



**Magíster en Educación Mención**

**Gestión de Calidad**

**Trabajo de Grado II**

**Diagnóstico Institucional**

**y**

**Plan de Mejoramiento Educativo**

**“Sala Cuna Fabiola”**

**Profesor Guía: Mabel Alvear E.**

**Alumna: Salgado Zumelzu Patricia Georgina**

**Santiago – Chile, marzo de 2014**

3.-

## **INDICE.**

-Introducción.

-Marco Teórico.

-Dimensionamiento del Establecimiento.

-Análisis del Diagnóstico Situacional.

-Desarrollo de los Descriptores.

-Análisis de los resultados.

-Plan de Mejoramiento.

-Bibliografía.

4.-

## **INTRODUCCIÓN.**

El Plan de Mejoramiento Educativo está enfocado en poder superar las metas, trabajando en forma conjunta con todos los integrantes de la Sala Cuna Fabiola.

Cabe destacar que a través del Plan de Mejoramiento se pretende abordar todas las Dimensiones que se encuentran en un bajo nivel de logros, para poder mejorarlas a través de estrategias que se van desarrollando durante un periodo estipulado y a la vez mantener los niveles de logros de las Dimensiones que se encuentran satisfactoriamente desarrolladas.

El Plan de Mejoramiento Educativo se centra en la consolidación de sistemas de trabajo a partir de la instalación de procesos de Mejoramiento continuo.

El Plan de Mejoramiento es un sistema de análisis y toma de decisiones estratégicas que conduce al desarrollo de los establecimientos educacionales, en vistas al mejoramiento permanente de todas las Dimensiones: tales como en Liderazgo, Gestión Curricular, Convivencia Escolar y Gestión de Recursos.

Somos una comunidad dinámica y dinamizadora de procesos. Nuestras expectativas académicas y la mejora continua de calidad educativa, garantizan la excelencia de nuestros niveles educacionales. Todo lo cual se evidencia en un currículo basado en las necesidades e intereses de la comunidad, en y para la vida, participativo, articulado globalizado e interdisciplinario, flexible, dialéctico, científico, generador de valores morales y evangelizadores.

5.-

## **MARCO TEÓRICO.**

Nuestra Sala Cuna se encuentra inserta en una población de alta vulnerabilidad, en donde los abuelos generalmente están a cargo de nuestros niños, siendo ellos los que se preocupan de sus necesidades básicas.

Contamos con una alta matrícula, en donde nuestros niños se les brinda una atención integral, además de una atención educativa, logrando que sigan su educación en el Jardín Infantil que se encuentra a pasos de nuestra sala cuna.

Contamos con una larga trayectoria en el servicio educacional, cumpliendo este año, 40 años de labor educativa, en donde empezamos como Sala Cuna particular, en donde los sostenedores son religiosas de origen Belga y hace ya algunos años somos subvencionados por JUNJI, por lo cual estamos siendo capacitadas y evaluadas constantemente por este organismo educacional.

Además trabajamos de la mano con la familia y centros de ayuda, preparando material y realizando jornadas de trabajo para integrar a la familia a la labor educativa de nuestros niños.

El personal que trabaja en nuestra sala cuna, es evaluado dos veces al año por el personal de gestión de la sala cuna, para poder mejorar el trabajo educativo con nuestros niños.

Se trabaja en forma colaborativa, en todos los niveles, en donde el personal comparte sus experiencias de aprendizaje.

Nuestra Sala Cuna cuenta con una matrícula de 168 alumnos de los cuales se dividen en

- Sala cuna menor (1 curso)
- Sala cuna mayor (1 curso)
- Medio menor (2 cursos)
- Medio mayor (2 cursos)

Los aprendizajes son pertinentes de acuerdo a las Bases Curriculares y Mapas de Progreso, elaborados por el Ministerio de Educación.

Permitiendo diseñar los alineamientos institucionales como buen trato, vida saludable y género.

En donde nuestra:

**Visión:**

*“Ser una institución con excelencia desde el nivel Sala Cuna a transición, que forme párvulos competentes, solidarios y con espíritu de servicio”*

**Misión**

*“Ofrecer a y niñas una formación humana y educación de calidad para que en todos crezca el hombre hasta su plena dimensión de hijo de Dios y en fidelidad a las orientaciones de las hermanas de la Doctrina Cristiana”*

## 6.- **DIMENSIONAMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO.**

### 6.1.- **Aspectos generales del Establecimiento:**

Nuestra Sala cuna se encuentra presente en nuestra comunidad hace 40 años, siendo subvencionada por la Congregación de la Doctrina Cristiana Santa Madre de Dios de origen Belga, siendo ellas las sostenedoras hasta el día de hoy, pero ya hace algunos años es subvencionado por JUNJI.

Nuestros resultados académicos de nuestra sala cuna han evolucionado favorablemente, ya que se utilizan las Bases Curriculares del Nivel de Educación Parvularia, estamos siendo supervisadas constantemente por el organismo JUNJI, por lo que hemos sido una de las sala cuna mejor evaluadas en la octava región.

Nuestra administración se encuentra encabezada por nuestra Directora, quien a su vez trabaja de la mano con la asistente social, en donde todo el personal trabaja en forma colaborativa para lograr aprendizajes de calidad en el aula.

Contamos con 6 Educadoras de Párvulos, 14 técnicos, personal de aseo y manipuladoras, 1 Asisten Social y 1 Contadora.

Contamos con 20 lactantes menores de 0 a 12 meses, en sala cuna menor, en sala cuna mayor contamos con 20 lactantes de 12 a 24 meses.

Dos niveles de medio menor con 32 niños y niñas, cada uno y fluctúan en las siguientes edades de 2 a 3 años.

Dos niveles de medio mayor con 32 niños y niñas cada uno y fluctúan en las siguientes edades de 3 a 4 años.

Nuestra Sala Cuna cuenta con 6 salas habilitadas para la atención del párvulo, con sus respectivos baños, mudadores en el caso de la sala cuna, sala de amamantamiento, dos gimnasios techados, dos patios exteriores, una cocina con sedile, un comedor para la atención de los niveles medios, oficina de atención

apoderado, además contamos con vías de evacuación con señalética y extintores supervisados por Prevencioncita de Riesgo de la ACHS.

#### **6.2.- Aspectos Geográficos:**

La Sala Cuna se encuentra inserta en la Población Pedro del Río, en la calle Guillermo Matta, es una población de alta vulnerabilidad, muy cerca de río Bío Bío, aledaña a un cerro, con linda en la parte de atrás con un colegio de enseñanza media, muy cerca se encuentra un jardín Infantil en donde siguen su enseñanza nuestros niños.

Además tenemos cerca Centros Comerciales, Consultorio, Club Deportivo, Universidades, Junta de Vecinos y canchas abiertas para actividades recreativas.

#### **6.3.- Aspecto Social:**

En nuestra comunidad, la mayor parte de las familias son mujeres jefas de hogar, en donde se pueden observar altos índices de drogadicción, por lo mismo tienen altos índices de cesantía en caso de los varones.

En general las familias son padres jóvenes en donde los abuelos se hacen cargo de los nuestros niños mientras las madres trabajan o estudian.

Por ser padres jóvenes en post, de estar estudiando o trabajando en donde sus remuneraciones no son muy altas, hay un gran número de familias que viven de allegados en la casa de sus padres.

#### **6.4.-Aspecto Económico o Financiero:**

Como tenemos un gran número de madres jefas de hogar, por el hecho de ser madres solteras, son ellas quienes traen el sustento al hogar, por lo que generalmente los salarios no son muy altos y en donde además no solo tienen un solo hijo, sino son familias numerosas.

Por lo que nos lleva a tener una alta matrícula cada año, ya que en la Sala Cuna encuentran una atención integral y económica.

La Sala Cuna financia los requerimientos básicos de los niños y niñas, como son la alimentación completa, materiales e infraestructura.

#### **6.5.-Aspecto Cultural:**

La Sala Cuna por pertenecer a una congregación católica no discrimina a familias de otras religiones, ni tampoco a otras etnias, prevaleciendo a las familias del sector y que pertenezcan a los programas Chile Barrio, Programa Puente y que tengan bajo puntaje en la ficha CASS, y que además tengan la necesidad de tener a su hijo o hija en la sala cuna.

Las actividades extra programáticas que se realizan dentro de la sala cuna, son abiertas a la comunidad, en donde todos participan, y en donde las familias se sienten parte de la unidad educativa.

### **7.- ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO SITUACIONAL**

**Área: Liderazgo:** Esta área examina cómo las prácticas desarrolladas por el equipo directivo del Jardín Infantil orientan, planifican, articulan y evalúan los procesos del establecimiento y conduce a los actores de la comunidad educativa hacia una visión y misión compartida para el logro de sus metas.

**a.- Visión Estratégica y Planificación:** Describe como la Dirección del establecimiento proyecta su gestión, la planifica y la orienta al logro de sus metas.

**a.1.-** Cómo la Dirección establece y comunica a la comunidad educativa los valores, misión y visión del establecimiento y el aporte que le entrega al desarrollo de los niños y niñas.

Diagnóstico: A comienzos del 2011 se realiza la reunión de principio de año con el personal, se plantea que durante la primera asamblea de apoderados se dará a conocer a las familias los valores, misión y visión del establecimiento, realizando un análisis posterior con ellos en cada sala sugiriendo la entrega de una encuesta a todos quienes asistan.

### PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

Valor	Nivel	Descriptorios de las Dimensiones
0		
1		
2		
3		
4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	Se recibieron 60% de las encuestas entregadas, planteándose como meta para el año 2012 aumentar el promedio a un 70%, utilizando el mismo instrumento de evaluación. Durante el mes de marzo se publicó en el mural de la Sala Cuna, para informar a la comunidad, los valores, misión y visión del establecimiento.
5		

Al término del año 2013 se realiza un análisis de la Pauta de Evaluación de la Misión, Visión y valores alcanzado, para él logró se comunica verbalmente a los padres y apoderados en asamblea general, continuando en cada sala, por medio escrito a través de una encuesta que deben responder, luego el personal de sala recoge dicho instrumento para obtener resultado a nivel institucional, de acuerdo a las encuestas realizadas se obtuvo como resultado un 80%, lo cual se logró avanzar al nivel de Práctica Efectiva con un valor de 5, de la pauta de diagnóstico.

**a.2.-** Cómo la Dirección, en función de las metas del establecimiento, asegura que las políticas y estrategias definidas, orientan la gestión.

Diagnóstico: El año 2011 la Sala Cuna elaboró una Pauta de supervisión local que cuenta con varios indicadores, que monitorean logros de metas institucionales, cumplimiento de políticas y estrategias planteadas en el PEI, instrumento cuya meta ha sido la aplicación de tres veces al año desde el año 2012. Logrando en las aplicaciones un 100% de la meta propuesta.

### **PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL**

Valor	Nivel	Descriptorios de las Dimensiones
0		
1		
2		
3		
4		
5	Práctica Efectiva	Durante el año educativo 2012 se Informa a las familias las garantías estatales para disminuir la deserción escolar, evaluando semestralmente los movimientos que se realizan al interior del establecimiento.

Para asegurar la capacidad de matrícula solicitada por la Junta Nacional de Jardines Infantiles durante el periodo educativo 2013.

Meta: Lograr la realización de un análisis cuantitativo en forma semestral, de las matrículas, movimientos, deserciones, durante el año escolar 2013. Lograr que la capacidad de matrícula de los párvulos que ingresen al Jardín se mantenga en un 100% utilizada.

Por lo cual se mantiene el nivel de Práctica Efectiva con un valor de 5, de la pauta de diagnóstico.

**a.3.-** Cómo la dirección asegura un comportamiento socialmente responsable en el establecimiento, estableciendo códigos de ética, preocupación por el medio ambiente, incorporación de la comunidad y el entorno y preocupación por las condiciones laborales y familiares del personal.

Diagnóstico: Desde el año 2011 en adelante la dirección del establecimiento organiza cada año una reunión con el 100% del personal los días previos al ingreso de los niños y niñas, en esta reunión se analizan y comunican nuevas normas, permisos y temas relacionados con las condiciones laborales del personal, esta reunión está a cargo de las sostenedoras, directora pedagógica y contadora de la Sala Cuna.

### **PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL**

Valor	Nivel	Descriptorios de las Dimensiones
0		
1		
2		
3		

4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	<p>Cada vez que ingresa personal nuevo al establecimiento se realiza una entrevista con la trabajadora.</p> <p>El establecimiento cuenta con una asistente social que realiza y refuerza el trabajo tanto con las familias, entorno y personal, preocupándose del bienestar de toda la comunidad educativa.</p> <p>El 2012 se continúa trabajando de igual forma, realizando una reunión al inicio de año, comunicando y recordando las normas y reglamento de la Sala Cuna al 100% del personal.</p> <p>Realizar un Proyecto de Medio Ambiente en donde se motive la participación de la Familia.</p>
5		

En el año 2013 la Dirección en conjunto con el comité paritario realiza una reunión al inicio del año escolar, informando al personal y apoderados el plan de emergencia adoptado, asegurando con ello, que todo funcionario esté en conocimiento de sus roles y funciones, ante cualquier eventualidad. De la misma manera, se pretende que las familias estén en conocimiento de las medidas, en caso de algún siniestro.

La Dirección asegura un comportamiento socialmente responsable frente a los nuevos trabajadores que se incorporan al establecimiento educacional, por medio de un cuestionario y entrevista personal, con la finalidad de resguardar y fortalecer un personal idóneo en el Jardín Infantil.

En reunión de apoderados se entrega el reglamento interno de la Sala Cuna con sus respectivos derechos y deberes al 100% de los padres y madres.

Meta: Lograr la realización de un Proyecto medio ambiental a través de clasificación de material de desecho en los patios exteriores de la Sala Cuna durante el año 2013, el cuál arrojó una evaluación del Proyecto de un 80% de participación de la familia.

Mantener el coeficiente del personal de acuerdo a las características de cada nivel durante el año 2013.

Se propone para los próximos años continuar con este sistema de reciclaje con el fin que los niños y adultos lo internalicen como un hábito diario.

Por lo cual pasamos al nivel de Práctica Efectiva con un valor de 5, de la pauta de diagnóstico

**b.- Conducción y guía:** Describe cómo la Dirección del establecimiento conduce la organización.

**b.1.-** Cómo la Dirección establece prioridades para mejorar la calidad de los procesos pedagógicos del establecimiento.

Diagnóstico: Desde el año 2011 en adelante nuestro establecimiento educacional ha seleccionado y trabajado los diferentes aprendizajes esperados, realizando una articulación desde los niveles sala cuna hasta los niveles medios.

El equipo pedagógico ha creado un instrumento edúmetrico para cada nivel. Este instrumento se aplica durante el año en tres periodos: Diagnóstico- Formativo – Sumativa.

### PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

Valor	Nivel	Descriptorios de las Dimensiones
-------	-------	----------------------------------

0		
1		
2		
3		
4		
5	Práctica Efectiva	<p>Dejando como punto de partida para cada nivel el resultado del diagnóstico pudiendo avanzar o retroceder con los aprendizajes esperados con 2 periodos de corte los cuales son evidenciados con sus respectivas evaluaciones, porcentaje y metas</p> <p>Estas evaluaciones son conocidas por los padres y equipo técnico, dándose a conocer en reuniones de apoderados de finalización de semestre y se argumenta con informe al hogar; también el equipo técnico realiza una reunión de evaluación en el cual se entrega resultados en porcentajes por niveles y planteamiento de metas para el segundo periodo.</p>

Durante el 2013, se continúa trabajando de igual forma debido a los buenos resultados obtenidos en las evaluaciones de años anteriores.

En el 2013 de acuerdo a los resultados, se realizan nuevamente evaluaciones de: diagnóstico de corte 1º y 2º semestre de los niños, niñas y de las familias, exponiéndolos ante la Dirección y ante todo el personal en una reunión técnica al

finalizar el 1º y 2º semestre, presentado en un power point por el equipo de sala, de cada nivel.

**b.2.-** De qué manera la Dirección promueve un clima organizacional positivo que estimula la colaboración y coordinación dentro del establecimiento.

Diagnóstico: La dirección entrega año a año a la comunidad educativa el Reglamento Interno de la institución con los lineamientos de los sostenedores (Hermana de la doctrina cristiana) donde se expone el espíritu que se pretende entregar tanto a niños como a niñas y la comunidad. Por lo que acepta los roles y funciones como también su comportamiento a seguir, de acuerdo a los valores que la institución entrega.

#### **PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL**

<b>Valor</b>	<b>Nivel</b>	<b>Descriptor de las Dimensiones</b>
0		
1		
2		
3		
4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	Durante 2012 la dirección continúa con la primera reunión de inicio de año donde se da a conocer el reglamento interno. También organiza al personal de acuerdo a sus competencias, capacidades, habilidades, formación y valores. Para luego comunicar y

		establecer equipos de sala idóneos. Con el objetivo de favorecer y promover ambientes gratos que estimulen la colaboración y coordinación dentro de la institución.  Se logró formar un Grupo Pastoral, en donde solo un 70% del personal participó.
5		

A partir del 2012 la Dirección promueve un clima organizacional positivo de participación permanente de todos los actores de la comunidad educativa, en las diferentes actividades programada durante el proceso educativo (pedagógica, solidaria, recreativa y religiosa en bien de las relaciones interpersonales.

Para el 2013 la Dirección Promueve un ambiente laboral adecuado donde toda la personal viva el carisma de la Congregación de estar al servicio de la vida, con sus colegas y familias, fomentando de esta forma el sentido de pertenencia a la institución.

Se plantea como meta de mejora, promover y propiciar un clima laboral favorable, que junto con la exigencia de cumplimiento se promuevan lazos de confianza y apoyo mutuo entre el personal y la institución y este año se logró que un 80% del personal participará de las actividades del Grupo Pastoral para la lograr una grata convivencia entre el personal, lo cual se logró avanzar al nivel de Práctica Efectiva con un valor de 5, de la pauta de diagnóstico.

**b.3.-** Cómo la Dirección promueve un ambiente que favorece la innovación y el aprendizaje individual y colectivo de la comunidad educativa.

Diagnóstico: Desde el año 2011 en adelante y cada vez que se requiere, la dirección facilita y promueve la formación personal a través de la capacitación del equipo pedagógico dentro del establecimiento como también de forma externa.

Además la institución pone a disposición recursos financieros, materiales y humanos, como también las dependencias de este.

El objetivo es tener un personal calificado competente de acuerdo a las exigencias de la educación.

### PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

Valor	Nivel	Descriptor de las Dimensiones
0		
1		
2		
3		
4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	Desde el año 2012 la Dirección sigue en busca de estrategias que ayuden a promover la formación de todo el personal, con el objetivo que el personal cumpla un rol innovador que ayude al aprendizaje individual y colectivo.  Durante el año 2012 se realiza el taller de matemáticas entretenidas donde participa una parte de la totalidad del personal, por lo tanto, la meta fue cumplida en un 93%.
5		

El 2013 la Dirección promueve un ambiente que favoreció la innovación de forma transversal a nivel de toda la comunidad educativa, personal, familia y niños, de

forma participativa, cooperativa y democrática. Entregó confianza al personal para innovar de manera que fue líder dentro del aula, potenció con ello sus habilidades y la de los demás. Se trabajó dentro del aula con ambientes lúdicos que estimularon los aprendizajes que fueron significativos para los niños y niñas .

Se realizó nuevamente el taller de matemáticas acompañado de con recursos tecnológicos, cumpliéndose la meta de un 100% de participación por parte del personal.

**b.4.-** De qué manera la Dirección delega funciones y establece responsabilidades individuales y colectivas para el logro de objetivos y metas del establecimiento.

Diagnóstico: Para llevar a cabo de la mejor forma posible nuestra labor y cumplir nuestras metas desde el año 2011 en adelante, cada año la dirección organiza al personal en equipos de trabajos por sala, además existen personas responsables de algunas labores y funciones individuales y colectivas con un plazo de 1 año.

Directora, subrogante, encargadas de niveles salas cunas, encargadas de niveles medios, encargada de celebraciones y actos, encargadas de alimentación, encargada de data, fotocopidora y fotografía. Estas funciones son delegadas por la dirección considerando capacidades y nivel de responsabilidad.

#### **PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL**

<b>Valor</b>	<b>Nivel</b>	<b>Descriptor de las Dimensiones</b>
0		
1		
2		
3		

4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	<p>Durante 2012 la Dirección evaluó al personal de acuerdo a responsabilidades designadas que fueron en favor de los logros y metas, asumiendo un rol protagónico individual y colectivo de responsabilidad, a fin de aunar esfuerzos, que desafían e involucran como institución, en pro de ser un aporte a la educación desde la sala cuna.</p> <p>Con el objetivo de motivar e involucrar al personal en el desafío de los logros y metas.</p> <p>Para el año 2012 la meta a cumplir por el personal es un 80% en función y responsabilidad de acuerdo a sus habilidades y capacidades.</p>
5		

En el año 2013 la meta fue cumplida en un 88% lo que nos permite seguir incentivando la participación y el sentido de pertenencia

Cada año se renueva el equipo de gestión, debido a la inclusión de nuevo personal. En el cual participa un representante de cada nivel, Asistente Social, Contadora y Directora, lo cual se logró avanzar al nivel de Práctica Efectiva con un valor de 5, de la pauta de diagnóstico.

**b.5.-** Cómo la Dirección contribuye y participa con su liderazgo en la comunidad educativa y local.

Diagnóstico: A partir del año 2011 cada principio de año la directora da a conocer su plan de trabajo a realizar, participando en todas las actividades tanto dentro

como fuera del establecimiento en su representación hacia la comunidad circundante.

Considerando que la participación y colaboración de todo el personal fomenta un clima organizacional positivo, las actividades a realizar tanto pedagógica como del personal se calendarizarán y planificarán en reuniones técnicas o del personal en conjunto. Además cada vez que cada organismo de la comunidad solicita la participación del jardín infantil la dirección participa con su liderazgo con la participación de este entregando ideas, aportes o información que se requiera.

### PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

Valor	Nivel	Descriptorios de las Dimensiones
0		
1		
2		
3		
4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	<p>A partir del 2012 la Dirección sigue contribuyendo, apoyando y participando en todas las actividades que se organizan tanto a nivel pedagógico, recreativo y de participación.</p> <p>La Dirección asume con mayor protagonismo el desafío de seguir contribuyendo, asistiendo a las diferentes instancias en que fue requerida su participación y presencia tanto</p>

		en actividades pedagógicas, recreativas y religiosas que involucraron a toda la comunidad educativa (personal, niños y familia).
5		

La Dirección abre las puertas a padres y apoderados contribuyendo a su crecimiento personal y espiritual cuando ellos lo requieran.

La Dirección contribuye y participa en todas las actividades que son organizadas al exterior del establecimiento, con las diferentes redes sociales que están insertas en el sector, priorizando aquellas que permitieron innovar en nuestros procesos educativos.

**c.- Información y Análisis:** Evaluación Institucional: Describe como la Dirección evalúa al establecimiento y su propia gestión.

**c.1.-** Como la Dirección revisa y evalúa al establecimiento, para determinar el estado de avance y cumplimiento de sus planes y metas de gestión:

Diagnóstico: Desde el año 2011 en adelante se cumple con uno de los objetivos planteado en el PEI revisando y evaluando al establecimiento en general en tres periodos durante el años diagnóstico –formativo - Sumativa. Determinando los estados de avance cumplimientos de planes y metas de gestión, en el año 2012 se realizan en dos jornadas de evaluación al término del primer y segundo semestre.

#### **PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL**

Valor	Nivel	Descriptorios de las Dimensiones
0		

1		
2		
3		
4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	<p>Desde el año 2012 en adelante se cumple con los objetivos planteados en el PEI, revisando y evaluando al establecimiento en general en tres periodos: diagnóstico, a inicio del año educativo, formativo, durante el proceso del periodo educativo, y sumativo, al finalizar el 1º y 2º semestre.</p> <p>En el año 2012, se realiza la evaluación diagnóstica a inicios del periodo educativo, evaluación formativa durante el proceso y la evaluación sumativa, en dos jornadas de evaluación, al finalizar el 1º y 2º semestre, con una exposición de cada equipo de trabajo, considerando a toda la comunidad educativa.</p> <p>Los logros fueron por parte del personal 76% y de la familia un 60%.</p>
5		

Durante el 2013, la Dirección junto al personal revisa y evalúa al establecimiento para determinar el estado de avance y cumplimiento de metas en la planificación, a través de un diagnóstico a inicios del año, en todos los estamentos y realiza un seguimiento a través de evaluaciones formativas del trabajo realizado en reuniones técnicas mensuales, en donde se evalúa el trabajo de toda la comunidad educativa, (educadoras, técnicos, familia, auxiliares de servicio), el

desarrollo y avance de los aprendizajes en los niños y niñas de todos los niveles. A su vez, se realiza una evaluación sumativa del cumplimiento de metas de cada plan de sala, al finalizar el 1º y 2º semestre del año.

Junto a la familia se realizan evaluaciones diagnóstica al inicio del año, formativas en reuniones de apoderados mensuales, y sumativas a través de evaluación de gestión entregadas por la dirección, al término de cada semestre, con el objetivo de detectar los aspectos a mejorar en nuestro establecimiento, lo cual se logró avanzar al nivel de Práctica Efectiva con un valor de 5, de la pauta de diagnóstico.

**c.2.-** Cómo la Dirección utiliza los resultados de las evaluaciones del establecimiento para convertirlos en prioridades de mejoramiento y oportunidades de innovación.

Diagnóstico: A partir del año 2011 en adelante, el establecimiento a considerado los resultados de las evaluaciones como constante oportunidad de mejoramiento en todas las actividades que se realizan posteriormente, innovando y mejorando cada año las actividades, tomando decisiones en forma participativa con todo el equipo utilizando como medio las reuniones técnicas y periodos de evaluación para analizar resultados y tomar nuevas decisiones para el año que sigue.

Como meta para el año 2012 se dejan registros de datos y resultados de las evaluaciones que se realicen durante el año.

### **PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL**

<b>Valor</b>	<b>Nivel</b>	<b>Descriptorios de las Dimensiones</b>
0		
1		
2		

3		
4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	En el año 2012 se realizan evaluaciones de seguimiento del establecimiento dejando registros de datos y resultados en reuniones técnicas del personal. Haciendo juicio de valor y toma de decisiones de las evaluaciones realizadas, innovando y realizando mejoras en caso de ser requerido.
5		

De acuerdo a los resultados obtenidos, en el año 2012, se continúa trabajando de igual forma buscando siempre una mejora e innovación.

Se proyecta para el año 2013, continuar con las reuniones técnicas del personal, evaluando formativamente en conjunto las diversas experiencias en todos los estamentos de la comunidad educativa

**c.3.-** Cómo la Dirección utiliza la información de las evaluaciones y la retroalimentación del personal, la familia y otros actores sociales de la comunidad, para el mejoramiento de su propio liderazgo y la efectividad de la gestión en general.

Diagnóstico: A partir del año 2011 en adelante la dirección considera la evaluación anual de niños y niñas, personal, comunidad y familia para mejorar el liderazgo y la efectividad de la gestión mediante el análisis de resultados y toma de decisiones en forma participativa considerando todos los estamentos y actores sociales que participaron anualmente. De esta forma se establecen nuevos objetivos y metas a cumplir durante el próximo año, realizando un plan de gestión distinto para el año en curso.

### **PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL**

Valor	Nivel	Descriptorios de las Dimensiones
0		
1		
2		
3		
4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	<p>En el año 2012, la Dirección utiliza la información de las evaluaciones y la retroalimentación del personal, evaluando en reuniones técnicas, junto a todo el equipo de trabajo de cada nivel, ejecutando juicios de valor y tomas de decisiones correspondientes.</p> <p>Junto a la familia se evalúa el proceso en reuniones de apoderados y en encuestas entregadas, en las que la educadora de cada nivel realiza un análisis cualitativo y cuantitativo.</p> <p>En el año 2012, de igual modo se utilizan los resultados de las evaluaciones, convirtiéndolas en prioridades de mejoramiento y oportunidades de innovación en todo plan de sala de cada nivel de atención.</p>
5		

Durante el 2012, se considera la información del año anterior el cual arroja un resultado de logros de un 90.5 % en el desarrollo de los aprendizajes en los niños

y niñas de la sala Cuna, un 82.6% en la participación de la familia en las reuniones de apoderados, en el desarrollo del periodo educativo, un 100% en las metas propuestas acerca del trabajo con la comunidad y un 100% en el trabajo propuesto para el personal de la Sala Cuna, lo cual se logró avanzar al nivel de Práctica Efectiva con un valor de 5, de la pauta de diagnóstico.

**c.4.-** De qué manera la dirección rinde cuentas<sup>1</sup> y asume responsabilidad pública por los resultados del establecimiento.

Diagnóstico: A partir del año 2011 en adelante, la dirección del establecimiento rinde cuentas y asume responsabilidades públicas por los resultados frente a las sostenedoras y administradores a través del resultado de las fiscalizaciones de JUNJI y constantes reuniones con ellos.

#### **PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL**

<b>Valor</b>	<b>Nivel</b>	<b>Descriptor de las Dimensiones</b>
0		
1		
2		
3		
4		
5	Práctica Efectiva	Durante el año 2012 la dirección del establecimiento sigue rindiendo cuentas y asume responsabilidades públicas por los

<sup>1</sup> Se considera cuenta pública la difusión de los resultados del establecimiento a la comunidad en general (ejemplo: padres y apoderados, organizaciones comunitarias y/o cooperadoras, autoridades locales, etc.). Se puede realizar a través de exposiciones, reuniones, entrega de informes escritos, etc.

		<p>resultados frente a las sostenedoras y administradores a través del resultado de las fiscalizaciones de JUNJI y constantes reuniones con ellos.</p> <p>Con el personal lo hace a través de las reuniones técnicas mensuales, en donde se evalúa constantemente las gestiones realizadas y el resultado de ellas, se realizan talleres y exposiciones.</p> <p>Con la familia a través de la entrega de informes de evaluación al hogar, firmados y revisados por la directora además de las entrevistas realizadas con padres y familias cada vez que se requieren.</p> <p>Con la comunidad local a través de las reuniones COMSE en las cuales se evacua la constante participación, actividades y trabajo del jardín, además de la participación con la comunidad cuando esta requiere la presencia del jardín.</p>
--	--	---

Durante el año 2013 se continúa de igual forma y además la Dirección se propone como meta invitar a toda la comunidad educativa, familia, personal, directivos, representantes de la comunidad circundante a una reunión en donde se realizará una exposición de cuenta pública referente a los ingresos recibidos Vía transferencia de fondos, JUNJI, con el objetivo de dar a conocer a la comunidad educativa, (familia, padres y apoderados, personal y miembros de la comunidad circundante) la cuenta pública de los ingresos y egresos de dineros por concepto de subvención Vía Transferencia de fondos, JUNJI a nuestra institución y

potenciar la participación de padres, apoderados y comunidad en el proceso educativo de los niños y niñas.

**Área: Gestión Curricular:** Esta área examina cómo el Proyecto Educativo Institucional (PEI) refleja un sello propio con lineamientos generales y estratégicos en las distintas dimensiones de la gestión educativa (pedagógica curricular, organizacional, administrativa-financiera y comunitaria-familiar). También examina cómo la planificación periódica determina el trabajo pedagógico para el desarrollo integral de cada niño y niña. Finalmente, examina cómo se asegura una evaluación periódica del proceso de aprendizaje y de las prácticas educativas, para la retroalimentación del sistema y la toma de decisiones.

**a.-Organización Curricular:**

**a.1.-**De qué forma el Proyecto Educativo Institucional (PEI) incorpora y articula las dimensiones pedagógica-curricular, organizacional, administrativa-financiera y comunitaria-familiar.

Diagnóstico: Desde inicios de año 2011 la JUNJI nos convoca para capacitarnos en la elaboración del PEI, a partir de esa capacitación, se inicia la elaboración del PEI que contempla entre sus etapas la elaboración de un diagnóstico FODA de la dimensiones jerarquizando las necesidades, a partir de ese diagnóstico se plantean los objetivos estratégicos y específicos que nos llevan a elaborar un plan de gestión cuya dimensión central es la dimensión pedagógica curricular articulando todas las otras dimensiones en pro o al servicio del logro de un proceso educativo de calidad, nuestra meta de incorporación de las 4 dimensiones fue de un 100% y nuestra meta de articulación de las cuatro dimensiones es de un 70% dado que era la primera vez que elaboramos un PEI .

**PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL**

Valor	Nivel	Descriptorios de las Dimensiones
0		
1		
2		
3	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	Los logros obtenidos fueron el 2011 de un 100 % de incorporación de las 4 dimensiones y un 75% de articulación de las cuatro dimensiones. A inicios del año 2012 JUNI nos vuelve a convocar y nos realiza un refuerzo a la capacitación del PEI con énfasis en el plan de gestión, lo que nos hace revisar nuestros diagnósticos FODA y replantearnos nuestro plan de gestión fijándonos como meta el 100% de incorporación de las 4 dimensiones y un 80% de articulación entre las cuatro dimensiones.
4		
5		

A inicios del 2013 JUNJI nos vuelve a convocar y nos realiza una nueva capacitación del PEI con énfasis en el plan de gestión, lo que nos hace revisar nuestros diagnósticos FODA y replantearnos nuestro plan de gestión, fijándonos como meta el 100% de incorporación de las 4 dimensiones y un 80% de articulación entre las 4 dimensiones., los logros a la fecha son un 100% de incorporación de las 4 dimensiones y un 82% de articulación, lo cual se logró avanzar al nivel de Práctica Efectiva con un valor de 5, de la pauta de diagnóstico.

**a.2.-** Cómo se asegura que toda la comunidad educativa conoce el Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Diagnóstico: Desde el año 2011 a la fecha, a comienzos de cada año se realiza una reunión general de padres y madres donde se da a conocer el PEI de la Sala Cuna y se pública durante todo el año en el diario mural la misión, la visión y los valores de la Sala Cuna, el año 2011 la meta de participación de la familia en la reunión en que se da a conocer el PEI fue de un 70% y el logro fue de la participación de un 90% de las familias superando así nuestra meta .Se continua realizando en el 2012 y la meta fijada es de un 90% .

### **PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL**

<b>Valor</b>	<b>Nivel</b>	<b>Descriptorios de las Dimensiones</b>
0		
1		
2		
3		
4		
5	Práctica Efectiva	De acuerdo a estos resultados, se continúa realizando la reunión de apoderados de inicio del año escolar, en el año 2012. Asegurándonos que las familias participen sobre un 90% y conozcan el PEI de nuestro establecimiento. Debido a la inclusión de nuevas familias.

En el año 2013 la meta de participación propuesta fue de un 90%, siendo el logro de participación de un 93%, Por lo que se supera la meta planteada, lo cual se

logró avanzar al nivel de Práctica Efectiva con un valor de 5, de la pauta de diagnóstico.

**a.3.-** Cómo se asegura la coherencia de la Dimensión pedagógica curricular del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y las Bases Curriculares vigentes de Educación Parvularia.

Diagnóstico: A partir del año 2011 nuestro PEI ha sido formulado considerando como eje orientador del trabajo pedagógico las Bases Curriculares. Desde el año 2011 en adelante nuestro PEI ha sido elaborado considerando en su dimensión pedagógica curricular y el trabajo directo las temáticas centrales de las Bases Curriculares dando gran importancia al buen trato, género, seguridad, estilos de vida saludable incorporándolas en planificaciones y trabajándolas así con toda la comunidad educativa.

#### **PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL**

<b>Valor</b>	<b>Nivel</b>	<b>Descriptor de las Dimensiones</b>
0		
1		
2		
3		
4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	Desde el 2012 a la fecha el PEI ha sido elaborado considerando siempre como eje orientador las Bases Curriculares de la Educación Parvularia, manteniendo una coherencia entre la dimensión pedagógica curricular y las bases curriculares vigentes. A través de los fundamentos, objetivos,

		principios, aprendizajes esperados, enmarcados en el marco curricular del PEI. Con el objetivo de promover el bienestar integral del niño y niña, favoreciendo aprendizajes oportunos y pertinentes.
5		

La meta propuesta para el 2013 será de continuar trabajando en los 6 niveles de atención con los aprendizajes esperados, y articulados de las Bases Curriculares de la Educación Parvularia vigente. Logrando la meta en un 100%.

**a.4.-** De qué manera el plan de acción anual pone en práctica las orientaciones del Proyecto Educativo Institucional.

Diagnóstico: A partir del año 2011 y en adelante nuestro plan de acción anual considera como pilar fundamental de la organización del trabajo la misión y visión del establecimiento.

Tanto la dirección como cada educadora pedagógica realizan un plan de gestión anual que permite organizar un trabajo en forma independiente por niveles, pero considerando siempre nuestra misión y visión como orientación central de nuestro establecimiento.

#### **PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL**

<b>Valor</b>	<b>Nivel</b>	<b>Descriptor de las Dimensiones</b>
0		
1		
2		

3		
4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	<p>El equipo pedagógico se encarga de realizar el plan anual en cada nivel el cual permite organizar el trabajo del año escolar. Poniendo en práctica las orientaciones del PEI. A través de un plan de acción el cual es conocido por toda la comunidad educativa.</p> <p>Cada plan de acción de los niveles incorpora las orientaciones curriculares, fundamentos, principios, valores, objetivos y metas establecidos en el PEI. Con el objetivo de entregar herramientas a los niños y niñas, a través de experiencias de aprendizaje, enfocadas al currículo integral, con aprendizajes esperados seleccionados de las bases curriculares, articulados en los 6 niveles de atención.</p> <p>La meta propuesta fue durante el 2012 seguir incorporando las orientaciones curriculares del PEI en los proyectos de los 4 niveles de atención lo cual fue logrado en un 50%.</p>
5		

Se proyectó para el 2013 aumentar a un 60% de incorporación de las orientaciones, lo cual fue logrado en un 70%, lo cual se logró avanzar al nivel de Práctica Efectiva con un valor de 5, de la pauta de diagnóstico.

#### **b.-Preparación de la Enseñanza**

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

**b.1.-** De qué manera la dimensión curricular del Proyecto Educativo Institucional (PEI) incorpora y promueve el ejercicio de los Derechos de los niños y niñas.

Diagnóstico: Desde el año 2011 nuestro proyecto institucional incorpora los derechos de los niños y niñas a través de los valores y principios de la institución como también los de las Bases Curriculares.

### PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

Valor	Nivel	Descriptor de las Dimensiones
0		
1		
2		
3		
4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	Durante el año 2012 se consideran estos principios dentro de las planificaciones, momentos del día y actividades variables. Considerando al niño y niña como protagonistas de sus propios aprendizajes, fortaleciendo el desarrollo de características personales, necesidades e intereses. Potenciando una imagen positiva de sí mismo, la identidad, autonomía y la

		consideración y el respeto de la singularidad en los demás.
5		

Los derechos se promueven además con trabajos con la familia en talleres en reuniones de apoderados desarrollando el significado de los diferentes derechos, como también en marchas por la comunidad con los niños y niñas con carteles alusivos al tema.

El objetivo de este trabajo es lograr internalizar en los párvulos y familia los derechos de los niños y niñas, a cómo llevarlos a la práctica diaria.

**b.2.-** De qué manera el Proyecto Educativo Institucional (PEI) incorpora y promueve la perspectiva de género, en las prácticas educativas con los párvulos y sus familias).

Diagnóstico: A partir del 2011 en adelante, se incorpora en todas las líneas de acción, y en las prácticas educativas la perspectiva de género, potenciando así la igualdad de oportunidad entre niños y niñas.

### PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

Valor	Nivel	Descriptor de las Dimensiones
0		
1		
2		
3		
4	Práctica sistemática con despliegue total,	Se trabaja durante todo el periodo educativo con los párvulos incluyéndolos en

	orientada a resultados, evaluada y mejorada.	<p>planificaciones, a través del momento del día, lenguaje, canciones, juegos, poesías y conversaciones.</p> <p>Con las familias se trabaja a través de talleres y reuniones de apoderados entregando la perspectiva de género valorizando así a la mujer con las mismas capacidades del hombre desde su cultura y los roles que le competen.</p> <p>Se logró el año 2012 que el 50% de los padres y apoderados conozcan el significado de perspectiva de género.</p>
5		

Como objetivo, se realizan actividades de sensibilización y formación para las madres y padres con el propósito de revisar los mitos, las realidades y las propuestas para enfrentar las múltiples dificultades que implica ejercer y vivir de manera plena, el ser madre y padres con todo lo que ello significa en la actualidad.

Para el año 2013 se pretende como logró que el 60% de los apoderados, conozcan el significado de género, lo cual se logró avanzar al nivel de Práctica Efectiva con un valor de 5, de la pauta de diagnóstico.

**b.3.-** De qué manera la dimensión curricular del Proyecto Educativo Institucional (PEI) asegura que los aprendizajes seleccionados promueven el desarrollo integral de niños y niñas y es conocido por el personal y las familias.

Diagnóstico: A partir del año 2009, 2010, 2011 se seleccionan los aprendizajes de las Bases Curriculares para todos los niveles de menor a mayor complejidad

asegurando que a medida que los niños y niñas logren un buen desarrollo en un primer aprendizaje pasen al segundo.

Las actividades son graduadas de lo más simple a lo más complejo variando según sus necesidades e intereses

### PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

Valor	Nivel	Descriptorios de las Dimensiones
0		
1		
2		
3		
4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	<p>Durante el primer semestre del año 2012 se realizó un consejo con el personal donde cada nivel presentó y dio a conocer los avances y logros que han tenido los niños y niñas a través de una presentación de Power Point. Utilizando estos resultados para avanzar en los siguientes aprendizajes.</p> <p>En cada reunión mensual se les da a conocer a los padres y apoderados los contenidos que se verán durante el mes.</p> <p>Se logró que el 60% de los apoderados conocieran los aprendizajes trabajados durante el año.</p>

5		
---	--	--

Como objetivo para el año 2013 realizar una reunión técnica donde el equipo pedagógico conozca los aprendizajes que se trabajaran durante el año.

Como objetivo para el año 2013 realizar una reunión de apoderados donde se le informe acerca de los aprendizajes que sus hijos desarrollaran durante el proceso educativo del año.

Como meta para el año 2013 lograr que el 70% de los apoderados conozcan los aprendizajes que se trabajarán durante el año.

**b.4.-** Cómo se asegura la articulación de las planificaciones de aula de mediano y corto plazo con la dimensión curricular del Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Diagnóstico: Cada principio de año se realiza una reunión con todas las educadoras de los niveles salas cunas y medios, en donde se seleccionan los aprendizajes. Luego de esto se realiza una evaluación diagnóstica a los niños y niñas y con los resultados obtenidos se comienza con una planificación anual por cada nivel en las cuales se utilizaran planificaciones quincenales, dentro de la cual pueden existir centros de interés o mini proyectos. También se planificara a través del método de proyecto debido a que esta modalidad es una alternativa metodológica para ser utilizada en el aula y es un método muy efectivo

#### **PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL**

<b>Valor</b>	<b>Nivel</b>	<b>Descriptorios de las Dimensiones</b>
0		
1		
2		

3		<p>Se trabajan los aprendizajes esperados por cada ámbito y núcleo, en diversas planificaciones las cuales se realizan de acuerdo a las necesidades de los niños y niñas.</p> <p>Las actividades serán graduadas de lo más simple a lo más complejo para mejores aprendizajes de los niños y niñas, como también serán flexibles de acuerdo a sus intereses y necesidades, también se realizan actividades de correlación con otros niveles del jardín infantil.</p> <p>Los aprendizajes esperados que se lograron trabajar durante el año fueron un 70%, el año 2012.</p>
4		
5		

Como objetivo para el año 2013 realizará una reunión cada año con las educadoras de los 6 niveles de atención donde se analizará la dimensión curricular del PEI, para luego realizar nuestro plan de sala el cual será nuestro modelo a seguir en el aula.

**b.5.-** Cómo la planificación de aula explicita las adaptaciones curriculares para atender la diversidad de los niños y niñas (etnias, NEE, inmigrantes, etc.).

Diagnóstico: Desde 2011, en adelante nuestro jardín incorpora a niños y niñas, atendiendo la diversidad, realizando las mismas actividades, variando metodología, materiales y forma de evaluación. Para ello se adapta o modifica uno

o varios elementos de la planificación, tomando como base el diseño curricular integrado con el cual se trabaja y con el fin de atender a los niños y niñas otorgándoles más tiempo, recurso humano de acuerdo a sus necesidades.

### PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

Valor	Nivel	Descriptor de las Dimensiones
0		
1		
2		
3		
4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	<p>Cabe mencionar que desde al año 2011 hasta el 2012 en adelante se ha trabajado las adaptaciones curriculares en los casos dados, en las planificaciones de aulas siendo las mismas para todos pero con menor complejidad para aquellos que presenten alguna necesidad. El año 2012 se ha trabajado haciendo derivaciones a especialistas tales como psicólogos y neurólogos que han ayudado con la labor de educar.</p> <p>Cabe destacar que los alumnos logran un 55% de logros.</p>
5		

Como objetivo para el año 2013 , Planear y elaborar las adecuaciones curriculares, procurando respetar al máximo las necesidades individuales de cada

niño y niña, pero sin perder de vista la planeación curricular y las actividades para todo el grupo. Se logró un 57% de logros.

### **c.- Acción Docente en el aula**

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

**c.1.-** De qué manera el personal docente ejerce un rol mediador en las prácticas educativas.

Diagnóstico: Desde el año 2011 en adelante el personal de nuestra Sala Cuna se ha puesto como meta promover y entregar un ambiente grato y efectivo donde el niño y la niña sean protagonistas de sus propios aprendizajes en las diferentes actividades de rutina diaria, dándole la confianza necesaria para poder potenciar sus fortalezas y disminuir sus debilidades utilizando diferentes estrategias. El personal de la sala cumple un rol fundamental en el proceso educativo teniendo en cuenta que cada niño y niña es diferente por lo cual tiene también diferentes ritmos de aprendizaje, en las actividades de rutina diaria el personal de sala se preocupa de entregar todo tipo de herramientas de carácter lúdico donde el niño y la niña sea capaz de elegir y optar el tipo de material que quiere utilizar en cada una de las actividades programadas, siendo el adulto un instrumento de apoyo para que sus aprendizajes sean significativos y así puedan perdurar en el tiempo.

Durante el proceso educativo el personal se ha dado cuenta de algunas falencias en las formas de llevar y entregar las diferentes actividades por lo cual se ha puesto como meta buscar nuevas estrategias que sean capaces de captar la atención de los niños y niñas, con este propósito se ha incorporado a su práctica educativa mayor cantidad de elementos tecnológicos (cámara fotográfica, data, computadores, etc.)

## **PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL**

Valor	Nivel	Descriptorios de las Dimensiones
0		
1		
2		
3		
4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	<p>En el 2012, El personal docente ejerce un rol mediador en las prácticas educativas, siendo básica la relación educador – niño – niña, considerando siempre el encuentro persona a persona. En donde el educador es un mediador o facilitador del proceso, permitiendo que el niño y la niña se apropien de los conocimientos cuando participan activamente de este proceso, logrando que los relacione con su vida diaria.</p> <p>Para hacer más efectivo el rol del personal docente como mediador, se organizan los contextos de aprendizaje de acuerdo a las edades, necesidades, intereses, fortalezas y debilidades de las niñas y niños en los 6 niveles de atención.</p>
5		

Trabajando la planificación con los aprendizajes esperados de las Bases Curriculares de la Educación Parvularia, en torno a sus tres ámbitos. Organizando el contexto del espacio educativo de acuerdo a la realidad de cada nivel,

ofreciendo un ambiente rico, variado en oportunidades para favorecer el juego, la exploración y la curiosidad.

El contexto del tiempo, se organiza de acuerdo a los periodos de trabajo, características y la secuencia que estos deben asumir para responder a los propósitos de la planificación. Planteando los “momentos del día”.

**c.2.-** Cómo el personal docente promueve aprendizajes significativos y desafiantes para niños y niñas.

Diagnóstico: Desde el año 2011 hasta la fecha el equipo pedagógico se reúne a elaborar una planificación anual en el cual se utilizan planificaciones quincenales dentro de las cuales pueden existir centros de intereses y mini proyectos. También se planifican a través de métodos de proyectos debido a que esta modalidad es una alternativa metodológica para ser utilizada en el aula.

Para los niños y niñas es muy importante ya que forman parte del proceso enseñanza aprendizaje, además les ofrece oportunidades para utilizar sus habilidades, enfatiza la motivación intrínseca , anima a los niños y niñas a determinar en que trabajar , los acepta como expertos a sus intereses y necesidades.

### **PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL**

<b>Valor</b>	<b>Nivel</b>	<b>Descriptorios de las Dimensiones</b>
0		
1		
2		
3		

4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	Las experiencias de aprendizaje se gradúan de lo más simple a lo más complejo para mejorar los aprendizajes de los niños y niñas como también serán flexibles de acuerdo a sus intereses y necesidades, también se realizarán actividades de correlación con otros niveles de la sala cuna. Lograr un 65% de logros.
5		

Las evaluaciones de los aprendizajes de los niños y niñas se realizan terminada una planificación y a través del resultado de esta se escogerán los siguientes aprendizajes que se trabajarán durante la siguiente quincena. Además, se realizarán evaluaciones de tipo formativa por medio de una escala de apreciación, observación directa, registro anecdótico, fotográfico, autoevaluación, esta se realizan a través de toda la ejecución del programa de trabajo.

**c.3.-** Cómo se incentiva el aprendizaje de niños y niñas considerando sus diferencias individuales.

Diagnóstico: Desde el año 2011 en adelante al comienzo del año académico (escolar) se le aplica a cada niño y niña un diagnóstico de evaluación donde podemos pesquisar los intereses, características y necesidades de cada uno formulando un juicio valorativo que permitan tomar decisiones que retroalimenten y mejoren el proceso educativo en sus diferentes dimensiones.

### PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

Valor	Nivel	Descriptorios de las Dimensiones
0		

1		
2		
3		
4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	De acuerdo a esto se obtienen resultados con el fin de incorporar nuevas experiencias de aprendizajes, materiales y recursos a utilizar y a la vez motivando en cada momento el área afectiva y emocional.  Dado los resultados obtenidos en años anteriores, se mejora la pauta de diagnóstico obteniendo así mejores logros y favorecer la igualdad de oportunidades entre niños y niñas.  Los niños y niñas logran un 76% de logros.
5		

Como objetivo para el año 2013 a través de la evaluación diagnóstica se elaborará un pauta que indique las diferencias de los casos especiales.

Se elaborará la planificación para todos iguales pero al momento de aplicarla, se tomarán diferentes estrategias que permitan un mejor logro de aquellos aprendizajes seleccionados, ya sea utilizando otros recursos u otras metodologías se trabajará a través de láminas llamativas, cuentos, juegos lúdicos, videos, paseos pedagógicos, etc.

**c.4.-** Cómo se asegura el uso adecuado del material educativo, en función del nivel de desarrollo y los propios intereses de niños y niñas.

Diagnóstico: Desde el año 2011, y en los siguientes años la dirección de la sala cuna se ha preocupado de entregar un material educativo adecuado los cuales son elementos concretos físicos que aportan mensajes educativos.

Son usados en el aprendizaje de los niños y niñas para desarrollar estrategias cognitivas, enriquecer la experiencia sensorial y facilitar el desarrollo, adquisición y fijación del aprendizaje aproximando a los párvulos a la realidad de lo que se quiere encontrar, motivar el aprendizaje significativo, estimular la imaginación y la capacidad de abstracción de los alumnos, economizar el tiempo en explicaciones como en la percepción y elaboración de conceptos y estimular las actividades de los educando.

#### **PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL**

<b>Valor</b>	<b>Nivel</b>	<b>Descriptor de las Dimensiones</b>
0		
1		
2		
3		
4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	En el año 2012, el material es entregado a cada nivel de acuerdo a las edades de los párvulos, para que logren un desarrollo cognitivo y a la vez social que estimule el interés por la búsqueda de información. Este material educativo se utiliza principalmente en las áreas para trabajar dentro del nivel de desarrollo que les corresponde.

		<p>Cada cierto tiempo según las necesidades específicas de cada nivel, se seguirá incorporando al aula, material educativo que presente un uso práctico, de fácil manipulación, que incentive el aprendizaje.</p> <p>Como meta lograr que el 70% del material utilizado durante el año se utilice adecuadamente y perdure en buenas condiciones hasta el término del año escolar.</p>
5		

Como objetivo para el año 2013 procurar que cada niño o niña al momento de trabajar disponga de un material variado y motivante permitiendo su libre elección, Haciéndose responsable del uso correcto del material entregado corresponda a la edad y desarrollo del niño y la niña.

Como meta lograr que el 80% del material utilizado durante el año se utilice adecuadamente y perdure en buenas condiciones hasta el término del año escolar.

**c.5.-** Cómo el personal docente promueve el protagonismo de niños y niñas en las prácticas educativas.

Diagnóstico: A partir del año 2011 en adelante, el personal docente promueve el protagonismo de los niños y niñas durante las prácticas educativas planificando, realizando las actividades y evaluando.

Cada experiencia de aprendizaje dentro del aula y fuera de ella deben ser motivadoras, lúdicas y dinámicas incentivando la adquisición de nuevos aprendizajes tales como: dramatizaciones, canciones, dinámicas, etc.

### **PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL**

Valor	Nivel	Descriptorios de las Dimensiones
0		
1		
2		
3	Práctica sistemáticamente con despliegue total y orientada a resultados.	<p>El educador establece un clima de confianza dentro del aula, a través de una relación empática con los niños y niñas con la finalidad de que expresen sus ideas, inquietudes e impresiones a lo largo de todo el proceso educativo.</p> <p>Año a año las experiencias de aprendizajes se han ido flexibilizando y adecuando a las necesidades e intereses de cada niño y niña, realizando planificaciones quincenales, centro de interés, cuento eje, proyecto de aula.</p> <p>Al finalizar cada planificación estas son evaluadas por el equipo pedagógico a cargo para esto se aplican diferentes instrumentos de evaluación realizando posteriormente un juicio de valor y toma de decisiones mejorando y planteando futuras metas. Logrando un 76% de nivel protagónico.</p>
4		
5		

Como objetivo para el año 2013. Realizar planificaciones que permitan al niño y niña ser protagonistas de sus propios aprendizajes que apunten a sus necesidades e interés, a través del juego y de la exploración directa con el material.

**d.- Evaluación de la Implementación Curricular.**

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

**d.1.-** Cómo se evalúan los logros de aprendizaje de los niños y niñas.

Diagnóstico: A partir del año 2011, en adelante se evalúan los logros de aprendizaje a través de un contexto evaluativo en el siguiente orden.

**PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL**

<b>Valor</b>	<b>Nivel</b>	<b>Descriptorios de las Dimensiones</b>
0		
1		
2		
3		
4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	Esta se realiza durante el mes de marzo por medio de una escala de apreciación, lista de cotejo y observación directa  Formativa.-Se realiza por medio de una escala de apreciación, observación directa, registro anecdótico, grabaciones filmica,

		<p>registro fotográfico, grabaciones de voz, autoevaluación y coevaluación.</p> <p>Sumativa.- Al igual que en las anteriores se verifica por medio de una escala de apreciación, con la ayuda de los otros tipos de evaluación evaluando un informe de cada niño o niña el cual será enviado al hogar.</p> <p>Las evaluaciones de los aprendizajes de los niños y niñas se realizarán terminada una planificación y a través del resultado de esta se escogen los siguientes aprendizajes que se trabajan durante las siguientes quincena se evaluará a través de la escala de apreciación, registro anecdótico y registro fotográfico las siguientes actividades que realicen los niños niñas</p> <p>Para finalizar el contexto evaluativo durante el año se realizan dos evaluaciones de corte, una al finalizar el primer semestre (mes de julio) y la última al finalizar el segundo semestre (mes de diciembre) tomando en cuenta las conductas de entrada y las metas propuestas de acuerdo al diagnóstico realizando al inicio del proceso escolar.</p>
5		

Durante el año 2012 se evaluaron los logros de los aprendizajes de los niños y niñas a través de una escala de apreciación ejecutando juicios de valor y toma de decisiones, logrando un 88% de logros.

A inicios del periodo escolar se realiza una evaluación diagnóstica a los niños y niñas, con una escala de apreciación, considerando todos los ámbitos de aprendizaje y núcleos de las bases curriculares. Con un instrumento elaborado por el equipo pedagógico considerando conductas de los aprendizajes esperados articulados en todos los niveles. Diagnosticando conductas previas en los niños y niñas. En el proceso educativo, se realizan planificaciones quincenales, centros de interés, cuento eje, los cuales se van evaluando durante el transcurso formativamente. Considerando los juicios de valor y tomas de decisiones para avanzar en el desarrollo de los aprendizajes esperados.

Al término del 1º semestre se realizó una evaluación sumativa, valorando los resultados, con juicios de valor y toma de decisiones, para dar inicio al proceso del 2º semestre. Y al finalizar el periodo educativo se vuelve a realizar la evaluación sumativa, la cual nos arroja el logro y desarrollo de los aprendizajes propuestos y trabajados en el año, en los 6 niveles de atención.

En el año 2013, el nivel de logros fue de un 97% como promedio en los 6 niveles de atención, calificándolo como muy bueno.

**d.2.-** De qué manera la evaluación potencia el aprendizaje de los niños y niñas.

Diagnóstico: A partir del año 2011 se realizan las planificaciones de acuerdo a calendarización anual junto con ello sus pertinentes evaluaciones las cuales arrojan los resultados con sus dificultades y avances de los niños y niñas.

## **PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL**

Valor	Nivel	Descriptorios de las Dimensiones
0		
1		
2		
3		
4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	<p>En el año 2012, se obtienen los resultados de las evaluaciones se realiza un juicio de valor acerca de los indicadores evaluados y el logro de estos con sus porcentajes correspondientes. Ya completado este se realiza una toma de decisiones la cual aclara lo que se va a seguir evaluando y mejorando en las próximas planificaciones encadenando los aprendizajes anteriores con los nuevos que nos permita reforzar aquellos que no fueron logrados en forma óptima</p> <p>Como meta para próximos años se realizarán evaluaciones que permitan evaluar de mejor forma los aprendizajes que se les entregan a los niños y niñas.</p>
5		

En el año 2013, la evaluación ha sido un proceso continuo, potenciando los aprendizajes de los niños y niñas, entregando información relevante referente a los logros de los niños y niñas, facilitando el proceso de enseñanza, permitiéndonos realizar un juicio de valor, y tomas de decisiones correspondientes. Al inicio del periodo educativo se realiza un diagnóstico, la cual nos muestra las

conductas previas de los niños y niñas., dando inicio al proceso formativo. A su vez, planificaciones quincenales las cuales se evalúan formativamente, permitiéndonos observar el avance paso a paso y así ir potenciando los avances, reforzando conductas previas adquiridas y avanzando en el proceso. Al término del primer semestre se ejecuta una evaluación sumativa, la que nos facilita ver los avances obtenidos en cada nivel. y así durante el 2º semestre se potencian los aprendizajes de acuerdo a lo arrojado en las evaluaciones y a las necesidades de cada nivel de atención. Ejecutando en la finalización del año escolar una evaluación sumativa, que nos permite identificar los logros obtenidos al término del año.

**d.3.-** De qué manera se asegura que la evaluación refleja las diferencias y necesidades individuales.

Diagnóstico: Desde el año 2011 y hasta la fecha, el establecimiento ha trabajado con evaluaciones que reflejen la individualidad y diferencia de cada niño y niña a través de los puntajes obtenidos en cada una de ellas.

Así el resultado de dichas evaluaciones nos arrojan que existen diferencias y necesidades particulares en cada niño y niña en los grados de aprendizaje

Con los resultados obtenidos podemos realizar un juicio valórico que nos conlleva a una toma de decisiones y así buscar las estrategias para que en las siguientes evaluaciones se logre el puntaje que corresponde al nivel de logro de cada niño y niña.

### **PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL**

<b>Valor</b>	<b>Nivel</b>	<b>Descriptor de las Dimensiones</b>
0		
1		

2		
3		
4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	En el 2012, se realizaron las evaluaciones en los 6 niveles de atención, con escala de apreciación, las cuales nos entregan información de acuerdo a las características y necesidades de cada niño y niña, asegurando las diferencias individuales, dentro de un grupo curso con el puntaje obtenido individualmente.
5		

Durante el 2013, y de acuerdo a los resultados obtenidos anteriormente, se continua con el trabajo y las evaluaciones realizadas en todos los periodos, se efectúan con una escala de apreciación (Evaluación edumetrica) en los tres ámbitos de aprendizaje, la cual nos permite asegurar que nos reflejara las diferencias y necesidades a través del puntaje obtenido individualmente por cada niño o niña, realizando juicios de valor y tomas de decisiones, permitiéndonos ver los logros alcanzados o desarrollados por cada uno.

**d.4.-** De qué manera se asegura que la evaluación conduce a un proceso de reflexión que permite orientar y concretar la toma de decisiones.

Diagnóstico: Hasta el año 2008, la evaluación es la forma en que podemos asegurarnos por medio de registros, donde se analizan las informaciones relevantes sobre el proceso de enseñanza aprendizaje y formular un juicio valorativo que permite la toma de decisiones, que retroalimete y mejore los procesos educativos, en sus diferentes dimensionales, esta evaluación debe estar presente durante todo el desarrollo curricular. A través de evaluaciones diagnósticas formativas y sumativas. Además, debe responder a una planificación

y análisis frecuente para concretar este proceso que nos permite orientar, se efectúan reuniones técnicas del personal, reunión de equipo de salas, y a través de supervisión local. Con la evaluación anual que sería en primer lugar la diagnóstica, conversaciones, trabajos grupales y propuestas. Asimismo la evaluación formativa que se realiza todos los meses, después de cada planificación, se registra en escala de apreciación, anecdótica, fotográfica, grabación de voz, portafolio que tendrá cada niño o niña. Sumativa registrada también en escala de apreciación, informe al hogar (junio y diciembre).

### PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

Valor	Nivel	Descriptor de las Dimensiones
0		
1		
2		
3		
4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	En el año 2012, se ejecutó la evaluación en todo el periodo educativo, tanto con el personal docente, técnico y familia, realizando la evaluación diagnóstica en el periodo de iniciación, la cual nos permite visualizar los aprendizajes previos de los niños y niñas al inicio del año escolar conduciendo a una reflexión que orienta la toma de decisiones para dar inicio al periodo de realización del año. Al dar inicio al periodo de realización con los niños y niñas, nos aseguramos de concretar la toma de decisiones efectuadas

		<p>en el diagnóstico. Y así efectivamente se trabaja durante todo el periodo educativo, llegando a la evaluación de corte del 1º semestre, la cual de igual forma nos arroja resultados que nos asegura una reflexión permitiendo orientar el juicio de valor y la toma de decisiones referente a que reforzar, como continuamos, etc. En el desarrollo de los aprendizajes, para luego al iniciar el 2º semestre concretizar la toma de decisiones generadas de acuerdo a los resultados obtenidos. Al término del año en el periodo de finalización, se efectúa la evaluación Sumativa la cual orienta la toma de decisiones en el logro de resultados obtenidos, tanto de manera general en cada nivel, como individual de cada niño y niña, junto a las familias se realizan evaluaciones en reunión de apoderados mensual. Y al término del 1º semestre se le entrega un informe al hogar referente a los logros de cada niño y niña.</p>
5		

En el 2013, se proyectó nuevamente la evaluación en todos los periodos del año escolar, La cual nos arroja resultados que orientan la toma de decisiones, concretizándolos y a su vez retroalimentando las nuevas planificaciones, considerando la inclusión de familias, niñas y niños nuevos en el jardín infantil, con características y necesidades propias e individuales. El personal docente y técnico, realizan reuniones de reflexión y análisis de todas las evaluaciones.

Haciendo los juicios de valor y toma de decisiones correspondiente en cuanto a las familias y niños y niñas. Con las familias se hacen evaluaciones de acuerdo a lo trabajado durante el mes en las reuniones de apoderados mensuales, en las cual dan su apreciación referente a lo trabajado.

**d.5.-** De qué manera la familia de las niñas y niños aportan al proceso de evaluación pedagógica.

Diagnóstico: A partir del año 2011 en adelante las familias aportan con información específica ya que son ellos los que más conocen a sus hijos e hijas, por lo que la información que aportan tiene especial importancia, esta información puede recogerlo a través de entrevista, informes periódicos y a través de diálogo permanente con ellos. Una forma de participación en el proceso de evaluación es invitarlos a aplicar algunas estrategias factibles de ser empleadas por ellos en sus contextos familiares, con el fin de comparar y cruzar la información obtenidas por las educadoras.

La evaluación se realizará de acuerdo a los registros de asistencias y participación en las diferentes propuestas de actividades. Estas serán durante todo el proceso educativo, a través de reuniones de apoderados mensuales y registros de participación en las actividades.

#### **PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL**

<b>Valor</b>	<b>Nivel</b>	<b>Descriptorios de las Dimensiones</b>
0		
1		
2		
3		

4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	<p>En el año 2012 se trabaja junto a la familia a través de una entrevista al inicio del año escolar con la educadora del nivel en donde se aportan datos importantes acerca de sus hijos e hijas, como también la realidad, necesidades, e intereses de parte de esta. Permitiendo planificar el trabajo al inicio del periodo educativo de acuerdo a los antecedentes entregados.</p> <p>En el periodo de realización se convocan a reuniones de apoderados mensuales la cual tiene una asistencia con una participación de un 78,5% promedio en los 6 niveles de atención. En donde se evalúa el proceso formativo de los niños y niñas, y las familias entregan aportes al proceso de evaluación pedagógico.</p>
5		

En el año 2013, se ejecutan nuevamente la entrevista de inicio de año escolar y las reuniones de apoderados mensuales, con una asistencia de un 82,6% de participación promedio en los 6 niveles de atención, realizando aportes al proceso de evaluación. Además se realiza una evaluación de gestión a través de una encuesta, al término del 1º y 2º semestre, en donde se entregan datos relevantes a una evaluación pedagógica del trabajo de cada equipo de sala, para y con sus hijos e hijas.

## Área

### Convivencia Escolar

**a.- Convivencia Escolar en función del PEI:** Esta área examina el conjunto de normas, estrategias y mecanismos que utiliza el establecimiento para promover la participación, el compromiso y el diálogo con las familias. También examina de qué manera el vínculo que establece sala cuna con actores sociales y organismos del entorno aporta al mejoramiento de la calidad del servicio educativo que entrega.

**a.1.-** Cómo se asegura la participación de las familias en la elaboración, desarrollo y evaluación del Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Diagnóstico: Desde el año 2008 para asegurar la participación de la familia, se tomó como punto de partida las experiencias, inquietudes, ideas, expectativas, valores, costumbres y características individuales de cada grupo familiar como parte del proceso pedagógico.

Las estrategias utilizadas para asegurar una buena participación, se comienza con una entrevista individual, con el fin de realizar un diagnóstico y obtener expectativas e intereses de los apoderados, realizar al mismo tiempo reuniones con grupos de padres, analizar propuestas y adoptar acuerdos, respecto a los objetivos, acciones y estrategias. Organizar comisiones de trabajos que aborden aspectos específicos de la elaboración del PEI como también elaborar boletines informativos, cartillas, paneles que socialicen el PEI e informen de su gestión y avance, que generen espacios para aportes, consultas y opiniones de todas las familias.

## PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

Valor	Nivel	Descriptorios de las Dimensiones
0		
1		
2		
3		
4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	Desde el año 2011, para asegurar la participación de las familias, se toma como punto de partida las experiencias, inquietudes, ideas, expectativas, valores, costumbres y características individuales de cada grupo familiar como parte del proceso pedagógico. A través, de una entrevista individual y realización de reuniones con grupo de padres y apoderados, para analizar propuestas y acuerdos respecto a los objetivos, acciones y estrategias. A su vez, se organizan comisiones de trabajo que aborden aspectos específicos de la elaboración del PEI.
5		

Con el objetivo de cautelar desde el año 2012, la participación de las familias en la elaboración, desarrollo y evaluación de los procesos educativos institucionales en la “Sala Cuna ” ubicada en la población Pedro del Río Zañartu.

Como meta para el año 2013, el establecimiento se propone lograr que un representante de cada curso participe en la modificación del PEI.

Se logró la participación de un 100% por parte de los delgados de cada curso.

**a.2.-** Cómo se asegura que existan instancias formales de participación de las familias y cómo se promueve que se involucren en la ejecución del Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Diagnóstico: A partir del año 2011, en adelante se considera la participación y compromiso de la familia como una de las áreas del PEI, estableciendo objetivos claros de participación permanente de la familia en función de la labor educativa.

#### **PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL**

<b>Valor</b>	<b>Nivel</b>	<b>Descriptor de las Dimensiones</b>
0		
1		
2		
3		
4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	En el año 2012, se considera a las familias en la elaboración de la PEI dejando claramente especificado, actividades de participación de estas: reuniones de apoderados, entrevistas personales, participación en actos y celebraciones, proyectos con los padres, disertaciones, exposiciones y celebraciones a realizar durante el año. Se considera además que se involucren en la elaboración del PEI,

		a través de la obtención de resultados que nos permitan formular nuevos objetivos y metas para el año que sigue.
5		

En el año 2013, en la primera reunión de apoderados se informa sobre el proyecto educativo institucional. Además en reuniones bimestrales con el centro general de padres. Con el objetivo de involucrar a las familias en la realización de las actividades y proyectos.

**a.3.-** Cómo se asegura que existan canales de información reconocidos por las familias y la comunidad.

Diagnóstico: Con anterioridad al 2011 a la fecha existen diferentes canales de comunicación con la familia y la comunidad. En forma directa con los padres tanto en el día a día, reuniones de apoderados donde se entrega información y se recibe la misma. Como también las educadoras disponen de un horario especial para la atención personalizada de apoderados, asimismo entrega de información y citaciones por papeles. Cada niño o niña, para ser entregados a sus familias. Además de un buzón que recibe sugerencias y reclamos.

### **PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL**

<b>Valor</b>	<b>Nivel</b>	<b>Descriptor de las Dimensiones</b>
0		
1		
2		
3		

4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	<p>En el año 2012, se plantea profundizar más los canales de comunicación con la comunidad para ello, acercándonos más a las bases donde se de esa instancia y en último caso existe una línea telefónica que se utiliza en caso de emergencia para la entrega de la informaciones.</p> <p>Los resultados obtenidos en estos años se han visto incrementados en forma positiva, muestra de ello es el aumento de la participación de los padres y las familias, registrado en lista de cotejo y por los logros que se han reflejado en la apreciación que se hace de nuestro jardín por la entrega de informaciones significativas.</p>
5		

A partir del año 2013, se incorporan un cuaderno de visitas en donde se registran los actores sociales u organismos del entorno que visitan a nuestra comunidad educativa. El objetivo es asegurar los canales de información reconocidos por las familias a través de ficheros, cuadernos de comunicaciones, entrevistas entre otras.

**b- Formación Personal y Apoyo a los Estudiantes en sus Aprendizajes.**

**b.1.-** Cómo el establecimiento comparte información con las familias sobre el desarrollo de los niños y niñas, para definir conjuntamente las expectativas de aprendizaje y desarrollo de ellos/as.

Diagnóstico: Desde el año 2011 nuestro PEI ha considerado a la familia como primer agente educador de sus hijos(as), es por esto que durante todo el proceso educativo se comparte información y se definen expectativas. Durante el periodo diagnóstico, formativo y sumativo se realizan reuniones de apoderados, entrevistas personales, visitas domiciliarias y entrega de informes que nos permiten compartir constantemente información acerca del desarrollo y aprendizaje de los niños y niñas.

### PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

Valor	Nivel	Descriptor de las Dimensiones
0		
1		
2		
3		
4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	<p>Nuestra meta como Sala Cuna es compartir información con el 100% de nuestras familias, esta se cumple con las distintas actividades, motivándonos año a año a buscar nuevas estrategias que nos permitan un intercambio de información más fluido.</p> <p>A partir del año 2012 en adelante en las reuniones de apoderados se les informan a las familias sobre el desarrollo de los niños y las niñas donde se definen en conjunto las expectativas de aprendizajes y desarrollo de ellos.</p>

		Como meta para el 2012 lograr un 70% de los apoderados reciban la información y se defina en conjunto las expectativas de aprendizajes y desarrollo de ellas y ellos
5		

Como objetivo el año 2013 incluir en todas las reuniones mensuales de apoderados información del desarrollo de los niños y las niñas.

Como meta para el 2013 lograr un 85% de los apoderados reciban la información y se defina en conjunto las expectativas de aprendizajes y desarrollo de ellas y ellos.

**b.2.-** Cómo se conoce la opinión de las familias con respecto a la calidad del servicio y cómo se incorpora esta información en la planificación y mejoramiento del servicio.

Diagnóstico: Desde el año 2011 en adelante, nuestro establecimiento considera la opinión de cada familia en relación al desarrollo de los niños, niñas y las expectativas de aprendizaje que tiene cada familia estos temas de interés son conversados en cada una de las reuniones de apoderados realizadas una vez al mes quedando constancia de la cantidad de apoderados asistentes a ella por medio de una hoja de registro que cada educadora entrega. Con éste fin, el equipo pedagógico ha creado una pauta de evaluación que se realiza al finalizar el proceso educativo del primer y segundo semestre. Esta pauta tiene como finalidad recopilar información acerca de las inquietudes que tiene cada familia en relación al servicio entregado por nuestra institución.

### **PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL**

<b>Valor</b>	<b>Nivel</b>	<b>Descriptor de las Dimensiones</b>
--------------	--------------	--------------------------------------

0		
1		
2		
3		
4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	. La meta que seguimos es sostener la información del 100% de los evaluados lo cual nos servirá para incorporar dentro de la planificación los objetivos planteados por los padres; además de evaluar constantemente el servicio entregado a cada niño y niña como también a cada familia de ellos.  Logrando una meta de un 69% de encuestas aplicadas que fueron respondidas.
5		

A partir en el año 2013, se realiza una encuesta de medición de calidad, para conocer la opinión de la familia con respecto a la calidad de los servicios que entrega el establecimiento educacional. Posterior a ello, se evalúa mediante una tabulación de los datos obtenidos.

El objetivo es realizar una encuesta de carácter semestral para conocer las opiniones de las familias en la medición de la calidad del servicio que ofrece la Sala Cuna Fabiola durante el periodo escolar en la población Pedro del Rio Zañartu. Para el año 2013 se espera un logro de un 90%.

**Gestión de Recursos:** Esta área examina cómo el establecimiento establece reglas y procedimientos en la gestión de recursos financieros para cumplir los

objetivos del establecimiento. También se examina cómo la organización fomenta el desarrollo de competencias y la evaluación de desempeño del personal, siempre alineado con sus objetivos.

**a.- Recursos Humanos:**

**a.1.** Cómo se asegura que en el proceso de contratación del personal se considere las competencias y características requeridas para trabajar con niños y niñas

Diagnóstico: Desde el año 2011 en adelante la dirección de nuestra Sala Cuna, cautela y se preocupa en forma constante y permanente en el proceso de contratación del personal de nuestro establecimiento, estipulando y exigiendo a cada postulante una serie de requisitos, los cuales deben ser cumplidos a cabalidad para así asegurar un trabajo óptimo y poder tener la seguridad que la persona que ingresa a nuestra institución cumpla con las exigencias competencias y valores que la institución quiere entregar a nuestros niño y niñas para que sea una atención de calidad.

**PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL**

<b>Valor</b>	<b>Nivel</b>	<b>Descriptor de las Dimensiones</b>
0		
1		
2		
3		
4	Práctica sistemática con despliegue total,	En el año 2012 por regla general, al contratar personal, se solicita su Curriculum Vitae,

	orientada a resultados, evaluada y mejorada.	Certificado de título legalizado, Certificados de asistencia a cursos, seminarios y/o talleres realizados. Además de Cédula de Identidad, Certificado de Antecedentes, Afiliación de AFP, Afiliación a entidad de salud. Además de una entrevista realizada por el sostenedor, se implementa, además de la documentación idónea del personal, que en la entrevista personal se encuentre el sostenedor y la directora pedagógica.
5		

En el año 2013 una religiosa de la Congregación titulada en Educación Parvularia asume el cargo de directora de la Sala Cuna. En cuanto a las contrataciones del personal se continúa solicitando la documentación establecida con anterioridad, se modifica quienes aplican la entrevista personal en este año sólo las realiza la directora de la Sala Cuna. Quien después de una evaluación lo sitúa en el lugar más idóneo, de acuerdo a las necesidades de los grupos de párvulos que pertenecen a nuestra Sala Cuna.

**a.2.-** Cómo se asegura la adecuada distribución del personal de acuerdo con características y necesidades de los grupos de párvulos.

Diagnóstico. Desde el año 2011 en adelante nuestro establecimiento ha realizado una adecuada distribución del personal cumpliendo como meta mantener el coeficiente de personal por niveles que el manual de procedimientos entregado por JUNJI indica, como también de acuerdo a las necesidades y características de los niños y niñas y capacitación del personal.

Al finalizar cada año la directora y sostenedora realizan una evaluación del personal considerando su desempeño anual, a través de una pauta de supervisión

y registro de reuniones de equipo de sala, permitiendo así seleccionar al personal para nivel, mejorando el trabajo del año anterior.

### PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

Valor	Nivel	Descriptorios de las Dimensiones
0		
1		
2		
3		
4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	Desde el 2012 se continuó manteniendo el coeficiente de personal por niveles, como lo indica el Manual de Transferencias JUNJI.  En el año 2012 Inicialmente se considera la experiencia del trabajador, destacada en el currículo y los diferentes aspectos que de él se desprenden, además se realiza una entrevista personal, para detectar el perfil del trabajador, y situarlo en el lugar más idóneo, de acuerdo a las necesidades de los grupos de párvulos que pertenecen a nuestra Sala Cuna.
5		

En el año 2013, adicionalmente, cada cierto periodo, se realizan capacitaciones grupales y/o individuales al personal, asistiendo a cursos y talleres, dictados por distintas entidades y especialistas, como son, el servicio de salud, Municipalidad, ACHS, Psicólogos, Educadoras, etc.

**a.3.-** Cómo se asegura que el personal que trabaja en el establecimiento cumple con los propósitos de la Dimensión pedagógica curricular, la normativa vigente e identidad del Proyecto Educativo Institucional.

Diagnóstico: A partir del año 2011, en adelante la dirección del jardín infantil aplica una pauta de supervisión local al 100% del personal, tres veces al año, la cual tiene por objetivo resguardar que se cumplan los propósitos planteados en la dimensión pedagógica curricular. la normativa vigente y la identidad del PEI.

**PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL**

<b>Valor</b>	<b>Nivel</b>	<b>Descriptor de las Dimensiones</b>
0		
1		
2		
3		
4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	Como meta se plantea para el año 2012 aplicar tres veces al año dicha pauta, Los logros han sido la aplicación de la pauta 3 veces al año cada uno de los años antes mencionados.
5		

En el año 2013. Se continua con la evaluación de desempeño pedagógico tres veces al año además reuniones técnicas evaluativas, tanto de sala como general.

**b.- Recursos Financieros, Materiales y Tecnológicos.**

**b.1.-** Cómo se asegura que las reglas y procedimientos de operación y administración de personal son conocidos por todos y aplicados por quienes corresponda.

Diagnóstico: Desde el año 2011, se realiza una reunión anual (al comienzo del año escolar) donde se orienta sobre las reglas y procedimientos a considerar durante el periodo escolar del año en curso.

**PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL**

<b>Valor</b>	<b>Nivel</b>	<b>Descriptorios de las Dimensiones</b>
0		
1		
2		
3		
4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	En el año 2012, se continúa con el procedimiento del año anteriores y además se implementa dos una reunión al término de semestre para revisar los procedimientos a la fecha.
5		

En el año 2013, se continúa con el procedimiento del año anteriores y además se implementa dos una reunión al término de semestre para revisar los procedimientos a la fecha.

**b.2.-** Cómo se resguarda la sustentabilidad del Proyecto Educativo Institucional en el tiempo. Incluir cómo se optimizan los recursos humanos financieros y materiales.

Diagnóstico: A partir del 2011 la sala Cuna empieza a elaborar PEI con una proyección de 4 años, a finales del año se evalúa y se constata que varios objetivos de gestión no logran concretarse a inicios del año 2011, se revisa la misión, visión y valores y se replantea un plan de gestión que contenga objetivos más concretos que nos acercara al logro de la visión que nos habíamos planteado, optimizando los recursos existentes.

### **PAUTA PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL**

<b>Valor</b>	<b>Nivel</b>	<b>Descriptor de las Dimensiones</b>
0		
1		
2		
3		
4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	En el año 2012 la optimización de los recursos Humanos, se realiza de acuerdo a las competencias y capacidades de cada trabajador, las que son detectadas durante el desarrollo de sus funciones, siendo derivados a su vez a los distintos equipos de trabajos en virtud de sus características y condiciones.
5		

En el año 2013 se da énfasis a la optimización de los recursos financieros y materiales, en reuniones técnicas se solicitan las prioridades mensuales, que son

necesarias para el buen desempeño de sus labores, además se evalúan los proyectos innovadores que permitan el crecimiento y conocimiento del párvulo, y que pueden ser realizados. La directora evalúa las solicitudes y autoriza para distribución e implementación.

## 8.- **DESARROLLO DE LOS DESCRIPTORES.**

### **Evidencia**

#### **Liderazgo:**

##### **a.1.- Encuesta Padres y Apoderados.**

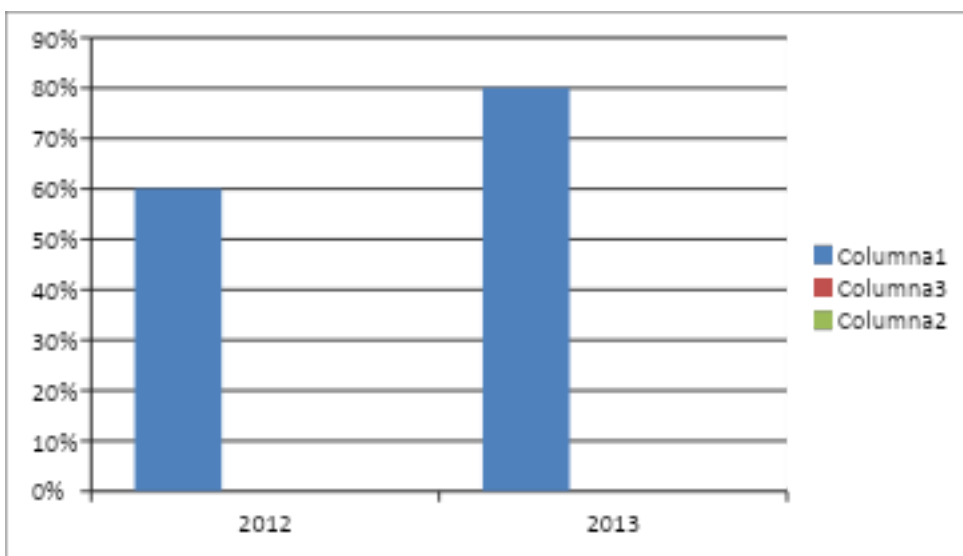
1.- ¿Usted está de acuerdo con los valores que se le entregan en la Sala Cuna?

2.- ¿La Sala Cuna profesa con que dice la Misión y Visión?

3.- ¿Usted está de acuerdo que promuevan valores religiosos?

Este año la encuesta arrojó el siguiente resultado

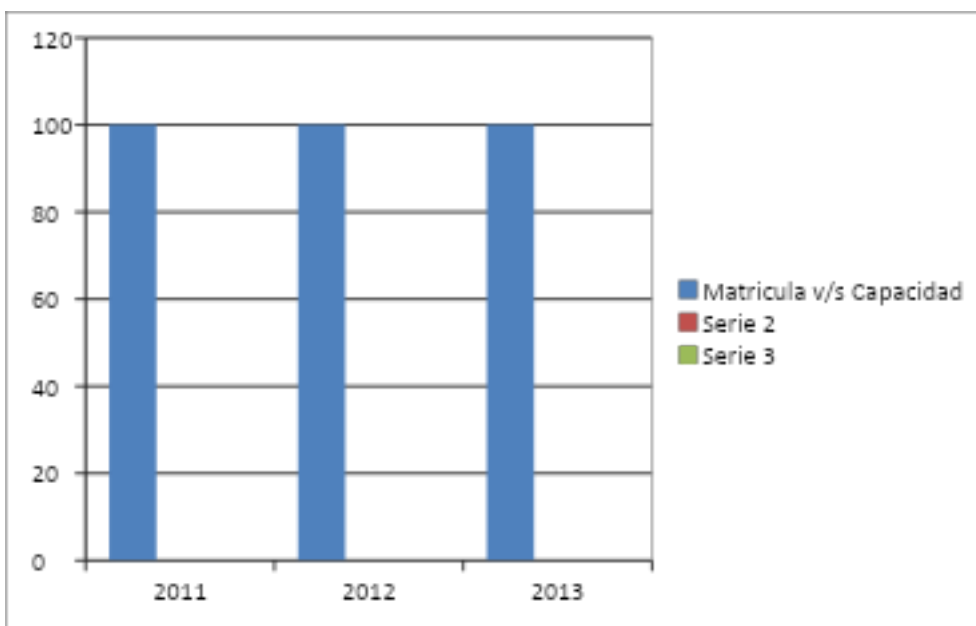
AÑOS	2012	2013
%	60%	80%



a.2.- Matrículas de los párvulos de la Sala Cuna, con respecto a la capacidad institucional sugerida por la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

### Matrículas v/s Capacidad

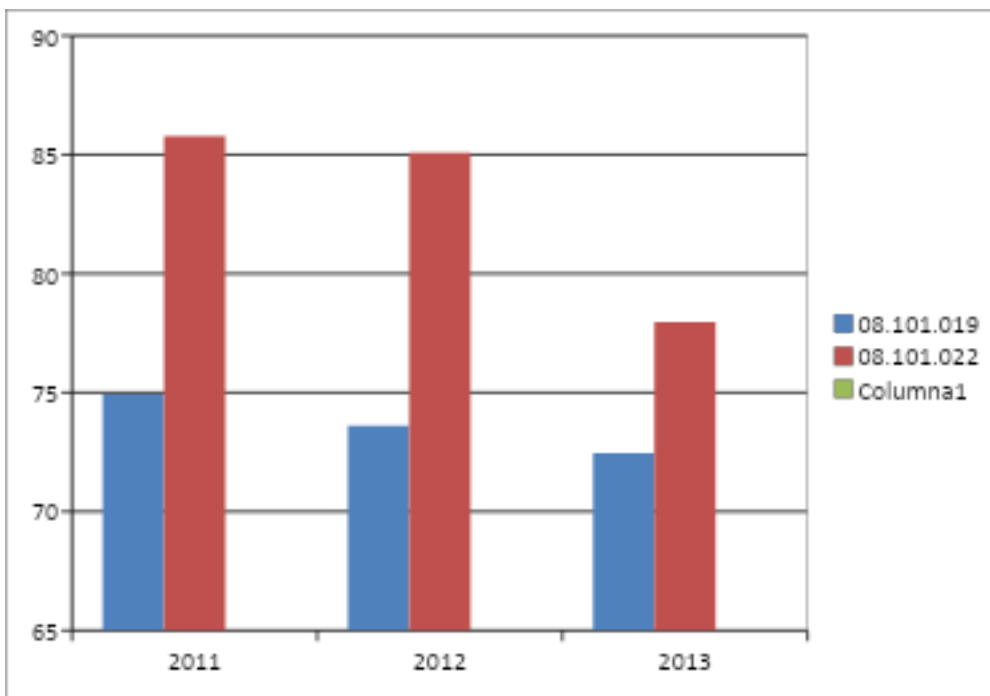
Niveles Años	Sala cuna menor	Sala cuna mayor	Medio menor A	Medio menor B	Medio mayor A	Medio mayor B	Total Matricula dos	% total
<b>Capacidad ideal</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>168</b>	<b>100%</b>
<b>2011</b>	20	20	32	32	32	32	<b>168</b>	<b>100%</b>
<b>2012</b>	20	20	32	32	32	32	<b>168</b>	<b>100%</b>
<b>2013</b>	20	20	32	32	32	32	<b>168</b>	<b>100%</b>



**Tabla comparativa con otros establecimientos educacionales de la Octava Región.**

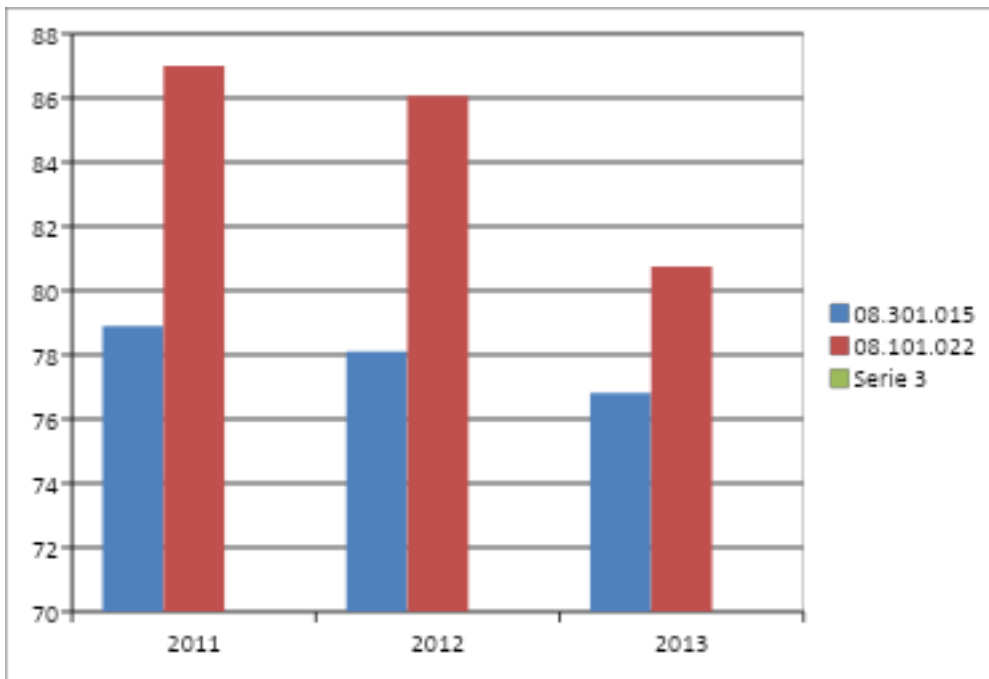
**Asistencia v/s Matrícula**

Años	2011	2012	2013
Jardín			
08.101.019	74,93	73,62	72,46
<b>08.101.022</b>	<b>85,79</b>	<b>85,07</b>	<b>77,98</b>



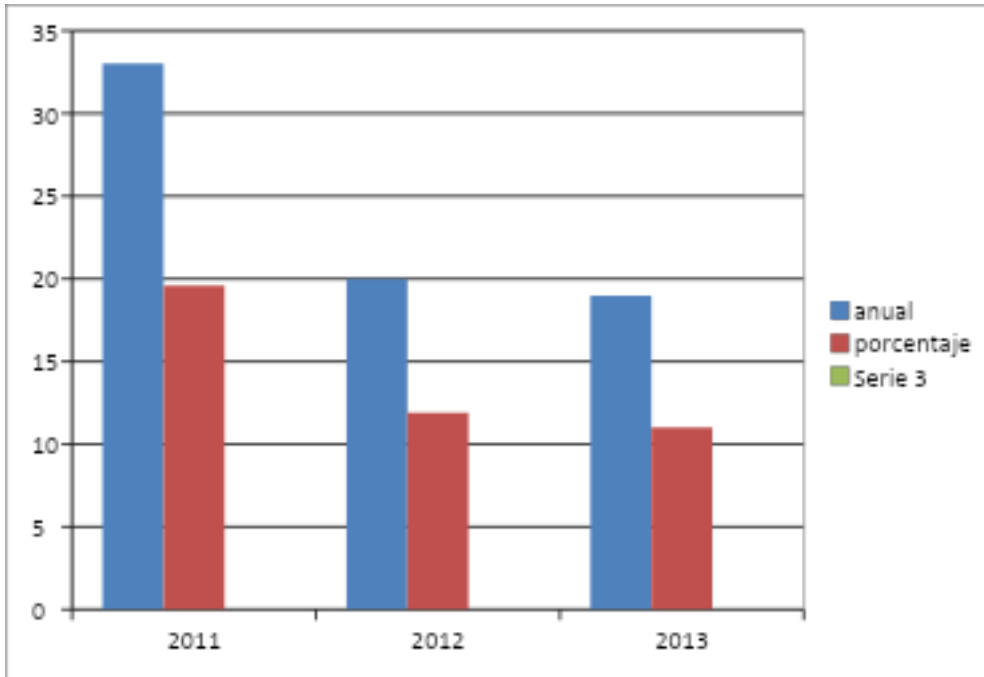
### Asistencia v/s Capacidad

Jardín	2011	2012	2013
Años			
08.301.015	78,90	78,10	76,81
<b>08.101.022</b>	<b>86,99</b>	<b>86,07</b>	<b>80,74</b>



### Movimientos Deserciones

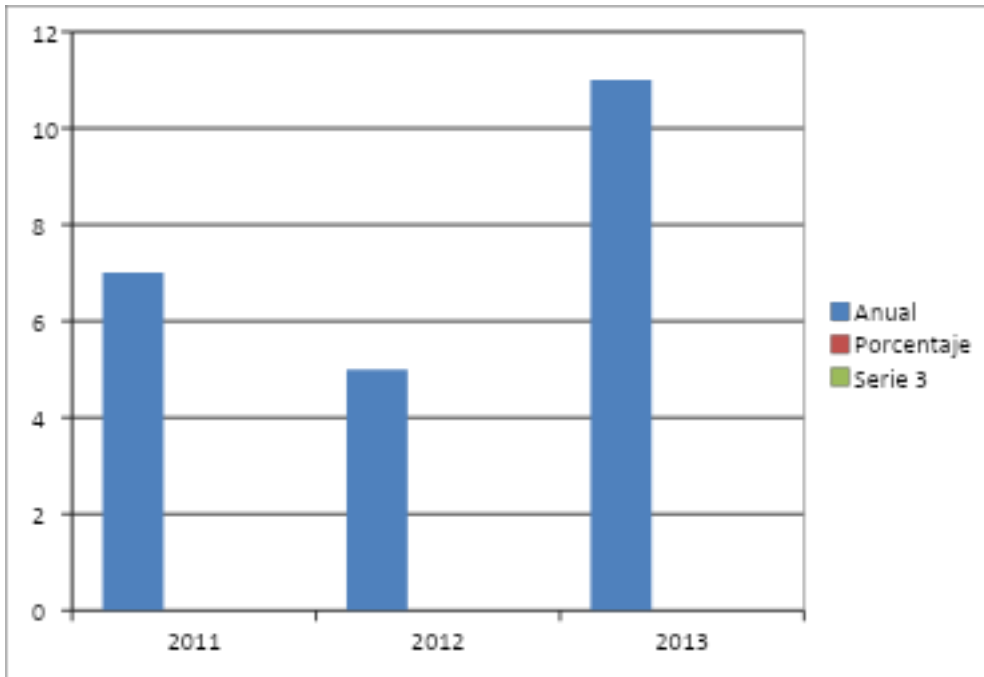
Años	Cantidad	Total Anual	Porcentaje
2011	33	33	19,6%
2012	20	20	11,9%
2013	19	19	11%



### Movimientos T-21

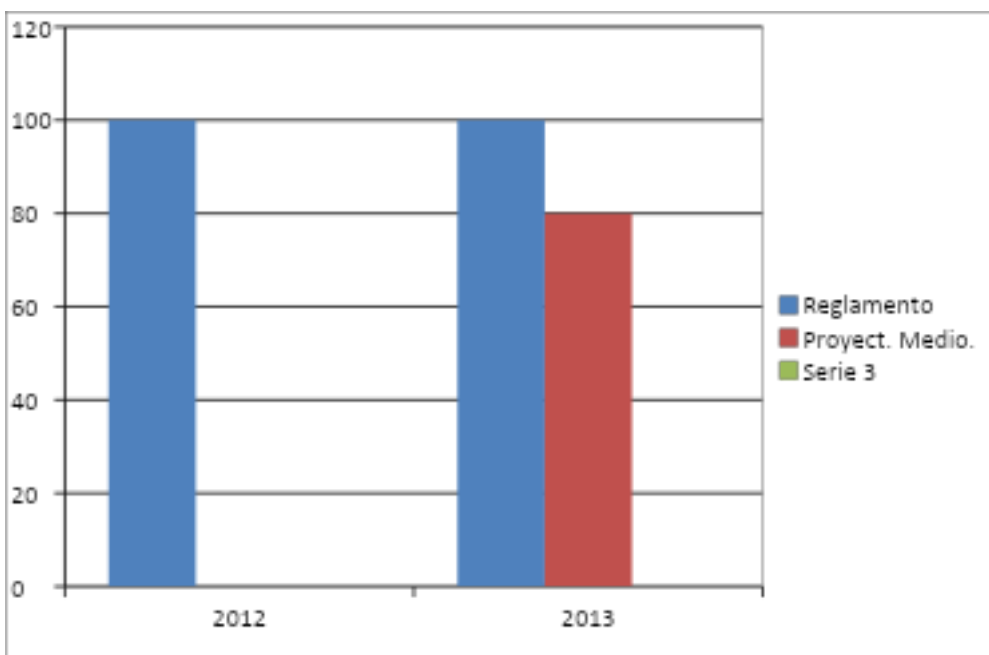
Años	Cantidad	Total Anual	Porcentaje
2011		7	4,1%

<b>2012</b>	5	2,9%
<b>2013</b>	11	6,3%



### a.3.- Reglamento Interno: Anexo 1

**Basureros para reciclaje que se dispusieron en la Sala Cuna.**

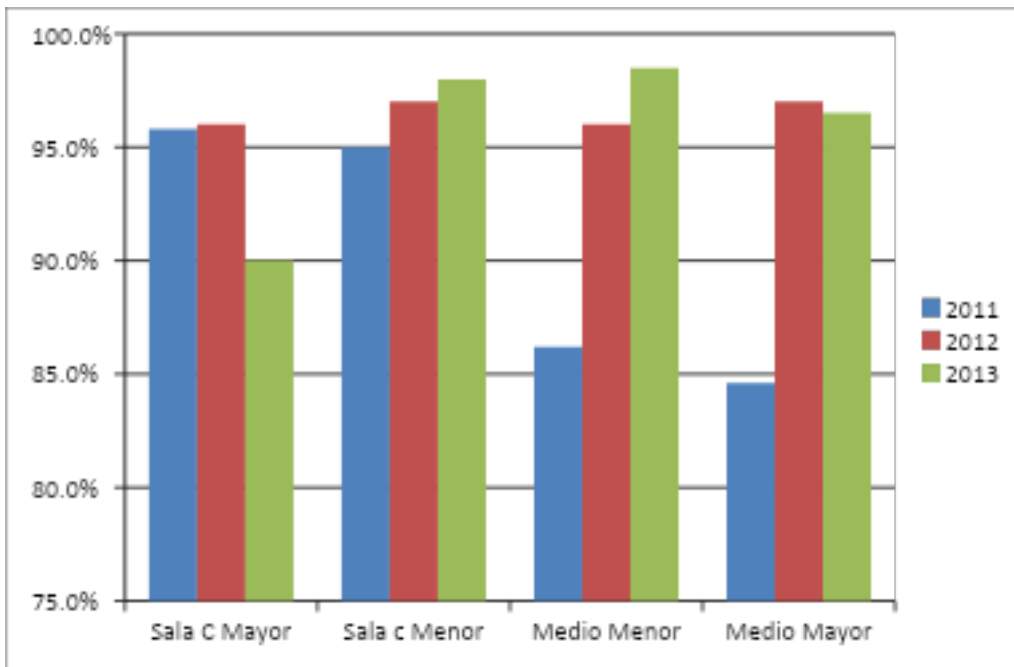


## b.- Conducción y Guía

### b.1.- Evaluación Diagnóstica : Anexo 2

Desde el año 2011, nuestro establecimiento año a año ha aplicado un instrumento de evaluación edumetrico con propósito sumativo, en el mes de diciembre con el fin de obtener resultados de logros de aprendizajes de los niños y niñas.

Nivel de logro aprendizajes	2011	2012	2013
Sala Cuna Menor	95.8%	96%	90%
Sala cuna Mayor	95%	97%	98%
Medio Menor	86.2%	96%	98,5%
Medio Mayor	84.6%	97%	96,5%

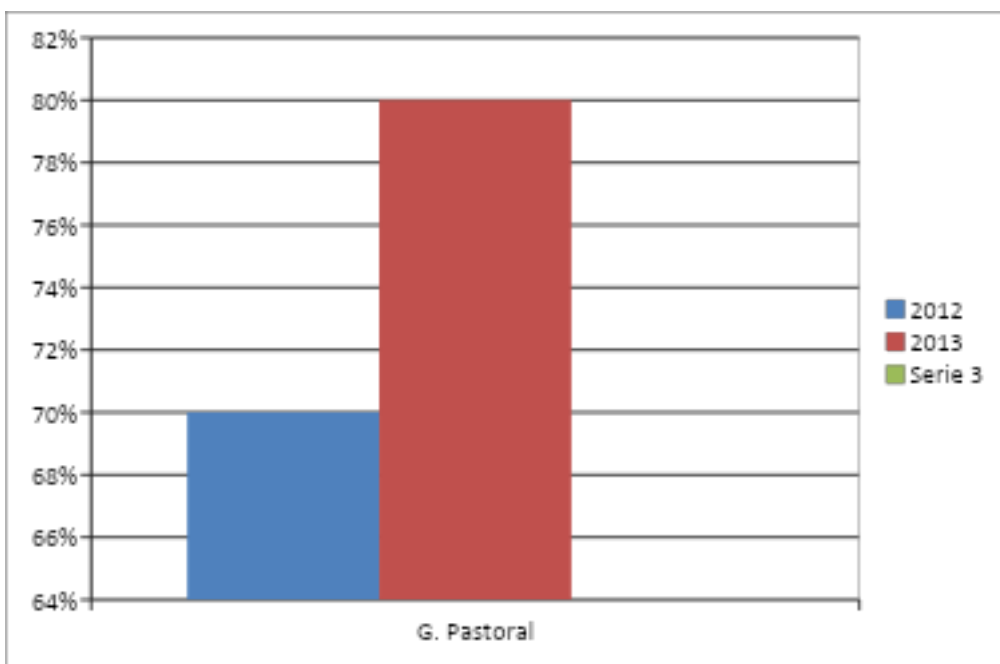


**Power Point. Anexo 3**

**b.2.-** De qué manera la Dirección promueve un clima organizacional positivo que estimula la colaboración y coordinación dentro del establecimiento.

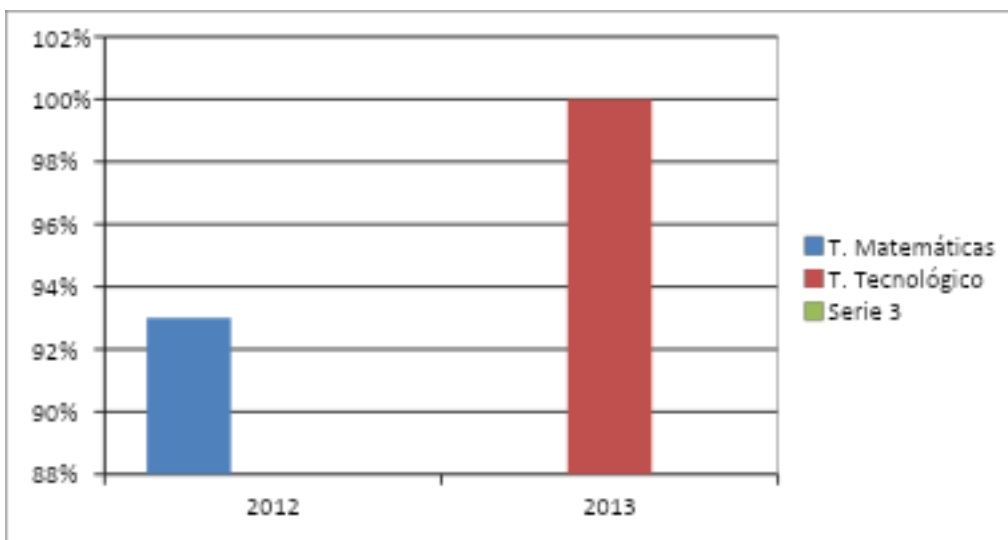
**Reglamento Interno Anexo 1**

**Grupo Pastoral**



**b.3.-** Cómo la Dirección promueve un ambiente que favorece la innovación y el aprendizaje individual y colectivo de la comunidad educativa.

**Reunión Técnica. Anexo 4**



**b.4.-**De qué manera la Dirección delega funciones y establece responsabilidades individuales y colectivas para el logro de objetivos y metas del establecimiento.

**Planilla delegación de Funciones:** el cual se encuentra en el Fichero Técnico de la Dirección.

Encargada Gestión: Educadora Gabriela Aguayo.

Educadora Laura Yañez.

Educadora Carla Bustos.

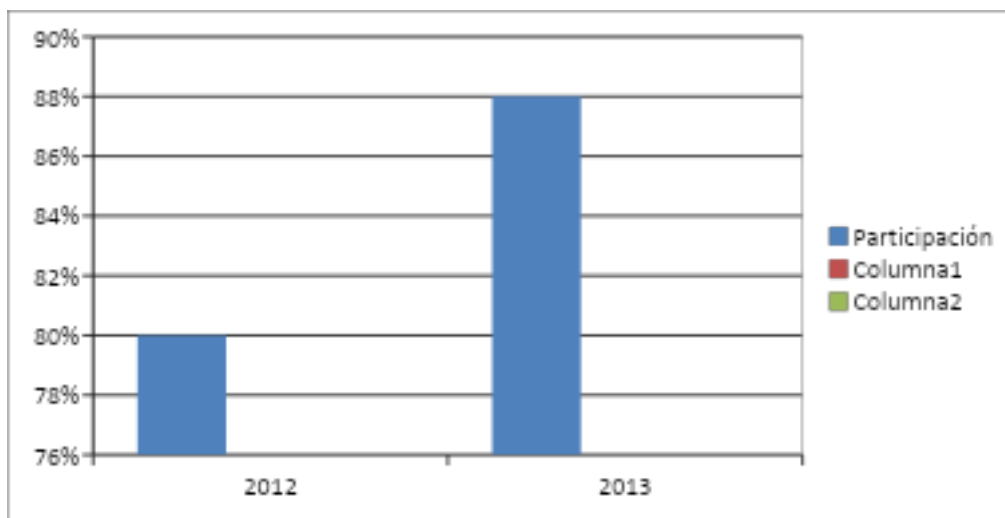
Educadora Valeska Bustos.

Técnico Priscila Rebolledo.

Abastecimiento de material: Técnico Carmen Romero.

Encargada Roperio: Educadora Verónica Medina

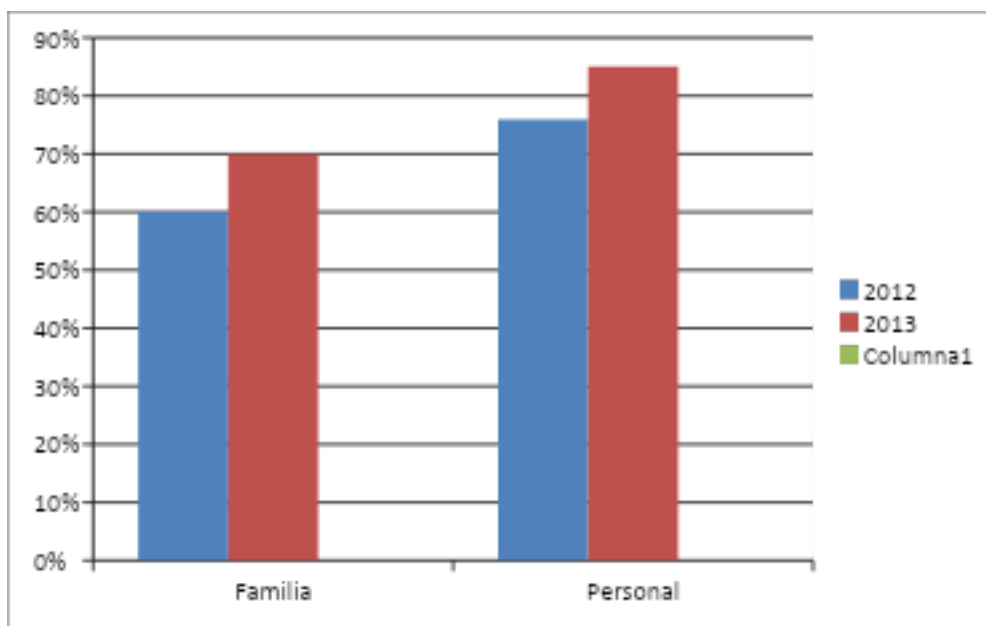
Recursos Tecnológicos : Andrea Barra



**b.5.-** Cómo la Dirección contribuye y participa con su liderazgo en la comunidad educativa y local.

A partir del 2013, la dirección constantemente, está participando en la autoformación continua y crecimiento de liderazgo fusionando contenidos de JUNJI, para incrementar un trabajo más transversal en la función diaria dentro de la dirección.

**c.1.-** Como la Dirección revisa y evalúa al establecimiento, para determinar el estado de avance y cumplimiento de sus planes y metas de gestión<sup>2</sup>.

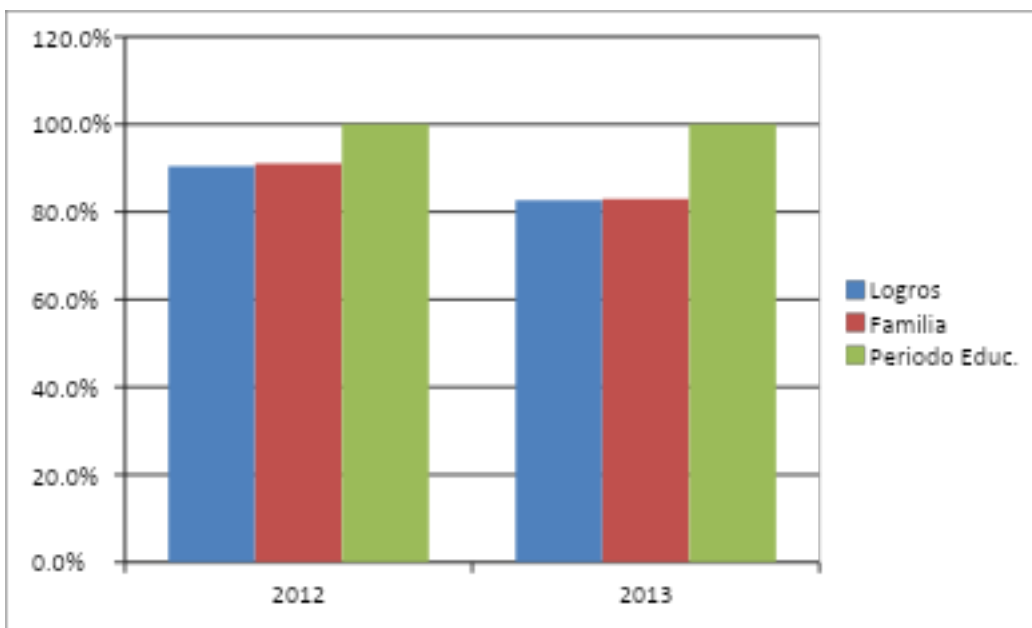


**c.2.-** Cómo la Dirección utiliza los resultados de las evaluaciones del establecimiento para convertirlos en prioridades de mejoramiento y oportunidades de innovación.

#### **Reuniones técnica. Anexo 4**

<sup>2</sup> Por ejemplo: Cumplimiento de misión, gestión presupuestaria, cumplimiento de objetivos, avances en la planificación, etc.

**c.3.-** Cómo la Dirección utiliza la información de las evaluaciones y la retroalimentación del personal, la familia y otros actores sociales de la comunidad, para el mejoramiento de su propio liderazgo y la efectividad de la gestión en general.



**c.4.-** De qué manera la dirección rinde cuentas<sup>3</sup> y asume responsabilidad pública por los resultados del establecimiento.

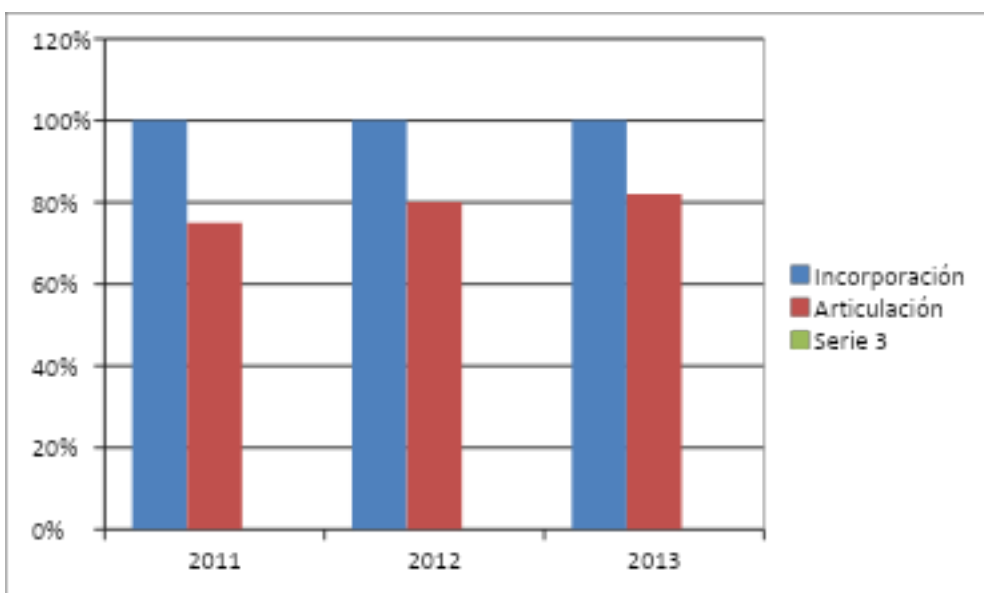
Cuenta Pública.

---

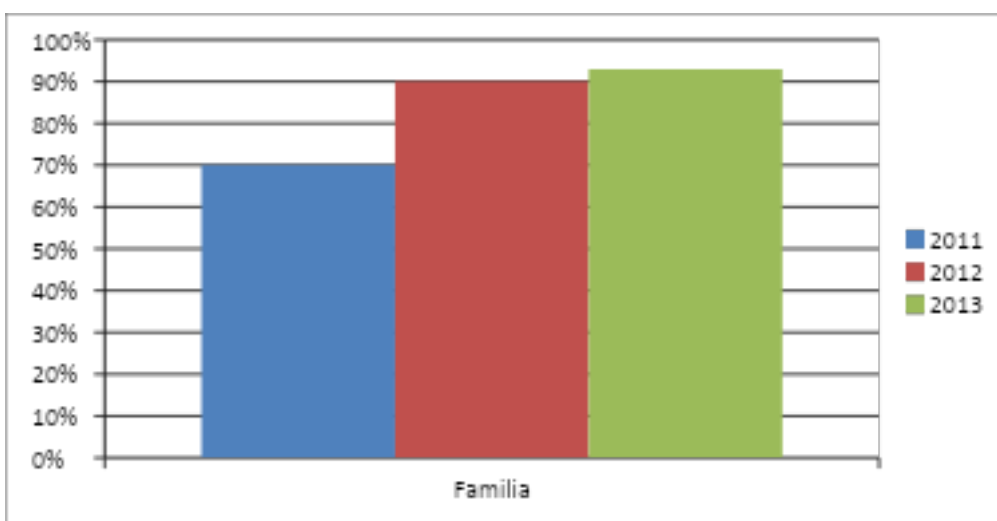
<sup>3</sup> Se considera cuenta pública la difusión de los resultados del establecimiento a la comunidad en general (ejemplo: padres y apoderados, organizaciones comunitarias y/o cooperadoras, autoridades locales, etc.). Se puede realizar a través de exposiciones, reuniones, entrega de informes escritos, etc.

## Gestión Curricular.

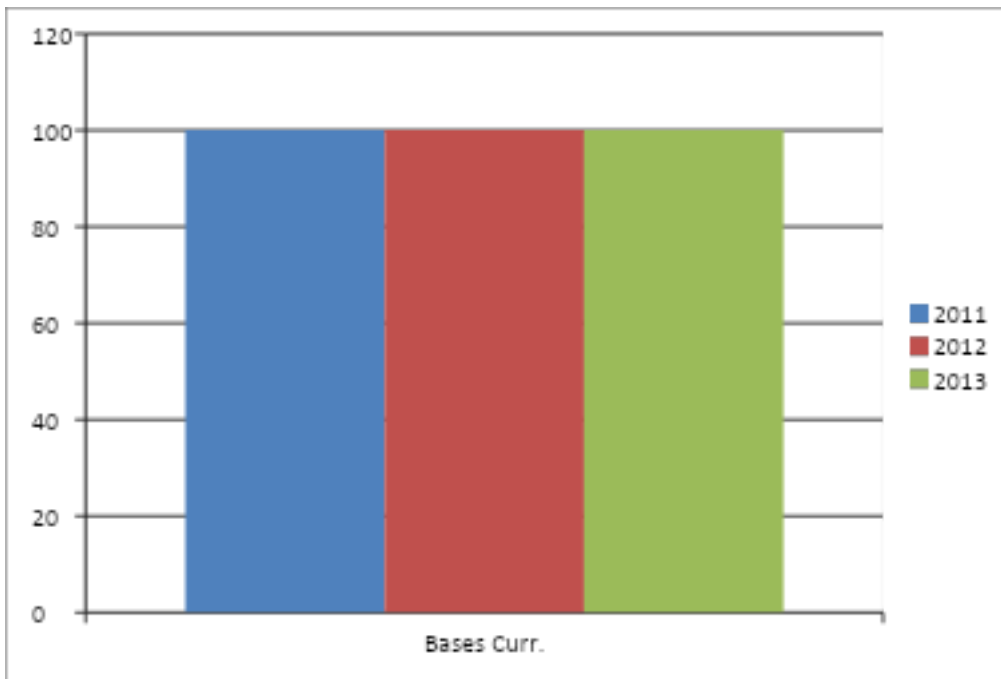
a.1.- De qué forma el Proyecto Educativo Institucional (PEI) incorpora y articula las dimensiones pedagógica-curricular, organizacional, administrativa-financiera y comunitaria-familiar.



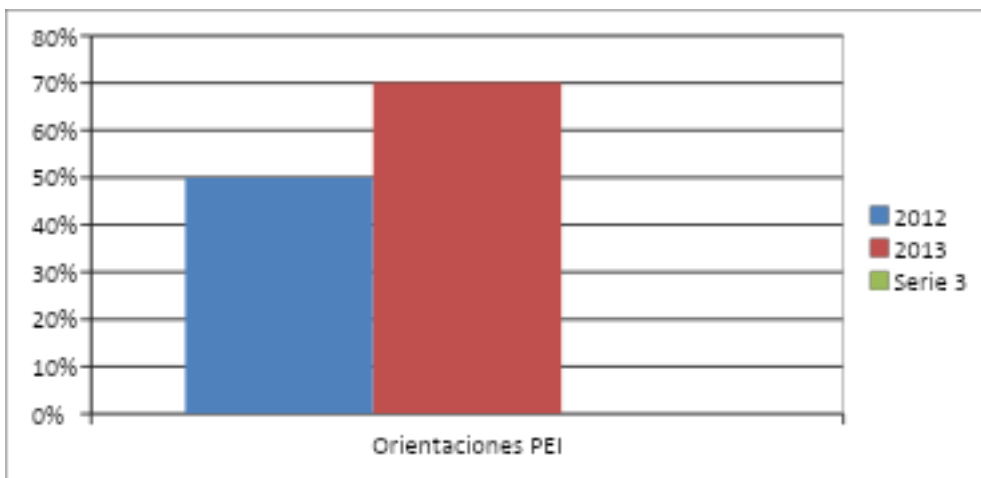
a.2.- Cómo se asegura que toda la comunidad educativa conoce el Proyecto Educativo Institucional (PEI).



**a.3.-** Cómo se asegura la coherencia de la Dimensión pedagógica curricular del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y las Bases Curriculares vigentes de Educación Parvularia.



**a.4.-** De qué manera el plan de acción anual pone en práctica las orientaciones del Proyecto Educativo Institucional.



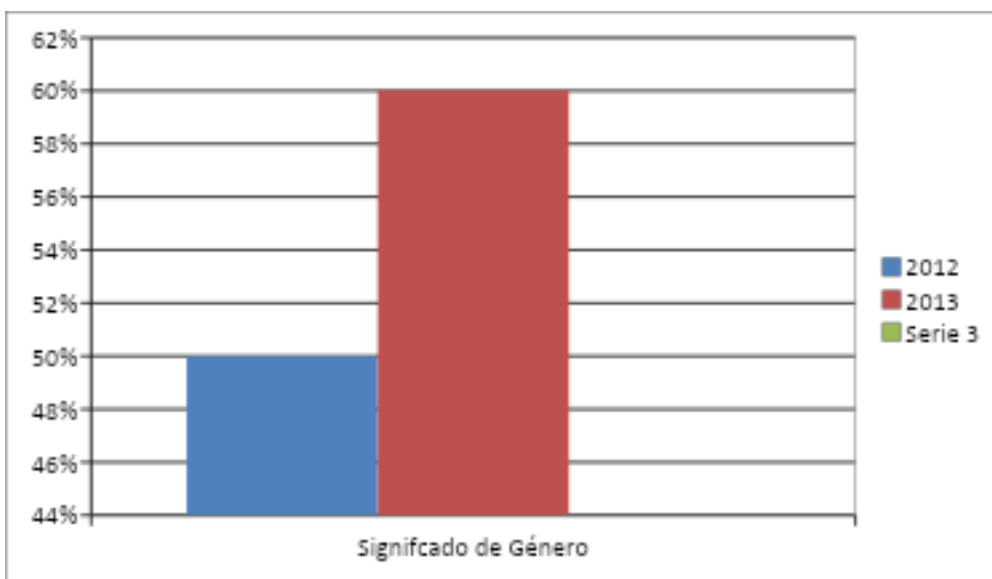
## **b.-Preparación de la Enseñanza**

**b.1.-** De qué manera la dimensión curricular del Proyecto Educativo Institucional (PEI) incorpora y promueve el ejercicio de los Derechos de los niños y niñas.

Fotos

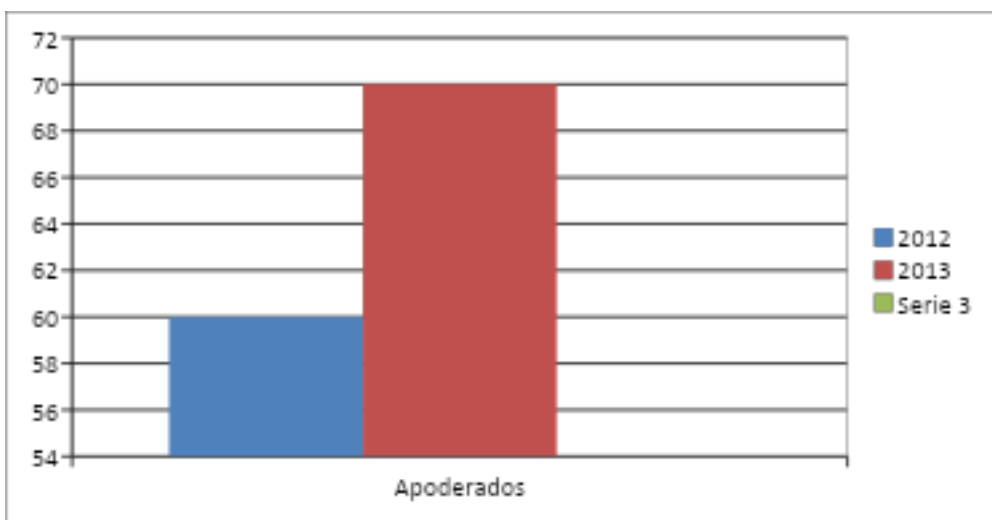


**b.2.-** De qué manera el Proyecto Educativo Institucional (PEI) incorpora y promueve la perspectiva de género, en las prácticas educativas con los párvulos y sus familias).



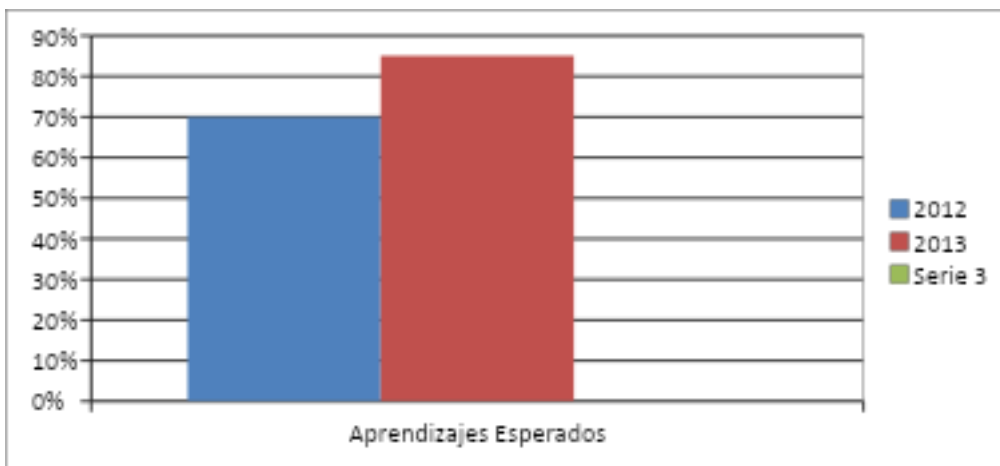
**b.3.-** De qué manera la dimensión curricular del Proyecto Educativo Institucional (PEI) asegura que los aprendizajes seleccionados promueven el desarrollo integral de niños y niñas y es conocido por el personal y las familias.

**Power Point con información de término de semestre.**

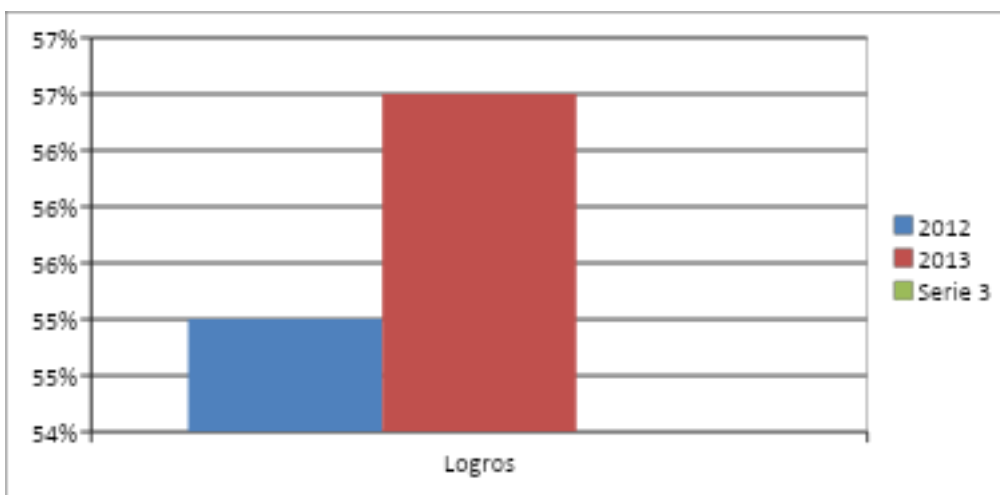


**b.4.-** Cómo se asegura la articulación de las planificaciones de aula de mediano y corto plazo con la dimensión curricular del Proyecto Educativo Institucional (PEI).

## Plan de Sala. Anexo 5



**b.5.-** Cómo la planificación de aula explicita las adaptaciones curriculares para atender la diversidad de los niños y niñas (etnias, NEE, inmigrantes, etc.).



## c.- Acción Docente en el aula

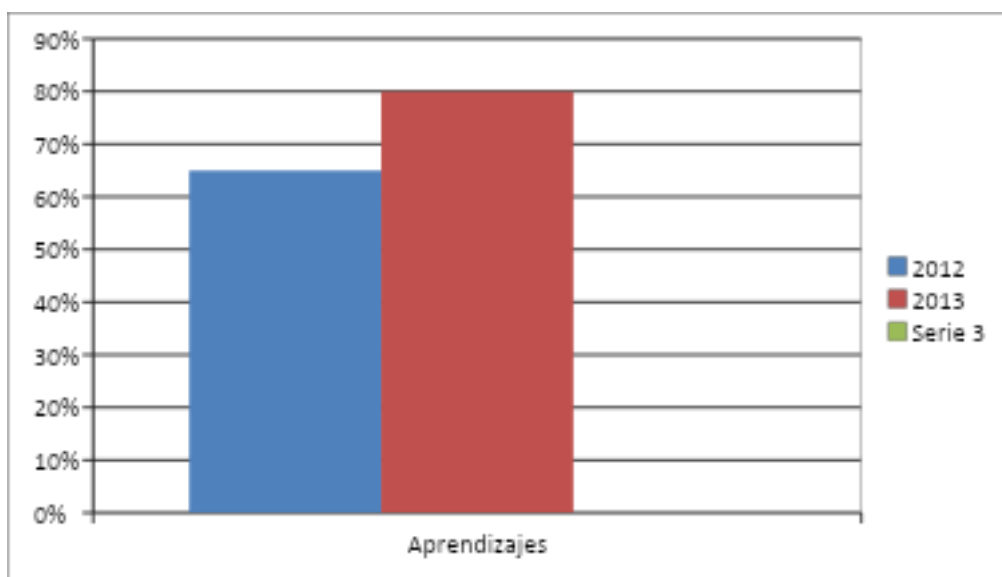
**c.1.-** De qué manera el personal docente ejerce un rol mediador en las prácticas educativas.

## Selección de Aprendizajes Esperados. Anexo 6

**c.2.-** Cómo el personal docente promueve aprendizajes significativos y desafiantes para niños y niñas.

### **Evaluación de Proceso. Anexo 7**

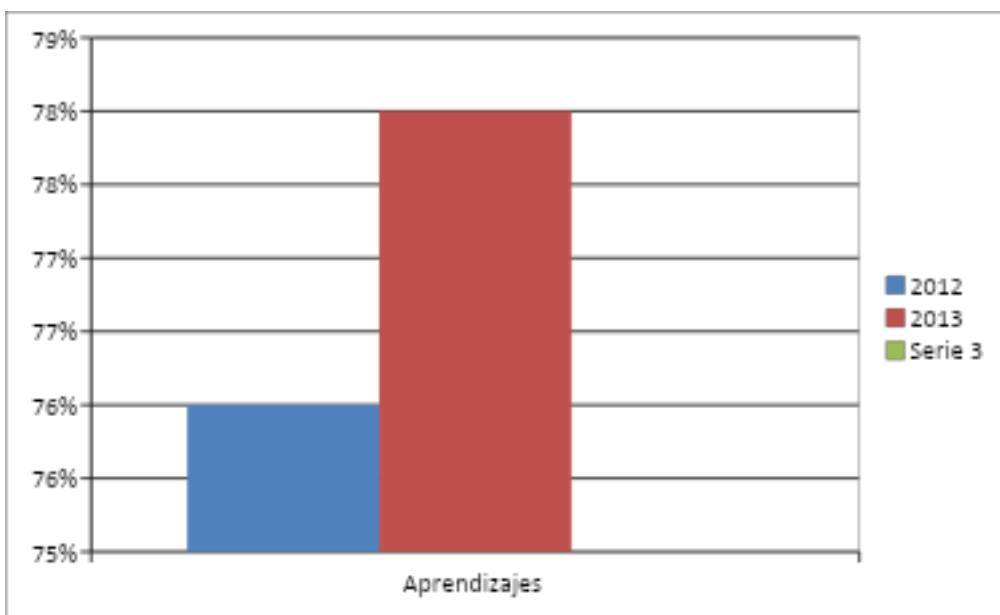
### **Evaluación Personal. Anexo 8**



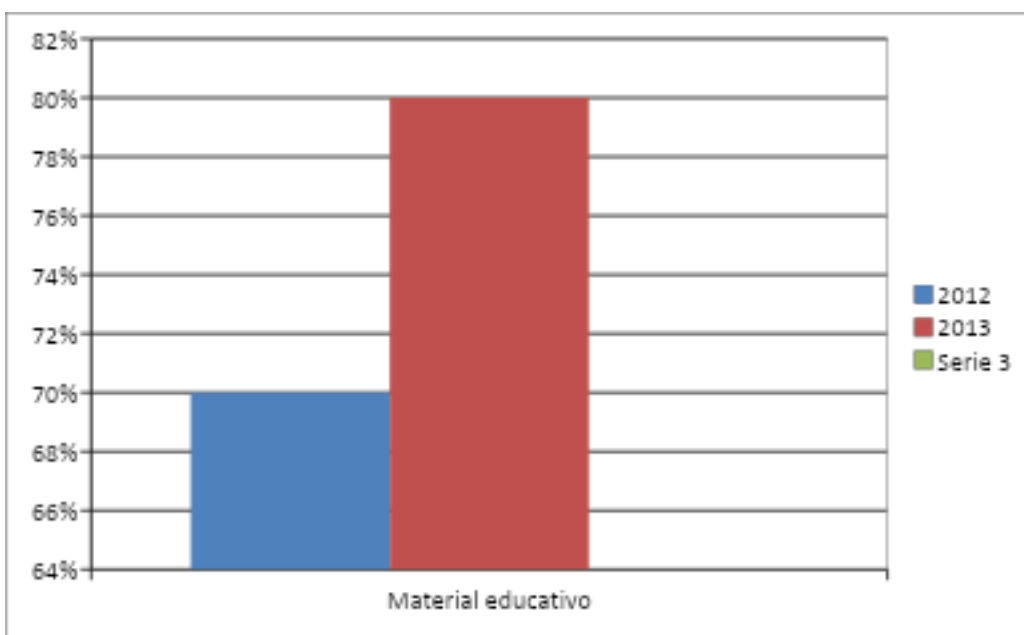
**c.3.-** Cómo se incentiva el aprendizaje de niños y niñas considerando sus diferencias individuales.

Evaluación diagnóstica, especificando casos especiales.

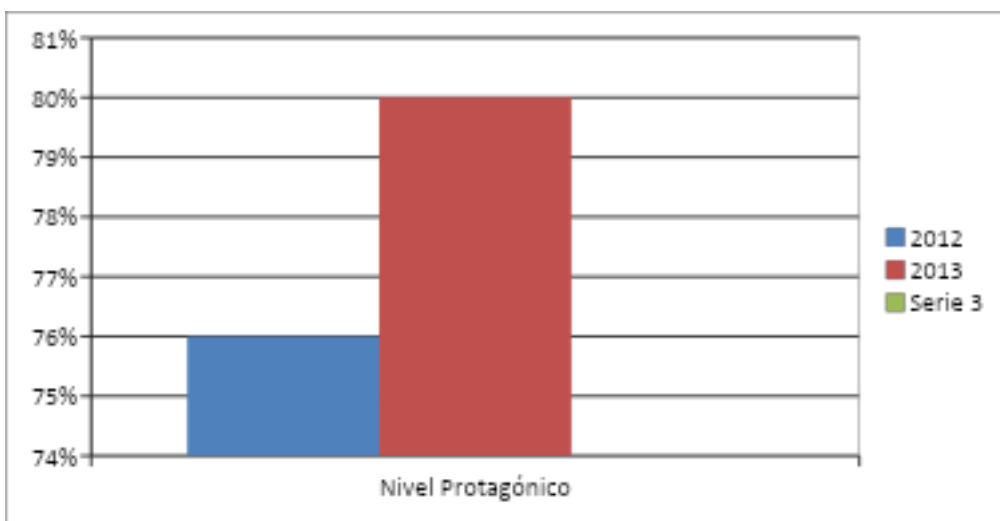
Como meta para el año 2013 lograr que los niños y niñas con diferencias individuales alcancen un 70% de logros en los aprendizajes el término de año.



**c.4.-** Cómo se asegura el uso adecuado del material educativo, en función del nivel de desarrollo y los propios intereses de niños y niñas.

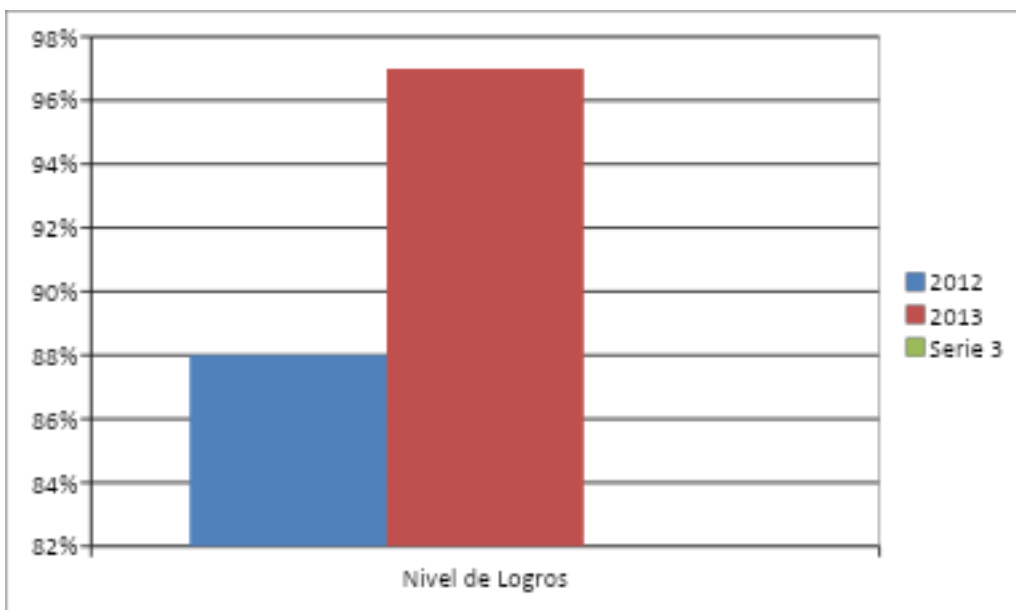


**c.5.-** Cómo el personal docente promueve el protagonismo de niños y niñas en las prácticas educativas.



**d.- Evaluación de la Implementación Curricular.**

**d.1.-** Cómo se evalúan los logros de aprendizaje de los niños y niñas.



**d.2.-** De qué manera la evaluación potencia el aprendizaje de los niños y niñas.

Evaluación Diagnóstica, Formativa y Sumativa.

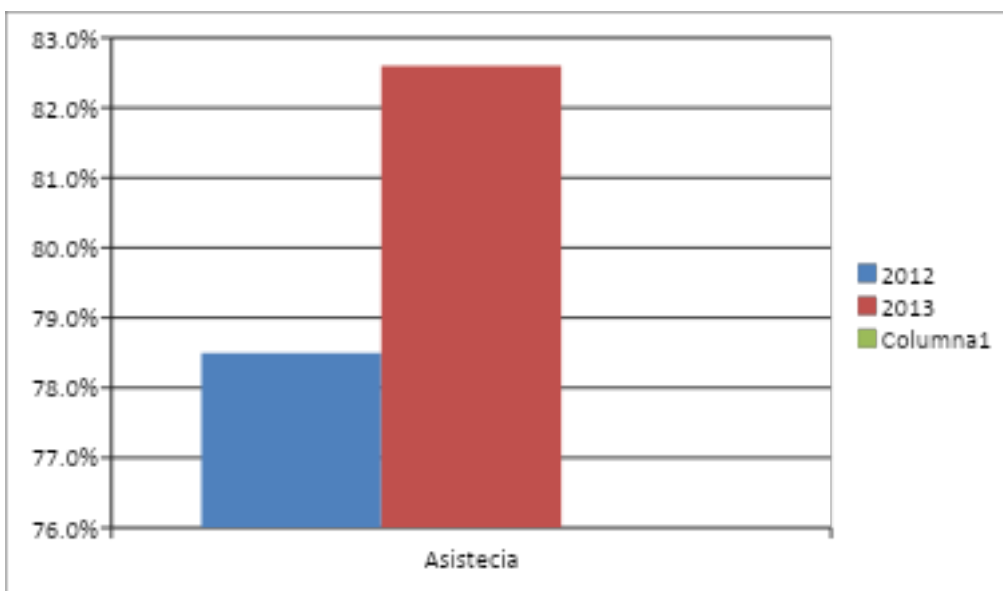
**d.3.-** De qué manera se asegura que la evaluación refleja las diferencias y necesidades individuales.

Evaluaciones Edumetricas.

**d.4.-** De qué manera se asegura que la evaluación conduce a un proceso de reflexión que permite orientar y concretar la toma de decisiones.

Evaluaciones Edumetricas.

**d.5.-** De qué manera la familia de las niñas y niños aportan al proceso de evaluación pedagógica.



### **Convivencia Escolar**

**a.1.-** Cómo se asegura la participación de las familias en la elaboración, desarrollo y evaluación del Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Documento P.E.I.

**a.2.-** Cómo se asegura que existan instancias formales de participación de las familias y cómo se promueve que se involucren en la ejecución del Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Documento P.E.I

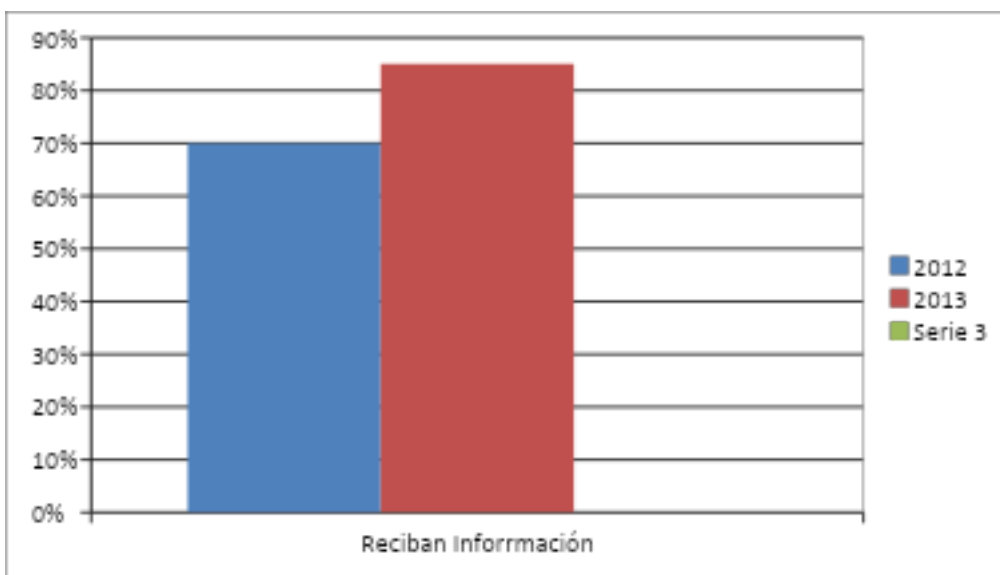
**a.3.-** Cómo se asegura que existan canales de información reconocidos por las familias y la comunidad.

Cuaderno de Visitas

Ficheros.

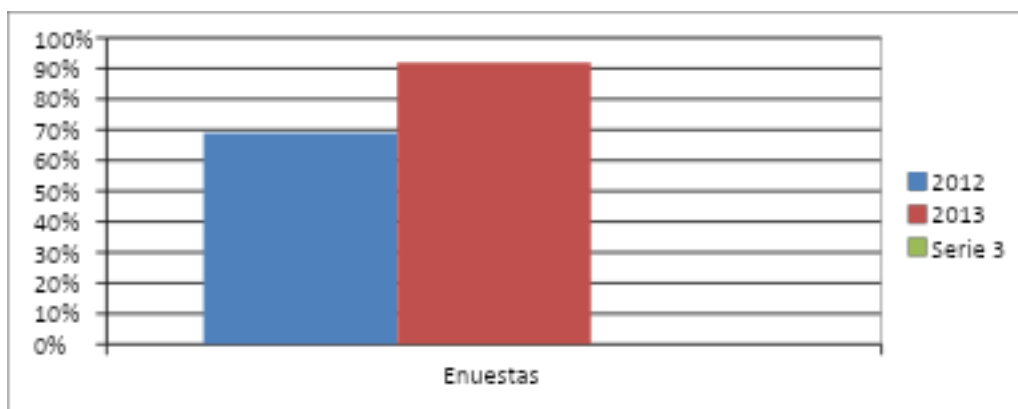
**b- Formación Personal y Apoyo a los Estudiantes en sus Aprendizajes.**

**b.1.-** Cómo el establecimiento comparte información con las familias sobre el desarrollo de los niños y niñas, para definir conjuntamente las expectativas de aprendizaje y desarrollo de ellos/as.



**b.2.-** Cómo se conoce la opinión de las familias con respecto a la calidad del servicio y como se incorpora esta información en la planificación y mejoramiento del servicio.

### **Encuesta Medición de Calidad. Anexo 9**



### **Gestión de Recursos**

#### **Recursos Humanos:**

**a.1.** Cómo se asegura que en el proceso de contratación del personal se considere las competencias y características requeridas para trabajar con niños y niñas.

Documentación: Curriculum, Certificado de Título, Certificado de Antecedentes entre otros.

Entrevista Personal

**a.2.-** Cómo se asegura la adecuada distribución del personal de acuerdo con características y necesidades de los grupos de párvulos.

Capacitaciones en diferentes entidades.

**a.3.-** Cómo se asegura que el personal que trabaja en el establecimiento cumple con los propósitos de la Dimensión pedagógica curricular, la normativa vigente e identidad del Proyecto Educativo Institucional.

Evaluación Desempeño Pedagógico

### **Recursos Financieros, Materiales y Tecnológicos.**

**b.1.-** Cómo se asegura que las reglas y procedimientos de operación y administración de personal son conocidos por todos y aplicados por quienes corresponda.

Reglamento Interno. (Modificaciones)

**b.2.-** Cómo se resguarda la sustentabilidad del Proyecto Educativo Institucional en el tiempo. Incluir cómo se optimizan los recursos humanos financieros y materiales Solicitudes para distribución e implementación.

## **9.- Análisis de los Resultados y Plan de Mejoramiento**

### **Liderazgo.**

#### **a.-Visión Estratégica y Planificación.**

##### **a.1.- Encuesta Padres y Apoderados.**

La Dirección continuará realizando año a año la Encuesta sobre la Misión , Visión y valores a los padres y apoderados, arrojando un aumento de acuerdo al cuadro comparativo de resultados, ya que en el gráfico presentado en las evidencias se logró un avance de un 80% el año 2013, respecto al obtenido el año 2012 que fue de un 60%, observándose que los padres hoy en día tienen un mayor interés en conocer la Misión, Visión y valores de nuestra Sala Cuna.

##### **a.2.- Matrículas v/s Capacidad**

De acuerdo a la tabulación antes descrita, se puede verificar que los indicadores en cuanto a la capacidad de matrícula del establecimiento educacional desde los años 2011, 2012 y 2013, corresponde a 166 párvulos. Y por concepto de matrículas reales en la Sala Cuna, en dichos años ha superado el 100% de la capacidad permitida por la Junta Nacional de Jardines infantiles, logrando la meta institucional de conservar en un 100% la capacidad de matrículas de los párvulo

### **Tabla comparativa con otros establecimientos educacionales de la Octava Región.**

#### **Asistencia v/s Matrícula**

Se escogió al Jardín Infantil Herman Gmeinner, ya que se encuentra inserto en la misma población Pedro del Río Zañartu de la comuna de Concepción, donde nuestra Sala Cuna está inserta, presentando las mismas características socioculturales, económicas y riesgo social, con problemas serios de delincuencia y drogadicción. Pudiendo observar con respecto a la asistencia y matrículas, que nuestro jardín infantil presenta un mayor índice de asistencia durante los tres últimos años del periodo escolar. Con respecto al año 2011, se puede mencionar que solo está evaluado hasta el mes de Octubre, y que los párvulos asisten con mayor regularidad los meses de Noviembre, Diciembre y Enero. Del cual el porcentaje sobrepasará el 80% de asistencia.

#### **Asistencia v/s Capacidad**

Se realiza un análisis comparativo con el Jardín Infantil Mi Gran Mundo de Los Ángeles, ya que dicho Jardín tiene una capacidad de matrícula de 168 párvulos, la misma cantidad que presenta nuestra Sala Cuna de niños y niñas. Además, se encuentran insertos en otras provincias, con diferente clima, cultura y vulnerabilidades sociales, pero a pesar de ello, se puede observar que nuestra Sala Cuna se encuentra por sobre el 80% de asistencia en los últimos tres años

evaluados, dando un resultado favorable en la gestión educativa y pertenencia de los párvulos.

### **Movimientos Deserciones**

Verificando la tabla anterior, se puede demostrar que las deserciones han ido disminuyendo progresivamente, esto significa que los párvulos permanecen por mayor periodo de tiempo en la Sala Cuna, de acuerdo a las diferentes garantías y servicios que la institución educacional brinda. Las familias deben desertar a sus niños y/o niñas por causas muy justificadas, dejando siempre registro de la causal o problemática por el cual deben abandonar el jardín Infantil.

### **Movimientos T-21**

De acuerdo a lo anterior, se puede verificar un aumento en la cantidad de traslados desde otros establecimientos JUNJI, hacia nuestra Sala Cuna, demostrando así, el interés de los padres y apoderados por ingresar a sus niños y niñas a dicho establecimiento educacional.

#### **a.3.- Reglamento Interno :**

El Reglamento Interno se respeta haciéndolo cumplir por todo el personal de la Sala Cuna en un 100%, en los años 2012 y 2013, siguiendo con esta acción.

Basureros para reciclaje de basura, dispuesto en la Sala Cuna, se han ido incorporando su utilidad, siendo un 80% sus logros, lo cual se pretende seguir con el Proyecto y poder ir subiendo los logros.

## **b.- Conducción y Guía**

### **b.1.-Evaluación**

De acuerdo a los resultados obtenidos en evaluaciones de años anteriores se ha propuesto como meta mantener el 90% del logro en todos los niveles.

Como objetivo de mejoramiento se plantea mantener el porcentaje del 90% en los resultados de los aprendizajes esperados.

Estrategias de mejoramiento, fomentar la iniciativa y el interés por aprender siendo protagonistas de sus propios aprendizajes y a la vez propiciando espacios físicos y experiencias de cada niño y niña aplicándolas en aula.

#### **Power Point.**

Padres se sienten satisfechos con los logros que presentan a través de Power Point en reunión y les parece interesante que hagan una presentación en donde pueden observar a sus hijos e hijas en la rutina diaria de sus aprendizajes.

Además en el año 2012 la Dirección establece prioridades para mejorar la calidad de los procesos pedagógicos, realizando un estudio en la articulación de los aprendizajes esperados de las bases curriculares en los niveles salas cunas y medios, reorganizando el trabajo, apoyado por los mapas de progreso

Durante el año 2012 – 2013 la dirección convoca a una reunión de análisis con todo el personal para así mejorar la calidad de los procesos pedagógicos, dejando registro en una pauta de evacuación de cada nivel al finalizar el primer y segundo semestre.

Se continuara realizando estas reuniones de análisis cada vez que la dirección considere conveniente debido a los buenos resultados que se obtienen en cada semestre.

**b.2.-** De qué manera la Dirección promueve un clima organizacional positivo que estimula la colaboración y coordinación dentro del establecimiento.

Se logró que un 70% del personal participará de las actividades del Grupo Pastoral, como meta se espera que se logre para este año que un 80% del Personal participe de las actividades para lograr una buena convivencia entre el personal de la Sala Cuna.

Durante el año 2012 se invita al personal a formar parte de un grupo pastoral social. Luego se crea dicho grupo con 4 personas que son las encargadas de organizar encuentros que ayuden a favorecer un clima organizacional positivo. Realizando actividades masivas dirigidas a la recreación del personal tales como: misas, celebraciones, dinámicas de grupo, reflexiones, almuerzos, etc. Las actividades fueron evaluadas de forma positiva por el personal del establecimiento, por lo que se continúa el año 2013 con la misma modalidad cambiando las estrategias y formas de motivación. Generando diversas actividades para el personal, dirigidas a crear una atmósfera grupal armónica, de manera que el personal realice sus funciones con entusiasmo, compromiso y en un ambiente grato favoreciendo las relaciones interpersonales junto a todo el personal del establecimiento.

Como meta seguir perdurando en el tiempo, sienta ésta una herramienta fundamental para el desarrollo y calidad de trabajo entre el personal del establecimiento.

**b.3.-** Cómo la Dirección promueve un ambiente que favorece la innovación y el aprendizaje individual y colectivo de la comunidad educativa.

Será un desafío constante de nuestra institución generar cambios e innovaciones que sean el resultado de una planificación estratégica compartida para el mejoramiento.

Para mejorar los cambios e innovación dentro del establecimiento, a partir del 2013, se han implementado recursos tecnológicos que ayuden a empoderar los aprendizajes en el aula, actividades con la familia, comunidad y trabajadores. Siendo ésta una herramienta lúdica, felicitando cada vez más nuevos conocimientos que aporten a la evolución en el desarrollo de todo el proceso educativo y social de los niños, familias y comunidad.

Como meta para años posteriores, se implementará material tecnológico en un 100% de todas las aulas.

**b.4.-** De qué manera la Dirección delega funciones y establece responsabilidades individuales y colectivas para el logro de objetivos y metas del establecimiento.

A partir del año 2013, aumenta la cobertura en un 100% con las funciones y responsabilidades (individuales y colectivas) que cada miembro del personal debe cumplir de acuerdo a sus habilidades y aptitudes, cumpliendo satisfactoriamente la responsabilidad y crecimiento en la formación interna de cada persona.

En el año 2013 se realiza una reestructuración en las funciones anexas a las labores normales de cada trabajador, incorporando actividades tecnológicas al trabajo.

**b.5.-** Cómo la Dirección contribuye y participa con su liderazgo en la comunidad educativa y local.

En el 2013, la dirección ingresa a estudiar un diplomado para nuevos líderes, permitiendo así, mejorar estrategias y conocimientos a su labor diaria en la dirección.

### **c.- Información y Análisis**

**c.1.-** Como la Dirección revisa y evalúa al establecimiento, para determinar el estado de avance y cumplimiento de sus planes y metas de gestión:

Se propone como meta continuar con la revisión y evaluación al establecimiento junto al personal en reuniones técnicas en donde el 2013 se logró un 85% de participación del personal de la Sala Cuna y junto a la familia con un 70% de participación en reuniones de apoderados mensuales.

Durante el año 2013 se continúa realizando análisis en las reuniones técnicas para evaluar cada estamento y así lograr las metas propuestas (ver resultados en archivador reuniones técnicas y archivadores pedagógicos.)

**c.2.-** Cómo la Dirección utiliza los resultados de las evaluaciones del establecimiento para convertirlos en prioridades de mejoramiento y oportunidades de innovación.

Debido a los resultados obtenidos en evaluaciones referentes a la participación de la familia, se propone como meta para el año 2012 incluir dentro de las planificaciones, experiencias que involucren a la familia dentro del aula., en el 66% de los niveles.

**c.3.-** Cómo la Dirección utiliza la información de las evaluaciones y la retroalimentación del personal, la familia y otros actores sociales de la comunidad, para el mejoramiento de su propio liderazgo y la efectividad de la gestión en general.

La dirección plantea como meta para el año 2013 mantener los resultados, en el desarrollo de los aprendizajes de los niños y niñas con un 91%, debido a alumnos nuevos que ingresan. En cuanto a las familias un 83% debido a la inclusión de nuevos padres, madres y apoderados y una meta para el trabajo con la comunidad y personal al 100%, referente a lo propuesto en el plan de sala de cada nivel.

**c.4.-** De qué manera la dirección rinde cuentas<sup>4</sup> y asume responsabilidad pública por los resultados del establecimiento.

En el año 2013 se ha continuado realizando la cuenta pública de forma semestral a través de una exposición oral y visual.

### **Gestión Curricular.**

**a.1.-** De qué forma el Proyecto Educativo Institucional (PEI) incorpora y articula las dimensiones pedagógica-curricular, organizacional, administrativa-financiera y comunitaria-familiar.

Se proyecta como meta para el año 2014, continuar incorporando el 100% de las 4 dimensiones, con un 85% de articulación. Con un logro de un 100% de incorporación, y un 85% de articulación.

**a.2.-** Cómo se asegura que toda la comunidad educativa conoce el Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Se puede observar que cada año, las familias tienen más conocimiento de nuestro Proyecto Educativo Institucional, por lo que es importante que las familias se sientan parte de nuestra Sala Cuna, por lo que hemos ido aumentando de a poco los logros.

---

<sup>4</sup> Se considera cuenta pública la difusión de los resultados del establecimiento a la comunidad en general (ejemplo: padres y apoderados, organizaciones comunitarias y/o cooperadoras, autoridades locales, etc.). Se puede realizar a través de exposiciones, reuniones, entrega de informes escritos, etc.

**a.3.-** Cómo se asegura la coherencia de la Dimensión pedagógica curricular del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y las Bases Curriculares vigentes de Educación Parvularia.

La meta propuesta para el 2013 será de continuar trabajando en los 6 niveles de atención con los aprendizajes esperados, y articulados de las bases curriculares de la educación parvularia vigente.

Durante el 2011, 2012 y 2013, el objetivo era incorporar las temáticas propuestas como: igualdad de género, buen trato, estilos de vida saludable en el 50% de los niveles. Lo cual se evaluara en cada nivel en la finalización del año. Con una meta de continuar trabajando en los 6 niveles de atención con las bases curriculares de la educación parvularia de acuerdo a los lineamientos que esta nos entrega, considerando los objetivos estratégicos institucionales, apoyándonos de los mapas de progreso. Logrando la meta propuesta en un 100%.

**a.4.-** De qué manera el plan de acción anual pone en práctica las orientaciones del Proyecto Educativo Institucional.

La meta propuesta fue durante el 2012 era seguir incorporando las orientaciones curriculares del PEI en los proyectos de los 6 niveles de atención lo cual fue logrado en un 50%.

Se proyectó para el 2013 aumentar a un 60% de incorporación de las orientaciones, lo cual fue logrado en un 70%.

Se proyecta para el 2014 el objetivo de poner en práctica las orientaciones del P.E.I a través del plan anual de cada nivel, incluyendo misión, visión, valores. FODA.

## **b.-Preparación de la Enseñanza**

**b.1.-** De qué manera la dimensión curricular del Proyecto Educativo Institucional (PEI) incorpora y promueve el ejercicio de los Derechos de los niños y niñas.

El objetivo de este trabajo es lograr internalizar en los párvulos y familia los derechos de los niños y niñas, a cómo llevarlos a la práctica diaria.

En los años anteriores se han realizado planificaciones que orientan los derechos del niño y la niña en los meses de agosto y noviembre por lo cual se propone como meta que para los próximos años trabajar de forma transversal los derechos del niño y la niña logrando en un 85% promoción de los derechos de los niños y niñas. En el aula y con la familia.

**b.2.-** De qué manera el Proyecto Educativo Institucional (P.E.I) incorpora y promueve la perspectiva de género, en las prácticas educativas con los párvulos y sus familias).

Generar espacios que permitan a los equipos de trabajo socializar y apropiarse de una serie de conceptos que faciliten un mayor acercamiento al significado y sentido de un trabajo con perspectiva de género.

Como meta para sé logró que el año 2013 el 70% de los padres y apoderados conozcan el significado de perspectiva de género, con respecto al año 2012.

Como meta para el año 2014 Lograr que el 90% del personal participe de la reunión técnica donde se dan a conocer los aprendizajes que se trabajaran durante el año.

**b.3.-** De qué manera la dimensión curricular del Proyecto Educativo Institucional (PEI) asegura que los aprendizajes seleccionados promueven el desarrollo integral de niños y niñas y es conocido por el personal y las familias.

Como objetivo para el año 2012 realizar una reunión técnica donde el equipo pedagógico conozca los aprendizajes que se trabajaran durante el año.

Como objetivo para el año 2012 realizar una reunión de apoderados donde se le informe acerca de los aprendizajes que sus hijos desarrollaran durante el proceso educativo del año.

Como meta para el año 2012 lograr que el 70% de los apoderados conozcan los aprendizajes que se trabajaran durante el año

Como meta para el año 2012 Lograr que el 90% del personal participe de la reunión técnica donde se dan a conocer los aprendizajes que se trabajaran durante el año.

**b.4.-** Cómo se asegura la articulación de las planificaciones de aula de mediano y corto plazo con la dimensión curricular del Proyecto Educativo Institucional (P.E.I).

Como objetivo para el año 2013 realizará una reunión cada año con las educadoras de los 6 niveles de atención donde se analizara la dimensión curricular del PEI, para luego realizar nuestro plan de sala el cual será nuestro modelo a seguir en el aula.

Como meta para el año 2013 que el 85% de los aprendizajes seleccionados en el plan de sala se lleven a cabo en el aula.

**b.5.-** Cómo la planificación de aula explicita las adaptaciones curriculares para atender la diversidad de los niños y niñas (etnias, NEE, inmigrantes, etc.).

Como objetivo tomar en cuenta los recursos y materiales didácticos disponibles en el aula, así como los apoyos de los padres y madres y de los y las especialistas, para determinar el alcance de las adecuaciones.

Como meta para el año 2014, que estos niños logren un 60% de avances en sus aprendizajes y adaptación.

### **c.- Acción Docente en el aula**

**c.1.-** De qué manera el personal docente ejerce un rol mediador en las prácticas educativas.

El contexto de funcionamiento de comunidades educativas, la conforman todas las personas que directa e indirectamente están involucradas en la educación de los niños y niñas, las cuales comparten el propósito de contribuir efectivamente en sus aprendizajes, manteniendo una buena comunicación entre todos los miembros de la comunidad.

El contexto de evaluación, se organiza de acuerdo a un proceso permanente y sistemático, el cual nos entrega información sobre toda la enseñanza-aprendizaje, para realizar juicios valorativos que permitan tomar decisiones adecuadas que retroalimenten y mejoren la educación en sus diferentes dimensiones.

**c.2.-** Cómo el personal docente promueve aprendizajes significativos y desafiantes para niños y niñas.

Se aplica la Evaluación Diagnóstica pero ahora como Evaluación Formativa.

Desde el año 2011, 2012y 2013 se propone mejorar la calidad en las experiencias de aprendizajes significativas y desafiantes para los niños y niñas. A través de reuniones de sala del personal que permitan planificar actividades llamativas, estimulante según los intereses y necesidades del grupo, además se utilizaran los artículos tecnológicos dispuestos en el establecimiento.

Desde el año 2011 en adelante se realizan todos los días viernes de cada semana dichas reuniones desde las 17:00 a 17:30 hrs, respondiendo Evaluación Persona.

Como objetivo realizar reuniones semanales, también que todo el personal de sala participe de las reuniones y entregue su aporte significativo para un mejor logro de los aprendizajes esperados.

Meta de mejoramiento: Lograr que el 80% de los niños y niñas al término del año arrojen buenos resultados en las evaluaciones durante el periodo escolar, lo cual se logró superando los resultados del año 2012.

**c.3.-** Cómo se incentiva el aprendizaje de niños y niñas considerando sus diferencias individuales.

Como meta para el año 2013 lograr que los niños y niñas con diferencias individuales alcancen un 78% de logros en los aprendizajes el término de año, lo cual se superó con respecto al año 2012.

**c.4.-** Cómo se asegura el uso adecuado del material educativo, en función del nivel de desarrollo y los propios intereses de niños y niñas.

Como meta para el año 2013 trabajar con materiales concretos de su interés y necesidades que permitan al niño ser protagonista de sus aprendizajes, como también utilizar los diversos espacios físicos que faciliten un buen desarrollo del niño y la niña. Logrando que el 80% alcance un rol protagónico.

Como objetivo para el año 2013 procurar que cada niño o niña al momento de trabajar disponga de un material variado y motivante permitiendo su libre elección, Haciéndose responsable del uso correcto del material entregado corresponda a la edad y desarrollo del niño y la niña.

Como meta lograr que el 80% del material utilizado durante el año se utilice adecuadamente y perdure en buenas condiciones hasta el término del año escolar, superando los logros del año 2013, superando el año 2012.

**c.5.-** Cómo el personal docente promueve el protagonismo de niños y niñas en las prácticas educativas.

Como meta para el año 2011 trabajar con materiales concretos de su interés y necesidades que permitan al niño ser protagonista de sus aprendizajes, como también utilizar los diversos espacios físicos que faciliten un buen desarrollo del niño y la niña. Logrando que el 80% alcance un rol protagónico, superando el año 2012.

**d.- Evaluación de la Implementación Curricular.**

**d.1.-** Cómo se evalúan los logros de aprendizaje de los niños y niñas.

EL objetivo de realizar las evaluaciones, es obtener resultados en término de los objetivos propuestos, obteniendo información que permita realizar juicios de valor y toma de decisiones alcanzando metas propuestas en cada plan anual de sala.

Como meta para el año 2013, nos propondremos un nivel de logros de un 91% promedio en los 6 niveles de atención, lo cual se logró un 97% superando a la vez lo obtenido el año 2012.

**d.2.-** De qué manera la evaluación potencia el aprendizaje de los niños y niñas.

Se proyecta para el año 2013, realizar las evaluaciones correspondientes (Diagnostica, formativas, sumativa), con el objetivo de considerar siempre los resultados para potenciar los aprendizajes esperados, encadenándolos y avanzando en las planificaciones siguientes, subiendo los puntajes de corte según lo arrojado en toda evaluación, de acuerdo al juicio de valor y la toma de decisiones de cada nivel de atención. Reforzando siempre aprendizajes previos, encadenándolos con los posteriores.

La meta propuesta, será de realizar los 3 tipos de evaluaciones (Diagnostica-formativa-sumativa), en un 100% de los niveles de atención utilizando los resultados para potenciar los aprendizajes de los niños y niñas.

**d.3.-** De qué manera se asegura que la evaluación refleja las diferencias y necesidades individuales.

Evaluaciones Edumetricas.

La meta propuesta, será de realizar los 3 tipos de evaluaciones (Diagnostica-formativa-sumativa), en un 100% de los niveles de atención utilizando los resultados para potenciar los aprendizajes de los niños y niñas.

El objetivo de asegurar que la evaluación nos refleja diferencias y necesidades individuales, es conocer el avance de cada niño o niña en particular y buscar estrategias para lograr cada vez mejores resultados.

La meta para el año 2013, es continuar efectuando la evaluación edumetrica en todos los periodos del año, identificando diferencias y necesidades de cada niño o niña.

**d.4.-** De qué manera se asegura que la evaluación conduce a un proceso de reflexión que permite orientar y concretar la toma de decisiones.

En el año 2013, se trabaja la evaluación de tipo diagnostica, formativa, y de corte, Sumativa. Las cuales son un proceso continuo facilitando la obtención de información en todos los estamentos (familia, comunidad educativa, niños, niñas, comunidad). Las evaluaciones nos permiten dar una mirada integral, y nos orientan en la toma de decisiones, concretizándolas al retroalimentar las planificaciones, utilizando estrategias de manera de motivar a los niños y niñas para aprender con gusto y creatividad.

El objetivo de orientar y concretizar las tomas de decisiones es propiciar acciones que motiven en el desarrollo y aprendizajes de los niños y niñas, a través de diversas experiencias pedagógicas.

La meta propuesta es a partir de los resultados se determina en focalizar los esfuerzos y continuar reflexionando y analizando la evaluación con toda la comunidad educativa.

**d.5.-** De qué manera la familia de las niñas y niños aportan al proceso de evaluación pedagógica.

Durante el año 2013, y de acuerdo a los resultados obtenidos años anteriores, se continuará con el trabajo, realizando entrevistas al inicio de año, recopilando información y datos relevantes de cada familia, y de los niños y niñas, como

también se realizan reuniones de apoderados mensuales, en las cuales se evalúa el proceso. Las familias aportan, realizando comentarios, sugerencias, y evaluando el trabajo realizado durante el mes.

Al término del 1º y 2º semestre se realiza una evaluación de gestión a través de una encuesta en donde se entrega información del proceso educativo a través de una evaluación pedagógica. La cual se realiza en reunión de apoderados de cada nivel de atención y posteriormente cada educadora de párvulos realiza un análisis cualitativo y cuantitativo.

El objetivo es Potenciar el trabajo con la familia participando activamente en reuniones de apoderados.

Meta: Lograr una asistencia de participación de un 83% en reuniones de apoderados, promedio en los 6 niveles de atención en el año 2014.

### **Convivencia Escolar**

**a.1.-** Cómo se asegura la participación de las familias en la elaboración, desarrollo y evaluación del Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Se logró la participación de un 100% por parte de los delgados de cada curso, ya que todos los representante de cada nivel participo activamente en las modificaciones realizadas en el PEI.

**a.2.-** Cómo se asegura que existan instancias formales de participación de las familias y cómo se promueve que se involucren en la ejecución del Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Como meta para el año 2013, lograr que se mantengan las reuniones de carácter bimensuales con el centro general de padres.

**a.3.-** Cómo se asegura que existan canales de información reconocidos por las familias y la comunidad.

Como meta para el año 2013. Lograr mantener los canales de información con las familias para favorecer la comunicación y participación activa de éstas.

#### **b- Formación Personal y Apoyo a los Estudiantes en sus Aprendizajes.**

**b.1.-** Cómo el establecimiento comparte información con las familias sobre el desarrollo de los niños y niñas, para definir conjuntamente las expectativas de aprendizaje y desarrollo de ellos/as.

Como meta para el 2013 lograr un 85% de los apoderados reciban la información y se defina en conjunto las expectativas de aprendizajes y desarrollo de ellas y ellos, la meta se logró superando a la del año 2012.

**b.2.-** Cómo se conoce la opinión de las familias con respecto a la calidad del servicio y como se incorpora esta información en la planificación y mejoramiento del servicio.

Como meta para el año 2013, lograr la realización de dos encuestas en el periodo del año escolar, para ser aplicadas a las familias de los párvulos que asistan la Sala Cuna Fabiola.

De las encuestas aplicadas respondieron un 92% de los apoderados, superando la meta del año 2012, la cual solo fue de un 69%, además de superar la meta propuesta para el año 2013.

#### **Gestión de Recursos**

##### **Recursos Humanos:**

**a.1.** Cómo se asegura que en el proceso de contratación del personal se considere las competencias y características requeridas para trabajar con niños y niñas.

Como objetivo: implementar la entrevista personal para obtener un mayor conocimiento del personal posible contratado.

Como meta contratar los servicios de un psicólogo para establecer un perfil más acabado del personal contratado

**a.2.-** Cómo se asegura la adecuada distribución del personal de acuerdo con características y necesidades de los grupos de párvulos.

Como objetivo para el año 2013 dar énfasis a la capacitación del personal con distintas entidades externas.

Como meta se capacitará un mayor número de educadoras y técnicos en las áreas pedagógicas.

**a.3.-** Cómo se asegura que el personal que trabaja en el establecimiento cumple con los propósitos de la Dimensión pedagógica curricular, la normativa vigente e identidad del Proyecto Educativo Institucional.

Se implementan Observaciones y supervisiones en salas, por parte de la directora.

Como objetivo: continuar con las evaluaciones de desempeño pedagógico y las supervisiones de sala adicionándole la evaluación en cuanto a las mismas.

Como meta actualizar la pauta de evaluación incluyendo su posterior evaluación.

### **Recursos Financieros, Materiales y Tecnológicos.**

**b.1.-** Cómo se asegura que las reglas y procedimientos de operación y administración de personal son conocidos por todos y aplicados por quienes corresponda.

Como objetivo para el año 2013 diseñar un nuevo Reglamento interno, con disposiciones acordes a la actividad que se realiza.

Como meta entregar el reglamento interno al 100% de los trabajadores en Abril del 2013, luego del envío a la Dirección del Trabajo para su fiscalización y aprobación.

La dirección de la Sala Cuna es la encargada de hacer que se cumplan los procedimientos de operación acorde a lo ya informado y conocido por todos, por tanto, corrige y amonesta cuando corresponda, siguiendo las reglas establecidas con anterioridad, en cada caso.

**b.2.-** Cómo se resguarda la sustentabilidad del Proyecto Educativo Institucional en el tiempo. Incluir cómo se optimizan los recursos humanos financieros y materiales

Como objetivo que cada nivel eleve solicitudes mensuales de sus proyectos acorde a su plan educativo para que sean evaluados y priorizados por la dirección.

Como meta que a lo menos el 75% de las solicitudes sea acogido para su ejecución tomando en consideración las prioridades.

## Resumen de Evaluación

Áreas y Dimensiones	Puntaje Dimensión	Puntaje Dimensión
	2012	2013
<b>1. Liderazgo</b>		
<b>a.- Visión Estratégica y Planificación</b>	<b>13</b>	<b>15</b>
<b>b.- Conducción y Guía</b>	<b>21</b>	<b>25</b>
<b>c.- Información y Análisis</b>	<b>17</b>	<b>20</b>

<b>2. Gestión Curricular</b>		
<b>a.- Organización Curricular</b>	<b>16</b>	<b>19</b>
<b>b.- Preparación de la Enseñanza</b>	<b>19</b>	<b>24</b>
<b>c.- Acción Docente en el Aula</b>	<b>19</b>	<b>24</b>
<b>d.- Evaluación de la implementación curricular</b>	<b>20</b>	<b>25</b>
<b>3. Convivencia Escolar</b>		
<b>a.- Convivencia escolar en función del P.E.I</b>	<b>12</b>	<b>15</b>
<b>b.- Formación Personal y Apoyo a los estudiantes en sus aprendizajes</b>	<b>8</b>	<b>10</b>
<b>4. Gestión de Recursos</b>		
<b>a.-Recursos Humanos</b>	<b>12</b>	<b>15</b>
<b>b.- Recursos Financieros, Materiales y Tecnología.</b>	<b>8</b>	<b>10</b>
<b>PUNTAJE TOTAL</b>	<b>165</b>	<b>202</b>

Podemos observar que se han logrado las metas propuestas para el año 2013, logrando aumentar los logros significativamente, por lo que se debe seguir trabajando en conjunto con la comunidad educativa para reforzar las áreas que aún falta por mejorar.

**10.-**

**Bibliografía**

Bases Curriculares Educación Parvularía

Mapas de Progreso

Guía de Funcionamiento para establecimientos Educación Parvularía:

Reglamento JUNJI

Anexos:

1.- Reglamento Interno

2.-Evaluación Diagnóstica

3.-Power Point

4.-Reunión Técnica (Evaluación de Gestión, Evaluación Diagnóstica Padres

5.-Plan Sala Cuna (Plan Tentativo)

6.-Selección de Aprendizajes Esperados

7.-Evaluación Proceso

8.-Evaluación Personal (Diagnóstica, Evaluación aula)

9.-Encuesta Medición de calidad (Tabla Reuniones)