



Trabajo Final para obtener el Grado de Magíster en educación Mención
Currículun y Evaluación Basada en competencias

**DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS AREAS
FORMACIÓN BASADAS EN COMPETENCIAS, EL LIDERAZGO
PEDAGÓGICO, GESTIÓN CURRICULAR Y GESTIÓN DE RECURSOS
DEL JARDÍN INFANTÍL MILLANTÚN DE LA COMUNA DE LA PINTANA
REGIÓN METROPOLITANA.**

Candidato a magíster: Vania Herrera Jaque

Tutor Diciplinar : Rocio Riffo San Martín

Tutor Metodológico : Marlenis Martinez Fuentes

Santiago Mayo 2024

Índice

Resumen	3
Introducción	4
Marco Teórico	5
Liderazgo Pedagógico.....	8
Tareas del Líder Pedagógico	10
Gestión curricular.....	11
Gestión de recursos.....	13
Marco contextual	16
Diseño y aplicación del Instrumento.....	19
Área formación basada en competencias.....	21
1.1-Dimensión saber conocer.....	21
Área formación basada en competencia.....	22
1.2-Dimensión saber ser.....	22
Área formación basada en competencia.....	23
1.3-Dimensión saber hacer.....	23
Área Liderazgo pedagógico.....	24
2.1-Dimensión Establecer Dirección.....	24
2.2-Rediseñar la organización.....	25
Desarrollar personas.....	26
Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje)	27
Área de gestión del currículum	28
3.1-Dimensión: Gestión pedagógica.....	28
Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula	30
Dimensión: Apoyo al desarrollo de los párvulos	31
4.1-Dimensión: Gestión del recurso humano	32

Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración	34
Dimensión: Gestión de recursos educativos	35
Referencias.....	65

Resumen

Considerando la importancia de la educación en la sociedad actual, se requiere estar en constante actualización de conocimientos, para contar con herramientas que aseguren la entrega de aprendizajes de calidad.

Su finalidad es identificar la eficacia de las prácticas educativas del Jardín infantil, visualizando sus fortalezas y necesidades de mejora existente. Así mismo se

Se elabora instrumento de evaluación diagnóstica y propuesta de mejora de las áreas formación basada en competencia, liderazgo pedagógico gestión curricular y gestión de recursos. Las cuales se visualiza de 13 áreas de dimensión, un bajo porcentaje de conocimiento curricular, por otra parte, se elabora propuesta de mejora con la finalidad de desarrollar estrategias que apuntan al mejoramiento de la práctica educativa.

Introducción

El presente trabajo tiene como finalidad conocer la efectividad de las prácticas pedagógicas implementada en el Jardín infantil.

Para lo cual, se aplica instrumento de diagnóstico basado en competencias, el liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos

Las prácticas pedagógicas, son fundamentales dentro del proceso de aprendizaje del ser humano, de tal forma que si no hay una enseñanza adecuada, se puede generar un déficit en la adquisición de la misma, por ello los niños y las niñas se verán limitados para poder acceder, a cualquier tipo de conocimiento. (biblioteca digital Mineduc)

Su estructura es basada en un marco teórico, marco contextual, elaboración y aplicación de instrumento, análisis de resultado y propuesta de mejora.

Marco Teórico

La planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje constituye una función, una tarea esencial y una competencia profesional altamente valorada por el profesorado (Medina, 2013; Medina et al, 2019), que representa la principal toma de decisiones que garantiza la anticipación y justificación de las opciones y procesos formativos, que ha de llevar a cabo el profesorado. El conocimiento de la función de planificación y su impacto en la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje es una garantía para la transformación de la educación y una opción para situar preferentemente las competencias clave y genéricas en un objetivo a trabajar en los sistemas educativos, implicando a docentes y estudiantes en la capacitación de las cualidades nucleares que les posibilitarán entender los retos del aprendizaje y las principales demandas de las organizaciones e instituciones educativas.

Es fundamental tener presente: que todos los párvulos son diferentes, por lo tanto, es necesario diseñar planificaciones con experiencias flexibles que se puedan adaptar a las necesidades de todos y todas. E incorporar algunas ideas transversales como el juego como eje central lo que garantice el impacto en la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Antúñez, S., Del Carmen, L., Imbernón, F., Parcerisa, A. & Zabala, V. (1999). Del proyecto educativo a la programación de aula. El que, el cuando y el como de los instrumentos de la planificación didáctica. Barcelona: Grao

Liderazgo

Considera prácticas, procesos de gestión y las responsabilidades que corresponden a los encargados de la conducción de los establecimientos que imparten Educación de párvulos, especialmente del sostenedor y el director o la directora. Incluye, en términos generales, las acciones realizadas con el fin de articular e implicar a la comunidad educativa con la orientación y las metas institucionales, así como también de planificar y evaluar los principales procesos de gestión. Para esto, es fundamental construir una visión compartida que se plasme en el Proyecto Educativo Institucional y lograr la adhesión y el compromiso de los distintos integrantes de la comunidad educativa para llevarlo a la práctica. Los estándares de esta dimensión apuntan a las acciones que el director o la directora y el sostenedor realizan para facilitar la mejora continua del proceso educativo. así como espacios establecidos para el diálogo, la reflexión e intercambio colaborativo entre las docentes y entre las docentes y los directivos, así como instancias de capacitación y actualización del saber pedagógico. Además, es propio del liderazgo directivo gestionar con transparencia y tomar decisiones en base a resultados, considerando los aspectos contextuales, para planificar nuevas acciones que contribuyan al mejoramiento continuo del proceso educativo. Esto requiere, por una parte, un conocimiento profundo de la comunidad educativa y su entorno, y por otra, saber utilizar e interpretar los datos y la información para planificar y diseñar estrategias apropiadas de mejora.

De acuerdo con lo anterior un líder debe estar en constante capacitación y actualización de conocimiento, con habilidades de conducción y visión estratégica para desarrollar sus funciones, delegando acciones, con una actitud positiva, empática con una comunicación efectiva y democrática para resolver situaciones.

Los estándares de visión estratégica incluyen los procesos y acciones que el director o la directora y el sostenedor realizan para promover en la comunidad educativa el conocimiento y adhesión a las metas institucionales existentes para el nivel de Educación Parvularia del centro educativo y el aporte que estas tienen para los procesos de desarrollo y aprendizaje de los párvulos. Incluye, por lo tanto, la gestión que realizan en torno al desarrollo del Proyecto Educativo Institucional y las acciones destinadas a asegurar que las oportunidades de aprendizaje de los párvulos estén alineadas con los principios pedagógicos de la Educación Parvularia

Los estándares de conducción abordan la orientación y el monitoreo de los procesos que el director o la directora deben realizar para que el centro educativo funcione de manera efectiva. Dentro de estos estándares se identifica la generación de un ambiente de trabajo colaborativo que permite que el equipo pedagógico esté comprometido con el desarrollo y aprendizaje de todos los párvulos y los procesos que estimulan la innovación pedagógica que permite desarrollar una comunidad de aprendizaje en la que los niños y las niñas tienen un rol protagónico.

Los estándares de planificación y conducción de resultados incluyen los procesos asociados al uso efectivo de los datos para la toma de decisiones y el mejoramiento educativo. Esto implica que el director o la directora debe conocer profundamente a la comunidad educativa y liderar procesos de autoevaluación institucional participativos que permitan elaborar planes de mejoramiento. También se incluye el monitoreo de estos planes y la rendición pública de los resultados del proceso educativo.

de acuerdo a lo mencionado, los estándares de visión estratégica tiene como objetivo conocer el trabajo realizado dentro de la unidad educativa tales como ambientes de trabajo colaborativos y comprometido con el desarrollo y aprendizajes de los niños y niñas a través de estrategias innovadoras que permitan el protagonismo en los párvulos, a través de evaluaciones para la toma de decisiones y mejoras educativas .

Estándares Indicativos de Desempeño - Subsecretaría de Educación ...
<https://parvularia.mineduc.cl/wp-content/uploads/2020/08/Estandares-Indicativos-EID-EP.pdf>

Liderazgo Pedagógico

Estos líderes funcionales, orientados en lo pedagógico, tienen su impacto real y efectivo tanto en el cuerpo de profesores como en los alumnos y alumnas de los centros educativos; la revisión académica identifica el liderazgo de organizaciones educativas como una de las principales variables que inciden en un mejor desempeño de los establecimientos y del sistema en general (OCDE, 2008). Las investigaciones y teorías del liderazgo que vienen desde el ámbito empresarial y han sido llevadas al contexto escolar se enfocan en los rasgos o las conductas y/o acciones de los líderes, así como en las conductas en relación con las situaciones en donde se ejerce el liderazgo, los seguidores y los subordinados (Agüera, 2006, en López- Gorosave, Slater, & García-Garduño, 2010). Algunas teorías han tipificado los estilos de liderazgo; por ejemplo, la teoría conductual refiere los estilos autocrático, democrático y permisivo; la situacional habla del liderazgo empobrecido, de tarea, punto medio, club de campo y de equipo. Posteriormente, la teoría transformacional caracteriza el liderazgo transformacional y transaccional (López-Goro- save, Slater, & García-Garduño, 2010, p. 36). El liderazgo directivo es uno de los factores escolares más importantes en el aprendizaje de los alumnos (Lei- thwood, Harris & Hopkins, 2008). Asimismo, la “investigación empírica ha producido diversos modelos de prácticas de **di- rección** y liderazgo educativo, y reportado la existencia de un repertorio de prácticas que son realizadas por la mayoría de los directivos líderes que tienen éxito en sus escuelas” (Day, 2007, en López-Gorosave, Slater & García-Garduño, 2010, p. 33). En el caso de Chile, un estudio que hace mención de la situación de liderazgo dentro de las escuelas demostró que los buenos líderes, principalmente aquellos enfocados en lo pedagógico, tienen una alta valoración positiva por parte de toda la comunidad educativa; la razón principal radica en la influencia que tienen estos en las prácticas de aula. (Álvarez, 2001, en Cuevas & Díaz, 2005), compuesto por el director o rector, el vicerrector- académico, el coordinador académico o el jefe técnico pedagógico; este último ocupa un lugar preferente en los programas de política educativa. Estos equipos se diferencian por la función que desempeñan, la cual es decisiva para mejorar los resultados escolares, al influir en las motivaciones y en las capacidades de los maestros, así como en la situación y el ambiente escolar (OCDE, 2008).

En función de asegurar la calidad de los aprendizajes de todos los estudiantes, y satisfacer los requerimientos y estándares del currículo oficial y de la sociedad en su conjunto en el interior de los liderazgos educativos y su trabajo dentro del equipo de gestión, llevado a cabo en los establecimientos educacionales, deriva la función orientada a lo curricular y técnico, cuyo agente responsable es el Jefe de la Unidad Técnico-Pedagógica (de- nominación en el caso de Chile), el coordinador académico, el director de ciclo o el vicerrector académico que desempeña las funciones de orientación educacional y vocacional, supervisión pedagógica, planificación curricular, evaluación del aprendizaje, investigación pedagógica, coordinación de procesos de perfeccionamiento docente (D.F.L. N° 1, 10 de septiembre de 1996). Esta función está dada de acuerdo con la autonomía profesional que tienen los docentes, sujeta a las disposiciones legales que orientan los sistemas educativos, el proyecto educativo institucional (PEI) y los programas de mejoramiento. Esta autonomía se ejercerá en el planeamiento y la evaluación de los procesos de enseñanza y de aprendizaje (D.F.L. N° 1, 10 de septiembre de 1996). Esta función curricular está en el marco general de la gestión directiva, que tiene por tarea fundamental la de “identificar las estrategias, acciones y mecanismos para influir y hacer que el personal docente y administrativo se una en lo general y en lo particular para viajar en una misma dirección y alcanzar cada uno de los objetivos definidos por la organización educativa” (Arroyo, 2009, p. 5). Las cuestiones pedagógico/educativas son las más significativas en la escuela, y el director o directora no puede desentenderse de esto; si se busca que la escuela cambie para que cumpla mejor los objetivos que se ha fijado y contribuya a un desarrollo integral de todos sus alumnos, las dimensiones pedagógicas son fundamentales, y el líder pedagógico también tiene que estar presente en los debates, reflexiones y decisiones que se tomen (Murillo, 2006).

El liderazgo pedagógico tiene como objetivo contribuir en el desarrollo integral de los estudiantes, a través del proyecto educativo institucional y los programas de mejoramiento. Para asegurar la calidad de enseñanza aprendizaje. Igualmente, cada gestión educativa es altamente significativa y depende cada realidad.

Tareas del Líder Pedagógico

El liderazgo pedagógico, a nivel de escuelas, desempeña un rol altamente significativo en el desarrollo de cambios en las prácticas docentes, en la calidad de estas, y en el impacto que presentan sobre la calidad del aprendizaje de los alumnos (Anderson, 2010). En el liderazgo de las escuelas eficaces y que mejoran... los líderes se centran más en aspectos relacionados con la enseñanza y el aprendizaje, que en otros (de tipo administrativo) (Muijs, 2003); el foco está centrado principalmente en la gestión de los aprendizajes y la mejora de las prácticas docentes. El líder pedagógico, de acuerdo con las recientes investigaciones, centra su quehacer educativo en: formular, hacer seguimiento y evaluar las metas y objetivos del establecimiento, los planes y programas de estudio y las estrategias para su implementación. Organizar, orientar y observar las instancias de trabajo técnico-pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes del establecimiento. En este sentido, asegurar la existencia de mecanismos para sistematizar información cualitativa y cuantitativa del proceso de implementación curricular y de los resultados de aprendizaje (Mineduc, 2005); sin embargo, algunas realidades distan bastante de estas acciones, ya que la multiplicidad de funciones, tareas emergentes y la indefinición del cargo hace que no se realicen las funciones principales de los líderes pedagógicos. Las prácticas llevadas a cabo por el líder pedagógico en instituciones que obtienen buenos resultados están dadas (en el caso de Chile), de acuerdo con un estudio del Ministerio de Educación (Mineduc, 2008 a), en los siguientes procedimientos y acciones que realizan en las instituciones educativas:

- Ajustan estilo a las necesidades (contexto), se adecuan diversos estilos.
- Son buenos para gestionar y liderar cambios en la institución en su disciplina.
- Son buenos administradores y ejecutores de tareas más concretas y prácticas.
- Autocríticos (les resulta más fácil diagnosticar y resolver).
- Más rigurosos y controladores (supervisan, evalúan, hacen seguimiento al trabajo docente).

Gestión curricular

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

De acuerdo a la coordinación y compromiso que realice el director, con el equipo educativo del establecimiento para llevar a cabo las practicas pedagógicas, estas se verán reflejadas en el aprendizaje de los estudiantes

Las demandas de la sociedad actual frente a la educación han implicado importantes transformaciones que se traducen en dos grandes necesidades para los sistemas educativos: (a) disponer de definiciones curriculares que posibiliten a los/as estudiantes desarrollar las habilidades del Siglo XXI; y (b) contar con docentes que promueven el desarrollo de dichas habilidades a través de una enseñanza que logre, de manera efectiva y equitativa, aprendizajes significativos (Reimers & Chung, 2016). La actualización del MBE aborda directamente la segunda necesidad, entregando una herramienta que identifica los saberes y desempeños profesionales necesarios para enseñar los objetivos disciplinares y transversales señalados en las Bases Curriculares y otros documentos complementarios, tales como el plan de formación ciudadana, los indicadores de calidad que mide la Agencia de la Calidad y el Decreto 67, entre otros. Las nuevas demandas al desempeño docente, que desafían a la profesión, se expresan en diversos ámbitos: •La actualización de las Bases Curriculares aumenta los requerimientos en el manejo del conocimiento disciplinar y didáctico que necesita un/a docente (por ejemplo, los nuevos electivos para Educación Media) y pone énfasis en el desarrollo de habilidades propias de la disciplina en los/las estudiantes. Un desafío fundamental refiere a la necesidad de situar a los/as estudiantes como participantes activos de los procesos de aprendizaje, apoyados por docentes comprometidos con desarrollar los potenciales de cada uno de sus estudiantes (Fullan & Langworthy, 2014; Ministerio de Educación, 2012; 2018; 2019). •La ampliación de los objetivos de aprendizaje disciplinares y transversales, que incluyen: desarrollo de las competencias

del siglo XXI (ej. Pensamiento creativo, pensamiento crítico, comunicación, colaboración, aprender a aprender, entre otros); desarrollo personal y social (ej. Autoestima académica y motivación escolar, relaciones sociales y convivencia, entre otros); promoción de la equidad de género, y hábitos y actitudes para el desarrollo sostenible, entre otros (Agencia de la Calidad, 2017; Red Global de Aprendizajes, 2019; Ministerio de Educación, 2018; Ley N°20.536 Sobre Violencia Escolar). •El énfasis en la formación ciudadana, con la expectativa de que los/as estudiantes tengan una mayor participación en procesos que contribuyen al desarrollo de una sociedad democrática sustentada en valores como el respeto, el diálogo y la resolución pacífica de conflictos. •La diversidad de estudiantes y la expectativa de enseñar bajo el principio de inclusión, aspecto que demanda de los/as docentes una planificación de apoyos diferenciados según las necesidades educativas de sus estudiantes y según criterios de pertinencia cultural (ej., Decreto N° 170 del año 2009 y Decreto N°83 del año 2017; Ley de Inclusión N°20.845; Primer Plan Nacional de Derechos Humanos, 2018-2021). •La expansión de los procesos de Aseguramiento de la Calidad (Ley N°20.529), que utiliza la evaluación permanente de los principales actores del sistema educativo como herramienta de mejora escolar (ej. La publicación de los informes de las visitas de orientación y evaluación de la Agencia de la Calidad, la categoría de desempeño de los establecimientos educacionales, las evaluaciones internacionales como TALIS y PISA, entre otros dispositivos de evaluación). •El Sistema de Desarrollo Profesional Docente (Ley N°20.903) que plantea nuevas formas de entender el desarrollo profesional y propone nuevos indicadores para la progresión en la Carrera Docente. El desarrollo profesional docente se propone como una actividad situada en el centro educativo, con énfasis en la reflexión y el aprendizaje entre pares, lo que implica una disposición y habilidades para el trabajo colaborativo. Diversos estudios nacionales señalan la necesidad de avanzar hacia formas más complejas de trabajo colaborativo entre docentes con un propósito claro que se traduzca en mejoras en el aprendizaje de los estudiantes (Ávalos & Bascopé, 2017).

Es relevante porque es un desafío personal de los profesionales, en cuanto a estar en permanente actualización de conocimiento lo que garantiza una educación de calidad para los estudiantes

Gestión de recursos

Considera los procesos y las prácticas que el equipo directivo y el sostenedor establecen y desarrollan para gestionar los recursos en función del Proyecto Educativo Institucional. La calidad, cantidad, disponibilidad y el uso de recursos – humanos y materiales - son factores que facilitan o dificultan el desarrollo de la actividad educativa, por lo que una gestión que asegure su existencia, adecuada distribución y mantención, es condición necesaria para la calidad de la educación. En Educación Parvularia, el equipo pedagógico constituye el pilar del proceso de aprendizaje que se desarrolla en el centro educativo, por lo que sus competencias, su preparación y su continua capacitación, son imprescindibles para la calidad de la educación. Ello, sumado a condiciones organizacionales que favorecen prácticas laborales de calidad, tales como un clima laboral positivo e instancias de reflexión y retroalimentación, constituyen un soporte primordial para desarrollar las actividades pedagógicas. En Educación Parvularia, la sensorialidad que caracteriza a la etapa infantil implica que los materiales concretos, tanto los que son parte de la naturaleza como los objetos manufacturados, constituyan recursos didácticos primordiales que deben estar accesibles para el aprendizaje y el desarrollo infantil.

Es importante contar con diversos recursos tanto humanos como materiales ,para el desarrollo de las actividades puesto facilita un mayor aprendizajes en los párvulos .

Diseño y validación de un instrumento de evaluación

la calidad de la educación se ha convertido en un tema fundamental en las posibilidades de desarrollo a nivel mundial. Existe un especial interés por evaluar los procesos educativos y la evaluación del personal académico forma parte de las dinámicas organizacionales de las instituciones de educación. En este sentido cobra especial importancia el desempeño del docente, el cual es valorado a través de indicadores concretos de: funcionalidad, eficacia y eficiencia. El anterior propósito está enmarcado en el con- texto educativo, el cual ha tenido desarrollos específicos que han sido fruto de momentos históricos, económicos y políticos particulares,

convirtiéndose en marcos legitimadores de relaciones de poder que determinan el quehacer educativo, el rol del educador y las relaciones entre educador y educando. Estos momentos han determinado estrategias educativas que privilegian un cuerpo de conocimiento y saber válidos para quienes participan del proceso educativo. En la actualidad las características personales están determinadas por un espacio educativo configurado desde la familia, la escuela y, de manera contundente, por los espacios de comportamiento colectivo e individual denominados “mundo globalizado”, en el cual se encuentran nuevos recursos tecnológicos en comunicación y en acceso a la información. No obstante, los docentes que ejercen la labor educativa privilegian las tradiciones epistemológicas, conceptuales y metodológicas que caracterizaron la enseñanza escolarizada. Desde la perspectiva de Grundy (1994), el conjunto de prácticas educativas supone unas creencias y valores alrededor de las personas y el mundo. Para Habermas (1982 citado por Grundy, 1994), la sociedad ha generado y organizado el saber en relación con tres intereses: técnicos, básicos y emancipadores, los cuales se relacionan con tres formas de saber: el empírico analítico, la histórico-hermenéutica y el crítico. En este sentido la historia de la educación demuestra que existen diversos diseños educacionales que corresponden a las condiciones históricas y que dependen de las posibilidades que ofrece el desarrollo de la ciencia para cada momento, también deben responder a diferentes niveles de complejidad del proceso pedagógico. Esto ocasiona que las exigencias que se hacen al personal docente sean cada vez mayores en cuanto a su preparación, independencia y creatividad en el desempeño profesional. Uno de los objetivos más importantes de los docentes consiste en lograr una verdadera dirección científica del proceso pedagógico, para lo cual deben contar con una sólida preparación a nivel pedagógico y de aquellas ciencias afines a la educación como las nuevas tecnologías, la filosofía y la psicología, entre otras. Así, si los docentes entienden su labor educativa como la transmisión de valores culturales, éticos y estéticos, requerirá buscar métodos, vías y procedimientos que hagan más eficaz y efectiva su labor de transformar a las personas y situarlas en la realidad, es decir, hacer de ellas “seres contextualizados”. En resumen, la pedagogía describe una conducta específica, socialmente construida y las acciones combinadas de enseñar y aprender. Así mismo reúne en un mismo escenario el proceso de enseñanza, el saber y el alumno.

Los modelos pedagógicos son los principios conductores de esta actividad, mientras que los métodos son su modo de realización. La pedagogía describe las competencias, los saberes sobre la actividad, el saber-hacer ligado a su práctica, el trabajo pedagógico del alumno y del profesor (Gómez, 2001). La educación superior colombiana se encuentra en la necesidad de modernizar el sistema para equiparlo con las necesidades nacionales, superando problemas como: la baja calidad, la escasa investigación, la desactualización de los profesionales, la poca actitud productiva, la desarticulación entre la universidad y los demás componentes del sistema educativo, la veloz y desordenada expansión cuantitativa de la educación, las tecnologías y procedimientos que alejan cada vez más al estudiante del profesor, la excesiva diversificación de programas de pregrado, especializaciones y maestrías, y, por último, la gestión administrativa deficiente.

Un programa académico tiene calidad en la medida en que haga efectivo su concepto y se aproxime al ideal que le corresponde de acuerdo con sus aspectos universales y con el conjunto de características que definen el tipo de institución al que pertenece y al proyecto específico en el que se enmarca y que ejecuta. (CNA, 2003).

Camargo-Escobar, I. M. (2009). Competencias docentes de profesores de pregrado: diseño y validación de un instrumento de evaluación: (ed.). Bogotá (Colombia), D - Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/umcervantes/95893?page=3>.

Marco contextual

El Jardín Infantil Millantún pertenece a la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), institución del Estado de Chile creada en 1970 por la Ley N.º 17.301, presente a lo largo del país, con una diversidad de programas entregando educación de calidad, oportuna y pertinente que propicia aprendizajes relevantes y significativos en función del bienestar y el desarrollo del párvulo como persona que se vincula con su medioambiente sociocultural y natural.

Fue creado en 1976 en la población Raúl del Canto ubicada en sector sur oriente específicamente en la comuna de La Pintana. En sus inicios el jardín infantil estaba constituido por 3 salas, las cuales fueron multiplicándose con el pasar de los años, considerando las nuevas necesidades que enfrentaban los niños del sector. Un hito relevante fue la conversión de un nivel transición a sala cuna el año 2008, posterior a esto el año 2015, y bajo el mandato de la presidenta Michelle Bachelet se construye una sala cuna meta, que tenía por objetivo aumentar la cobertura, mejorar los estándares de calidad y renovar las infraestructuras. En un principio el jardín infantil fue apadrinado por la Señora Lucía Hiriart primera dama de ese entonces, periodo en el cual se recibían donaciones de vestuario, calzado, el cual era confeccionados en los centros de madres de CEMA Chile. El personal de ese entonces eran personas sin estudios correspondiente a la educación Parvularia, sí más bien eran personas derivadas desde los programas POHJ (programa de ocupación para jefes de hogar) y el PEM (programa de empleo mínimo), con los años el oficio se fue profesionalizando, entendiéndose que se necesitaba del personal más idóneo para la función de educar a niños.

En sus inicios el jardín infantil tenía solo una sigla por nombre esta era B-40. Cuando asumió como directora Carmela Vallejos, se realizó un concurso a petición de la institución donde se debía poner un nombre a todos los jardines infantiles, el concurso se realizó en forma anónima con jurado externo donde participó toda la comunidad educativa. El día 22 de noviembre de 1997 fue elegido el nombre Millantún, el cual hasta la actualidad perdura.

Cuando se creó el jardín infantil, estaba constituido por 3 salas, con una dotación de 7 funcionarias el cual estaban distribuidas de la siguiente forma:

- 1 directora que hacía función de dirección y encargada de una sala
- 1 educadora a cargo de 2 niveles
- 4 técnicos en párvulos distribuidas en las 3 salas que existían
- 1 auxiliar de servicios

Las salas se fueron multiplicando con el pasar de los años, considerando las nuevas necesidades que enfrentaban los niños y niñas del sector, así mismo la dotación fue aumentando llegando a tener en la actualidad 23 funcionarias.

El sello representativo de la comunidad educativa (afectividad) se gesta con la creación del primer P.E.I (proyecto educativo institucional) en un intento de representar el valor más recurrente a la hora de realizar las prácticas pedagógicas es que surge la idea de que el sello representativo fuera afectividad.

Uno de los hitos más relevante fue la conversión de un nivel transición a sala cuna el año 2008, posterior a esto el año 2015, y bajo el mandato de la presidenta Michelle Bachelet se construye una sala cuna meta, que tenía por objetivo aumentar la cobertura, mejorar los estándares de calidad y renovar las infraestructuras.

Uno de los logros alcanzados y que llena de orgullo a la comunidad educativa es la creación de un laboratorio de ciencias, único en la comuna, gracias a la gestión de la directora de ese entonces Carmela Vallejos. A sí mismo la creación de un huerto, de parte del DIGA (dirección) gestionada por la directora Sofía Lobos, y que en la actualidad aún existe. El huerto ha servido de sobre manera para aprendizajes significativos tanto para los niños y niñas como para sus familias. El último logro alcanzado fue en el año 2019 donde a través de un concurso de Sodimac (construyendo sueños) se mejoró considerablemente el huerto aumentando su capacidad y mejorando infraestructura fatigada.

El sector es altamente vulnerable con riesgo social, el consumo problemático de alcohol y drogas es tema preocupante, para la comunidad educativa, ya que, como consecuencia de esto, el jardín infantil se ha visto enfrentado a constantes robos durante los últimos años.

Diseño y aplicación del Instrumento

El siguiente Instrumento de evaluación, se elaboró con el objetivo de identificar las buenas prácticas de gestión en el jardín infantil y sala cuna Millantún para lo cual se realizó en forma individual la creación de objetivos e indicadores en cada área

El instrumento se entregó a la directora del establecimiento quien en conjunto con el equipo de 5 educadoras de párvulos lo validaron después de un análisis y reflexión de la gestión en cada una de sus áreas contrastándolo con instrumentos institucionales ya trabajados de similares características para obtener de esta forma resultados que serán analizados cualitativa y cuantitativamente y de esta forma diseñar una propuesta de mejora

Instrucciones:

A continuación, se presentarán diversos enunciados de prácticas establecidas por cada área: Formación basada en competencias, Liderazgo pedagógico, Gestión curricular y Gestión de recursos, usted deberá marcar en cada cuadrícula a la derecha, el valor que considere se asemeje más al nivel de calidad de cada práctica, de acuerdo a la realidad del contexto actual en que se encuentra inserto/a.

Escala evaluativa

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

Valor	Nivel de calidad
1	Las prácticas se observan como acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y no se implementan de manera sistemática
2	El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, cuyos propósitos son sistemáticos
3	El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, con una sistematicidad y progresión secuencial en los procesos subyacentes y con una orientación a la mejora de los resultados institucionales, lo que define una práctica institucional o pedagógica
4	La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos

Área formación basada en competencias

1.1-Dimensión saber conocer.

<p>Focalización a evaluar: Se trata de la parte cognitiva, es decir, la capacidad de internalizar el conjunto de conocimientos que se adquieren, y que pueden ser tanto teóricos como prácticos.</p> <p>Eso sí, en una sociedad en movimiento y donde la adaptación al cambio se ha convertido en esencial, tal y como podrás imaginar el “saber” no es para nada estático, sino todo lo contrario: ha de mejorarse y actualizarse de forma constante.</p>				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
		2	3	4
La comunidad educativa, promueve un ambiente de aprendizajes significativo empleando distintas metodologías de enseñanza a los párvulos		x		
La comunidad educativa promueve la adquisición de aprendizajes innovadores en forma individual y colectivamente a los párvulos		x		
La comunidad educativa favorece un ambiente de aprendizaje flexible en la entrega de conocimientos				x
La comunidad educativa reconoce las características de los niños y niñas para proporcionar conocimientos significativos				x
La comunidad educativa emplea distintas herramientas, procurando que sea adecuado al propósito de evaluación				x
La comunidad educativa realiza retroalimentación en forma dinámica del proceso de enseñanza aprendizaje.			x	

Área formación basada en competencia.

1.2-Dimensión saber ser.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
La comunidad educativa analiza su proceder profesional en forma analítica, colectiva e individualmente.			x	
La comunidad educativa se encuentra constantemente en actualización y capacitación de nuevos contenidos de información.				x
La comunidad educativa organiza los mecanismos de evaluación congruente con el proceso curricular actual.			x	
La comunidad educativa analiza y organiza ambientes favorables para el aprendizaje significativo.		x		
El equipo educativo emplea sistema de mediación vinculando conocimientos previos.		x		

Área formación basada en competencia.

1.3-Dimensión saber hacer.

Focalización a evaluar: Este implica la aplicación de lo aprendido, así como una conciencia real del desempeño actual en la materia, por lo que la correlación entre este saber y el anterior es directa ya que supone la alineación de conocimiento y técnica.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
La comunidad educativa se informa y capacita sobre lineamientos actualizados como marco para la buena enseñanza y referente curricular vigente.	x			
La dirección considera en las experiencias de aprendizajes valores y estrategias de resolución de conflicto plasmado en el PEI del establecimiento.			x	
La comunidad educativa planifica según habilidades características, ritmos, necesidades y aprendizajes previos de los párvulos.		X		
La comunidad educativa considera el contexto donde se realiza la práctica de enseñanza aprendizaje, así como también el resultado de evaluación diagnostica.			x	
La comunidad educativa organiza y diseña nuevas herramientas pertinentes de evaluación.		x		
La comunidad educativa realiza estrategias de aprendizajes vinculando la práctica con lo teórico.		x		

Área Liderazgo pedagógico.

2.1-Dimensión Establecer Dirección.

Focalización a evaluar: Hace referencia al establecimiento de metas y expectativas que involucran al equipo educativo.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
La dirección asegura objetivos orientados en función de metas.			x	
La dirección asegura objetivos a través de estrategias como reflexión en comunidad educativas.			x	
La dirección asegura objetivos con énfasis en la permanencia de los Párvulos, asistencia y matrícula.				x
Se planifican y ejecutan acciones como visitas domiciliarias y tareas educativas al hogar, cuando hay periodos prolongados de ausencia de los párvulos			x	
La dirección coordina estrategias para favorecer las metas planificadas en el plan de gestión.			x	

2.2-Rediseñar la organización.

Focalización a evaluar: Implica la Obtención y asignación de recursos de manera estratégica				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
La dirección utiliza estrategias donde se asegura la adecuada distribución del personal.				X
La dirección utiliza mecanismos de distribución del personal teniendo como referente características personales.			x	
La dirección utiliza estrategias de distribución del personal según sus competencias y capacitaciones constante del funcionario.			x	
La dirección ejecuta evaluaciones de desempeño y asesorías para la correcta distribución del personal.				x
La dirección utiliza estrategias que le faciliten el seguimiento a la gestión.		x		

Desarrollar personas.

Focalización a evaluar: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
La dirección promueve un ambiente que favorece la innovación y el aprendizaje tanto individual como colectivo.			x	
La dirección realiza gestiones que permitan recibir capacitaciones de distintas instituciones.			x	
La directora gestiona espacios que permitan al equipo educativo una constante capacitación.			x	
La dirección utiliza estrategias de autocapacitación constante el cual favorece el ejercicio de su rol.			x	
La dirección promueve y fomenta valores positivos que le permiten ser un modelo de referencia.			x	

Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje)

Focalización a evaluar: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículum				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
La dirección genera instancias de reflexión que permiten un proceso continuo y sistemático.			x	
La dirección promueve la participación de la familia en los procesos de reflexión.			x	
La dirección aplica instrumentos de evaluación diagnóstica que permitan conocer las fortalezas y debilidades del equipo educativo.		x		
La dirección promueve instancias de reflexión que le permitan dar a conocer los resultados obtenidos de la evaluación y estableciendo acuerdos y compromisos con el equipo educativo.				x
La dirección establece vínculos con la comunidad que le permitan tener una red de apoyo en forma mutua y sistemática.				x

Área de gestión del currículum

3.1-Dimensión: Gestión pedagógica

Focalización a evaluar: planteamiento, y procedimientos que lleva a cabo el equipo técnico pedagógico para organizar, planificar, monitorear y evaluar				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
La dirección genera instancias intervención de la comunidad educativa en la planificación y asignación de roles y funciones.				x
La dirección gestiona y organiza, junto al equipo educativo los objetivos a cumplir de todo el año vinculando los planes de aula y diagnóstico previo.			x	
La dirección promueve estrategias, prácticas de enseñanza, lúdicas y dinámicas, así como también el buen uso de los recursos para lograr aprendizajes de calidad.			x	
La dirección monitorea que cada aula cuente con la planificación y evaluación de experiencias de aprendizajes incluyendo todos los elementos del curriculares seleccionados de las bases curriculares.				x
La directora genera instancias de seguimiento a la gestión de las educadoras que incluyen análisis de las planificaciones, ejecución reflexión, toma de decisión y acuerdos para la mejora.				x
La dirección monitorea que las educadoras cuenten con las evaluaciones de los procesos				x

diagnóstico, desarrollo y final, y facilitar así la toma de decisión de los resultados obtenidos.				
La directora planifica y coordina reuniones para analizar, las metodologías aplicadas de otros establecimientos como pasantías y círculos de extensión.				x
El equipo educativo genera instancias de reflexión, sobre la práctica metodológica, revisión de contenidos en las planificaciones para una adecuada toma de decisión y mejora de esta.				x
La dirección facilita instancias a las educadoras, para la realización de documentos técnicos pedagógicos, planificación, evaluación, planes de aula y proyectos educativos.				x
a directora evalúa en forma constante el cumplimiento de metas propuestas en el plan anual.			x	

Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

Focalización a evaluar: la metodología utilizada por las educadoras Pedagógica para asegurar el logro significativo de los aprendizajes esperados				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
Las educadoras vinculan los aprendizajes esperados con las experiencias realizadas.			x	
Las educadoras realizan una vinculación entre los aprendizajes previos y los contenidos actuales.			x	
Las educadoras utilizan distintas metodologías de aprendizajes incentivando la indagación y maniobra e independencia de los niñas y niños.			x	
Las educadoras integran elementos técnicos didácticos e informáticos para el logro de aprendizajes en forma lúdica y dinámica.			x	
Las educadoras incentivan la intervención e interacción dinámica de los niños y niñas en las actividades planificadas.			x	
Las educadoras intervienen en el ejercicio de la práctica de enseñanza fomentando la independencia de los niños y niñas.			x	
Las educadoras planifican considerando las capacidades, habilidades formas y ritmos de aprendizajes realizando adaptación curricular adecuadas.			x	
Las educadoras coordinan y vinculan la gestión en conjunto con las redes de apoyo para el logro de aprendizajes de los párvulos.			x	

Dimensión: Apoyo al desarrollo de los párvulos

Focalización a evaluar: Las gestiones, procedimientos y estrategias utilizadas para el desarrollo, socio afectivo de los párvulos, considerando sus diferentes necesidades.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
El equipo educativo mantiene una metodología de trabajo para reconocer y ayudar a los niños y niñas que manifiestan complicaciones en el proceso de enseñanza			x	
El equipo educativo mantiene una metodología de trabajo para detectar y ayudar a los niños y niñas que manifiestan problemas de comportamiento y socio emocionales.			x	
El equipo educativo presenta proyecto o programa de trabajo para niños y niñas con atención dispersa realizando adaptación a las evaluaciones curriculares			x	
El equipo educativo integra a la familia en el proceso educativo de enseñanza aprendizaje			x	
El equipo educativo implementa estrategias que permiten incentivar la asistencia de los párvulos y evitar la deserción				x
El equipo educativo cuenta con un proyecto educativo institucional vigente (PEI)				x

Área Gestión de Recursos

4.1-Dimensión: Gestión del recurso humano

Focalización a evaluar: Las gestiones, procedimientos y prácticas utilizadas para contar con un equipo técnico eficiente, comprometido y motivado				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
El establecimiento mantiene una dotación de personal técnico y profesional acorde a los lineamientos y exigencias requeridas para el funcionamiento.				x
El establecimiento gestiona estrategias y políticas que permiten incentivar la permanencia, y evitar la ausencia del funcionario				x
El establecimiento gestiona procedimientos de remplazos que permiten cubrir licencias médicas del personal				x
El establecimiento realiza procesos de evaluación de desempeño, retroalimentación, reflexión acuerdos y compromisos de mejora al personal según su cargo.				x

El equipo directivo identifica y determina las necesidades de perfeccionamiento docente gestionando y coordinando instancias de formación continua del personal.				x
El establecimiento mantiene protocolos y reglamentos internos actualizados, definiendo los roles y funciones.				x
El establecimiento promueve estrategias de relaciones y políticas de buen trato y clima laboral entre los funcionarios .				x

Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

Focalización a evaluar: La administración y gubernamental empleada de tipo financiera que permite una gestión actualizada, ordenada y eficiente de los recursos del establecimiento.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
El establecimiento realiza el proceso de inscripción y matrícula, con la finalidad de completar los cupos disponibles acorde a los lineamientos institucionales.				x
El equipo directivo maneja e invierte en un presupuesto acorde, que permite cubrir todas las necesidades de cada estamento del establecimiento.				x
El establecimiento mantiene reglamento, y lineamientos de certificación y sanciones vigente según las normas institucionales.				x
El establecimiento gestiona coordinación de trabajo en conjunto con programas impartidos por entidades externas que sean coherentes con su proyecto educativo institucional y plan de mejoramiento.				x
El equipo educativo utiliza en forma constante el recurso de redes de apoyo externas, beneficiando a los párvulos y, personal del establecimiento.				x

Dimensión: Gestión de recursos educativos

Focalización a evaluar: La conducción que utiliza el establecimiento para asegurar la adecuada organización, provisión y uso de recursos educativos.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
El establecimiento cuenta con una infraestructura adecuada acorde a la normativa actual que permitan el funcionamiento en un ambiente propicio para desarrollar la práctica de enseñanza aprendizaje.		x		
El equipo educativo dispone de material pedagógico adecuado y pertinente, que permiten la entrega de conocimientos relevantes, en forma lúdica a los niños y niñas del establecimiento.			x	
El equipo educativo dispone con material tecnológico y herramientas informáticas que le permite mejorar la entrega de conocimientos de forma dinámica y actualizada, como también facilitar el trabajo administrativo.		x		
El equipo educativo dispone de espacios exteriores implementados acordes a las necesidades de los párvulos en un ambiente propicio para la enseñanza aprendizaje.		x		
El equipo educativo, Mantiene un sistema de inventario, mantención, reposición y turno para el buen uso periódico de los recursos pedagógicos.				x



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

Título del trabajo

Diagnóstico y propuestas de mejora de las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos del Jardín Infantil Millantún , de la comuna La Pintana región Metropolitana

Objetivo del trabajo

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

Revisión del instrumento

El instrumento debe considerar lo siguiente:

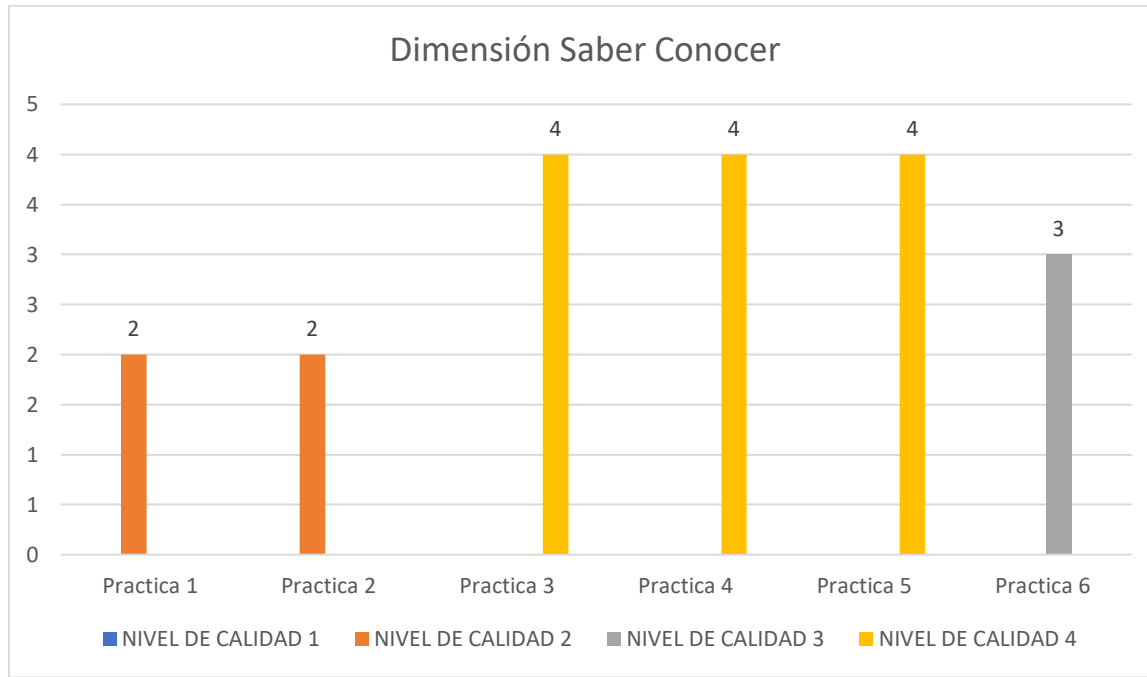
Área	Criterios a considerar en el instrumento
Formación basada en competencias	<ul style="list-style-type: none">- Saber conocer- Saber ser- Saber hacer
Liderazgo pedagógico	<ul style="list-style-type: none">- Establecer dirección.- Rediseñar la organización.- Desarrollar personas.- Gestionar la instrucción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

Identificación del experto

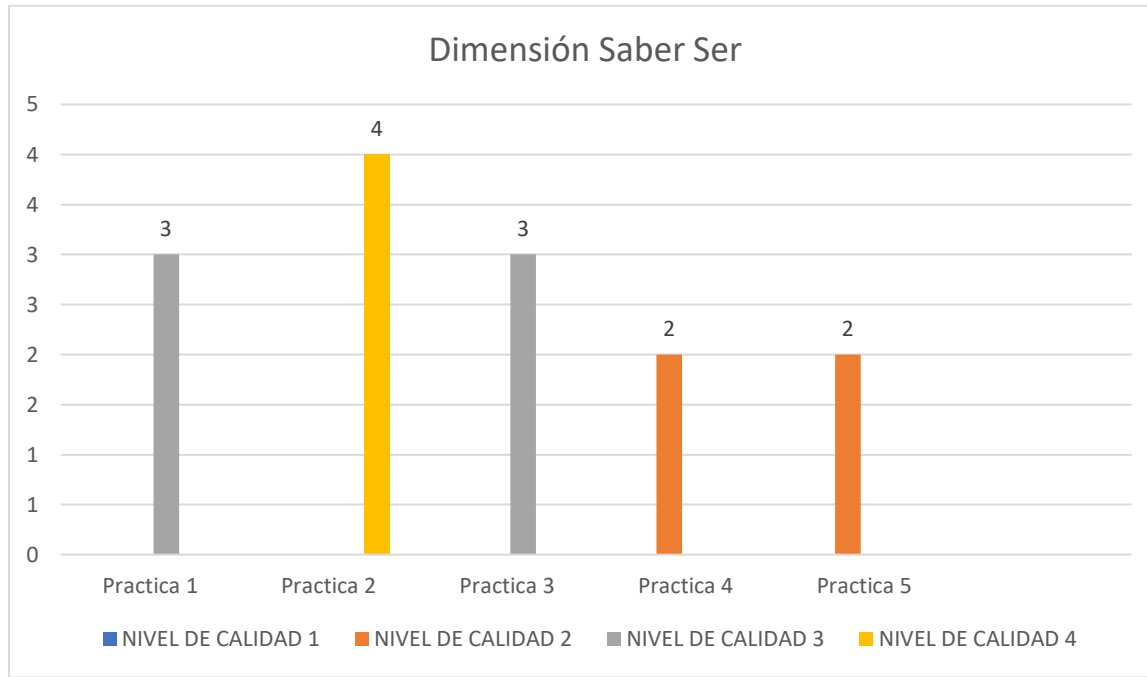
Nombre y apellidos	BEATRIZ LORENA CONCHA CARTES
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	EDUCADORA DE PARVULOS LICENCIADO EN EDUCACION DIPLOMADOS EN GESTION Y LIDERAZGO EN EDUCACION Y DE PERSONAS ENCARGADA DE JARDIN INFANTIL MILLANTUN
e-mail	BEATRIZ.CONCHA.C@junjired.cl
Fecha de la validación (día, mes y año):	20/03/2024



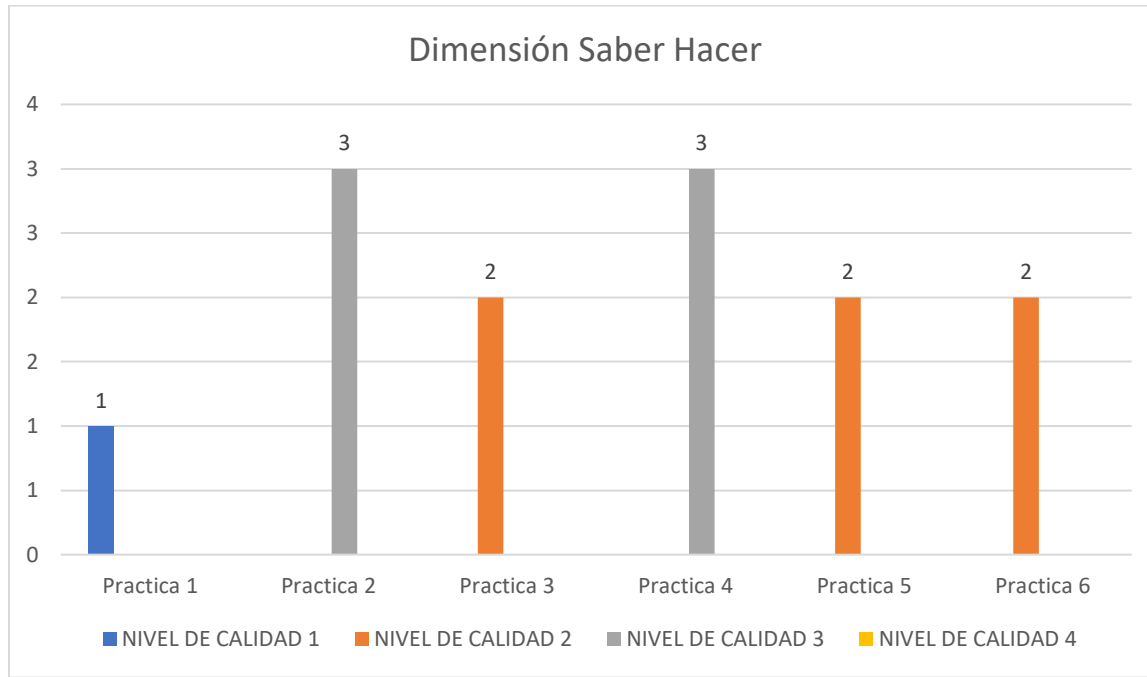
ANÁLISIS DE RESULTADOS



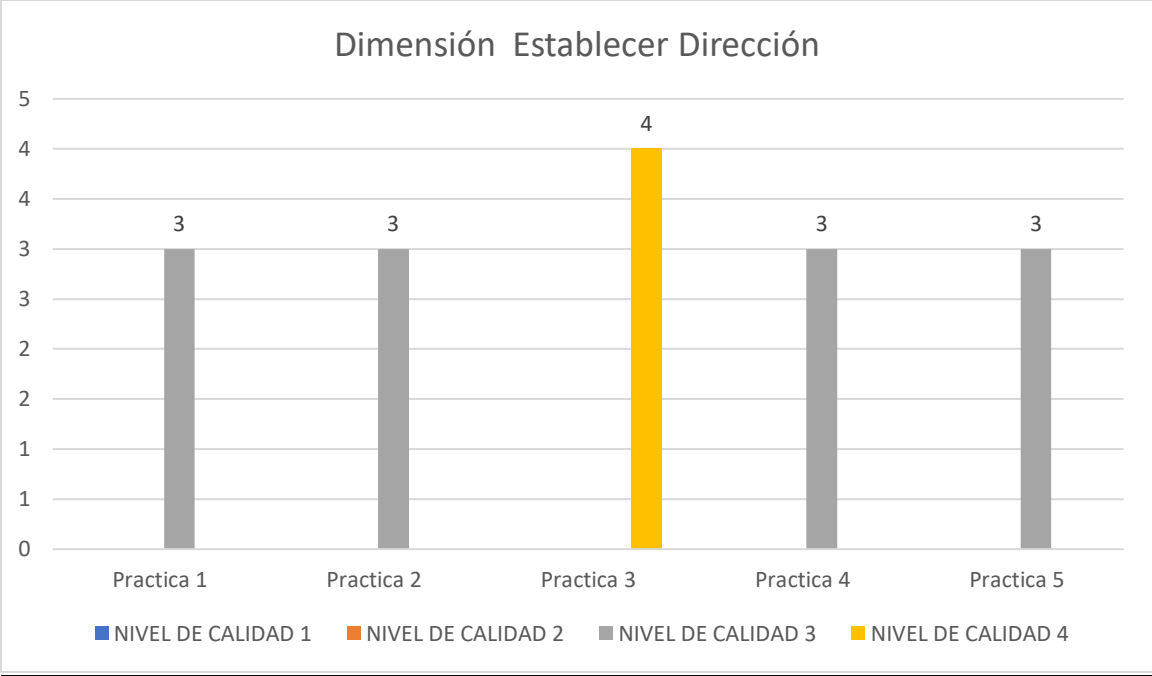
De acuerdo a la dimensión saber conocer : Se visualiza en las dos primeras prácticas se promueve un ambiente de aprendizaje significativo con diversas metodologías individuales y colectivas, se sitúa en un rango bajo pero en desarrollo ,sin embargo en las prácticas de favorecer un ambiente adecuado y flexible ,reconociendo características de los niños y niñas, en el cual se emplean distintas herramientas adecuadas al propósito de evaluación ,se encuentra adquirida , por otra parte en la práctica realiza retroalimentación en forma dinámica del proceso de enseñanza aprendizaje se encuentra en un nivel avanzado de calidad.



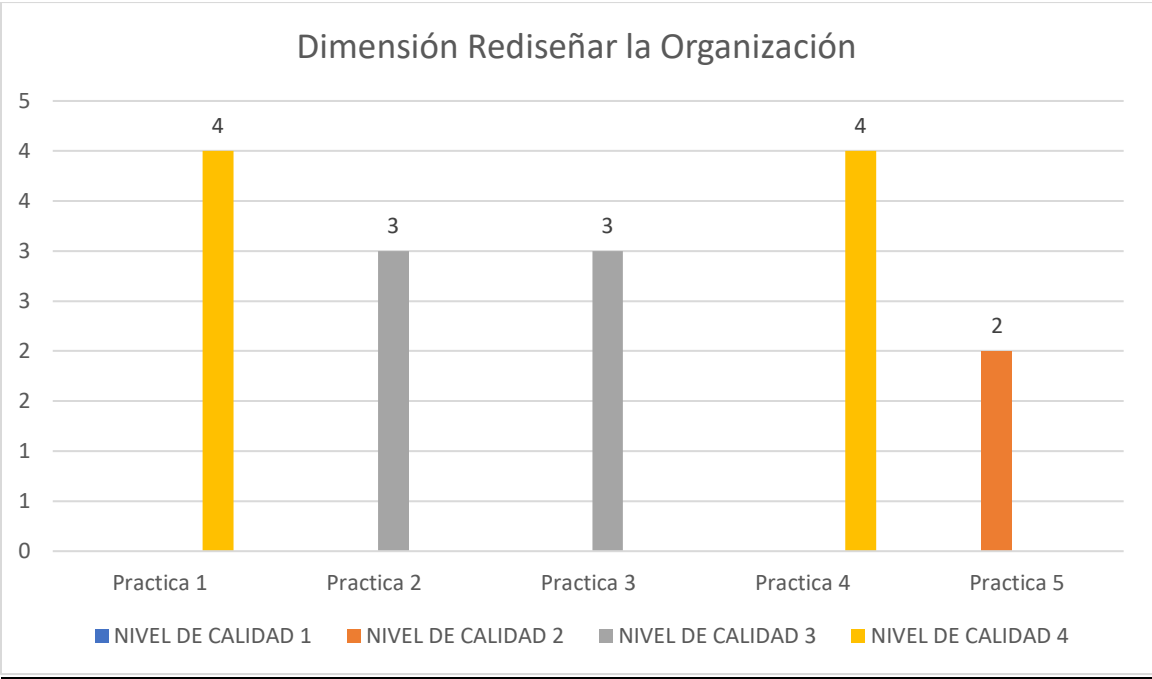
El área saber ser , se observa que en la práctica de analizar su proceder profesional en forma colectiva e individual , organiza mecanismos congruentes con el proceso curricular actual se encuentran en avances, sin embargo la comunidad educativa se está en constante capacitación por lo que está en un nivel alto de calidad, por otra parte la organización de ambientes para el aprendizaje significativo y la mediación vinculada a los conocimientos previos se encuentran en un nivel no adquirido, lo que dificulta el mejoramiento de proceso de enseñanza aprendizaje.



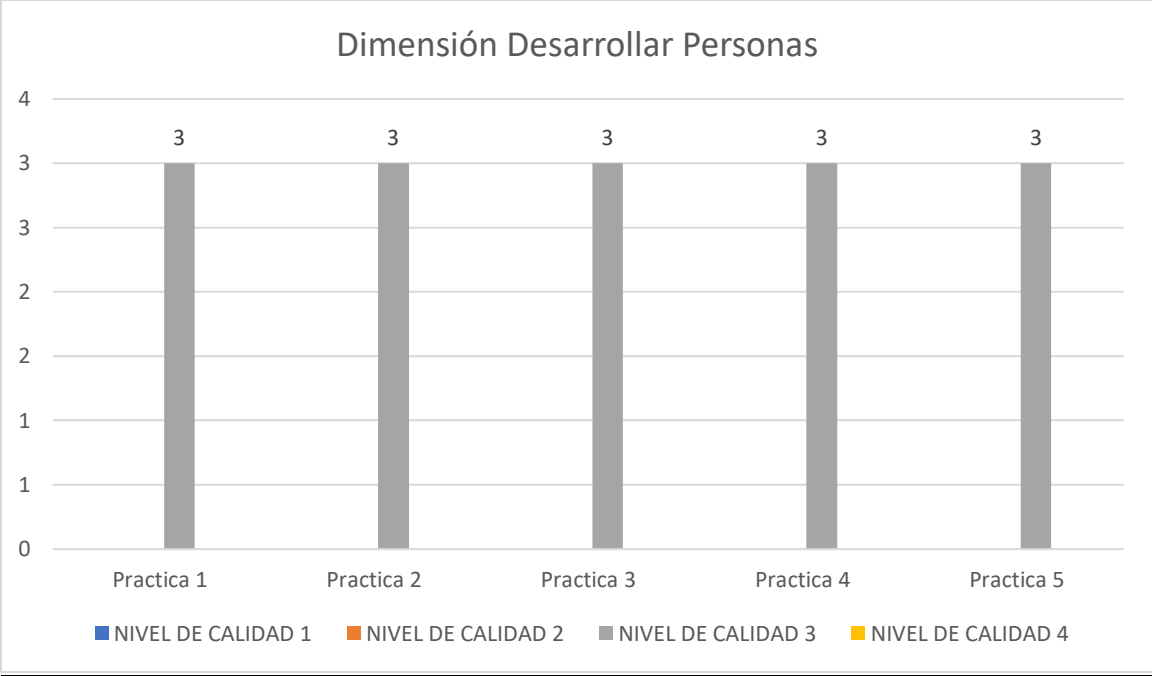
De acuerdo a la práctica: capacitación sobre lineamientos actualizados, referente curricular, se sitúan en un nivel insuficiente lo que dificulta el desarrollo de la práctica de enseñanza en los niños y niñas , sin embargo , consideran experiencias de aprendizajes, valores y estrategias de resolución de conflicto que se ubican en un nivel adecuado , no obstante la comunidad educativa no ha adquirido herramientas pertinentes de evaluación, como también la vinculación de estrategias con referente teórico por lo que se encuentra en un nivel bajo de calidad .



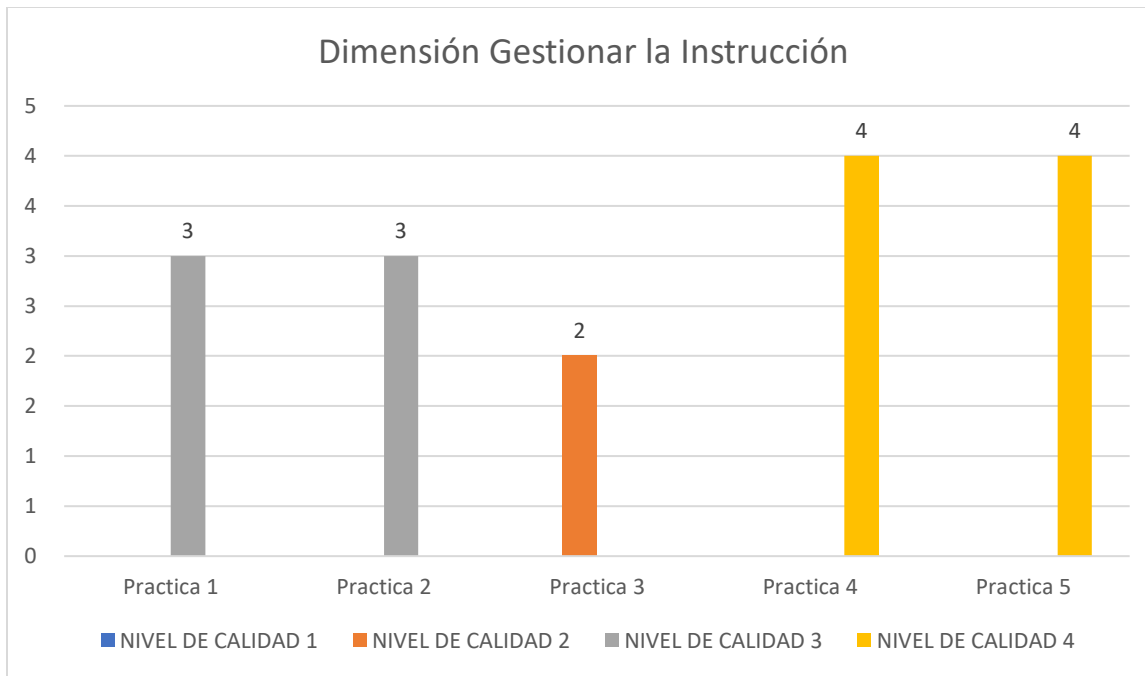
Según lo visualizado en el área establecer dirección, se encuentran en un nivel avanzado en sus prácticas ,con objetivos claros, que a través de acciones reflexivas, se planifican y ejecutan estrategias que favorecen el cumplimiento de metas definidas siendo su práctica de permanencia y mejora en la asistencia matricula la que se encuentra en el nivel más alto de calidad .



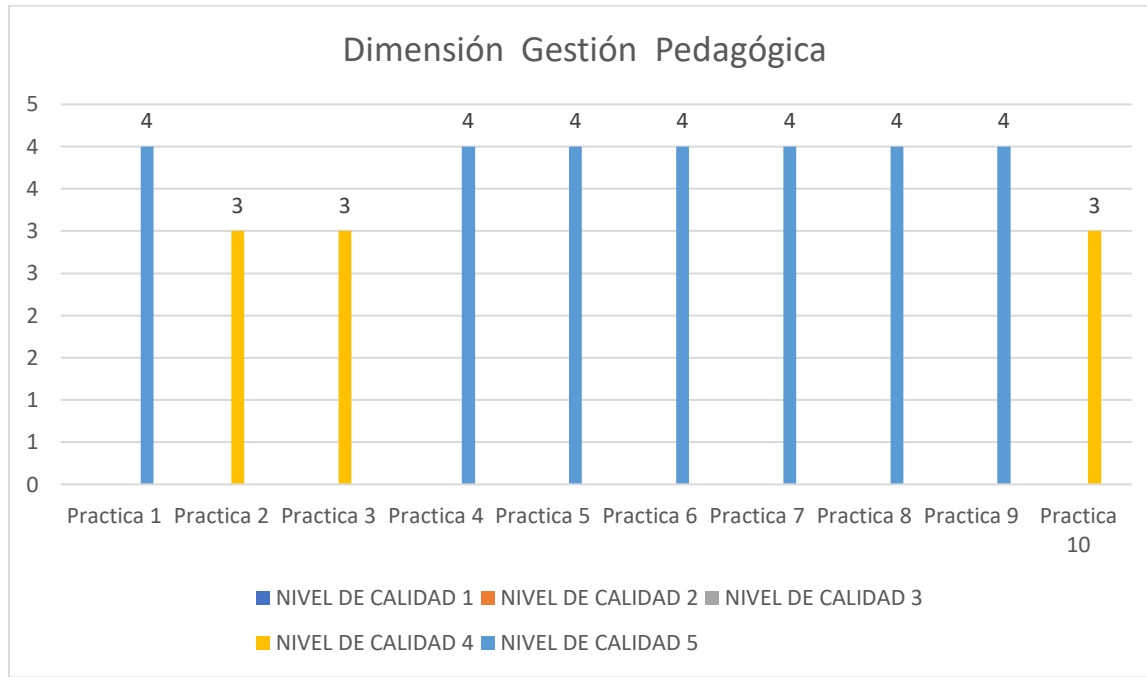
En esta dimensión se observa en la última práctica de seguimiento a la gestión, falta de estrategias que permitan el desarrollo de la práctica, lo cual se sitúa en un nivel de vías de logro , no obstante la dirección realiza mecanismos concretos de distribución del personal de acuerdo a sus capacidades, por lo que se encuentra en un nivel de calidad avanzado , siendo la práctica de evaluación de desempeño su nivel más alto .



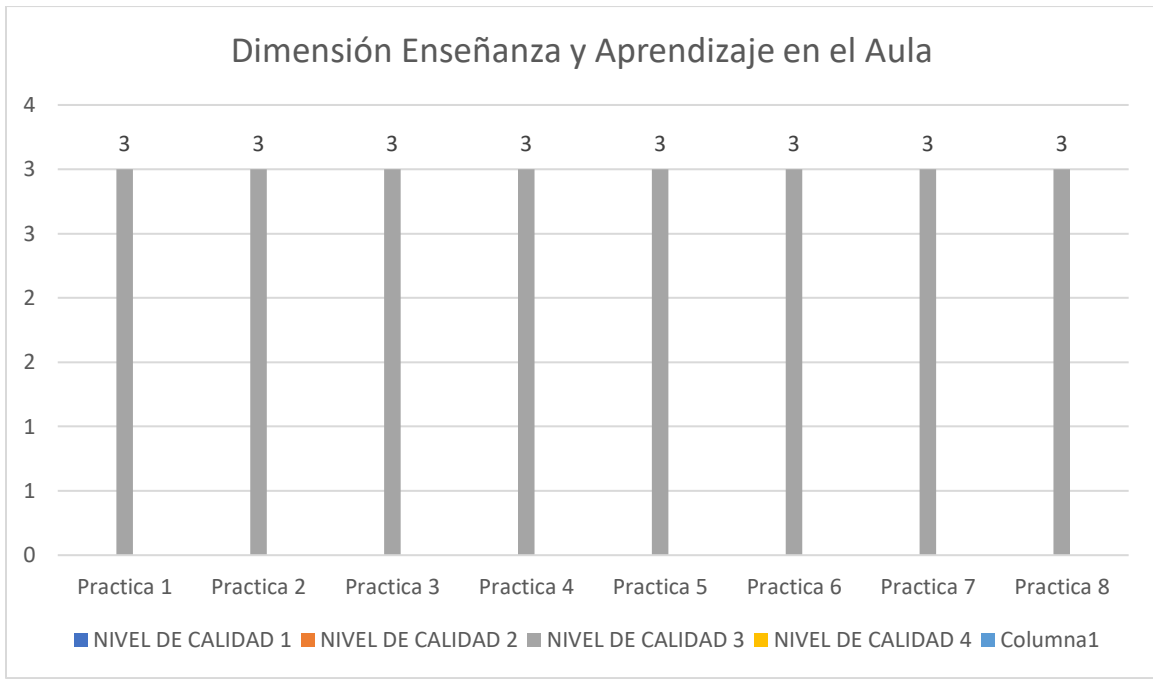
El Jardín infantil en el área desarrollo de personas, se observan la totalidad de sus prácticas situadas en el nivel de calidad alto, favoreciendo la innovación y el aprendizaje individual y colectivo , gestionando capacitaciones de diferentes instituciones externas , brindando espacios de autocapacitación , fomentando valores, siendo un modelo de referencia que permitan el mejoramiento constante del ejercicio de su rol.



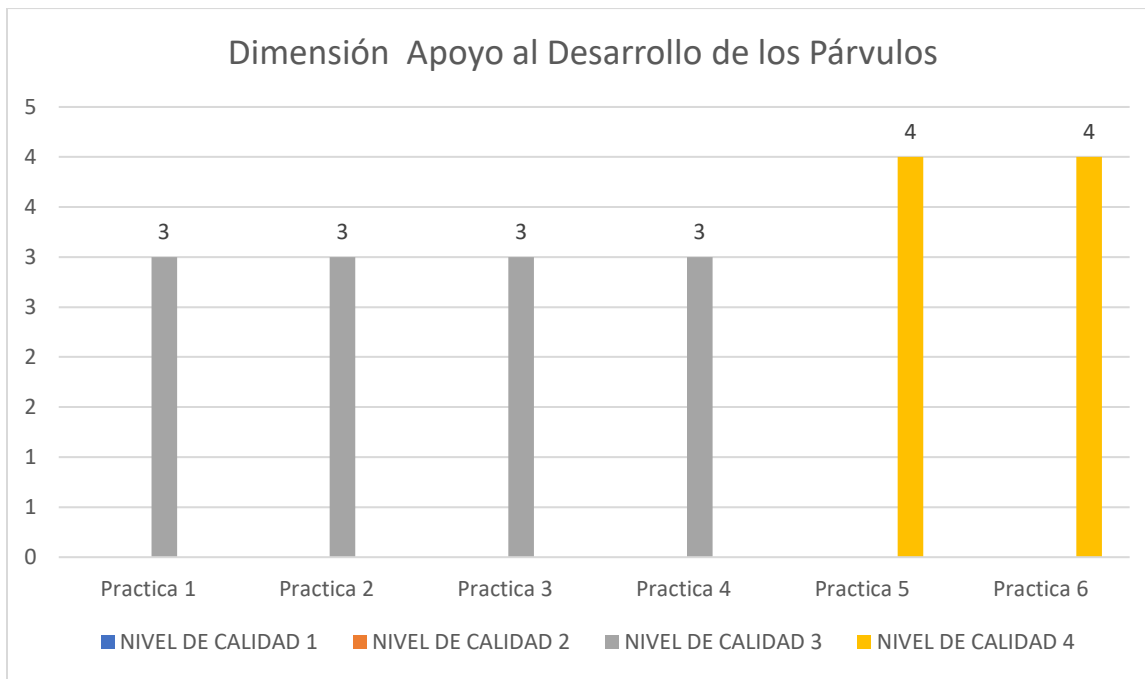
En el área de gestión a la instrucción se visualiza , en la práctica de aplicación de instrumentos de evaluación diagnóstica en el cual se permiten conocer las fortalezas y debilidades del equipo educativo , esta se sitúa en un nivel deficiente bajo lo esperado no obstante , las prácticas de instancias de reflexión continua y sistemática también se integra a la familia en estos procesos por lo que se encuentran en un nivel avanzado , finalmente las prácticas reflexivas, de evaluación donde se dan a conocer sus resultados, estableciendo vínculos con las redes de apoyo, definiendo acuerdos y compromisos para una mejora en forma sistemática ,lo sitúa en el nivel más alto de calidad.



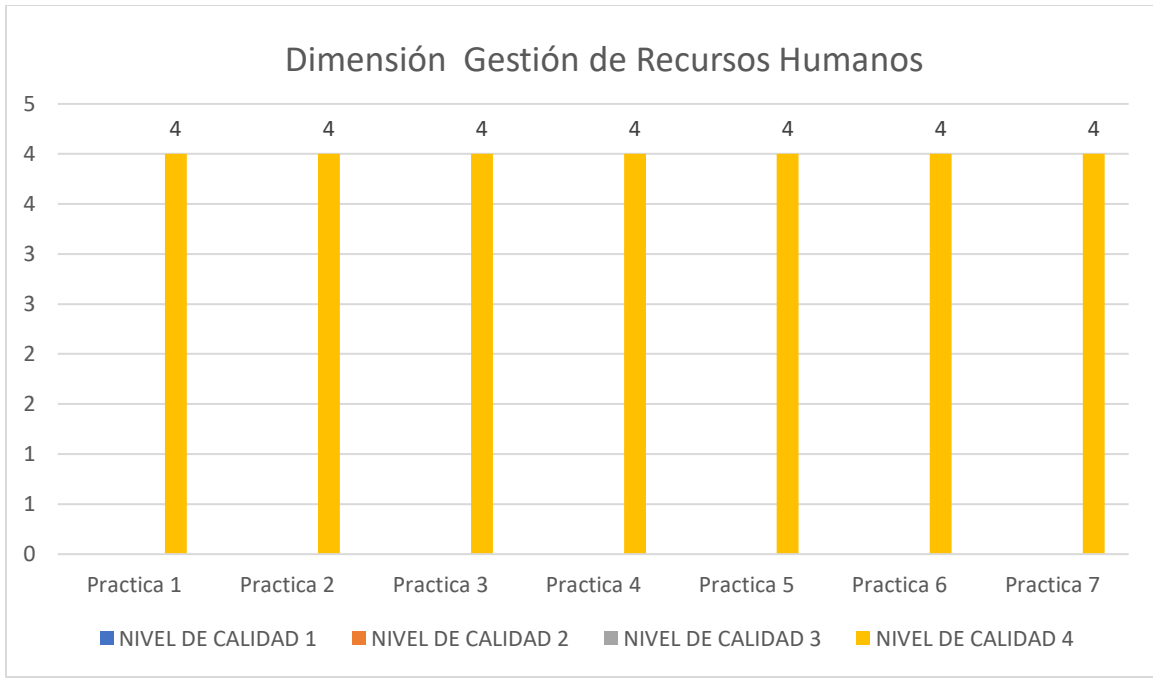
Los resultados de la dimensión del área gestión pedagógica, se evidencia que tres de las 10 prácticas diagnosticadas se encuentran en un nivel de calidad alto, organizando y vinculando objetivos propuestos en los planes y programas, promoviendo estrategias de enseñanzas dinámicas, evaluando en forma constante el cumplimiento de metas. asimismo las prácticas de monitoreo a la planificación en el aula, evaluación de seguimiento a la gestión, en el cual se incluye reflexión , toma de decisión y acuerdos de mejora que permitan analizar y aplicar la metodología observada en pasantías brindando el espacio para la realización de documentación técnica, lo sitúa en el nivel más alto de calidad .



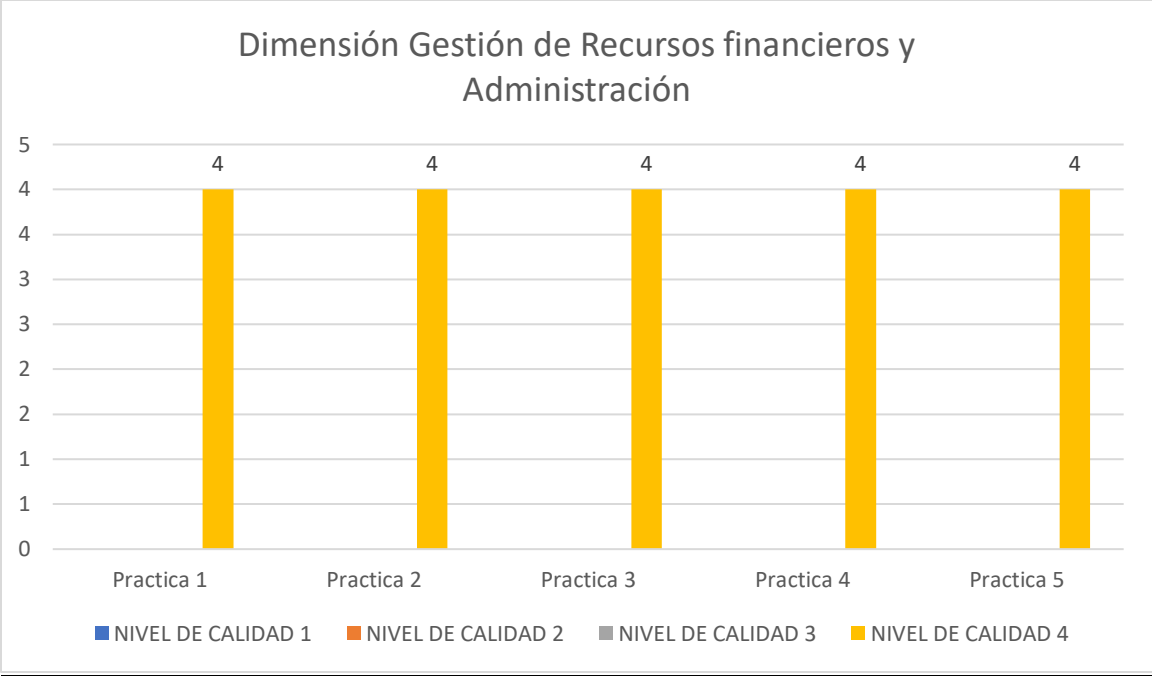
De acuerdo a lo visualizado en el área enseñanza y aprendizaje en el aula , la totalidad de las prácticas se encuentran en un nivel de calidad avanzado , vinculando aprendizajes esperados con experiencias realizadas , conocimientos previos y contenidos actuales , utilizando distintas estrategias incentivando la indagación y autonomía de los niños y niñas integrando recursos innovadores, incentivando la interacciones positivas tomando en cuenta capacidades y habilidades según sus ritmos y necesidades de aprendizaje y realizando adecuaciones curriculares pertinentes.



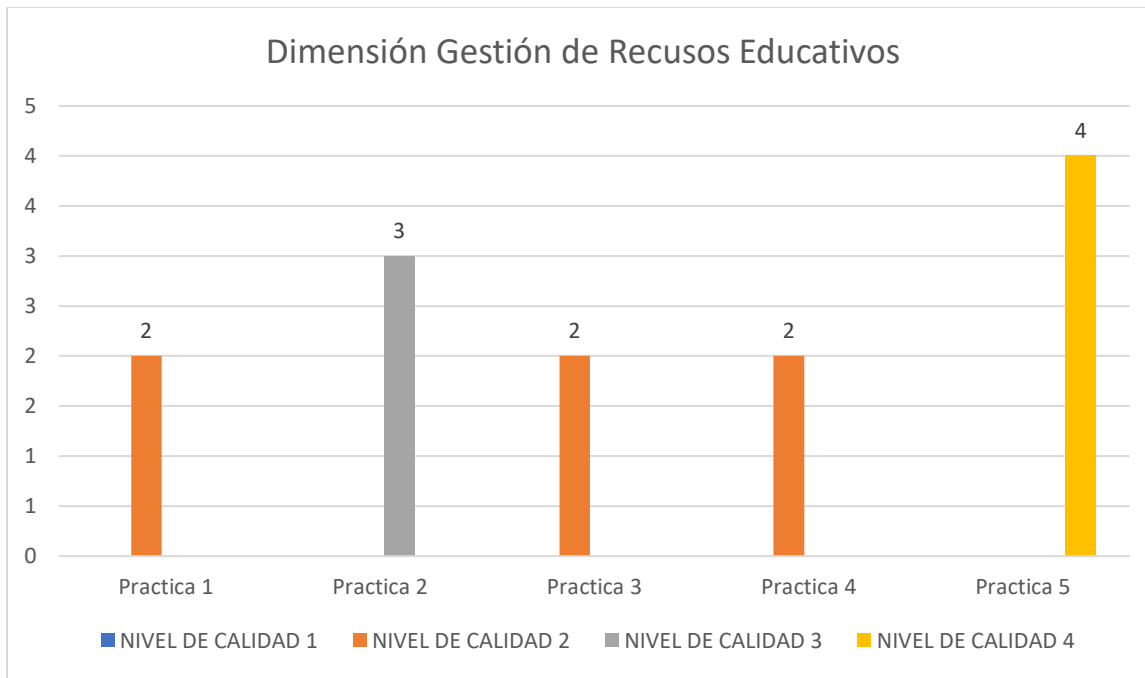
De acuerdo al área apoyo al desarrollo de los párvulos, cuatro de las seis prácticas se encuentran en un nivel avanzado , manteniendo una metodología que permite visualizar las necesidades educativas de los niños y niñas , para su formación realizado adecuaciones curriculares a la evaluación ,e integrando a la familia en el proceso de enseñanza aprendizaje , para finalizar las dos últimas prácticas se sitúan en el nivel de calidad más alto, implementando estrategias que permitan incentivar la asistencia de los párvulos , como también la creación del proyecto educativo.



En cuanto a la dimensión gestión de recursos humano: Se visualiza que los procedimientos y practicas utilizadas, han alcanzado un nivel de calidad alto, debido a que dirección debe dar cuenta de las necesidades del jardín infantil a la institución JUNJI la cual se hace cargo de dar soluciones como: capacitaciones a los funcionarios según su cargo ,a la vez el establecimiento genera instancias de esparcimiento para los funcionarios con el objetivo de incentivar el buen trato y crear un clima laborar positivo.



Se visualiza que el establecimiento realiza una buena gestión para el logro de meta, como procesos de matrículas, coordinación de trabajo en conjunto con programas externo acorde al plan de mejora y al proyecto institucional. En cuanto a la certificación se encuentran establecidas por las normas de institucionales JUNJI. Por lo que logro de meta es óptimo.



Se observa en el área de gestión de recursos educativos , el establecimiento cuenta con una infraestructura acorde a la normativa vigente , dispone de material tecnológico y herramientas informáticas , espacios exteriores propicio para el aprendizaje, pero se encuentra un nivel de calidad deficiente , lo que dificulta realizar una entrega adecuada de conocimientos para desarrollar la práctica de enseñanza aprendizaje significativa y relevante , no obstante el material pedagógico que se dispone ,es adecuado y pertinente a las edades de los niños y niñas, como también el sistema de control de inventario , mantención y reposición de recursos por lo que se sitúan en un nivel alto de calidad , es importante mencionar que las prácticas aludidas dependen directamente de la institución siendo el responsable de proporcionar los recursos necesarios al establecimiento, que permitan avanzar hacia el mejoramiento del proceso enseñanza aprendizaje.

PROPUESTAS DE MEJORA

Área: formación basada en competencia dimensión saber conocer

objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Analizar las metodologías de enseñanza utilizada en la comunidad educativa.	-Exponer PPT en el mes de junio en reunión de comunidad educativa, relacionadas con ambientes de aprendizajes significativos de aula, _Reflexionar sobre el tema _Crear dos nuevas estrategias metodológicas. Pará ser aplicada durante el mes de junio.	Directora Equipo educativo
Priorizar la Calidad de los procesos de enseñanza aprendizaje a través de estrategias innovadoras, participativas, motivadoras y significativas de los procesos educativos pertinentes de los párvulos	Desarrollar una planificación mensual definiendo objetivos que se encuentren articulados con el proyecto educativo y los temas trasversales	Equipo educativo
Observar en forma sistemática la ejecución, de las prácticas del proceso enseñanza aprendizaje.	Retroalimentar procesos educativos con el equipo de aula, en forma mensual	Directora

Área: formación basada en competencia Dimensión saber ser

objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Realizar propuestas educativas vinculados con los aprendizajes previos de los niños.	Incorporar a los párvulos en temas de interés, lluvia de idea en las experiencias pedagógicas.	Equipo educativo.
Establecer metodologías d estratégicas para el seguimiento de la gestión que favorezcan el desarrollo del proceso de enseñanza de aprendizaje.	Organizar circulo de extensión, en reunión de comunidad de aula en el mes de octubre. Para exponer nuevas estrategias de ambientes de aprendizajes significativos.	Dirección Equipo educativo Familia Niños y niñas comunidad

Área formación basada en competencia Dimensión saber hacer

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
<p>Actualizar conocimiento sobre lineamientos actualizados.</p>	<p>Realizar mensualmente reunión de comunidad educativa, con el objetivo de actualización de conocimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> - (PPT) Marco de la buena enseñanza en -(reflexión)Referente curricular -Confeción de Tríptico sobre Bases curriculares 	<p>Directora</p> <p>Equipo asesor Institucional JUNJI</p> <p>Equipo educativo</p>
<p>Planificar experiencias educativas tomando como referente características habilidades de los párvulos.</p>	<p>Ofrecer experiencias educativas con diversas alternativas de materiales y oportunidades para enriquecer los aprendizajes en los párvulos.</p>	<p>Equipo educativo</p>
<p>Elaborar herramientas pertinentes de evaluación</p>	<p>Implementar en el aula tablero de evaluación autentica</p> <p>Diseñar instrumento de evaluación rubrica</p>	<p>Equipo educativo</p>

Área: Liderazgo pedagógico Dimensión Establecer Dirección.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Establecer lineamientos orientados a la función de metas	Realizar seguimiento a la gestión en forma mensual verificando el cumplimiento de metas Organizar una reunión semanal con el equipo de Educadoras de Párvulos	Directora Equipo educativo
Realizar acciones de reflexión para el aseguramiento de la comunidad educativa,	Calendarizar una vez al mes salidas de esparcimiento con la comunidad educativa	Directora Equipo educativo
Desarrollar acciones para asegurar la asistencia de los párvulos al Jardín Infantil	Registrar visitas y tareas al hogar. Realizar seguimiento a la gestión planificada	Equipo Educativo

Área: Liderazgo Rediseñar la Organización

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Modificar estrategias de seguimiento a la gestión	Diseñar Pauta de seguimiento a la gestión para ser aplicada de manera trimestral.	Directora
Emplear estrategias para la adecuada distribución del personal del Jardín infantil	Realizar entrevista al personal dos veces al año al comienzo de cada semestre. Efectuar Inducción al personal que se integra al establecimiento.	Directora
Asignar la distribución del personal según sus competencias	Realizar evaluación de desempeño dos veces al año en forma semestral	Directora Encargada de equipo educativo

Área: Liderazgo Desarrollar Personas

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Fomentar ambientes que favorecen la práctica de enseñanza tanto individual como colectivo	Calendarizar dos capacitaciones anuales que beneficien los aprendizajes individual y colectivo	Equipo educativo
Coordinar capacitaciones con diversas instituciones	Ejecutar dos capacitaciones al año con agentes externos	Directora
Realizar autocapacitación que beneficie el ejercicio del rol dirección	Utilizar bibliografía actualizada (Marco para la buena enseñanza, bases curriculares, estándares indicativos)	Directora

Área: Liderazgo Gestionar la Instrucción

Objetivo	Acciones a Realizar	Responsable
Implementar instrumentos de evaluación a la comunidad educativa	Aplicar instrumento de evaluación diagnóstica al equipo educativo una vez al año en el mes de marzo Calificar el desempeño del personal en forma semestral con instrumento de evaluación institucional	Directora
Incorporar estrategias que apunte a la reflexión de manera sistemática	Calendarizar reunión de educadoras dos veces al mes, en donde se reflexiona, planifica, evalúa y se proyectan las mejoras del proceso educativo	Directora Equipo de educadoras
Integrar a la Familia en el proceso de reflexión.	Dar a conocer a través de asamblea general de familias el proceso de evaluación, reflexión para el mejoramiento de gestión a través de reuniones una vez al mes	Dirección Equipo educativo Familia

Área: Gestión del currículum Dimensión Gestión Pedagógica

Objetivo	Acciones a Realizar	Responsable
Utilizar evaluaciones para dar cumplimiento a las metas propuesta del plan anual.	Realizar reuniones de retroalimentación con el equipo educativo, una vez al mes.	Directora
Organizar estrategias, en conjunto con la comunidad educativa, para dar cumplimiento a las metas propuestas en los planes de aula.	Ejecutar tres evaluaciones de corte durante el año, lo que permitirá incrementar un seguimiento de estado de avance de planes y metas.	Dirección Equipo educativo
Fomentar estrategias Prácticas de enseñanza, para el logro de aprendizajes de calidad.	Aplicar evaluación periódica de los niveles de aprendizajes Llevar a cabo estrategias efectivas, para mejorar los aprendizajes ejemplo Establecer metas claras Trabajar en equipo Realizar retroalimentación	Directora Equipo educativo

Área: Dimensión enseñanza y aprendizaje en el aula

Objetivo	Acciones a Realizar	Responsable
Relacionar los aprendizajes previos, con los contenidos actuales.	Realizar Diagnóstico para reunir, información de los aprendizajes previos. Crear Plan de aula incorporando lineamientos institucionales. Elaborar Planificación, de acuerdo con la información recopilada en el diagnóstico,	Equipo educativo
Ejecutar diversas metodologías de aprendizaje que potencien las habilidades y capacidades individuales de los párvulos	Planificar en forma periódica experiencias en diferentes espacios educativos. Ofrecer distintas alternativas de trabajo, para un mismo aprendizaje incentivando la indagación e independencia.	Equipo Educativo
Incorporar en las planificaciones, elementos didácticos e informático.	Ejecutar experiencias educativas incorporando una vez a la semana elementos tecnológico para el logro de aprendizajes esperados.	Equipo Educativo
Implementar adaptaciones curriculares, en la planificación considerando la diversidad de los párvulos.	Desarrollar proyecto de innovación curricular (inclusión) al inicio del año escolar Realizar seis talleres artísticos durante el año Incorporar redes de apoyo para favorecer el aprendizaje de los párvulos (psicólogo) Ejecutar evaluación y seguimiento de la práctica dos veces al año.	Equipo educativo Directora

Área: Apoyo al desarrollo de los párvulos

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Considerar metodología de trabajo para el apoyo de niños y niñas con dificultad en el proceso de enseñanza	<p>Realizar diagnóstico de los párvulos para detectar diferencias individuales y diferencias educativas</p> <p>Elaborar planificación a corto y largo plazo que potencien habilidades, aptitudes y capacidades individuales en forma permanente.</p>	Equipo educativo
Ofrecer estrategias de trabajo que favorezcan el comportamiento socio emocional de los párvulos.	<p>Confeccionar planificación que desarrollen habilidades socio emocionales en los párvulos.</p> <p>a través de: juegos de emociones</p> <p>Crear diccionario de emociones, participar en mímica de emociones</p> <p>Dinámicas con música de relajación</p>	Equipo educativo
Incorporar a la familia, en el proceso educativo del jardín Infantil.	<p>Entrega de informe pedagógico dos veces al año</p> <p>Realizar reuniones de apoderado cada dos meses</p> <p>Calendarizar entrevistas personales a las familias.</p> <p>Enviar cuaderno de tareas al hogar en forma semanal</p>	Dirección Equipo educativo

Área: Gestión de Recursos Dimensión Gestión del Recurso Humano

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Realizar nuevas estrategias y políticas, que permitan evitar ausencia de funcionario.	Calendarizar talleres durante el año: manejo del stress Crecimiento personal Dinámicas grupales De emociones Resolución de conflicto	Directora Psicólogo Agentes externos
Desarrollar compromisos del proceso de evaluación de desempeño del personal según su cargo.	Registrar seguimiento de gestión Definir acuerdos y compromisos para la mejora de sus funciones	Directora
Elaborar proceso de evaluación de desempeño al personal, según su cargo	Realizar dos evaluaciones de desempeño al personal durante el año.	Directora
Gestionar y coordinar instancias de formación continua del personal	Calendarizar capacitaciones con agentes externos dos veces al año	Directora

Área: Gestión de Recursos financieros y administración

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Ejecutar procedimiento de inscripción y matrícula acordes a los lineamientos institucionales.	<p>crear tríptico de difusión del proyecto educativo institucional al inicio del proceso de inscripción y matrícula</p> <p>Realizar caravana en conjunto con la comunidad educativa, párvulos y familia dando a conocer el proyecto educativo.</p>	<p>Directora</p> <p>Equipo Educativo</p>
Organizar trabajo en conjunto con entidades externas acorde al proyecto educativo institucional.	<p>Calendarizar dos talleres al año que beneficie el desarrollo de la práctica de enseñanza aprendizaje durante el año</p> <p>Teatro</p> <p>Literario</p>	Equipo Educativo

Área: Gestión de Recursos Educativos

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Diseñar estrategias de mejoramiento a los espacios educativos que favorezcan el desarrollo de la enseñanza aprendizaje	Implementar dos talleres al año de mejoramiento de espacios educativos integrando a la familia Gestionar apoyo a entidades externas para el mejoramiento de los espacios educativos.	Equipo educativo Familia Redes externas
Implementar material tecnológico y herramientas informática. Que faciliten el mejoramiento de las prácticas educativas	Solicitar material tecnológico y capacitaciones a la institución (JUNJI) para la mejora de entrega de conocimientos actualizados.	Directora Institución JUNJI

Conclusión

Se realiza un diagnóstico y propuesta basado en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos en jardín infantil, la cual arroja resultados deficitarios en algunas áreas de dimensión, por lo tanto, se elabora un plan de mejora con el objetivo de implementar los aprendizajes educativos de los niños en una mejora continua, se puede concluir que el desempeño de los Jardines Infantiles, sus prácticas pedagógicas están influenciado por varios factores.

Es importante destacar diversidad de contexto donde están insertos los jardines infantiles, lo que puede afectar la calidad y coherencia de las prácticas pedagógicas. La capacitación y formación continua del personal , es fundamental para asegurar que se apliquen enfoques pedagógicos adecuados y actualizados.

Referencias

Garrido, M. C., Gomez, E. L., & González, M. L. (2021). *Investigación e Internlización en la formacion basada en competencias*. Dykinson.

Molina, G. R. (2011). *Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza* . Concepción, Chile : Universidad de la sabana .

Camargo-Escobar, I. M. (2009). Competencias docentes de profesores de pregrado: diseño y validación de un instrumento de evaluación: (ed.). Bogotá (Colombia), D - Pontificia Universidad Javeriana. R

parvularia, S. d. (2021). *Marco para la buena enseñanza* . Ministerio de educación .

Estándares Indicativos de Desempeño - Subsecretaría de Educación ...
<https://parvularia.mineduc.cl/wp-content/uploads/2020/08/Estandares-Indicativos-EID-EP.pdf>