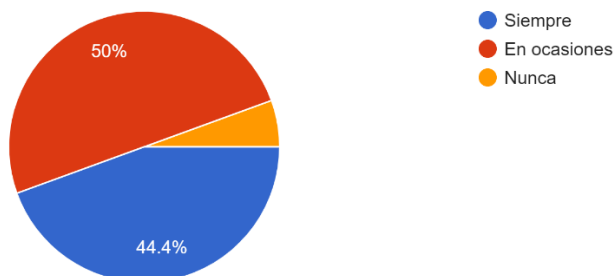
36 respuestas



**Análisis Cualitativo de la pregunta N° 8:** De acuerdo con los porcentajes registrados en la pregunta número ocho, relacionada a la gestión de recursos se puede mencionar que, de un población de 41 funcionarias del jardín infantil Gabriela mistral, 36 profesionales respondieron, siendo interpretado que el 55.6% menciona que siempre el establecimiento gestiona la matricula y la asistencia de manera que logra completar los cupos limitados y así poder alcanzar un alto nivel de asistencia a clases. Y el 44,4% indica que solo en ocasiones el establecimiento gestiona la matricula y la asistencia de manera que logra completar los cupos limitados y así poder alcanzar un alto nivel de asistencia a clases

9.-El establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento ,los recursos educativos y el aseo ,con procedimientos de mantención ,reposición y control de inventario periódico

36 respuestas



**Análisis Cuantitativo de la pregunta N° 9:** De acuerdo con los porcentajes registrados en la pregunta número nueve relacionada a la gestión de recursos, se puede mencionar que, de una población de 41 funcionarias del jardín infantil Gabriela mistral, 36 profesionales respondieron, siendo interpretado que el 44.4% menciona que siempre el establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con el procedimiento de mantención, reposición y control de inventario periódico. El 50% indica que en ocasiones el establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con el procedimiento de mantención, reposición y control de inventario. Y para finalizar el 5,6% % de las encuestadas indica que nunca el establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con el procedimiento de mantención, reposición y control de inventario periódico.

## 9.- Propuestas de Mejora

### 9.1.- Área: Gestión Pedagógica

**Análisis Cualitativo de la pregunta N° 1:** De acuerdo con los porcentajes registrados en la pregunta número uno, relacionada a la gestión Pedagógica, se puede mencionar que, de un total de 41 funcionarias, 36 profesionales respondieron, siendo interpretado que el 41,7% menciona que siempre el equipo directivo realiza reflexiones con el equipo educativo. El 50% de las encuestadas menciona que en ocasiones el equipo directivo realiza reflexiones con el equipo educativo. Para finalizar el 8,3% de las profesionales indica que nunca el equipo directivo realiza reflexiones con el equipo educativo.

Objetivo	Acciones para realizar	Responsable
-Desarrollar más instancias de Reflexiones pedagógicas con el equipo educativo interno de cada nivel y general.  - fomentar la autoevaluación del equipo educativo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar 2 veces al mes reflexiones generales con el equipo educativo.</li> <li>- Ejecutar 2 veces al mes reflexiones internas con el equipo educativo de cada nivel.</li> <li>- Aplicar encuesta de Autoevaluación periódicamente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Directora</li> <li>- Educadoras de párvulos.</li> <li>- Equipo Pedagógico.</li> </ul>

**Análisis Cualitativo de la pregunta N° 2:** En relación con los porcentajes registrados en la pregunta número dos, que apunta a la gestión Pedagógica, se puede mencionar que, de un total de 41 funcionarias, 36 profesionales respondieron, siendo interpretado que el 44,4% menciona que siempre el equipo directivo realiza supervisiones periódicas dentro de la institución para realizar mejoras continuas. El 52.8% de las encuestadas menciona que en ocasiones el equipo directivo realiza supervisiones periódicas dentro de la institución para realizar mejoras continuas Y el 2,8% de las profesionales indica que nunca el equipo directivo realiza supervisiones periódicas dentro de la institución para realizar mejoras continuas.

Objetivo	Acciones para realizar	Responsable
<p>-Realizar supervisiones diarias, con la finalidad de estar en constantes inspecciones de las acciones continuas educativas que se realizan en el establecimiento.</p> <p>-Evaluar el proceso de supervisión a través de evaluación mensual del equipo educativo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Efectuar al comenzar el día supervisiones generales del establecimiento.</li> <li>- Verificar mediante una supervisión interna en cada uno de los niveles educativos.</li> <li>- Responder el último día hábil del mes una encuesta sobre las supervisiones realizadas y las acciones para el</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Directora</li> <li>- Educadora de párvulos</li> </ul> <p>Equipo educativo.</p>

	mejoramiento del establecimiento.	
--	-----------------------------------	--

**Análisis Cuantitativo de la pregunta N° 3:** De acuerdo con los porcentajes registrados en la pregunta número tres, relacionada a la gestión Pedagógica, se puede mencionar que, de un población de 41 funcionarias del jardín infantil Gabriela mistral, 36 profesionales respondieron, siendo interpretado que el 38.9% menciona que siempre la dirección del establecimiento otorga instancias que promuevan aprendizaje del equipo educativo a partir de trabajos colaborativos y el 61,1% indica que solo en ocasiones la dirección del establecimiento otorga instancias que promuevan aprendizaje del equipo educativo a partir de trabajos colaborativos

Objetivo	Acciones para realizar	Responsable
Generar instancias para promover el trabajo colaborativo.  - Aplicar autoevaluación del trabajo colaborativo.  - Realizar coevaluación de las acciones que se realizan en el trabajo colaborativo.	- Realizar proyectos internos por nivel, de acuerdo con intereses y necesidades del curso, promoviendo instancia de aprendizaje.  - Efectuar proyectos colaborativos con el equipo educativo del establecimiento.	- Directora - Educadora de párvulos Equipo educativo.

	Autoevaluación bimensual.	
	Coevaluación bimensual.	

## 9.2. Área: Gestión Curricular

**Análisis Cualitativo de la pregunta N° 4:** En relación con los porcentajes registrados en la pregunta número cuatro, relacionada a la gestión Curricular, se puede mencionar que, de un población de 41 funcionarias del jardín infantil Gabriela mistral, 36 profesionales respondieron, siendo interpretado que el 30.6% menciona que siempre La dirección promueve y otorga espacios de reunión, con la finalidad de conocer las inquietudes de la comunidad educativa para el mejoramiento del proceso de enseñanza y aprendizaje. El 66.7% indica que solo en ocasiones La dirección promueve y otorga espacios de reunión, con la finalidad de conocer las inquietudes de la comunidad educativa para el mejoramiento del proceso de enseñanza y aprendizaje. Y para finalizar el 2,7% menciona que nunca La dirección promueve y otorga espacios de reunión, con la finalidad de conocer las inquietudes de la comunidad educativa para el mejoramiento del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Objetivo	Acciones para realizar	Responsable
Desarrollar con mayor frecuencia reuniones con el equipo pedagógico con la finalidad de rescatar dudas e inquietudes en el proceso de enseñanza y aprendizaje	<p>Aumentar la frecuencia de las reuniones generales con el equipo educativo.</p> <p>Implementar reuniones periódicas de cada nivel educativo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Directora y coordinadora pedagógica.</li> <li>- Educadoras de párvulos.</li> <li>- Equipo Pedagógico.</li> </ul>
Aplicar una encuesta mensual, registrando intereses de la funcionaria, con la finalidad de promover el	Responder una encuesta mensual, en donde se registre intereses laborales de la funcionaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Directora y coordinadora pedagógica.</li> <li>- Educadoras de párvulos.</li> </ul>

perfeccionamiento laboral.		- Equipo Pedagógico
Realizar 2 capacitaciones semestrales, en donde se promueva el trabajo pedagógico y sus estrategias de aprendizaje.	Efectuar capacitaciones a corto plazo, en donde se promueva el ejercicio pedagógico y estrategias educativas.	-Departamento de educación. Directora y coordinadora pedagógica - Educadoras de párvulos. - Equipo Pedagógico.

**Análisis Cuantitativo de la pregunta N° 5:** De acuerdo con los porcentajes registrados en la pregunta número cinco relacionada a la gestión Curricular, se puede mencionar que, de una población de 41 funcionarias del jardín infantil Gabriela mistral, 36 profesionales respondieron, siendo interpretado que el 41.7% menciona que siempre La dirección del establecimiento revisa y analiza las planificaciones variables que realiza la educadora de párvulos para mejorar su contenido. El 56.6% indica que solo en ocasiones La dirección del establecimiento revisa y analiza las planificaciones variables que realiza la educadora de párvulos para mejorar su contenido. Y para culminar solo el 1,7% de las encuestadas indica que nunca La dirección del establecimiento revisa y analiza las planificaciones variables que realiza la educadora de párvulos para mejorar su contenido

Objetivo	Acciones para realizar	Responsable
Revisar y analizar una vez a la semana las planificaciones variables de profesional.	Todos los días Lunes, revisar las planificaciones para la semana de cada nivel.	- Directora y coordinadora pedagógica. - Educadoras de párvulos.

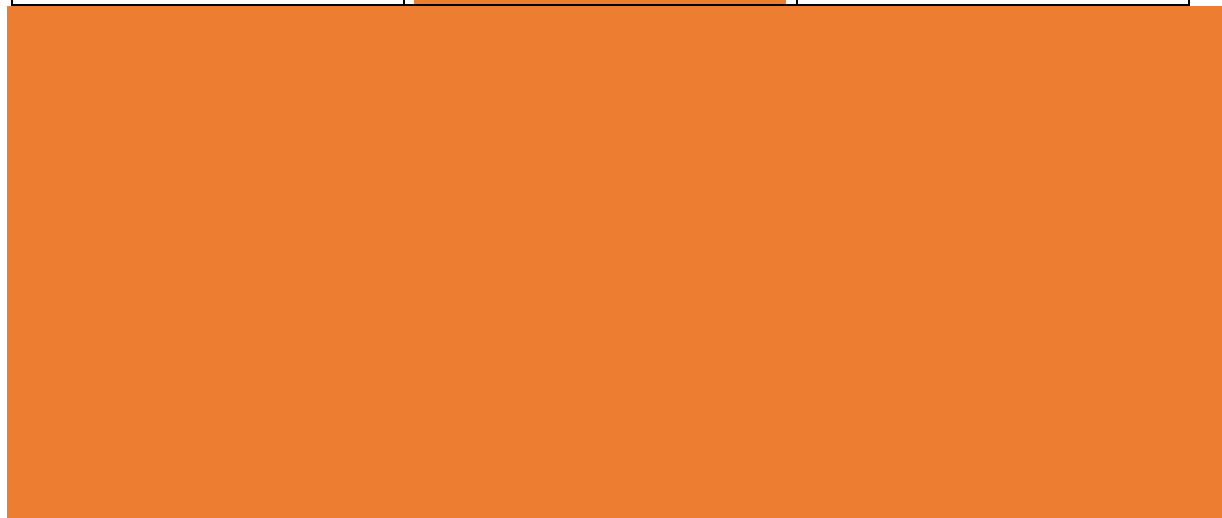
Confeccionar una pauta en donde se visualice la revisión de la planificación y análisis de esta.	Registrar en una cartilla para tener un orden y registro de las supervisiones de las planificaciones y su análisis.	Directora y Coordinadora pedagógica
Propiciar un día a la semana a la educadora de párvulos, con la finalidad de planificar experiencias variables para su nivel.	Organizar y brindar un día a la semana a la educadora de párvulos para que realice planificaciones para toda la semana.	- Directora y coordinadora pedagógica. - Educadoras de párvulos.
Realizar reflexión pedagógica de forma individual con cada educadora de párvulos que pertenezca al establecimiento.	Una vez a la semana, realizar una reflexión en conjunto con la funcionaria, respecto a sus planificaciones.	- Directora y coordinadora pedagógica. Educadoras de párvulos.
Realizar reflexión pedagógica de forma periódica y colectiva con las educadoras de párvulos del jardín infantil.	Cada 15 días, realizar reflexiones colectivas con las educadoras de párvulos del establecimiento, con la finalidad de fortalecer sus planificaciones.	- Directora y/o coordinadora pedagógica. Educadoras de párvulos.
Realizar una encuesta enfocada a la gestión curricular interna de la educadora de párvulos, respecto a su trabajo	Responder una encuesta 1 vez al mes.	- Directora y coordinadora pedagógica. Educadoras de párvulos.

pedagógico - administrativo		
--------------------------------	--	--

**Análisis Cuantitativo de la pregunta N° 6:** En relación con los porcentajes registrados en la pregunta número seis relacionada a la gestión Curricular, se puede mencionar que, de una población de 41 funcionarias del jardín infantil Gabriela mistral, 36 profesionales respondieron, siendo interpretado que el 33.3% menciona que siempre La dirección del jardín infantil otorga espacios de salidas pedagógicas para los niños y niñas conozcan y aprendan en diferentes contextos. El 55.6% indica que en ocasiones La dirección del jardín infantil otorga espacios de salidas pedagógicas para los niños y niñas conozcan y aprendan en diferentes contextos. Y el 11.1% menciona que nunca La dirección del jardín infantil otorga espacios de salidas pedagógicas para los niños y niñas conozcan y aprendan en diferentes contextos

Objetivo	Acciones para realizar	Responsable
Propiciar más salidas pedagógicas para los diferentes niveles del establecimiento.	Realizar salidas pedagógicas bimensuales para los diferentes niveles del jardín infantil.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Directora y coordinadora pedagógica.</li> <li>- Educadoras de párvulos.</li> </ul>
Confeccionar una pauta en donde se visualice las salidas pedagógicas de cada nivel.	Realizar carta gand para tener registro de la cantidad de salidas exitosas que tienen los niveles educativos del establecimiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Directora y coordinadora pedagógica.</li> <li>- Educadoras de párvulos.</li> </ul>

<p>Realizar una pauta de intereses de los equipos educativos, con la finalidad de saber los intereses de los niños y niñas mediante ellas.</p>	<p>Confeccionar y aplicar una pauta de intereses por nivel, con la finalidad de saber los intereses y así coordinar salidas pedagógicas pertinentes y significativas.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Directora y coordinadora pedagógica.</li><li>- Educadoras de párvulos.</li></ul> <p>Equipo Pedagógico</p>
--	---	---



### 9.3- Área Gestión de Recursos

**Análisis Cuantitativo de la pregunta N° 7:** De acuerdo con los porcentajes registrados en la pregunta número siete relacionada a la gestión de recursos, se puede mencionar que, de una población de 41 funcionarias del jardín infantil Gabriela mistral, 36 profesionales respondieron, siendo interpretado que el 27.8% menciona que siempre el establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja se ausentismo y un eficiente sistema de reemplazo en caso de licencias médicas. El 50% indica que solo en ocasiones el establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja se ausentismo y un eficiente sistema de reemplazo en caso de licencias médicas. Y para finalizar el 22.2% de las encuestadas indica que nunca el establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja se ausentismo y un eficiente sistema de reemplazo en caso de licencias médicas..

Objetivo	Acciones para realizar	Responsable
<p>Revisar y modificar los procedimientos que se realizan en el establecimiento para controlar mejor el ausentismo y los reemplazos de licencias médicas prolongadas.</p> <p>Revisar periódicamente la asistencia de los equipos educativos.</p> <p>Revisar y supervisar cuantos niños y niñas</p>	<p>Realizar llamadas telefónicas al niño o niña después de 3 días de ausencia</p> <p>Enviar mensajes por WhatsApp</p> <p>Realizar visitas domiciliarias.</p> <p>Realizar Oficios al departamento de educación para la solicitud de la funcionaria con licencia médica.</p>	<p>Directora</p> <p>Educadora de Párvulos</p> <p>Equipo Educativo.</p>

<p>asisten personalmente al establecimiento.</p> <p>Realizar una pauta de registro en donde la asistencia del personal, de los niños y niñas del jardín.</p> <p>Gestionar reemplazos a las licencias prolongadas.</p>	<p>Supervisar permanentemente el registro de asistencia de cada nivel del establecimiento.</p> <p>Monitorear diariamente la asistencia del personal del establecimiento.</p> <p>Mantener actualizada una planilla de asistencia del personal del jardín infantil y de la asistencia de los niños del establecimiento.</p>	
---	---	--

**Análisis Cualitativo de la pregunta N° 8:** De acuerdo con los porcentajes registrados en la pregunta número ocho, relacionada a la gestión de recursos se puede mencionar que, de un población de 41 funcionarias del jardín infantil Gabriela mistral, 36 profesionales respondieron, siendo interpretado que el 55.6% menciona que siempre el establecimiento gestiona la matricula y la asistencia de manera que logra completar los cupos limitados y así poder alcanzar un alto nivel de asistencia a clases. Y el 44,4% indica que solo en ocasiones el establecimiento gestiona la matricula y la asistencia de manera que logra completar los cupos limitados y así poder alcanzar un alto nivel de asistencia a clases

Objetivo	Acciones para realizar	Responsable
<p>Monitorear permanentemente el registro de las matrículas de cada nivel del establecimiento</p> <p>Actualizar diariamente las Listas de espera de cada nivel.</p> <p>Promover la asistencia de los niños y niñas diariamente en conjunto con el equipo educativo.</p> <p>Realizar seguimiento de matrícula, vacantes y lista de espera del establecimiento</p>	<p>Realizar reunión de gestión con la educadora de párvulos a cargo de cada nivel, para saber los cupos disponibles en su curso.</p> <p>Mediante la gestión de Junji en conjunto con el sostenedor estar activamente actualizando las listas de espera, para llamar a nuevos párvulos para su ingreso.</p> <p>Promover el compromiso y respetar mediante la firma del apoderado al reglamento interno del establecimiento en relación a los deberes de las familias apuntando a la asistencia del párvulo.</p>	<p>Junji</p> <p>Departamento de Educación</p> <p>Directora</p> <p>Educadora de párvulos</p> <p>Equipo educativo.</p>

**Análisis Cuantitativo de la pregunta N° 9:** De acuerdo con los porcentajes registrados en la pregunta número nueve relacionada a la gestión de recursos, se puede mencionar que, de una población de 41 funcionarias del jardín infantil Gabriela mistral, 36 profesionales respondieron, siendo interpretado que el 44.4% menciona que siempre el establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el

equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con el procedimiento de mantención, reposición y control de inventario periódico. El 50% indica que en ocasiones el establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con el procedimiento de mantención, reposición y control de inventario. Y para finalizar el 5,6% % de las encuestadas indica que nunca el establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con el procedimiento de mantención, reposición y control de inventario periódico.

Objetivo	Acciones para realizar	Responsable
<p>Actualizar inventario de mobiliario, material didáctico, fungible y de aseo disponible en el establecimiento</p> <p>Generar solicitud de mobiliario, materiales didácticos, fungibles y de aseo de acuerdo con las necesidades del establecimiento.</p>	<p>Realizar una planilla física que este actualizada bajo la responsabilidad del equipo de servicio, siendo supervisado por la dirección cada semana.</p> <p>Realizar oficios al departamento de educación vez que sea necesario para la solicitud de material, con la finalidad de no entorpecer el funcionamiento de recursos del establecimiento.</p>	<p>Directora</p> <p>Equipos pedagógicos</p> <p>Auxiliar de servicios</p>

## 10.- Conclusión

En cuanto al problema de investigación y a partir de los resultados de este estudio, se determinará que efectivamente se debe fortalecer las gestiones pedagógicas, curriculares y de recursos, basado en competencias, ya que, tiene opiniones diversas, en donde las funcionarias mencionan que en su gran mayoría en ocasiones se realizan acciones que debiesen ser activas y permanentes en el tiempo,. No obstante, no quiere decir que no hay gestiones realizadas por la dirección, si no más bien se debe fortalecer las estrategias de trabajo y proponen nuevas con la finalidad de ser eficaz en las áreas anteriormente mencionadas.

En este trabajo de investigación se busca mantener un ejercicio activo del proceso que involucren liderazgo y gestión en el jardín infantil. En relación con el diagnóstico y propuestas de mejora, busca fortalecer el trabajo de dirección, pero para llegar a un mejor desempeño es necesario una comunicación activa con toda la comunidad educativa que contribuyan en el quehacer educativo, potenciando un liderazgo horizontal y transformacional, proponiendo metodologías y la gestión efectiva, liderada por la directora del establecimiento.

Ahora bien, de acuerdo con todo lo mencionado anteriormente, se le hará llegar este trabajo de diagnóstico investigativo a la dirección del establecimiento, con la finalidad de rescatar estrategias nuevas a su gestión y liderazgo en el establecimiento. Y quizás realizar mejoras para implementarlas y dejarlas permanente en el tiempo.

Para finalizar, este estudio facilitará propuestas de mejora para si en un corto plazo realizar medianos y grandes cambios en la gestión pedagógica, gestión curricular y gestión de recursos, basado en competencias con el propósito de brindar una educación de calidad y pertinente, enfocado al bienestar integral de toda la comunidad educativo del jardín infantil Gabriela Mistral de la comuna de Quilicura.

***“Si la noción de competencia está en crisis es porque su contenido tradicional no le permite hacer frente a los nuevos desafíos de la competencia y de las situaciones de trabajo. Hay que dotarse de nuevas herramientas conceptuales y prácticas.”***

Le Boterf, 2000: 31

## 11.- Bibliografía

- formación inicial basada en competencias (Horizontes Educativos, Vol. 12, Nº 2: 37-41, 2007).-
- <https://www.significados.com/gestión/>
- [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2226-40002021000200405#:~:text=Se%20refiere%20a%20procesos%20de,aprendizajes%20de%20calidad%E2%80%9D%20\(p.](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2226-40002021000200405#:~:text=Se%20refiere%20a%20procesos%20de,aprendizajes%20de%20calidad%E2%80%9D%20(p.)
- <https://congresosfnn.com/wp-content/uploads/2021/03/congreso-iberoamericano-liderazgo/ModdeLiderazgoLewinCOMUNESC.pdf>
- [https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu\\_desarrollo/anteriores/20/020\\_Acuna.pdf](https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/20/020_Acuna.pdf)
- <https://educacion.uahurtado.cl/wpsite/wp-content/uploads/2019/12/liderazgo-parvulos-LR.pdf>
- <https://www.aiteco.com/kurt-lewin-liderazgo/>
- <https://www.redalyc.org/pdf/979/97917592004.pdf>
- <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/18606>
- metodología y técnicas de diseño y realización de encuestas en el área rural ( **Temas Sociales no.21 La Paz 2000**)
- <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>

## 12.- Anexos

### 12.1.- Anexo 1

Encuesta para obtener el Grado de Magister Profesional en Educación, Mención Currículum y Evaluación Basado en Competencias.

Esta encuesta tiene como objetivo recabar información sobre la gestión Pedagógica, Gestión Curricular y Gestión de recursos del Jardín Gabriela Mistral, y así plantear propuestas de mejora a la gestión Educativa.

cargo que desempeña en el Jardín Infantil.

- Asistente de la educación
- técnico en Párvulos
- Educadora de Párvulos

cuantos años lleva trabajando en el establecimiento educativo

- 0 a 6 años
- 7 a 15 años
- 16 a 24 años

1.- El equipo directivo realiza reflexiones con el equipo educativo.

- Siempre

- En ocasiones

- Nunca

2.-El equipo directivo realiza supervisiones periódicas dentro de la institución para realizar mejoras continuas.

- Siempre

- En ocasiones

- Nunca

3.- La dirección del establecimiento otorga instancias que promuevan aprendizaje del equipo educativo a partir de trabajos colaborativos

- Siempre

- En ocasiones

- Nunca

4.-La directora promueve y otorga espacios de reunión, con la finalidad de conocer las inquietudes de la comunidad educativa para el mejoramiento del proceso de enseñanza y aprendizaje.

- Siempre

- En ocasiones

- Nunca

5.- La dirección del establecimiento revisa y analiza las planificaciones variables que realiza la educadora de párvulos para mejorar su contenido

- Siempre

- En ocasiones

- Nunca

7.-El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de remplazo en caso de licencias medicas

- Siempre

- En ocasiones

- Nunca

8.-El establecimiento gestiona la matricula y la asistencia de manera que logra completar los cupos limitados y así poder alcanzar un alto nivel de asistencia a clases

- Siempre

- En ocasiones

- Nunca

9.-El establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento ,los recursos educativos y el aseo ,con procedimientos de mantención ,reposición y control de inventario periódico

- Siempre

- En ocasiones

- Nunca

## 12.2.- Anexo 2 validación

Quilicura 04 de Agosto 2023.-

Estimada Jacqueline:

Esperando que se encuentre, adjunto correcciones a la encuesta para su investigación. En termino general puedo a señalar los siguiente.

1. El objetivo general se encuentra planteado de manera coherente con las bases teóricas de su investigación.
2. Los objetivos específicos, abordan las áreas de la investigación; se sugiere en el objetivo 4, presentado en la tabla de especificación, revisarlo desde la perspectiva del instrumento de recolección de datos. Debido que se presenta como un objetivo de finalización de la investigación. Por dicha apreciación solicito eliminarlo del instrumento.
3. Con relación a las preguntas se encuentran redactada de manera clara y coherente.
4. Se sugiere ejecutar el instrumento de manera anónima, para fomentar la objetividad del instrumento.

Considerando mis sugerencias, entrego la validación del instrumento para su investigación.

Sin otro particular y solo agradecer la iniciativa de realizar una investigación en el área de gestión de los jardines infantiles VTF, para coordinar futuras mejoras en la práctica de las profesionales de gestión.



A handwritten signature in blue ink, enclosed in a light blue oval shape.

*Paula Aros Marambio*  
Educatora de párvulos  
Magíster en Educación

**12.3.- Anexo 3.- Establecimiento Jardin Infantil Gabriela Mistral.**



## 12 .4.- Anexo 4.-PME

### 11.- PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

<b>DIMENSIÓN</b>	Liderazgo			
<b>SUBDIMENSION</b>	Planificación y Gestión de Resultados			
<b>OBJETIVO ESTRATEGICO</b>	Gestionar procesos sistemáticos y participativos de autoevaluación institucional, que permite reflexionar y evaluar el cumplimiento de metas para elaborar planes de mejoramiento continuo			
<b>META 1</b>	Elaborar y desarrollar el 100% el plan de mejoramiento, basado en la evaluación del año 2022			
<b>ESTRATEGIA 1</b>	Construir, ejecutar y evaluar participativamente el plan de mejoramiento			
<b>ACCIONES AÑO 2022</b>	<b>FECHAS</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>MEDIO DE VERIFICACIÓN</b>
Sistematizar evaluación de PME año 2021	Marzo/abril	Evaluación Enero PME 2021	Directora	Planilla de sistematización Propuestas de mejora
Asignar coordinaciones internas del establecimiento para fortalecer la labor que lleva a cabo: -Coordinación de medio ambiente. -Coordinación de seguridad -Coordinación de extra programática -Coordinación bienestar integral -mediadora de lectura CRA -Coordinación Alimentación	Agosto	Computador Conexión a internet	Directora: asignación de coordinaciones Educadoras: elaboración de coordinaciones	Planificación de coordinación
Elaboración PME 2022	Semestral	Computador Conexión a internet	Equipo educativo	Planificación PME
Monitoreo PME 2022	Semestral	Computador Conexión a internet	Directora	encuesta
Desarrollar jornadas reflexivas de resultados de	Semestral	Computador Conexión a internet	Equipos educativos	Acta de reunión Fotografías

autoevaluación y toma de decisiones				
-------------------------------------	--	--	--	--

<b>DIMENSIÓN</b>	Gestión pedagógica			
<b>SUBDIMENSIÓN</b>	Interacciones pedagógicas			
<b>OBJETIVO ESTRATEGICO</b>	Perfeccionar las interacciones pedagógicas que contribuyen en el proceso de enseñanza aprendizaje, fortaleciendo la participación, inclusión, interculturalidad y respeto por el medio ambiente			
<b>META 1</b>	El 100% de los equipos pedagógicos implementan practicas pedagógicas, vinculadas al plan de formación ciudadana y afectividad, sexualidad y genero del establecimiento			
<b>ESTRATEGIA 1</b>	Crear, implementar y vincular los planes de formación ciudadana y afectividad, sexualidad y género con los planes de aula del establecimiento			
<b>ACCIONES AÑO 2022</b>	<b>FECHAS</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>MEDIO DE VERIFICACIÓN</b>
Elaboración plan de formación ciudadana	Abril	Computador Conexión a internet Material complementario	Encargada de bienestar integral	Asistencia Acta fotografías
Elaboración plan de afectividad y genero	Mayo	Computador Conexión a internet Material complementario	Encargada de bienestar integral Directora Equipos educativos	Lista de control
Desarrollar jornadas para dar a conocer el plan de formación ciudadana y Afectividad y genero	Mayo	Computador Conexión a internet	Encargada de bienestar integral	Asistencia Power point
Desarrollar las acciones propuestas en los planes de formación ciudadana y	Mensualmente	Computador Conexión a internet Materiales según actividad	Encargada de bienestar integral Equipos educativos	Fotografías Planificaciones

afectividad, sexualidad y genero.				
--------------------------------------	--	--	--	--

<b>DIMENSIÓN</b>	Familia y comunidad			
<b>SUBDIMENSION</b>	Vínculo con la comunidad y sus redes			
<b>OBJETIVO ESTRATEGICO</b>	Fortalecer las estrategias de articulación del establecimiento con diversas institución es de la comunidad para potenciar el proyecto educativo institucional			
<b>META 1</b>	Lograr vinculación y mutua colaboración con el 100% de las entidades propuestas en el ámbito de la salud, bienestar, desarrollo cultural y cuidado del medio ambiente			
<b>ESTRATEGIA 1</b>	Conocer y establecer vínculos con redes importantes para las familias del establecimiento			
<b>ACCIONES AÑO 2022</b>	<b>FECHAS</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>MEDIO DE VERIFICACIÓN</b>
Aplicar encuesta a las familias en relación a las redes de apoyo comunales con las que se vinculan y/o requieren vinculación	Sept / nov	Teléfono Computador Conexión a internet Encuesta	Directora/ equipo de educadoras	Resultados encuestas
Analizar resultados de encuesta y realzar derivaciones correspondientes	Sept / nv	Fichas de derivación Encuestas Computador Conexión	Encargada de bienestar integral Equipos educativos	Fichas de derivación
Establecer vínculos entre los colegios municipales y las familias promoviendo la articulación del proceso educativo	Primera semana de agosto	Videos informativos Datos de contacto	Encargada de bienestar integral Directoras Educadoras de medio mayor y transición	Videos correo electrónicos

<b>DIMENSIÓN</b>	Bienestar integral			
<b>SUBDIMENSION</b>	Seguridad y espacios educativos			
<b>OBJETIVO ESTRATEGICO</b>	Resguardar la adecuada provisión, organización y uso de los espacios y recursos educativos que garanticen el bienestar físico y psicológico de los niños y niñas.			
<b>META 1</b>	Crear y desarrollar el 100% de plan de seguridad integral			
<b>ESTRATEGIA 1</b>	Construcción, aplicación y evaluación del plan de seguridad integral			
<b>ACCIONES AÑO 2022</b>	<b>FECHAS</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>MEDIO DE VERIFICACIÓN</b>
Realizar catastro de problemas de infraestructura y peligros dentro del establecimiento	mayo	Lista de cotejo Computador	Directora Encargada de seguridad	Lista cotejo Fotos Correo electrónico
Elaborar plan de seguridad integral	marzo	Computador Conexión a internet	Encargada de seguridad	Pise
Asamblea educativa para apoderados sobre seguridad y protocolos del establecimiento	abril	Computador Conexión a internet Presentación	Encargada de seguridad Educadoras de aulas	Asistencia Fotografías
Gestionar y solicitar reparaciones y/o reposición de materiales	Mensualmente	Computador Conexión a internet	Directora	Oficios, correos

<b>DIMENSIÓN</b>	Gestión de recursos			
<b>SUBDIMENSION</b>	Gestión operacional			
<b>OBJETIVO ESTRATEGICO</b>	Gestionar de manera sustentable la administración de recursos didácticos y tecnológicas del establecimiento conservando la matrícula y fomentando la asistencia de niños y niñas.			
<b>META 1</b>	Gestionar el 100% recursos para la provisión oportuna y pertinente de implementos y recursos didácticos y tecnológicos			
<b>META 2</b>	Conservar el 90% de las matriculas en el establecimientos			
<b>ESTRATEGIA 1</b>	Gestión y seguimiento de solicitudes de provisión de implemento y recursos didácticos			
<b>ESTRATEGIAS 2</b>	Sistematizar la gestión de matrícula y asistencia de los párvulos en el establecimiento			
<b>ACCIONES AÑO 2022</b>	<b>FECHAS</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>MEDIO DE VERIFICACIÓN</b>
Actualizar inventario de mobiliario, material didáctico, fungible y de aseo disponible en el establecimiento	mayo	Material didáctico Material de aseo Material fungible Mobiliarios Inventarios	Directora Equipos pedagógicos Auxiliar de servicios	Inventarios
Generar solicitud de mobiliario, materiales didácticos, fungibles y de aseo de acuerdo a las necesidades del establecimiento.	Mensualmente	Material didáctico Material de aseo Material fungible Mobiliarios Inventarios	Directora	Inventarios Oficios
Gestionar la adquisición de recursos tecnológicos para el establecimiento	Según necesidad	Computador Inventarios TICS	Directora	Inventario tics Correo electrónico Oficios
Orientar a las familias sobre el uso educativo y responsable de recursos tecnológicos en el hogar	Agosto	Trípticos informativos	Encargada de extra programática	Correos electrónicos trípticos

Realizar seguimiento de matrícula, vacantes y lista de espera del establecimiento	Mensualmente	Matricula por nivel Plataforma sim gesparvu	Directora Equipos pedagógicos	Resultados gesparvu
---	--------------	---	-------------------------------------	------------------------