



Trabajo final para obtener el Grado de Magíster en Educación Mención Currículum
y Evaluación Basado en Competencias

**DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS ÁREAS DE
LA FORMACION BASADA EN COMPETENCIAS, LIDERAZGO
PEDAGÓGICO, GESTIÓN CURRICULAR Y GESTION DE
RECURSOS DEL JARDÍN INFANTIL “LOS CACHORRITOS”**

Candidato a magister: Edith Aguilera Carrasco

Pamela Vásquez Sepúlveda

Tutor disciplinar: Marlenis Martínez Fuentes

Tutor metodológico: Amely Vivas Escalante

Mayo, 2025

Índice

Introducción	01
Marco teórico	
<i>Formación basada en competencias</i>	04
<i>Enfoque curricular basado en competencias</i>	06
<i>Evaluación de la formación basada en competencias</i>	07
<i>Competencias docentes</i>	09
<i>Liderazgo pedagógico</i>	10
<i>Gestión curricular</i>	12
Marco contextual	13
Diseño y aplicación de instrumento	22
Análisis de resultados	42
Propuesta de mejora	55
Conclusión	60
Bibliografía	62

Resumen

El siguiente trabajo busca determinar aspectos débiles en el funcionamiento del Jardín Infantil **Los Cachorritos**, con el objetivo de observar el funcionamiento del centro educativo, con la finalidad de ofrecer una propuesta de mejora; esta investigación que se llevó a cabo a partir de la aplicación de un diagnóstico en las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos dentro del establecimiento, este instrumento se aplicó a educadoras de párvulos, asistente administrativa y técnicos en párvulos que trabajan en el Jardín Infantil.

Dentro de los resultados obtenidos podemos mencionar el área que presentó resultados más favorables fue el área **Formación Basada en Competencias** mientras que el área **Gestión de recursos** se observan resultados desfavorable. Esto nos indica que el Jardín Infantil podría presentar un impacto negativo en la calidad de la educación y el bienestar de los párvulos.

La propuesta de mejora realizada en este documento ofrece acciones para las áreas formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos, con la finalidad de potenciar y enriquecer todas las dimensiones para la mejora continua.

Introducción

Este diagnóstico y propuesta de mejora, está centrada en el jardín infantil, **Los Cachorritos** de la comuna de Colina, un pequeño jardín infantil que, durante años a pesar de su infraestructura, se ha instituido como uno de los establecimientos de educación inicial muy recomendado por familias de la comuna que han asistido en años anteriores. Sin embargo, aproximadamente desde el año 2018 su matrícula comienza a decaer. Si bien, la oferta en educación inicial ha aumentado en la comuna, es relevante saber en forma concreta, cual o cuales son los factores que han producido esta variación desfavorable en la concurrencia a este establecimiento.

En tal sentido consideramos de importancia este proceso de investigación en educación ya que sobrelleva “una búsqueda constante para desarrollar los conocimientos y transformar, de manera positiva el entorno próximo, siempre buscando la comprensión y desarrollo integral del ser humano” (Pereira Pérez, 2011) por lo que desplegar un proceso diagnóstico de un establecimiento educativo, permite un acercamiento a las mejoras en la gestión y de las diferentes áreas que se trabaja en el centro educativo investigado.

Abordar esta problemática desde el enfoque basado en competencias a través de la realización del diagnóstico nos permitirá tener una visión amplia y detallada de todos los aspectos que conlleva el quehacer pedagógico.

El diagnóstico educativo se considera como “un proceso de indagación científica, apoyado en una base epistemológica y cuyo objetivo lo constituye la totalidad de los sujetos (individuos o grupos) o entidades (instituciones, organizaciones, programas, contextos familiares, socio-ambientales, etc.). Considerados desde su complejidad y abarcando la globalidad de su situación e incluye necesariamente en su proceso metodológico una investigación educativa de tipo perfectiva” (Arriaga Hernández, 2015)

Consideramos significativo mencionar que es un trabajo colaborativo entre instituciones educativas y equipo pedagógico, esta unión influye en el progreso y compromiso en equipo, desarrolla empatía y colaboración, además, gestiona la creación de logros sustantivos en los establecimientos educativos siendo valorados positivamente en la comunidad educativa de nuestro país.

Para buscar respuestas a esta interrogante, ahondaremos en el Marco contextual, conoceremos el jardín infantil en el que hemos basado nuestro **“Diagnostico y propuestas de mejora de las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos del jardín infantil “**. Este informe se organiza en las áreas mencionadas, cada una de estas tres áreas apunta a las siguientes dimensiones; **“Dimensión saber conocer** “la cual tiene directa relación a los conocimientos y conceptos básicos de cada nivel educativo. Relacionados con los tramos curriculares de (BCEP), **“Dimensión saber ser”**, relacionadas con las acciones que realiza la profesional, capacidades emocionales, éticas, morales, **así** como también, su desempeño en el aula, **“Dimensión saber hacer”**. Relacionadas con acciones realizadas por el equipo pedagógico, orientando cómo realiza su quehacer educativo. Preparando, planificando, evaluando, reflexionando y generando cambios.

Por otro lado, incorpora una descripción del centro educativo, donde se detallan características y necesidades, que nos permitirá hacernos una idea y conocer el contexto en el que se desenvuelven los diferentes actores del J. infantil, sus dificultades, así como también, sus logros, al igual que su proyecto educativo (PEI), valores, antecedentes geográficos, socioeconómicos y culturales, reseña histórica. Se incorpora el diseño y aplicación de instrumento diagnóstico, a través, de una encuesta con su respectiva propuesta de mejora, la cual busca plantear una revisión sobre las necesidades que se consideran pertinente resguardar y aquellas que se busca fortalecer en su aplicación en las competencias, educativas, liderazgo pedagógico, organización de gestión pedagógica, curricular, de recursos, tanto humano, financiero y administrativo como educativos. En forma macro curricular.

Finalmente se encuentran las conclusiones y la bibliografía consultada para la realización de este trabajo. De igual manera pretendemos que esta investigación, sea un aporte constructivo al trabajo que desarrolla este equipo educativo, de modo que se implementen acciones que permitan a educadoras, equipo técnico y directora realizar reflexiones periódicas y sistematizadas para fortalecer los aprendizajes de los educandos, potenciando el rol de directores/as como lo indica (Uribe, 2016) quien señala que en la actualidad ha percibido que existe una tendencia a que posiciona un nuevo rol de los directores. Es así como también, se potencie el trabajo colaborativo y liderazgo distribuido que permita desarrollar y consolidar procesos de aprendizajes de los estudiantes considerando los diversos contextos, necesidades y vulnerabilidades que existan.

Marco teórico

Formación basada en competencias

La formación basada en competencias es un enfoque educativo que se centra en el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos que permiten a los estudiantes actuar eficazmente en situaciones definidas. Este modelo busca preparar a los estudiantes para el éxito profesional y social, priorizando la aplicabilidad de lo aprendido en contextos reales. Sin embargo, ha sido criticado por su enfoque reduccionista y su énfasis en la empleabilidad sobre el desarrollo. Propone un análisis filosófico sobre su capacidad para desarrollar disposiciones cognitivo-reflexivas y ético-cívicas en estudiantes. (Bicocca-Gino, 2017)

Características

- **Orientación a Resultados:** La formación basada en competencias es centrada en los resultados del aprendizaje, define de manera clara lo que se espera que los estudiantes adquieran. Esto incluye conocer no solo lo que los estudiantes deben hacer, sino cómo aplicarlos en contextos cotidianos.
- **Relevancia Contextual:** Las competencias que se entregan son contextualizadas, esto significa que están alineadas con las necesidades del entorno social y laboral. Este enfoque asegura que los alumnos estén preparados para enfrentar situaciones y problemas concretos de la vida cotidiana.
- **Aprendizaje Activo:** Se fortalecen metodologías de enseñanza que fomentan la participación en acción de los alumnos, como aprendizajes basado en proyectos, colaborativo y trabajo en equipo, permitiendo a los alumnos desarrollar habilidades prácticas.
- **Evaluación Integral y Continua:** La evaluación es realizada de manera continua y considera los distintos aspectos del aprendizaje, que incluyen conocimientos, habilidades y actitudes. Utiliza distintos métodos de evaluación como pruebas prácticas, proyectos, autoevaluaciones, y coevaluaciones para ofrecer una visión completa del rendimiento del estudiante.

- **Desarrollo de habilidades transferibles:** Este enfoque hace hincapié en el desarrollo de las habilidades que los estudiantes pueden transferir a diferentes contextos, promoviendo no solo la capacidad de resolver problemas específicos, sino también la capacidad aprender y adaptarse a nuevas situaciones.
- **Flexibilidad:** La formación basada en competencias favorece ajustes para el aprendizaje de los estudiantes en función de sus necesidades y ritmos de aprendizaje. Los docentes pueden adaptar las estrategias de enseñanza y las evaluaciones para maximizar el impacto en el aprendizaje de sus alumnos.
- **Enfoque Holístico:** El proceso educativo es entendido como un todo que integra aspectos tanto cognitivos como emocionales y sociales. Busca no solo el desarrollo académico, sino también el crecimiento personal y social de los estudiantes, fomentando competencias socioemocionales y valores éticos.
- **Colaboración y Trabajo en Equipo:** Se promueve la interacción entre estudiantes, docentes y la comunidad, fomenta el trabajo en equipo y la colaboración. Ayudando a desarrollar habilidades interpersonales y de comunicación.
- **Inclusividad:** La formación basada en competencias persigue entender la diversidad de los estudiantes, considerando la diversidad de necesidades educativas y ajustando las estrategias pedagógicas para asegurar que todos los estudiantes tengan la oportunidad de aprender y desarrollar sus competencias.

En resumen, la formación basada en competencias constituye una metodología de enseñanza dinámica y adaptable, que enfatiza un aprendizaje relevante y valioso para los estudiantes. (Educación, 2021)

Enfoque curricular basado en competencias

Los enfoques curriculares basados en competencias son modelos educativos que estructuran el currículo en torno al desarrollo de competencias específicas que los estudiantes deben adquirir. Estos enfoques enfatizan la integración de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para desempeñarse eficazmente en contextos laborales y sociales. Además, promueven la evaluación del aprendizaje a través de la demostración de competencias en situaciones prácticas, en lugar de centrarse únicamente en la memorización de contenidos.

No existe un número exacto de enfoques curriculares basados en competencias, ya que varían según el contexto educativo y la literatura. Sin embargo, se logran identificar al menos tres enfoques principales:

- **Enfoque Instrumentalista:** Se centra en el desarrollo de habilidades y competencias como herramientas para alcanzar el éxito profesional y el buen funcionamiento social.
- **Enfoque de Desarrollo Integral:** Busca fomentar no solamente las habilidades técnicas, sino también disposiciones éticas y cívicas en los estudiantes.
- **Enfoque Contextualizado:** Considera el contexto en el que se aplican las competencias, enfatizando la adaptación a situaciones reales y complejas.

Características

- **Orientación a Resultados:** Se centra en los resultados de aprendizaje y en la capacidad del estudiante para aplicar competencias en situaciones reales.
- **Flexibilidad y Adaptabilidad:** Permiten ajustes en el currículo para responder a las necesidades cambiantes del entorno laboral y social.
- **Integración de Saberes:** Fomenta la conexión entre diferentes áreas del conocimiento, habilidades prácticas y actitudes, promoviendo un aprendizaje holístico.
- **Evaluación Auténtica:** Utiliza métodos de evaluación que reflejan el desempeño en contextos reales, en lugar de pruebas tradicionales.

- **Teoría del Capital Humano:** Propuesta por economistas como Gary Becker, que enfatiza la importancia de la educación y las habilidades en el desarrollo económico y el éxito laboral.
- **Modelos de Competencia Profesional:** Desarrollos en el ámbito de la formación profesional y la educación técnica, que buscaban definir las habilidades necesarias para el desempeño en el trabajo.
- **Movimientos Educativos de los Años 70 y 80:** Iniciativas que promovieron la educación centrada en el estudiante y el aprendizaje activo, influyendo en la conceptualización de competencias como elementos clave en la educación. (Bicocca-Gino, 2017).

Evaluación de la formación basada en competencias

La evaluación basada en competencias se centra en medir la capacidad de los estudiantes para aplicar conocimientos y habilidades en situaciones reales. Este enfoque busca evaluar no solo lo que los alumnos saben, si no cómo utilizan ese conocimiento en contextos prácticos y relevantes. Se enfoca en el desarrollo integral del estudiante, promoviendo aprendizajes significativos. (Casanova, 1998)

La evaluación basada en competencias generalmente se fundamenta en cinco principios clave. Sin embargo, el número exacto puede variar según el enfoque o modelo específico adoptado por cada institución educativa.

Principios clave

- **Relevancia:** La evaluación debe estar alineada con las competencias que se desean desarrollar y con las necesidades del contexto profesional y social.
- **Integridad:** Considera tanto aspectos cognitivos como no cognitivos, evaluando habilidades, actitudes y conocimientos en conjunto.
- **Transparencia:** Los criterios y estándares de evaluación deben ser claros y accesibles para los estudiantes, permitiendo que comprendan lo que se espera de ellos.

- **Diversidad de Método:** Utiliza múltiples herramientas y técnicas de evaluación para capturar diferentes dimensiones del aprendizaje y el desempeño.
- **Retroalimentación Continua:** Fomenta un proceso de retroalimentación constante que permita a los estudiantes reflexionar sobre su desempeño y mejora continua. (Bicocca-Gino, 2017)

La evaluación basada en competencia se basa en criterios que se relacionan directamente con los objetivos establecidos para la unidad didáctica.

Estos criterios detallan los comportamientos observables y medibles que reflejan el logro de los objetivos, permitiendo así una evaluación objetiva del aprendizaje.

En resumen, los criterios actúan como indicadores que guían la evaluación del progreso hacia los objetivos educativos.

Criterios clave

- **Claridad:** Los criterios deben ser específicos y comprensibles, indicando claramente lo que se espera del estudiante.
- **Relevancia:** Deben estar alineados con las competencias que se desean desarrollar y evaluar en el contexto real.
- **Observabilidad:** Los criterios deben permitir la observación y medición de comportamientos y resultados concretos.
- **Flexibilidad:** Deben adaptarse a diferentes contextos y estilos de aprendizaje, permitiendo ajustes según las necesidades del estudiante.
- **Validez y Fiabilidad:** Los criterios deben ser válidos (miden lo que se pretende medir) y fiable (producen resultados consistentes)
(Casanova, 1998)

En conclusión, la evaluación del enfoque basado en competencias es un procedimiento dinámico que conlleva la acción de metas concretas, el uso de distintos métodos evaluativos, la pertinencia del contexto y fomento de una cultura de feedback y mejora continua. Esto asegura que los alumnos consigan desarrollar competencias y actitudes esenciales para su vida personal y social. (Educación, 2021)

Competencias Docentes

Las competencias docentes son un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes de la disciplina que enseña, utilizando un repertorio diverso de estrategias didácticas y tecnologías para hacer el contenido accesible y significativo para sus estudiantes. Además, debe observar y comprender el estado emocional de sus estudiantes, promoviendo habilidades sociales y oportunidades para que desarrollen conocimientos y habilidades que valoren la diversidad. Finalmente, debe recopilar evidencia sobre el avance de los aprendizajes y ajustar su práctica pedagógica en función de esta información. (Montecinos, 2016)

Estas competencias son fundamentales para facilitar el aprendizaje y responder a las necesidades y desafíos del contexto educativo actual. A continuación, se indican algunas competencias clave:

- **Conocimiento de contenido:** El profesorado debe tener un conocimiento profundo de las disciplinas que enseñan.
- **Didácticas y Metodología:** Es fundamental que los docentes dominen diversas estrategias didácticas que promuevan el aprendizaje activo.
- **Evaluación y Retroalimentación:** Los docentes deben ser capaces de implementar prácticas de evaluación formativa y sumativa que mida tanto el proceso de los estudiantes y promocióne la retroalimentación.
- **Gestión de Aula:** Implica establecer un ambiente de aprendizaje positivo y productivo, donde se definen claramente las normas y las expectativas fomentando la participación activa de los estudiantes.
- **Desarrollo socioemocional:** Los docentes deben promover el bienestar emocional y social en sus estudiantes, lo que incluye fomentar habilidades socioemocionales.
- **Inclusión y Diversidad:** Es crucial que los docentes reconozcan y respondan a la diversidad de su aula, adaptando su práctica a las necesidades educativas de todos los estudiantes.

- **Autonomía y Responsabilidad Profesional:** Los docentes deben ser capaces de tomar decisiones informadas en su práctica diaria, reflexionar sobre su enseñanza y buscar oportunidades de desarrollo profesional.
- **Colaboración y Trabajo en Equipo:** Capacidad de trabajar en colaboración con otros docentes, familia y la comunidad educativa.
- **Uso de la Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC):** Los docentes deben estar familiarizados con herramientas tecnológicas y utilizarlas de manera efectiva.
- **Promoción de la Ciudadanía y Formación Integral:** Los docentes tiene la responsabilidad de fomentar en sus estudiantes principios de ciudadanía activa. (Educación, 2021).

Liderazgo pedagógico

El liderazgo pedagógico es un componente clave para promover un aprendizaje efectivo. Implica el compromiso y la capacidad de los líderes educativos para influir de forma positiva en el desarrollo profesional docente.

Aspectos clave del liderazgo pedagógico:

- **Visión compartida:** Un líder pedagógico debe mantener una mirada clara y compartida sobre lo que se espera conseguir en términos de aprendizaje. Esta visión debe ser informada efectivamente a todos los integrantes de la comunidad educativa.
- **Fomento del Desarrollo Profesional:** El apoyo continuo y las posibilidades de desarrollo continuo son esenciales. Un líder pedagógico debe facilitar espacios de aprendizaje para los docentes, generando diálogo y reflexionar sobre la praxis y compartir experiencias.
- **Colaboración:** Suscitar una cultura de trabajo colaborativo entre los docentes es clave para el aprendizaje. Incluye fomentar equipos de trabajo donde se pueda cuestionar la práctica docente en función de los resultados de aprendizaje y las necesidades de los estudiantes.

- **Expectativas de Aprendizaje Altas:** Los líderes pedagógicos establecen y comunican las altas expectativas no solo para los estudiantes, sino también para los docentes. Esto crea un ambiente de alta exigencia que motiva a todos a buscar la excelencia en la enseñanza y el aprendizaje.
- **Clima Escolar Positivo:** Crea y mantiene un ambiente respetuoso en donde todos los estudiantes se sientan valorados. Un liderazgo afectivo debe trabajar en el desarrollo de normas y prácticas que propicien un clima escolar positivo.
- **Apoyo Emocional y Social:** Es fundamental que el líder pedagógico apoye el bienestar emocional de los docentes y estudiantes. Un ambiente en donde todos se sientan apoyados en su desarrollo personal y profesional beneficia el aprendizaje.
- **Facilitación de la Innovación:** Los líderes deben estar abiertos a nuevas ideas y enfoque pedagógicos, cultivando una cultura de innovación dentro del equipo docente.
- **Modelar Prácticas Efectivas:** Un líder pedagógico debe modelar prácticas de enseñanza efectivas y ser un ejemplo de aprendizaje continuo.
- **Establecimiento de Relaciones:** Fomentar relaciones significativas entre todos los actores de la comunidad educativa. Esto incluye construir vínculos con estudiantes, padres de familia y otros miembros de la comunidad para involucrarlos en los procesos educativos y en la toma de decisiones.
(Educación, 2021)

Gestión curricular

La gestión curricular es un enfoque basado en competencias esencial por diversas razones que impactan de manera significativa la calidad educativa y el desarrollo integral de los estudiantes. Permite que los alumnos adquieran no solo conocimientos teóricos, sino que también sus habilidades prácticas y actitudes esenciales para enfrentar diversas situaciones en el mundo real. De esta manera, se asegura una educación holística y relevante.

Al centrarse en las competencias, el currículo se adapta a las exigencias del entorno laboral y social, asegurando que la enseñanza sea tanto relevante como útil, preparando así a los estudiantes para convertirse en ciudadanos responsables y activos en la sociedad. La gestión curricular potencia metodologías activas y participativas que promueven un aprendizaje significativo. Los estudiantes se involucran en su proceso educativo, esto se traduce en un mayor dominio de las competencias.

En este enfoque, la gestión curricular incluye una evaluación que se orienta a medir la obtención de habilidades y no un simple conocimiento memorístico permitiendo realizar una evaluación integral del proceso del estudiante. La gestión curricular aborda la diversidad en el aula, considerando las distintas características, estilos de aprendizaje y necesidades individuales de cada alumno. Este aspecto es crucial para fomentar la inclusión y garantizar que todos accedan a una educación de calidad.

Este enfoque promueve la flexibilidad, la adaptación y la actualización continua, en respuesta a los cambios sociales, culturales y tecnológicos, asegurando que la educación permanezca siendo relevante en un mundo de constante evolución. Al centrarse en las competencias, este enfoque curricular no solamente se dirige hacia el rendimiento académico, sino también al desarrollo de habilidades esenciales para la vida, preparando al estudiante a afrontar los retos del futuro.

En conclusión, la gestión curricular desde un enfoque basado en competencias es esencial para asegurar que la educación sea efectiva, equitativa y

pertinente, prepara a los estudiantes para integrarse en la sociedad capacitándolos para contribuir de manera activa y consciente. (Educación, 2021)

Marco contextual

Características del contexto

El establecimiento en el cual se realiza el estudio es un jardín infantil llamado Los Cachorritos, perteneciente a Fundación Integra, (Fundación Nacional para el Desarrollo Integral del Menor), desde aproximadamente del año 1990, en la comunidad de Colina, específicamente en la población rural de Los Ingleses. Consta con dos niveles medios, brindando educación y bienestar a 39 niños y niñas desde los 2 años a los 3 años 11 meses de edad. En este establecimiento se otorga alimentación (desayuno, almuerzo, onces). La atención se realiza de lunes a jueves desde las 8.30 de la mañana hasta las 16:30 y viernes desde 8.30 a 16:00 de la tarde, con cuenta con extensión horaria.

Los enfoques que sustentan el PEI son:

- **Enfoque de Derechos:** “Reconoce a las personas como sujetos de derecho, en especial respecto a los niños y niñas”.
- **Enfoque de Inclusión:** “Reconoce y valora la diversidad como una oportunidad de aprendizaje y desarrollo”.
- **Enfoque de Ciudadanía:** “Reconoce a los niños, niñas y adultos como ciudadanos activos”.
- **Enfoque de Participación:** “Reconoce la participación como una garantía y no como privilegio”.

Ser una institución educativa referente, que ofrezca una educación parvularia de calidad, situando en el centro de la gestión institucional a las niñas y niños como

sujetos de derechos y ciudadanos activos, para contribuir a un Chile más inclusivo, justo y democrático.

Definiciones Relevantes de la Comunidad Educativa

Ideario y sentidos institucionales

A continuación, se presentan las Definiciones Relevantes que constituyen el ideario institucional, el que ha sido construido de manera participativa con representantes de todos los actores de la comunidad. Este conjunto de ideas refuerza la identidad de nuestro establecimiento, en el marco de la Visión institucional.

Sello pedagógico: Comunicación, Lenguaje y Literatura

Fundamentos del sello pedagógico: (*breve reseña*) Nace de las aspiraciones de toda nuestra comunidad educativa, donde los niños y las niñas sean capaces de expresar de diversas formas sus vivencias emocionales, expresar ideas, acceder a contenidos culturales y defender sus derechos, entre otros, a través de la comunicación y con diferentes recursos (gráficos, gestuales, recursos literarios y tecnológicos) para desarrollar al máximo el lenguaje.

Misión: Brindar acceso a una educación de calidad a todos los niños y todas las niñas que asisten a nuestro jardín infantil con espacios educativos bientratantes, donde se desarrollen experiencias de aprendizajes integrales, dando énfasis a la socialización, convivencia respetuosa

Valores:

- Inclusión
- Solidaridad.
- Respeto

- Compromiso
- Confianza
- Responsabilidad
- Empatía

Con relación al personal del jardín, se cuenta con educadoras ejerciendo con una larga trayectoria y que constantemente se encuentra en aprendizaje, financiando en su persona llegando a estudios de postgrado. Por parte de la institución, constantemente se realizan capacitaciones, pero en su mayoría no son certificadas. A nivel de educadoras, asistentes y docentes hay personal nuevo en el establecimiento y nuevo en el ejercicio de la profesión y se presentan una alta tasa de licencias médicas y por la distancia en que se encuentra y la escasa locomoción colectiva existe una rotación constante de personal técnico y por ende poco compromiso por el trabajo.

Fundamento pedagógico: La educación anhelada para niños y niñas en nuestra comunidad educativa.

Fundamento filosófico: Concepto de niño y niña se concibe como un ser único e indivisible, con características, necesidades, intereses y fortalezas diferentes, capaces de transformar el mundo, siendo participes de sus aprendizajes a través del juego, desarrollándose integral y cognitivamente, manteniendo relaciones afectivas esenciales para la vida, para que sean personas seguras, respetuosas, solidarias, que participen en la sociedad como sujetos de derechos, personas comprometidas con el entorno al que pertenece, autodidactas, capaces de tomar decisiones responsables, comprendiendo que somos parte de una sociedad.

Ambiente educativo: Para otorgar la educación de calidad que hemos definido para los niños y niñas. Involucra a toda la comunidad educativa, como primer elemento está el equipo educativo que es clave como agente de cambio social, para esto, se necesitan adultos comprometidos con su quehacer, donde las interacciones afectivas positivas y cognitivas desafiantes favorezcan el desarrollo pleno de niños

y niñas en el proceso de enseñanza aprendizaje, donde se promuevan aprendizajes oportunos y significativos para la vida de los niños y las niñas, a través del juego y protagonismo infantil.

La convivencia a la que aspiramos para nuestra comunidad y así otorgar la educación de calidad que hemos definido para los niños y niñas

Se busca la interrelación armoniosa, de buen trato, en un ambiente de convivencia y de respeto entre los diferentes actores y estamentos de la comunidad educativa, que valore la diversidad, donde esta sea el soporte para la construcción de una sociedad más inclusiva, justa y democrática, donde los niños y niñas se desarrollen manteniendo una comunicación afectiva y efectiva con todas las personas con quienes nos relacionamos.

La Alianza con las Familias y la Comunidad, se aspira, otorgar la educación de calidad que hemos definido para los niños y niñas: Reconocemos a las familias como los primeros educadores, desafiándonos diariamente a implementar estrategias que den respuesta para lograr la participación de todas las familias, a través de una comunicación clara y pertinente. Respetando y valorando sus talentos, sin juicios y validando sus contextos culturales, buscando siempre el aporte de las familias en la educación de los niños y niñas, fomentando la participación y apoyando el trabajo educativo.

Con relación al personal del jardín, se cuenta con educadoras ejerciendo con una larga trayectoria y que constantemente se encuentran en aprendizaje, financiando en su persona llegando a estudios de postgrado. Por parte de la institución, constantemente se realizan capacitaciones, pero en su mayoría no son certificadas.

Cuadro descriptivo de capacidad de niños y niñas y funcionarias del establecimiento.

Capacidad niños/as		
Niveles	Capacidad	Matrícula
Medio Menor	25	
Medio Mayor	14	
Antecedentes del Personal jardín		
Cargo	Título	Nivel que atiende
Directora	Educadora de Párvulos Licenciada en educación.	
Asistente Administrativa	Técnico Nivel Medio en Administración	
Auxiliar de servicios	4to medio	
Asistente de Párvulos	Técnico nivel superior asistente Educador de Párvulos	Medio Menor
Asistente de Párvulos	Técnico nivel superior Asistente	Medio Menor
Asistente de Párvulos	Técnico nivel medio en Atención de Párvulos	Medio Mayor
Asistente de párvulos	Técnico nivel medio en Atención de Párvulos	Medio Mayor
Educadora de Párvulos	Educadora de Párvulos Lic. en educación.	Medio Menor

	Mención en Trastorno específico del lenguaje. (Tel)	
--	---	--

Entorno y realidad del establecimiento

El establecimiento en el cual se realiza el estudio es un jardín infantil llamado **Los Cachorritos**.

Hoy en día el establecimiento se relaciona con diferentes servicios públicos, como: Colegio de enseñanza básica, Municipalizada San Francisco de Asís, Posta Rural Los Ingleses, Comité Agua Potable Hermanos Carrera. Siendo este jardín un aporte importante para la comunidad, ya que, es un espacio de aprendizajes y cuidados para niños y niñas de preescolar en relación con los aprendizajes de la primera infancia, considerando que es el único jardín de la localidad.

Antecedentes geográficos, socioeconómicos y culturales.

El establecimiento se encuentra ubicado en Calle Hermanos Carrera, S/N, un sector rural que hoy en día es la población Los Ingleses, de la comuna de Colina, Provincia de Chacabuco, región Metropolitana.

Email: 14.loscachorritos@fundacionintegra.cl.

Con un horario establecido normal desde las 8.30 a las 16:30 de jueves. La población y edificación de casas la mayoría con construcción ligera al igual que el jardín infantil. Colinda con parcelas y condominios de Chicureo. **El nivel sociocultural** de las familias después de la pandemia se ha diversificado con la llegada de extranjeros, hoy se cuenta con niños y niñas extranjeros provenientes de Perú y Bolivia con un porcentaje de 16,7 % y con el 83% de nacionalidad chilena y un 16,7% pertenecientes a pueblos originarios. (Sólo se contabilizan los niños nacidos en el extranjero no las familias)

El nivel socioeconómico. Según la última actualización del día 04 de abril del presente año, entregados por las familias en la ficha de inscripción, ante la pregunta: Con quien vive el niño/a: el 50,0% de niños y niñas del jardín infantil, viven con ambos padres y otros familiares, el 33% vive sólo con la madre, 1% niño vive solo con el padre y el restante vive con el papá y otros familiares. Nivel educativo de los padres, el 33,3% de las familias declara que la madre tiene nivel educativo universitaria, el 8,3% el padre presenta estudios universitarios, el 8,3% de las madres presentan nivel técnico completa.

El 33,3 dice tener educación media completa, el otro 25,1 dice tener educación media incompleta. Al preguntar por su situación laboral, el 100% declara estar en alguna ocupación, con un 0% cesante, 0% declara no ser dueña de casa y 0% jubilado. Ante la pregunta de la situación de la vivienda, EL 66,7 declara ser vivienda arrendada, el 25,0% dice vivir de allegado y el 8,3% dice tener vivienda propia.

El 100% de padres y madres, declaran ser mayor o igual a 20 años de edad. Teniendo el ingreso nacional en el

I Quintil= 16,7%

II Quintil=16.7%

Quintil= 50.0%

IV Quintil= 16.6%

Reseña histórica logros y dificultades.

Este jardín fue creado por familias de temporeros alrededor de los años **80**. Comandado por las mujeres de estos que necesitaban trabajar o apoyar a sus familias, llevando el sustento a sus familias, algunas de las madres trabajaban organizándose para pagar a otras madres que se desempeñaron como cuidadoras en dicho inmueble.

En **1990** la Fundación de ayuda a la comunidad. (FUNACO) se transforma en la Fundación Nacional para el Desarrollo Integral del Menor (INTEGRA), ofreciendo atención preescolar a niños y niñas de menores ingresos.

En el **2023** Después de la pandemia y con la llegada de extranjeros a nuestro país, las familias del jardín se han diversificado, hoy se cuenta con familias de Perú, Bolivia y Colombia.

Logros

Al finalizar la pandemia, ingresaron muchas familias extranjeras al establecimiento por lo que su diversificación ha fomentado y enriquecido el conocimiento de nuevas palabras en niños y niñas, ampliando su vocabulario, así como también, el conocimiento de su cultura y costumbres, además, ha enriquecido y ampliado el conocimiento de funcionarias del establecimiento.

Entre **2023** y principios del **2024** a consecuencia de las constantes presiones de las familias del establecimiento, se realizan trabajos de mitigación por parte de la fundación, ampliando el baño de niños y niñas, en el que desde ese momento su pudo tener una tina y mudador correspondiente, haciendo el trabajo más digno y cómodo para las funcionarias y pertinente para los educandos ya que hasta esa instancia, sólo se contaba con mudador empotrado sin tina y en muy reducido tamaño haciendo el trabajo muy dificultoso y peligroso para los pequeños.

En el **2024** con la reducción de jornada laboral el horario de atención es reducidos los viernes desde las 8:30 a las 16:00 y de las funcionarias hasta las 16:30. Este mismo año, se logra la construcción del techo del patio del jardín infantil, reuniendo recursos económicos y materiales para este logro, como un trabajo en conjunto familias y funcionarias del establecimiento, desde ese momento los niños y niñas, pueden dar uso al único patio con el se cuenta tanto en verano como en invierno ya que el establecimiento tiene un espacio muy reducido.

Dificultades

Algunas de las dificultades que se presentan año a año es el horario de entrada de las funcionarias, ya que se producen atrasos debido a la falta de locomoción colectiva del sector, así como también, alta congestión vehicular por cantidad de automóviles debido al crecimiento de la población lo que conlleva falta

de vías para el libre desplazamiento ya que es el mismo horario de ingreso de los educandos

Horario de entrada de niños y niñas al establecimiento ya que es el mismo de las funcionarias, esto dificulta el ingreso al jardín por la distancia y por ser un sector rural y la escasa locomoción colectiva, sumado a la alta tasa del parque automotriz lo que conlleva atrasos, tacos o accidentes. El jardín es muy pequeño y antiguo, cuenta con espacios muy reducidos su construcción es de madera y el terreno donde se encuentra emplazado no cuenta con factibilidad técnica para construir un nuevo jardín, por lo que sólo se realizan trabajos de mitigación. Esto afecta a una parte significativa de la comunidad a la que no se logra entregar servicio para sus niños y niñas, debido a ser el único jardín infantil sin fines de lucro que existe en el sector se debe gestionar con la institución mejoras de mitigación para la infraestructura.

Poca participación de familias extranjeras en la educación de sus hijos e hijas, recordemos que **“la familia es el primer educador de un niño/a”**, aunque se comprende que, por ser extranjeros, se ven obligados a trabajar para solventar gastos de arriendos, con largos horarios y escasa locomoción colectiva, entre otros, lo que dificulta su participación activa dentro del jardín infantil, limitándose a utilizar el jardín como guardería más que un lugar de aprendizaje. (Integra, 2019)

Diseño y aplicación de instrumento de diagnóstico

A. TEÓRICO

1. Características del instrumento.

Este instrumento de evaluación presenta el diagnóstico del Jardín Infantil “**Los Cachorritos**” en las áreas de: formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos. Este instrumento evaluativo presenta variadas acciones, las cuales deben ser aplicadas. Consta de una escala de valoración que incorpora 4 niveles de calidad, siendo 1 el de menor valor y 4 el de mayor valor.

2. Cómo se elaboró y quién o quiénes participaron de su elaboración.

Este instrumento de evaluación diagnóstica es una propuesta ofrecida por la universidad. Este instrumento está elaborado en base a la consulta a las Bases Curriculares de la Educación Parvularia (BCEP). Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos que imparten Educación Parvularia y sus Sostenedores.

3. Validación del instrumento (Ficha de validación)

Diagnóstico y propuestas de mejora de las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos del Jardín Infantil “**Los Cachorritos**”, de la comuna Colina, región Metropolitana.

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
<ul style="list-style-type: none"> • Las afirmaciones se comprenden con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado) 						x
<ul style="list-style-type: none"> • Las opciones de respuesta son adecuadas 						x

Descripción de la aplicación del instrumento.

Este instrumento fue aplicado el día 27 de marzo en jardín Los cachorritos, día que destinado para planificación para el siguiente mes correspondiente al mes abril, del presente año. Se solicitan los permisos correspondientes con anterioridad a directora señora María José Aldea Santana, con quien acordamos la instancia más adecuada de este día para su aplicación, se acuerda aplicarla durante el momento de reflexión pedagógica, instante en que se encuentra reunido todo el equipo pedagógico y administrativo del establecimiento.

Señora directora otorga el pase a encuestadora en el momento indicado, quien proyecta el documento a través de un Ppt. La encuestadora explica la razón de dicho instrumento y solicita atención para leer y completar dicho documento a medida que se realiza la lectura, responde dudas y da momentos para responder. Al finalizar se agradece e invita a comentar el instrumento, dando sus impresiones entregando el instrumento a la entrevistadora. Quien en otro momento tendrá que releer y sistematizar dicho instrumento para luego en conjunto con colega realizar propuestas de mejora de las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos del jardín infantil.

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

B. PRÁCTICO

1. Presentación del instrumento elaborado.

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

Escala evaluativa

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

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

1. Área formación basada en competencia.

1.1 Dimensión saber conocer.

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo 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.				

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, reflexionan sobre su actuar profesional 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 parvularia.				
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.				

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.				

8. Las educadoras son mediadora y guías en el proceso de aprendizajes de los párvulos, potenciando su autonomía.				
9. 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.				
7. 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 profesores.				
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.				

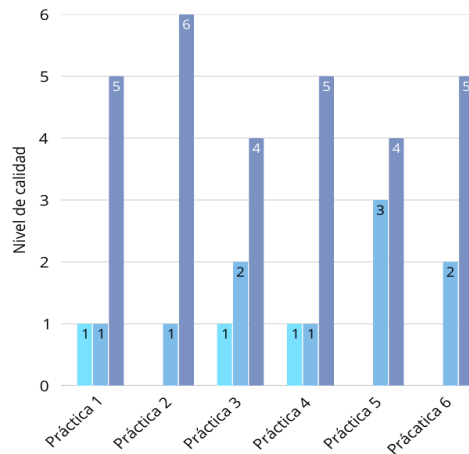
4.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos

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 mantenimiento, reposición y control de inventario periódicos.				

Análisis de resultados

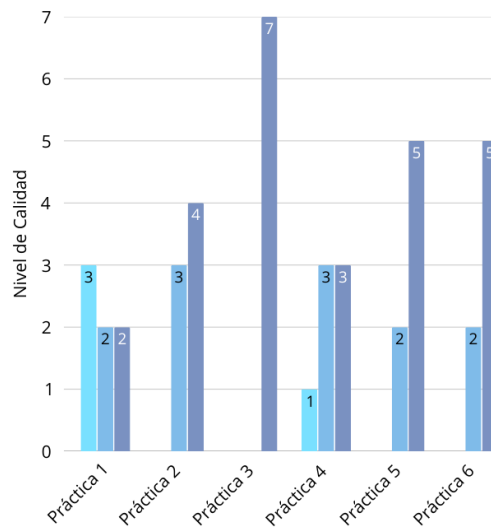
1. Área Formación Basada en Competencias

1.1 Dimensión: Saber conocer.



En esta dimensión se busca evaluar las acciones relacionadas con los conocimientos y conceptos teóricos propios de cada nivel educativo, analizando y evaluando cada proceso de una forma actualizada e intencionada. Según este gráfico podemos observar que 72,09% del equipo educativo considera que las prácticas que se realizan en el jardín infantil incorporan la evaluación y el perfeccionamiento permanente en sus procesos educativos. Se destaca que el 87,71% del equipo educativo considera que en el jardín infantil se promueve la flexibilidad en la acción pedagógica.

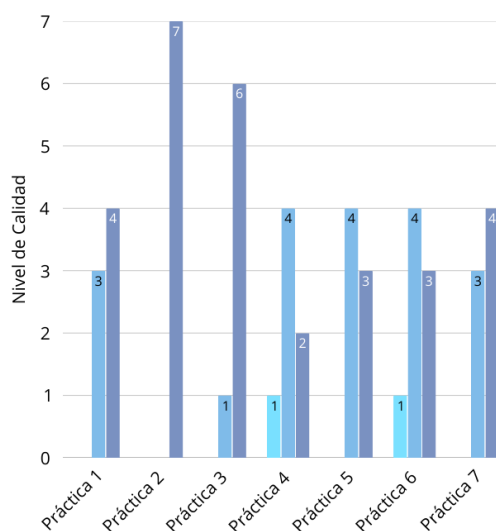
1.2 Dimensión: Saber ser.



Esta dimensión busca evaluar las acciones del equipo profesional cómo sus capacidades emocionales, éticas y morales forman parte integral de su identidad, influyendo en su desempeño dentro del aula y en sus prácticas pedagógicas. Este gráfico indica que el 60% del equipo educativo considera que las prácticas pedagógicas incorporan la evaluación y el perfeccionamiento permanente en sus procesos.

Se destaca que el 100% del equipo estima que el juego es una estrategia pedagógica fundamental en las prácticas educativas para que el aprendizaje sea significativo para niñas y niños.

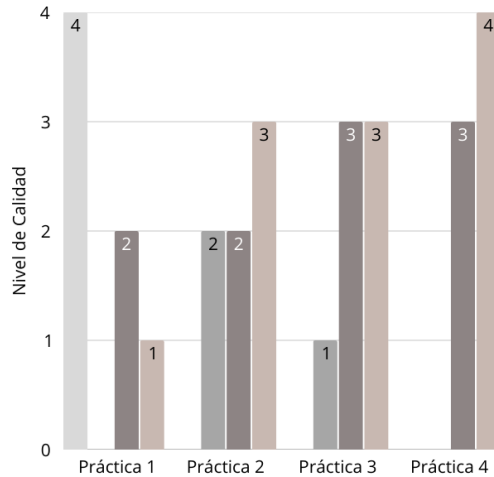
1.3 Dimensión: Saber hacer.



Esta dimensión tiene como objetivo evaluar las acciones del equipo pedagógico, enfocándose en cómo llevan a cabo su labor educativa. Esto incluye la preparación, planificación, evaluación, reflexión y la implementación de cambios en su práctica. Estos datos indican que el 63,25% de las encuestadas observan que en el quehacer educativo se incorporan prácticas de evaluación y perfeccionamiento permanente en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Se destaca que el 100% del equipo educativo indica que las educadoras de párvulos planifican según los objetivos teniendo como foco el logro de los objetivos según lo indican las B CEP.

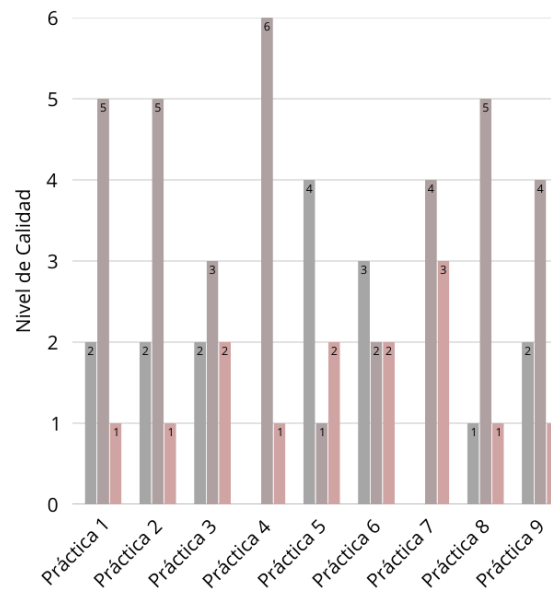
2. Área Liderazgo Pedagógico

2.1 Dimensión: Establecer Dirección.



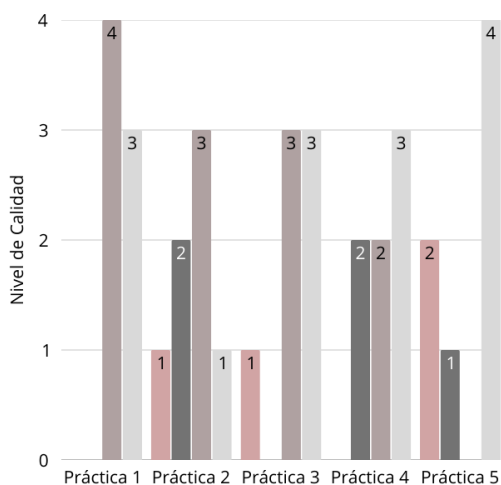
El objetivo de esta dimensión es evaluar acciones que permitan involucrar al equipo educativo en el ejercicio de su rol en la enseñanza y el aprendizaje para cumplir con las metas establecidas por la institución. Lo que se logra reflejar en este grafico es que el 57,14% de las encuestadas considera que en el establecimiento se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para el equipo educativo en cuanto a identificar nuevas oportunidades transformacionales dentro de la institución. El 57,14% del equipo educativo considera que la directora promueve una comunicación directa como una forma de establecer acuerdos incorporando nuevas prácticas de evaluación y perfeccionamiento.

2.2 Rediseñar la Organización.



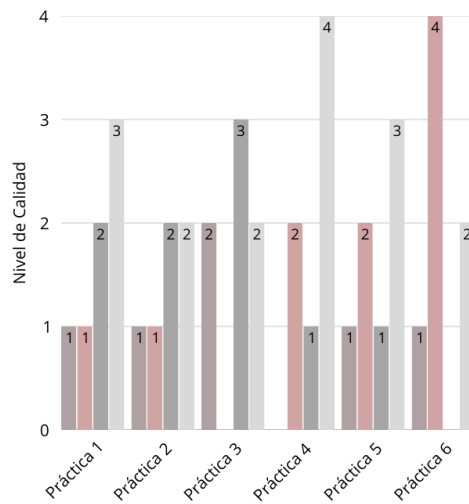
El objetivo de este proceso es encargarse de que los miembros del equipo educativo realicen sus tareas de manera óptima, al mismo tiempo que fomentan el desarrollo de sus capacidades y actitudes. Este gráfico nos da a conocer los puntos de vistas de las encuestadas con respecto a nueve prácticas observables. Un 64,78% del equipo educativo considera que la práctica pedagógica incorpora un propósito explícito y claro para el equipo, es sistemático y orientado a la mejora constante. Se destaca que un 87,71% de las entrevistadas señalan que la Directora alienta y motiva a su equipo para que cada integrante brinde lo mejor de sí mismo en beneficio de la calidad educativa.

2.3 Desarrollar personas.



El objetivo de esta dimensión es evaluar acciones motivadoras e inspiradoras que enfatizan y potencian al equipo educativo con la finalidad de mejorar el proceso educativo. Lo que podemos observar en este gráfico es que existe una disidencia en el equipo educativo en cuanto a las prácticas que realiza la Directora del jardín infantil, un 23,32% de las encuestadas considera que las acciones realizadas tienen un propósito poco claro y se implementan de manera asistemática. Sin embargo, reconocen que es una líder que posee una presencia visible en el establecimiento y que proporciona espacios para el perfeccionamiento del equipo.

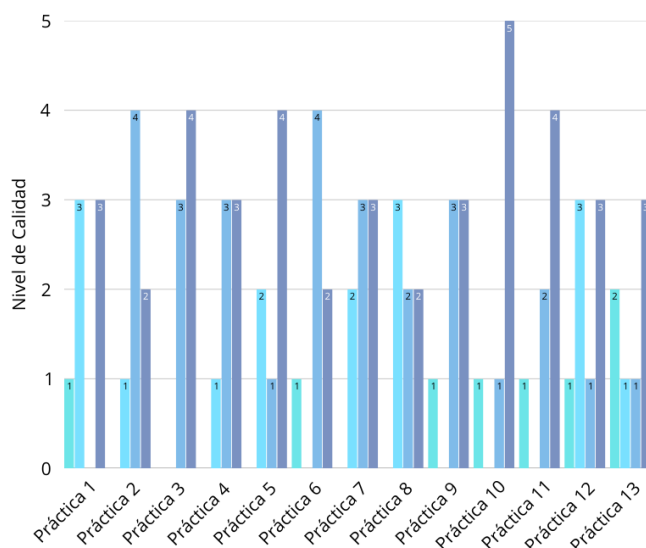
2.4 Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en el jardín infantil.



Este proceso busca evaluar acciones que se relacionan con la gestión de prácticas de enseñanza y aprendizaje en aula supervisada por la directora. Es presente grafico nos muestra que en cada una de las prácticas el equipo considera que su propósito no es claro para el equipo educativo y su implantación es asistemática. Un 38,09% coincide en que las acciones realizadas incorporan la evaluación y el perfeccionamiento permanente de los procesos educativos.

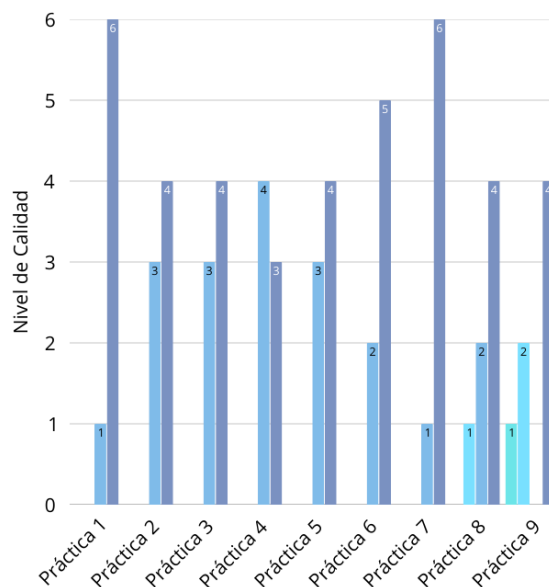
3. Área de Gestión Curricular

3.1 Dimensión: Gestión pedagógica.



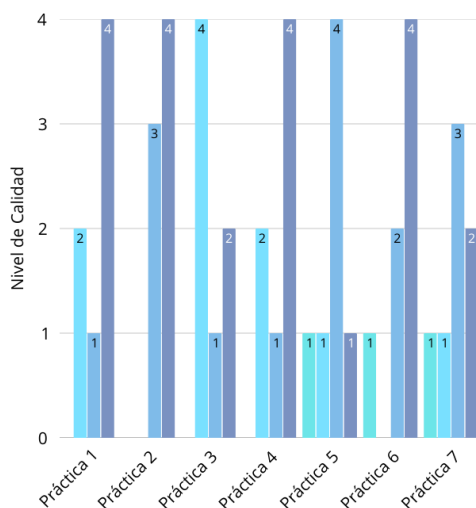
Este proceso busca evaluar políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el equipo técnico pedagógico para organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Lo que se puede observar en este gráfico es que existe una disidencia en el equipo educativo en cuanto a las prácticas, si bien un 14,28% del equipo considera que ciertas prácticas no son claras. Un 35,93% de las entrevistadas considera que la directora promueve instancias de capacitación y reflexión de todo el equipo educativo, asegurándose de que las educadoras planifiquen ejecuten y evalúen el proceso educativo incorporando prácticas de evaluación y perfeccionamiento permanente en el quehacer educativo.

3.2 Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula



Este proceso busca evaluar las estrategias utilizadas por las educadoras del aula para asegurar el logro de los aprendizajes esperados en los párvulos. En esta dimensión se destaca que el 87,71% de las entrevistadas consideran que las educadoras registran objetivos claros y pertinentes en las planificaciones educativas, logrando que todos los párvulos participen de manera activa de acuerdo con su nivel de desarrollo, mediando y guiando el proceso de aprendizaje potenciando la autonomía de niñas y niños, incorporando prácticas de evaluación y perfeccionamiento constante en cada uno de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

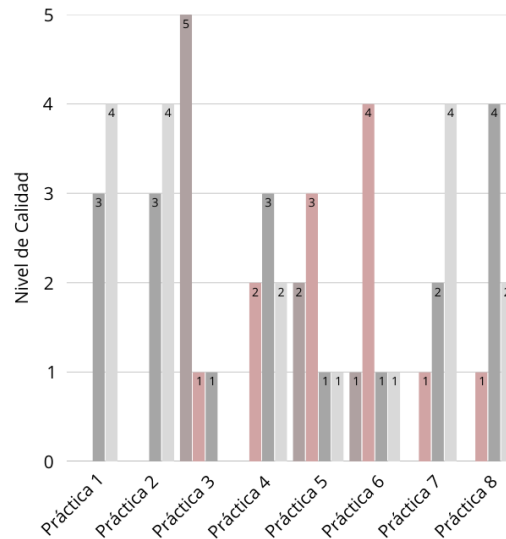
3.3 Dimensión: Apoyo al desarrollo de los párvulos.



Esta dimensión busca evaluar las políticas, procedimientos y estrategias para apoyar el desarrollo afectivo y social de los párvulos, considerando sus diferentes necesidades. Este gráfico señala que un 48,85% del equipo educativo indica que el establecimiento cuenta con estrategias que potencien las habilidades de los párvulos, apoyando a los quienes presentes dificultades ofreciendo un plan de trabajo con para los párvulos con NEE. El establecimiento valida a las familias como el primer educador, esto se refleja en el PEI donde están registradas las experiencias que estrechan los lazos de la familia y la comunidad educativa.

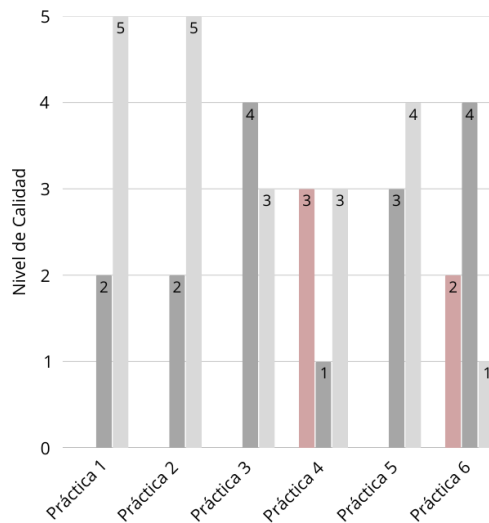
4. Área Gestión de Recursos

4.1 Dimensión: Gestión del recurso humano.



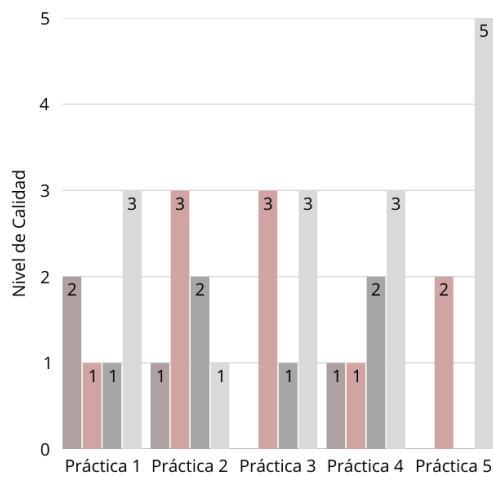
El objetivo de esta dimensión es evaluar las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un equipo técnico idóneo, comprometido y motivado con su labor. Este gráfico señala que el 38,65% del equipo educativo considera que el jardín infantil cuenta con el coeficiente técnico requerido por la normativa vigente y que la coordinación administrativa implementa mecanismos de monitoreo en caso de ausentismo laboral y coordina acciones en caso de necesitar reemplazos por licencias médicas. Sin embargo, hay un gran porcentaje de trabajadoras que consideran que el sostenedor no cuenta con estrategias atractivas para atraer y retener funcionarios.

4.2 Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración.



El objetivo de esta dimensión es evaluar las políticas y administración financiera de terceros, permite al jardín infantil asegurar una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos. En este grafico se puede observar que el 50,33% del equipo educativo considera que el establecimiento gestiona las matrículas de manera eficiente y ordenada, además que el equipo cuenta con el presupuesto que cubre las necesidades de cada estamento, en donde el equipo admirativo ejecuta los gastos de acuerdo al presupuesto. Cada una de estas prácticas incorpora la evaluación, seguimiento y perfeccionamiento constante.

4.3 Dimensión: Gestión de recursos educativos



Este proceso busca evaluar las condiciones y procedimientos que aseguran en el establecimiento la adecuada provisión, organización y sus de recursos educativos necesarios. Este grafico muestra que el 42,85% del equipo educativo señala que el establecimiento cuenta con instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje de niñas y niños, además cuenta con un patio de juegos equipado que apoya el aprendizaje significativo. Se destaca que el 87,71% del equipo indica que el jardín infantil cuenta con un sistema de registro y monitoreo del equipamiento, recursos educativos y de aseo.

Propuestas de mejora

Área: Formación basada en competencias.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
<p>Fortalecer la formación del equipo educativo en competencias, con la finalidad de responder con estrategias pedagógicas relacionadas con la autonomía en experiencias educativas planificadas e inclusivas, considerando las características y estilos de aprendizajes de niños y niñas enfocado en la comprensión de los procesos educativos y los conceptos teóricos conformes de cada tramo y en concordancia con las B CEP y el referente curricular de la institución.</p>	<p>Realizar diseño de jornadas de formación en competencias pedagógicas y didácticas específicas para cada nivel educativo, en el que educandos decidan y asuman rol protagónico de su propio quehacer educativo.</p> <p>Presentar al equipo en jornadas de reflexión material didáctico y textos académicos para potenciar los aprendizajes de los párvulos de manera de fortalecer las practicas educativas.</p> <p>Elaborar, capacitaciones, talleres y prácticas de modelajes que potencien la comprensión y actualización de los referentes curriculares de las B CEP y su integración en la planificación y realización de las actividades educativas.</p> <p>Realizar seguimiento y evaluación periódica de la formación docente, analizando el impacto de las competencias adquiridas en los procesos educativos y en el logro de los objetivos educativos.</p>	<p>Directora Educadora</p>

Área: Liderazgo pedagógico

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
<p>Promover y fortalecer el conocimiento y apropiación del proyecto educativo del jardín infantil (PEI) con la comunidad educativa, distribuyendo tareas y responsabilidades, con el propósito de lograr el conocimiento del proyecto educativo del jardín, a través de distintas instancias de comunicación, capacitación, información y participación de la comunidad educativa.</p>	<p>Realizar jornadas de reflexión pedagógica como un proceso sistemático y continuo. Enviar información de diferentes temas del PEI en forma diversificada (libreta de comunicaciones, WhatsApp, correo electrónico, entre otros) a todas las familias del jardín infantil.</p>	<p>Directora Sostenedor Equipo educativo</p>
<p>Promover la participación de la familia y del equipo para lograr la apropiación del proyecto educativo del jardín infantil (PEI) a través de distintas instancias de comunicaciones capacitaciones, información y toma de decisiones, potenciando los lazos y enriqueciendo de las experiencias educativas.</p>	<p>Realiza una encuesta anual a las familias para saber su nivel de satisfacción sobre el proceso de adaptación de los niños y niñas declarado en nuestro PEI.</p> <p>Generar espacios de difusión, reflexión, análisis, y evaluación con las familias y la comunidad educativa.</p>	<p>Educadora Equipo educativo</p>

<p>Organizar y proporcionar instancias de desarrollo intelectual de perfeccionamiento continuo del equipo educativo y técnico, fomentando e incentivando el aprendizaje para la mejora continua potenciando el trabajo colaborativo y fortaleciendo el intercambio de buenas las practicas entre los equipos educativos.</p>	<p>Realizar capacitaciones y talleres en forma sistemática, realizando estrategias para fomentar la creatividad, la innovación y el desarrollo del pensamiento crítico en los párvulos.</p>	<p>Directora Sostenedor Educatora</p>
<p>Diseñar proceso de evaluación en forma sistemática, durante el año, para conocer y reconocer las fortalezas y debilidades de cada miembro del equipo educativo, en forma permanente, observando, registrando, analizando y emitiendo juicios, tomando decisiones respecto de la gestión educativa. E informando y retroalimentando estos procesos, a cada uno, para acordar compromisos, en instancias formales para la mejora de sus prácticas.</p>	<p>Ejecutar evaluaciones sistemáticas a miembros del equipo educativo.</p> <p>Realizar retroalimentaciones realizando acuerdos formales y acordando compromisos.</p>	<p>Directora Sostenedor Equipo educativo</p>

Área: Gestión del currículum.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
<p>Fortalecer la organización de calendarización de los equipos educativos, acordando en conjunto directora equipo fechas para ejecución las evaluaciones de diagnóstico- de proceso y final, analizando los resultados a tiempo de manera que estas constituyan parte del aprendizaje, verificando el grado de cumplimiento de los objetivos de los aprendizajes, identificando a los estudiantes que necesiten apoyo y determinar las metodologías o prácticas a mejorar.</p>	<p>Realizar calendarización con fechas establecidas para los procesos de evaluaciones y de análisis de resultados.</p> <p>Realizar retroalimentación de procesos y objetivos propuestos para la mejora.</p> <p>Identificar claramente educandos que requieren más apoyo.</p> <p>Determinar acciones y estrategias u objetivos con educandos que requieren más apoyo.</p>	<p>Directora Educadora Equipo educativo Administrativa</p>

Área: Gestión de recursos

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
<p>Valorar el trabajo del equipo educativo e implementar sistema de reconocimiento que potencien el compromiso profesional.</p>	<p>Diseñar un sistema de evaluación con objetivos y criterios claros.</p> <p>Organizar instancias de reconocimiento e incentivos.</p> <p>Brindar oportunidades de formación y desarrollo para los docentes y técnicos.</p>	<p>Directora Sostenedor Equipo educativo</p>
<p>Gestionar de manera efectiva, arreglos de instalaciones y equipamiento de los recursos del Jardín infantil disponibles para un correcto proceso de enseñanza y aprendizaje de los niños y niñas (fungible, didácticos, equipamiento, tics) y para toda labor educativa, a través de una adecuada administración del recurso, en coordinación con el sostenedor del establecimiento realizando los requerimientos cuando sea necesario</p>	<p>Coordinar con educadora fechas para que en conjunto con su equipo educativo promueva el orden y el cuidado del material de bodegas utilizando el inventario mensual, clasificando el material fungible y didáctico por núcleos para favorecer su buen uso y orden.</p> <p>Coordinar con administrativa del jardín infantil, a través de correo electrónico, fechas y respaldos correspondientes las solicitudes de recursos y arreglos del establecimiento.</p>	<p>Directora Educadora Equipo educativo Administrativa</p>

Conclusión

Concluimos que la presente investigación nos ha permitido generar conocimiento de la realidad del funcionamiento del jardín infantil Los cachorritos a partir de la aplicación de un diagnóstico en las áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos, se ha levantado una propuestas de mejora, en aquellos aspectos débiles, consideramos que es necesario seguir fortaleciendo algunos más consolidados, todo con el propósito de la mejora continua.

Esta instancia ha permitido evidenciar aquello que, como establecimiento debemos perfeccionar para producir impacto en la educación y el desarrollo integral de los párvulos. Es por ello que, podemos decir que somos un centro educativo que se esfuerza para conseguir las metas propuestas en nuestro PEI y PME.

Este trabajo de investigación nos evidencia que, a pesar de tener áreas fortalecidas, tenemos otras por potenciar, por lo que debemos seguir esforzándonos para implementar acciones que enriquezcan y mejoren el área de gestión de recursos, para poder lograr un desarrollo integral en cada uno de nuestros párvulos.

Durante la experiencia de este trabajo, desde el punto de vista de competencias, ha sido enriquecedor puesto que nos ha permitido reflexionar sobre la labor educativa desde otra perspectiva, la cual nos da la posibilidad de desarrollar habilidades que se pueden aplicar en la vida real, facilitando la adquisición del conocimiento, así como también, en la comprensión de este, asimismo, potenciar

el pensamiento crítico y la resolución de problemas, lo que permitirá que sea más fácil para el educando la adquisición de nuevos aprendizajes y a futuro para el estudiante poder emplearlos en cualquier contexto. Sin embargo, en la evaluación de la encuesta aplicada pudimos vivenciar las dificultades que se presentaron en el trabajo colaborativo, al igual que en el cumplimiento de fechas para evaluar debido a la sobrecarga laboral y por consiguiente se suscitan en el feedback de resultados de evaluación correspondiente con cada miembro del equipo.

Es imprescindible fortalecer la formación del equipo educativo realizando instancias de jornadas de formación en competencias educativas con la finalidad de responder con estrategias didácticas planificadas e inclusivas, tomando en cuenta las características de los niveles educativos, concordancia con las BCEP y el referente curricular de la institución, así como también, realizar jornadas de reflexión pedagógica en un proceso sistemático, continuo y crítico, como una forma de potenciación al trabajo diario con niños/as, equipo educativo, gestión de recursos, trabajo colaborativo, gestión de curriculum.

Hoy en día el profesorado y educadores/as, en nuestro caso, nos enfrentamos cada vez más a nuevos desafíos en la vida laboral. Con el avance de la tecnología y las redes sociales, nos vemos con un sinfín de información rápida y desigual la que nos obliga a seguir desarrollando nuestras destrezas y así enfrentar los cambios que se van suscitando rápidamente, demostrando una amplia comprensión, crítica y profunda de los conocimientos, habilidades y actitudes de la disciplina que enseñamos, con un curriculum escolar acorde, intencionado, actual y significativo para todos estudiantes con los que trabajamos.

Bibliografía

- Fernández, J. T. (1999). ACERCA DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES. *Revista Herramientas*, 1-12.
- Bicocca-Gino, R. M. (2017). Análisis crítico-filosófico de las potencialidades educativas de la enseñanza basada en competencias. *Educación y Educadores* , 267-281.
- Casanova, M. A. (1998). La evaluación educativa. En M. A. Casanova, *La evaluación educativa* (págs. 67-102). México: Muralla.
- Montecinos C, A. F. (2016). *Liderazgo Escolar en los Distintos Niveles del Sistema: Notas Técnicas para Orientar sus Acciones*. Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar.
- Educación, M. d. (2021). *Estándares de la Profesión Docente Marco para la Buena Enseñanza*. Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas.
- Integra, F. (2019). *Referente Curricular*. Santiago : Subsecretaría de Educación Parvularia.
- Pereira Pérez, Z. (2011). Los diseños de método mixto en la investigación en educación. *Revista Electrónica Educare*, XV(1), 15-29.
- Arriaga Hernández, M. (2015). El Diagnóstico educativo, una importante herramienta para elevar la calidad de la educación en manos de los docentes. *Atenas*, 3(31), 63-74.
- Uribe, C. M. (Agosto de 2016). *Desarrollo de Liderazgos para el Aprendizaje en el siglo XXI*. Valparaiso , Valparaiso , Chile .

