



UNIVERSIDAD MIGUEL DE CERVANTES

TRABAJO DE GRADO II

MAGÍSTER EN GESTIÓN EDUCACIONAL DE CALIDAD

PROMOCIÓN ABRIL 211

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL Y PLAN DE MEJORAMIENTO
EDUCATIVO

ALUMNA: Cecilia Ivonne Luna Iturrieta
9.281.108-5
EDUCADORA DE PÁRVULOS.

Diagnóstico Institucional Y Plan De Mejoramiento Educativo De La Sala
Cuna Y Jardín Infantil

“Mi Gran Mundo”
Comuna Los Angeles

3.-INDICE

	pág
1.-Portada.....	1
2.-Titulo.....	2
3.-Indice.....	3
4.-Introducción.....	4
5.-Marco teórico.....	5
6.-Identificación datos del establecimiento.....	8
-Descripción del entorno.....	9
-Misión visión.....	11
-Resultados.....	13
7.-Diagnóstico.....	15
8.-Evaluación de evidencias.....	104
9.-Plan de mejoras.....	111
10.-Bibliografía.....	126

4-INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de diagnóstico institucional y elaboración de un plan de mejoras aplicado en la sala cuna y Jardín infantil Mi Gran Mundo de la comuna de los Ángeles, de la provincia de Bio Bio , se ha desarrollado para optar al grado de Magíster en Educación mención Gestión de Calidad , impartido por la Universidad Miguel de Cervantes

Para realizar el diagnóstico y para dar pertinencia al tipo de establecimiento educativo el que solo imparte educación para sala cuna y párvulos y en relación a mi trabajo y respecto a mi profesión y actividad como educadora de párvulos y directora del mismo , y como queda explicito en la introducción y guía para la elaboración del presente trabajo ,es que se ha desarrollado en base a los elementos de gestión de calidad exigidos por JUNJI en su sistema de Evaluación Integral de Calidad de la Educación Parvularia ,ajustándome así a mi ámbito educacional donde me desempeño y además ser un aporte para la institución en la próxima autoevaluación .

A continuación se desarrolla un marco teórico que sustenta principalmente la gestión de calidad como también las exigencias para la elaboración de un plan de mejoras ,luego aparecen datos e identificación del establecimiento diagnosticado ,a continuación se redactan las evidencias seguidas del análisis del puntaje ,para priorización y elaboración de plan de mejoras .

5.-MARCO TEÓRICO

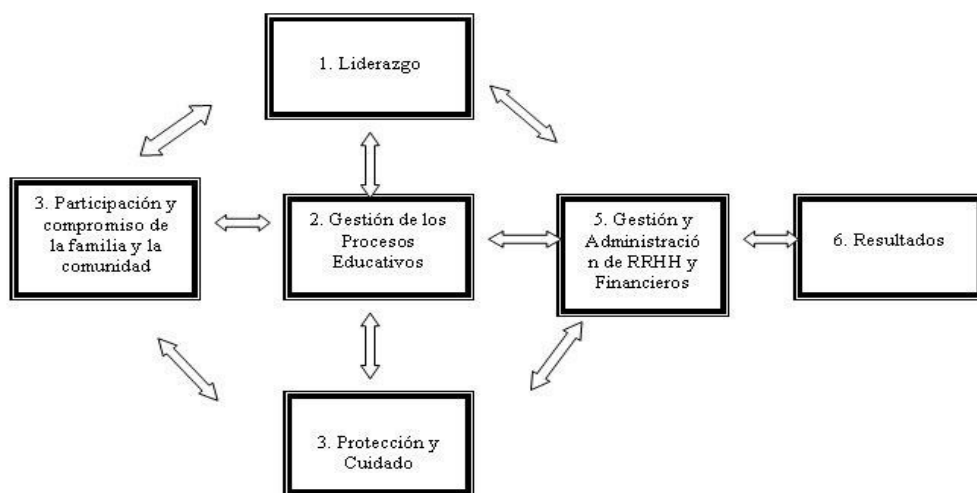
MODELO DE CALIDAD EN EDUCACIÓN PARVULARIA

El “Modelo de Calidad de la Educación Parvularia” es el elemento central del Sistema de Evaluación Integral de la Calidad de la Educación Parvularia, construido por la Junta Nacional de Jardines Infantiles, JUNJI, y con el apoyo de los profesionales del Centro Nacional de Productividad y Calidad, ChileCalidad.

CALIDAD

Sistema de Gestión de la Calidad es una serie de actividades coordinadas que se llevan a cabo sobre un conjunto de elementos (Recursos, Procedimientos, Documentos, Estructura organizacional y Estrategias) para lograr la calidad de los productos o servicios que se ofrecen al cliente, es decir, planear, controlar y mejorar aquellos elementos de una organización que influyen en satisfacción del cliente y en el logro de los resultados deseados por la organización

Esquema de Ámbitos de la gestión de calidad



PLAN DE MEJORAS

Es un instrumento articulador de todas las acciones prioritarias que el Jardín Infantil debe emprender, para mejorar aquellas prácticas que tendrán mayor impacto, tanto en los procesos y resultados de su gestión, como en el logro de los objetivos del establecimiento.

La intervención en los procesos considera tanto aquellos que presentan debilidades en su gestión, ya sea en las prácticas o su despliegue, como también la implementación de nuevos procedimientos o metodologías, en los Elementos de Gestión que anteriormente el establecimiento no abordaba.

Una vez implementado el Plan de Mejoramiento y evaluado sus resultados, las prácticas de gestión abordadas debieran aumentar su nivel de calidad. Las continuas evaluaciones e implantaciones de planes de mejoramiento, sobre las brechas detectadas, constituyen el camino a la excelencia a través del mejoramiento continuo.

La idea de fondo es que la Excelencia en las prácticas de gestión, se alcanza a través del trabajo permanente, en ciclos de Mejora Continua, bajo la guía de un Modelo de referencia.

ETAPA 1: DISEÑO

Se refiere a la arquitectura, selección y priorización del plan, que permite orientar la acción sobre aquellas áreas de mejora consideradas críticas y estratégicas. El Diseño considera los distintos niveles de la organización

ETAPA 2: ANÁLISIS

Se refiere a la etapa en que el plan de mejoras es analizado con criterios técnicos, lo que a su vez **garantizan** que este plan tendrá impacto en la gestión global del establecimiento

ETAPA 3: IMPLEMENTACIÓN

Se refiere a la ejecución y puesta en marcha de las acciones que forman parte del Plan de Mejora. Esta etapa requiere de un acompañamiento al establecimiento, para la resolución de las dificultades que pueden surgir en su aplicación

ETAPA 4: SEGUIMIENTO Y CONTROL

Esta es una etapa transversal que permite obtener datos y analizar la información disponible que permita tomar decisiones respecto del avance, impacto y resultados a la vista, que garanticen las metas propuestas en el plan.

ETAPA 5: EVALUACIÓN

En esta etapa se revisan las diversas metodologías utilizadas en el proceso, y el impacto que tuvieron en las actividades del plan, para mejorar las acciones emprendidas e incorporarlas como aprendizaje del establecimiento.

Los componentes del Plan de Mejoras son:

- Acciones de Mejora Inmediata (AMI)
- Áreas de Mejora
- Oportunidades de Mejora Seleccionadas
- Líneas de Acción

La ejecución del Plan de Mejoramiento permitirá elevar el nivel de calidad de las prácticas de gestión del establecimiento.

6.-DATOS DEL ESTABLECIMIENTO

IDENTIFICACION

Establecimiento	Sala cuna y Jardín Infantil Vía de Transferencia Fondos Junji :“Mi Gran Mundo “
Dirección	Edmundo Arellano 100
Comunal	Los Ángeles
Región	Bio Bio
Sostenedor	Municipalidad de Los Ángeles
Directora	Cecilia Luna Iturrieta

NIVEL DE ATENCIÓN	CAPACIDAD
Sala cuna menor	17 niños y niñas
Sala cuna Mayor	23 niños y niñas
Medio menor A	32 niños y niñas
Medio menor B	32 niños y niñas
Medio Mayor A	32 niños y niñas
Medio Mayor B	32 niños y niñas
total matricula	168 niños y niñas

PERSONAL	
Directora	1
Educadoras de Párvulos	6
Técnicos en At de Párvulos	17
Auxiliares de servicios	2
Manip. de alimento	5
Total personal	31

Historia

La “SALA CUNA Y JARDIN INFANTIL MI GRAN MUNDO” nace a través de un convenio de transferencia de fondos entre JUNJI y la Municipalidad de Los Ángeles, el cual es administrado por la Dirección Comunal De Educación.

El convenio nace de la necesidad de ampliar la cobertura nacional otorgando la oportunidad al sector Paillihue, Ubicado en el sector sur poniente de la ciudad de Los Ángeles. Inicia su funcionamiento el 27 de marzo del año 2004. El año siguiente por concurso comunitario se le dio el nombre de “MI GRAN MUNDO” quedando así en los registros de JUNJI con el número 08301015 destinado para atender 40 lactantes y 128 párvulos.

DESCRIPCION DEL ENTORNO

La Sala Cuna y Jardín Infantil, se localiza en el sector sur de la ciudad de Los Ángeles en el sector Paillihue.

Sector urbanizado, densamente poblado, calles principales pavimentadas el resto en malas condiciones de tierra y piedra, con una iluminación deficiente e insuficiente

haciendo de este sector un lugar muy peligroso sobretodo en horas de la tarde y noche.

Existen redes de alcantarillado y agua potable; sin embargo, todavía existen viviendas que poseen fosas sépticas y pozos negros lo cual le hace vulnerable a la transmisión de agentes patógenos para la Población.

La locomoción es bastante expedita por aquellas arterias periféricas y centrales del sector, pero aun escasa en sectores más peligrosos como lo son “Chile Barrio “y Población” Escritores de Chile.”

El sector cuenta con servicios tales como escuelas, Jardines infantiles, salas cunas , colegios subvencionados Municipales y Centros de estimulación y de lenguaje ,Centro de atención social y bomberos

Además existen cercanos al establecimiento almacenes, supermercados ferreterías abastecedores de leña y gas, peluquerías zapatería talleres de vehículos, y expendios de bebidas alcohólicas a distancias reguladas por la ley.

La seguridad esta a cargo de una buena dotación de carabineros pertenecientes a la Subcomisaria del sector , contribuyendo a la misma un Plan cuadrante que mensualmente visita y atiende casos emergentes del Establecimiento y de los vecinos en general ,siendo las principales denuncias: robo hurtos violencia intrafamiliar, tiroteos , homicidios , asaltos entre otros, así como también accidentes automovilísticos en arterias cercanas .

El sector salud esta cubierto por el CESFAM Sur, el cual junto a los Cecof sector Los Ríos y los Carreras, atienden los déficit de salud y promueven estilos de vida saludable para la población ,así como también ejercen un rol de mediación y de responsabilidad social frente a las problemáticas que afectan a los vecino y que inciden en su calidad de vida ,mediante la organización del Consejo de Desarrollo Local liderado por los vecinos y donde participan todas las instituciones aledañas al sector ,en bien de favorecer aspectos de salud , convivencia y de necesidades del sector en general.

En cuanto a sus habitantes el nivel socioeconómicos predominante es bajo y medio bajo con todas las dificultades que conlleva ,como excesiva violencia intrafamiliar, descuido de los hijos e hijas, abusos sexuales, hacinamiento, maltrato infantil, tráfico y consumo de drogas construcciones hechas de paredes

delgadas lo que ocasiona pérdida de intimidad entre los habitantes **de existen** edificios y casas de cemento sin **embargó** son de paredes **delgas**, muy estrechos y pequeños lo que ocasiona pérdida de intimidad favoreciendo la irritabilidad, falta de espacios para los hijos e hijas y se propicia un ambiente de mal vivir.

Los últimos años se ha vivido una expansión demográfica importante, instalando sectores con mejores viviendas preferentemente en los alrededores del sector, casas de mejor construcción con áreas verdes y éticamente mejores.

Sin embargo, los temas de delincuencia, droga, perros vagos, mal manejo de basura, roedores e insectos entre otros hacen de Paillihue un sector altamente vulnerable y muy estigmatizado.

Misión del Jardín Infantil

Nuestra misión es ser una institución que otorga educación inicial a niños y niñas entre 3 meses y tres años 11 meses de edad en el sector de Paillihue de la comuna de los Ángeles, promotora de la equidad de género, buen trato y estilos de vida saludable basada en los valores de respeto amor y solidaridad en un ambiente seguro, **calido** y facilitador de las experiencias significativas y del encuentro familiar

Visión.

Nuestra visión es “PREPARAR NIÑOS Y NIÑAS PARA LA VIDA”

Formar niños y niñas como agentes activos fundamentales en la sociedad, donde se destaquen por ser personas resilientes, asertivos emocional y socialmente, innovadores y proactivos cuyo objetivo sea principalmente el bienestar propio y común.

OBJETIVOS GENERALES

Organizar una gestión estratégica que conduzca a la comunidad educativa hacia la eficiencia mediante el logro de objetivos metas y estrategias basados en una gestión de calidad para el beneficio de los aprendizajes y desarrollo de cada estamento, principalmente favorecer los aprendizajes de nuestros niños y niñas mediante

estrategias pertinentes y de calidad basadas en un marco teórico- filosófico vinculado a objetivos y principios de las Bases Curriculares de la Educación Parvularia

Promover el bienestar integral de los niños y niñas en un ambiente saludable acogedor donde se sienta seguro confiado de sus acciones y que facilite su curiosidad por aprender del mundo que le rodea

Promover en nuestros niños y niñas la valoración positiva de si mismo y el desarrollo de una identidad a partir del conocimiento de sus propias características personales, necesidades fortalezas y preferencias para descubrir su singularidad y la de los demás para respetar diferencias lingüísticas y culturales de sus pares familia y comunidad

Favorecer aprendizajes activos creativos permanentes y de calidad y pertinentes que favorezcan que el avance en los tres ámbitos para el aprendizaje, formación personal y social comunicación y relación con el medio cultural.

Potenciar a las familias para intervenir en el proceso pedagógico optimizando el crecimiento y desarrollo de sus hijos e hijas y se sientan mas seguros en su quehacer como primeros gestores de la educación.

Promover en la comunidad la necesidad de sentirse parte de la sala cuna y jardín infantil ,para generar condiciones más pertinentes para nuestros párvulos ampliando posibilidades de experiencias y apoyo familiar

Facilitar la transición de los niños y niñas al primer nivel de transición desarrollando habilidades y actitudes que favorezcan la articulación entre ambos niveles

Favorecer experiencias que involucren a niños y niñas y sus familias, donde puedan iniciar y favorecer valores como la justicia, el respeto, la libertad, la belleza, la solidaridad, el sentido de pertenencia considerada en la convención de los derechos del niño para la búsqueda de la trascendencia y del bien común

METODOLOGÍA DE TRABAJO :

Integrada, basada en las Bases Curriculares de la Educación Parvularia

Y en los lineamientos y énfasis curriculares de la Junta Nacional de Jardines Infantiles y otros propios del establecimiento

RESULTADOS

	2010	2011	2012
Madres que trabajan	69,5 %	70,3 %	76%
Familias Chile Solidario	10%	10%	11,9 %
Accidentes dentro del Establecimiento	6,5 %	6,2%	5,5 %
Nº Deserciones por desadaptación	0	0	0
Aplicación Plan de seguridad por evacuaciones programas	100%	100%	100%
Focalización	100 %	100%	100 %
Plan de gestión logros	79%	87%	92%
Nº Madres que trabajan y estudian	5	5	11
% licencias Medicas	4,2 %	14,3 %	10,1
Cumplimiento Plan de Capacitación	88%	100 %	100%
Evaluación de desempeño	98%	99,6 %	96,7%
Ausentabilidad	1,1%	0,8 %	0,6%
Satisfacción de la familia	77%	77%	81%
Satisfacción del personal docente y no docente	98,5%	98,7%	99%

	Logros de aprendizaje por Ámbito Sala Cuna y Jardín Infantil		
Ámbito	2010	2011	2012
Formación Personal y social	86,8 %	91,7 %	92,5 %
Comunicación	82,7%	84,5 %	85,5%
Relación con el medio	76,6 %	84,5 %	85 ,5 %
TOTAL	82 %	86,9 %	87,8

APORTE FINANCIERO ANUAL TRASPASADO AL MUNICIPIO POR JUNJI:

Aporte mensual JUNJI año 2012	\$12.000000
Gasto mensual en remuneraciones	\$10.000.000
Gasto mensual servicios básicos y adquisiciones en general	\$2.000.000
Gasto anual total	\$120.000.000
Aporte año 2013 mensual	\$13.259-584

7.-DIAGNOSTICO

El diagnóstico se realizó con la participación de todo el equipo técnico pedagógico durante el mes de diciembre 2012 y primeras semanas de enero 2013 .

1.- Se da a conocer a toda comunidad educativa el trabajo a realizar respecto al diagnóstico y cómo éste aportará para una venidera autoevaluación permitiendo mas preparación ,para aplicarlo y analizarlo con mayor calma y así mejorar la gestión

2.- Se realiza taller sobre lo que significa la calidad , las áreas. Dimensiones y elementos de gestión del proceso de autodiagnóstico y autoevaluación para salas cunas y jardines infantiles JUNJI, SEICEP .

3.- Se determinan las comisiones de trabajo de acuerdo a las áreas y dimensiones, además de un equipo de gestión de calidad el que finalmente revisará los resultados para la elaboración del plan de mejoras .

DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL SALA CUNA Y JARDIN INFANTIL MI GRAN MUNDO

1.-AREA LIDERAZGO:

1.1 Visión estratégica: Describe como la Dirección del establecimiento proyecta su gestión, la planifica y la orienta al logro de sus metas.

a) Cómo la Dirección establece y comunica a la comunidad educativa los valores, misión y visión del establecimiento y el aporte que le entrega al desarrollo de los niños y niñas.

Desde antes del año 2010 a inicio de cada año, la Dirección junto al equipo de gestión establece estrategias y políticas basadas en un diagnóstico a toda la comunidad educativa el cual permite determinar las fortalezas y debilidades por dimensión con lo cual se elabora un plan de gestión con objetivos ,metas ,procedimientos plazos métodos de verificación y estrategias mas adecuadas que aseguran responder principalmente a las necesidades de cada estamento (niños niñas ,personal, familia y comunidad) es así como en función de este resultado **1diagnósticos** , políticas de énfasis curriculares , metodología curricular , bases curriculares de educación parvularia y políticas de trabajo con familia y en función del plan de gestión , se elaboran los planes anuales de trabajo para cada uno : de sala, familia ,comunidad .supervisión local y de formación continua y se determinan las mejores estrategias para la consecución de las metas planteadas. Con la finalidad de comprobar y asegurar que estas van orientando la gestión nos hemos planteado la meta de evaluar el 100% de las metas anuales 2 veces al año ,evaluación de proceso para hacer un seguimiento de logros y final para medir resultados totales ,lo cual ha sido cumplida anualmente en un 100% quedando registro de los resultados en el Proyecto Educativo Institucional . Y durante el año 2010, nuestro logro de gestión fue de 79%.

Durante el año 2011 ,después de la evaluación de gestión final , se repite y mantiene la práctica pero se mejoran las estrategias ,en vías de asegurar que el plan de gestión conecte y conduzca todos los planes de trabajo en especial los de sala y mejore y oriente el quehacer del establecimiento en base al conocimiento de logros por toda la comunidad es así como : se evalúan las metas dos veces al año en periodo de proceso y final para poder visualizar al igual que los años anteriores ,el avance de logro y determinar las adecuaciones necesarias para intervenir oportunamente y recibir sugerencias al respecto se publican los logros de corte en

los ficheros de cada nivel a la vista de toda la comunidad ,lo que nos permitió mejorar nuestros resultados de gestión obteniendo un logro de 87% final .

En cuanto al personal a pesar que a partir de este año, por instrucción de JUNJI, no contamos con un tiempo para realizar comunidades de aprendizajes, logramos capacitar al 100% del personal en al menos tres temas propuestos por las funcionarias en el diagnóstico , lograda mediante un cambio de estrategia como realizar auto capacitación en horarios extras desarrollando temas de género, buen trato y mediación .en un margen de tiempo estrecho pero bien aprovechado.

Y partir del año 2012 después de un análisis entre la Dirección y el equipo de gestión de las estrategias y logro de metas del año anterior y con la finalidad de detectar con mayor precisión las necesidades y así poder focalizar y determinar con eficiencia y eficacia las metas y estrategias para la consecución de las mismas y poder desplegar de mejor forma las políticas curriculares de trabajo con los niños y niñas ,personal familia y comunidad , participamos en una capacitación del nuevo referente curricular de JUNJI el que plantea la aplicación de un diagnóstico completo es decir de Fortalezas Oportunidades Debilidades y Amenazas a diferencia de los años anteriores que solo evaluábamos inicialmente las Fortalezas y Debilidades ,y es así como establecemos la meta de aplicar un diagnostico FODA al 100% de las dimensiones sugeridas por JUNJI y evaluar el logro de metas para cada, una ,dos veces al año metas además cada nivel debe incluir el 100% de las metas pedagógicas curriculares en su planes anuales a la fecha evaluadas y logradas en un 100% .Esto nos ha potenciado en responder a la calidad con estrategias mas certeras hacia cada estamento , es así como nuestro logro de gestión para este año es de un 92% lo que con un resultado positivo nos indica una mejora efectiva , por lo que la práctica se continuará aplicando durante los próximos años .

b) Cómo la Dirección, en función de las metas del establecimiento, asegura que las políticas y estrategias definidas, orientan la gestión.

Desde antes del año 2010 a inicio de cada año, la Dirección junto al equipo de gestión establece estrategias y políticas basadas en un diagnóstico a toda la comunidad educativa el cual permite determinar las fortalezas y debilidades por dimensión con lo cual se elabora un plan de gestión con objetivos ,metas ,procedimientos plazos métodos de verificación y estrategias mas

adecuadas que aseguran responder principalmente a las necesidades de cada estamento (niños –niñas ,personal, familia y comunidad) es así como en función de este resultado diagnósticos , políticas de énfasis curriculares , metodología curricular , bases curriculares de educación parvularia y políticas de trabajo con familia y en función del plan de gestión , se elaboran los planes anuales de trabajo para cada uno : de sala, familia ,comunidad .supervisión local y de formación continua y se determinan las mejores estrategias para la consecución de las metas planteadas. Con la finalidad de comprobar y asegurar que estas van orientando la gestión nos hemos planteado la meta de evaluar el 100% de las metas anuales 2 veces al año ,evaluación de proceso para hacer un seguimiento de logros y final para medir resultados totales ,lo cual ha sido cumplida anualmente en un 100% quedando registro de los resultados en el Proyecto Educativo Institucional . Y durante este año 2009, nuestro logro de gestión fue de 79%.

Durante el año 2011 ,después de la evaluación de gestión final , se repite y mantiene la práctica pero se mejoran las estrategias ,en vías de asegurar que el plan de gestión conecte y conduzca todos los planes de trabajo en especial los de sala y mejore y oriente el quehacer del establecimiento en base al conocimiento de logros por toda la comunidad es así como : se evalúan las metas dos veces al año en periodo de proceso y final para poder visualizar al igual que los años anteriores ,el avance de logro y determinar las adecuaciones necesarias para intervenir oportunamente y recibir sugerencias al respecto se publican los logros de corte en los ficheros de cada nivel a la vista de toda la comunidad ,lo que nos permitió mejorar nuestros resultados de gestión obteniendo un logro de 87% final .

En cuanto al personal a pesar que a partir de este año, por instrucción de JUNJI, no contamos con un tiempo para realizar comunidades de aprendizajes, logramos capacitar al 100% del personal en al menos tres temas propuestos por las funcionarias en el diagnostico , lograda mediante un cambio de estrategia como realizar auto capacitación en horarios extras desarrollando temas de genero, buen trato y mediación .en un margen de tiempo estrecho pero bien aprovechado.

Y partir del año 2012 después de un análisis entre la Dirección y el equipo de gestión de las estrategias y logro de metas del año anterior y con la finalidad de detectar con mayor precisión las necesidades y así poder focalizar y determinar con eficiencia

y eficacia las metas y estrategias para la consecución de las mismas y poder desplegar de mejor forma las políticas curriculares de trabajo con los niños y niñas, personal familia y comunidad, participamos en una capacitación del nuevo referente curricular de JUNJI el que plantea la aplicación de un diagnóstico completo es decir de Fortalezas Oportunidades Debilidades y Amenazas a diferencia de los años anteriores que solo evaluábamos inicialmente las Fortalezas y Debilidades, y es así como establecemos la meta de aplicar un diagnóstico FODA al 100% de las dimensiones sugeridas por JUNJI y evaluar el logro de metas para cada una, dos veces al año, metas además cada nivel debe incluir el 100% de las metas pedagógicas curriculares en su planes anuales a la fecha evaluadas y logradas en un 100%. Esto nos ha potenciado en responder a la calidad con estrategias más certeras hacia cada estamento, es así como nuestro logro de gestión para este año es de un 92% lo que con un resultado positivo nos indica una mejora efectiva, por lo que la práctica se continuará aplicando durante los próximos años.

c) Cómo la dirección asegura un comportamiento socialmente responsable en el establecimiento, estableciendo códigos de ética, preocupación por el medio ambiente, incorporación de la comunidad y el entorno y preocupación por las condiciones laborales y familiares del personal.

Desde antes del año 2010, la Dirección en conjunto con el equipo de gestión para asegurar un comportamiento responsable delimitan funciones deberes derechos y procedimientos, en conjunto con toda la comunidad educativa y cercana: elaborando o revisando o modificando los aspectos nombrados, de acuerdo a sus intereses y necesidades, como también se dan a conocer los mecanismos de control del cumplimiento de los mismos.

y en base a la necesidad de establecer normas que regulen el comportamiento del personal y la familia han establecido un reglamento interno el que a partir de este año se revisa con la familia el personal y la comunidad cercana y en el cual están expresos los derechos y deberes de las familias el establecimiento y las funciones de todo el personal, para lo que se han establecido las metas de: revisar el reglamento interno con a lo menos 1 apoderado por nivel y 2 representantes de la comunidad. Meta cumplida mediante la organización de una reunión planificada en el plan de mejoras y lograda en su totalidad con evidencia de firmas de

asistencia, donde participó carabineros y el centro de atención social, además se propone la meta de: revisión de funciones y responsabilidades por el 100% del personal, para lo cuales se planifica y realiza una reunión donde el personal revisa cada una de ellas a modo de mejorarlas y recordar las existentes. Con una meta de que al menos el 60% del personal recuerde al menos 4 de sus funciones la que fue lograda para entonces

Para el año 2011, después de una evaluación y logro de la meta señalada nos proponemos mejorar la meta funcionarias a evaluar respecto a que al menos el 70% del personal recuerde 4 funciones respecto a su cargo y 2 respecto a los demás, meta lograda mediante una evaluación aplicada en reunión de personal

Este año además se toma la decisión de publicar las funciones en el hall del establecimiento a modo de que el personal las recuerde y sean conocidas por todos los integrantes de la comunidad.

Desde el año 2010-2011 y 2012 se promueve la participación permanente de la comunidad cercana y local mediante estrategias para abordar temáticas principalmente de medio ambiente que apoyen principalmente aspectos comunes al sector ,como por ejemplo, el manejo de basuras, para lo que se han establecido metas de trabajo con reciclaje a modo de hacer conciencia ciudadana de la reutilización de materiales de desecho para un bien común potenciando el ahorro ,la conciencia social y el aporte pedagógico a nuestros niños y niñas .Es así como en el plan de gestión de los años nombrados ,con la finalidad de promover el cuidado del medio ambiente logramos la meta de que el 100% de los niveles del jardín infantil incorpore a lo menos en cinco planificaciones ,actividades de reciclaje y el 100% de los niveles de sala cuna incorpore material de desecho para la confección de material didáctico y ambientación con apoyo de las familias , material aportado por la comunidad local como cajas papeles de diario, -botellas plásticas entre otros los que se han convertido en diferentes elementos útiles al trabajo pedagógico para el año 2010 se realizo una exposición en la entrada de cada sala de actividades y en el año 2001 se agregó un desfile donde todos los trajes fueron elaborados con ayuda de la familia utilizando gran diversidad de material en desuso realizados a fin de cada año

En cuanto a la comunidad cercana y local durante los años 2010, 2011, 2012 esta es incorporada mediante la integración a actividades, talleres y festejos del establecimiento, así como en la participación en proyectos comunes auspiciados por otras entidades como el Centro de Salud local. Es así como mantenemos meta en cuanto a la revisión dental de al menos un grupo de los niveles medios, la que se ha cumplido cada año donde una técnico dental del Centro de Salud familiar Sur (CESFAM) ha revisado y fluorado a uno de nuestros niveles medios

Durante el año 2011 después de una evaluación del año anterior respecto a las funciones y condiciones laborales del personal y en función de los resultados de supervisión local, se toma la decisión de elaborar un reglamento interno para el personal donde aparezcan los procedimientos administrativos y condiciones laborales que considera entre otros puntos la posibilidad de contar con seis administrativos y permisos emergentes, uso de vestimenta adecuada, manejo de procedimientos como de buen trato y seguridad, conductos regulares a seguir, así como de los tiempos adecuados para la colación potenciando la salud mental y la seguridad del quehacer de cada funcionaria. Además de aquí emergen algunos indicadores a evaluar en la supervisión local, la que al igual que en años anteriores existe la meta de aplicar tres veces al año, además la Dirección potencia un trabajo mancomunado con una meta de 100% de trabajo en equipo la que se ha logrado mediante estrategias de participación en planificación desarrollo y evaluaciones en cada nivel así como en trabajo colaborativo de acuerdo a intereses de las mismas, todo lo anterior genera menos estrés durante el año y un retorno familiar de cada una, más saludable y permite que año a año el personal se sienta grato y mejore sus logros con mayor facilidad.

1.2 Conducción: Describe cómo la Dirección del establecimiento conduce la organización

a) Cómo la Dirección establece prioridades para mejorar la calidad de los procesos pedagógicos del establecimiento.

Desde la creación de nuestro Establecimiento a inicio de año y todos los años los principales actores han sido y son nuestros niños y niñas y así queda registrado en nuestra misión y visión institucional por lo que todos los

procesos ,evaluaciones ,actividades estrategias y metas van orientadas a mejorar la calidad de sus aprendizajes para lo que se necesita un ambiente educativo preparado para contener y dar respuesta a sus necesidades y posibilidades de desarrollo y así poder potenciar sus habilidades y destrezas y mediar entre su curiosidad ,el entorno que le rodea ,mediante experiencias significativas para cada ámbito del desarrollo ,cognitivo, emocional y social .Por lo que desde antes del año 2010 la Dirección a priorizado la mejora de los procesos educativos centrándose en la potenciación de los conocimientos técnicos pedagógicos del personal a través de la capacitación y auto capacitación , para lo que durante este año se elaboró un Plan de trabajo con temas a profundizar ,que nacieron de las necesidades e intereses detectados en el personal en el diagnostico de inicio de año y que establece dentro de sus objetivos específicos : fortalecer el trabajo técnico pedagógico en vistas de mejorar la calidad de los aprendizajes de los niños y niñas de nuestro jardín y sala cuna ,el cual se llevo a cabo en reuniones técnicas dos veces por mes llamadas comunidades de aprendizaje educativa y de aula: las primeras realizadas con todos los equipos por nivel potenciando temas : aspectos del lenguaje ,praxias , manejo conductual , manejo de la voz ,apego y buen trato , clima emocional y en las de aula para analizar revisar contenidos y estrategias de las practicas al interior de cada nivel de atención a retroalimentarse por equipo y mejorar las practicas futuras .

La metodología de trabajo se fundamento en la formación continua mediante la construcción de conocimiento exposición y análisis, para este año nuestra meta fue desarrollar al menos el 80% del plan con un logro de 84%.

A partir del año 2011 por instrucción de JUNJI ,dejamos de tener los tiempos disponibles para realizar nuestras comunidades de aprendizaje , sin embargo la dirección junto al equipo de gestión , después de una evaluación y en vista de la importancia y necesidad de priorizar la calidad de los aprendizajes , toman la decisión de reunirse todos los días lunes con equipo docente , con la finalidad de revisar y analizar el trabajo realizado y tomar algunas decisiones respecto de la semana entrante y aprovechar de desarrollar temas técnicos pedagógicos , para así continuar con la capacitando al personal

Mediante la replica o socialización de estos con una meta propuesta de desarrollar al menos tres temas para el apoyo técnico pedagógico meta que cumplimos con el logro de la cantidad propuesta, por lo tanto la logramos en un 100% estas replicas se realizaron en reuniones de aula las cuales se desarrollaron al interior de cada nivel con la participación de algunos padres y madres. Es así como desarrollamos temas de :metodología integral ,ejes centralizadores ,lectura Braile y mediación , el logro de esta toma de decisión se vio reflejado en los resultados de los procesos pedagógicos con un logro anual por ámbito de 86% mejorado en un 4% respecto al año anterior , además durante este año se revisaron y mejoraron las pautas de indicadores por nivel adecuándolas a los mapas de progreso bases curriculares y EEDP ,lo cual también potenció una mejora en los logros pedagógicos .

Durante el año 2012 a pesar de no contar aún con espacios para capacitarnos y auto capacitarnos, mantuvimos la meta , pero la mejoramos ,es así como la dirección junto al equipo de gestión en base a la necesidad y evaluación del año anterior se establece en el plan de gestión , el capacitar al personal mediante la misma estrategia del año anterior pero esta vez potenciando y gestionando la participación de alguna funcionaria o funcionarias a asistir a seminarios y talleres para luego realizar la replica ,socialización del los temas para toda la comunidad , proponiéndonos participar en al menos tres talleres o seminarios durante este año ,así el personal fue capacitado en neurociencias y didáctica , planificación y contextos para el aprendizaje , según nuevos lineamientos curriculares JUNJI ,desarrollo evolutivo de los niños y niñas desde el nacimiento a los 6 años , estrategias de expresión corporal y musical en el aula ,logrando así sobrepasar la meta de temas a desarrollar , obteniendo un 100% de logro . Para este año el logro de aprendizaje de nuestros niños y niñas fue de un 87,8% lo anterior demuestra que se ha priorizado en mejorar la calidad de los procesos pedagógicos centrándonos en la potenciación del conocimiento respecto a temas técnico pedagógicos con estrategias sostenidas y efectivas.

b) De qué manera la Dirección promueve un clima organizacional positivo que estimula la colaboración y coordinación dentro del establecimiento

Desde antes del año 2010 la dirección con el objetivo de” promover un clima organizacional positivo “procura que toda la comunidad educativa trabaje en forma

participativa integrando a la familia en un espacio de puertas abiertas estableciendo lazos cordiales con actores sociales del entorno y donde principalmente el personal trabaje en equipo en espacio de colaboración participación y confianza. Es así como el año 2009 se establece la meta de que el 100% de los niveles logre realizar un trabajo en equipo mediante estrategias de participación en planificación evaluación y desarrollo de las estrategias necesarias para la consecución de los aprendizajes seleccionados, obteniendo un resultado de un 100% de participación. Con resultados positivos en cuanto a la sensación de compartir el trabajo con mayor bienestar y mejores logros.

Desde el mismo año además existen las tareas de colaboración las que año a año hemos ido aumentando así para este año 2010 hubo un equipo de: bienestar , salud ,encargada de alumnas en practica , decoración , seguridad ,centro de padres y libro de firmas con un logro de participación espontánea de un 36,8%

Para el año 2011 después de una evaluación con el equipo de gestión la dirección decide mantener meta de trabajo en equipo por lo trascendental y significativo para el personal, principalmente en mejorar el ambiente laboral, con logro de un 100%. Además se decide propiciar la participación de mas funcionarias en las actividades de colaboración, proponiendo al menos dos personas por tarea, así durante este año mejoramos la participación a un 52% lo cual permitió cumplir la meta y facilito la tarea s y las hizo mas entretenida y grata lo cual se reflejo en los resultados de evaluación final mediante una evaluación respecto al trabajo en equipo.

Para el año 2012 en vías de seguir propiciando la participación del personal en tareas de colaboración se propone como meta el que al menos el 52% participe y hemos obtenido un 54% de participación espontánea

Dentro de las actividades de colaboración existe un equipo de bienestar quienes se encargan de organizan celebraciones y festejos durante todo el año, para lo cual durante los años 2010 ,2011 y 2012,nos hemos propuesto la meta de participación en estos festejos de al menos el 90% del personal con un logro anual de un 100% de participación cada año , permitiendo así potenciar el autocuidado y la recreación

Todas estas tareas se coordinan en base a planes los que son elaborados por cada equipo y responsablemente evaluados en sus logros cuyos resultados responden a las metas propuestas en el plan de gestión anual. Cada plan contempla metas las

que durante este año fue: cumplir al menos el 80% de cada uno con un logro de un 90% de esta forma se logra realizar un trabajo coordinado, colaborativo organizado hacia un mismo fin

Además el personal cuenta con horarios y espacios adecuados para su colación así como se han organizado la compra de electrodomésticos para hacer más fácil y grata las horas de compartir.

Como proyección en vías de mejorar nuestro ambiente laboral y la relación y trabajo en equipo se incluirá en algunas comisiones un representante de la familia de tal forma de continuar promoviendo un ambiente de puertas abiertas.

c) Cómo la Dirección promueve un ambiente que favorece la innovación y el aprendizaje individual y colectivo de la comunidad educativa.

Desde antes del el año 2010 ,la dirección potencia al equipo de profesionales y técnicas ,en temáticas contingentes a fin de revisar y actualizar contenidos relacionados con el trabajo al interior del aula trabajo con padres y comunidad y así mejorar las practicas de acuerdo a las necesidades de las generaciones de cada año respondiendo a sus características contextualizadas en un medio cambiante y globalizado y siempre respondiendo a nuestra misión y visión y así preparar a estas generaciones para la vida así como también permitir al personal mantener satisfacción respecto de su trabajo contando con la posibilidad de perfeccionarse y mantenerse vigente para tal efecto nos hemos puesto metas de capacitación 80% con un logro de 84% ,desde este año existe un cuaderno donde se registran las comunidades de aprendizaje con objetivos planteados realización y acuerdos y desarrollo de las temáticas estos encuentros se desarrollan dos veces por mes donde se trabaja con temáticas o situaciones mediante estrategias que permiten con el aporte de ideas de cada funcionaria , la construcción de conocimiento a partir de la diversidad de opinión y promover así un aprendizaje personal para formar uno colectivo que conduzca a mejorar los resultados .

En relación a nuestros niños y niñas potenciamos en ellos la innovación a partir de la libertad de expresión y aporte de ideas propiciando tiempos y espacios incorporados a las actividades permanentes ofreciéndoles la oportunidad de que a partir de sus propuestas e interés se desarrolle las estregáis necesarias para un

aprendizaje individual y colectivo en el diario compartir y construcción se sus actividades.

Después de la evaluación del año anterior durante el 2011 con la finalidad de innovar y potenciar el aprendizaje individual y colectivo nos propusimos la meta de revisar y analizar nuestra metodología de trabajo ,integral , sus , fundamentos filosóficos ,sicológicos ,pedagógicos y culturales, con sus respectivos precursores lo que permitió recordar y renovar los conocimientos a partir de la experiencia de cada una ,previo a este trabajo se solicitó revisar e investigar la metodología lo que permitió que todas aportaran con sus ideas construyendo así una nueva idea grupal para ser unificada y aplicada en toda la comunidad educativa además se trabajo en otros temas como el género ,el buen trato y manejo del estrés en situaciones de sismos , para este año nos propusimos la meta de desarrollar al menos 3 temas al año .Se revisan las pautas con indicadores de logro por nivel y se adecuan a las bases curriculares mapas de progreso y escala EEDP para cada nivel de atención , por lo que nuestro logro de capacitación fue de un 100% de aplicación .A pesar de no contar con comunidades de aprendizaje logramos realizar un trabajo coordinad de transferencia de conocimiento y retroalimentación en tiempos disponibles y extras .

Para los niños nos propusimos metas que el 100% de los niveles medio y transición incorporen en su rutina un momento para compartir opiniones y sentimientos e ideas y construir estrategias a partir de sus opiniones e intereses, logrando favorecer el aprendizaje individual y colectivo. Con un logro de incorporación de 100%, además de incorporar el idioma inglés en al menos una actividad permanente en los niveles medios y transición logrado en un 100%,

Durante este mismo año para mejorar la practica y traer el aporte de nuevas ideas nos propusimos la meta de gestionar con universidades, institutos de formación universitaria y liceo técnico de nuestra ciudad ,la incorporación de al menos una alumna en practica por nivel, meta lograda a partir de la gestión con universidad de concepción instituto los Ángeles y Liceo Técnico cuyas , alumnas aplican nuevas estrategias curriculares las que son aprovechadas por cada equipo para mantenerse actualizado e innovar en las practicas pedagógicas

Para el año 2012 se mantiene la practica de capacitación .pero se mejora a partir de la aplicación de otra estrategia para traer nuevas ideas y aportar nuevos conocimientos individuales y colectivos apoyada en las invitaciones continuas a participar en talleres y seminarios .una o dos representantes asisten y luego dentro de los tiempos disponibles y estrategias antes mencionadas de aplicación y registro ,transfieren y socializan la información con el resto del equipo lo que nos ha permitido abordar durante este año temas de neurociencia y didáctica, evaluación y contextualización de aprendizajes en el nuevo referente curricular Junji ,desarrollo evolutivo y expresión corporal y musical .

Además se ha continuada potenciando la integración de alumnas en practica manteniendo la meta del año anterior incorporando a otras instituciones formadoras como Instituto Valle Central y los Ángeles además de los mencionados anteriormente

En cuanto a los niños y niñas para este año se mantienen las metas del año anterior y se mejora la meta de familiarización con el idioma ingles a los niveles sala cuna mediante la escucha de canciones infantiles. y para los niveles medios incorporar el idioma ingles en actividades en al menos en dos planificaciones al año además que 90%de las planificaciones nazca del interés de los niños abordado en la toma de decisiones todas estas sido lograda en su totalidad.

En cuanto a la familia desde antes del año 2009 el establecimiento promueve su integración y participación en propuestas de trabajo para sus hijos a partir de ideas que se recogen en reuniones de apoderados, o mediante consultas al hogar además se ofrece la oportunidad de aportar desde sus experiencias contenidos que interesan a nuestros niños y niñas los que se vierten en exposiciones de oficios, apoyo en disertaciones y participación en reuniones de planificación. .Para el año 2010 logramos la meta de incorporar al menos 2 apoderado por nivel en actividades de aula. Para el año 2011 se incorporan 5 apoderados para la evaluación de corte y final mejorando el aporte de ideas para el trabajo pedagógico. Además se potencio en ellos a través de las reuniones de apoderados la posibilidad de aportar con sus ideas y lograr un sentido colectivo de los temas de género y buen trato.

Todo lo anterior nos ha permitido potenciar la innovación a partir de la diversidad del conocimiento personal de toda la comunidad educativa con el aporte de sus ideas y

reflexionar sobre cómo las llevamos a la práctica construyendo conocimiento grupal hacia el logro de nuestros objetivos finales.

d) De qué manera la Dirección delega funciones y establece responsabilidades individuales y colectivas para el logro de objetivos y metas del establecimiento

Desde antes del año 2010 las funciones del personal están establecidas en el reglamento interno y son revisadas anualmente por la dirección en forma participativa con las funcionarias y las familias

En cuanto a las responsabilidades individuales y colectivas de las funcionarias estas son establecidas de acuerdo a sus intereses y habilidades .evaluada en la meta participación de el 100% del personal en la revisión y asignación de responsabilidades ,revisión de funciones y procedimientos administrativos e internos las funciones y responsabilidades son delegadas a partir de la observación de desempeño, diagnostico ,compromiso y responsabilidad .es así como anualmente se proponen nombres de funcionarias para liderar las comisiones de trabajo y a la vez el resto abiertamente tienen la opción de de participar en algunas de ellas. Es así como con la finalidad de lograr los objetivos y metas se propone a un equipo de gestión quienes junto a la dirección participan en la mayor parte las evaluaciones y tomas de decisiones respecto a temas que impulsan el logro de nuestras metas, con la finalidad de otorgar seguridad y cuidado a toda la comunidad, se establece la comisión de seguridad, la que es liderada por la Dirección y ejecutada por la encargada y coordinadora de seguridad ,en cuanto a la salud , esta es abordada por un equipo que se responsabiliza por detectar situaciones de enfermedades y accidentes de nuestros niños y niñas , al equipo de bienestar se le delega la función de potenciar la recreación y el autocuidado del personal , el equipo de ambientación debe preocuparse de coordinar , la mantención y periodicidad de la decoración del entorno del establecimiento ,de acuerdo a temas y fechas a resaltar de acuerdo a calendario establecido a inicio de año . Esta delegación de funciones se realiza en forma verbal a través de una reunión con todas las funcionarias y se registran las responsabilidades en un cuadro, el que esta a la vista en la dirección del establecimiento, junto a las funciones y reglamento interno.

En cuanto a la familia la dirección da a conocer en forma verbal sus responsabilidades como padres y madres mediante una reunión ampliada a inicio de año. Y en forma escrita mediante la entrega del reglamento interno a todos los asistentes. Las responsabilidades son revisadas anualmente con la finalidad de mejorar y atender a las necesidades de sus hijos e hijas y requerimientos del jardín una vez que son revisadas y mejoradas son expuestas al resto de la comunidad, así para este año nos planteamos la meta de revisión del reglamento interno con al menos 1 representante por nivel lograda en un 100% con la participación completa de lo propuesto.

Durante el año 2011 después de una evaluación del año anterior se decide junto al equipo de gestión ,mejorar la meta respecto de la participación de la familia en la revisión del reglamento interno y se incluye a 2 apoderados, de acuerdo a esta revisión se comunica luego a toda la asamblea en reunión ampliada

Para el año 2012 después de un análisis y evaluación de la practica dirección junto al equipo de gestión se decide aumentar la participación de familia en la revisión del reglamento que contiene las responsabilidades para que estas sean difundidas con mayor respaldo y se aumenta la meta de hacer participe a 5 apoderados por nivel se ha continuado en cuanto a la delegación de responsabilidades se mantiene la meta de participación en una reunión programada a inicio de año del 100% de las funcionarias , lo que ha permitido que todas conozcan sus funciones ,y responsabilidades para el año .

creemos que la practica ha sido mejorada y efectiva aun así nos proponemos una nueva meta respecto a la participación del personal en las diferentes tareas y funciones y se establece la meta de participación de un 52% con un logro final de 54% de interés de participación además se toma la decisión de ampliar las comisiones para dar mas oportunidad de participación se crea la comisión de buen trato estilo de vida saludable y genero y se amplía la de ambientación a dos grupos , y se ha continuado delegando funciones responsabilidades individuales y colectivas al igual que los años anteriores de forma verbal o escrita según amerite la situación además para mejorar la responsabilidad respecto a las funciones y tareas delgadas en el personal, se anexa la meta ; que todas las comisiones de trabajo cumplan sus

planes menos 80% , evaluadas además en periodo de de seguimiento y final con un logro de 90%

La evolución de la práctica nos ha permitido que todos conozcan a tiempo y cumplan con las responsabilidades, sus funciones a partir de una comunicación clara y efectiva desde la Dirección.

e) Cómo la Dirección contribuye y participa con su liderazgo en la comunidad educativa y local.

Desde el año 2010, permanentemente la dirección lidera los procesos educativos organizando, planificando controlando y evaluando los procesos establecidos para cada línea de acción, en los diferentes procesos. Además la dirección se incorpora activamente en encuentros con el personal dirigiendo las reuniones de formación continua u otras y con las familias en reuniones de Centro General de padres y en determinadas ocasiones en reuniones de micro centro, como también en inicio de actos de nuestros niños y niñas, en fechas especiales. Contribuyendo como nexo entre todas ellas a partir de la coordinación responsable y técnica de los planes, metas y estrategias para potenciar el logro de objetivos planificados en un plan de gestión anual. Además de contribuir con su experiencia personal y laboral respecto del manejo de todas las instancias necesarias para un buen liderazgo principalmente donde todos participen en un ambiente organizado que favorezca el logro de aprendizajes de nuestros niños y niñas y con mucho respeto por los sentimientos e ideas de de la familia y personal de tal forma que a partir de los logros y de la potenciación de un ambiente grato logremos todos los objetivos con éxito e mediante un trabajo en equipo desempeñado con eficiencia y eficacia lo que es además fomentado por las permanentes relaciones con actores comunitarios tanto cercanas como de la comuna lo que contribuye desde su incorporación a realizar gestiones que le permitan incorporar el establecimiento como parte de una comunidad viva que a partir de su desarrollo y mejora desarrolle y potencie a nuestros niños y niñas para enfrentar la vida a partir a partir de las experiencias con su medio cercano .

Durante este año como continuidad a los años anteriores la dirección participa continuamente en reuniones una vez por mes del Consejo de desarrollo Local, Programa de Salud Vida Chile” así como en redes comunales como del Sistema de

Protección a la Primera Infancia “Chile Crece Contigo” y de “Infancia y adolescencia “

Para este año como meta de trabajo comunitario nos propusimos participar del proyecto dental elaborado junto a otras instituciones de educación inicial (INTEGRA Y JUNJI) promovido por programa de salud comunal Vida Chile , con una meta de evaluación dental al 85% de nuestros niños y niñas de los niveles medio menor ,puesto que según las profesionales dentales es en esta edad donde se debe proteger la dentadura por lo que previa revisión se hizo fluoración para los niños y niñas de este nivel . Meta que para el año 2011 se repite con los mismos logros solo que esta vez se entrega orientación a la familia respecto a los cuidados en el hogar respecto a la salud dental, relacionada con la alimentación y los buenos hábitos, este año se premia a niños y niñas que estando en el nivel medio, dejaron sus chupetes y el equipo dental hace entrega de cepillos dentales a todos los niños y niñas del establecimiento, material adquirido mediante la postulación al proyecto. Durante año 2011 se continúa participando, esta vez no con tanta frecuencia como el año anterior en la Red de Infancia, producto de una pequeña desorganización del equipo de ese año, aun así la Dirección participa en propuestas de ideas para apoyo y defensa de los derechos de los niños y niñas lo que se concreta con la visita de la red a una Institución JUNJI. En cuanto al Chile Crece Contigo , la directora participa activamente, una vez por mes donde ha trabajado en la elaboración de proyectos para la mesa local en el proyecto “Juntos por una mejor Infancia” y “Programa de apoyo al desarrollo biosicosocial “,donde ha liderando la comisión de capacitación para instituciones participantes de la red ,organizando seminarios de diferentes temas relacionados con el desarrollo ,crecimiento de los niños y niñas como apego ,escalas de medición del desarrollo Psicomotor , depresión pre y post parto ,trabajo en redes entre otros dictado por especialistas en la materias para tales eventos se ha hecho extensiva la invitación a personal del establecimiento así como se ha coordinado con las otras entidades participantes de jardines infantiles de INTEGRA, JUNJI, Complejo hospitalario, Programa Puente y personal de Atención social y psicológica de los Cesfam Oficina de Protección de Los derechos De los niños Y niñas OPD, programas del SENAME. y personal de otros jardines de transferencia de fondos VTF.

Para el año 2012 después la evaluación final del año anterior junto al equipo de gestión con la finalidad de vincular el establecimiento con otros organismos y actores sociales del entorno y promover el liderazgo de la dirección , nos proponemos la meta en base a las actividades programas con la comunidad cumplir con 70% de actividades comunitarias propuestas para este año tanto de participación en talleres y proyectos con un logro de 83% alcanzada en actividades como hacer participe a la un representante del CESFAM, Centros de atención salud familiar municipal bomberos Otros Jardines Infantiles del sector y subcomisaria para la revisión y propuestas de nuestro Proyecto educativo Institucional y revisión de nuestro reglamento interno ,realizar una reunión anual con otros centros de padres participar en reuniones mensuales de consejo de desarrollo red chile crece y de infancia y adolescencia con un logro de 83% .

Todo lo anterior ha permitido que la dirección se destaque a nivel comunal por su aporte, su liderazgo y gestión dentro y fuera del establecimiento gestionando redes de apoyo y colaboración con otras entidades, que sin duda ha permitido proyectarnos hacia la comunidad y a la vez traerla al establecimiento, a través de estas redes de apoyo tanto para la protección crecimiento y trabajo con nuestro personal, niños y niñas y el de nuestras familias.

1.3 Evaluación Institucional: Describe como la Dirección evalúa al establecimiento y su propia gestión.

a) Cómo la Dirección revisa y evalúa al establecimiento, para determinar el estado de avance y cumplimiento de sus planes y metas de gestión

Desde antes del año 2010, y todos los años siguientes 2011 y 2012 , la dirección recoge, organiza y compara información recibida en relación a los periodos de evaluación inicial, de corte o proceso y final existentes durante el año aportada por los seis niveles de atención y la vierte en registros comparativos como tablas y gráficos , lo que nos ha permitido medir el logro de los procesos en forma mas concreta y clara para tomar las mejores decisiones de planificación y mejoras respecto a los objetivos planteados para toda la comunidad educativa

A inicio de año se aplica una evaluación diagnóstico para evaluar condiciones de entrada a partir de los logros por ámbito y núcleo de aprendizaje y aprendizajes

esperados iniciales de los niños y niñas, así como de las necesidades e intereses del personal y comunidad, a través de la aplicación de un FODA.

Para el año 2011 se revisan los estados de avance de los planes y metas elaborados y planteadas a inicio de año se planifica una evaluación de corte en la mitad del periodo lectivo con la información de evaluación de logro de metas por nivel , de los planes de trabajo con niños y niñas , familia, centro de padres ,comunidad personal y estos resultados se registran en una evaluación general que da un panorama grupal de seguimiento expresa en tablas gráficos y registros de evaluación de planes las que se dan a conocer a todo el personal en una reunión donde en base a los resultados se toma la decisión de dar continuidad a lo planteado o se priorizan tiempos y nuevas estrategias para el logro y consecución de todos los indicadores

Se establece la meta de aplicar evaluación de corte o proceso a 100% de las metas y planes iniciales

En cuanto a la evaluación final se repite la agrupación de información por nivel y se traspa a gráficos, tablas y evaluaciones escritas y así se visualizan los logros finales de planes y metas y esta información pasa a formar parte del informe final de gestión lo que nos permite priorizar metas y objetivos para el año siguiente y este se a conocer a inicio de cada año siguiente lo que ha permitido que toda la comunidad educativa conozca los resultados y pueda opinar respecto de la priorización y mejoras para el año venidero .

Durante el año 2012 después de la evaluación del año anterior la dirección junto al equipo de gestión ya que esta practica es efectiva, decide repetir la meta del año anterior para dar permanencia a la evaluación de proceso, la cual es lograda en un 100% a y al igual que años anteriores cada nivel entrega su información en sus planes anuales en periodo de corte y final con toda la información requerida para los diagnósticos y los logros de corte ,para revisar y hacer seguimiento y final para aunar información la que es registrada en como en años anteriores en tablas y gráficos ,juicios de valor y tomas de decisiones para el año siguiente ,

La práctica descrita ha permitido aplicarla año a año ya que nos entrega una visión clara de la evolución de las metas en vías de lograr los objetivos planteados y el control de lo planificado obteniendo mejores resultados principalmente pedagógicos

los que desde el año 2010 al 2012 ha mejorado en un 5,8% con tendencia positiva en todos los logros anuales

b) Cómo la Dirección utiliza los resultados de las evaluaciones del establecimiento para convertirlos en prioridades de mejoramiento y oportunidades de innovación.

Desde el año 2010, anualmente, todos los resultados obtenidos a partir del análisis de las evaluaciones de carácter edumétrico y psicométrico de los procesos desarrollados durante cada año, permiten establecer juicios de valor para tomar decisiones pertinentes para hacer adecuaciones al proceso, transformándose en oportunidades de mejora e innovación para los procesos venideros, en especial para dar continuidad a los aspectos positivos y dar mayor prioridad y énfasis a los negativos.

Desde el año 2011, la Dirección junto con el equipo de gestión analizan los resultados de las evaluaciones iniciales, de corte y final en forma participativa en reuniones con el equipo de profesionales, quienes comunican los resultados de dichas reuniones al resto del equipo, y en reuniones ampliadas para la familia y la comunidad; a modo de potenciar los logros y tomar las decisiones más adecuadas para favorecer el aprendizaje, crecimiento y desarrollo de nuestros niños y niñas, y de toda la comunidad educativa. Durante este año se plantea la meta de dar a conocer los resultados de gestión una vez al año a toda la comunidad educativa, lo cual se cumplió en el mes de marzo del año 2012.

Para el año 2012, después de la evaluación de gestión del año anterior, la Dirección junto al equipo de gestión toma la decisión de incorporar una nueva meta al Plan de Gestión, consistente en elaborar un plan de mejoras con al menos el 20% de las metas no logradas en el período anterior, lo cual nos ha permitido mejorar año a año nuestra gestión con un resultado de logro desde el año 2010 al 2012 de un 13%, lo que nos indica que hemos utilizado los resultados priorizando y mejorando los más débiles.

En relación a la innovación y producto de los resultados de los años anteriores, en cuanto a temas de buen trato, género y estilo de vida saludable nos propusimos la meta de elaborar un plan para cada uno de ellos, a cargo de un equipo compuesto por personal profesional y técnico, lo que ha permitido intervenir y potenciar estos

énfasis y obtener mejores resultados, como proyección para el próximo año se ha decidido incorporar a un apoderado por énfasis para ampliar el espectro de ideas y visiones dando mayor oportunidad de innovación

C) Cómo la Dirección utiliza la información de las evaluaciones y la retroalimentación del personal, la familia y otros actores sociales de la comunidad, para el mejoramiento de su propio liderazgo y la efectividad de la gestión en general

Desde el año 2010, anualmente, la información de las evaluaciones tanto del personal como de las familias y comunidad, constituyen un contenido fundamental, no solo para mejorar los procesos en función de las metas establecidas sino además para mantener una visión global, más clara de cada una de las variables, permitiendo a la dirección tomar en forma segura y oportuna las mejores decisiones en función de los resultados para los períodos venideros.

En el año 2011, para mejorar la práctica y en base a los resultados obtenidos de las evaluaciones de gestión, la Dirección adopta decisiones como lo fue el determinar una nuevas estrategia para capacitar y auto capacitar así como también publicar resultados de gestión corte en sala, incorporar mas familia a las actividades pedagógicas determinar de que forma dar a conocer a mayor cantidad de padres los derechos de sus hijos por dar ejemplos y así en conjunto con el personal y la familia, ajustar cambios en la organización, distribución y control de todo el quehacer educativo al interior del establecimiento, potenciando un mejor liderazgo para la Dirección a partir de la retroalimentación de los procesos dentro y fuera del establecimiento

Para el año 2012 la información de las evaluaciones permite comparar logros de metas en todos los niveles de atención, fortaleciendo la efectividad de la gestión al adoptar decisiones que vayan adecuando las estrategias para el logro general. Lo que se obtiene al comunicar y compartir dicha información mediante reuniones técnicas con el personal, a través de las reuniones de apoderados con la familia y e incorporación de algunos actores sociales a algunas reuniones programadas con la comunidad, todos estos insumos han retroalimentado a la dirección para aportar a la gestión y al liderazgo conducente a una mayor innovación para el año 2011, cuya

meta será elaborar un plan de mejoras con al menos el 20% de la metas no logradas en el período anterior.

d) De qué manera la dirección rinde cuentas y asume responsabilidad pública por los resultados del establecimiento.

Desde el año 2010 y durante los años 2011 y 2012 la dirección rinde cuenta pública, a inicio del año siguiente, donde da a conocer los logros por meta planteadas en el plan de gestión anual.

Durante el año 2009 sólo se incorpora al equipo de profesionales, técnicos y de servicios menores, en una comunidad de aprendizaje, donde además de los logros se destacan las metas más deficientes y no logradas y se obtienen opiniones para la mantención y mejora de las logradas y las más débiles. Durante este año tuvimos un logro de gestión de de 79%.

Durante el año 2010 después de una evaluación de gestión del año anterior y en relación a la practica de dar cuenta publica se decide junto al equipo de gestión la meta de dar cuenta publica en una reunión ampliada, una vez al año con el objetivo de informar a toda la comunidad educativa y comunidad local, los logros alcanzados por ámbito de aprendizajes logros por dimensiones trabajo con padres ,resultados del plan de seguridad y de la satisfacción de la familia así como del gasto e inversión con los dineros traspasados a la vez el compromiso de encontrar junto a toda la comunidad las mejores estrategias para alcanzar los no logrados. Además se postula como meta: la participación en la cuenta pública, a 10 apoderados por nivel, lo que permite transparentar la información y los resultados a través de un canal de comunicación más efectivo.

A fines del año 2011 con la finalidad de mejorar el impacto de dar a conocer a toda la comunidad educativa los logros anuales se decide para el año 2012 rendir cuenta pública del año anterior, en una reunión ampliada, a inicio de año, invitando al menos a 15 apoderados por nivel medio y 12 por sala cuna y dos representantes comunitarios, este año nos acompañó un representante de la Subcomisaría, otro del Centro de Atención Social y la Directora del Jardín de Integra del sector. la meta fue superada ya que asistieron un promedio de 20 apoderados para los niveles medios y para la sala cuna un promedio de 20 apoderados ,de esta manera la dirección además de dar cuenta publica asume responsabilidades principalmente respecto a

los resultados mas deficientes como lo ha sido el tema de seguridad para el establecimiento ,donde la Dirección se ha comprometido verbalmente con las familias dando a conocer las estrategias para dar solución y mejorar la respuesta a la demanda de la comunidad .

2 GESTIÓN DE LOS PROCESOS EDUCATIVOS:

2.1) Gestión educativa: Describe cómo el Proyecto Educativo Institucional (PEI) refleja un sello propio que se explicita en la visión, misión y valores de la comunidad educativa, orientando la toma de decisiones y la articulación de acciones.

a) De qué forma el Proyecto Educativo Institucional (PEI) incorpora y articula las dimensiones pedagógica-curricular, organizacional, administrativa-financiera y comunitaria-familiar

Desde el año 2010 con el objetivo de incorporar y articular las dimensiones pedagógica curricular, organizacional, administrativa financiera y comunitaria familiar se realiza un diagnóstico con los 4 estamentos, aplicando a las familias una encuesta diagnostica a comienzo de año, con la comunidad externa se realiza una reunión a inicio de año, para el personal la dirección realiza una evaluación a comienzo de año, con los niños y niñas se aplica el diagnostico durante el periodo del plan tentativo donde todos estos resultados son analizados y luego incorporados al proyecto educativo, en las 4 dimensiones, donde la meta es incorporar el 100% de las dimensiones al PEI, siendo en el año 2010 lograda, además se establece otra meta la cual es evaluar las dimensiones 2 veces al año la cual fue lograda en un 100% por cada nivel. Al finalizar el año 2010 junto con el equipo de gestión se evaluaron las metas por cada dimensión, donde se pudo observar que las dimensiones estaban incorporadas, pero no articuladas al PEI, es por esto que para el año 2011 se decide a modo de mejora articular las dimensiones a través de los énfasis curriculares, siendo estos Buen trato, Género y Estilos de vida saludable proponiéndonos incorporar una meta para cada dimensión con al menos un énfasis curricular eligiendo trabajar con el énfasis estilos de vida saludable, las metas establecidas fueron las siguientes: en la dimensión pedagógica curricular la meta fue que todos los niveles planifiquen el momento de alimentación con intención

comunicativa en las actividades permanentes siendo lograda en un 100%, en la dimensión organizacional la meta fue mantener el porcentaje inicial de obesos siendo lograda, en la dimensión Administrativa financiera la meta es gestionar control de obesos con nutricionista de Cesfam sur 1 vez al año, siendo lograda en un 100%, en la dimensión comunitaria familiar la meta fue que el 22% de las familias participe de un taller con la temática de estilos de vida saludable, específicamente en alimentación saludable, siendo cumplida en un 100%. En cuanto a las metas de incorporar las 4 dimensiones al PEI y evaluar las metas 2 veces al año se mantienen para el año 2011, siendo ambas logradas. Luego de un análisis del equipo de gestión acerca de los resultados del año 2011 se toma el acuerdo con el equipo de que la meta de articulación que señala incorporar una meta para cada dimensión con al menos un énfasis curricular, a partir del año 2012 se establecerán metas con 2 énfasis curriculares por dimensión, además para el año 2012 como una mejora se toma el acuerdo con el equipo de gestión realizar un Plan de trabajo por cada énfasis curricular, proponiéndonos metas de cumplimiento de un 50% de logros en las actividades propuestas por plan de trabajo y nombrando a un encargado para cada plan de trabajo

En el año 2012 luego de una capacitación dada por JUNJI se entregó una reestructuración de las dimensiones siendo estas: Dimensión pedagógica curricular, Dimensión comunitaria familiar, Dimensión organizacional, Dimensión convivencial, Dimensión administrativa financiera y Dimensión resultados en donde hubo que reubicar las metas de acuerdo a las dimensiones entregadas. Los énfasis elegidos para incorporar a través de metas por dimensión son estilos de vida saludable y Género en donde las metas por dimensión donde corresponda son las siguientes, en estilos de vida saludable se mantienen las metas de los años anteriores y en el énfasis del Género son: en la dimensión pedagógica curricular la meta es que el 100% de los niveles incorpore temática de género en ambientación la cual fue lograda, en la dimensión comunitaria familiar informar al 50% de las familias sobre temática de género, en la dimensión organizacional la meta es cumplir con el 50% de logros de cada plan de trabajo, en la dimensión administrativa financiera la meta es coordinar que el 100% de los niveles realice un taller con la temática de género para las familias en reunión de apoderados. Realizándose ese año un taller en reuniones

de apoderados en cada nivel en el cual se expuso un power point con temática de género, quedando registro de asistencia a las reuniones. Todas las metas antes mencionadas fueron logradas en un 100%. Para el año 2012 se mantienen las metas de evaluar dos veces al año las dimensiones e incorporar las dimensiones al PEI. Este elemento de gestión fue incorporado al Plan de mejora con sus distintas estrategias antes mencionadas.

b) Cómo se asegura que toda la comunidad educativa conoce el Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Desde el año 2010 con el objetivo de que toda la comunidad educativa conozca el PEI, se propuso como meta que el 100% del personal y que el 65% de las familias conozcan el PEI. Con el personal se realiza una reunión una vez al año en comunidad educativa, donde la directora del establecimiento da a conocer en detalle el Proyecto educativo en donde el personal asume total compromiso con lo visto quedando la evidencia en un registro de asistencia, lográndose la meta propuesta. Para dar a conocer a las familias el PEI se realiza una vez al año en el mes de abril una reunión ampliada donde se da a conocer en detalle nuestra misión, visión, valores institucionales, énfasis curriculares, reglamento interno y funciones del personal lográndose la meta de asistencia en un 66%. Después de un análisis realizado en diciembre del año 2009, el equipo de gestión evalúa lo realizado proponiéndose para el año 2010 aumentar la meta de asistencia de las familias a reunión ampliada a un 67%.

En el año 2011 se realiza la reunión para dar a conocer el PEI al personal al 100% de éste, además se entrega una copia del PEI a cada nivel para que éste sea analizado y conocido en detalle en reunión de equipo. Para las familias se continúa realizando la reunión ampliada en el mes de abril dando el conocer el PEI, donde la meta es tener un 67% de asistencia lográndose un 68%, además para el año 2011 se plantea una nueva meta que el 100% de los niveles de a conocer el PEI en la primera reunión de apoderados, lográndose en un 100%. También a partir del año 2011 con el objetivo de que las familias y personas externas que visiten nuestro establecimiento conozcan nuestra labor se publica en un mural del hall del jardín nuestra misión, visión, funciones del personal, énfasis curricular y reglamento interno. Después de un análisis de los resultados del año 2011 se toma el acuerdo

de realizar una mejora en donde a partir del año 2012 se aumenta la meta de asistencia a reunión ampliada para dar a conocer el PEI a las familias en un 70%, invitando también a la comunidad externa a participar de ésta, proponiéndonos la meta de que al menos 3 instituciones participen de esta reunión. También se seguirá dando a conocer el PEI en la primera reunión de apoderados entregándoles a las familias un díptico que contenía la misión y visión además del reglamento interno, lográndose este año todas las metas propuestas. Con el personal se mantiene la meta del 100% de asistencia a reunión para dar a conocer el PEI, en el cual se dividió el equipo en grupos analizando éste y luego exponiéndolo al resto del personal cumpliéndose la meta. Como proyección para el año 2013 luego de realizar la evaluación 2012 nos propusimos aumentar las metas en un 2%. Este elemento de gestión fue incorporado al Plan de mejora con sus distintas estrategias antes mencionadas.

c) Cómo se asegura la coherencia de la Dimensión pedagógica curricular del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y las Bases Curriculares vigentes de Educación Parvularia

Desde el año 2004 anualmente nuestro Proyecto Educativo Institucional se fundamenta en los objetivos y principios de las Bases curriculares de la Educación Parvularia, los que sustentan la metodología, la misión, visión, valores, objetivos estratégicos y específicos para cada dimensión del plan, es así como desde el año 2010 con el objetivo de asegurarnos de que exista coherencia de la dimensión pedagógica curricular, el PEI con las Bases Curriculares de Educación Parvularia se propuso establecer la meta de que cada nivel incluya los 3 ámbitos del aprendizaje de las Bases Curriculares de Educación Parvularia en cada planificación, utilizando las pautas establecidas por nivel de atención las que forman parte del PEI, lográndose esta meta en un 100%, además se incluyó dentro las planificaciones permanentes realizadas por las educadoras en el periodo educativo de alimentación el principio de bienestar, proponiéndonos la meta que el 100% de los niveles incluya en los momentos permanentes al menos 1 principio de las Bases Curriculares de Educación Parvularia, lográndose la meta propuesta. Al analizar los resultados de la gestión 2010 se propone para el año 2011 incluir 2 principios de las Bases Curriculares de Educación Parvularia, los que serán trabajados en las planificaciones

de las actividades permanentes, el principio de bienestar en la alimentación y el principio del juego en el momento del patio, lográndose la meta propuesta. También se mantiene la meta de incluir en todas las planificaciones los tres ámbitos de aprendizaje, lográndose la meta. A modo de mejora este año se establece la meta de evaluar 2 veces al año los contextos del aprendizaje (Evaluación de corte y final) los cuales están estipulados en las Bases Curriculares, éstos se evalúan en una pauta de indicadores establecida en el PEI. Al finalizar el año 2011 el equipo de gestión evaluó lo realizado y plantea para el año 2012 continuar con la meta de que cada nivel incluya los 3 ámbitos del aprendizaje de las Bases Curriculares de Educación Parvularia en cada planificación, además este año se mantiene la meta de trabajar dos principios en la planificación de los momentos permanentes, lográndose ambas metas, sin embargo, a comienzo del año 2012 se participó en una capacitación de evaluación dada por JUNJI, donde se toma el acuerdo de evaluar los contextos del aprendizaje en cada planificación realizando un análisis cualitativo de éstos con su respectiva toma de decisiones, estableciéndonos como meta para este año evaluar los contextos del aprendizaje en todas las planificaciones, lo cual fue logrado en un 100%, realizándose con esto una mejora lo que nos ha permitido tener una práctica efectiva en la planificación, ya que permite tener una mirada mas amplia contextualizando el quehacer pedagógico. Después de una evaluación realizada de la gestión del año 2012 se propone como mejora replantear la meta de avance de logros de los niños y niñas y establecer una meta para cada contexto.

d) De qué manera el plan de acción anual pone en práctica las orientaciones del Proyecto Educativo Institucional.

Desde del año 2004 nuestro PEI contempla nuestra misión, visión, énfasis curriculares, valores y metodologías, los cuales orientan los planes de acción anual, es por esto que desde el año 2010 con el objetivo de que el plan de acción anual ponga en práctica las orientaciones del PEI todos los años en el mes de abril se realiza un diagnóstico por dimensión con la comunidad externa y comunidad educativa lo que nos permite establecer metas anuales en función de nuestra misión, visión, valores, metodología y énfasis curriculares, las cuales quedan plasmadas en el plan operativo estructuradas en diferentes dimensiones, donde se establecen acciones a realizar, estas metas son evaluadas dos veces al año, una en

el mes de julio con el objetivo de realizar un monitoreo con la finalidad de orientar las acciones hacia el cumplimiento de las metas y en diciembre para ver el cumplimiento de los resultados. La meta para el año 2010 es cumplir con un 70% de logro de metas del plan de acción anual, cumpliéndose un 79%. Al finalizar el año 2010 el equipo de gestión toma el acuerdo para el año 2011 de aumentar la meta a un 80% de logro de metas del plan de acción anual, lográndose un 87%. Luego de evaluar con el equipo de gestión lo realizado el año 2011 se estableció que a partir del año 2012 como una mejora se nombra a equipos responsables para elaborar planes para responder a los énfasis curriculares de nuestra misión y visión con el objetivo de cumplir las metas propuestas, en relación al plan de acción para el año 2012 la meta es cumplir con un 88% de logro de metas del plan de acción anual, lográndose un 92%. Para el año 2013 nuestra proyección es aumentar los resultados de las metas propuestas. Este elemento de gestión fue incorporado al Plan de mejora con sus distintas estrategias antes mencionadas

2.2 Planificación Curricular: Describe cómo la planificación organiza y coordina el trabajo pedagógico cotidiano, considerando el desarrollo de niños y niñas y sus diferencias individuales.

a) De qué manera la dimensión curricular del Proyecto Educativo Institucional (PEI) incorpora y promueve el ejercicio de los Derechos de los niños y niñas.

Desde el año 2010 con el objetivo de incorporar y promover el ejercicio de los derechos y deberes de los niños y niñas, cada año se elaboran metas para el trabajo con la familia, niños y niñas las que se evalúan dos veces al año, siendo la meta para el año 2010 para las familias que el 80% de los padres y/o apoderados conozca los derechos de los niños y niñas, ésta temática se trabajó en un taller en reunión de apoderados y enviando díptico con la información al hogar a cada familia, logrando un 85% de la meta propuesta, para finalizar el taller cada nivel participó de la elaboración en conjunto con las familias de un carro alegórico con un derecho de los niños y niñas, los cuales fueron dados a conocer en una caminata por el sector a la comunidad. La meta para el trabajo con los niños y niñas es incorporar por lo menos

1 derecho de los niños y niñas en una planificación anual, cumpliéndose en un 100%. Con el personal se trabajó este derecho en reunión de equipo por nivel. Al finalizar el año 2010 el equipo de gestión evaluó lo trabajado durante el año donde se mantendrá la meta para el trabajo con los niños y niñas durante el año 2011 el cual es incorporar al menos uno de los derechos de los niños y niñas en una planificación anual, como mejora para el año 2011 se decide trabajar en todos los niveles de atención el derecho a “recibir un nombre y un apellido”, en el caso los niveles medios se realizó una planificación con el derecho mencionado y en sala cuna se ambientó la sala de actividades, siendo la meta lograda. Durante ese mismo año la meta es mejorada estableciendo para las familias que el 85% de los padres y/o apoderados conozca los deberes y derechos de los niños y niñas lográndose en un 87%. Esto a diferencia del año anterior en donde solo se dieron a conocer los derechos de los niños y niñas incluyéndose para este año los deberes de los niños/as, basándonos en uno de nuestros valores institucionales que es el “Respeto” el cual es parte de nuestra misión como establecimiento. A través de un taller en reunión de apoderados de cada nivel además de un tríptico enviado al hogar para aquellas familias que no asistieron a la reunión. Este derecho fue analizado en reuniones de equipo por nivel para así trabajarlo también con el personal. Luego de evaluar lo ejecutado el año 2011 el equipo de gestión toma el acuerdo aumentar las metas y trabajar el año 2012 con niños, niñas, familias y personal el derecho “tengo derecho a ser protegido. Nadie debe maltratar mi cuerpo, herir mis sentimientos tocar mis partes íntimas o pedir que yo se las toque a otras personas”, es por esto que para el año 2012 la meta a trabajar con las familias sea que el 90% de los padres y/o apoderados conozca los derechos y deberes de los niños y niñas lográndose en un 91% para el cumplimiento de esta meta se efectuó un taller en reunión de apoderados con el derecho mencionado donde cada familia comentó sus opiniones y experiencias de cómo trabajan este derecho en el hogar, además se les comunica a cada familia que en nuestro jardín existe un procedimiento en caso de maltrato, negligencia y/o abuso de los niños y niñas. En cuanto al trabajo con los niños y niñas se realizó una planificación con el derecho ha elegido a trabajar durante este año lográndose en un 100% con los niveles medios. En el caso de sala cuna el derecho fue trabajado en ambientación. Con el personal el año 2012 al

igual que los años anteriores se analiza el derecho elegido para trabajar en reunión de equipo y luego poder aplicar lo aprendido. Como proyección para el año 2013 a modo de articular los derechos y deberes de los niños y niñas con los énfasis curriculares se incluirá un derecho para cada énfasis curricular, además se publicarán los derechos y deberes de los niños y niñas en un mural del jardín con la finalidad de que los apoderados los puedan leer en cualquier momento. Este elemento de gestión fue incorporado al Plan de mejora con sus distintas estrategias antes mencionadas.

b) De qué manera el Proyecto Educativo Institucional (PEI) incorpora y promueve la perspectiva de género, en las prácticas educativas con los párvulos y sus familias

Desde el año 2010 con el objetivo de incorporar y promover la perspectiva de género en las prácticas educativas con los párvulos y las familias anualmente se plantean metas, ya que esta temática apunta a nuestra misión, visión fundamentos y además es un énfasis de nuestro establecimiento. para trabajar la temática de género con la familia, niños y niñas para el año 2010 la meta propuesta es que el 100% de los equipos de trabajo incorporen la temática de género con sus niños, niñas y familia, trabajándose con la familia la temática en reunión de apoderados donde se les entregó la información de concepto de género, con los niños y niñas las acciones que se realizaron fueron ambientar la sala de actividades con la temática de género, rotular de acuerdo a género y utilizar el vocabulario adecuado con los niños, niñas y familia, lográndose de esta manera la meta en un 100%. En el año 2010 se realizó un taller para el personal de temática de género donde se enseñaron prácticas para aplicar en el aula. Al finalizar el año 2010 el equipo de gestión evaluó las prácticas educativas que se realizaron tomando como decisión par el año 2011 realizar una mejora donde se establecerán metas por separado para la familia y los niños y niñas, en relación a la meta propuesta par las familias en el año 2011 es que el 100% de los niveles trabaje temática de género en reunión de apoderados, donde se presentó a las familias un video relacionado con la temática, luego se analizó en conjunto con las familias llegando a conclusiones de cómo promover lo aprendido en el hogar. La meta propuesta para los niños y niñas es que el 100% de los niveles medios y transición incorporen temática de género en al menos una planificación y la meta

para sala cuna es que el 100% de los niveles de sala cuna incorpore la temática de género en decoración, lográndose ambas en un 100%. Además el personal participa de este trabajo utilizando el vocabulario adecuado con los niños, niñas y familias, adaptando cuentos y canciones basados en la temática. Luego de evaluar con el equipo de gestión lo trabajado durante el año 2010 se toma el acuerdo de mejorar las acciones a realizar para el cumplimiento de las metas, proponiéndose para el año 2012 conformar un equipo encargado de género, para poder cumplir con la meta que es Informar al 50 de las familias sobre la temática de género, donde el equipo responsable de género realizó un plan de trabajo con familias y comunidad, cumpliéndose con la meta en un 52%, donde se realizó una taller con las familias en reunión de apoderados donde se observó un video de equidad e igualdad, el cual se comentó y analizó en conjunto con las familias concluyendo este taller con una evaluación. En cuanto al trabajo con los niños y niñas la meta es que el 100% de los niveles medios incorpore temática de género en al menos 2 planificaciones lográndose en un 100%, la otra meta es que los niveles de sala cuna incorporen temática de género en decoración, lográndose en un 100%. Todas las metas propuestas desde el año 2010 hasta la fecha son evaluadas dos veces al año. Luego de evaluar la gestión realizada el año 2012 se plantea como proyección para el año 2013 incluir en sala cuna mayor la realización de al menos una actividad con la temática de género. En relación a promover la temática de género con las familias se habilitará un rincón donde se plasme el énfasis curricular de género en el hall del jardín.

c) De qué manera la dimensión curricular del Proyecto Educativo Institucional (PEI) asegura que los aprendizajes seleccionados promueven el desarrollo integral de niños y niñas y es conocido por el personal y las familias.

Desde que se inició nuestro jardín cada año con el objetivo de que la dimensión curricular del PEI logre que los aprendizajes seleccionados promuevan el desarrollo integral de los niños y niñas nuestro PEI está basado en la metodología integral la que a su vez responde a uno de los objetivos generales de la Bases Curriculares de Educación Parvularia que es promover el desarrollo integral de los niños y niñas, es por eso que nuestros aprendizajes seleccionados a trabajar anualmente con los niños y niñas han sido seleccionados de acuerdo a los resultados del diagnostico de

cada nivel los que son extraídos de las Bases Curriculares proponiéndonos para el año 2010 lograr la meta que el 100% de los niveles seleccione los aprendizajes esperados de los tres ámbitos de las Bases Curriculares, lográndose en un 100%. Para dar a conocer a las familias los aprendizajes seleccionados a trabajar durante el año se realizó una reunión de apoderados en el mes de abril, con el objetivo de que los padres y/o apoderados conozcan la metodología integral con la cual trabaja nuestro jardín, a través de un mapa conceptual. Para dar a conocer al personal los aprendizajes seleccionados a trabajar en el año, cada nivel en su reunión de equipo analiza y conocen dichos aprendizajes con la finalidad de asegurar y promover el desarrollo integral de los niños y niñas. Finalizado el año 2010 el equipo de gestión evaluó lo realizado planteándose para el año 2011 establecer a modo de mejora metas para que los aprendizajes seleccionados promuevan el desarrollo integral de los niños y niñas y que sean conocidos a las familias y el personal, la meta para el personal es que el 100% de los equipos conozca los aprendizajes seleccionados a trabajar, lográndose en un 100%, donde se analiza y conoce en reunión de equipo los aprendizajes seleccionados a trabajar durante el año con sus respectivos indicadores. La meta establecida para la familia es que el 55% de las familias conozca que los aprendizajes seleccionados promueven el desarrollo integral de los niños y niñas, lográndose en un 60%, esto se realizó en la primera reunión de apoderados e el mes de abril, donde se dio a conocer la metodología de trabajo, basada en el curriculum integral y también dar a conocer los objetivos de las Bases Curriculares, además de dar a conocer los aprendizajes seleccionados a trabajar, de acuerdo a cada nivel. Para asegurarnos que la dimensión curricular del PEI logre que los aprendizajes Seleccionados promuevan el desarrollo integral de los niños y niñas para el año 2011 la meta es que el 100% de los niveles incorpore los tres ámbitos del aprendizaje en cada planificación, lográndose en un 100%. Al finalizar el año 2011 el equipo de gestión evaluó lo realizado durante ese año concluyendo que la meta de incluir los tres ámbitos del aprendizaje ha sido efectiva se seguirá manteniendo, en relación a las metas planteadas para el personal y la familia se aumentarán quedando para el año 2012, que el 62% de las familias conozca que los aprendizajes seleccionados promueven el desarrollo integral de los niños y niñas, lográndose este año un 65%, para ello se mostró en reunión de apoderados el

currículum integral el cual trabaja nuestro establecimiento, más la estructura de las Bases Curriculares, a modo de mejora se expondrá en un mural del Hall de entrada lo mismo que se les muestra a los apoderados en reunión, con la finalidad de que el 100% de los apoderados conozca como se promueve el desarrollo integral de los niños y niñas, a través de nuestra metodología de trabajo basada en el currículum integral. La meta propuesta para el personal es que el 100% del personal conozca los aprendizajes seleccionados a trabajar, lográndose en un 100%, los equipos conocen los aprendizajes en una reunión de equipo a comienzo de año, esto con la finalidad de promover en conjunto dichos aprendizajes. Todas las metas propuestas desde el año 2010 a la fecha son evaluadas dos veces al año, todo esto nos ha permitido asegurarnos de que toda nuestra comunidad educativa promueva el desarrollo integral de los niños y niñas obteniendo prácticas efectivas. Este elemento de gestión fue incorporado al Plan de mejora con sus distintas estrategias antes mencionadas.

d) Cómo se asegura la articulación de las planificaciones de aula de mediano y corto plazo con la dimensión curricular del Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Desde el año 2010 cada año con el objetivo de articular las planificaciones de mediano y corto plazo con la dimensión curricular del PEI, todos los aprendizajes esperados de nuestras planificaciones son seleccionados de las Bases Curriculares de Educación Parvularia las que a su vez sustentan nuestro proyecto educativo, también todas las planificaciones están relacionadas directamente con la misión, visión y énfasis curriculares de nuestro jardín, es por esto que se han planteado diferentes metas que apuntan a la realización de las planificaciones, estableciendo para el año 2010 cumplir con el 60% de las metas propuestas en la dimensión pedagógica curricular, lográndose en un 65%, además otra manera de articular nuestra planificaciones con la dimensión curricular del PEI es cumplir con la meta que el 100% de los niveles avance en los resultados de la evaluación, respecto de la inicial y final, en los tres ámbitos del aprendizaje, lográndose en un 100%, ambas metas son evaluadas dos veces al año. Al finalizar el año 2010 el equipo de gestión toma el acuerdo que para el año 2010 la meta de cumplir con el 60% de las metas de la dimensión pedagógica curricular, este año aumente a un 80%, lográndose un

80%, y en cuanto a la meta de avance de los tres ámbitos para el año 2011 se realiza una mejora aumentando los logros por ámbitos del aprendizaje estableciéndose de la siguiente manera; Mejorar el ámbito Formación Personal y Social en un 20% en relación al logro inicial; Mejorar el ámbito Comunicación en un 20% en relación al logro inicial; Mejorar el ámbito Relación con el medio natural y cultural en un 11% en relación al logro inicial, ambas metas han sido evaluadas dos veces al año lográndose las metas esperadas. Al finalizar el año 2011 el equipo de gestión evaluó lo realizado tomándose el acuerdo que para el año 2012 se mantendrá la meta de cumplir con el 80% de las metas propuestas en la dimensión pedagógica curricular, lográndose en un 82% este año y las metas de aumentar los tres ámbitos del aprendizaje aumentan en un 21% el ámbito de Formación Personal y Social, el ámbito Comunicación en un 21% y el ámbito Relación con el medio natural y cultural en un 15%, todas estas metas fueron logradas. Este elemento de gestión fue incorporado al Plan de mejora con sus distintas estrategias antes mencionadas.

e) Cómo la planificación de aula explicita las adaptaciones curriculares para atender la diversidad de los niños y niñas (etnias, NEE, inmigrantes, etc.).

Desde el año 2010 con el objetivo de que las planificaciones expliciten las adaptaciones curriculares para atender la diversidad de los niños y niñas se ha establecido una meta para el año 2010 la cual es trabajar con al menos 2 instituciones especialistas, lográndose en un 100%, siendo esta evaluada dos veces al año, para el logro de esta meta se trabajó en conjunto con CEMIVI, Centro de estimulación y centros de lenguaje, los que apoyaron la labor educativa entregando adecuaciones para los niños y niñas con NEE, las que quedaban plasmadas en planificaciones a parte para estos niños y niñas, referidas a adecuación de espacios, materiales y graduación de los indicadores de evaluación. al finalizar el año 2010 se evaluó la meta trabajada concluyendo que a modo de mejora se establecerá una nueva meta para el año 2011 que el 100% de los niveles con niños y niñas con NEE tengan adecuaciones curriculares correspondientes, lográndose en un 100%, para el logro de esta meta se realizaba en todas las planificaciones las adecuaciones, donde el grupo con niños y niñas que tenían NEE se graduaron los indicadores de logro de los aprendizajes, adecuándose el material y designando un adulto para el apoyo en

las experiencias de aprendizaje. En cuanto a la meta de recibir apoyo de al menos 2 instituciones se mantiene para este año, lográndose ésta en un 100%, recibiendo apoyo de CEMIVI realizando un taller de Braille al personal, ya que en nuestro jardín en el nivel Transición hubo una niña no vidente, también se recibió ayuda del Centro de Estimulación Tamborín, donde se nos entregaban dos veces al año los resultados de evaluación además de entregar sugerencias de trabajo con los niños y niñas. Luego de evaluar la gestión del año 2011 se propone mantener la meta de trabajar con al menos 2 instituciones especialistas para el año 2012. A principio del año 2012 se realizó una capacitación dada por JUNJI donde dieron a conocer el nuevo concepto de “Inclusividad”, lo que significa que los niños con NNE solo tengan adecuaciones curriculares, sin embargo en nuestro establecimiento desde el año 2011 se realizan estas prácticas lo que respalda nuestro trabajo, además se articula coordinación con la educadora diferencial para apoyo técnico. En cuanto a la meta de que el 100% de los niveles con niños y niñas con NEE tengan adecuaciones curriculares correspondientes fue lograda en un 100%, todas las metas propuestas cada año son evaluadas dos veces al año.

2.3 Prácticas educativas y ambientes positivos: Describe cómo las prácticas educativas promueven interacciones afectivas y cognitivas basadas en el respeto y el afecto, siendo el niño y niña protagonista de su propio aprendizaje gracias al rol mediador y facilitador del docente.

a) De qué manera el personal docente ejerce un rol mediador en las prácticas educativas.

Desde el año 2009 dentro de todas las planificaciones se evaluaba un contexto del aprendizaje, donde uno de ellos era el rol del adulto, sin embargo a partir del año 2010 se agrega un nuevo indicador a este contexto que es “El adulto es intermediario en todas las experiencias de aprendizaje” esto con el objetivo de que el personal docente ejerza un rol mediador en las prácticas educativas siendo estos contextos evaluados dos veces al año en evaluación de corte y final, al finalizar el año 2010 el equipo de gestión se reunió y planteo una meta para la mediación siendo esta para el año 2011 que el 100% de las educadoras de párvulos ejerzan un rol mediador en las prácticas educativas, con el objetivo de brindar ambientes

seguros y gratos, entregando experiencias significativas y pertinentes, lográndose esta meta en un 100% evaluándose estas dos veces al año. También la dirección realiza una pauta de supervisión local la que se evalúa dos veces al año, donde uno de los indicadores para las educadoras es “ejerce un rol mediador” donde todas las educadoras lograron cumplir con el indicador. Cabe señalar además que en octubre del año 2011, luego de una supervisión de JUNJI se nos entregó un modulo referido a la Mediación, el cual fue expuesto en reunión con el personal, en el cual se señala que para trabajar la mediación se debe cumplir con tres criterios, estos son: Intencionalidad y Reciprocidad, Trascendencia y Mediación del Significado, en donde se toma el acuerdo de trabajar la mediación basándose en los criterios antes mencionados y crear una pauta de evaluación la cual será supervisada en el aula por el equipo de gestión en el mes de diciembre dando tiempo para internalizar el concepto. Luego de finalizar el año 2011 el equipo de gestión toma el acuerdo establecer para el año 2011 una nueva meta a modo de mejora que el 50% del personal docente y no docente logre cumplir con la pauta de mediación, lográndose en un 55%, para cumplir esta meta el equipo de gestión supervisó cada nivel tres veces en el año siendo evaluada en el mes de diciembre. En cuanto a la meta de que las educadoras ejerzan un rol mediador, para el año 2012 se mejora incluyendo a todo el personal en la nueva meta quedando que el 60% de los equipos de nivel ejerzan un rol mediador en las prácticas educativas, la cual fue lograda evaluándose dos veces al año. También todos los años se continuará evaluando el rol mediador a todo el personal por dirección en supervisión local. También a inicios del año 2012 se realizó una capacitación dada por JUNJI donde se modifican y reorganizan los contextos del aprendizaje, quedando dentro del contexto del ambiente educativo el rol del adulto, es por esto que como mejora este año en todas las planificaciones se evalúan todos los contextos estableciendo como meta que el 100% de las evaluaciones considere los contextos para el aprendizaje en el 100% de los juicios de valor y toma de decisiones de ésta, lográndose en un 100%. De esta manera todo el personal ha cautelado cumplir con el rol mediador en todas nuestras prácticas educativas.

b) Cómo el personal docente promueve aprendizajes significativos y desafiantes para niños y niñas.

Con el objetivo de promover los aprendizajes significativos para niños y niñas cada año en el mes de abril todos los niveles realizan un diagnóstico en el que se seleccionan los aprendizajes esperados a trabajar durante el año, de acuerdo a la realidad de la evaluación diagnóstica cada nivel, propiciando experiencias educativas que partan del interés de los niños y niñas. Desde el año 2010 todas las planificaciones son orientadas a través del contexto de Planificación donde se evaluaba el indicador “Las experiencias son de acuerdo a necesidades e intereses de niños y niñas” este contexto se evaluó dos veces al año (julio-diciembre). Al analizar el proceso educativo del año 2010 el equipo de gestión toma la decisión de plantearse una meta para el año 2011 como mejora, con el objetivo de promover aprendizajes significativos de los niños y niñas, con una meta que el 90% de las planificaciones nazca del interés de los niños y niñas y de la toma de decisiones de las últimas evaluaciones, donde todos los niveles cumplieron con la meta propuesta, la cual se evaluaba dos veces al año. Las acciones realizadas para el logro de esta meta fueron que los niños y niñas al finalizar cada planificación daban a conocer su interés y necesidad a través de lluvia de ideas donde se proponen temas y el adulto mediante preguntas obtiene la información de que les gustaría saber del tema y así detectar los conocimientos previos de cada niño y niña, elaborando posteriormente la planificación rescatando los intereses de los niños/as, lo que nos permite que el niño/a sea un agente activo construyendo así sus propios aprendizajes. Al finalizar el equipo de gestión evaluó lo realizado durante el año 2011 y decide para el año 2012 mantener la meta con sus distintas acciones, ya que esta resultó una práctica efectiva, lográndose también la meta propuesta.

c) Cómo se incentiva el aprendizaje de niños y niñas considerando sus diferencias individuales

Todos los años cada nivel en el mes de abril realiza un diagnóstico donde los resultados nos sirven para ver con que aprendizajes previos llegan los niños y niñas, lo que como equipo de trabajo nos permite ver la metodología y los aprendizajes que se seleccionaran para trabajar durante el año con los niños y niñas, con el objetivo de incentivar los aprendizajes y considerar las diferencias individuales. Desde el año 2010 se ha tomado la decisión que en cada planificación las actividades se adecuen a las diferencias individuales de cada niño y niña, tomando en cuenta en la

planificación dividir el grupo en subgrupos de acuerdo a sus características de desarrollo evolutivo, considerando la graduación de indicadores y variedad de materiales. Al finalizar el año 2009 el equipo de gestión establece a modo de mejora para el año 2011 una meta la que señala que el 100% de las evaluaciones haga referencia a algunos resultados individuales y contengan análisis de resultados y toma de decisiones, lográndose en un 100%, para el logro de esta meta se realizaban planificaciones las cuales son evaluadas haciendo referencias individuales las que quedaban plasmadas en los juicios de valor y toma de decisiones de cada planificación, evaluándose esto por el equipo de gestión y considerando que la practica anterior es efectiva se toma la decisión para el año 2012 de mantener la meta con sus distintas acciones a realizar: registrar en las evaluaciones de las planificaciones algunos resultados individuales, además para este año en la evaluación diagnostica, corte y final se realiza un gráfico con los resultados de logro por niño y niña, plantándose la meta que el 100% de los niveles apoye el diagnostico, corte y final con grafico de logros por ámbito, por núcleo y por niño/a lo que nos ha permitido incentivar el aprendizaje en forma más personalizada. Este elemento de gestión fue incorporado al Plan de mejora con sus distintas estrategias antes mencionadas.

d) Cómo se asegura el uso adecuado del material educativo, en función del nivel de desarrollo y los propios intereses de niños y niñas.

Todos los años con el objetivo de asegurar el uso adecuado del material educativo en función al nivel de desarrollo de los niños y niñas todos los materiales son seleccionados y distribuidos de acuerdo a la normativa JUNJI y cada nivel es el responsable de mantener el material en buen estado, ubicar el material de acuerdo a los espacios, estando estos ala altura de los menores los que están organizados por áreas de aprendizaje de cada nivel, es por esto que desde el año 2010 para que los materiales estén en función del desarrollo de los niños y niñas el equipo de gestión establece la meta que el 100% de los materiales educativos de todos los niveles este de acuerdo al nivel de desarrollo e intereses de los niños y niñas, lográndose en un 100%. Al finalizar el año 2010 el equipo de gestión evaluó lo realizado tomando como acuerdo para el año 2011 mantener la meta anterior, pero a modo de

responder a los elementos de gestión se mejora la gestión para el año 2011 estableciendo una nueva meta que asegure el uso adecuado del material educativo esta es Evaluar en el 100% de las planificaciones el material educativo, el cual fue logrado en un 100%, donde se evaluaba en el juicio de valor de cada planificación realizando toma de decisiones si fuera necesario, siendo todas las metas evaluadas dos veces al año. El equipo de gestión evalúa lo realizado durante el año 2011, tomando el acuerdo de mantener para el año 2012 las metas anteriores, ya que todas resultaron prácticas efectivas, en cuanto a la meta de asegurar el uso adecuado de los materiales, este ahora se evalúa a través del contexto de ambiente educativo en todas las planificaciones, siendo el año 2012 todas las metas propuestas logradas en su totalidad. De esta manera aseguramos que los niños y niñas utilicen el material adecuado con una intencionalidad pedagógica, de acuerdo a sus necesidades e intereses lo que favorece los aprendizajes.

e) Cómo el personal docente promueve el protagonismo de niños y niñas en las prácticas educativas.

Todos los años en forma permanente con el objetivo de promover el protagonismo de los niños y niñas en las practicas educativas en cada planificación se favorece el descubrimiento y la exploración de los niños y niñas, dando la posibilidad de elegir, de desplazarse libremente y de manipular diversos materiales los que se encuentran organizadas y a su alcance, el espacio se adapta a las necesidades, requerimiento del momento y de los párvulos. Además en cada sala se incorpora material confeccionado por los niños y niñas. Se favorece que niños y niñas evalúen el trabajo realizado ya sea a través de preguntas, exposición de trabajos, conversaciones, y en el desarrollo de las experiencias se estimula a que expresen verbalmente lo que están realizando. Mediante la observación de esto se descubre la gran capacidad de protagonismo y participación de los niños y niñas. Es por esto que desde el año 2010 a 2012 se establece la meta que al menos el 50% de los niños y niñas asistentes de los niveles medios logren autoevaluarse respecto de su participación durante el día, para poder cumplir con esta meta se invita al finalizar el día, a que los niños y niñas evalúen su participación mediante la libre expresión, siendo el adulto el mediador de sus respuestas lográndose para este año un 52% de logro, esta meta fue evaluada dos veces al año.

Al finalizar el año 2010 el equipo de gestión evalúa lo realizado durante ese año, concluyendo que la meta trabajada resultó ser una practica efectiva, por esto se propone que para el año 2011 se mantiene la meta aumentando solo el porcentaje de logro a un 55%, lográndose en un 58%, se continua con la practica de la autoevaluación y además ahora los niños y niñas dan ideas de cómo realizar las actividades planificadas, en cuanto a materiales y espacios, siguiendo el rol del adulto como mediador de las experiencias. Luego de evaluar lo realizado, para el año 2012 el equipo de gestión toma el acuerdo de aumentar la meta en un 60%, lográndose un 61%, las acciones realizadas fueron las mismas del año 2011, siendo estas practicas efectivas. Esto ha permitido que en forma paulatina el adulto vaya asumiendo un rol mediador y promueva el protagonismo de niños y niñas dándole los espacios para que ellos y ellas sean los gestores de sus propios aprendizajes, siendo estos más significativos y que perduren en el tiempo.

f) Cómo el personal docente establece relaciones afectuosas, respetuosas y de apoyo con los niños y niñas, sin discriminación

Con el objetivo de establecer relaciones afectuosas, respetuosas y de apoyo con los niños y niñas en los diferentes momentos del día, el personal de cada nivel entrega confianza en los momentos críticos y difíciles, dándole la oportunidad de elegir lugares y grupos de juegos y materiales; además generando momentos de escucha cada vez que sea necesario, propiciando de esta manera confianza, un ambiente grato y armónico para desarrollar una buena autoestima y personalidad, promoviendo un buen trato a niños y niñas en conversaciones formales con los diferentes equipos de trabajo, todo esto basado en el énfasis de buen trato y los valores institucionales establecidos en nuestro PEI (respeto y amor).

Desde el año 2011 a la fecha nuestro plan operativo tiene como objetivo promover el buen trato en donde la meta es que el 100% del personal presente una actitud de afecto, preocupación y buen trato con los niños y niñas, la cual es evaluada dos veces al año lográndose en un 100% durante este año, para el cumplimiento de esta meta se acoge a los niños y niñas según sus estados emocionales, donde el adulto toma una postura física al nivel de ellos/as, recepcionándolos con cariño e intención, tratándolos con respeto, para lo cual el personal fue capacitado en comunidades de aprendizaje en temática de buen trato, manejo conductual, manejo de la voz y

apego, con el fin de mantener ambientes respetuosos, saludables, positivos y afectivos. Además el afecto, respeto y apoyo del personal docente y no docente es evaluado a través de una pauta de indicadores de supervisión local por la dirección y fiscalización JUNJI, que nos lleva a un análisis y mejoramiento constante. El equipo de gestión evaluó lo trabajado durante el año 2010 decidiendo que para el año 2011 se mantendrá la meta establecida con sus distintas acciones antes mencionadas, sin embargo se realiza una mejora en la cual es incorporar a la familia en evaluar al equipo en la encuesta de satisfacción, lográndose la meta en un 100%, lo que ha permitido que los padres perciban un ambiente grato y afectuoso, sin discriminación hacia los niños y niñas. Para el año 2012 el equipo de gestión decide mantener las metas y sus acciones a realizar, ya que esta resulta ser una práctica efectiva, lográndose la meta en un 100%.

g) Cómo se asegura el comportamiento del personal docente basado en el respeto, preocupación y consideración hacia los niños y niñas.

Con el objetivo de asegurar el comportamiento del personal docente basado en el respeto, preocupación y consideración hacia los niños y niñas, desde el año 2010 todo el personal del establecimiento fue potenciado en capacitaciones y fueron evaluados dos veces al año por supervisión local donde se evaluaban los siguientes indicadores: Acoge con afecto a sus niños y niñas, su tono de voz es adecuado para dirigirse a los niños y niñas, postura adecuada para referirse a sus párvulos y se muestra mediadora frente al grupo, donde en general el personal obtuvo buenos resultados, por lo tanto el equipo de gestión establece que para el año 2011 se plantee una meta que el 90% del personal docente logre los ítems 1,2,3 y 4 mencionados anteriormente de la pauta de supervisión local, lográndose en un 90%, y siendo evaluada dos veces al año en periodo de corte y final. Para el cumplimiento de esta meta a comienzo de año se realizó un taller con el personal, donde se les da a conocer la pauta de supervisión, para que todas sepan claramente cual es su función con los niños y niñas, también a partir del año 2011 las familias evalúan el comportamiento del personal a través de la disposición para acoger a los niños y niñas, este es evaluado como un indicador dentro de la encuesta de satisfacción. Al finalizar el año 2010 el equipo de gestión evaluó lo realizado tomando el acuerdo que para el año 2012 a modo de mejora se incluya en la meta anterior a todo el personal

de cada nivel, quedando esta meta que el 90% del personal docente y técnico logre los ítems 1,2,3 y 4 de la pauta de supervisión local. Para el logro de esta meta se realizaron las acciones del año anterior lográndose en un 93%. En este mismo año la familia evalúa nuevamente al personal a través de la encuesta de satisfacción

h) Cómo el personal docente promueve en los niños y niñas la libre expresión de sentimientos, opiniones, emociones y la resolución pacífica de conflictos.

Desde el año 2004 con el objetivo de que el personal docente promueva en los niños y niñas la libre expresión de sentimientos, opiniones, emociones y resolución pacífica de conflictos, se han establecido ciertos momentos o periodos de la jornada diaria donde se promueve que los niños y niñas puedan expresar sus ideas, sentimientos, situaciones vividas por ellos/as como son la hora de recepción, saludo y círculo, periodo donde se fortalecen aun mas los lazos de confianza. Además al término de las actividades o experiencias se realiza una evaluación donde los niños y niñas puedan expresar gustos y preferencias de lo realizado. En relación a la resolución pacífica de conflictos cada nivel desarrolla estrategias como los compromisos donde los niños y niñas, de acuerdo a sus posibilidades y guiados por el adulto proponen ciertos cambios a conductas con el fin de mantener una relación armoniosa con sus pares, lo que nos permite que ellos/as puedan comprender el sentido que tienen ciertas normas. Es por esto que para el año 2010 se plantea una meta que apunta a la resolución de conflictos, donde hay que incluir en todas las planificaciones al menos 1 valor institucional incluido en el PEI, lográndose el 100% de la meta. Al finalizar el año 2010 el equipo de gestión en conjunto con la comunidad educativa a modo de mejora decide modificar la meta del año 2010 e incluir una que este orientada a promover en los niños y niñas la libre expresión de sentimientos, opiniones y emociones, donde las metas para el año 2011 son las siguientes, que el 100% de los niveles medios y Transición incorporen en su rutina momentos para compartir ideas, opiniones y sentimientos respecto a un tema y la otra meta es que el 100% de los niveles medios y transición incluyan en todas las actividades permanentes al menos un valor institucional para la planificación, para el logro de esta meta se realizaron 3 planificaciones permanentes para el año, donde en cada una se incluyó un valor institucional distinto y de esta forma reflejar y vivenciar diferentes actitudes valóricas para la resolución de conflictos, lográndose ambas

metas en un 100% y siendo evaluadas dos veces al año. Al finalizar el año 2011 el equipo de gestión en conjunto con la comunidad educativa propone que debido a que en el año 2012 ya no existe nivel de transición la meta referida a dar oportunidad a nuestros niños y niñas para expresar sentimientos solo será aplicada a los niveles medios, en tanto a la meta referida a la resolución de conflictos es modificada donde se debe incorporar los valores institucionales en al menos dos planificaciones al año para los niveles medios, lográndose ambas en un 100%. Esto nos ha permitido que nuestras prácticas educativas sean efectivas dando la oportunidad de que los niños y niñas sean agentes activos de nuestra aula.

2.4 Evaluación: Describe cómo la evaluación de aprendizajes de los niños y niñas retroalimentan el sistema y apoyan la toma de decisiones.

a) Cómo se evalúan los logros de aprendizaje de los niños y niñas.

Desde el año 2004 con el objetivo de evaluar los logros de aprendizaje de los niños y niñas todos los niveles evalúan al 100% de los niños y niñas en los tres periodos, diagnóstico, proceso y final, donde se evalúa con pautas de indicadores de logro de los aprendizajes esperados de las Bases Curriculares de Educación Parvularia, las que eran elaboradas por cada nivel todos los años, de acuerdo a la etapa de desarrollos de niños y niñas, donde el instrumento evaluativo es la escala de apreciación. En cuanto a la evaluación de cada planificación estas se realizaban con escala de apreciación, con su respectivo juicio de valor y toma de decisiones, esta metodología fue utilizada hasta el año 2010, este mismo año el equipo de gestión toma la decisión que para el año 2011 se elaboren pautas para cada nivel las que quedan establecidas en el PEI, proponiendo la meta de aplicar el 100% de las pautas establecidas en el PEI, lográndose en un 100%, estas pautas contemplan indicadores de logros de los aprendizajes esperados de las Bases Curriculares, indicadores EEDP y las categorías son las que contemplan los mapas de progreso. En cuanto a las evaluaciones de las planificaciones se continúa con la misma metodología del año anterior. Al finalizar el año 2011 el equipo de gestión evalúa lo realizado tomando el acuerdo que para el año 2012 se mantiene la meta de que el 100% de los niveles aplique las pautas establecidas en el PEI, lográndose en un 100%, sin embargo después de una capacitación en el año 2012 dada por JUNJI se

sugiere que todas las evaluaciones contengan en su juicio de valor análisis estadísticos, basados en los criterios de media, sobre y bajo la media, déficit y excelencia. Además se plantea que las evaluaciones deben incluir los contextos del aprendizaje, es por esto que a partir del año 2012 nuestro jardín ha realizado las evaluaciones considerando en cada una de ellas los contextos para el aprendizaje de tal forma de mejorar y contextualizar el proceso. Además como establecimiento hemos incluido para el año 2012 la meta de evaluar al 100% de los niños y niñas en evaluación de inicio, proceso y final, con la finalidad de incluir a aquellos niños y niñas que se incorporan durante el año. Todas las metas son evaluadas dos veces al año y fueron logradas en un 100%.

b) De qué manera la evaluación potencia el aprendizaje de los niños y niñas

Desde antes del año 2010 con el objetivo de potenciar el aprendizaje de los niños y niñas, todas las evaluaciones (diagnostica, corte, final y planificaciones curriculares) incluyen un juicio de valor donde se evalúa el proceso de logro de cada planificación y también una toma de decisiones donde educadoras y técnicos toman el acuerdo de seleccionar los aprendizajes esperados para la próxima planificación, es por esto que desde el año 2010 el equipo de gestión plantea que con el objetivo de potenciar los aprendizajes esperados se establezca la meta que el 80% de las planificaciones nazca de la toma de decisiones de la ultima evaluación, lográndose en un 85%. Al finalizar el año 2010 el equipo de gestión plantea que para el año 2011 se mantiene el objetivo, solo se aumenta el porcentaje de logro de la meta a un 90%, cumpliéndose la meta propuesta, al evaluar el año 2011 el equipo de gestión modifica la meta para el año 2012 a modo de mejora con el objetivo de incluir las necesidades e intereses de los niños y niñas en la toma de decisiones de la próxima planificación estableciéndose que el 90% de las planificaciones nazca del interés de los niños y niñas y de la toma de decisiones de la ultima evaluación, lográndose en un 100%, para el logro de esta meta en cada planificación donde no se logran los aprendizajes se repite en la siguiente planificación y además se solicita apoyo a las familias para el logro de algunos aprendizajes. Este año luego de una capacitación dada por JUNJI del nuevo referente curricular, se dio a conocer los nuevos contextos del aprendizaje, los que se evalúan en cada planificación, es por esto que desde el

año 2012 la toma de decisiones de cada planificación va incluida dentro del contexto Planificación y Evaluación y cada año las metas son evaluadas dos veces al año.

c) De qué manera se asegura que la evaluación refleja las diferencias y necesidades individuales.

Desde el año 2004 dentro de todas las evaluaciones se utiliza el instrumento de evaluación escala de apreciación, lo que permite un análisis cuantitativo el que se refleja a través de un juicio de valor y una toma de decisiones haciendo referencia a las individualidades de los niños y niñas. Desde el año 2010 con el objetivo de asegurar que la evaluación refleje las diferencias y necesidades individuales el equipo de gestión establece la meta que el 90% de las evaluaciones haga referencia a algunos resultados individuales y contenga análisis de resultados y toma de decisiones, para el logro de esta meta todos los niveles en todas las planificaciones en su juicio de valor y toma de decisiones hacen referencia a los resultados de algunos niños y niñas, además en cada planificación donde fuera necesario se utilizaban indicadores diferenciados y de esta manera responder a las necesidades individuales, en la mayoría era para aquellos niños y niñas con NEE, cuya edad cronológica no corresponde a su edad mental, de esta manera se logra la meta con un 96%. Al finalizar el año 2010 el equipo de gestión toma el acuerdo de establecer una nueva meta para el año 2011 donde en las evaluaciones de diagnóstico, corte y final hagan referencias a resultados individuales, quedando la meta que el 100% de los niveles apoye el diagnóstico, corte y final con gráficos de logros por ámbito, núcleo y por niño/a, lográndose en un 100%, cada educadora de nivel, luego de obtener el resultado del diagnóstico del gráfico por niño y niña los expone en la primera reunión de apoderados para que las familias conozcan los resultados individuales de cada uno de sus hijos/as, además estos resultados individuales son entregados en la evaluación de corte y final a través de un informe al hogar. En el año 2011 se mantiene la meta del año anterior la que hace referencia a que todas las evaluaciones hagan referencias a algunos resultados individuales aumentando el porcentaje de logro a un 100%, lográndose la meta propuesta. Después de analizar lo realizado el año 2011 el equipo de gestión propone que para el año 2012 se mantengan las metas, ya que estas han resultado prácticas efectivas en nuestro proceso evaluativo, obteniendo resultados individuales lo que nos permite poder

realizar de mejor manera todas las planificaciones, lográndose de esta manera en un 100% las metas propuestas, siendo todas las metas evaluadas dos veces al año.

d) De qué manera se asegura que la evaluación conduce a un proceso de reflexión que permite orientar y concretar la toma de decisiones

Desde el año 2010 al finalizar cada evaluación el equipo de cada nivel se reúne para reflexionar los resultados obtenidos de la planificación curricular de aula, esto se realiza en las reuniones de equipo que cada nivel coordina, y de esta forma cuestionar porque resultó o no resultó la planificación, todo esto se asegura quedando plasmado en el juicio de valor de la evaluación, además se toman acuerdos con el equipo para la próxima planificación considerando los aprendizajes a trabajar. El equipo de gestión decide para el año 2011 establecer una meta, ya que el año anterior no se contaba, esto con el objetivo de asegurar que la evaluación conduzca a un proceso de reflexión que nos permita orientar y concretar la toma de decisiones establecer la meta que el 100% de las evaluaciones contenga juicio de valor y toma de decisiones, para esto se sigue utilizando la estrategia de evaluar cada planificación en reunión de equipo, lo que permite mejorar la visión respecto a los logros de cada niño/a, percibiendo las debilidades y de esta forma seleccionar las estrategias adecuadas para orientar la próxima planificación, considerando espacios, materiales y el rol del adulto, logrando de esta manera la meta en un 100%. Al finalizar el año 2011 el equipo de gestión evalúa lo realizado tomando el acuerdo que para el año 2012 se mantiene la meta, ya que esta ha resultado ser una práctica efectiva, además este año la familia participa del análisis de la evaluación al menos 2 veces al año, lo que le da mayor consistencia a los juicios de valor y toma de decisiones. La meta propuesta ha sido evaluada dos veces al año lográndose en un 100%. Este elemento de gestión fue incorporado al Plan de mejora con sus distintas estrategias antes mencionadas.

e) De qué manera la familia de las niñas y niños aportan al proceso de evaluación pedagógica.

Desde el año 2004 las familias han participado y apoyado nuestro proceso educativo, asistiendo constantemente a reuniones de apoderados, ejecución de planificaciones y evaluaciones, aportando con ideas y planteando sus intereses y necesidades, es por esto que desde el año 2010 con el objetivo de que las familias de los niños y niñas aporten al proceso de evaluación pedagógica se establece la meta de incorporar al menos 1 apoderado en una planificación, realización y evaluación anual, para el logro de esta meta se invitaba a los apoderados a participar de la evaluación de una planificación, la cual se realiza en conjunto con el equipo de cada nivel al término de cada planificación, el apoderado aporta de acuerdo a lo visto en la realización de ésta, siendo de esta manera lograda en un 100%. Al finalizar el año 2010 el equipo de gestión luego de evaluar positivamente lo realizado durante el año establece que para el año 2011 se realizará una mejora incluyendo a la evaluación al menos 2 apoderados al año, lográndose la meta en un 100%, este año se continua con las mismas acciones a realizar para el cumplimiento de la meta. Luego de la evaluación en conjunto con el equipo de gestión se plantea que para apoyar de mejor manera la labor educativa en cuanto a la evaluación, se incluirá una nueva meta a modo de mejorar la participación de la familia, es por esto que la meta para el año 2012 es que al menos 5 apoderados por nivel participen de la evaluación de corte y final, lográndose en un 100%, para el logro de esta meta cada educadora de nivel envió consultivos al hogar con algunos indicadores para que las familias los evaluaron en el hogar, estos consultivos se entregaron a cada familia, evaluando a sus hijos de acuerdo a lo observado en el hogar. Para este año también se mantiene la meta del año anterior de incorporar al menos 2 apoderados a la evaluación, esto se logró en un 100% donde los apoderados asistieron a evaluar las actividades en conjunto con el equipo al termino de la planificación. Esto ha permitido un trabajo mancomunado con las familias, donde se puede conocer de mejor manera su perspectiva pedagógica.

3 PARTICIPACIÓN Y COMPROMISO DE LA FAMILIA Y COMUNIDAD:

3.1 Relación entre el jardín infantil / sala cuna y la familia: Describe cómo la familia participa en los procesos del establecimiento mediante normas, estrategias y mecanismos de comunicación.

a) Cómo se asegura la participación de las familias en la elaboración, desarrollo y evaluación del Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Desde el año 2010 con el objetivo de asegurar la participación de la familia en la elaboración del PEI se incorpora a un apoderado por nivel junto al equipo de gestión con la finalidad de recibir sus sugerencias en cuanto a las adecuaciones de la misión, visión, valores y plan operativo preponiéndonos que el 100% de los niveles cumpla con la asistencia de un apoderado por nivel a la reunión, durante ese mismo año se evaluó cumpliéndose en un 100% la meta propuesta. Para ese mismo objetivo se plantea como meta para el año 2011 incorporar a dos apoderados por nivel para contar con un porcentaje mayor de participación en donde también se cumple la meta propuesta con un 100%. A partir del año 2012 se modifica nuevamente la meta incorporando a 5 apoderados por nivel, con sus distintas acciones, lográndose la meta propuesta.

En cuanto al objetivo de asegurar la participación de la familia en el desarrollo del PEI desde el año 2010, la familia participa de distintas actividades propuestas las cuales se desprenden de una encuesta realizada al 90% de los apoderados a comienzo de año, de los resultados obtenidos se organizan las distintas actividades para hacer participar a las familias a través de un plan de trabajo entregados a cada nivel en donde existen las siguientes metas: incluir dos temáticas propuestas por los padres las que se realizan a través de talleres , integrar a las familias al aula por lo menos 2 veces al año, evaluar los aprendizajes de los hijos e hijas por lo menos dos veces al año y participación en reuniones de apoderados cumpliendo con un 65% de asistencia. Estas acciones y metas nos han llevado a realizar un trabajo de acuerdo a las necesidades e intereses de las familias por lo que cada año se actualizan las propuestas de la familias a través del diagnostico aplicado al 100% de las familias a través de la encuesta. Al finalizar el año 2009 el equipo de gestión evaluó lo realizado planteando que para el año 2011 y 2012 se continúe con las mismas metas y sus distintas acciones a realizar.

En cuanto al objetivo de asegurar la participación de las familias en la evaluación del PEI, cada año en los meses de julio y diciembre se realiza una reunión de evaluación donde se dan a conocer los resultados de las acciones que se desarrollaron en la etapa de ejecución del PEI y además se realizan proyecciones de nuevas acciones a realizar con las familias, teniendo como meta que asistan dos apoderados por nivel para evaluación del PEI. A partir del año 2011 y 2012 se modifica la meta incorporando a 5 apoderados por nivel en la evaluación lo que ha contribuido potenciar la participación de la familia en la elaboración, desarrollo y evaluación del PEI.

b) Cómo se asegura que existan instancias formales de participación de las familias y cómo se promueve que se involucren en la ejecución del Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Desde el año 2010 a la fecha con el objetivo de asegurar que existan instancias formales de participación de la familia se establecen instancias de participación como incorporar a las familias en la elaboración del PEI, conformación del Centro General de Padres, reuniones ampliadas, reuniones por nivel, realizar talleres propuestos por los apoderados y participación en aula, todo esto queda registrado a través de registros fotográficos, evidencias de firmas y bitácoras cumpliéndose así las metas propuestas en el PEI. Con el objetivo de involucrar a las familias en la ejecución del PEI la familia participa de distintas actividades propuestas a través de un plan de trabajo entregados a cada nivel en donde existen las siguientes metas: incluir dos temáticas propuestas por los padres las que se realizan a través de talleres , integrar a las familias al aula por lo menos 2 veces al año en planificación, ejecución y evaluación, participación en reuniones de apoderados cumpliendo con un 65% de asistencia, lográndose de esta manera el año 2010 las metas propuestas. Al finalizar el año 2010 el equipo de gestión plantea que para el año 2011 y 2012 se mantengan las metas con sus distintas acciones, ya que estas resultaron ser prácticas efectivas, lográndose las metas propuestas.

c) Cómo se asegura que existan canales de información reconocidos por las familias y la comunidad.

Con el objetivo de que existan canales de comunicación expedita Desde el año 2010 la meta es que el 70% de las familias conozca los canales de comunicación

existentes en el jardín los cuales se dan a conocer en una reunión ampliada a las familias, como teléfono, buzón de sugerencias y reclamos, visitas domiciliarias, ficheros técnicos, diarios murales y entrevistas personales quedando registrado en una hoja de asistencia, lográndose la meta propuesta. Después de un análisis a partir del año 2011 se mantiene la meta con sus distintas acciones y se establece como mejora incluir nuevo canal de comunicación en un mural del jardín donde se dan a conocer la misión, visión, reglamento interno, minuta diaria y funciones del personal dicha información queda visible a toda la comunidad educativa, lográndose la meta propuesta para este año. A partir del año 2011 se mantendrán dichos canales, pero se aumenta la meta a un 73% de conocimientos de los canales, lográndose la meta propuesta.

Con el personal desde el año 2010 para asegurar los canales de comunicación existentes, estos se dan a conocer en una reunión a comienzo de año en donde se tiene como meta que el 100% del personal utilice y reconozca dichos canales, lográndose en un 100%. El equipo de gestión plantea que para el año 2011 y 2012 se mantenga la meta con sus distintas acciones, lográndose la meta propuesta ambos años.

Con la comunidad externa desde el año 2010 se dan a conocer los canales de comunicación existentes en una reunión realizada a comienzo de año teniendo como meta que al menos 2 instituciones reconozcan los canales de información lográndose en un 100%, al finalizar el año 2010 el equipo de gestión evaluó lo realizado, planteando que para el año 2011 se mantenga la meta con sus distintas acciones, lográndose la meta, sin embargo el equipo de gestión plantea que para el año 2012 se aumente la meta de que al menos 3 instituciones reconozcan los canales de información, realizando la misma acción de los años anteriores, lográndose la meta propuesta. Esta práctica se seguirá utilizando año a año con el personal y comunidad externa, ya que todos los años es necesario actualizar la información.

d) Cómo el establecimiento comparte información con las familias sobre el desarrollo de los niños y niñas, para definir conjuntamente las expectativas de aprendizaje y desarrollo de ellos/as.

Desde el año 2010 con el objetivo de que el equipo del jardín comparta información sobre el desarrollo de los niños y niñas y definir conjuntamente expectativas de aprendizaje y desarrollo de ellos/as el jardín tiene como meta entregar dos veces al año al 100% de los apoderados informes al hogar con los logros de aprendizaje obtenidos durante el primer y segundo semestre lográndose esta meta en un 100%, lográndose la meta propuesta, además es en la primera reunión del año con los apoderados que se dan a conocer los aprendizajes seleccionados a trabajar en donde ellos dan a conocer las expectativas de aprendizaje que tienen para sus hijos e hijas, también se les aplica una encuesta diagnóstica en donde ellos dan a conocer lo que esperan que aprendan sus hijos e hijas. A partir del año 2011 se mantiene la meta anterior con sus distintas acciones y se realiza una mejora planteando una nueva meta que el 65% de las familias conozca los resultados de la evaluación diagnóstica, corte y final en reunión de apoderados, cumpliéndose ambas metas en un 100%, para el cumplimiento de esta meta en las reuniones de apoderados posteriores a cada evaluación además de entregar los informes se daban a conocer los resultados generales del nivel, además se siguió entregando los informes al hogar dos veces al año. Para el año 2012 se mantiene la meta de entregar al 100% de los apoderados informes al hogar de evaluación de corte y final, realizándose las mismas acciones, lográndose la meta propuesta, en cuanto a la meta que el 65% de las familias conozca los resultados de la evaluación diagnóstica, corte y final en reunión de apoderados, para el año 2012 se modifica la meta a modo de mejora, la cual es dar a conocer al 65% de las familias en reunión de apoderados la evaluación a través de un gráfico los logros obtenidos por niño y niña cumpliéndose la meta propuesta. Para el año 2013 se mantienen las acciones anteriormente mencionadas y se incorporan entrevistas personales con aquellas familias que los hijos/a tengan resultados bajos de acuerdo al desarrollo.

e) Cómo se conoce la opinión de las familias con respecto a la calidad del servicio y como se incorpora esta información en la planificación y mejoramiento del servicio.

Con el objetivo de conocer la opinión de las familias con respecto a la calidad del servicio desde el año 2010 se aplica una encuesta de satisfacción al 100% de los apoderados dos veces al año en evaluación de corte y final, donde la meta es

cumplir con un 77% de satisfacción la cual fue lograda. Para mejorar la calidad del servicio se analizan las encuestas aplicadas en donde este año el ítem que arrojó menor puntaje es el de seguridad, respecto al resguardo en caso de emergencia de los niños y niñas, es por esto que este año las zonas de seguridad establecidas fueron delimitadas y pintadas nuevamente y en reunión de apoderados se les informó de dichas acciones. A partir del año 2011 se mantiene la meta, pero se implementa un buzón de reclamos y sugerencias los cuales son registrados en cuaderno que se encuentra en dirección y posteriormente dados a conocer al equipo correspondiente, realizando una toma de decisiones y un compromiso del equipo en cuestión. Durante el año 2010, a raíz del terremoto el Prevencionista de riesgos evaluó la zona de seguridad y los posibles riesgos indicando zonas seguras dentro y fuera de la sala, a través de la información entregada se confeccionó un díptico con los procedimientos en caso de emergencias (terremoto, incendio, corte de agua) este se entregó al 100% de las familias. Además se actualizaron las funciones de cada funcionaria, de acuerdo al nivel de atención que le corresponda, logrando de esta manera la meta propuesta. A partir del año 2011 y 2012 se mantienen dichas acciones pero se aumenta la meta en un 81% de satisfacción, para este año como mejora se incluye invitar al Prevencionista de Riesgos para capacitar a las familias y parte del personal, en función de prevención de accidentes dentro y fuera del hogar y se actualizan nuevamente las funciones. De esta manera hemos podido aumentar la satisfacción de las familias en cuanto a la calidad del servicio, resultando ésta ser una práctica efectiva

3.2 Redes sociales de apoyo: Describe de qué manera se promueven y establecen vínculos con actores sociales y organismos del entorno, y cómo estos apoyan los procesos educativos con los párvulos y el mejoramiento del servicio.

a) De qué manera el establecimiento se vincula con actores sociales y organismos del entorno.

Con el objetivo de que el establecimiento se vincule con actores sociales y organismos del entorno desde antes del año 2010 a la fecha el jardín se ha

encargado de participar y colaborar con las redes sociales locales y extendidas, participando con el consejo de desarrollo local asistiendo a reuniones mensuales donde se establecieron redes de apoyo inicial con otras entidades que han participado de estas como: Previene, Prodemu, carabineros. El año 2006 el jardín realiza un trabajo con la agrupación Mujeres salvando mujeres capacitando a la directora como monitora para la prevención y detección de violencia intrafamiliar, lo que permitió realizar talleres para el personal y la familia, además con el Prodemu se realizó un ciclo de talleres de apoyo y protección a mujeres violentadas. También durante el año 2007 la directora comienza un trabajo con redes extendidas en función de formar la red comunal del sistema de protección a la primera infancia Chile crece contigo. Durante estos años se trabajó con estas instituciones en función de cumplir metas propuestas en relación a la salud Bucal, Estados nutricionales, capacitaciones de los derechos y deberes de los niños y niñas, buen trato. El año 2010 se comienza a trabajar con instituciones de apoyo para aquellos niños y niñas con necesidades educativas, como Cemivi, centros de lenguaje y Centros de estimulación con el fin de cumplir con la meta de recibir apoyo de al menos dos instituciones especialistas, cumpliéndose en un 100%. A partir del año 2011 la meta era cumplir con un 70% de las actividades propuestas para la vinculación con otros organismos y actores sociales del entorno, la cual fue lograda, donde una de las actividades con la comunidad es invitar a los centros de padres de otras instituciones educacionales a participar en una reunión para compartir experiencias en relación al trabajo comunitario. Para el año 2012 se mantiene la meta y se invita a participar a comienzos de año a Subcomisaría, Cecof, Cesfam, Cas y escuelas para la revisión y aportes al PEI y reglamento interno, lográndose las metas propuestas. Todas las actividades antes mencionadas han hecho efectivo el trabajo con la comunidad en función de las necesidades plasmadas en el cumplimiento de metas, por lo tanto para el año 2013 se continuará con dichas prácticas.

b) De qué manera el vínculo y coordinación con actores sociales y organismos del entorno apoyan el desarrollo del proceso educativo con los párvulos y el mejoramiento del servicio.

Desde el año 2010 con el objetivo de establecer relaciones formales de colaboración mutua con entidades y agentes de la comunidad que permitan fortalecer el trabajo

educativo del establecimiento con los párvulos se han mantenido coordinaciones con diversos organismos de la comunidad como: Cesfam Sur, Cecof, OPD, escuelas de lenguaje y estimulación, con el fin de establecer vínculos y redes de apoyos que favorezcan a los niños y niñas, es por esto que este año se establece la meta de recibir apoyo de al menos 2 instituciones especialistas, lográndose en un 100% la meta propuesta, incorporándose el apoyo de los centros de lenguaje los angelitos y millaray, siendo este último quienes capacitaron al personal en un taller de Praxias y centro los angelitos en manejo conductual dentro del aula. Cemivi capacitó al personal en como aprenden los niños y niñas ciegos y elaboración de material didáctico para el desarrollo de experiencias con niño/as limitados visuales. Todas estas acciones nos han permitido tener un trabajo coordinado y articulado en beneficios del proceso educativo de los niños y niñas. dentro de este año se incorpora al trabajo pedagógico la meta de evaluar el estado dental al 85% de los niños y niñas de los niveles medios , la cual fue lograda, se invita a la especialista dental del Cecof para educar a los niños y niñas en cuanto a la higiene bucal, siendo estas practicas reforzadas en las actividades permanentes.

En el año 2011 se mantiene la meta de recibir apoyo de al menos 2 instituciones especialistas y se incorpora la meta de informar a todas las madres de lactantes menores la importancia de la alimentación con lactancia materna, esta es apoyada por talleres dados a las madres por el Cesfam Sur. En este año también se incorpora la meta que el 40% de la comunidad educativa (familia, personal) participe de talleres que favorezcan el desarrollo de los niños y niñas, el cual se cumplió en un 53%, en donde se dieron talleres como, Nadie es perfecto, Buen trato, Interculturalidad, Desarrollo evolutivo y Mediación pedagógica, todo esto con la finalidad de mejorar la calidad del servicio. después de una evaluación final de gestión año 2011 se toma como acuerdo para el año 2012 establecer una nueva meta a modo de mejora, la cual es incorporar al menos 3 instituciones especialistas al trabajo pedagógico, las instituciones que apoyaron la labor pedagógica fueron Bomberos y Carabineros cada uno explicando a los niños y niñas sus funciones dando respuestas a aprendizajes esperados contemplados en las pautas de cada nivel que emanan de las bases curriculares y también aumentar la meta de que la comunidad educativa participe de talleres que favorezcan el desarrollo de los niños y

niñas a un 54%, en donde se invitó a el sicólogo del Cecof para tratar la temática de buen trato, y FONDART con el fomento lector y taller de lactancia materna dado por Nutricionista del Cesfam.

c) Cómo se asegura que la participación de actores sociales y organismos del entorno, responde a los intereses de las familias y del Proyecto Educativo del Jardín Infantil.

A partir del año 2010 con el objetivo de asegurarnos de que la participación de actores sociales y organismos del entorno respondan a los intereses de las familias y del PEI del jardín infantil, se aplica una encuesta diagnóstica participativa a las familias una vez al año en el mes de abril en la cual responden a preguntas como: ¿Con qué instituciones le gustaría trabajar durante el año? y ¿Qué temáticas le gustaría tratar?, donde las respuestas son incorporados al PEI lo que nos permite proponernos metas para el trabajo con la familia y comunidad, siendo la meta para el año 2010 incluir al menos 2 propuestas de temáticas a trabajar durante el año con las familias, El año 2010 se trabajó con las familias las temática de violencia intrafamiliar realizada por un abogado y asistente social del Centro de atención Miraval y la otra temática tratada es sobre Pautas de crianza, la cual fue realizada por la OPD, de esta manera se logró satisfacer a las familias en sus intereses manifestados, lográndose la meta propuesta, al evaluar la gestión realizada se propone para el año 2011 mantener la meta de realizar al menos dos propuestas de temáticas a trabajar durante el año con las familias y se incluye una nueva meta, que el 20% de las familias asista a los talleres propuestos por ellos, El año 2011 de acuerdo a los resultados obtenidos se trabajó con las familias la temática de Manejo conductual con la sicóloga del Cesfam Sur, donde la asistencia fue un 21%, otra temática tratada con las familias fue el desarrollo y crecimiento de los niños y niñas con el taller Nadie es Perfecto dado por el Sistema Chile Crece Contigo con un 20% de asistencia.

En el año 2012 se mantiene la meta de incluir al menos 2 propuestas de temáticas a trabajar durante el año con las familias, con sus respectivas acciones sin embargo la meta de 20% de asistencia a los talleres incrementa a un 23%. Después de aplicar la encuesta 2012, las temáticas más relevantes de tratar para las familias fueron Primeros auxilios y Manejo conductual de los niños y niñas en el Hogar, el primer

taller fue de Primeros auxilios dado por el Prevencionista de Riesgos del departamento de educación comunal de educación y el taller de manejo conductual fue dado por el Sicólogo del Cecof, ambas con un 23% de asistencia, además de la realización de otros talleres realizados en reuniones de apoderados que complementan los énfasis curriculares de nuestro jardín como: Apego, Buen trato, Deberes y derechos de los niños y niñas, Género y Vida Saludable.

4 PROTECCIÓN Y CUIDADO:

4-1 Construcción: Describe cómo los espacios físicos adecuados y validados por la normativa vigente contribuyen al desarrollo de los distintos procesos educativos generados por el establecimiento.

a) Cómo el establecimiento mantiene vigente las condiciones que le permitieron obtener la autorización para funcionar como establecimiento de educación parvularia (autorización sanitaria, permiso municipal y cumplimiento de la Ordenanza General de Urbanismo y Construcción).

Desde el año 2010 la Dirección gestiona con la Coordinación de Educación Parvularia del DEM, la obtención de los permisos sanitarios, municipal de funcionamiento y Cumplimiento de Ordenanza General de Urbanismo y Construcción y obteniendo este año sólo el permiso sanitario el que contenía algunas observaciones a mejorar

El año 2010 como establecimiento y con el objetivo de mantener el permiso sanitario al día, nos proponemos como meta el lograr mejorar al menos dos observaciones registradas en el informe. meta cumplida ya que se gestiono adaptar una ducha para las manipuladoras y reparación de parte del piso de la sala cuna Mayor y el piso completo de la bodega de alimentos no perecibles , Además incluimos en nuestro plan de mejora la obtención de los permisos nombrados como una mejora inmediata con una meta de obtener el 100 % de los permisos faltantes (el permiso Municipal de funcionamiento y Cumplimiento de Ordenanza General de Urbanismo y Construcción), meta que es lograda mediante la gestión entre la Dirección y el Departamento de arquitectura del DEM, quienes encabezado por el arquitecto de esta repartición, visita varias veces el establecimiento en compañía de

personal de la Dirección de Obras Municipales lo que nos permite obtener los permisos restantes y así cumplir la meta rápidamente. Además existe la meta de que cada nivel a inicio de cada año revise y aplique un diagnóstico de los riesgos existentes quedando registro de ello en el plan de seguridad lograda

Por lo que después de este logro y evaluación del año anterior, el año 2012 la Dirección junto al equipo de gestión y seguridad del establecimiento, se propone para: mantener en vigencia los permisos otorgados, mantener la meta de revisar y diagnosticar una vez por año las condiciones estructurales de todo el establecimiento y que quede registro de el riesgo la descripción la ubicación y las posibles mejoras, la cual es aplicada por cada nivel junto a al menos un apoderado quedando registro de la meta y resultado en el plan de gestión y en el plan de seguridad del año 2012.

b) Cómo el establecimiento asegura las condiciones que resguardan la seguridad y bienestar de los niños y niñas en los espacios físicos y equipamiento del Jardín Infantil.

Desde antes del año 2010, anualmente cada equipo de sala se hace responsable de mantener permanentemente un espacio adecuado a las características de desarrollo de cada grupo, procurando mantener un coeficiente del personal adecuado y mobiliario de acuerdo a lo solicitado por JUNJI. Además se establece la meta de no sobrepasar el 16% anual de accidentes en sala para lo cual se realizan reuniones con todo el personal a fin de detectar los posibles riesgos de los niños y niñas respecto de las condiciones estructurales y de espacio del establecimiento, lo que queda registrado en el Plan de Seguridad de este año y evaluación en el Plan de gestión con un logro de accidentabilidad de un 6,50 %

Después de una evaluación realizada por el equipo de seguridad a inicios del año 2011 se mantuvo la meta de accidentabilidad en un 16% logrando como resultado 6,20 % lograda mediante capacitación al personal en temas de prevención primeros auxilios y RCP, También se mantiene la meta de que cada nivel evalúe los riesgos posibles dentro de cada sala y en espacios exteriores meta lograda en su totalidad quedando registro explícito del riesgo la descripción la ubicación y posible mejora propuesta por cada nivel. Además este año producto del terremoto a

inicios de año , se gestiona la visita del prevencionista de riesgos y arquitecto del DEM (quedando registro de visita en Bitácora del establecimiento), para que nos colaboren en la detección de daños estructurales los que una vez detectados y reparados los mas graves nos permitió iniciar y retomar el trabajo con nuestros niños y niñas de forma segura. y tomar otras medidas en base a la detección existente como fijar estantes a la pared o pisos, quitar elementos que estén en altura, reparar el portón eléctrico ,revisión permanente de los patios para detectar elementos extraños que pudieran accidentarlos ,mantener despejadas las vías de acceso de halles y dentro de cada sala es así como además se retiran las mesas y sillas a la hora de la siesta y se ubican estratégicamente en los halles para no obstaculizar las salidas , reponer marcos de ventanas y vidrios, ventilar con mayor frecuencia las salas de actividades, así como extintores y señalética de evacuación a la vista

Para el año 2012 nos hemos propuesto la meta de: revisar y actualizar el plan de seguridad con al menos un apoderado por nivel en base a metodología propuesta por la ONEMI de Acceder y Aidep , la cual se realizó a inicios de año en el mes de abril cumpliéndose en su totalidad quedando evidencia en un registro de asistencia .Lo anterior nos ha permitido detectar , organizar y resguardar la seguridad física y bienestar de nuestros niños y niñas mediante la aplicación de un Plan específico de seguridad el que si bien esta orientado principalmente a la comunidad personal y familia recae en fortalecer la prevención y seguridad de nuestros párvulos además se ha instruido al personal de cada nivel para que una de las funcionarias por nivel acompañe a los niños y niñas hacia y desde el furgón escolar , lo que nos ha permitido evitar principalmente caídas ,además hemos asegurado los equipos de iluminación con una próxima gestión a adquirir nuevas luminarias de acuerdo a normativa JUNJI , todo lo anterior nos ha permitido obtener un resultado de accidentabilidad para este año de un 5% aproximado lo cual nos demuestra la efectividad de las acciones por lo que esperamos para el próximo año continuar con la práctica .

4.2 Seguridad: Describe cómo las medidas de seguridad aplicadas a los espacios educativos, mobiliario, equipamiento y material didáctico aseguran el bienestar y desarrollo de los niños y niñas.

a) Cómo el personal cautela condiciones de seguridad y bienestar para su desempeño y desarrollo de los párvulos (ventilación, iluminación, temperatura, higiene y orden).

Desde el año 2004 todo el personal del establecimiento ha procurado resguardar la seguridad y bienestar de nuestros niños y niñas, cumpliendo con todas las normas establecidas de seguridad y salud, realizando a comienzos de año una detección de los posibles riesgos que tenga cada nivel, los que son dados a conocer al equipo de seguridad, donde el equipo informa a dirección para que se gestione la resolución de los riesgos detectados los que se incorporan como diagnóstico en el Plan de seguridad. En relación a las condiciones de bienestar para los niños y niñas dentro de la sala, existen procedimientos de higienización a seguir por cada nivel, tanto en aseo como en limpieza de materiales, donde las tías del nivel procuran ventilar abriendo ventanas y puertas, lo que permita la renovación del aire, en cuanto a la higiene de los baños estos son desinfectados cada vez que son utilizados por niños y niñas y al término de cada jornada y en la sala cuna en cada muda se utilizan guantes plásticos para las tías, evitando de esta manera posibles contagios de infecciones con fecas, implementando también sabanillas en todas las mudas. También el jardín semestralmente realiza una fumigación, desratización e higienización a cargo de una empresa externa. Para mantener la temperatura adecuada cada sala cuenta con una estufa con su respectivo corral de seguridad, la cual tiene mantenimiento periódico, esta permite regular la temperatura ambiental de la sala. En cuanto al orden de cada sala se estableció que las vías de escape se encuentren siempre despejadas, los muebles están anclados al piso, los materiales deben estar rotulados y ordenados en los estantes y en cuanto a la iluminación cada sala cuenta con ventanales los que permiten la entrada de luz natural, además de contar con tubos fluorescentes de iluminación necesarios en cada sala. También se cuenta con procedimientos en caso de accidentes de nuestros niños y niñas y el personal. Es por esto que desde el año 2011 con el objetivo de cautelar las condiciones de seguridad de los niños y niñas se establece la meta que el 100% de los niveles evalúe las condiciones de seguridad de su sala, lográndose esta en un 100%, para cumplir esta meta todos los niveles a inicio de año realizan una evaluación de los posibles riesgos, donde el equipo de seguridad entrega una pauta

para registrar el riesgo, la descripción, la ubicación y las posibles mejoras, las que son entregadas al equipo de seguridad para su incorporación en el plan de seguridad, siendo conocidas por todo el personal en una reunión ampliada. Para el mismo año con el objetivo de que el personal cautele el bienestar para su desempeño y desarrollo de los párvulos se incorporó la meta quedando: cumplir con al menos el 50% de los procedimientos de higiene y mantención, quedando un registro en el plan de supervisión local, esta meta fue cumplida en su totalidad, al finalizar el año 2011 el equipo de gestión evaluó lo realizado estableciendo que para el año 2012 debido a los resultados obtenidos se seguirán trabajando con las mismas metas del año anterior, logrando un 100% en la primera meta y de 50% en la segunda, para el cumplimiento de las metas se sigue con las mismas acciones realizadas, ya que han resultado ser prácticas efectivas, sin embargo para el año 2012 con el objetivo de cautelar las condiciones de seguridad y bienestar del personal se establece la meta que el 100% del personal conozca los procedimientos de higiene y mantención de los espacios educativos, para el cumplimiento de esta meta cada nivel en la primera reunión de equipo conoce y posteriormente aplica dichos procedimientos y a su vez son puestos en el fichero de cada sala, lográndose este año la meta en un 100%.

b) De qué forma el establecimiento organiza el espacio educativo para resguardar la seguridad y facilitar la autonomía de los párvulos.

Desde el año 2010 con el objetivo de organizar el espacio educativo para resguardar la seguridad y facilitar la autonomía de los párvulos, el personal de sala cuna y jardín infantil organiza sus espacios educativos y dependencias manteniéndolas expeditas y libre de posibles riesgos. En cada sala los muebles están fijos al suelo y a la altura de los niños y niñas, donde los materiales didácticos están al alcance de los niños y niñas y seleccionados de acuerdo a su edad, permitiendo de esta manera facilitar la autonomía de los párvulos. Además los materiales que se encuentran en mal estado son dados de baja, lo cual queda registrado en la hoja de inventario de cada nivel, previniendo de esta manera los accidentes. En cuanto a las mesas y sillas están son retiradas al hall para la hora del almuerzo, quedando la sala de actividad desocupada para poder ubicar las colchonetas de los niños y niñas para el momento de la siesta. Además el jardín y la sala cuna cuenta con un hall de juego por

separado y de esta manera resguardar la seguridad y el libre desplazamiento de niños y niñas, es por esto que el año 2009 el equipo de gestión estable la meta de no superar el 16% de accidentes en el establecimiento, lográndose un 6,50%. Al finalizar el año el equipo de gestión evaluó la meta donde se pudo observar que hubo muy poco porcentaje de accidentes, proponiéndose para el año 2011 como mejora establecer horarios de patios y hall para cada nivel y de esta manera prevenir de mejor manera los accidentes.

Desde el año 2011 cada nivel organiza sus horarios de salidas al hall y patio de juegos quedando establecido en la primera reunión de equipos de sala, permitiendo de esta forma resguardar la seguridad y total autonomía de los párvulos, en cuanto a los espacios educativos dentro de la sala los muebles se mantienen fijos al piso y los materiales siguen estando a la altura de los niños y niñas favoreciendo la libre exploración, también las mesas y sillas continúan siendo retiradas a la hora de almuerzo, lográndose de esta manera el año 2011 la meta en un 6,20%, al finalizar el año 2011 el equipo de gestión concluye que el porcentaje de accidentes fue inferior al año 2010, producto de la forma de organizar los espacios de cada sala además de establecer horarios para cada nivel de hall y patio de juegos. Para el año 2012 el equipo de gestión toma el acuerdo de continuar con la misma meta y sus distintas acciones, ya que estas resultan ser prácticas efectivas, lográndose el año 2012 la meta en un 5%.

c) De qué forma el establecimiento cautela el buen estado, higiene y seguridad del mobiliario, material didáctico y equipamiento, incluyendo juegos de patio

Desde el año 2010 los equipos de cada nivel cautelan el buen estado, higiene y seguridad del mobiliario y material didáctico cuyas especificaciones se encuentran en los procedimientos de higiene y mantención del establecimiento donde se explicita aseo de paredes y piso, retiro de basura, barridos de exteriores, aseo de colchonetas, aseo de cunas, aseo de juguetes, uso de peinetas y cepillo de dientes, aseo de baños, aseo de bacinicas y eliminación de basuras, donde las tías de cada sala son las encargadas de mantener los juguetes y muebles limpios y ordenados

diariamente, siendo los juguetes clorados cada 15 días y cuando sea necesario, además los muebles de cada sala están fijados al suelo para resguardar la seguridad de los niños y niñas, donde se establece la meta que el 100% de los niveles incorpore como indicador de evaluación en el contexto de los materiales la mantención y cloración de material didáctico y mobiliario, lográndose en un 100% la meta propuesta. En cuanto a cautelar el buen estado de los materiales y mobiliario de cada sala, las tías del nivel son encargadas de revisar periódicamente los materiales y/o muebles dando de baja los que se encuentren en mal estado y que presenten algún peligro para los niños y niñas, quedando registrado en la hoja de inventario de cada nivel planteándose la meta de actualizar el inventario de todas las dependencias del jardín, lográndose este año la meta propuesta. Para mantener los juegos de patio en buen estado para ser usados por los niños y niñas, las tías auxiliares son las encargadas de mantenerlos limpios y revisar el estado de cada uno de ellos.

Al finalizar el año 2010 el equipo de gestión evaluó lo realizado estableciendo que para el año 2011 se mantienen las metas del año anterior con sus respectivas acciones a realizar, lográndose todas las metas propuestas. Para el año 2012 el equipo de gestión toma el acuerdo a modo de mejora plantear nuevas metas relacionadas con el buen estado de los materiales, higiene y seguridad del mobiliario, material didáctico, incluyendo los juegos de patio, siendo la meta para mantener en buen estado los materiales que el 100% de los materiales dados de baja estén registrados en el inventario, para el logro de esta meta las tías de cada nivel informan de los muebles y/o materiales didácticos que se encuentren en mal estado, los que se revisarán periódicamente durante todo el año para darlos de baja lo quedará registrado en la hoja de inventario de cada nivel, lográndose esta meta en un 100%. En cuanto a la higiene de cada sala y materiales didácticos se plantea como mejora para el año 2012 dar a conocer a todo el personal los procedimientos de higiene, para que estos puedan ser aplicados de acuerdo a lo expuesto, estableciéndose la meta que el 100% del personal conozca los procedimientos de higiene y mantención de los espacios educativos, lográndose en un 100% y además la meta que el 100% de los niveles mantenga el calendario de la frecuencia de higiene de los materiales y espacios educativos, lográndose en un 100%, para el

logro de estas metas cada procedimiento es publicado en los ficheros de cada sala, además se mantienen las acciones de clorar los materiales cada 15 días para evitar contagios virales en los niños y niñas, siendo registrados en una planilla que se encuentra en cada sala. En cuanto a mantener los juegos de patio en buen estado y seguridad para el uso de los niños y niñas se plantea la meta de restaurar una vez al año la pintura de juegos de patio, lográndose la meta propuesta.

De esta manera podemos asegurar mantener en buen estado e higiene y seguridad del mobiliario, material didáctico y juegos de patio.

d) Cómo se asegura que el plan de seguridad y prevención de riesgos es conocido y practicado por el personal, las familias, los niños y niñas y la comunidad.

Con el objetivo de asegurar que el plan de seguridad y prevención de riesgos sea conocido y practicado por el personal, las familias, los niños y niñas y la comunidad, desde el año 2010 a principio de año es dado a conocer a todo el personal todos los años en una reunión de comunidad de aprendizaje el cual es analizado y además se distribuyen las diferentes funciones para el personal y tareas a realizar en cada emergencia, estableciendo la meta que el 100% de los funcionarios del establecimiento conozca sus funciones en el plan de seguridad, lográndose la meta propuesta, además todas las funciones serán entregadas a cada nivel las que deben ser publicadas en cada fichero de sala. Para dar a conocer a las familias y comunidad el plan de seguridad a inicio de año se realiza una reunión ampliada y además se entrega a cada familia y vecinos cercanos al jardín un tríptico con la información del Plan de seguridad estableciéndose la meta para el año 2010 entregar al menos al 80% de las familias el tríptico del plan de emergencia, para el logro de esta meta cada equipo de sala serán los encargados de difundirlos a las familias, lográndose la meta en un 80%. Para dar a conocer el plan de seguridad a los niños y niñas todos los años este es conversado con ellos/as durante el periodo del plan tentativo, donde se dan a conocer algunos tipos de emergencia con las señales que indiquen la emergencia (pito y megáfono) y enseñando vías de escape para que aprendan a enfrentar de modo seguro cualquier tipo de emergencia, además para aplicar lo aprendido en situaciones de emergencia se realizan 5

simulacros durante el año, los que son practicados, evaluados y registrados en una hoja correspondiente al plan de seguridad, donde participan niños, niñas, personal y familias cuando estén presentes, estableciendo la meta de aplicar 5 simulacros al año, lográndose en un 100%. Al finalizar el año 2010 el equipo de gestión evalúa lo realizado durante el año estableciendo que para el año 2011 para dar a conocer a las familias, comunidad, niños y niñas el plan de seguridad se mantienen las acciones a realizar del año anterior, pero para el personal el año 2011 se dará a conocer el plan de seguridad y prevención de riesgos en una reunión después del horario de trabajo, ya que no se cuenta con comunidades de aprendizaje, en cuanto a la meta de aplicar los simulacros durante el año, la meta para el año 2011 se mantiene aplicando 5 simulacros, lográndose la meta propuesta. Al finalizar el año 2011 el equipo de gestión toma el acuerdo de realizar a modo de mejora una nueva meta para el año 2012 para el personal, la cual es aplicar 3 simulaciones durante el año, lográndose en un 100% la meta, las metas relacionadas con dar a conocer a las familias, comunidad, niños y niñas se mantienen y las metas relacionadas con las prácticas se aumenta la meta de aplicar 6 simulacros, los que fueron logrados este año, con un promedio de evacuación en sala cuna de 1 minuto 20 segundos y en el jardín 1 minuto 18, lo que nos comprueba que las medidas utilizadas en cuanto a dar a conocer y practicar el plan de seguridad ha resultado ser una practica efectiva. Para las familias y la comunidad circundante a modo de mejora durante el año 2011 se realizan talleres de prevención de riesgos, los cuales fueron dados por el Prevencionista de Riesgo del DEM, los cuales fueron: Respondiendo a desastres naturales, inundaciones y terremotos, Aprendamos a actuar en incendios, Atendiendo lesiones y Seguridad vial, esto con el objetivo de que las familias aprender y practiquen como actuar ante una emergencia.

e) De qué manera el establecimiento previene la accidentabilidad de los niños y niñas.

Desde el año 2010 con el objetivo de prevenir accidentes de niños y niñas en el establecimiento, el personal de sala cuna y jardín infantil organiza sus espacios educativos y dependencias manteniéndolas expeditas y libre de posibles riesgos, donde el personal de cada sala a comienzo de año realiza una evaluación acerca de

los posibles riesgos, para evitar accidentes, los que son entregados al equipo de seguridad para ser incorporados al diagnóstico. En cada sala los muebles están fijados al suelo y a la altura de los niños y niñas, donde los materiales didácticos están al alcance de los niños y niñas y seleccionados de acuerdo a su edad, además periódicamente se revisan los materiales y mobiliario que se encuentren en mal estado, con la finalidad de prevenir accidentes dentro de la sala, siendo dadas de baja, también la estufa cuenta con la protección adecuada para evitar quemaduras, los materiales cortos punzantes como tijeras serán proporcionados solo bajo la supervisión de un adulto. Durante todo el año se mantienen conversaciones con los niños y niñas acerca de cómo evitar posibles accidentes, enseñándoles a que cada vez que jueguen con algún material este debe quedar ordenado en su lugar correspondiente evitando que queden en el suelo para prevenir caídas o golpes, no subirse a los muebles, no lanzar objetos y enseñar a dar un uso adecuado a los materiales, proponiéndonos la meta para el año 2010 de no superar el 16% de accidentes en el establecimiento, lográndose un 6,50%. Al finalizar el año 2010 el equipo de gestión toma el acuerdo de mantener la meta para el año 2011, utilizando las mismas acciones, sin embargo a modo de mejora se estipulan horarios de hall y patio y de esta manera prevenir los accidentes fuera de la sala de actividades, también se sigue manteniendo los espacios dentro de la sala expeditos permitiendo de esta manera un mejor desenvolvimiento de los niños y niñas, logrando un 6,20% de accidentes, es por esto que para el año 2012 la meta se mantiene, ya que ha resultado ser una práctica efectiva todas las acciones que se han realizado, logrando un 5,3% de accidentes en el año 2012. Para apoyar de mejor manera la prevención de accidentes se realizó este mismo año un taller denominado "Atendiendo lesiones" dado por el prevencionista de riesgos del DEM, además se publican en el fichero de entrada del jardín información de cómo prevenir accidentes. También este año una Educadora participó de una capacitación de quemaduras dictada por COANIQUEM, la cual fue replicada a todo el personal en reunión ampliada.

4.3 Estilos de Vida Saludable: Describe cómo el establecimiento cautela la entrega de una alimentación sana y equilibrada y promueve y aplica estrategias

de estilos de vida saludable acorde con las normativas y recomendaciones vigentes.

a) De qué manera el establecimiento cautela el cumplimiento de la minuta programada que responde a las necesidades nutricionales de los niños y niñas.

Desde antes del año 2010 nuestro establecimiento cuenta con un programa de alimentación a cargo de una empresa externa, la que cumple con las exigencias de la estructura alimenticia y es supervisada estrictamente antes de ser entregadas a los jardines por Nutricionista de JUNJI. La empresa encargada es la responsable de entregar los alimentos no perecibles en forma mensual y en forma semanal las frutas y verduras, además contamos con dos servicios de alimentación, uno para sala cuna y otro para jardín infantil, a cargo de manipuladoras de alimento que son capacitadas y contratadas por la empresa de alimentación, quienes poseen un manual donde se establece la cantidades de alimento necesario para cada preparación, donde además se consideran de manera individual minutas para niños y niñas con problemas nutricionales. Contando con un supervisor quien dos veces al mes aplica una cartilla de supervisión, respecto a la calidad y cantidad de los alimentos. También una vez al año a fin de año se realiza control de calidad por una empresa externa, quienes toman muestras al azar de las bandejas las que son analizadas en laboratorios respecto de su gramaje, aspecto e higiene. Además una vez al año la Nutricionista de JUNJI provincial supervisa los servicios de alimentación quedando registro en un acta de supervisión, seguimiento de proyecto técnico y pauta de supervisión del establecimiento con las indicaciones observadas respecto a la minuta.

Desde el año 2010 con el objetivo de cautelar el cumplimiento de la minuta programada, que responda a las necesidades nutricionales de los niños y niñas la dirección del establecimiento supervisa 2 veces a la semana el cumplimiento de la minuta, revisando cantidad y calidad, lo que se encuentra registrado en un cuaderno de calculo de ingredientes el que es registrado diariamente por las manipuladoras de alimentos, donde la directora al momento de supervisar registra su firma, es por esto que el año 2010 se establece la meta de revisar al menos 2 veces a la semana la minuta diaria, lográndose este año la meta propuesta. Al finalizar el año 2010 el

equipo de gestión evaluó lo realizado planteando nuevas metas para el año 2011 a modo de cautelar de mejor manera el cumplimiento de la minuta.

A partir del año 2011 la dirección del establecimiento supervisa el cuaderno de calculo de ingredientes y minuta diaria al menos 3 veces a la semana quedando registrada la firma de la directora, logrando de esta manera con la meta del año 2011 que es revisar al menos 3 veces a la semana la minuta diaria, además la dirección aplica una pauta de supervisión del servicio de alimentación donde se evalúan indicadores relacionados con el cumplimiento de la minuta, higiene del servicio de alimento, supervisión mensual de la empresa, entre otros indicadores, donde el equipo de gestión establece la meta de aplicar pauta de supervisión del servicio de alimentación 4 veces al año, lográndose la meta propuesta. Al finalizar el año 2011 el equipo de gestión con el objetivo de cautelar de mejor manera el cumplimiento de la minuta programada en el año 2012 estable que la meta de revisión de minuta se realizará diariamente, respecto a los insumos y a los gramajes según cantidad de niños, lo cual queda registrado en el cuaderno de elaboración de minuta, lográndose el año 2012 la meta propuesta y en cuanto a la meta de aplicar pauta de supervisión de servicio de alimentación este año aumenta a 5 veces al año, lográndose también la meta propuesta, todas las acciones realizadas dan cuenta de la efectividad, los que han permitido que los niños y niñas reciban solo los aportes nutricionales que son necesarios para su edad.

b) De qué manera la Dirección genera un clima adecuado que motiva la ingesta de alimentos y formación de hábitos de alimentación saludable.

Con el objetivo de generar un clima adecuado que motive la ingesta de alimentos nuestro jardín infantil desde antes del año 2010 a la fecha el equipo de cada nivel diariamente en los momentos de ingesta proporciona a los niños y niñas un ambiente calido utilizando como estrategia crear una rutina de hábitos alimenticios donde al comenzar los momentos de ingesta de entona siempre una misma canción, seguido de una oración con una señal donde lo asocien con un momento agradable creando para ello un ambiente tranquilo que les permita realizar su ingesta en forma relajada, un clima hogareño con el fin de motivar la ingesta de alimentos, esto nos ha permitido incrementar el nivel de aceptabilidad de los alimentos ofrecidos. Con el

objetivo de formar hábitos de alimentación saludables de los niños y niñas desde el año 2010 se establece como meta que el 100% de los niveles contemple un periodo planificado de alimentación dentro de los momentos permanentes, donde la educadora de cada nivel organiza y ejecuta los momentos de formación de hábitos alimenticios los cuales quedan plasmados en una planificación de momentos permanentes organizados en una rutina diaria de 3 meses de duración y en actividades variables de planificaciones mínimas. Para cumplir con el mismo objetivo se establecen horarios de alimentación tanto para jardín como para sala cuna, de esta forma los niños y niñas adquieren y reconocen los horarios de alimentación. Lográndose ese año la meta propuesta en un 100%. A fines del año 2010 el equipo de gestión avalúa los resultados y propone mantener la meta para el año 2011 continuando con las mismas acciones a realizar, lográndose la meta en un 100%. A fines de año 2011 el equipo de gestión evalúa los resultados obtenidos ese año y propone mantener la meta para el año 2012; que el 100% de los niveles contemple un periodo planificado de alimentación dentro de los momentos permanentes, debido a que a través de esta meta se logro una practica efectiva se mantuvieron las mismas acciones a realizar. También se establece a modo de mejora que para el año 2012 con el fin de fomentar los hábitos de alimentación saludable, elaborar un plan de trabajo con el énfasis curricular de estilos de vida saludable ,el cual contempla actividades a realizar con los niños y niñas y familia. Lográndose la meta en un 100%. Todas las metas propuestas son evaluadas dos veces al año en periodo de corte y final.

c) De qué manera se asegura que la alimentación entregada a los párvulos en el jardín infantil cumple con las exigencias sanitarias vigentes.

Con el objetivo de asegurar que la alimentación entregada a los párvulos cumpla con las exigencias sanitarias vigentes, en el año 2010 el establecimiento cuenta con la resolución sanitaria, además desde antes del año 2010 nuestro jardín infantil cuenta con un programa de alimentación a cargo de una empresa externa, la cual cumple con las exigencias de la estructura alimenticia y es supervisada estrictamente antes de ser distribuidas a los jardines por Nutricionista de JUNJI. La empresa encargada es la responsable de entregar los alimentos no perecibles en forma mensual y en forma semanal las frutas y verduras, además contamos con dos servicios de

alimentación, uno para sala cuna y otro para jardín infantil, a cargo de manipuladoras de alimento quienes son capacitadas anualmente en el mes de enero, y contratadas por la empresa de alimentación, las cuales a través de un manual de salud establecen las cantidades de alimentos necesarios para cada preparación, donde además se consideran de manera individual minutas para niños y niñas con problemas nutricionales. Contando con un supervisor quien dos veces al mes aplica una cartilla de supervisión, respecto a la calidad, cantidad e higiene de los alimentos. También cada año habitualmente a fin de año se realiza control de calidad por una empresa externa, quienes toman muestras al azar de las bandejas, las cuales son analizadas en laboratorios para responder al gramaje adecuado, aspecto e higiene. Además una vez al año la Nutricionista de JUNJI provincial supervisa los servicios de alimentación quedando registro en un acta de supervisión, seguimiento de proyecto técnico y pauta de supervisión del establecimiento con las indicaciones observadas respecto a la minuta. Además la dirección del establecimiento se encarga de revisar el cumplimiento de minutas y de alimentos rotulados y envasados. Donde el año 2010 se establece como meta cumplir con el 100% del programa de alimentación. Lográndose la meta propuesta en un 100%. Al finalizar el año 2010 el equipo de gestión evalúa lo realizado durante ese año y propone para el año 2011 con el fin de cumplir con las exigencias sanitarias vigentes respecto a la alimentación establecer a modo de mejora una nueva meta la cual es supervisar los servicios de alimentación por lo menos una vez al mes, respecto de la existencia y calidad de los alimentos y preparación de estos. Lográndose la meta en un 100% Para cumplir con esta meta las acciones realizadas fueron. Revisar diariamente los servicios de alimentación en cuanto a la cantidad y calidad de la entrega de alimentación, registrando las anomalías en los PAP, esta gestión fue realizada por la dirección. Al finalizar el año 2011 el equipo de gestión evalúa lo realizado durante ese año y propone mantener la misma meta para el año 2012 con las mismas acciones a realizar, ya que esto permitió una práctica efectiva asegurándonos de esta manera que la alimentación que reciben los niños y niñas diariamente cumpla con las exigencias sanitarias vigentes. Cumpliéndose la meta en un 100%. Todas las metas son evaluadas dos veces al año en periodo de corte y final.

d) Cómo se asegura la promoción de estilos de vida saludable (alimentación sana, lactancia materna, actividad física, cuidado del medio ambiente y autocuidado, entre otros).

Desde antes del año 2010 con el objetivo de asegurar la alimentación sana, lactancia materna y actividad física nos hemos propuesto las siguientes metas, las cuales fueron trabajadas en el año 2010 y 2011: que el 100% de los niveles medios incorporen un periodo de actividad física permanente todos los días, de al menos 15 minutos, la otra es que el 100% de los niveles contemple un periodo planificado de alimentación dentro de los momentos permanentes, para el cumplimiento de estas metas cada educadora de nivel en las planificaciones de actividades permanentes incorpora los momentos de actividad física y de alimentación, donde en los momentos de alimentación se favorece hábitos alimenticios, como también que los niños y niñas conozcan los alimentos saludables y en los momentos de actividad física de los niños y niñas se realizan diversos ejercicios para promover el deporte y la importancia de éstos para la salud, favoreciendo de esta manera el énfasis estilos de vida saludable, en cuanto a asegurar la promoción de la lactancia materna, se propone para el año 2010 y 2011 la meta de informar a todas las madres con lactantes menores de 8 meses la importancia de la leche materna, para el cumplimiento de esta meta se informa a las familias que nuestra sala cuna cuenta con una sala de amamantamiento.

Con el objetivo de promover el cuidado del medio ambiente en el año 2010 y 2011 se planteó la meta que el 100% de los niveles del jardín infantil incorpore en al menos 5 planificaciones al año actividades de reciclaje y para sala cuna que el 100% de los niveles de sala cuna incorpore material de desecho en elaboración de material didáctico y decoración al menos en 5 oportunidades, para el cumplimiento de estas metas en el jardín infantil las educadoras planifican actividades relacionadas con reciclaje de materiales y en sala cuna las tías realizan decoraciones y materiales didácticos con material de desecho. Para promover el autocuidado en el año 2010 y 2011 todo el personal participa de las celebraciones que se realizan tanto dentro como fuera del jardín con el objetivo de que el personal logre establecer vínculos afectivos positivos y de esta manera poder tener ambientes gratos y buen tratantes en las salas planteándose la meta que el 90% del personal participe en las

actividades de convivencia programadas por el establecimiento. Todas las metas propuestas para el año 2010 y 2011 son evaluadas dos veces al año y todas fueron logradas. Al finalizar el año 2011 el equipo de gestión evaluó lo realizado y propone para el año 2012 que para promover la alimentación sana, la actividad física se mantienen las metas con sus distintas acciones ya mencionadas, sin embargo para promover la lactancia materna se agrega una nueva meta a modo de mejora estableciéndose que el 20% de las madres que amamantan logren mantener la lactancia materna hasta los 8 meses, para el logro de esta meta se realizó un taller para las familias y personal de lactancia materna con la nutricionista del Cesfam Sur, además se sigue publicando en el fichero de sala cuna información sobre la lactancia y organizando los horarios de amamantamiento. En cuanto a las metas del cuidado del medio ambiente se mantienen las mismas metas con sus distintas acciones y para promover el autocuidado se mantiene la meta, aumentando una acción a realizar, la cual es que el personal participe en clases de gimnasia al término de la jornada, este año todas las metas propuestas fueron evaluadas dos veces al año en evaluación de corte y final, siendo todas logradas, esto nos ha permitido tener practicas efectivas durante estos tres años.

e) De qué manera se registra, actualiza y utiliza la información de salud de los niños y niñas para su desarrollo integral.

Desde antes del año 2010 nuestro establecimiento con el objetivo de registrar la información de salud; el establecimiento utiliza una ficha de ingreso donde se registra toda la información referente a la salud de los niños y niñas, la que se va actualizando constantemente, aquí se registran las enfermedades y estados nutricionales de cada niño/a, además se registran las enfermedades diariamente en la asistencia, con el objetivo de mantener la información de salud actualizada, esta información es traspasada mensualmente al GESPARVU el que es enviado a dirección regional quienes son los responsables de evaluar dicha información. También los pesos y tallas de cada niño y niña del jardín se registran en el RTD cada dos meses y los niños y niñas que se encuentren en estado nutricional en riesgo y obesos se envían mes por medio, en sala cuna se registra los datos de todos los niños y niñas mes por medio, lo que permite la actualización de dichos

datos. Los resultados entregados por la Nutricionista en el caso de aquellos niños y niñas con problemas de estados nutricionales alterados los utiliza cada educadora realizando acciones de prevención con la familia, entrevistando a las familias y corroborando los resultados con el carné de control sano, manteniendo un seguimiento de los estados nutricionales de los párvulos y además se coordina una minuta especial con nutricionista y de esta manera lograr que los niños y niñas se encuentren en estado nutricional normal. Con el objetivo de utilizar la información de salud y nutrición de los párvulos que favorece su desarrollo integral el equipo de gestión plantea como meta para el año 2010 mantener el porcentaje total de obesidad, respecto de la evaluación inicial y final de nuestros niños y niñas, lográndose la meta propuesta. Para cumplir con la meta cada nivel realizo actividad física diariamente, además de haber orientado a las familias con problemas nutricionales, ese año se contó con el apoyo de nutricionista y se invito a las familias a participar de una premiación a los niños y niñas que lograron con apoyo de sus familias bajar de peso. Esta actividad se realizo en conjunto con el CESFAM sur. A fines del año 2010 el equipo de gestión evalúa los resultados obtenidos ese año y propone para el año 2011 mantener la meta del año anterior con las mismas acciones a realizar. Lográndose en el año 2010 la meta planteada. A fines del año 2011 el equipo de gestión evalúa lo realizado durante ese año y plantea para el año 2012 mantener la misma meta de los años anteriores, en relación al porcentaje de obesos y a modo de mejora propone una nueva meta de disminuir en un 3% el porcentaje inicial respecto del final, de los niños y niñas en riesgo nutricional. Para lograr esta meta la educadora de cada nivel registro el peso y talla de los niños y niñas en el mes de marzo, y con los resultados entregados por la nutricionista se solicito a la misma la elaboración de una minuta especial, quien además autorizo la entrega de un suplemento alimenticio enviado por la empresa externa de alimentación del establecimiento. En el caso de que existiesen niños y niñas en riesgo la educadora de cada nivel mantuvo comunicación telefónica y entrevistas personales a las familias para conocer la alimentación del niño y niña en el hogar, además de corroborar la información con el carné de control de niño sano. Cumpliéndose la meta propuesta para el año 2012. Todas las metas fueron evaluadas dos veces al año en evaluación de corte y final.

f) Cómo se asegura que los procedimientos de salud, higiene, protección y seguridad son conocidos y practicados por los niños y niñas, y el personal.

Desde antes del año 2010 nuestro establecimiento cuenta con procedimientos de salud, higiene, protección y seguridad, los que a la vez son conocidos por el personal, niños y niñas. Con el objetivo de asegurarnos de que el personal conozca estos procedimientos a partir del año 2010 se establece la meta de revisar las funciones, responsabilidades y procedimientos administrativos por el 100% del personal, para el cumplimiento de esta meta se realiza a comienzo de año una reunión ampliada con el personal donde se da a conocer los procedimientos, incluyendo los de salud, higiene, protección y seguridad, quedando la evidencia de asistencia del personal en un registro de asistencia, además estos procedimientos son entregados en cada nivel los que son publicados en fichero, lográndose de esta manera la meta propuesta. Para asegurarnos de que se practique el procedimiento de salud con el personal, cada vez que algún niño/a se encuentra enfermo o ha tenido algún accidente las tías del nivel correspondiente se comunica vía telefónica con el apoderado del párvulo para dar a conocer la situación y que además sea retirado por el apoderado, lo cual es registrado en la bitácora con la firma de la persona que retira, en el caso de que el apoderado u algún otro familiar no pueda retirarlo el niño/a es acompañado por algún integrante del equipo del nivel al servicio de salud, planteándose la meta de cumplir con el procedimiento de salud en el 100% de los casos. En cuanto al procedimiento de higiene, durante el día el equipo de cada sala es el responsable de realizar el aseo, ventilando e higienizando los espacios y baños, también para asegurar cumplir con los procedimientos de protección y seguridad se plantea la meta de realizar 5 simulacros al año, donde el personal es el responsable de aplicar las funciones designadas a comienzo de año, lográndose las metas propuestas.

En cuanto a dar a conocer los procedimientos de salud, higiene, protección y seguridad a los niños y niñas a comienzo de año durante el periodo del plan tentativo a través de conversaciones con los niños y niñas se da a conocer como prevenir accidentes, porque nos enfermamos y hábitos higiénicos, reforzándolos diariamente en diferentes periodos de la rutina. Al finalizar el año 2010 el equipo de gestión

analiza lo trabajado durante el año, planteando que para el año 2011 se mantienen las metas con sus respectivas acciones a realizar, lográndose todas las metas propuestas. Al finalizar el año 2011 el equipo de gestión evaluó lo realizado y plantea que a modo de mejora para el año 2012 para asegurar que se practiquen los procedimientos de salud, higiene, protección y seguridad, se instruye a los niños y niñas sobre como prevenir accidentes, como evitar enfermedades, como preocuparse de la higiene personal y ambiental, a través de planificaciones curriculares, donde la meta es no superar el 16% de accidentes en el establecimiento, lográndose la meta propuesta. En cuanto a que el personal conozca y practique los distintos procedimientos se siguen realizando de la misma forma que se ejecutó en años anteriores, sin embargo se realizan las siguientes mejoras, en cuanto a la higiene se establece la meta que el 100% de los niveles mantenga el calendario de las frecuencias de higiene de los materiales y espacios educativos, para el logro de esta meta cada equipo debe ir registrando en un planilla que se encuentra en el baño, la veces que se higieniza tanto materiales como los espacios educativos, lográndose la meta propuesta. En cuanto a la protección y seguridad se establece una nueva meta para el personal la que es aplicar 6 simulacros y 3 simulaciones durante el año, las cuales son registradas en una ficha archivada en el plan de seguridad, esta meta fue lograda. Todas las metas han sido evaluadas dos veces al año.

4.4 Promoción del Buen Trato Infantil: Describe cuáles son los mecanismos que se utilizan para promover el buen trato infantil y prevenir situaciones de abuso en los niños y niñas. Asimismo describe qué procedimientos se han definido para abordar situaciones de maltrato y/o abusos ya sea que ocurran en el hogar o en el establecimiento.

a) De qué manera el establecimiento asegura el desarrollo de acciones para prevenir situaciones de violencia física, psicológica y sexual en los niños y niñas tanto en el jardín infantil, en el hogar, como en otros espacios.

Con el objetivo de asegurar el desarrollo de acciones para prevenir situaciones de violencia física, psicológica y sexual en los niños y niñas en el jardín infantil, desde el año 2010 se plantea la meta que el 100% del personal presente actitud de afecto, preocupación y buen trato con los niños y niñas, para el logro de esta meta el

personal es capacitado a través de talleres y reuniones de comunidad de aprendizaje en el cual se instruye al personal sobre como abordar conflictos relacionados con la violencia física, psicológica y sexual entre y hacia los niños y niñas, además de que el personal genere ambientes bien tratantes, donde se destaque un ambiente de respeto, vínculos positivos y afectivos, además este mismo año a través de conversaciones al momento del saludo se les enseñaba como ellos/as podían cuidar de su cuerpo y como resolver conflictos entre sus pares para prevenir situaciones de violencia física, psicológica y sexual en los niños y niñas, tanto en el jardín como fuera de el.

Desde el año 2010 con el objetivo de asegurar el desarrollo de acciones para prevenir situaciones de violencia física, psicológica y sexual en los niños y niñas en el hogar y otros espacios, se realizan diferentes coordinaciones con instituciones para realizar talleres que contribuyan a prevenir situaciones de riesgo en los niños, niñas y las familias, donde se planteó la meta de informar al menos al 18% de las familias sobre la temática de buen trato, para el cumplimiento de esta meta se realizó un taller de prevención de violencia y derechos de la familia, dictado por un abogado y asistente social del Proyecto Vive Comuna Segura, lográndose la meta propuesta par este año. Al finalizar el año 2009 el equipo de gestión evaluó lo realizado planteando que para el año 2010 se mantenga la meta de que el 100% del personal presente actitud de afecto, preocupación y buen trato con los niños y niñas, donde se realizó una reunión con todo el personal donde se capacitó sobre el buen trato hacia los niños y niñas, realizándose también una mejora, la cual es incorporar a la familia en evaluar al equipo en la encuesta de satisfacción, lo que ha permitido que los padres perciban un ambiente grato y afectuoso hacia los niños y niñas, lográndose de esta manera la meta propuesta. También con los niños y niñas se continúa trabajando con las mismas acciones realizadas el año anterior.

El año 2011 para prevenir acciones de violencia física, psicológica y sexual se plantea la meta de informar al menos al 35% de las familias sobre la temática de buen trato, para el logro de esta meta se desarrolló un taller para las familias sobre el abuso sexual infantil, dictado por la Carabinero Irma Soto Castillo de la Subcomisaría Paillihue, también prevención de abuso sexual, dictado por el Sargento encargado de gestionar con las escuelas Don Segundo San Martín, además se realiza una vez

al año un taller en reunión de apoderados sobre la temática de buen trato, para que de esta manera pueda ser conocido por la mayoría de las familias, superándose la meta propuesta.

Al finalizar el año 2011 el equipo de gestión evaluó lo realizado y plantea para el año 2012 seguir con la meta de que el 100% del personal presente actitud de afecto y preocupación hacia los niños y niñas, donde se realizó una reunión donde el personal conoció los procedimientos en caso de violencia, tanto física como sexual, los cuales están publicados en los ficheros de cada nivel, además se cuenta con un Plan de trabajo para promover el buen trato en la comunidad educativa, sin embargo a modo de mejorar se incluye una nueva meta para trabajar con los niños y niñas la cual es que el 100% de los niveles medios incorpore la temática de buen trato en al menos 2 planificaciones curriculares, donde se traten los temas de violencia física, psicológica y sexual, a través de planificaciones relacionadas con el cuidado del cuerpo, lográndose la meta propuesta. También para apoyar a las familias sobre esta temática se establece la meta de informar al menos al 50% de las familias sobre la temática de buen trato, donde este año se realizaron talleres dados por la psicóloga Marcela Parraguéz del Centro de la mujer denominado Roles Parentales, también se dictó un taller para las familias y personal con la temática de Buen trato dado por el psicólogo del Cecof Los Carrera Sebastián Arzola, lográndose de esta manera la meta propuesta. Todas las metas son evaluadas dos veces al año en la evaluación de corte y final. De esta manera se asegura el trabajo con la familia y la comunidad educativa con el fin de resguardar el buen trato y el bienestar de los niños y niñas.

b) De qué manera la dimensión curricular del Proyecto Educativo Institucional (PEI) incorpora la temática del buen trato infantil entre sus objetivos transversales.

Desde antes del año 2010 nuestro jardín infantil ha incorporado la temática de buen trato como uno de los énfasis curriculares, donde es incorporado a nuestro PEI del establecimiento con el objetivo de promover el buen trato en la comunidad educativa, teniendo como meta para el año 2010 que el 100% del personal presente una actitud de afecto, preocupación y buen trato con los niños y niñas, para el logro de esta meta se realizaron capacitaciones al personal sobre manejo conductual en

comunidad de aprendizaje, también se realizan planificaciones curriculares con indicadores que apunten a la temática de buen trato, conversaciones y compromisos con niños, niñas y sus familias a través de talleres de buen trato, prevención del maltrato y abuso sexual, lográndose la meta establecida. Al finalizar el año 2009 el equipo de gestión evaluó lo realizado, planteando que para el año 2011 se mantenga la meta con sus distintas acciones a realizar, lográndose la meta también este año. El año 2012 se mantiene la meta propuesta, ya que ha resultado ser una práctica efectiva, sin embargo se agregan nuevas acciones a realizar para el cumplimiento de esta meta, donde se realiza un plan de trabajo de buen trato para trabajar con los niños, niñas y familia, además se dio a conocer en una reunión con todo el personal los procedimientos en caso de violencia, los que son publicados en el fichero de cada sala, estos con la finalidad de que el personal esté capacitado en caso de cualquier situación de violencia, lográndose de esta manera la meta propuesta para este año.

c) De qué manera el establecimiento participa en instancias locales de promoción del buen trato infantil.

Desde el año 2010 con el objetivo de que nuestro establecimiento participe en instancias locales de promoción del buen trato, nuestro jardín coordina distintos talleres para las familias y personal, como también participar de talleres para el personal fuera del establecimiento, donde a partir del año 2010 se establece la meta de cumplir con un 50% de las actividades propuestas para la vinculación con otros organismos y actores sociales del entorno, este año se propuso trabajar con 2 instituciones u organismos, realizando para el logro de esta meta un taller para las familias de prevención de violencia y derechos de la familia, dictado por un Abogado y Asistente social del Proyecto Vive Comuna Segura, lográndose la meta propuesta para este año. Al finalizar el año 2009 el equipo de gestión evaluó lo realizado planteando para el año 2010 aumentar la meta a un 60%, el jardín este año se propuso participar con 4 instituciones u organismos, donde los talleres que se realizaron fueron un taller para las familias sobre el Abuso Sexual Infantil, dictado por la Carabinero Irma Soto Castillo de la Subcomisaría Paillihue, también Prevención

de Abuso Sexual, dictado por el Sargento encargado de gestionar con las escuelas Don Segundo San Martín, además la directora del establecimiento participó de un taller Detección e intervención en situaciones de maltrato infantil, dado por la psicóloga de JUNJI, el que posteriormente fue replicado a todo el personal en una reunión ampliada, lográndose de esta manera la meta propuesta. Al finalizar el año 2011 el equipo de gestión evaluó lo realizado y propone para el año 2011 aumentar la meta a un 70%, el jardín este año se propuso al igual que el año anterior participar con 4 instituciones u organismos, primero se realizó un taller para las familias y personal con la temática de Buen trato dado por el psicólogo del Cecof Los Carrera Sebastián Arzola, el segundo por la psicóloga Marcela Parraguéz del Centro de la Mujer denominado Roles Parentales y además el nivel Medio Mayor A participa en conjunto con las familias de un acto organizado por la OPD donde la temática a tratar era el Buen trato y la No violencia, además de la puesta en escena de números artísticos presentados por las instituciones invitadas, posteriormente la educadora a cargo del nivel replica lo conocido a todo el personal en reunión ampliada, lográndose de esta manera la meta propuesta para el año 2011. De esta forma nuestro establecimiento permite la participación de redes de apoyo en instancias locales de promoción de buen trato infantil, ya que este es uno de nuestros énfasis curriculares.

5 GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE RECURSO HUMANOS Y FINANCIEROS:

5.1 Estructura organizacional y administración de recursos: Describe cómo la gestión de recursos humanos financieros y materiales apoya el cumplimiento de los objetivos del establecimiento

a) Cómo se asegura que las reglas y procedimientos de operación y administración de personal son conocidos por todos y aplicados por quienes corresponda.

Con el objetivo de que las reglas y procedimientos de operación y administración sean conocidos por todo el personal desde el año 2010 la dirección establece como objetivo en el plan de gestión la revisión de las funciones y procedimientos administrativos y de operación con cada equipo docente y no docente, cada año los procedimientos administrativos son revisados y actualizados por dirección. Planteándose para el año 2009 la meta de revisar funciones, responsabilidades y

procedimientos administrativos por el 100% del personal, cumpliéndose la meta propuesta, ese año se realizó una reunión ampliada con el personal donde se revisan y dan a conocer las funciones y procedimientos de cada funcionaria. En relación a la aplicación de los procedimientos de operación y administración y cumplimientos de reglas del personal se propone la meta que el 75% del personal logre alcanzar el puntaje máximo de los indicadores de supervisión local pedagógica. Superando la meta propuesta con un 98% a través de la aplicación de pauta de indicadores y revisión de plan de supervisión local. Al finalizar el año 2010 el equipo de gestión evalúa lo realizado durante ese año y plantea para el año 2011 mantener la meta de la revisión de funciones, responsabilidades y procedimientos administrativos por el 100% del personal con las mismas acciones a realizar y aumentar la meta que un 80% del personal logre alcanzar el puntaje máximo de los indicadores de supervisión local pedagógica. Lográndose la meta propuesta con un 99%, para el logro de esta meta se mantuvieron las mismas acciones a realizar que el año anterior. Al finalizar el año 2011 el equipo de gestión evalúa lo realizado durante ese año y plantea para el año 2012 la meta de revisión de funciones, responsabilidades, procedimientos administrativos por el 100% del personal, realizando las mismas acciones de los años anteriores, esto con el objetivo de que el personal nuevo conozca los procedimientos y administración, lográndose de esta manera la meta propuesta. Además este año la meta de que el 75% del personal logre alcanzar el puntaje máximo de los indicadores de supervisión local pedagógica, se aumenta a un 85%, aplicándose la pauta de indicadores y revisión del plan de supervisión local, lográndose la meta con un 96%. Cada año los procedimientos administrativos son revisados y actualizados por dirección.

b) Cómo se asegura la adecuada distribución del personal de acuerdo con características y necesidades de los grupos de párvulos.

Con el objetivo de asegurar la adecuada distribución del personal, de acuerdo a las características y necesidades de los grupos de los párvulos, desde el año 2010 se plantea la meta que el 100% del personal sea distribuido de acuerdo a las características y habilidades de cada funcionaria, es por esto que la dirección del establecimiento distribuye al personal, de acuerdo a la normativa de dotación de JUNJI, la distribución de cada nivel es organizada de la siguiente manera: sala cuna

menor, mayor y niveles medio menor contaba con una educadora y dos asistentes y en los niveles medio mayor con una educadora y una asistente, además de realizar una entrevista personal con cada funcionaria, donde se obtiene de cada una intereses, preferencias, competencias necesarias y experiencia laboral para desempeñarse en cada nivel de atención, asegurando de esta manera las competencias técnicas de cada funcionaria. Es así como el año 2010 se logra la meta propuesta. Al finalizar el año 2009 el equipo de gestión evalúa lo realizado y plantea que para el año 2011 se mantiene la meta con sus distintas acciones a realizar, lográndose la meta propuesta. Para el año 2012 se mantiene la meta, sin embargo se agregan nuevas acciones a realizar para el cumplimiento de esta meta la cual que la dirección realiza a comienzo de año una encuesta a cada funcionaria donde se pregunta por ejemplo, color favorito, realiza actividad física, nivel de preferencia, entre otras. Esta entrevista es también utilizada para que la dirección distribuya a cada funcionaria de acuerdo a las características y habilidades. Asimismo como mejora para el año 2012, se aumenta la dotación del personal en cada nivel quedando de la siguiente manera: sala cuna menor y mayor cuenta con una educadora y tres asistentes y los niveles medios cuentan con una educadora y dos asistentes. Siendo de esta manera la meta lograda. Todos los años para la continuidad pedagógica y bienestar del grupo de párvulos se procura que cada educadora continúe con su nivel, siendo esta practica efectiva durante todos los años de funcionamiento del jardín, logrando un mejor apego y vínculo y desarrollo de los niños y niñas

c) Cómo se resguarda la sustentabilidad del Proyecto Educativo Institucional en el tiempo. Incluir cómo se optimizan los recursos humanos financieros y materiales.

Desde el año 2010 con el objetivo de resguardar la sustentabilidad del PEI, se plantea la meta de cumplir con un 70% de logro de meta del plan de acción anual, para el cumplimiento de esta meta la dirección en conjunto con el equipo de gestión, revisa y analiza los resultados del plan de gestión en evaluación de corte, con la finalidad de mejorar los resultados buscando estrategias adecuadas para el cumplimiento de la meta y en la evaluación final se evalúan los logros y determinan las metas y estrategias para el siguiente año, lográndose en el año 2010 un 79% de

logro del plan de acción anual. Este mismo año con el objetivo de optimizar los recursos humanos, cada nivel cuenta con la dotación de personal de acuerdo a la normativa JUNJI y también por las características personales de cada funcionaria, en el caso de que alguna funcionaria esté con licencia médica, la dirección informa a la Dirección Comunal de Educación para el envío y autorización de la reemplazante adecuada. En cuanto a los recursos financieros estos son solventados por la subvención obtenida mensualmente por la asistencia de los párvulos la que es administrada por la dirección comunal de educación a la que mensualmente, esta dirección Comunal solicita informe de inversión en renta del personal y recursos materiales, los que son solicitados por medio de cotizaciones y distribuidos de acuerdo a las necesidades de cada nivel del establecimiento y cuyo ingreso se registra en cartillas de control de flujos, que se actualiza periódicamente. En cuanto a la optimización de los recursos materiales se lleva un control de los que ingresa y sale (material didáctico, aseo, librería) mediante planillas establecidas por contraloría de JUNJI y para inventario y control de existencia, el cual es revisado una vez por año por dirección y el equipo de gestión y comunidad educativa. Al finalizar el año 2010 el equipo de gestión evalúa en conjunto con la comunidad educativa lo realizado y propone para el año 2011 replantear la meta de cumplimiento del plan de acción anual quedando mejorar en un 10% la gestión 2010, respecto del año 2010, para el cumplimiento de esta meta se mantienen las mismas acciones, lográndose un 87% de logro del plan de acción anual. En cuanto a la optimización de los recursos humanos, financieros y materiales se realizan las mismas acciones del año 2010siguienfo la normativa establecida por el sistema comunal. Para el año 2012 el equipo de gestión a modo de mejorar establece metas para optimizar la administración de los recursos humanos, financieros y materiales, quedando la meta para los recursos humanos distribuir el 100% del personal según los niveles de atención y características de los párvulos, para el cumplimiento de esta meta la dirección es la encargada de distribuir el personal de acuerdo a las características personales, competencias técnicas y de la experiencia laboral, además este año la dirección solicita el personal idóneo para cumplir con la nueva normativa JUNJI, en cuanto a más asistentes de párvulos, también la dirección es la encargada de solicitar a la coordinación del sistema comunal de educación los reemplazos

necesarios. En cuanto a los recursos financieros se establece la meta de invertir el 100% de los recursos financieros traspasados, para el logro de esta meta la dirección prioriza los recursos financieros en necesidades emergentes que se presenten en el establecimiento, como material de aseo, librería, material didáctico y reparación o mejoras en la infraestructura del establecimiento. Para los recursos materiales se establece la meta que el 80% de los niveles mantenga los materiales y espacios educativos en optimas condiciones, para el cumplimiento de esta meta se revisan inventarios para verificar el estado de materiales, dando de baja aquellos materiales que estén en mal estado, además el personal de cada sala es el encargado de limpiar y mantener, tanto los materiales como muebles en buen estado para ser utilizados por los niños y niñas. Todas estas metas antes mencionadas fueron logradas. Aquella meta relacionada con el cumplimiento del plan de acción anual, para el año 2011 queda de la siguiente manera, mejorar en un 4% la gestión 2011, respecto del año 2010, para ello se realizaron las mismas acciones de los años anteriores, logrando un 92% del cumplimiento del plan de acción anual.

5.2 Perfil del personal: Describe las características necesarias del personal docente y no docente del Jardín Infantil. Cómo demuestran tener comportamientos, destrezas y actitudes para el buen desempeño del establecimiento.

a) Cómo se asegura que en el proceso de contratación del personal se considere las competencias y características requeridas para trabajar con niños y niñas.

Desde antes del año 2010 el personal es seleccionado por la coordinación de Educación Parvularia del Departamento de Educación Comunal de educación, de acuerdo a cada cargo, sin embargo con el objetivo de asegurar que el proceso de contratación del personal se consideren las competencias y características requeridas para trabajar con niños y niñas se establece para el año 2009 la meta de que el 100% del personal contratado cumpla con al menos el 50% de las características del perfil idóneo, para el cumplimiento de esta meta a comienzo de año el personal docente del jardín elaboró el perfil de la educadora y el personal no docente elaboró el perfil de la técnico en atención de párvulos, el que fue entregado a la Coordinadora de Educación Parvularia para que sea considerado en la

contratación del personal y para verificar la dirección del establecimiento, realiza una evaluación, a través de una pauta de indicadores personal que esté a contrata, con la finalidad de determinar si cumplen con las características necesarias para continuar en el establecimiento, el que es enviado en conjunto con la evaluación que solicita el Departamento de educación, lográndose la meta propuesta. Al finalizar el año 2010 la dirección propone para el año 2011 a modo de mejora establecer la meta de participar en al menos una selección de contratación del personal al año, para el cumplimiento de esta meta la dirección en conjunto con la Coordinación de Educación Parvularia entrevista y evalúa los antecedentes vigentes, este año se realizó la selección para determinar la contratación de una Educadora de Párvulos para el nivel Medio mayor, lográndose la meta en un 100%.

b) Cómo se asegura que el personal que trabaja en el establecimiento cumple con los propósitos de la Dimensión pedagógica curricular, la normativa vigente e identidad del Proyecto Educativo Institucional.

Desde el año 2010 la dirección a inicio de año en comunidad de aprendizaje da a conocer y revisa junto al personal los indicadores a ser evaluados en la supervisión local para cada cargo; los que incluyen el cumplimiento de normas, incorporación de valores establecidos en el PEI y trabajo pedagógico curricular. Con el objetivo de asegurarnos que el personal que trabaja en el establecimiento cumpla con los propósitos de la dimensión pedagógica curricular se establece la meta para el año 2010 que el 100% del personal mejore su desempeño laboral durante el año, para el cumplimiento de esta meta la dirección evalúa dos veces al año a cada funcionaria, en evaluación de proceso y final, a través de una pauta de indicadores, resultados son dados a conocer a toda la comunidad educativa, junto a la evaluación de la gestión anual, lográndose de esta manera la meta propuesta. Con respecto a la normativa vigente trabajamos en función de ella, a través de la evaluación de los contextos, énfasis curriculares y valores. Al finalizar el año 2010 el equipo de gestión propone para el año 2011 y 2012 mantener la meta que el 100% de personal mejore su desempeño laboral durante el año, realizando las mismas acciones del año 2010, lográndose la meta propuesta. En cuanto a la normativa vigente en el año 2012 se

trabaja además con el concepto de territorialidad e inclusividad los que son incluidos al Proyecto Educativo Institucional.

c) Cómo el establecimiento resguarda y promueve que su personal mantenga las condiciones psicológicas y emocionales adecuadas para el trabajo con niños y niñas.

Desde el año 2010 con el objetivo de que la dirección resguarde y promueva que su personal mantenga las condiciones psicológicas y emocionales adecuadas para el trabajo con niños y niñas se plantea la meta que el 90% del personal participe en actividades de convivencia programada para el establecimiento, para el logro de esta meta se realizaron actividades como celebraciones de aniversario, fiestas patrias, navidad y cumpleaños, paseos y clases de yoga, también se realizan dinámicas en comunidades de aprendizaje lo cual permite crear ambientes gratos y una sana convivencia entre todas las funcionarias, lográndose de esta manera la meta propuesta. Al finalizar el año 2009 el equipo de gestión propone para el año 2011 mantener la meta con sus distintas acciones anteriormente descritas, lográndose la meta propuesta. Para el año 2012 el equipo de gestión a modo de mejora plantea una nueva meta la cual es que el 80% del personal participe en talleres de buen trato, manejo del estrés y autocuidado, para el logro de esta meta se realizó un taller de Buen trato dado por el Psicólogo Sebastián Arzola del Cecof Los Carrera, con el fin de establecer relaciones interpersonales optimas, además de ambientes buen tratantes, también se realizó un taller de Yoga dado por la monitora Claudia Velásquez Cárdenas el cual fue gestionado por la dirección del jardín, este taller se dio con la finalidad de bajar el nivel de estrés del personal y el autocuidado, contando con una asistencia del 100% del personal, se continua realizando las celebraciones de aniversario, fiestas patrias, navidad y cumpleaños, además este año se incorporó en el mural de efemérides publicar los cumpleaños de cada funcionaria. De esta manera el año 2011 se logra la meta en un 100%.

5.3 Evaluación de desempeño y desarrollo profesional: Describe cómo la organización fomenta el desarrollo de competencias, cómo evalúa el desempeño del personal, orientado hacia los objetivos del establecimiento.

a) Cómo se evalúa y mejora la gestión de personal en función del Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Con el objetivo de evaluar y mejorar la gestión del personal en función del proyecto educativo institucional desde el año 2010 y de acuerdo a la normativa institucional del establecimiento se aplica una pauta de supervisión local al 100% de las funcionarias, donde se realiza una evaluación a través de una entrevista personal, los resultados son analizados por el evaluador registrando observaciones, que posteriormente permiten asumir compromisos con la finalidad de superar las deficiencias, verificando en el proceso y próximo periodo si estos compromisos son cumplidos.. En relación al objetivo del PEI la dirección desarrolla estrategias para implementar un sistema de evaluación en todos los ámbitos del quehacer de la comunidad pedagógica, elaborando un pauta de supervisión local para evaluar los diferentes contextos del desempeño del personal en cuanto al desarrollo del PEI, esta pauta de supervisión local es aplicada por la dirección dos veces al año en el periodo de proceso y final. Por esta razón se plantea para el año 2010 la meta que el 100% del personal mejore su desempeño laboral, cumpliéndose la meta propuesta. Para el logro de esta meta se revisaron las funciones del personal en una reunión con toda la comunidad educativa, además de la revisión del plan de supervisión local, también la dirección aplico pautas de indicadores a todas las funcionarias del establecimiento. Al finalizar el año 2009 la dirección evalúa lo realizado durante el año y propone para el año 2011 mantener la meta que el 100% del personal mejore su desempeño laboral, con las mismas acciones a realizar y establece a modo de mejora la meta de aplicar pauta de supervisión local al 100% del personal, lográndose la meta propuesta, para el logro de esta meta también se revisaron las funciones del personal en una reunión con toda la comunidad educativa , además de la revisión del plan de supervisión local y la dirección aplico pautas de indicadores a todas las funcionarias del establecimiento , además se establece la meta de que el 80% del personal logre alcanzar el puntaje máximo de los indicadores de supervisión local pedagógico, lográndose la meta propuesta a través de la aplicación de pautas de indicadores a todas las funcionarias, esta gestión fue realizada por la dirección. Al finalizar el año 2011 la dirección evalúa lo realizado durante el año y propone para el año 2012 mantener las mismas metas del

año anterior con las mismas acciones a realizar, sin embargo mejora una de las acciones a realizar, en relación a la meta de que el 80% del personal logre alcanzar el puntaje máximo de los indicadores de supervisión local pedagógico, esta acción es que el personal evaluado se compromete a mejorar su desempeño laboral a través de un compromiso el cual queda plasmado en un registro escrito. Todas las metas son evaluadas dos veces al año en periodo de corte y final. Con el resultado de las pautas de supervisión local se ha obtenido un mayor compromiso del personal para contribuir en el logro de metas y objetivos propuestos por la comunidad educativa en función al desarrollo del PEI.

b) Cómo se fomenta el desarrollo de competencias del personal docente y no docente que considere las necesidades individuales y los objetivos del establecimiento.

Desde antes del año 2010 la Dirección a priorizado los objetivos del establecimiento centrándose en la potenciación de los conocimientos técnicos pedagógicos del personal a través de la capacitación y auto capacitación , para lo que durante este año se elaboró un Plan de trabajo con temas a profundizar ,que nacieron de las necesidades e intereses detectados en el personal en el diagnostico de inicio de año y que establece dentro de sus objetivos específicos : fortalecer el trabajo técnico pedagógico en vistas de mejorar la calidad de los aprendizajes de los niños y niñas de nuestro jardín y sala cuna ,el cual se llevo a cabo en reuniones técnicas dos veces por mes llamadas comunidades de aprendizaje educativa y de aula: las primeras realizadas con todos los equipos por nivel potenciando temas : aspectos del lenguaje ,praxias , manejo conductual , manejo de la voz ,apego y buen trato , clima emocional y en las de aula para analizar, revisar contenidos y estrategias de las practicas al interior de cada nivel de atención, retroalimentarse por equipo y mejorar las practicas futuras . La metodología de trabajo se fundamento en la formación continua mediante la construcción de conocimiento exposición y análisis, para el año 2009 nuestra meta fue desarrollar al menos el 80% del plan de capacitación con un logro de 84%.

A partir del año 2011 por instrucción de JUNJI ,dejamos de tener los tiempos disponibles para realizar nuestras comunidades de aprendizaje , sin embargo la

dirección junto al equipo de gestión , después de una evaluación y en vista de la importancia y necesidad de priorizar la calidad de los aprendizajes , toman la decisión de reunirse todos los días lunes con equipo docente , con la finalidad de revisar y analizar el trabajo realizado y tomar algunas decisiones respecto de la semana entrante y aprovechar de desarrollar temas técnicos pedagógicos , para así continuar con la capacitación al personal, mediante la replica o socialización de estos con una meta propuesta de desarrollar al menos tres temas para el apoyo técnico pedagógico meta que cumplimos con el logro de la cantidad propuesta, por lo tanto la logramos en un 100%, estas replicas se realizaron en reuniones de aula las cuales se desarrollaron al interior de cada nivel con la participación de algunos padres y madres. Es así como desarrollamos temas de : metodología integral ,ejes centralizadores ,lectura Braile y mediación ,el logro de esta toma de decisión se vio reflejado en los resultados de los procesos pedagógicos con un logro anual por ámbito de 86% mejorado en un 4% respecto al año anterior , además durante este año se revisaron y mejoraron las pautas de indicadores por nivel adecuándolas a los mapas de progreso, bases curriculares y EEDP ,lo cual también potencio una mejora

Durante el año 2012 a pesar de no contar aún con espacios para capacitarnos y auto capacitarnos, mantuvimos la meta , pero la mejoramos ,es así como la dirección junto al equipo de gestión en base a la necesidad y evaluación del año anterior se establece en el plan de gestión , el capacitar al personal mediante la misma estrategia del año anterior pero esta vez potenciando y gestionando la participación de alguna funcionaria o funcionarias a asistir a seminarios y talleres para luego realizar la replica ,socialización del los temas para toda la comunidad , proponiéndonos participar en al menos tres talleres o seminarios durante este año ,así el personal fue capacitado en neurociencias y didáctica , planificación y contextos para el aprendizaje , según nuevos lineamientos curriculares JUNJI ,desarrollo evolutivo de los niños y niñas desde el nacimiento a los 6 años , estrategias de expresión corporal y musical en el aula ,logrando así sobrepasar la meta de temas a desarrollar , obteniendo un 100% de logro . Para este año el logro de aprendizaje de nuestros niños y niñas fue de un 87,8% lo anterior demuestra que se ha priorizado en mejorar la calidad de los procesos pedagógicos

centrándonos en la potenciación del conocimiento respecto a temas técnico pedagógicos con estrategias sostenidas y efectivas.

6.RESULTADOS

6.1 Resultados de la Evaluación institucional: Resultados obtenidos en el cumplimiento de los objetivos globales de gestión definidos por el establecimiento. Comparación con las metas establecidas.

a)Resultados en la medición de los Indicadores de Gestión del Establecimiento. Cumplimiento de Planes y metas. Mejoramiento de las evaluaciones. Medición de las condiciones de seguridad y bienestar en el aula.

	2009	2010	2011
Madres que trabajan	69,5 %	70,3 %	76%
Familias Chile Solidario	10%	10%	11,9 %
Accidentes dentro del Establecimiento	6,5 %	6,2%	5,5 %
Nº Deserciones por desadaptación	0	0	0
Aplicación Plan de seguridad por evacuaciones programas	100%	100%	100%
Focalización	100 %	100%	100 %
Plan de gestión	79%	87%	92%
Nº Madres que trabajan y estudian	5	5	11

b)Resultados en la Gestión del Personal. Ausentabilidad, Licencias, Evaluaciones de Desempeño. Sistemas de Reconocimiento. Cumplimiento de los Planes de Capacitación, entre otros

	2010	2011	2012
% licencias Medicas	4,2 %	14,3 %	10,1
Cumplimiento Plan de Capacitación	88%	100 %	100%
Evaluación de desempeño	98%	99,6 %	96,7%
Ausentabilidad	1,1%	0,8 %	0,6%

--	--	--	--

6.2 Resultados de aprendizajes: Resultados obtenidos en el cumplimiento de los objetivos de aprendizajes de los niños y niñas. Logros en la construcción de conductas y habilidades.

a) Nivel de logro de los educandos en relación con los aprendizajes esperados en cada nivel de educación parvularia.

Logros de aprendizaje por Ámbito Sala Cuna y Jardín Infantil			
Ámbito	2010	2011	2012
Formación Personal y social	86,8 %	91,7 %	92,5 %
Comunicación	82,7%	84,5 %	85,5%
Relación con el medio	76,6 %	84,5 %	85 ,5 %
TOTAL	82 %	86,9 %	87,8

Logros de aprendizaje por Ámbito en nivel Sala Cuna			
Ámbito	2010	2011	2012
Formación Personal y social	86 %	91,5 %	92%
Comunicación	80%	81%	82%
Relación con el medio	72%	86%	87%
TOTAL	79,3 %	86,1 %	87 %

Logros de aprendizaje por Ámbito en niveles del Jardín Infantil			
Ámbito	2010	2011	2012
Formación Personal y social	87,6 %	92 %	93 %
Comunicación	85,4 %	88 %	89 %
Relación con el medio	81,3 %	83 %	84 %

TOTAL	84,7 %	87,6 %	88,6 %

6.3 Resultados de satisfacción de la comunidad educativa: Resultados obtenidos por el establecimiento en la medición de la satisfacción de los principales actores de la comunidad educativa.

a) Resultados de Satisfacción de Personal Docente y No Docente

	Satisfacción del personal docente y no docente		
	2010	2011	2012
Mi gran mundo	98,5%	98,7%	99%

b) Resultados de Satisfacción de Padres y Apoderados

	Satisfacción de la familia		
	2010	2011	2012
Mi gran mundo	77%	77%	81%

8.-EVALUACION DE EVIDENCIAS

1.-AREA: LIDERAZGO

1.1DIMENSION: Visión estratégica

Elementos De gestión	puntaje
1.1a	5
1.1b	5
1.1c	5

1.2 DIMENSION: Conducción

Elementos De gestión	puntaje
1.2 a	5
1.2 b	5
1.2 c	5
1.2 d	5
1.2 e	5

1.3 DIMENSION: Evaluación institucional

Elementos De gestión	puntaje
1.3 a	5
1.3 b	5
1.3 c	5
1.3 d	5

2.-AREA: GESTION DE LOS PROCESOS EDUCATIVOS

2.1 DIMENSION: Gestión educativa

Elementos De gestión	puntaje
2.1a	5
2.1 b	5
2.1 c	5
2.1 d	5

2.2 DIMENSION: Planificación Curricular

Elementos	puntaje
-----------	---------

De gestión	
2.2 a	4
2.2 b	5
2.2 c	4
2.2 d	5
2.2e	5

2.3 DIMENSION: Prácticas educativas y ambientes positivos

Elementos De gestión	puntaje
2.3 a	5
2.3 b	5
2.3 c	4
2.3 d	5
2.3 e	5
2.3 f	5
2.3 g	5
2.3 h	5

2.4 DIMENSION: Evaluación

Elementos De gestión	puntaje
2.4 a	5
2.4 b	5
2.4 c	5
2.4 d	5
2.4 e	4

3.-AREA: PARTICIPACION Y COMPROMISO DE LA FAMILIA Y LA COMUNIDAD

3.1 DIMENSION; Relación entre la sala cuna, jardín y la familia

Elementos De gestión	puntaje
3.1 a	5
3.1 b	5
3.1 c	5
3.1 d	5
3.1 e	5

3.2 DIMENSION; Redes sociales de apoyo

Elementos De gestión	puntaje
3.2 a	5
3.2 b	5
3.2 c	5

4-AREA: PROTECCION Y CUIDADO

4.1 DIMENSION: Construcción

Elementos De gestión	puntaje
4.1 a	5
4.1 b	5

4.2 DIMENSION: Seguridad

Elementos De gestión	puntaje
4.2 a	5
4.2 b	5

4.2 c	5
4.2 d	5
4.2 e	5

4.3 DIMENSION: Estilo de vida saludable

Elementos De gestión	puntaje
4.3 a	5
4.3 b	5
4.3 c	5
4.3 d	4
4.3 e	5
4.3 f	5

4.4 DIMENSION: Promoción del buen trato

Elementos De gestión	puntaje
4.4 a	5
4.4 b	5
4.4 c	5

5-AREA: GESTION Y ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS Y FINANCIEROS

5.1 DIMENSION: Estructura organizacional y administración de recursos

Elementos De gestión	puntaje
5.1 a	5
5.1 b	5
5.1 c	5

5.2. DIMENSION: Perfil del personal

Elementos De gestión	puntaje
5.2a	5
5.2b	4
5.2c	5

5.3. DIMENSION: Evaluación de desempeño

Elementos De gestión	puntaje
5.3. a	5
5.3. b	5

6-AREA: RESULTADOS

6.1 DIMENSION: Resultados de la evaluación institucional

Elementos De gestión	puntaje
6.1 a	3
6.1 b	3

6.2. DIMENSION: Resultados de aprendizajes

Elementos	puntaje
-----------	---------

De gestión	
6.2a	3

6.3 DIMENSION: Resultados de la evaluación institucional

Elementos De gestión	puntaje
6.3 a	3
6.3 b	3

RESUMEN TOTAL

ÁREAS Y DIMENSIONES	Puntaje
1.LIDERAZGO	
1.1 Visión estratégica	15
1.2 Conducción	25
1.3 Evaluación institucional	20
2 GESTION DE LOS PROCESOS EDUCATIVOS	
2.1 Gestión educativa	20
2.2 Planificación curricular	23

2.3 Prácticas educativas y ambientes positivos	39
2.4 Evaluación	24
3.PARTICIPACION DE LA FAMILIA Y LA COMUNIDAD	
3.1 Relación entre el Jardín Infantil y la Familia	25
3.2 Reses sociales y de apoyo	15
4.PROTECCION Y CUIDADO	
4.1 Construcción	10
4.2 Seguridad	25
4.3 Estilos de vida saludable	29
4.4 Promoción del buen trato infantil	15
5. GESTION Y ADMINISTRACION DE RR. HH.Y FINANCIEROS	
5.1 Estructura organizacional y administración de recursos	15
5.2 Perfil del personal	14
5.3 Evaluación de desempeño y desarrollo profesional	10
6 .RESULTADOS	
6.1 Resultados de evaluación institucional	6
6.2 Resultados de aprendizaje	3
6.3 Resultados de satisfacción de la comunidad educativa	6
PUNTAJE TOTAL	339

Total 355 ideal

Total logrado 339 95,4%

PLAN DE MEJORAS

Matriz de PRIORIOZACION

Elementos de gestión	RELEVANCIA	PERTINENCIA	FACTIBILIDAD	TOTAL	LUGAR
4.3d	5	5	5	125	5
2.4e	3	3	1	9	3
2.3c	2	2	2	8	2
2.2c	1	1	3	3	1
2.2a	4	4	4	64	4

PRIORIZACION	Elemento de gestión
1	2.2.c
2	2.3c
3	2.4e
4	2.2a
5	4.3d

ACCIONES DE MEJORA INMEDIATA

Nombre AMI	Área / Dimensión	responsable	Plazo	
Modificar pauta de supervisión local al personal dividirla en áreas 5.2b	Área Gestión de RRHH Dim : Gestión y Adm de RRHH y Financieros	Equipo de gestión	31/08/2013	
6,3b Autenticar datos con establecimientos similares	Área Resultados/ Resultados de satisfacción de la familia	Equipo de gestión	31/08/2013	
6.1 a Compara resultados con ptros establecimientos similares	Área Resultados /resultados evaluación institucional	Equipo de gestión	31/08/2013	
6.2a	Área Resultados /resultados evaluación institucional	Equipo de gestión	31/08/2013	
6.3a compara datos de resultados de satisfacción del personal con referencias validas	Área Resultados /resultados satisfacción comunidad educativa	Equipo de gestión	20/12/2013	

6.1b compara datos con referencias validas	Área Resultados / Resultados Evaluación Institucional	Equipo de gestión	26/09/201	
--	---	-------------------	-----------	--

DESARROLLO PLANILLAS PLANES DE MEJORAS

PLAN DE MEJORAS				
1.-PLANILLA REGISTROS LÍNEAS DE ACCIÓN				
Sala Cuna y Jardín infantil Mi gran Mundo				
Asegurar que la dimensión pedagógica curricular promueva el desarrollo integral de niños/as a través de aprendizajes seleccionados con familia				
Gestión de los procesos educativos				
Planificación curricular				
Abril 2013- Octubre 2013				
Equipo de gestión				
2.2c	Evaluación validada del E.G. (0a5)	4	Meta para EG(0a5) 5	
Descripción líneas de acción	Actividades a implementar	Mes inicio	Mes Termino	Medio de

				verificación	Recursos
Asegurar que la dimensión pedagógica curricular promueva el desarrollo integral de niños/as a través de aprendizajes seleccionados conocidos por el personal y la familia	reunión de apoderados para dar conocer aprendizajes seleccionados	Abril 2013	Octubre 2013	Registros de firmas en reunión de apoderaos Fotografías	-Material de o Cámara fotog
	Exponer en mural estructura de las bases curriculares	Abril 2013	Agosto 2013	Fichero de hall Fotografía	-Material de o Cámara fotog
	Reunión de equipo para dar a conocer los aprendizajes seleccionados de diagnostico	Abril 2013	Abril 2013	cuaderno de reunión de equipo listado de aprendizajes seleccionados en	-cuaderno -material de o
	Invitar apoderados a participar de				

	diagnostico para seleccionar aprendizajes			plan anual	
				firma recepción de documentos	

PLAN DE MEJORAS
2.-PLANILLA REGISTROS LÍNEAS DE ACCIÓN

Sala Cuna y Jardín infantil Mi gran Mundo					
Incentivar Aprendizajes de niños y niñas , considerando diferencias individuales.					
Gestión de los Procesos Educativos					
Prácticas Educativas y Ambientes Positivos.					
Agosto 2013- Diciembre 2013					
Equipo de Gestión.					
2.3.c	Evaluación validada del E.G. (0a5)	4	Meta para EG(0a5)	5	
Descripción líneas de acción	Actividades a implementar	Mes inicio	Mes Termino	Medio de verificación	Recursos

Incentivar Aprendizajes de niños y niñas considerando diferencias individuales.	Registro de Evaluaciones de planificaciones con resultados individuales en evaluación diagnostica, corte y final.	Abril 2013	Diciembre 2013	Planificaciones	Material de of
		Abril 2013	Diciembre 2013	Evaluación de inicio, corte y final	Material de of
	Gráficos con evaluación de logros por niño y niña en evaluación diagnostica, corte y final.	Abril 2013	Diciembre 2013	Planificaciones	Material de of
	Graduación de aprendizajes esperados para niños/as con	Abril 2013	Diciembre 2013	Planificaciones	Material de of

	<p>puntajes en excelencia y déficit</p> <p>Adecuaciones curriculares</p>				
--	--	--	--	--	--

<p>PLAN DE MEJORAS</p> <p>3.-PLANILLA REGISTROS LÍNEAS DE ACCIÓN</p>	
Nombre del Establecimiento :	Sala Cuna y Jardín infantil Mi gran Mundo
Línea de acción	Aporte de las familias en el proceso de evaluación pedagógica
Área de Mejora	Gestión de procesos educativos

Dimensión		Evaluación				
Periodo de ejecución		Abril 2013-Diciembre 2013				
Responsable		Equipo de Gestión				
Elemento de gestión		2.4e	Evaluación validada del E.G. (0a5)	4	Meta para EG(0a5) 5	
Oportunidad de Mejora	Descripción líneas de acción	Actividades a implementar	Mes inicio	Mes Termino	Medio de verificación	Recu
Mantener la contribución de las familias en el proceso de evaluación pedagógica	Aporte de las familias en el proceso de evaluación pedagógica	Participación de apoderados en procesos evaluación de inicio corte y final	Abril 2013	Diciembre 2013	Hoja con actividades a evaluar.	Hoja Com Impr Tinta
		Envío de cartillas al hogar con algunos indicadores de evaluación	Abril 2013	Diciembre 2013	Hoja con actividades a evaluar.	Hoja Com Impr Tinta
		invitar apoderados para evaluar las actividades en conjunto con el	Abril 2013	Diciembre 2013	Cuaderno de reunión de equipo	Cuad Lápi

		equipo al termino de cada planificación				
--	--	--	--	--	--	--

PLAN DE MEJORAS 4.-PLANILLA REGISTROS LÍNEAS DE ACCIÓN	
Nombre del Establecimiento :	Sala Cuna y Jardín infantil Mi gran Mundo
Línea de acción	Incorporar y promover el ejercicio de los derechos e los niños/as en la dimensión pedagógica curricular del

Área de Mejora		Gestión de los procesos educativos				
Dimensión		Planificación curricular				
Periodo de ejecución		Abril 2013- Diciembre2013				
Responsable		Equipo de gestion				
Elemento de gestión		2.2a	Evaluación validada del E.G. (0a5)4			Meta para EG(0a5)5
Oportunidad de Mejora	Descripción líneas de acción	Actividades a implementar	Mes inicio	Mes Termino	Medio de verificación	Recu
Mantener practica efectiva en relación a la incorporación y promoción de los derechos de los niños/as	Incorporar y promover el ejercicio de los derechos e los niños/as en la dimensión pedagógica curricular del PEI	Taller con temática de los derechos del niño/a	Abril 2013	Diciembre 2013	registro de firmas	-mat oficin
		Familias informadas sobre procedimientos de maltrato, negligencia y/o abuso sexual de niño/a	Abril 2013	Diciembre 2013	fotografías	-cám fotog
		planificación con derechos de los niños/as	Abril 2013	Diciembre 2013	registro de firmas	-mat oficin
			Abril 2013	Diciembre 2013	planificaciones	-mat oficin

		ambientación de sala cuna con derechos del niño/a	Abril 2013	Diciembre 2013	fotografías	-cám fotog
		reunión de equipo para analizar derechos del niño/a	Abril 2013	Diciembre 2013	cuaderno de equipo	-mat oficin
		incluir derecho del niño/a en planes de énfasis curriculares	Abril 2013	Diciembre 2013	planes de énfasis curriculares	-mat oficin
		exponer derechos del niño/a en mural del jardín			fotografías	-cám fotog -mat oficin

PLAN DE MEJORAS

5.--PLANILLA REGISTROS LÍNEAS DE ACCIÓN

Sala Cuna y Jardín infantil Mi gran Mundo

Asegurar la promoción de estilos de vida saludable: alimentación, lactancia materna, cuidado del medio ambiente

Protección y cuidado

Estilos de vida saludable

Abril 2013- Diciembre 2013

Equipo de Gestión

4.3 d	Evaluación validada del E.G. (0a5)	4	Meta para EG(0a5) 5		
Descripción líneas de acción	Actividades a implementar	Mes inicio	Mes Termino	Medio de verificación	Recursos
Asegurar la promoción de estilos de vida saludable: alimentación, lactancia materna, cuidado del medio ambiente	Registro de madres que amamantan hasta los 8 meses	Abril 2013	Diciembre 2013	Registro de firmas	Material de
	Taller con temática de lactancia materna dictado por nutricionista de Cesfam Sur	Abril 2013	Diciembre 2013	Fotografías	Cámara fotográfica
		Abril 2013	Diciembre 2013	Registro de firmas	Material de
		Abril 2013	Diciembre 2013		Cámara fotográfica

	Implementar sala de amamantamiento	Abril 2013	Diciembre 2013	Fotografías	Material de
	Información publicada en fichero sala cuna acerca de lactancia materna	Abril 2013	Diciembre 2012	Fichero Fotografías	Cámara fotográfica
	Organizar horario de amamantamiento	Abril 2013	Diciembre 2013	Fichero	Material de Cámara fotográfica
	Incluir temática de vida saludable en una planificación anual	Abril 2013	Diciembre 2012	Planificaciones	Material de Cámara fotográfica
			Diciembre 2013	Planificaciones	Material de

	Incluir temática de vida saludable en 2 planificaciones anuales	Abril 2013	Diciembre 2013	Registro de firmas en reunión de apoderados	Material de
	Taller con temática de vida saludable para la familia	Abril 2013	Diciembre 2013	Fotografías	Material d
	Clases de gimnasia con el personal		Diciembre 2013	Registro de monitora de preparación física en bitácora	oficina
	Realizar 6 planificaciones con material de desecho			Planificaciones	Material d oficina Cámara fotográfica
				Fotografías	

	<p>Utilizar material de desecho en 6 oportunidades en ambientación y materiales de sala cuna</p> <p>realizar 1 planificación con material de desecho en sala cuna mayor</p> <p>Realizar campaña del cuidado de medio ambiente</p>			<p>Planificación</p> <p>Fotografías</p>	<p>Material de</p> <p>Material de</p> <p>Cámara fotográfica</p> <p>Material de</p> <p>Material de</p> <p>Cámara fotográfica</p>
--	---	--	--	---	---

BIBLIOGRAFIA

MODULOS I Administración educación de calidad. Magíster en Educación Universidad de Cervantes

MODULO II Modelo de gestión de calidad. Magíster en Educación Universidad de Cervantes

Bases curriculares de la educación parvularia

MODULO Sistema de Evaluación Integral de la Educación Parvularia SEICEP

Guía para elaborar planes de mejoras JUNJI

Guía Formación continua JUNJI