



Trabajo Final Para obtener el Grado de Magister Profesional en Educación, Mención
Currículum y Evaluación Basado en Competencias.

**DIAGNÓSTICO MESO CURRICULAR DE LAS ÁREAS FORMACIÓN
BASADA EN COMPETENCIAS LIDERAZGO PEDAGÓGICO GESTIÓN
CURRICULAR Y DE RECURSOS DEL JARDÍN INFANTIL LOS
SOPRANOS DE TEMUCO, REGIÓN DE LA ARAUCANIA.**

Nombre del candidato a magister: Natalia Vera Kahler.

Nombre tutor guía: Rocío Riffo San Martín.

Nombre tutor metodológico: Rocío Riffo San Martín.

Enero, 2023

2 INDICE

3. RESUMEN	3
4. INTRODUCCIÓN	4
5. MARCO TEÓRICO.....	5
6. MARCO CONTEXTUAL.....	13
RESEÑA HISTÓRICA.....	13
7. DISEÑO Y APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO.	15
CARACTERÍSTICAS DEL INSTRUMENTO DISEÑADO.....	15
ELABORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	15
VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.....	16
DESCRIPCIÓN DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN.	16
INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN.....	18
ANÁLISIS DE LAS ÁREAS DE PROCESO	20
8. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	36
9. PROPUESTA DE MEJORA.....	44
10.CONCLUSIÓN.	52
11.BIBLIOGRAFÍA	54
12.ANEXOS	55
ANEXO 1.....	55
ANEXO 2.....	58
ANEXO 3.....	70
ANEXO 4.....	71

3. RESUMEN

El siguiente trabajo de grado es una investigación relacionada con la elaboración, aplicación y análisis de un instrumento de evaluación diagnóstica que se aplicó a los agentes educativos del jardín Infantil Los Sopranos de la comuna de Temuco. Esta investigación, en una primera instancia es diseñar una encuesta para medir y diagnosticar cuatro áreas llamadas: Formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y gestión de recursos a nivel mesocurricular.

Este análisis detallado permite tomar decisiones que potencia el fortalecimiento de las competencias del equipo educativo como también desarrollar estrategias para las áreas con menor valoración a través de diferentes propuestas de mejora. Esta investigación se fundamenta en conceptos/ definiciones teóricas. Posteriormente, se presenta el instrumento de diagnóstico utilizado con su correspondiente validación por el jefe de la unidad atención de la infancia. Una vez aplicados los instrumentos de evaluación, se efectúa un análisis de los resultados obtenidos, abarcando aspectos cualitativos y cuantitativos, los cuales permiten plantear propuestas de mejora en las falencias observadas en cada una de las áreas.

Palabras claves:

Educación, Formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular, gestión de recursos, evaluación, calidad.

4. INTRODUCCIÓN

En esta oportunidad nos enfocaremos en el equipo educativo del establecimiento y como este ha ejercido su rol en 4 áreas de formación basadas en competencias, es importante recalcar que el aprendizaje basado en competencias se ha constituido como una alternativa viable para el diseño integral de los saberes o aprendizajes tanto para los estudiantes como para los profesionales docentes, es un proceso y parte fundamental en educación. La evaluación cumple un rol fundamental en la toma de decisiones con el fin de lograr los aprendizajes de calidad. Para ello debe ser una herramienta útil, permanente y contextualizada que permita proporcionar información para conocer las debilidades y fortalezas de estos. Las instancias evaluativas de los docentes en este caso los agentes pedagógicos deben estar presentes en todo el proceso escolar como al inicio a través de la evaluación diagnóstica, en el desarrollo evaluaciones formativas y final evaluación sumativa.

El presente trabajo tiene la finalidad de evaluar al equipo educativo/ pedagógico realizando un diagnóstico respecto a la formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, la gestión curricular y gestión de recursos a nivel mesocurricular. Para esto se debe utilizar un instrumento que permita recabar información pertinente y asertiva sobre las diferentes áreas. Los agentes pedagógicos (educadoras y técnicos) conocieron los criterios de evaluación antes de ser evaluados. Por ejemplo: se les da a conocer los objetivos, pauta con criterios de valorización y el instrumento a contestar. La técnica utilizada es a través de una plataforma digital con una variedad de preguntas cada una con una valoración que va desde el 1 al 4 según la escala de valoración que cada uno otorgara. Así se hace posible un análisis de resultados en las preguntas cerradas.

Como todo proceso evaluativo el principal objetivo es establecer estrategias remediales y retroalimentar los objetivos de aprendizaje más descendidos, para ello los resultados deben ser socializados a los diferentes estamentos de la comunidad educativa como: educadoras de párvulos, técnicos educativos, directora. Con el fin que conjuntamente se establezcan las estrategias para mejorar los aprendizajes.

5. MARCO TEÓRICO

En la actualidad es común escuchar hablar de competencias, pero desde un comienzo solo este era entendido, explicado y aplicado en el área empresarial. Si nos referimos y contextualizamos en los profesionales en educación es comprender que existe variadas definiciones, por ejemplo, se puede referir como una capacidad. Esta capacidad debe ser objetiva para resolver problemas, cumplir diferentes metas y para ello es primordial que cada uno disponga de conocimientos, actitudes o de emplearlas manifestando un dominio exitoso sobre determinadas tareas o situaciones problemáticas. Así como menciona Las competencias, aluden a las capacidades adquiridas (conocimientos, actitudes, aptitudes, perspectivas, habilidades) mediante procesos sistemáticos de aprendizajes que posibilitan, en el marco del campo elegido adecuados abordajes de sus problemáticas específicas, y el manejo idóneo de procedimientos y métodos para operar eficazmente ante los requerimientos que se planteen (Lafourcade, en Cocca, 2003:2) lo que en pocas palabras entenderíamos como toda capacidad que permite que el individuo se desenvuelva efectivamente.

Para ampliar un poco más el concepto de competencias, otra es considerarla una habilidad o una operacionalización, es decir, la ven de manera mecánica, por ejemplo, Competencia profesional: Es la operacionalización, en situación profesional de capacidades que permiten ejercer convenientemente una función o una actividad (Briascó, 2001:19).

Como se mencionó en un comienzo el enfoque basado en competencias solo estaba relacionado en el área empresarial, pero a raíz de los años y cambios continuos también surgen nuevos modelos educativos. La globalización, demanda y actualización por los cambios hizo imposible continuar de igual forma que en décadas anteriores. La educación ha estado en constante cambio, cambio que busca mayor eficiencia para que los niños y niñas adquieran los conocimientos. El enfoque por competencias o aprendizaje basado en competencias es una metodología educativa cuyo fundamento es el facilitar que los niños y niñas adquieran los contenidos de cada materia a través de

situaciones prácticas y entornos experimentales. Este sistema, por lo tanto, se contrapone a los modelos clásicos de educación en los que se expone un temario de manera eminentemente teórica y los alumnos han de memorizar los datos para luego ser evaluados. En pocas palabras, pasar de un modelo conductista a uno constructivista. Si comparamos el enfoque por competencias posee una metodología más dinámica y participativa tanto entre alumnos, como también entre docentes y alumnos, esta forma potencia el aprendizaje activo durante la adquisición de nuevos conocimientos y no son sujetos pasivos que solo están escuchando y registrando la información a raíz de una metodología más rígida y sin mucha posibilidad de interacción que solo logra un aprendizaje a través de la capacidad memorística, no son un sistema del todo eficaz y no producen un procesado de calidad de esos conocimientos, que a largo plazo pueden verse muy deteriorados. Sin embargo, los métodos que implican la puesta en práctica de los temas que se están impartiendo, como es el caso del enfoque por competencias, favorecen en mayor medida la adquisición y retención del conocimiento, esto no quiere decir que se deje de lado la enseñanza teórica, si no que sean cada vez más apoyadas en un aprendizaje práctico, permitiendo demostrar que es capaz de llevar a cabo su aprendizaje y si este tiene dificultades será guiado y apoyado para si seguir avanzando y no quedarse atrás. “El propósito básico de la formación profesional por competencias es ayudar al participante a lograr las conductas requeridas o las competencias necesarias para tener éxito en el trabajo” (INSAFORP 2001:11)

“Para lo anterior, el modelo de formación por competencias demanda al docente orientar y apoyar el aprendizaje del joven en las dimensiones del ser, hacer y conocer, considerando que éste lleve a la práctica lo adquirido en el proceso de enseñanza aprendizaje”. <https://www.educarchile.cl/modelo-de-formacion-por-competencias-una-educacion-para-conocer-hacer-y-ser>.

Es imprescindible poseer algunos atributos en la construcción de la identidad de un docente en este caso de educación inicial. especialmente en un lugar donde existe y coexisten un número determinado de profesionales con un fin único como lo es generar aprendizajes significativos y de calidad, cumpliendo cada uno un rol y para que esto pueda cumplirse, siempre existirá un profesional que poseerá liderazgo y guiará en este

proceso. En educación el liderazgo pedagógico surge alrededor de 1980, por la necesidad de los directores educativos de gestionar mejores prácticas al momento de establecer los procesos en organizaciones escolares. El liderazgo educativo se enfoca en diseñar estrategias de enseñanza basadas en la innovación, la creatividad y el uso de las nuevas tecnologías. Entenderíamos por liderazgo, como: la capacidad de ejercer influencia sobre otras personas, sin autoridad formal de modo que recogen las propuestas como indicio de su acción.

Cuando nos referimos a un líder, es aquel que tiene la capacidad de rediseñar la organización y si esto pudo ser logrado es porque la dirección logra alcanzar consenso y moviliza a la organización en torno a metas comunes (Leithwood, Day, Sammons, Harris y Hopkins, 2006). Toda gestión y esfuerzo que conduce a la mejora de los aprendizajes de los alumnos se puede definir como liderazgo educativo o pedagógico. Cuando se ejerce liderazgo, es más que solo gestionar, es inducir al grupo a trabajar en determinadas metas sobre todo pedagógicas.

Si contextualizamos. En Chile se creó en el año 2019 los Estándares Indicativos de Desempeño de Educación Parvularia y sus sostenedores. En este podemos encontrar específicamente una dimensión que aborda liderazgo, esta considera las prácticas, los procesos de gestión y las responsabilidades que corresponden a los encargados de la conducción de los establecimientos que imparten Educación Parvularia, en este caso 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. Es importante poder 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 la directora y el sostenedor realizan para facilitar la mejora continua del proceso educativo. También se identifican las prácticas que permiten construir una cultura organizacional que estimula los aprendizajes de cada niño y niña a través del trabajo colaborativo y una comunidad educativa comprometida. Lo anterior requiere de condiciones organizacionales que faciliten canales de comunicación fluidos, 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. Liderando este proceso de forma sistemática y participativo de autoevaluación institucional, elabora un plan de mejoramiento y evalúa el cumplimiento de sus metas para el nivel de Educación Parvularía. Y así poder tomar decisiones para crear la mejora continua en base a los resultados obtenidos y a las características de la comunidad educativa.

Junto con ello, es fundamental el trabajo colaborativo con el equipo de aula, donde el/la educador/a, en función de su responsabilidad y ética profesional, debe desarrollar competencias asociadas a un liderazgo basado en la valoración de los aportes de los demás, la colaboración y la gestión del equipo. En este sentido, lidera al equipo de aula destacando sus fortalezas, retroalimentando respetuosa y oportunamente la labor educativa de cada miembro, promoviendo un trabajo reflexivo que favorezca el fortalecimiento de las competencias técnicas individuales y colectivas y generando espacios de diálogo constructivo respecto del desempeño de la práctica pedagógica, en función del bienestar integral y los aprendizajes de todos los niños y las niñas del grupo.

M. García Ferrando, J. Ibáñez y F. Alvira. En la actualidad, una de las mayores influencias es el texto de Levacic, quien creó un modelo teórico en su modelo, Levacic sostiene que el liderazgo pedagógico impacta en profesores, quienes a su vez tienen injerencia en los resultados académicos de los estudiantes y estos influyen en la familia y su entorno. Los cambios deben, así, iniciarse internamente desde dentro, mejor de modo colectivo, induciendo a los propios implicados a la búsqueda de sus propios objetivos de desarrollo y mejora, como ha puesto de manifiesto las experiencias y literatura actual sobre “comunidades profesionales de aprendizaje” (Bolam, Stoll, Thomas y Wallace, 2005;

En fin, utilizar adecuadamente el liderazgo pedagógico es la clave para crear estrategias que favorezcan el desempeño de los profesores. De esta manera afrontarán mejor las dificultades que surgen sobre el aprendizaje de los alumnos.

También podemos encontrar en los estándares indicativos de desempeño en educación parvularía la dimensión Gestión Curricular, que lo describe de la siguiente manera “comprenden los procesos y prácticas relacionadas con la planificación curricular a cargo del equipo directivo y el pedagógico, la que debe ser coherente con los instrumentos curriculares del nivel de Educación Parvularía y los procesos de evaluación de las necesidades y el desarrollo de niños y niñas. También contempla las prácticas de acompañamiento y retroalimentación que lidera el equipo directivo y que permiten la reflexión conjunta, el mejoramiento de las prácticas pedagógicas y de las oportunidades de aprendizaje de los párvulos” (EID-EP, Mineduc, 2019). Cuando nos referimos a gestión pedagógica “comprende las políticas, procedimientos y prácticas de organización, preparación, implementación y evaluación de los procesos de enseñanza y aprendizaje, considerando las necesidades de todos los niños y niñas mediante acciones concretas, con el fin último de que éstos logren los objetivos de aprendizaje y se desarrollen en concordancia con sus potencialidades”. constituyéndose como el eje central del quehacer de los centros educativo por su directa relación con el objetivo de garantizar el aprendizaje y el desarrollo integral de los párvulos. Es así como para garantizar los diversos propósitos, se requiere llevar a cabo un trabajo coordinado y colaborativo entre todos los actores educativos. Esperando así que la directora la implementación curricular mediante la realización de una serie de tareas de programación, apoyo y seguimiento de la labor docente. Por otra parte, una de las responsabilidades principales del equipo pedagógico es llevar a cabo los procesos de implementación de las experiencias de aprendizaje a través de interacciones pedagógicas de calidad y en ambientes propicios para el aprendizaje, lo que implica, entre otras prácticas, planificación, uso de estrategias pedagógicas adecuadas, seguimiento y monitoreo del desarrollo y aprendizaje de las niñas y los niños. Tal como menciona las bases curriculares de educación parvularía. “Respecto de los y las docentes, tiene el rol, de liderar el proceso de enseñanza y aprendizaje planificando,

implementando y evaluando” (Mineduc, Bases curriculares educación parvularia , 2019). Tales procesos para las experiencias de aprendizaje se dan en los distintos espacios educativos donde interactúan niños y niñas con el equipo pedagógico. promoviendo la participación, el sentido de pertenencia y la construcción de una comunidad educativa. Aquí se destaca que los equipos pedagógicos establezcan interacciones pedagógicas frecuentes, individuales y grupales, para promover los aprendizajes integrales, acoger sus ideas y puntos de vista y plantear nuevos desafíos a los párvulos, velando por la valoración de la diversidad, proponiendo el uso de estrategias efectivas como elementos clave para lograr el aprendizaje y favorecer que los párvulos elijan y decidan sus actividades, sean protagonistas de su aprendizaje según sus intereses y diferentes ritmos de trabajo, así mismo resuelvan problemas de forma autónoma de acuerdo a su desarrollo, partiendo desde el juego, el movimiento, la expansión y el protagonismo infantil. “Por su parte, una de las responsabilidades principales de los equipos pedagógicos es llevar a cabo los procesos de implementación de las oportunidades de aprendizaje a través de interacciones pedagógicas de calidad, lo que implica, entre otras prácticas, planificación, uso de estrategias pedagógicas adecuadas, seguimiento del desarrollo integral y los aprendizajes de los párvulos” (Mineduc, Estándares Indicativos de Desempeño para los establecimientos que imparten Educación Parvularía y sus sostenedores, 2021)

Otra área que se mencionara más adelante es como se gestiona los recursos tanto humanos como tangibles. La dimensión 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 Parvularía, 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 así que, para evaluar estas áreas, se creó un instrumento evaluativo, este fue elaborado, validado y aplicado según las cuatro áreas antes mencionadas: Formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos. Es necesario comprender que como toda investigación, comprende de una estructura, siendo la recolección de datos uno de sus principales componentes. Esta recolección de datos será luego analizada y como se menciona en el libro << Magister profesional en educación, 3era edición. “la recolección de datos se refiere al uso de una gran diversidad de técnicas y herramientas que pueden ser utilizadas por el analista para desarrollar los sistemas de información”, en esta oportunidad será la encuesta, instrumento que se aplicará en un momento particular, con el fin de buscar información útil para la investigación. La encuesta en si posee características particulares como: recoger información de una muestra, que usualmente solo es una porción de la población bajo estudio y será con preguntas cerradas.

El método que se utiliza para hacer la recolección de datos del instrumento de evaluación o medición, tienen como características: ser confiable, válidos y objetivos. La utilizada en esta oportunidad es un instrumento de investigación mixta, porque combina técnicas cuantitativas con estrategias cualitativas.

También es imprescindible en una investigación definir los instrumentos y técnicas de investigación más pertinente. Los instrumentos de evaluación son herramientas que se diseñan y estructuran con la finalidad de recopilar la información necesaria para valorar el desempeño de los alumnos a partir de criterios previamente establecidos. En síntesis, podemos decir que las técnicas señalan el cómo se va a recopilar la información y los instrumentos indican el medio por el cual esto se realizará. Esta investigación es

descriptiva y comprende la: descripción, registro y análisis e interpretación de la naturaleza actual.” se hace con conclusiones de un grupo de personas y como esta funciona en la actualidad. “La investigación descriptiva trabaja sobre hechos, y sus características fundamentales al de presentarnos una interpretación correcta” (libro de magister modulo metodología de la investigación pág, 187)

El diseño de este trabajo es de tipo no experimental, entendiéndose como aquellos <<sin la manipulación deliberada de las variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos>>. Y a su vez, posee un diseño transeccional porque se realiza sin la intervención directa del investigador, es decir; sin que el investigador altere el objeto de investigación. Como se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito esencial es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Este instrumento fue sometido a tres tipos de validez por parte del investigador, estos fueron:

- Validez del contenido, la validación de contenido (la justificación de que los ítems para medir el criterio son una muestra representativa del contenido a evaluar).
- validación de criterio (la correlación entre las puntuaciones del test y las puntuaciones en el criterio) (pág,70)
- Validez de constructo, se define como la obtención de evidencias que apoyan que las conductas observadas en un test son (algunos) indicadores (pág,71). Así, desde finales del siglo pasado se ha impuesto la concepción de que la validación de constructo constituye un marco integral para obtener pruebas de la validez, incluyendo las procedentes de la validación de criterio y de contenido (Messick, 1989)

El enfoque de la investigación de este proyecto es mixto porque combinas técnicas cuantitativas con estrategias cualitativas con las cuales se ha pretendido recoger información para responder apropiadamente.

6. MARCO CONTEXTUAL

Reseña histórica

Sala cuna y Jardín Infantil “Los Sopranos”, es de modalidad Vía Transferencia de Fondos (V.T.F). Lo que indica que el financiamiento de la JUNJI, asigna recursos para las operaciones presupuestarias para todos los Jardines infantiles, que son de administración por la Ilustre Municipalidad de Temuco.

En el año 2009 fue creado a partir de la necesidad de la comunidad de Fundo el Carmen, pues, en el sector solo existían 2 salas cunas y 3 jardines infantiles; su demanda de atención era significativa, debido al incremento de viviendas y por ende población circundante.

Recibió su certificado de recepción definitiva el 21 de marzo 2011, comenzando a funcionar el mes de septiembre del mismo año, atendiendo a párvulos desde los 84 días a los 3 años 11 meses cumplidos al 31 de marzo, con capacidad para 104 niños y niñas.

Los párvulos son inscritos y matriculas a través de un sistema de admisión que escoge a las familias con mayor porcentaje de vulnerabilidad.

Su primera y única directora hasta la fecha ha sido la Sra. Deinner Hidd Montoya, actualmente solo cumple funciones administrativas.

En el 2012 se conformó el primer centro de padres que permitió durante el mismo año poder participar de un concurso de pintura del subcomité de educación de la provincia de Cautín, siendo acreedores del primer lugar. Así durante los años siguientes se ha postulado a diversos proyectos que permiten adquirir materiales, insumos etc para utilizarlos en las experiencias de aprendizajes de los niños y niñas del Jardín Infantil los sopranos.

A finales del 2016 se promueve nuestro sello educativo, a través de un trabajo sostenido en conjunto con la Unidad de Atención a la Infancia de la I. Municipalidad de

Temuco y el departamento de educación y formación en artes y cultura de la SEREMI de las culturas, las artes y el patrimonio; destacando la participación en el programa Acciona, mesa regional de la educación artística, CECREA y semana de la educación artística.

A finales del años 2019 se dió a conocer la existencia de un virus altamente contagioso a nivel mundial, el cual se propagó en territorio nacional durante el mes de marzo 2020, situación que motivó el inicio del confinamiento y restricción de desplazamiento; dando paso al trabajo remoto de parte de todo el equipo pedagógico del establecimiento, a través de la elaboración y envío de material educativo al hogar, donde la familia toma el rol mediador de los aprendizajes.

Desde sus inicios han egresado 320 niños y niñas, potenciando sus necesidades e intereses, dando tranquilidad y confianza a las familias para que puedan trabajar o estudiar según sea el caso.

El coeficiente técnico del jardín Infantil los Sopranos comprende de 4 educadoras de aulas y 13 asistentes de párvulos 1 una directora. Pero solo el 50% de ellas se encuentra realizando labores pedagógicas en aulas el otro 50% se encuentra con licencia médica. Es por esta razón que solo se solicitó a las agentes educativas de planta que contestaran la encuesta.

7. DISEÑO Y APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO.

Características del instrumento diseñado.

El instrumento utilizado para poder recoger la información y realizar un diagnóstico en esta ocasión meso curricular de las cuatro áreas como: Formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y de recurso. Fue una encuesta directa de tipo descriptiva. De acuerdo con García Ferrando (1993), una encuesta es una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población. Fue primordial seleccionar el instrumento pertinente que permitió poder recabar sobre las debilidades y fortalezas de las áreas antes mencionadas. Tomando en cuenta tres aspectos.

1. Establecer los contextos teóricos, los objetivos, las variables a observar y los grupos.
2. Determinar qué medio vamos a utilizar para realizar la encuesta (personal, correo o teléfono).
3. Redactar las preguntas. Según como sean las preguntas que redactamos hablaremos de cuestionario, entrevista estructurada y entrevista no estructurada.

Elaboración de los instrumentos de evaluación

Tras diversas lecturas que además permitieron poder construir el marco teórico permitió guiar apropiadamente la elección del instrumento y su posterior elaboración efectuando el tipo de contexto al que pertenece el estableciendo, objetivos claros y reales, cada área posee dimensiones y cada dimensión las preguntas pertinentes según lo que se desea evaluar, cuyos nombres son: saber conocer, saber ser, saber hacer. Establecer dirección, rediseñar la organización, desarrollar personas, gestionar la instrucción en el jardín Infantil, gestión pedagógica, enseñanza y aprendizaje en el aula, apoyo al desarrollo de los estudiantes, Gestión de recursos financieros y administración, gestión de recursos educativos Algunos de ellos fueron se encuentran en Los Estándares

Indicativos de Desempeño en educación parvularía siendo este documento una guía fundamental para su elaboración.

Validación de los instrumentos de evaluación

Como se ha señalado anteriormente el instrumento de evaluación debió someterse a una validación antes de ser aplicado a los participantes seleccionados. Ya con la redacción del instrumento y todas las preguntas que se aplicaran según la realidad y contexto. Una vez redactados todas las preguntas de evaluación según el contexto y realidad con criterios confiables y válidos. Fue enviado por correo para su revisión.

Los expertos investigadores validaron el instrumento utilizando tres tipos de validación, la validez del contenido, de criterio y de constructo. (predictivas). El resultado de la validación fue enviado por correo, dando así la posibilidad de enviar el instrumento al Jefe de la unidad atención de la infancia de la municipalidad de Temuco que a su vez lo envió al Abogado del DEM para su aprobación. Y Solo así se permitió que esta fuera aplicada a los miembros del Jardín Infantil Los Sopranos de Temuco. En el anexo N°1 se puede ver el resultado de la validación.

Descripción de la Aplicación del instrumento de evaluación.

Como se mencionó en el párrafo anterior una vez terminado el proceso de validación fue necesario pasar por una serie de protocolos, cartas de solicitud, ver anexo 1 documento con explicación detallada de los objetivos y características del trabajo de grado como también del instrumento. Todo fue enviado y aprobado posteriormente para que ellos permitieran poder aplicarlo en el jardín infantil. La carta de solicitud fue solicitada a la dirección de la Universidad Miguel de Cervantes para ser presentada a la jefa de la Unidad Vanessa Sanches y posteriormente al abogado del Daem de la Municipalidad de Temuco, ver anexo 3. Una vez acogida se autorizó y Esta encuesta solo fue aplicada a el equipo pedagógico de planta y que se encuentra actualmente desempeñando sus labores en aulas quedando afuera todas aquellas que se encontraron con licencia médica. por tanto, el instrumento fue aplicada a 7 técnicos de párvulos y 2 educadoras de párvulos. Cada agente educativa a ejercido sus funciones en los diferentes niveles de atención así mismo las educadoras que respondieron han

efectuado el cargo como director suplente. Las agentes educativas llevan prestando servicios en el sistema VTF alrededor de 6 a 11 años. La aplicación del instrumento fue realizada en Google drive (herramienta de formularios Google) La aplicación fue utilizando un link que los dirija a la encuesta. No se solicitó nombres siendo confidencial sus respuestas. Por tanto, el investigador no tiene conocimiento de la identidad de quien respondió

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN.

La aplicación del instrumento fue realizada por la herramienta de formularios Google. Por eso fue fundamental realizar una introducción sobre la razón de la aplicación de los instrumentos de evaluación. Además, se procedió a explicar cómo responderlo presentando la escala de valorización que se deberá considerar para cada práctica. A continuación, se presenta el nivel de calidad que la muestra deberá aplicar por cada pregunta formulada. A si mismo se presenta el instrumento de evaluación por cada área.

Diagnóstico meso curricular de las áreas formación basada en competencias liderazgo pedagógico gestión curricular y de recursos del jardín infantil los sopranos de Temuco.

Estimadas:

Junto con saludar procedo a presentarme soy Natalia Vera, educadora de párvulos y actualmente me desempeño como educadora del nivel medio menor el Jardín Infantil Los Sopranos.

Me dirijo a ustedes para solicitar su colaboración y responder el siguiente cuestionario. Cuyo objetivo es realizar un diagnóstico a nivel meso curricular del Jardín Infantil Los Sopranos en las siguientes cuatro áreas: Formación basada en competencia, liderazgo pedagógico, gestión curricular, y gestión de recursos. La información será utilizada como parte fundamental en mi trabajo de grado y así optar al grado académico de magíster en educación mención currículo evaluación basado en competencias, otorgado por la Universidad Miguel de Cervantes.

Toda información se mantendrá en total confidencialidad por lo que no requiere de algún registro personal para ser respondida.

Por otro lado, el tiempo estimado para responder el cuestionario será entre 15 a 20 minutos máximo.

Agradezco su participación y colaboración en este proceso saludos cordiales.

Instrucciones:

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

Ficha técnica**1. Escala evaluativa para el análisis de las áreas de proceso.**

Describe la calidad de la instalación de las prácticas institucionales y/o pedagógicas que componen las diferentes dimensiones.

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

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

Análisis de las áreas de proceso

1. Área formación basada en competencia.

1.1 Dimensión saber conocer.

Proceso general para evaluar: Toda acción relacionada con los conocimientos, conceptos teóricos propios de cada nivel educativo. Reconocer, diseño, implementación, Analizar y evaluar de los procesos educativos realizados en forma intencionada y actualizada demostrando una comprensión de los procesos educativos de los referentes curriculares de la educación inicial (BCEP). Según los tramos curriculares y la dimensión del conocimiento a través de experiencias significativas. siendo mediadores para facilitar las competencias de los niños.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo educativo promueve de forma permanente la utilización de diferentes metodologías de enseñanza en fin de que los párvulos logren los conocimientos establecidos.				
2. El equipo educativo promueve la flexibilidad definida en cada nivel parvulario en el proceso de enseñanza aprendizaje.				
3. El equipo educativo es capaz de generar y promover la innovación en la adquisición y entrega de conocimientos nuevos para que los párvulos logren obtener aprendizajes significativos.				
4. El equipo educativo identifica y considera las diferentes características del grupo de párvulos para entregar los aprendizajes pertinentes.				

5. El equipo educativo, utiliza diferentes instrumentos de evaluación para medir los conocimientos de los párvulos considerando el instrumento pertinente según el objetivo a evaluar.				
6. El equipo docente efectúa una retroalimentación activa con el fin de perfeccionar el subproceso de enseñanza aprendizaje respecto a la adquisición del conocimiento.				

Fuente: Elaboración propia

1. Área formación basada en competencia.

1.2 Dimensión saber ser.

Proceso general a evaluar: Acciones del profesional, sobre como sus capacidades emocionales, éticas, morales forman y construyen la identidad del profesional durante su formación y su desempeño en aula. (práctica pedagógica).

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los integrantes del equipo pedagógico, reflexiona sobre su actuar pedagógico de manera crítica, individualmente y entre pares.				
2. El equipo pedagógico reflexiona sobre el ambiente propicio de aprendizaje (organizando espacios, tiempo, rutinas y recursos educativos)				
3. El educador considera el juego como estrategia pedagógica fundamental.				
4. El equipo educativo está en constante aprendizaje y actualización de información,				

contenidos, etc, utilizando las fuentes de información disponibles en el establecimiento.				
5. El equipo educativo planifica los procesos de evaluación coherente con las características de los párvulos, según el curriculum vigente.				
6. El equipo educativo, utiliza estrategias de mediación que permiten la conexión de aprendizajes previos con nuevos aprendizajes.				

1. Área formación basada en competencia.

1.3 Dimensión saber hacer.

Proceso general a evaluar: Acciones del equipo pedagógico, orientando cómo realiza su quehacer educativo. Preparando, planificando, evaluando, reflexionado y generando cambios.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. La directora está preparada para resolver problemáticas emergentes en el marco de un enfoque a nivel de la institución y su Proyecto Educativo Institucional (PEI), de manera de proporcionar experiencias para el aprendizaje de valores.				
2. La educadora de párvulos que ha finalizado su formación inicial es capaz de planificar, según los objetivos planteados de manera coherente teniendo como foco el logro de objetivos de aprendizaje según indican las bases curriculares de educación parvularía.				

3. El equipo educativo, considera en su planificación las necesidades, intereses, conocimientos previos, habilidades, ritmos de aprendizaje, experiencias de los párvulos y el contexto en que se desarrollará la enseñanza, incluyendo los resultados de evaluaciones previas.				
4. El equipo educativo, conoce, diseña y adapta diferentes estrategias e instrumentos de evaluación, otorgando pertinencia para que los párvulos demuestren lo que han aprendido.				
5. El equipo educativo, maneja estrategias pedagógicas basadas en su comprensión sobre el desarrollo y el aprendizaje de la autonomía.				
6. El equipo educativo triangula los lineamientos que entrega el Ministerio de Educación, la subsecretaría de educación parvularia y el currículo propio del jardín infantil.				
7. El equipo educativo actualiza sus conocimientos sobre nuevos marcos y referentes curriculares, etc.				

Fuente: Elaboración propia.

2. Área Liderazgo pedagógico.

2.1 Dimensión Establecer Dirección.

Proceso general a evaluar: Acciones que permiten involucrar al equipo pedagógico el ejercicio de su rol en la enseñanza y aprendizaje y así cumplir con las metas establecidas por la institución.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4

1. El equipo educativo identifica nuevas oportunidades transformacionales dentro de la institución, a través de jornadas de reflexión como las CAUE.				
2. El equipo educativo crea instancias sobre el desarrollo de nuevas experiencias de aprendizajes, proyectos, etc. Poniendo en manifiesto las características de la misión y visión del establecimiento.				
3. El equipo educativo desarrollar reuniones periódicas dando a conocer las actividades y metas que se deberán desarrollar en periodos de corto, mediano y largo plazo.				
4. La directora promueve la comunicación directa con el equipo técnico (educadora y asistentes de párvulos) como una forma de construir acuerdos sobre el quehacer educativo.				

2.2 Rediseñar la organización.

Proceso general a evaluar: Es el encargado de que las personas que forman parte del equipo lleven a cabo sus tareas lo mejor posible al mismo tiempo que desarrollan mejor sus capacidades y actitudes.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo educativo construye ambientes de convivencia armónica, participativa e inclusiva, constituyéndose en un modelo de respeto y valoración de la diversidad.				

2. La directora rediseña la organización, de manera tal que cada miembro del equipo pueda desplegar sus propias capacidades.				
3. El equipo educativo orienta con ideas claras al resto del equipo, para así cumplir las metas propuestas.				
4. La directora alienta y motiva para que cada miembro brinde lo mejor de sí mismos y así ejerzan su función de la mejor manera posible.				
5. La directora y equipo educativo posee las habilidades para comunicarse de forma efectiva tanto con sus subordinados como con sus superiores.				
6. El equipo educativo / directora está dispuesta a aceptar ideas de los otros agentes educativos para compensar las necesidades de la organización.				
7. La directora debe tener la capacidad para la resolución oportuna de problemas en los mejores términos.				
8. La directora debe mantener a su equipo motivado y hacerles saber que cada uno de sus esfuerzos son indispensables para el cumplimiento de los objetivos.				
9. La directora es una líder contenedora para desarrollar las competencias de su equipo.				

2.3 Desarrollar personas.

Proceso general a evaluar: Acciones motivadoras e inspiradoras que enfatizan y potencian al equipo educativo a adquirir el compromiso de usar las diferentes habilidades para mejorar su proceso de aprendizaje

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. La directora posee una presencia visible en el jardín infantil, modelando los valores promovidos en el establecimiento.				
2. La directora organiza y proporciona una amplia gama de actividades destinadas a la estimulación y el desarrollo intelectual para el personal				
3. La directora otorga espacios para el perfeccionamiento de su equipo técnico.				
4. La directora mantiene y/o está en un proceso de aprendizaje constante, que ayudará a ejercer mejor su función, al mismo tiempo que consigue mejores herramientas y obtener mejores resultados.				
5. La directora fomenta e incentiva para estar un proceso de aprendizaje constante.				

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

Proceso general a evaluar: Acciones que se relacionan con la gestión de prácticas de enseñanza y aprendizaje en aula supervisadas por la directora.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. La directora promueve y aplica el instrumento de evaluación en forma sistemática, durante el año				

para conocer y reconocer las fortalezas y debilidades de cada miembro del equipo educativo.				
2. Cada miembro del equipo educativo recibe formalmente los resultados obtenidos de la evaluación reflexionando y acordando compromisos para mejorar sus prácticas.				
3. La directora desarrolla procesos valorativos en forma permanente y sistemática, observando, registrando, analizando y emitiendo juicios tomando decisiones respecto de la gestión educativa.				
4. La directora gestiona procesos de reflexión y generación de conocimiento desarrollando comunidades de aprendizaje potenciando el trabajo colaborativo de los equipos educativos.				
5. La directora gestiona la participación de la familia en la elaboración, aplicación y evaluación de los procesos educativos generando una comunicación efectiva constante que propicia el trabajo colaborativo.				
6. La directora gestiona la participación de la comunidad y/o redes de apoyo en la elaboración, aplicación y evaluación de los procesos educativos generando una comunicación efectiva constante que propicia el trabajo en conjunto.				

3. Área de gestión del currículum

3.1 Dimensión: Gestión pedagógica

Proceso general a evaluar: Políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el equipo técnico pedagógico para organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. La directora, asigna un momento de libre disposición en función de la creación de metas formativas y de aprendizaje del establecimiento y las necesidades e intereses de los párvulos.				
2. La directora organiza la participación colaborativa de todas las agentes educativas en las experiencias de aprendizaje distribuyendo roles y funciones en cada una de ellas.				
3. La directora promueve la elaboración en conjunto con el equipo técnico pedagógico (educadoras y técnicos en párvulos) de una calendarización anual que pormenoriza los objetivos de aprendizaje a cubrir en cada mes del año, en función del plan de aula, el grado de conocimiento previo de los párvulos y adecuaciones curriculares, si es requerido.				
4. La directora y el equipo pedagógico aseguran la realización efectiva de las experiencias de aprendizaje calendarizadas, implementando procedimientos para evitar la interrupción y/ o la no realización de la experiencia, y para que ante la ausencia de la educadora de párvulos se desarrollen.				
5. La directora monitorea regularmente el logro de los objetivos del plan anual.				
6. La directora propone y acuerda lineamientos metodológicos generales, estrategias didácticas (como método de enseñanza y evaluación, entre				

otros) y formas de uso de recursos educativos para potenciar el aprendizaje en los párvulos.				
7. La directora asegura que las educadoras cuenten con planificaciones de las experiencias educativas, las que explicitan ámbitos, núcleos, los objetivos de aprendizaje, metodologías y estrategias didácticas propuestas y evaluación del logro de los aprendizajes.				
8. El equipo de sala revisa y analiza las planificaciones para mejorar su contenido.				
9. La directora desarrollan procedimientos de acompañamiento a la acción de la educadora en el aula que incluyen observación de experiencias y reflexión sobre las dificultades que enfrenta, con el fin de mejorar sus prácticas y desarrollar capacidades.				
10. La directora asegura que las educadoras formulen y ejecuten las evaluaciones de diagnóstico- de proceso y final, analizando los resultados a tiempo de manera que estas constituyan parte del aprendizaje.				
11. La directora organiza instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, para revisar el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje, identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o prácticas a mejorar. Tutoría. Guía.				
12. La directora organiza instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas prácticas pedagógicas y análisis de dificultades en el ejercicio, para el desarrollo de una cultura de trabajo reflexiva y profesionalizada.				

13. La directora promueve la reutilización, adaptación y mejora de los recursos desarrollados por las educadoras (por ejemplo, planificaciones, materiales didácticos, metodologías y evaluaciones) y establece un sistema para su organización y uso.				
--	--	--	--	--

3.2 Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

Proceso general a evaluar: Estrategias utilizadas por las educadoras del aula para asegurar el logro de los aprendizajes esperados en los párvulos.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Las educadoras registran objetivos claros en planificaciones estableciendo las relaciones entre las experiencias de aprendizaje realizadas y los objetivos a alcanzar.				
2. Las educadoras introducen los nuevos conceptos con claridad, mediando para que estas se incorporen a los conocimientos previos.				
3. Las educadoras aplican variadas estrategias de enseñanza, que permitan observar, manipular y explorar fomentando la curiosidad y autonomía de los párvulos.				
4. Las educadoras incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los párvulos.				
5. Las educadoras motivan y promueven que los párvulos practiquen y apliquen las habilidades y/o				

conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.				
6. Las educadoras logran que todos los párvulos participen de manera activa de las experiencias (que estén atentos, pregunten, interactúen, discutan, ejecuten, entre otros), de acuerdo con su nivel de desarrollo.				
7. Las educadoras son mediadora y guías en el proceso de aprendizajes de los párvulos, potenciando su autonomía.				
8. Las educadoras respetan las diferencias que existen en el grupo de párvulos, realizando las adecuaciones curriculares pertinentes.				
10. Las educadoras autogestionan el trabajo con redes que permiten una adecuación permanente en el currículo de acuerdo con las necesidades del párvulo.				

3.3 Dimensión: Apoyo al desarrollo de los párvulos

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y estrategias para apoyar el desarrollo, efectivo y social de todos los párvulos, considerando sus diferentes necesidades.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los párvulos que presentan dificultades en el aprendizaje.				

2. El establecimiento implementa estrategias para potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos, de modo que cuenten con oportunidades para desarrollarlos.				
3. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los párvulos que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.				
4. El establecimiento cuenta con un plan de trabajo para los párvulos con necesidades educativas especiales, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia y procedimientos de evaluación y seguimiento.				
5. El establecimiento identifica a tiempo a los párvulos en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema. Por ejemplo, dificultades en adaptación.				
6. El establecimiento valida a la familia como el primer educador, haciéndolo participe en la enseñanza-aprendizaje de sus hijos.				
09 El establecimiento posee en su PEI experiencias con las familias potenciando los lazos y enriqueciendo así las experiencias de aprendizaje				

4. Área Gestión de Recursos

4.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un equipo técnico idóneo, comprometido y motivado con su labor.	
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica

	1	2	3	4
1. El jardín infantil cuenta con el coeficiente técnico requerido por normativa para el funcionamiento y así cumplir los objetivos educativos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones.				
2. La coordinación administrativa del jardín implementa mecanismos para monitorear una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias.				
3. El sostenedor/coordinación administrativa de los jardines infantiles cuenta con estrategias para atraer y retener funcionarios.				
4. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño de la educadora, directora, asistente de párvulos, del equipo técnico, orientados a mejorar las prácticas.				
5. El sostenedor del establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus equipos pedagógicos.				
6. El equipo directivo (unidad atención de infancia) valora el trabajo del equipo educativo e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.				
7. El establecimiento cuenta con protocolos claros de roles y funciones de los miembros de la comunidad educativa, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.				

8. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.				
--	--	--	--	--

4.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

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

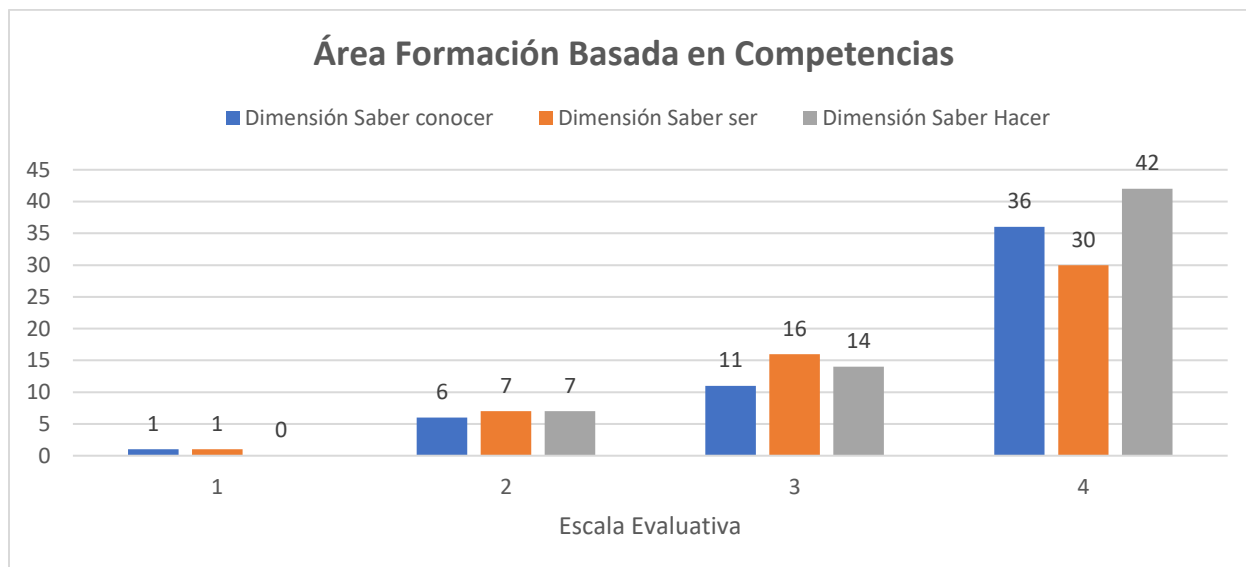
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona las inscripciones y posterior matrícula, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia.				
2. El equipo administrativo cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos.				
3. El equipo administrativo ejecuta sus gastos de acuerdo con el presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año.				
4. El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia.				
6. El establecimiento está atento a los programas, proyecto, talleres, etc. de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que concuerdan con su Proyecto Educativo Institucional y su Plan de Mejoramiento.				
7. El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus párvulos				

y equipo educativo, siempre en favor del Proyecto Educativo.				
--	--	--	--	--

4.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos

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

10 ANÁLISIS DE RESULTADOS



Este gráfico muestra en número la cantidad de preguntas que fueron respondidas según la valoración desde el 1 al 4 que fue definida en el instrumento de evaluación. Cada barra posee un color que corresponde a las dimensiones de cada área, en este caso el área es Formación basada en competencias. La dimensión saber conocer posee color azul, dimensión saber Ser color naranja y dimensión saber hacer color gris. Analizaremos según las valoraciones más bajas por dimensión. En la dimensión saber conocer se considera que la retroalimentación es difusa poco continua y oportuna frente a las necesidades que pueden no realiza retroalimentación efectiva. En la realidad institucional el Jardín infantil no cuenta con momentos o periodos durante la jornada que permitan la retroalimentación. A pesar de que si se realiza esta es realizada solo 1 vez al mes y en esta jornada se analizar y realizan diferentes actividades (CUE). Sin embargo, se buscan las instancias porque el equipo educativo sabe la importancia de poder realizar acciones pertinentes y contextualizadas de la realidad que se está viviendo en aula. Con objetivos claros para todo el equipo educativo del nivel. No obstante se realizan metodologías pertinentes y flexibles en los momentos de enseñanza y aprendizaje siendo innovador en la forma que entrega conocimientos observando y conociendo las características que diferencia aun párvulo de otro realizando

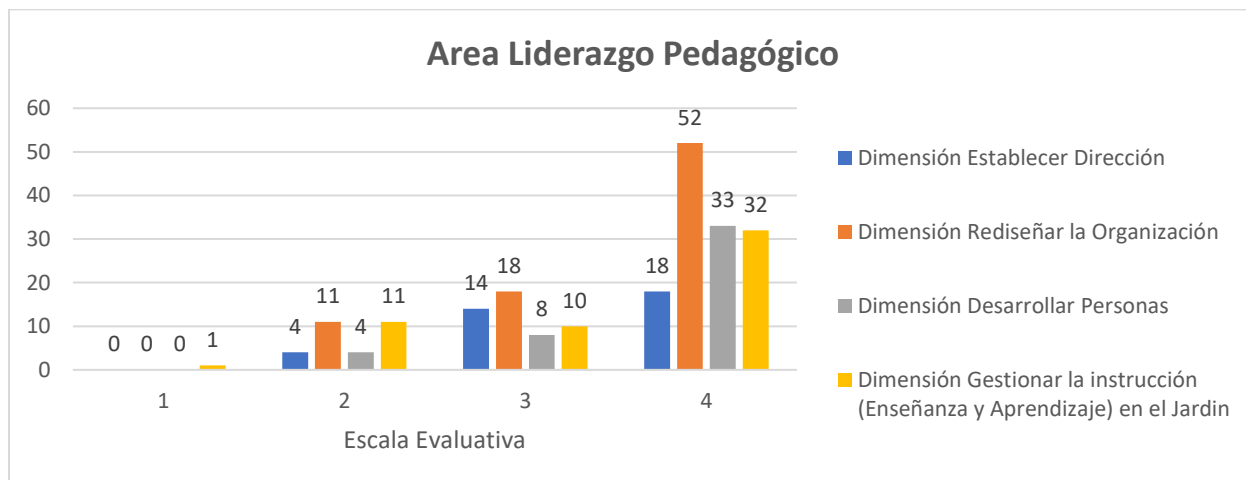
instrumentos de evaluación pertinentes y efectuando una retroalimentación sistemática no logra que lo que se realiza fomenten el perfeccionamiento del equipo es importante recalcar que según los resultados obtenidos la mayor cantidad contesto el máximo dejando entrever que es importante poder realizar reuniones con frecuencia y objetivos claros.

En la dimensión saber ser a pesar de cada persona tiene e características propias y que las hacen únicas y con un rol único como profesionales debemos estar en constante aprendizaje actualizando la informacion, contenidos con informacion e insumos del establecieento. A pesar que queda demostrado que el jardin infantil cuenta con bibliografia e informacion actualizada para perfeccionar sus práctica no es utilizada es importante recordar que el profesionalismo y el perfeccionamiento de cada integrante de la comunidad depende del individuo pero también de quienes cumplen un rol lideres que logren incentivar que esto ocurra. Volver a remirar y foemntar el perfeccioanmiento.

En la dimencion saber hacer arrojo que a pesar que el quipo educativo hace las acciones pertinente estas no son del total conocimiento de la comunidad educativa se puede observar en los gráficos que esta dimensión consiste en saber hacer que se refiere en como los diferentes miembros de la comunidad educativa aplica y ejecuta diferentes acciones que permiten mejorar sus prácticas educativas, pero también a raíz de como el profesional adquiere y actualiza sus propios conocimientos para perfeccionarse en cada área.

En esta tabla se observa las diferenets diemnciones el valor y la cantidad de respuestas según la volaracion.

Área Formación Basada en Competencia				
	1	2	3	4
Dimensión Saber conocer	1	6	11	36
Dimensión Saber ser	1	7	16	30
Dimensión Saber Hacer	0	7	14	42



El gráfico muestra en número la cantidad de preguntas que fueron respondidas según la valoración desde el 1 al 4 que fue definida en el instrumento de evaluación. Cada barra posee un color que corresponde a las dimensiones de cada área, en este caso el área liderazgo pedagógico. La dimensión establecer Dirección cuyo color es azul, Rediseñar la Organización es color naranja, Desarrollar personas de color gris, Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en el jardín es color amarillo. Analizaremos según las valoraciones más bajas por dimensión.

La dimensión establecer dirección cuya característica principal es demostrar las Acciones que permiten involucrar al equipo pedagógico a ejercer su rol en la enseñanza y aprendizaje y así cumplir con las metas establecidas por la institución en su proyecto curricular así saber como el equipo educativo en conjunto con la directora promueve nuevas oportunidades, experiencias de aprendizaje. Es así como deja ver que se realizan todas las acciones, pero en ocasiones este rol no es completamente visible o suficiente dentro del equipo siendo pertinente poseer objetivos claros en CAUE, o instancia de reflexión. En la dimensión rediseñar la organización. Es el encargado de que las personas que forman parte de un equipo lleven a cabo sus tareas lo mejor posible al mismo tiempo que si es necesario una nueva organización para que cada funcionaria desarrolle mejor sus capacidades y actitudes.

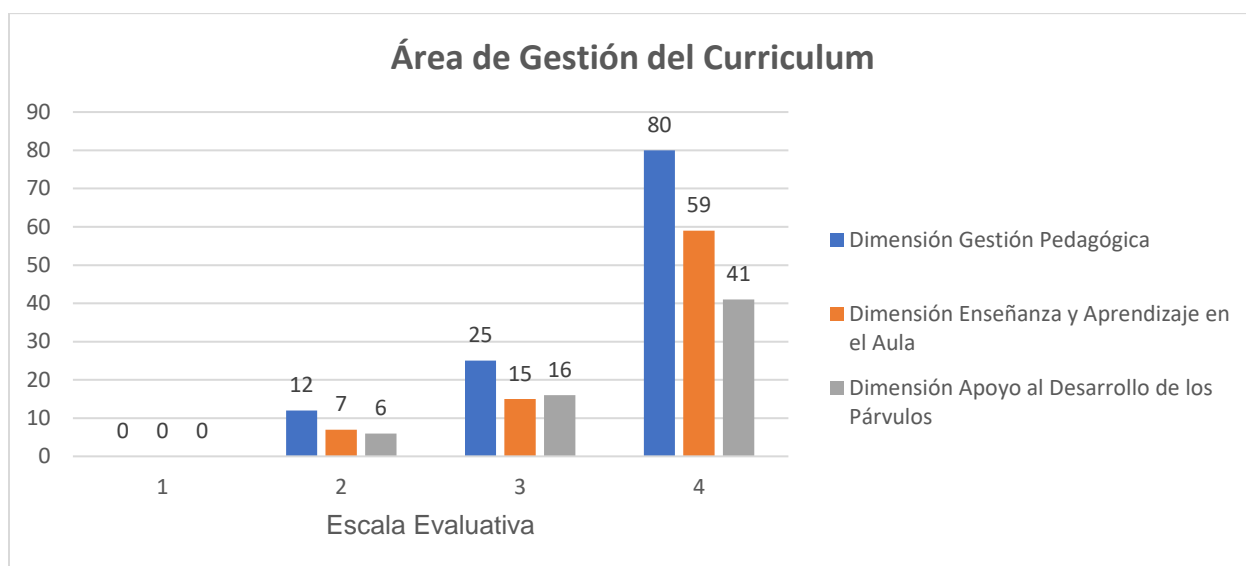
Es tarea de la directora poder orientar y guiar al equipo alentándolos a que cada miembro ejerza de mejor manera sus funciones u obstante para que esto pueda ocurrir de manera armónica, oportuna el equipo debe poseer ideas y metas claras. Una Buena

comunicación y convivencia entre los miembros mejora considerablemente la fluidez de ejercicio, siendo más ameno la labor como también acogedor. También si nos referimos a la dimensión Desarrollar personas se refiere a las acciones motivadoras e inspiradoras que enfatizan y potencian al equipo educativo a adquirir el compromiso de usar las diferentes habilidades para mejorar su proceso de aprendizaje es aquí donde todos los jardines via transferencia de fondo como lo es El Jardín los sopranos no cuenta con permisos que permitan utilizar momentos extensos para jornadas de capacitación/perfeccionamiento a todo el personal siendo las capacitaciones integradas por 1 o 2 miembros del equipo educativo esto ocurre porque no se puede dejar de atender a los párvulos y el coeficiente técnico debe ser suficiente para otorgar este servicio. El espacio que se puede destinar para el perfeccionamiento del equipo dentro del jardín infantil es pertinente. Si es importante recalcar que las intenciones existen tanto la directora gestiona, pero solo en los momentos que son permitidos.

La dimensión gestionar la instrucción (enseñanza- aprendizaje) en el jardín, estas son las acciones que se relacionan con la gestión de prácticas de enseñanza y aprendizaje en aula en las que son supervisadas por la directora. Los resultados demostraron que una cantidad de once respuestas se encuentran en un valor 2 dejando ver que el equipo educativo no siempre recibe retroalimentación de evaluación realizada por la directora o los resultados de su evaluación en el momento oportuno esto ocurre por lo mencionado anteriormente la gestión del tiempo es poco modificable por la extensa jornada y el poco personal que se encuentra ejerciendo sus labores actualmente siendo difícil poder tener momentos de reflexión.

En la tabla se observa observa las diferentes dimensiones, el valor y la cantidad de respuestas según la valoración. Mostrando que 11 respuestas de la dimensión rediseñar la organización y 11 respuestas en la dimensión gestionar la instrucción (enseñanza- aprendizaje) en el jardín arroja que once respuestas le dieron un valor de 2 lo que es considerado como alto.

Área Liderazgo Pedagógico				
	1	2	3	4
Dimensión Establecer Dirección	0	4	14	18
Dimensión Rediseñar la Organización	0	11	18	52
Dimensión Desarrollar Personas	0	4	8	33
Dimensión Gestionar la instrucción (Enseñanza y Aprendizaje) en el Jardín	1	11	10	32



El gráfico muestra en número la cantidad de preguntas que fueron respondidas según la valoración desde el 1 al 4 que fue definida en el instrumento de evaluación. Cada barra posee un color que corresponde a las dimensiones de cada área, en este caso el área Gestión curricular. La dimensión gestión de personas en color es azul, dimensión enseñanza y aprendizaje en aula de color naranja y la dimensión apoyo al desarrollo de los párvulos en color gris.

En la dimensión gestión pedagógica, cuya característica a evaluar era las políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el equipo técnico pedagógico para organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza- aprendizaje. Es en el gráfico que se puede observar que 12 respuestas fueron valoradas con 2 y esto puede analizarse de la siguiente manera.

La directora a pesar de realizar las instancias para la creación de metas, de una calendarización del plan anual con todo el equipo técnico. Esta es en tiempos y momentos específicos siendo importante poder analizar los en diferentes momentos e instancia que permitan que todos participen, colaboren y Sean parte del proceso. en sala ocurre algo similar las acciones y tareas se realizan, pero la falta de orientación para la mejora, en las prácticas tanto institucional como pedagógicas son las que necesitan mejorar. Poder organizar instancias de evaluación y reflexión, pero frecuentes, sistemática y continua.

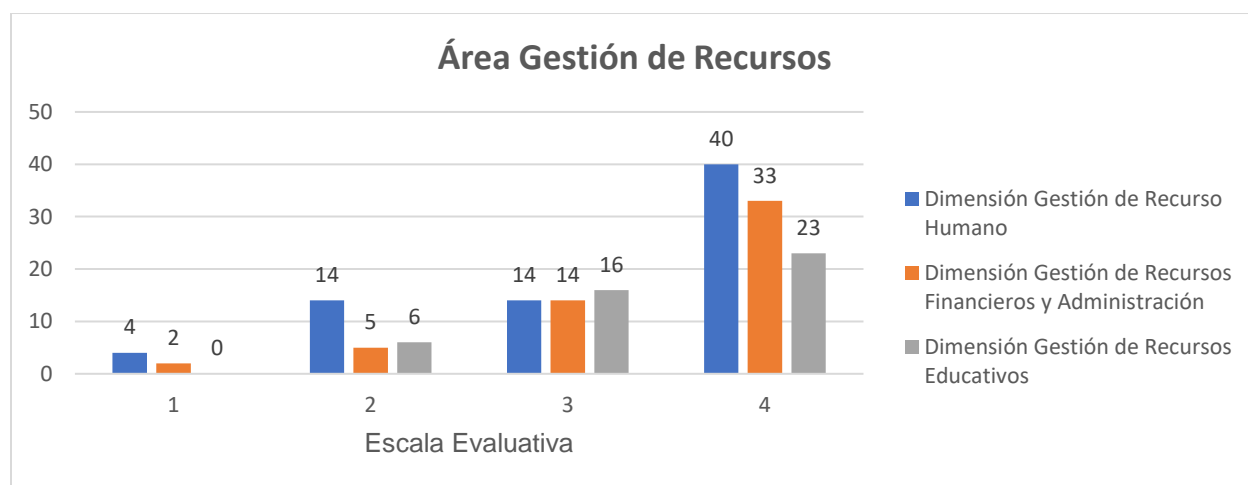
En la dimensión enseñanza aprendizaje que pretende evaluar las estrategias utilizadas por las educadoras de aula para asegurar el logro de los aprendizajes esperados en los párvulos es claro, preciso y sistemático pero en ocasiones carecen de orientaciones de mejora siendo fundamental poder dialogar y poseer una comunicación constante para analizar debilidades y fortalezas que permitirán poder potenciar las prácticas educativas, siendo pertinentes a las necesidades y características del grupo de párvulos reconocer en esta dimensión el rol de la educadora en el aula como creadora, mediadora de los procesos de enseñanza.

La dimensión apoyo al desarrollo de los párvulos se evalúa según las políticas, procedimientos y estrategias para apoyar el desarrollo, efectivo y social de todos los párvulos, considerando sus diferentes necesidades esta dimensión considero 6 respuestas con valorización de 2 en ellas se puede describir que el establecimiento cuenta con estrategias de apoyo y monitoreo si se presentan dificultades de aprendizajes pero estas no suelen ser del todo pertinentes porque el jardín infantil no cuenta con un equipo multidisciplinario que permita acoger y ayudar a aquellos párvulos que requieran apoyo externo. No obstante, se realizan las gestiones con las redes que posee y el equipo pedagógico busca las herramientas que le permitirá poder ejercer su rol y entregarle bienestar.

En la tabla se observa las diferentes dimensiones, el valor y la cantidad de respuestas según la valoración. Mostrando que 12 respuestas de la dimensión gestión

pedagógica arroja que once respuestas le dieron un valor de 2. Lo que es considerado como alto.

Área de Gestión del Currículum				
	1	2	3	4
Dimensión Gestión Pedagógica	0	12	25	80
Dimensión Enseñanza y Aprendizaje en el Aula	0	7	15	59
Dimensión Apoyo al Desarrollo de los Párvulos	0	6	16	41



El gráfico muestra en número la cantidad de preguntas que fueron respondidas según la valoración desde el 1 al 4 que fue definida en el instrumento de evaluación. Cada barra posee un color que corresponde a las dimensiones de cada área, en este caso el área Gestión de recursos. La dimensión gestión de recurso humano en color es azul, dimensión gestión de recursos financieros y administración en aula de color naranja y la dimensión gestión de recursos educativos en color gris.

Posee en la dimensión gestión de recursos humanos 4 respuestas con valoración de 1 siendo la más baja aquí se evalúa las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un equipo idóneo, comprometido y motivado con su labor es aquí donde podemos analizar que el jardín no posee la facultad de gestionar recursos humanos ya que el si el coeficiente técnico requerido no es suficiente es labor de la unidad atención a la infancia poder cubrir con remplazos y durante el último año esto ha sido gestionado pero por dificultades financieras no se puede cubrir en su totalidad dejando otro problema

a corto, mediano y largo plazo que afecta a las funcionarias por la sobre carga laboran y malestares físicas ejerciendo un estrés laboral que finalmente puede o genera la usencia de esa funcionaria. La administración carece de estrategias para retener funcionarios.

En la dimensión recursos financieros que evalúa las políticas y administración financiera de tercero, permite al jardín infantil asegurar una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos. Si bien el jardín gestiona para completar matriculas esta lista de postulantes está registrada en la plataforma que a su vez tiene una lista enumerada. como existe dificultad financiera los gastos y recursos que llegan al jardín infantil es escaso y en muchas ocasiones entre las directoras se prestan o cambian material y así poder abastecer por un corto tiempo las necesidades de los párvulos.

Gestión de recursos educativos que evalúa las condiciones procedimientos que aseguran en el establecimiento la adecuada provisión, organización y uso de recursos educativos necesarios. Como en la dimensión anterior deja ver que la falta de recursos imposibilita a la unidad gestionar compras el material no siempre está en las mejores condiciones la infraestructura del jardín esta deteriorado y solo se reparan daños pequeños y de mantención todo lo que se utiliza es controlado de manera mesurada si bien el jardín ha realizado diferentes estrategias, ventas, aniversario, proyectos los montos asignados solo cubren una pequeña parte. Es importe poder organizar los recursos y dosificar de forma tal permita que los párvulos no les falte y/o perjudique en sus aprendizajes. Mantener un registro o sistema de monitoreo permite que los recursos duren el periodo escolar.

Área Gestión de Recursos				
	1	2	3	4
Dimensión Gestión de Recurso Humano	4	14	14	40
Dimensión Gestión de Recursos Financieros y Administración	2	5	14	33
Dimensión Gestión de Recursos Educativos	0	6	16	23

11 PROPUESTA DE MEJORA

Área: formación basada en competencias

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
<p>Asegurar la retroalimentación del equipo educativo con el fin de perfeccionar los procesos de aprendizajes.</p>	<p>Crear registro de reflexiones. (con objetivos, tema de reflexión, acuerdos tomados, acciones de mejora. Registro de participantes).</p> <p>Disponer de una instancia a la semana para realizar una reflexión de los procesos educativos.</p> <p>Efectuar dos instancias de comunidad de aprendizaje y reflexión en los meses de julio y diciembre.</p>	<p>Directora. Educatora.</p>
<p>Fortalecer al equipo educativo para aprender y actualizar sus conocimientos.</p>	<p>En CAUE (comunidad de aprendizaje de la unidad educativa) organizar charlas de temas relevantes y que sean necesarios aprender y/o actualizar.</p>	<p>Directora</p>

	Realizar reuniones con profesionales para tratar de un tema que se necesite aprender o actualizar.	
Asegurar que el equipo considere necesidades, intereses, conocimientos previos, habilidades, ritmos de aprendizajes, experiencias y el contexto de los párvulos para el proceso de enseñanza y aprendizaje.	<p>Realizar como mínimo las evaluaciones de diagnóstico de proceso y final.</p> <p>Modificar los objetivos de aprendizaje según los resultados de evaluación.</p> <p>Crear estrategias según características del grupo.</p> <p>Mediar los aprendizajes utilizando diversas estrategias lúdicas.</p> <p>Incorporar herramientas dinámicas y novedosas.</p>	Educadora

Área: liderazgo pedagógico.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Crear nuevas instancias que potencien sus prácticas en aula, poniendo	Proyectos del interés del párvulo, escogidos por ellos.	Educadora.

<p>en manifiesto las características de la misión y visión del Jardín infantil.</p>	<p>Proyectos que involucren a los miembros de la comunidad (familias- redes de apoyo)</p>	
<p>Reorganizar al equipo pedagógico según cualidades, características y capacidades.</p>	<p>Realizar evaluación periódica 2 veces en el año.</p> <p>Entrevistas personales, reflexión de sus prácticas y evaluación.</p> <p>Dialogo participativo para comunicar sobre las debilidades y fortalezas que posee la funcionaria.</p> <p>Organizar según características y cualidades.</p>	<p>Directora</p>
<p>Mejorar las practicas comunicativas para orientar al equipo educativo y así cumplir las metas propuestas.</p>	<p>Dejar registrado cada orientación entregada a los miembros del equipo pedagógico.</p> <p>Aumentar frecuencia de reuniones de equipo pedagógico.</p>	<p>Directora Educatora.</p>

	Utilizar otros métodos de comunicación para verificar si todos los miembros del equipo se encuentran al tanto de las orientaciones (correos- informativos, etc.)	
Implementar estrategias para motivar a los miembros del equipo pedagógico en un ambiente bien tratante atribuyendo la importancia de su labor en el jardín infantil.	<p>Actividades para motivar al equipo como: dinámicas grupales, celebraciones, pausas saludables.</p> <p>Utilizar diferentes momentos para emplear y transmitir siempre una mentalidad constructiva.</p> <p>En reuniones semanales, Realizar actividades de Retroalimentación positiva</p>	Directora
Reorganizar nuevas actividades que permitan estimular y potenciar intelectualmente al equipo pedagógico.	<p>Organizar charlas, visitas a diferentes instituciones que potencien nuevos conocimientos.</p> <p>Desarrollar proyectos en conjunto con las redes de apoyo.</p>	Directora
Gestionar la participación de las redes de apoyo y	Enviar cartas, correos invitando a participar en la	Directora

<p>comunidad en la elaboración, aplicación y evaluación de los procesos educativos.</p>	<p>elaboración. Aplicación y evaluación.</p> <p>Realizar reunión y/o asamblea general, en los periodos que se aplicara la elaboración, aplicación y evaluación de los procesos educativos.</p> <p>Realizar encuestas, cuestionarios a los miembros de la comunidad y redes de apoyo.</p>	
---	--	--

Área: gestión curricular

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
<p>Asegurar el acompañamiento en aula a la educadora para el fortalecimiento de las prácticas pedagógicas con foco de mejorar sus prácticas y desarrollar capacidades.</p>	<p>Jornadas de capacitación.</p> <p>Observación en aula.</p> <p>Retroalimentación.</p> <p>Jornadas de reflexión.</p>	<p>Directora</p>
<p>Autogestionar el trabajo con redes de acuerdo con las necesidades de los párvulos permitiendo la</p>	<p>Realizar evaluaciones periódicas a párvulos.</p> <p>Entrevista con las familias.</p>	<p>Educadora</p>

<p>adecuación en el curriculum.</p>	<p>Informar a la familia. sobre resultados de evaluación y las acciones a seguir.</p> <p>Autogestionar con redes de los casos que requieren ayuda. A través de llamadas telefónicas y/o correos.</p> <p>Realizar las adecuaciones curriculares, a través de orientación del profesional.</p> <p>Informar al equipo educativos de las orientaciones y modificación en las practicas pedagógicas.</p>	
<p>Implementar estrategias para identificar, apoyar y monitorear a párvulo que presentan dificultades en el aprendizaje.</p>	<p>Crear instrumento de evaluación pertinente de acuerdo los objetivos según el nivel educativo de los párvulos.</p> <p>Comparar resultados.</p> <p>Generar instancias de visitas de profesionales</p>	

	para evaluar a los párvulos con dificultades en los aprendizajes.	
--	---	--

Área: gestión de recursos

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Asegurar que el jardín cuante con el coeficiente técnico requerido pro-normativa	<p>Informar a la unidad educativa licencias médicas. Por correo electrónico y llamada telefónica.</p> <p>Solicitar a la unidad educativa el reemplazo de la funcionaria.</p>	directora- unidad administrativa
Implementar estrategias para atraer/ retener funcionarios	<p>Sueldos acordes al mercado.</p> <p>Incentivos monetarios por desempeño laboral.</p> <p>Reconocimientos a funcionarias por desempeños, permanencia.</p>	Unidad administrativa.

<p>Asegurar los gastos de acuerdo con el presupuesto.</p>	<p>Informar de rendiciones de cuenta. Poseer registro detallado de solicitudes de compras.</p>	<p>Equipo administrativo</p>
<p>Asegurar que los recursos sean suficientes para potenciar los aprendizajes de los párvulos.</p>	<p>Poseer registro de material entregado desde la unidad. Poseer documento control de flujo. Informar cuando un material esta escaneado</p>	<p>Directora. Equipo pedagógico</p>

10.CONCLUSIÓN.

El mejoramiento educativo implica cambio A partir de la reflexión permanente y la experiencia de las comunidades educativas, se busca identificar nuevas ideas que permitan innovar y consolidar otros modos de organizarse y tomar decisiones para implementar procesos de enseñanza y aprendizaje más ajustados y pertinentes a cada contexto. Esto permitirá que los niños y niñas participen de procesos educativos que potencien al máximo sus aprendizajes y desarrollo, fortaleciendo sus habilidades, conocimientos y actitudes, en un ambiente respetuoso, enriquecido, desafiante y en bienestar. Por otra parte, para avanzar y mejorar se requiere de una forma de trabajo que se caracterice por Revisar de manera permanente los procesos que se van desarrollando en la comunidad educativa Y para avanzar y mejorar se requiere tener:

- claridad de las metas y objetivos.
- tener una propuesta clara, desafiante y pertinente al contexto.
- Tener altas expectativas sobre las capacidades de aprendizaje de todos los niños y niñas y del equipo tecnico.
- Reconocer Iso talentos y habilidades de Iso integrantes de la comunidad educativa y a partir de ello, instalar una cultura de trabajo colaborativa por una gestion mas eficiente.
- Analisar y gestionar el uso del tiempo, para resguardar el logro de Iso compromisos definidos.
- Identificar y analizar la informacion para la toma de decisiones.
- Revisar de manera permanente los procesos que se van desarrollando en la comunidad educativa.

A partir de lo anterior, se instala un proceso permanente de análisis y retroalimentación que favorece el desarrollo de comunidades educativas con apertura al cambio, la innovación y la mejora continua; lo que permite al Jardín Infantil Los Sopranos, tener una mirada integral de la mejora, la cual, junto con focalizarse en los aprendizajes, enfatiza las condiciones que deben estar presentes para asegurar procesos educativos sistemáticos y de mayor calidad. Logrando poner en práctica lo proyectado, reflejando la

capacidad de la comunidad educativa para la toma de decisiones y el trabajo en equipo, con el propósito de alcanzar los objetivos propuestos.

Por otra parte, para avanzar y mejorar, se requiere que el equipo educativo cuenten con diferentes competencias técnicas para instalar procesos educativos de mayor calidad y otorgar a todos los niños y niñas las mejores oportunidades para desarrollar al máximo sus potencialidades, y aprendizajes a partir del diseño e implementación de contextos respetuosos, amables, donde los niños y niñas puedan explorar, descubrir, construir, crear, gozar y disfrutar de lo que su entorno le ofrece, considerando en todo el proceso la trayectoria educativa como un aspecto clave para la pertinencia de la educación.

Otro aspecto fundamental para considerar es el tipo de liderazgo establecido tanto por el sostenedor como por el director/a del establecimiento, el cual debe movilizar a la comunidad educativa hacia la adhesión y compromiso de todos sus miembros, para el logro de los Objetivos.

11.BIBLIOGRAFÍA

- Bolam, R. M. (2005). *Creating and sustaining effective professional learning communities*: University of Bristol y Department of Education and S. Bristol.
- Biasco, I. (2001). *Los sistemas por competencia en el marco de las transformaciones reformas de la Educación Técnica y Profesional*, Reunión Plan Andino, Educación Trabajo, OEI. Caracas, Venezuela, : <http://www.oei.es/eduytrabajo>.
- Cocca, J. (s.f.). *Las Competencias profesionales*. s/p,. 2003.
- Díaz, Á. (2006). *El enfoque de competencias en la educación: ¿ Una alternativa o un disfraz de cambio?. Perfiles educativos*.
- Escudero, J. M. (2009). *Comunidades docentes de aprendizaje, formación del profesorado y mejora de la educación. Ágora para la Educación Física y el Deporte*.
- Harris, A. (2008). *Distributed leadership in schools: Developing the leaders of tomorrow*. Londres: Routledge y Falmer Press.
- Leithwood, K., Day, C., Sammons, O., & Harris, A. y. (2006). *Successful school leadership: What it is and how it influences pupil learning*. Disponible en; <http://www.dcsf.gov.uk/research/data/uploadfiles/RR800.pdf>.
- M. García Ferrando, J. I. (1993). *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Madrid, España: Alianza Universidad.
- Marco de competencias de los docentes en materia de TIC elaborado por la UNESCO.pdf . (2019). mineduc.cl.
- Messick, S. V. (1989). *Educational measurement* . American Council on Education. New York.
- Mineduc. (2019). *Bases curriculares educación parvularia* .
- Mineduc. (2021). *Estándares Indicativos de Desempeño para los establecimientos que imparten Educación Parvularía y sus sostenedores*.
- Prieto, G., & Delgado, A. (2010). *Fiabilidad y validez. Papeles del psicólogo*.
- Rodríguez, R. G. (2007). *Compendio de estrategias bajo el enfoque por competencias*. Instituto Tecnológico de Sonora.
- Rueda, M. (2009). *La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias*. *Revista electrónica de investigación educativa* .

12.ANEXOS

Anexo 1



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 de la escuela _____, de la comuna _____, región _____

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.

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

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

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

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:

Motivos por los que se considera adecuado	El instrumento considera las 4 áreas solicitadas en el instructivo y además incluye cada uno de los criterios asociados. La formulación de las prácticas a evaluar dentro de cada criterio (dimensión) son claras y precisas, sin presentar problemas para ser entendidas por quienes serán encuestados.
Motivos por los que se considera no adecuado	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

Identificación del experto

Nombre y apellidos	Rocío Riffo San Martín
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Docente investigador. Universidad Miguel de Cervantes. Doctora en educación mención gestión educativa.
e-mail	rocio.riffo@profe.umc.cl
Fecha de la validación (día, mes y año):	06/12/22

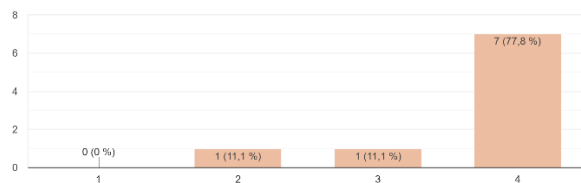
Anexo 2

1. Área formación basada en competencia.

Dimensión saber conocer.

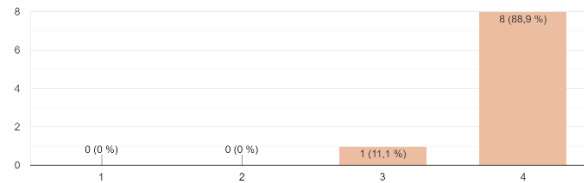
1. El equipo educativo promueve de forma permanente la utilización de diferentes metodologías de enseñanza en fin de que los párvulos logren los conocimientos establecidos.

9 respuestas



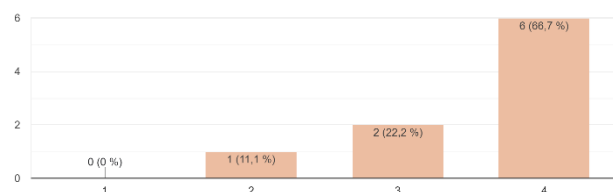
2. El equipo educativo promueve la flexibilidad definida en cada nivel parvulario en el proceso de enseñanza aprendizaje.

9 respuestas



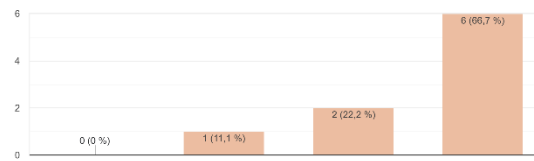
3. El equipo educativo es capaz de generar y promover la innovación en la adquisición y entrega de conocimientos nuevos para que los párvulos logren obtener aprendizajes significativos.

9 respuestas



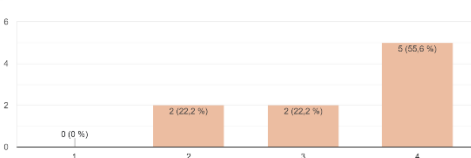
4. El equipo educativo identifica y considera las diferentes características del grupo de párvulos para entregar los aprendizajes pertinentes.

9 respuestas



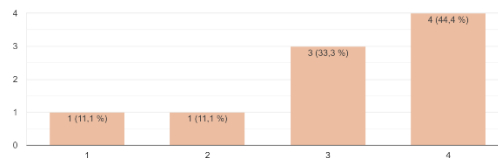
5. El equipo educativo, utiliza diferentes instrumentos de evaluación para medir los conocimientos de los párvulos considerando el instrumento pertinente según el objetivo a evaluar.

9 respuestas



6. El equipo docente efectúa una retroalimentación activa con el fin de perfeccionar el subproceso de enseñanza aprendizaje respecto a la adquisición del conocimiento.

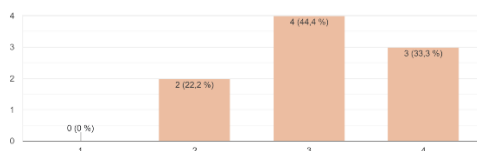
9 respuestas



Dimensión saber ser

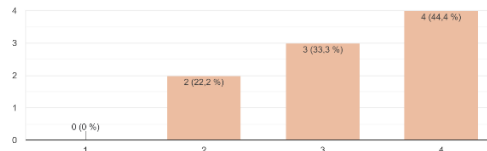
1. Los integrantes del equipo pedagógico, reflexionan sobre su actuar profesional de manera crítica, individualmente y entre pares.

9 respuestas



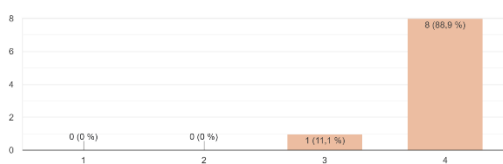
2. El equipo pedagógico reflexiona sobre el ambiente propicio de aprendizaje (organizando espacios, tiempo, rutinas y recursos educativos)

9 respuestas



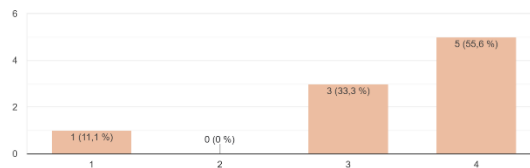
3. El educador considera el juego como estrategia pedagógica fundamental.

9 respuestas



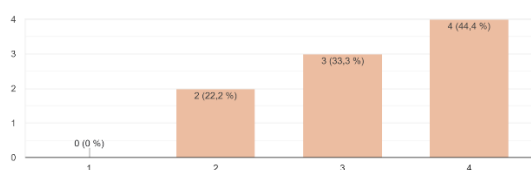
4. El equipo educativo está en constante aprendizaje y actualización de información, contenidos, etc, utilizando las fuentes de información disponibles en el establecimiento.

9 respuestas



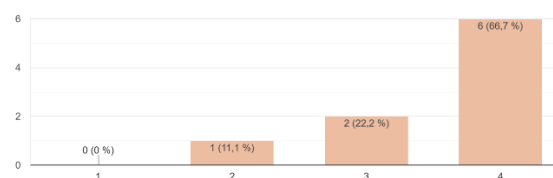
5. El equipo educativo planifica los procesos de evaluación coherente con las características de los párvulos, según el currículum vigente.

9 respuestas



6. El equipo educativo, utiliza estrategias de mediación que permiten la conexión de aprendizajes previos con nuevos aprendizajes.

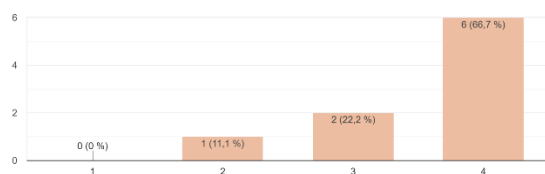
9 respuestas



Dimensión saber hacer.

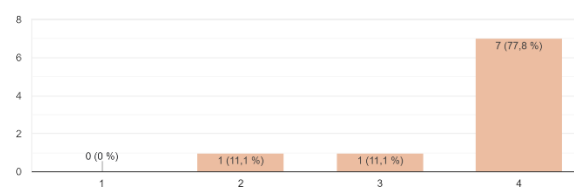
1. La directora está preparada para resolver problemáticas emergentes en el marco de un enfoque a nivel de la institución y su Proyecto Educativo, valorando experiencias para el aprendizaje de valores.

9 respuestas



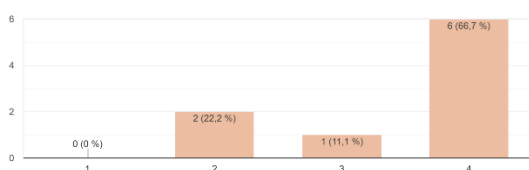
2. La educadora de párvulos que ha finalizado su formación inicial es capaz de planificar, según los objetivos planteados de manera coherente teniendo... las bases curriculares de educación parvularia.

9 respuestas



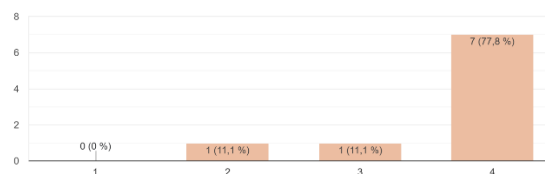
3. El equipo educativo, considera en su planificación las necesidades, intereses, conocimientos previos, habilidades, ritmos de aprendizaje, exper...incluyendo los resultados de evaluaciones previas.

9 respuestas



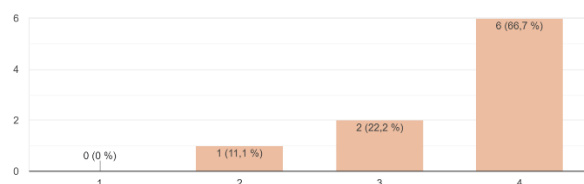
4. El equipo educativo, conoce, diseña y adapta diferentes estrategias e instrumentos de evaluación, otorgando pertinencia para que los párvulos demuestren lo que han aprendido.

9 respuestas



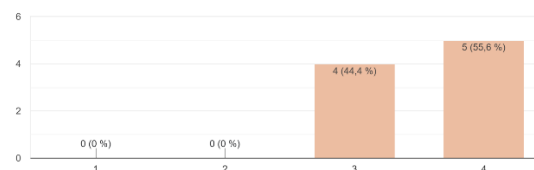
5. El equipo educativo, maneja estrategias pedagógicas basadas en su comprensión sobre el desarrollo y el aprendizaje de la autonomía.

9 respuestas



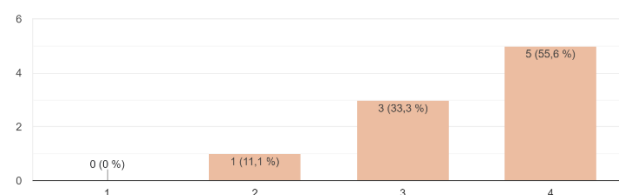
6. El equipo educativo triangula los lineamientos que entrega el Ministerio de Educación, la subsecretaría de educación parvularia y el currículo propio del jardín infantil.

9 respuestas



7. El equipo educativo actualiza sus conocimientos sobre nuevos marcos y referentes curriculares, etc.

9 respuestas

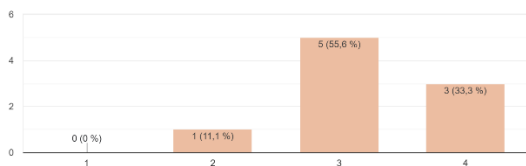


2. Área Liderazgo pedagógico.

2.1 Dimensión Establecer Dirección.

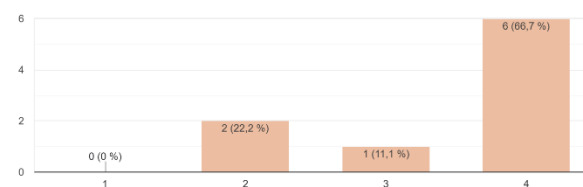
1. El equipo educativo identifica nuevas oportunidades transformacionales dentro de la institución, a través de jornadas de reflexión como las CAUE.

9 respuestas



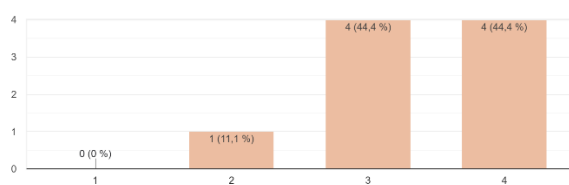
2. El equipo educativo crea instancias sobre el desarrollo de nuevas experiencias de aprendizajes, proyectos, etc. Poniendo en manifiesto las características de la misión y visión del establecimiento.

9 respuestas



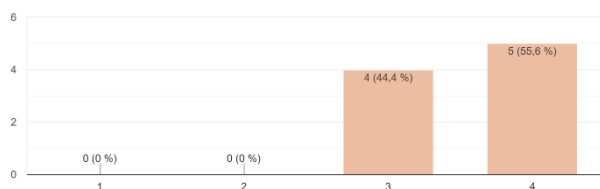
3. El equipo educativo desarrollar reuniones periódicas dando a conocer las actividades y metas que se deberán desarrollar en periodos de corto, mediano y largo plazo.

9 respuestas



4. La directora promueve la comunicación directa con el equipo técnico (educadora y asistentes de párvulos) como una forma de construir acuerdos sobre el quehacer educativo.

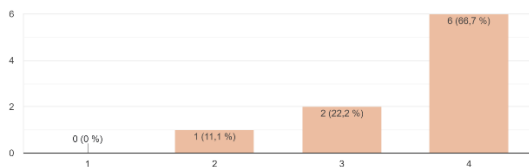
9 respuestas



2.2 Dimensión Rediseñar Dirección.

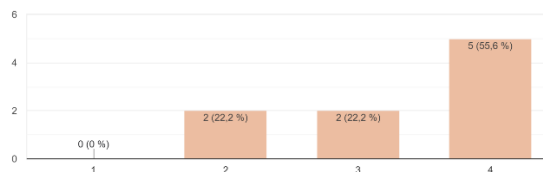
1. El equipo educativo construye ambientes de convivencia armónica, participativa e inclusiva, constituyéndose en un modelo de respeto y valoración de la diversidad.

9 respuestas



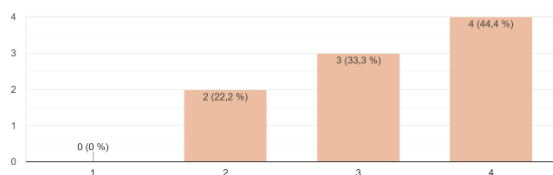
2. La directora rediseña la organización, de manera tal que cada miembro del equipo pueda desplegar sus propias capacidades.

9 respuestas



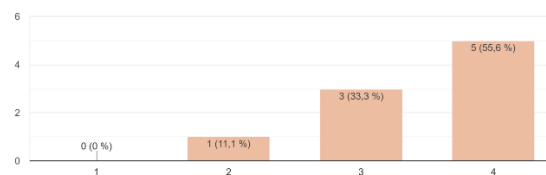
3. El equipo educativo orienta con ideas claras al resto del equipo, para así cumplir las metas propuestas.

9 respuestas



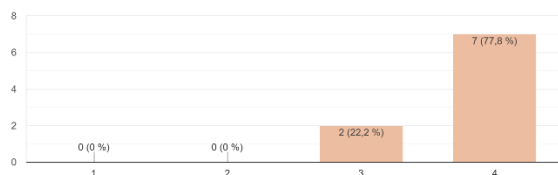
4. La directora alienta y motiva para que cada miembro brinde lo mejor de sí mismos y así ejerzan su función de la mejor manera posible.

9 respuestas



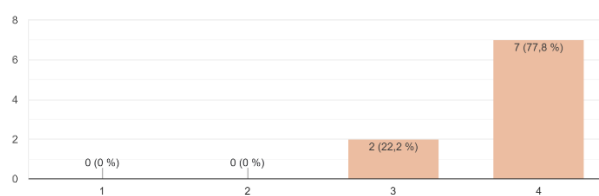
5. La directora y equipo educativo posee las habilidades para comunicarse de forma efectiva tanto con sus subordinados como con sus superiores.

9 respuestas



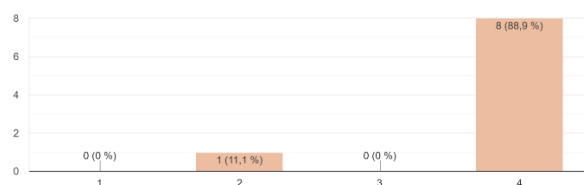
6. El equipo educativo / directora está dispuesta a aceptar ideas de los otros agentes educativos para compensar las necesidades de la organización.

9 respuestas



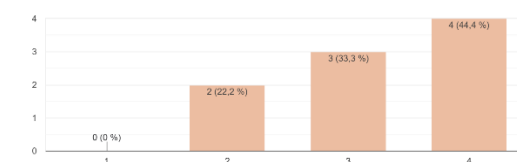
7. La directora debe tener la capacidad para la resolución oportuna de problemas en los mejores términos.

9 respuestas



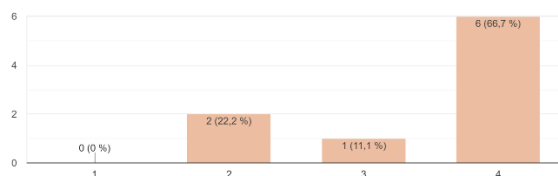
8. La directora debe mantener a su equipo motivado y hacerles saber que cada uno de sus esfuerzos son indispensables para el cumplimiento de los objetivos.

9 respuestas



9. La directora es una líder contenedora para desarrollar las competencias de su equipo.

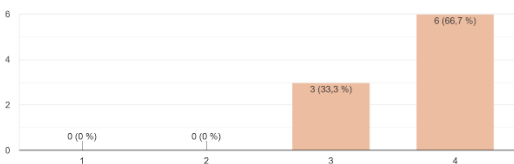
9 respuestas



Desarrollar personas.

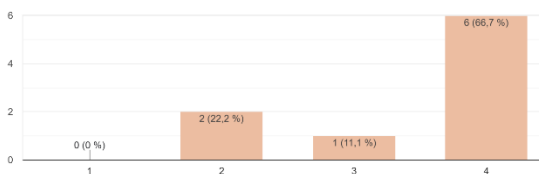
1. La directora posee una presencia visible en el jardín infantil, modelando los valores promovidos en el establecimiento.

9 respuestas



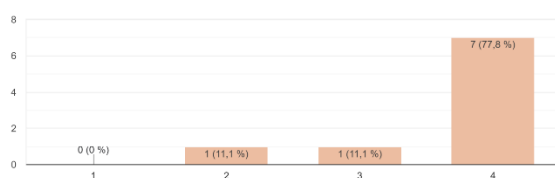
2. La directora organiza y proporciona una amplia gama de actividades destinadas a la estimulación y el desarrollo intelectual para el personal

9 respuestas



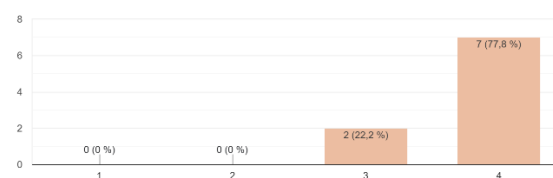
3. La directora otorga espacios para el perfeccionamiento de su equipo técnico.

9 respuestas



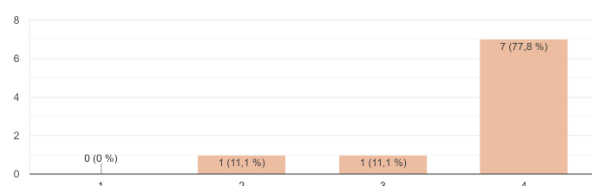
4. La directora mantiene y/o está en un proceso de aprendizaje constante, que ayudará a ejercer mejor su función, al mismo tiempo que consigue mejores herramientas y obtener mejores resultados.

9 respuestas



5. La directora fomenta e incentiva para estar un proceso de aprendizaje constante.

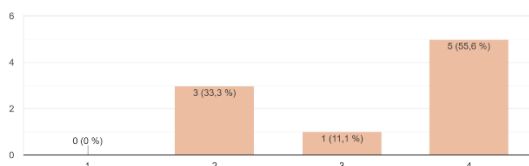
9 respuestas



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

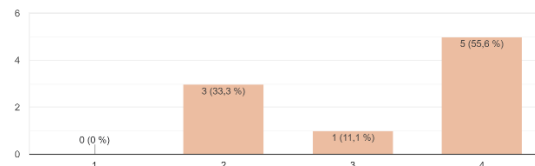
1. La directora promueve y aplica el instrumento de evaluación en forma sistemática, durante el año para conocer y reconocer las fortalezas y debilidades de cada miembro del equipo educativo.

9 respuestas



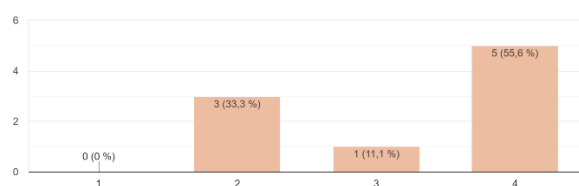
2. Cada miembro del equipo educativo recibe formalmente los resultados obtenidos de la evaluación reflexionando y acordando compromisos para mejorar sus prácticas.

9 respuestas



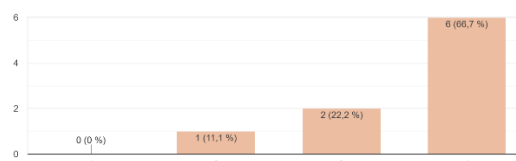
3. La directora desarrolla procesos valorativos en forma permanente y sistemática, observando, registrando, analizando y emitiendo juicios tomando decisiones respecto de la gestión educativa.

9 respuestas



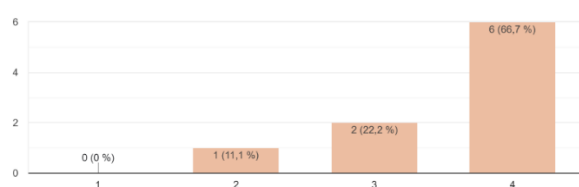
4. La directora gestiona procesos de reflexión y generación de conocimiento desarrollando comunidades de aprendizaje potenciando el trabajo colaborativo de los equipos educativos.

9 respuestas



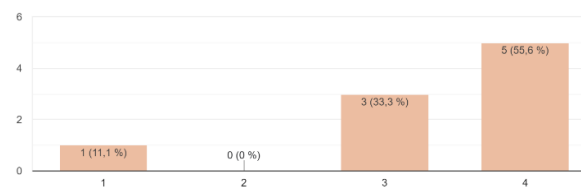
5. La directora gestiona la participación de la familia en la elaboración, aplicación y evaluación de los procesos educativos generando una comunicación...constante que propicia el trabajo colaborativo.

9 respuestas



6. La directora gestiona la participación de la comunidad y/o redes de apoyo en la elaboración, aplicación y evaluación de los procesos educativos...va constante que propicia el trabajo en conjunto.

9 respuestas

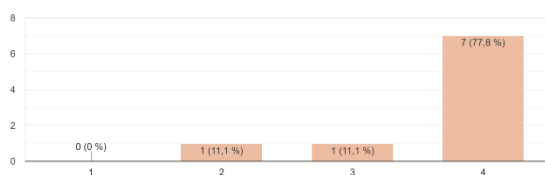


3. Área de gestión del currículum

3.1 Dimensión: Gestión pedagógica

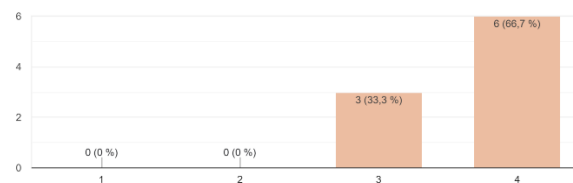
1. La directora, asigna un momento de libre disposición en función de la creación de metas formativas y de aprendizaje del establecimiento y las necesidades e intereses de los párvulos.

9 respuestas



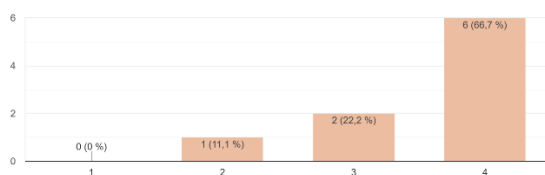
2. La directora organiza la participación colaborativa de todas las agentes educativas en las experiencias de aprendizaje distribuyendo roles y funciones en cada una de ellas.

9 respuestas



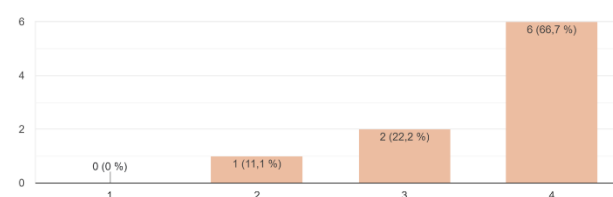
3. La directora promueve la elaboración en conjunto con el equipo técnico pedagógico (educadoras y técnicos en párvulos) de una calendarización y adecuaciones curriculares, si es requerido.

9 respuestas



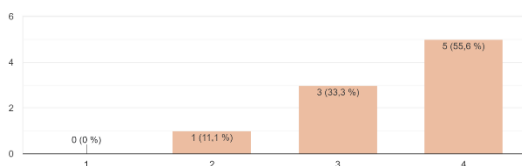
4. La directora y el equipo pedagógico aseguran la realización efectiva de las experiencias de aprendizaje calendarizadas, implementando procedimientos de la educadora de párvulos se desarrollen.

9 respuestas



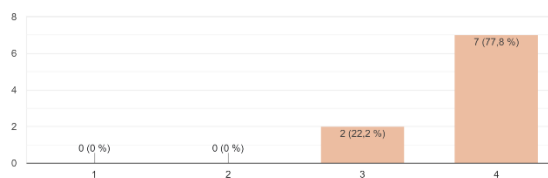
5. La directora monitorea regularmente el logro de los objetivos del plan anual.

9 respuestas



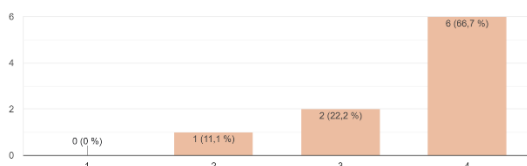
6. La directora propone y acuerda lineamientos metodológicos generales, estrategias didácticas (como método de enseñanza y evaluación, entre otros) para potenciar el aprendizaje en los párvulos.

9 respuestas



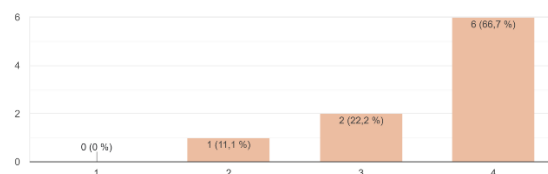
7. La directora asegura que las educadoras cuenten con planificaciones de las experiencias educativas, las que explicitan ámbitos, núcleos, logros y evaluación del logro de los aprendizajes.

9 respuestas



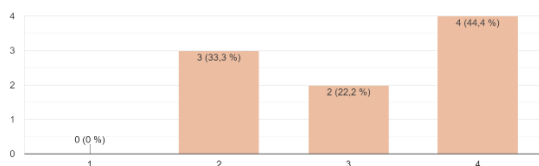
8. El equipo de sala revisa y analiza las planificaciones para mejorar su contenido.

9 respuestas



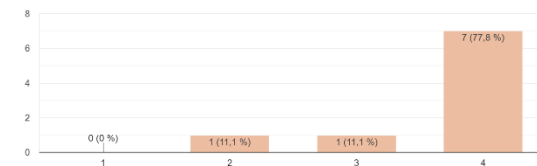
9. La directora desarrollan procedimientos de acompañamiento a la acción de la educadora en el aula que incluyen observación de experiencias y reuniones para mejorar sus prácticas y desarrollar capacidades.

9 respuestas

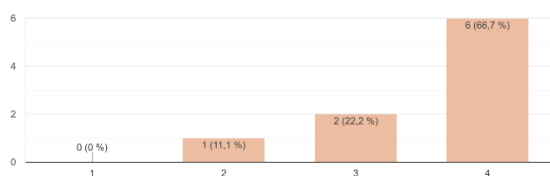


10. La directora asegura que las educadoras formulen y ejecuten las evaluaciones de diagnóstico de proceso y final, analizando los resultados a tener en cuenta que estas constituyan parte del aprendizaje.

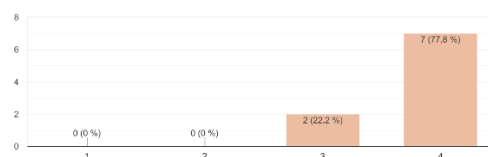
9 respuestas



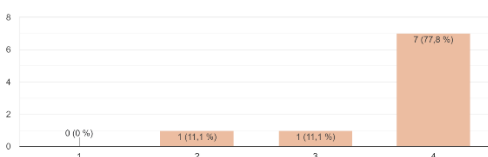
11. La directora organiza instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, para revisar el grado de cumplimiento d...etodologías o prácticas a mejorar. Tutoría. Guía.
9 respuestas



12. La directora organiza instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas prácticas pedagógicas y análisis de dificultades en el ejerc...na cultura de trabajo reflexiva y profesionalizada.
9 respuestas

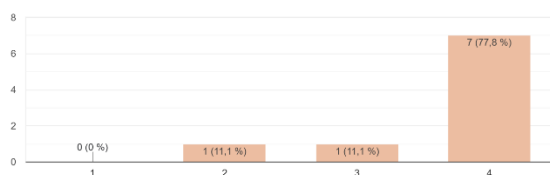


13. La directora promueve la reutilización, adaptación y mejora de los recursos desarrollados por las educadoras (por ejemplo, planificaciones, mat...establece un sistema para su organización y uso.
9 respuestas

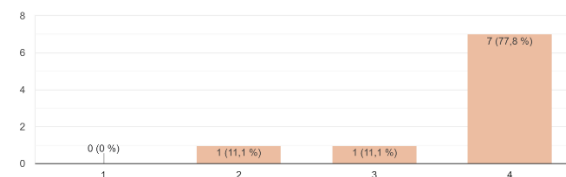


3.2 Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

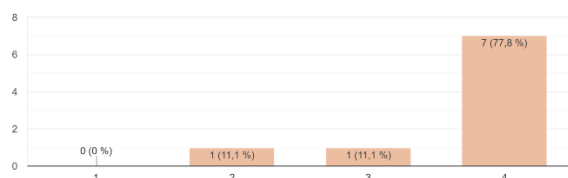
1. Las educadoras registran objetivos claros en planificaciones estableciendo las relaciones entre las experiencias de aprendizaje realizadas y los objetivos a alcanzar.
9 respuestas



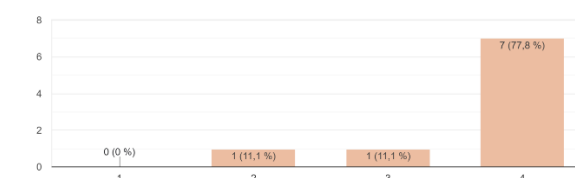
2. Las educadoras introducen los nuevos conceptos con claridad, mediando para que estas se incorporen a los conocimientos previos.
9 respuestas



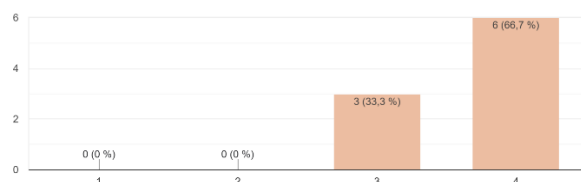
3. Las educadoras aplican variadas estrategias de enseñanza, que permitan observar, manipular y explorar fomentando la curiosidad y autonomía de los párvulos.
9 respuestas



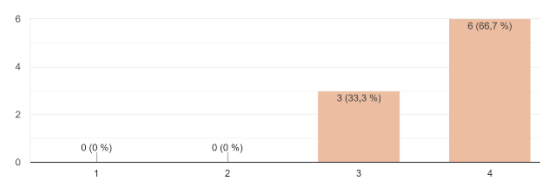
4. Las educadoras incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los párvulos.
9 respuestas



5. Las educadoras motivan y promueven que los párvulos practiquen y apliquen las habilidades y/o conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.
9 respuestas

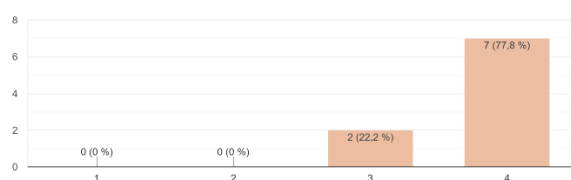


6. Las educadoras logran que todos los párvulos participen de manera activa de las experiencias (que estén atentos, pregunten, interactúen, discuta...tre otros), de acuerdo con su nivel de desarrollo.
9 respuestas



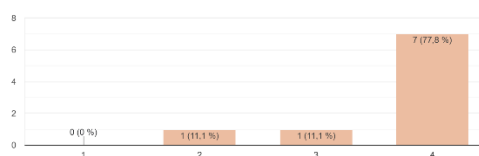
7. Las educadoras son mediadora y guías en el proceso de aprendizajes de los párvulos, potenciando su autonomía.

9 respuestas



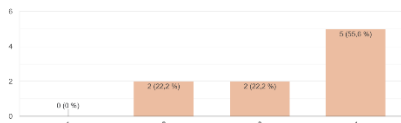
8. Las educadoras respetan las diferencias que existen en el grupo de párvulos, realizando las adecuaciones curriculares pertinentes.

9 respuestas



9. Las educadoras autogestionan el trabajo con redes que permiten una adecuación permanente en el currículo de acuerdo con las necesidades del párvulo.

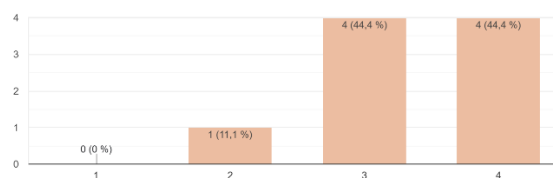
9 respuestas



3.3 Dimensión: Apoyo al desarrollo de los párvulos

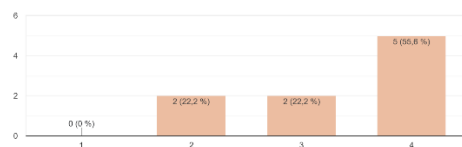
2. El establecimiento implementa estrategias para potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos, de modo que cuenten con oportunidades para desarrollarlos.

9 respuestas



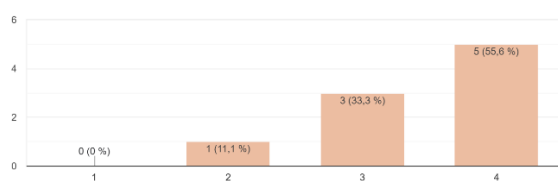
1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los párvulos que presentan dificultades en el aprendizaje.

9 respuestas



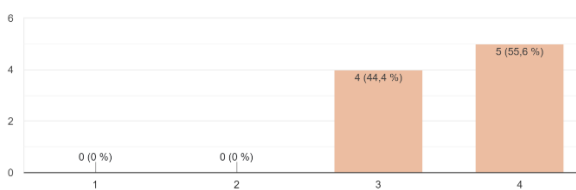
3. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los párvulos que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.

9 respuestas



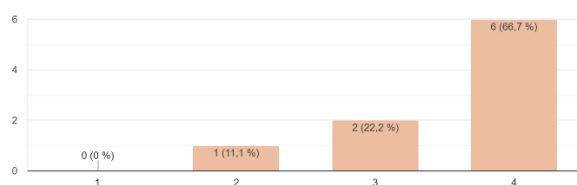
4. El establecimiento cuenta con un plan de trabajo para los párvulos con necesidades educativas especiales, adecuaciones curriculares (cuando cor...lia y procedimientos de evaluación y seguimiento.

9 respuestas



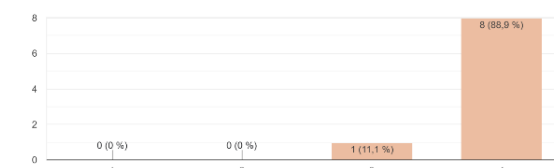
5. El establecimiento identifica a tiempo a los párvulos en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema. Por ejemplo, dificultades en adaptación.

9 respuestas



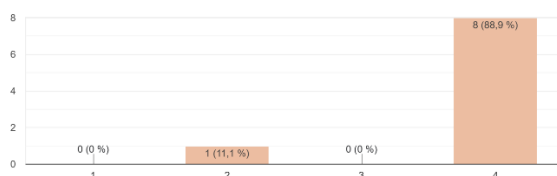
6. El establecimiento valida a la familia como el primer educador, haciéndolo participe en la enseñanza- aprendizaje de sus hijos.

9 respuestas



7. El establecimiento posee en su PEI experiencias con las familias potenciando los lazos y enriqueciendo así las experiencias de aprendizaje

9 respuestas

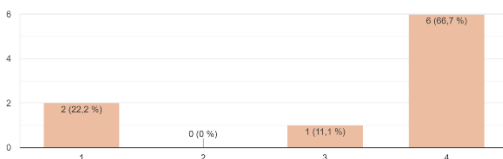


4. Área Gestión de Recursos

4.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

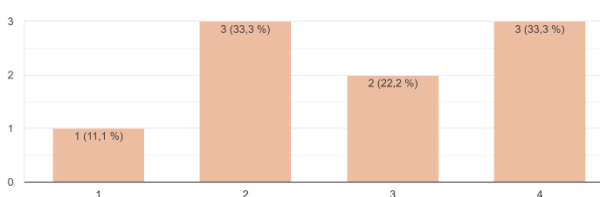
1. El jardín infantil cuenta con el coeficiente técnico requerido por normativa para el funcionamiento y así cumplir los objetivos educati...os, con definiciones claras de cargos y funciones.

9 respuestas



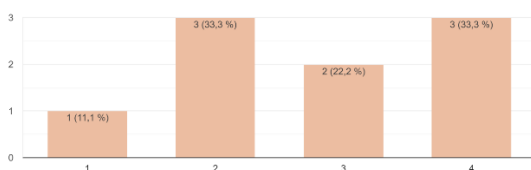
2. La coordinación administrativa del jardín implementa mecanismos para monitorear una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias.

9 respuestas



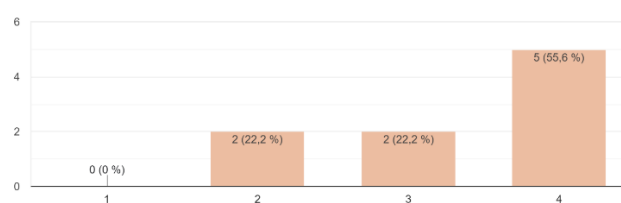
3. El sostenedor/coordinación administrativa de los jardines infantiles cuenta con estrategias para atraer y retener funcionarios.

9 respuestas

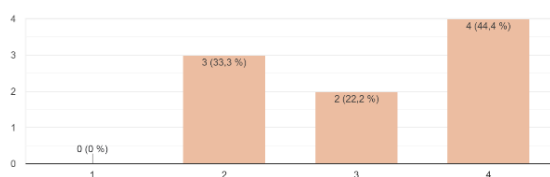


4. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño de la educadora, directora, asistente de párvulos, del equipo técnico, orientados a mejorar las prácticas.

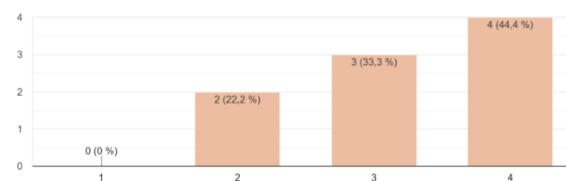
9 respuestas



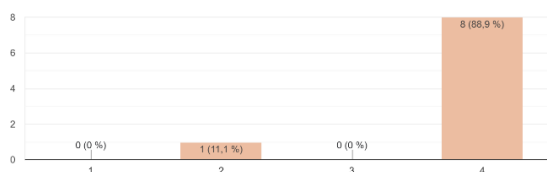
5. El sostenedor del establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual d...nocidas y valoradas por los equipos pedagógicos.
9 respuestas



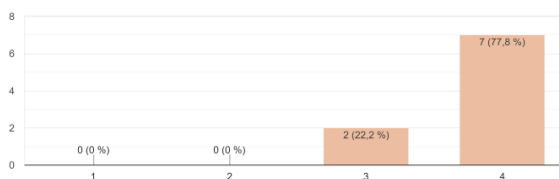
6. El equipo directivo (unidad atención de infancia) valora el trabajo del equipo educativo e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.
9 respuestas



7. El establecimiento cuenta con protocolos claros de roles y funciones de los miembros de la comunidad educativa, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.
9 respuestas

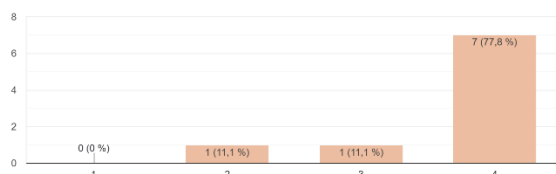


8. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.
9 respuestas

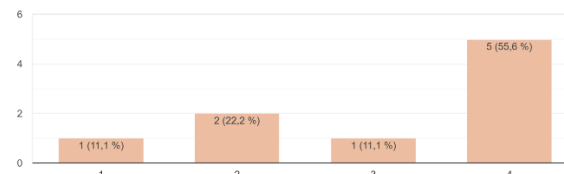


4.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

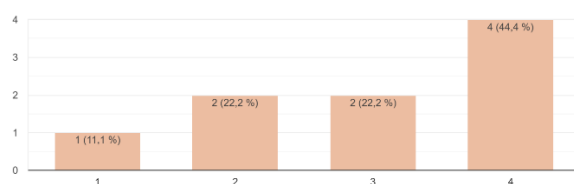
1. El establecimiento gestiona las inscripciones y posterior matrícula, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia.
9 respuestas



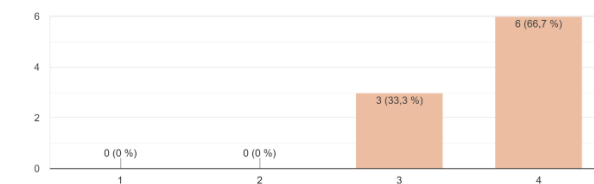
2. El equipo administrativo cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos.
9 respuestas



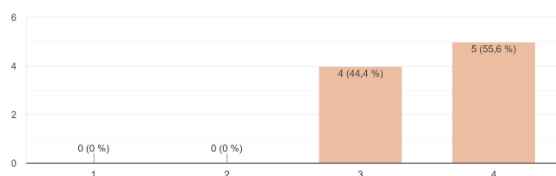
3. El equipo administrativo ejecuta sus gastos de acuerdo con el presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año.
9 respuestas



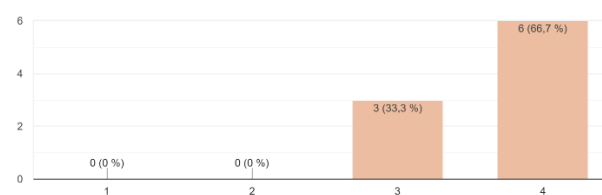
4. El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia.
9 respuestas



5. El establecimiento está atento a los programas, proyecto, talleres, etc. de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que concuerdan con su ...ucativo Institucional y su Plan de Mejoramiento.
9 respuestas



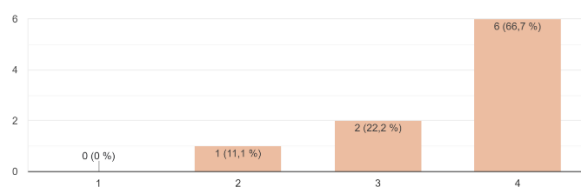
6. El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus párvulos y equipo educativo, siempre en favor del Proyecto Educativo.
9 respuestas



4.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos

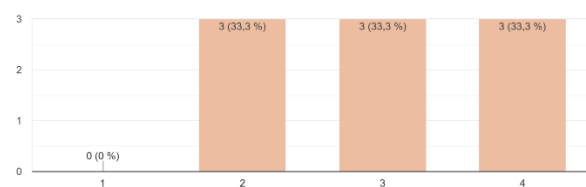
1. El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.

9 respuestas



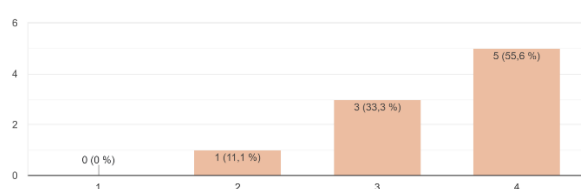
2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de los párvulos en todos los niveles y establece nor...as que favorecen su adecuada organización y uso.

9 respuestas



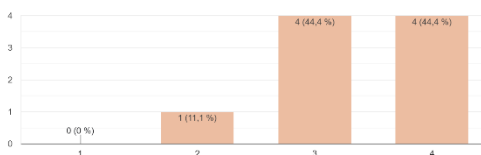
3. El establecimiento cuenta con un patio de juegos equipado y operativo, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.

9 respuestas



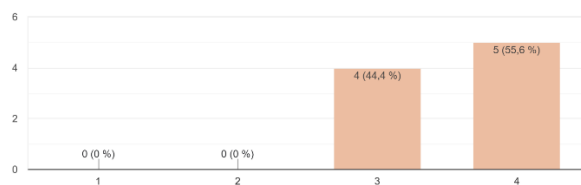
4. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los párvulos y facilitar el trabajo administrativo.

9 respuestas



5. El establecimiento cuenta con un sistema de registro y monitoreo sobre el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos d...n, reposición y control de inventario periódicos.

9 respuestas



Anexo 3.



Señora

Vanessa Sánchez Flores Presente

Estimada Vanessa: Santiago, 14 de diciembre del 2022 Junto con saludarla cordialmente, por medio de la presente le informo que nuestra alumna, la señorita Natalia Beatriz Vera Kahler, Rut N°16.633.119-6, es candidata a Magíster en Educación mención Currículum y Evaluación basado en competencias, Cohorte Enero 2021, quien realizará su Trabajo de Grado consistente en un Diagnóstico y propuesta de mejoras de las áreas de la formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y la gestión de recursos, por lo que solicito su autorización para la aplicación del instrumento en la unidad educativa.

Desde ya agradezco su atención y en espera de contar con su colaboración para que nuestra alumna pueda realizar el trabajo descrito anteriormente.

Le saluda cordialmente,

A handwritten signature in blue ink, followed by a circular official stamp of the Universidad Miguel de Cervantes, Director de Post-Grados.

Dr. Luis Venegas Ramos Director

Postgrado, Investigación e Innovación Universidad Miguel de Cervantes lvenegas@corp.umc.cl

LV/RRS/ivb Distribución: _____

La indicada.

Archivo.

Anexo 4

Diagnóstico meso curricular de las áreas formación basada en competencias liderazgo pedagógico, gestión curricular y de recursos del Jardín Infantil Los Sopranos de Temuco.

Estimadas:

Junto con saludar procedo a presentarme, soy Natalia Vera, educadora de párvulos y actualmente me desempeño como educadora del nivel medio menor del Jardín Infantil Los Sopranos.

Me dirijo a ustedes para solicitar su colaboración y responder el siguiente cuestionario, cuyo objetivo es realizar un diagnóstico a nivel meso curricular del Jardín Infantil Los Sopranos en las siguientes cuatro áreas: Formación basada en competencia, liderazgo pedagógico, gestión curricular, y gestión de recursos. La información será utilizada como parte fundamental en mi trabajo de grado y así optar al grado académico de "Magíster en educación mención currículum y evaluación basada en competencias", otorgado por la Universidad Miguel de Cervantes.

Toda información se mantendrá en total confidencialidad por lo que no requiere de algún registro personal para ser respondida.

Por otro lado, el tiempo estimado para responder el cuestionario será entre 15 a 20 minutos máximo.

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

Instrucciones:

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

Escala evaluativa para el análisis de las áreas de proceso.

Describe la calidad de la instalación de las prácticas institucionales y/o pedagógicas que componen las diferentes dimensiones.

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

1. Área formación basada en competencia.**Dimensión saber conocer.**

Proceso general para evaluar: Toda acción relacionada con los conocimientos, conceptos teóricos propios de cada nivel educativo. Reconocer, diseño, implementación, Analizar y evaluar de los procesos educativos realizados en forma intencionada y actualizada demostrando una comprensión de los procesos educativos de los referentes curriculares de la educación inicial (BCEP). Según los tramos curriculares y la dimensión del conocimiento a través de experiencias significativas, siendo mediadores para facilitar las competencias de los niños.



*

1. El equipo educativo promueve de forma permanente la utilización de diferentes metodologías de enseñanza en fin de que los párvulos logren los conocimientos establecidos.

1 2 3 4

○ ○ ○ ○