



Trabajo Final para Obtener el Grado de Magister en Educación Mención

Currículum y Evaluación Basado en Competencias

**DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS ÁREAS  
FORMACION BASADAS EN COMPETENCIAS, LIDERAZGO  
PEDAGOGICO, GESTION CURRICULAR Y GESTION DE RECURSOS  
DEL JARDIN INFANTIL PEQUEÑOS ESPLORADORES, COMUNA DE  
MAIPU, REGIÓN METROPOLITANA.**

Candidato a magister: Lavinia Angelica Castro Sepúlveda

Tutor disciplinar: Doris Solís Mejías

Tutor metodológico: Marlenis Martínez Fuentes

Marzo 2025

## 2. Índice

<b>Contenidos.</b>	<b>Páginas</b>
3. Resumen .....	5
4. Introducción.....	6
5. Marco teórico .....	9
5.1 Formación basada en competencias .....	10
5.2 Liderazgo pedagógico .....	11
5.3 Gestión curricular.....	13
5.4 Gestión de recursos.....	16
6. Marco contextual .....	18
7. Diseño y aplicación del instrumento .....	20
7. 1 Elaboración del instrumento .....	22
7.1.1 Área formación basada en competencias.....	23
7.1.2 Área liderazgo pedagógico.....	26
7.1.3 Área de gestión del curriculum.....	31
7.1.4 Área gestión de recursos.....	35
7. 2 Validación del instrumento .....	39
7.2.1 Título del trabajo.....	39
7.2.2 Objetivo del trabajo .....	39
7.2.3 Revisión del instrumento.....	39

8. Análisis de resultado .....	42
8.1 Área formación basada en competencias.....	42
8.1.1 Dimensión: Saber conocer.....	42
8.1.2 Dimensión: Saber ser.....	43
8.1.3 Dimensión: Saber hacer.....	43
8.2 Área liderazgo pedagógico.....	44
8.2.1 Dimensión: Establecer dirección.....	45
8.2.2 Rediseñar la organización.....	46
8.2.3 Desarrollar personas.....	47
8.2.4 Gestionar la instrucción en el jardín infantil.....	48
8.3 Área de gestión del curricular.....	49
8.3.1 Dimensión: Gestión pedagógica.....	49
8.3.2 Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula...	51
8.3.3 Dimensión: Apoyo al desarrollo de párvulo.....	52
8.4 Área gestión de recursos.....	53
8.4.1 Dimensión: Gestión del recurso humano.....	53
8.4.2 Dimensión: Gestión de recurso financiero y administrativo.....	55
8.4.3 Dimensión: Recursos educativos.....	56
9. Propuesta de mejora .....	57

9.1 Área: Formación basada en competencias .....	57
9.2 Área: Liderazgo pedagógico.....	57
9.3 Área: Gestión curricular.....	58
9.4 Área: Gestión de recursos.....	58
10. Conclusión .....	60
11. Bibliografía .....	61
12. Anexos .....	62

### 3. Resumen

Áreas de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos, del jardín infantil Pequeños Exploradores, Ubicado en Galaxia 1000 en la comuna de Maipú, región Metropolitana.

Cuyo objetivo es de identificar el nivel de calidad de las prácticas que se aplica en el establecimiento, de acuerdo a estas cuatro áreas del ámbito educativo, para fortalecer el nivel educativo y de liderazgo en el establecimiento.

Utilizando como instrumento una encuesta, que fueron de acuerdo a las prácticas recurrentes en los niveles de educación parvularia.

La muestra fue tomada a las cinco profesionales del jardín infantil, donde se analiza la encuesta, para responder el trabajo.

#### **Resultados:**

**Área de formación basada en competencia.** En esta área el 55% del personal profesional, analiza el rendimiento, identifica oportunidades para avanzar realizado cambios graduales y oportunos.

Propuesta de mejora; crear instancias con el personal educativo para renovar sus conocimientos.

**Área liderazgo pedagógico;** En esta área, se logra el 42% siendo esta área la que obtuvo el menor porcentaje de nivel de calidad.

Propuesta de mejora: - programar reuniones con el equipo educativo para reflexionar sobre prácticas educativas.

-Analizar junto a la directora las practicas, para potenciar el trabajo colaborativo.

**Área de gestión de currículum;** En esta área se logra el 65% logro obteniendo el mayor porcentaje de acuerdo a la escala evaluativa.

Propuesta de mejora: elaborar documento de compromisos con las familias de los párvulos con NEE.

#### 4. Introducción:

El presente trabajo trata del diagnóstico de las áreas de formación basadas en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos del jardín infantil Pequeños Exploradores.

El objetivo principal es de identificar el nivel de calidad de las prácticas que se aplica en el establecimiento, de acuerdo a estas cuatro áreas del ámbito educativo, para fortalecer el nivel educativo y de liderazgo en el establecimiento.

Este trabajo, se comienza a realizar en la quincena del mes de diciembre al término del año escolar, la cual, yo Lavinia Castro estudiante de Magister en Educación Mención Currículum y Evaluación Basado en Competencias, de la universidad UMC. educadora de párvulos del establecimiento, cito a una reunión con todo el equipo educativo para presentar esta propuesta de diagnóstico, que consta de la encuesta basada en las cuatro áreas del ámbito educativo donde se analiza cada uno de sus indicadores de acuerdo a lo que se considera pertinente realizar en las prácticas que se aplican diariamente en el establecimiento, en este encuentro se aprueban los indicadores por las funcionarias dando fe a que cada una de las práctica plasmada en la investigación, es importante destacar, además de darnos cuenta cuan bien se está haciendo el trabajo, respondiendo con altura de mira, reconociendo las fortaleza, debilidades y oportunidades para las mejoras del día a día en nuestro quehacer pedagógico, como también avanzar en la organización y el liderazgo del jardín infantil.

Se solicita al personal profesional responsable de cada equipo educativo Que corresponde a una directora y cuatro educadoras de párvulos, a responder esta encuesta, que consta de las cuatro aérea del ámbito educativo, con una serie de criterios a evaluar por lo cual se envía por correo electrónico para después reenviar con sus respuestas.

En el área de formación basado en competencia, en la dimensión saber conocer, se evalúa toda acción relacionada con los conocimientos conceptos teóricos propios de cada nivel educativo. Reconocer, diseño, implementación, Analizar y evaluar de los procesos educativos realizados en forma intencionada y actualizada demostrando una

comprensión de los procesos educativos de los referentes curriculares de la educación inicial (BCEP). Según los tramos curriculares y la dimensión del conocimiento a través de experiencias significativas. siendo mediadores para facilitar las competencias de los niños.

Dimensión saber ser; se evalúa las acciones del profesional, sobre como sus capacidades emocionales, éticas, morales forman y construyen la identidad del profesional durante su formación y su desempeño en aula. (práctica pedagógica).

Dimensión saber hacer; se evalúa las acciones del equipo pedagógico, orientando cómo realiza su quehacer educativo. Preparando, planificando, evaluando, reflexionado y generando cambios.

Área de liderazgo pedagógico, dimensión establecer dirección; se evalúa, las acciones que permiten involucrar al equipo pedagógico el ejercicio de su rol en la enseñanza y aprendizaje y así cumplir con las metas establecidas por la institución.

Rediseñar la organización; se evalúa a la o las encargadas de que las personas que forman parte del equipo lleven a cabo sus tareas lo mejor posible al mismo tiempo que desarrollan mejor sus capacidades y actitudes.

Desarrollar personas; se evalúan las acciones motivadoras e inspiradoras que enfatizan y potencian al equipo educativo a adquirir el compromiso de usar las diferentes habilidades para mejorar su proceso de aprendizaje.

Gestionar la instrucción (enseñanza aprendizaje) en el jardín infantil; se evalúan las acciones que se relacionan con la gestión de prácticas de enseñanza y aprendizaje en aula supervisadas por la directora.

Área de gestión del currículum, dimensión gestión pedagógica; se evalúan las políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el equipo técnico pedagógico para organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Dimensión enseñanza y aprendizaje en el aula: se evalúan las estrategias utilizadas por las educadoras del aula para asegurar el logro de los aprendizajes esperados en los párvulos.

Dimensión apoyo al desarrollo de los párvulos; se evalúan las políticas, procedimientos y estrategias para apoyar el desarrollo, efectivo y social de todos los párvulos, considerando sus diferentes necesidades.

Área gestión de recursos, dimensión gestión del recurso humano; se evalúa las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un equipo técnico idóneo, comprometido y motivado con su labor.

Dimensión gestión de recursos financieros y administración; se evalúa, las políticas y administración financiera de terceros, permite al Jardín Infantil asegurar una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos.

Dimensión gestión de recursos educativos; se evalúan las condiciones y procedimientos que aseguran en el establecimiento la adecuada provisión, organización y uso de recursos educativos necesarios.

De acuerdo a FORGAS J. en CEJAS, 2007 “La competencia profesional es el resultado de la integración, esencial y generalizada de un complejo conjunto de conocimientos, habilidades y valores profesionales, que se manifiesta a través de un desempeño profesional eficiente en la solución de los problemas de su profesión, pudiendo incluso resolver aquellos no predeterminados” (FORGAS J. en CEJAS, 2007). (P.156)

En esta encuesta tenemos como resultados que en las 4 área de formación basadas en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos un 54% de logro en la escala evaluativas, donde nos dice que el equipo educativo, durante la práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos.

## 5. MARCO TEÓRICO

La formación por competencias es un desarrollo de enseñanza y aprendizaje que está dirigido a las personas con el propósito de adquirir habilidades, conocimientos y actitudes para un desempeño idóneo en el marco de la formación profesional. En este trabajo consideramos el PEI del jardín infantil Pequeños Exploradores de la comuna de Maipú región metropolitana, que está basado en el contexto de la Reforma actual de Educación Parvularia y las Leyes que respaldan el proceso educativo, en ellas, la Ley General de Educación N° 2.0370, la que “Regula los derechos y deberes de los integrantes de la comunidad educativa, Ley de Inclusión 20.845, la que declara en sus principios “inclusión escolar que regula la admisión de los y las estudiantes, elimina el financiamiento compartido y prohíbe el lucro en Establecimientos educacionales que reciben aportes del estado” , también consideramos importante la Ley de No Discriminación 20.609, esta ley tiene por objetivo fundamental “instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria.” Y por último la ley 20.911, que nos invita a que “Los establecimientos educacionales reconocidos por el estado deberán incluir en los niveles de enseñanza Parvularia, básica y media un Plan de Formación Ciudadana.

Cabe mencionar que nuestra unidad educativa se desarrolla en el contexto de orientaciones de JUNJI y CODEDUC, promoviendo procesos educativos de calidad, comprometiendo la participación de toda la comunidad educativa en la definición de una propuesta, que nos de características propias e identidad.

**El sello** de nuestro establecimiento, fue seleccionado a través de reuniones con nuestra comunidad educativa, la cual se sintió identificada con el mundo de las Artes.

La cual, fue identificado con el Sello Artístico, donde se considera que, a través de las artes, se puede potenciar en niños y niñas su capacidad creativa, la cual es intrínseca en ellos. Por esto la educación inicial debe proponer y favorecer este contacto a través de acciones en las que se fomente el juego dramático, el acceso a una gran variedad literaria, el contacto con diversos ritmos, melodías, expresión visual y plástica, así como

la participación de las niñas y niños en los espacios culturales favoreciendo el desarrollo integral de niños y niñas.

**Visión:** Promover la formación de ciudadanos seguros de sí mismos, creativos y empáticos, sensibles en la apreciación y valoración artística.

**Misión:** Ofrecer a los niños y niñas entre 2 años y 4 años 11 meses, una educación integral y de calidad, potenciando la creatividad y la imaginación con un enfoque artístico, a través de experiencias significativas y oportunas.

Teniendo como referencia los estándares educativos de la educación parvularia.

## 5.1 FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

la formación por competencia es conocida como un proceso de enseñanza y aprendizaje que está orientado a que las personas adquieran habilidades, conocimientos y destrezas aplicando procedimientos o actitudes que se consideran necesarias para mejorar su desempeño y alcanzar los fines de la organización y/o institución.

“La competencia profesional es el resultado de la integración, esencial y generalizada de un complejo conjunto de conocimientos, habilidades y valores profesionales, que se manifiesta a través de un desempeño profesional eficiente en la solución de los problemas de su profesión, pudiendo incluso resolver aquellos no predeterminados” (FORGAS J. en CEJAS, 2007). (P.156)

**Cambios en la docencia a partir del enfoque de competencia;** la formación basada en competencias está en el centro de una serie de cambios y transformaciones en la educación. A continuación, se describen algunos de estos cambios, con el fin de comprender mejor las dimensiones de este enfoque.

1. **Del énfasis en conocimientos conceptuales y factuales al enfoque en el desempeño integral ante actividades y problemas.** Esto implica trascender el espacio del conocimiento teórico como centro del quehacer educativo y colocar la mirada en el desempeño humano integral que implica la articulación del conocer con el plano del hacer y del ser.

2. **Del conocimiento a la sociedad del conocimiento.** Esto implica que la educación debe contextualizar el saber en lo local, regional e internacional, preparando a los docentes, estudiantes y administrativos para ir más allá de lo simple asimilación de conocimientos y pasar de una dinámica de búsqueda, selección, comprensión, sistematización, crítica, creación, aplicación y transferencia.
3. **De la enseñanza al aprendizaje.** El enfoque de la formación basado en competencias implica que el aprendizaje comienza a ser el centro de la educación, más que la enseñanza. Esto significa que en vez de centrarnos en cómo dar una clase y preparar los recursos didácticos para ello, ahora el reto es establecer con que aprendizajes vienen los estudiantes, cuáles son sus expectativas, que han aprendido y que no han aprendido, cuáles son sus estilos de aprendizajes y como ellos pueden involucrarse de forma activa en su propio aprendizaje. A partir de ello se debe orientar la docencia, con metas, evaluación y estrategia didácticas. Esto se corresponde con el enfoque de crédito, en el cual se debe planificar no solo la enseñanza presencial sino también el tiempo de trabajo autónomo de los estudiantes.

El enfoque de formación basado en competencia, pretende orientar la formación de seres humanos hacia el desempeño idóneo en los diversos contextos culturales y sociales y esto quiere hacer del estudiante un protagonista de su vida y de su proceso de aprendizaje, a partir del desarrollo y fortalecimiento de sus habilidades cognitivas y metacognitivas, la capacidad de actuación, conocimiento y regulación de sus procesos afectivos y motivacionales. (Lectura base, enfoques curriculares basadas en competencias pag.23)

**LIDERAZGO PEDAGOGICO:** busca promover a través de la gestión el desarrollo de distintas áreas que se llevan a cabo cotidianamente en el Establecimiento de educación Parvularia, congregando a los integrantes de la comunidad educativa para promover el aprendizaje y desarrollo integral, en bienestar de todos los niños y niñas.

” Bruns y Luque, (2014, p. 2). Una de las competencias clave del liderazgo escolar lo constituye la gestión del aprendizaje, que supone la importancia de atender a lo

educativo. En este sentido, la misión principal de los líderes es animar el trabajo de los profesores en las aulas, apoyarlos, supervisarlos, así como ser incluso formadores en ciertas prácticas.

En términos generales, se puede señalar que el liderazgo pedagógico enfatiza en un tipo de liderazgo escolar que tiene propósitos educativos tales como establecer objetivos educativos, planificar el currículum, evaluar a los docentes y la enseñanza y promover el desarrollo profesional docente (Hallinger, 2005; Ord et al., 2013; Robinson, Hohepa, & Lloyd, 2009). Por tanto, el liderazgo pedagógico es, en efecto, un liderazgo para el aprendizaje (Ord et al., 2013). (P.5)

Cabe precisar que existen dos tipologías cercanas en relación al concepto de liderazgo pedagógico, las cuales, sin embargo, obedecen a tradiciones con objetivos distintos. Efectivamente, de acuerdo a Bush y Glover (2014) las teorías de liderazgo instruccional (instructional leadership) –de origen norteamericano–, han asumido típicamente que el foco crítico de atención de parte de los líderes, es el comportamiento de los docentes y su relación con las actividades que afectan directamente el aprendizaje de los estudiantes. En cambio, en Inglaterra y otros lugares, dicha etiqueta ha sido sustituida por la noción de “liderazgo centrado en el aprendizaje” (learningcentred leadership). El primer concepto se ha relacionado con asegurar la calidad de la enseñanza; el segundo, se ha concentrado en incorporar un amplio espectro de acciones de liderazgo para sostener el aprendizaje y sus resultados.

En el caso de Chile, un estudio que hace mención de la situación de liderazgo dentro de las escuelas demostró que los buenos líderes, principalmente aquellos enfocados en lo pedagógico, tienen una alta valoración positiva por parte de toda la comunidad educativa; la razón principal radica en la influencia que tienen estos en las prácticas de aula. Por ello, la calidad de las escuelas va a depender en gran medida de la competencia, dedicación y estilo de liderazgo del equipo directivo (Álvarez, 2001, en Cuevas & Díaz, 2005), compuesto por el director o rector, el vicerrector académico, el coordinador académico o el jefe técnico pedagógico; este último ocupa un lugar preferente en los programas de política educativa. Estos equipos se diferencian por la función que desempeñan, la cual es decisiva para mejorar los resultados escolares, al influir en las

motivaciones y en las capacidades de los maestros, así como en la situación y el ambiente escolar (OCDE, 2008). (P.256).

En nuestro establecimiento la directora es la promotora de la cultura y las artes, por medio de habilidades y destrezas donde destaca la empatía, la responsabilidad, la capacidad de trabajo en equipo, la comunicación efectiva y eficiente, la tolerancia, la mediación, la objetividad, el dinamismo, la afectividad, la proactividad y la vocación de servicio, generando conciencia del planteamiento institucional.

La de Educadora de Párvulos: Debe tener capacidad de mediación, trabajo en equipo, creatividad con respecto a estrategias del área artística, creativas e innovadoras para desarrollar experiencias significativas en los párvulos, potenciando aprendizajes calidad para su desarrollo integral, las cuales enfatizan el rol protagónico de los niños y niñas, teniendo como referencia el marco de la buena enseñanza y las bases curriculares de la educación Parvularia.

Dentro de la gestión educativa, se considera actualizar y renovar estrategias en el desarrollo profesional del personal educativo.

**GESTION CURRICULAR:** Nuestro establecimiento considera de acuerdo al contexto y las características de los párvulos, El Currículo Integral, ya que visualiza al niño y niña como un ser integral en su desarrollo, por ende, la ejecución del diseño de nuestro PEI pone en práctica la enseñanza de todas las áreas del desarrollo humano, respondiendo así al derecho que todo niño y niña posee a recibir una educación que le permita aprender todo aquello que desarrolle al máximo su personalidad y capacidades intelectuales, físicas y sociales, permitiendo fomentar, motivar y potenciar áreas tales como: formación valórica, desarrollo socio afectivo e independencia, desarrollo cognitivo, apreciación artística y amor por la naturaleza, tomando como base los aprendizajes dispuestos en las Bases Curriculares de la Educación Parvularia.

**Énfasis Curricular:** En el quehacer pedagógico se considerarán criterios generales:

- Componentes estructurales del currículum: Ámbitos, Núcleos, Objetivos de aprendizajes, Niveles o tramos curriculares.

- Contextualización y diversificación
- Selección y graduación de aprendizajes
- Sistematización y flexibilidad: Siempre hay diversas opciones para favorecer un aprendizaje esperado.
- Integralidad: Equilibrio de los aprendizajes.
- Principios pedagógicos de la educación parvularia.
- Participación: Aporte de los miembros de la comunidad educativa.

Se considerarán las siguientes orientaciones específicas para la planificación a corto y largo plazo.

Para la planificación a largo plazo:

- Generar diagnóstico
- Seleccionar y ordenar en secuencia los objetivos de aprendizajes
- Seleccionar los principales componentes y estrategias a emplear
- Definir los procedimientos de evaluación

Para la planificación a corto plazo:

- Duración de las planificaciones
- Selección de aprendizajes de acuerdo al tipo de planificación (constante, regular o variable).
- **Los componentes estructurales del currículum** permiten organizar y distribuir los objetivos de aprendizajes, éstos últimos se ordenan por tres **ámbitos**: Desarrollo Personal y Social, Comunicación Integral e Interacción y Comprensión del Entorno, los cuales favorecen la integralidad en la cual se construyen los aprendizajes, al mismo tiempo, permite tener una mayor claridad respecto a la planificación y la aplicación de la evaluación. Por otra parte, los **Núcleos de aprendizajes** demarcan la base de los aprendizajes,

promoviendo el desarrollo integral de los párvulos tomando en cuenta sus conocimientos, habilidades y actitudes, los núcleos de aprendizaje se componen en cada ámbito los cuales potencian diversas áreas tales como: Identidad y autonomía, convivencia y ciudadanía, corporalidad y movimiento, Lenguaje verbal y Artísticos, Exploración del entorno natural, comprensión del entorno sociocultural y por último, el pensamiento matemático. Los **objetivos de aprendizaje** establecen los aprendizajes esenciales que se espera potenciar en los párvulos durante la educación inicial, incorporando habilidades, conocimiento y actitudes permitiendo alcanzar el desarrollo integral de cada uno de ellos, además se encuentran los objetivos de aprendizajes transversales los cuales son empleados de forma permanente en el diseño de las planificaciones, por consiguiente, los objetivos de aprendizajes, se emplean de manera equitativa y se estima que los niños y niñas alcancen los logros, sin embargo, es posible que éstos tengan algunas variaciones. Los **niveles curriculares** se componen en tres niveles que permiten organizar de mejor manera los objetivos de aprendizajes, dando respuesta a las necesidades y características de los párvulos de acuerdo con su edad. Estos niveles se definen como 1° Nivel (sala cuna), 2° Nivel (medio) y 3° Nivel (Transición), por cada nivel se distribuyen tramos de dos años cada uno. (MINEDUC, 2018). **Selección de sugerencias metodológicas.** Debe haber una relación directa de los medios con el tipo de aprendizaje a que se aspira.

El sistema de **evaluación** dependerá de la modalidad utilizada para enfrentar las necesidades pedagógicas de los niveles, y tendrá tres finalidades principales:

- Constatar los aprendizajes de los niños y niñas, los logros y las dificultades que manifiestan para alcanzar las competencias señaladas en el conjunto de los campos formativos como uno de los criterios para diseñar actividades adecuadas a sus características, situación y necesidades de aprendizaje.

- Identificar los factores que influyen o afectan el aprendizaje de los niños y niñas, incluyendo la práctica docente y las condiciones en que ocurre el trabajo educativo, como base para valorar su pertinencia o su modificación.
- Mejorar con base en los datos anteriores la acción educativa del establecimiento, el cual incluye el trabajo pedagógico y otros aspectos.

Los instrumentos a utilizar son: lista de cotejo, escala de apreciación, rúbrica de procesos, registros de observación, registros fotográficos, ello dependerá de acuerdo a las experiencias pedagógicas que se realizan.

Otra acción que se realiza es el seguimiento, que es el proceso constante de monitoreo de las acciones en permanente contrastación con los objetivos del Jardín Infantil. Se realiza seguimiento, recolectando evidencia de las acciones que permitan realizar ajustes, actualizar o reformular cualquier actividad que se realiza en relación con el Proyecto Educativo.

### **GESTION DE RECURSOS:**

**Gestión de recursos humanos:** En esta área el establecimiento cuenta con más de lo corresponde del dote de personal técnico, cubriendo así la inasistencia del personal distribuido en la sala de clases en caso de licencias médicas o administrativos, no así en el caso de las educadoras de párvulos y personal de servicios menores, cabe mencionar que se realizan las gestiones a la corporación correspondiente no teniendo resultados positivos.

El ausentismo desafía a los centros educativos a la detección oportuna de situaciones educativas, personales y familiares, mediante un trabajo conjunto con otros agentes e instituciones, como centros de salud familiar, que pueden detectar factores de riesgo psicosocial para formular actuaciones preventivas eficaces y oportunas. En el marco de la corresponsabilidad de los distintos actores educativos (equipos directivos, equipos pedagógicos, familias y comunidad) en la promoción de la asistencia, es relevante fortalecer el desarrollo de acciones específicas asociadas al rol de cada actor (Sub secretaria de educación 2022, p.6)

En nuestro establecimiento la directora promueve el ejercicio de liderazgo compartiendo una visión conjunta con todo el equipo educativo teniendo una visión compartida en las planificaciones y logros de metas que se propone durante el año escolar, se realizan compromisos con el personal a trabajar unidas para el desarrollo de los objetivos propuestos, y a mantener un clima laboral positivo y de respeto.

Al finalizar el año escolar se realiza una evaluación de desempeño, para retroalimentar y mejorar las prácticas pedagógicas. (PEI institucional)

**Gestión de recursos financieros y administrativos:** nuestro jardín infantil pertenece a la entidad VTF (vía de transferencias de fondos) y JUNJI nos rige la resolución exenta 645 – Manual de transferencia de capital 2024, Permite que jardines infantiles administrados por terceros o Vía Transferencia de Fondos, puedan recibir recursos económicos para realizar mejoras en las unidades educativas de manera de optar y cumplir con los requisitos para la obtención del reconocimiento oficial.

El objetivo de este programa es financiar mediante convenios de transferencia de capital, proyectos de reposición, normalización, conservación, mantención, adecuación, demolición de infraestructura existente, habilitación, reparación de espacios educativos de educación parvularia tendientes y necesarias, entre otros, para la obtención del reconocimiento oficial (RO) del Estado de jardines infantiles, para la atención de niños y niñas en situación de pobreza y/o vulnerabilidad social en los niveles salas cuna, medio menor y mayor y grupos heterogéneos.

En cuanto a la gestión de matrículas se trabaja con la comunidad, instituciones realizando difusión de nuestro establecimiento con visitas guiadas, dando a conocer proyectos que se realizan para el mejoramiento de infraestructuras, trípticos etc.

Al pesar del trabajo que se realiza, de acuerdo al sector de riesgo que esta inserto el jardín infantil solo en algunos niveles se completa las matrículas y en algunos tenemos disponibilidad de cupos todo el año.

## 6. MARCO CONTEXTUAL

El Jardín Infantil Pequeños exploradores, se ubica en las calles La Galaxia #1000 en la comuna de Maipú, región Metropolitana, RBD: 119003.

El establecimiento se encuentra inserto en un sector vulnerable y de riesgo la cual ofrece atención a párvulos desde los 2 hasta los 4 años 11 meses, la población que se beneficia la gran mayoría son madres jefas de hogar, madres que trabajan o estudian, para ellas se otorga el beneficio de extensión horaria que corresponde en atención de párvulos con horario extendido, desde las 8:00 hrs. hasta las 19: 00 hrs. de lunes a viernes.

Las matrículas están abiertas para todo niño o niña, el establecimiento tiene como principios la no discriminación arbitraria, que implica la inclusión e integración en los establecimientos educacionales” ley 20845. En este establecimiento se encuentran insertas familias con niños y niñas con NEE, niños y niñas migrantes y familias pertenecientes a pueblos originarios.

Las Bases Curriculares de la Educación Parvularia relevan la importancia de la participación de las familias en los procesos educativos de niños y niñas. Reconoce que las familias y la comunidad son agentes formadores de las niñas y niños en múltiples formas constituyendo un contexto educativo en sí mismo. En reunión de apoderados se informa del avance y planificación con las experiencias educativas, rutina diaria, talleres, se programan las salidas pedagógicas etc. Se reconoce los espacios tanto internos con externos, invitando a las familias a colaborar y participar de las instancias educativas junto a sus niños/as.

Ejemplo: taller de cocina, profesiones u oficios, actos conmemorativos, implementación de espacios educativos entre otros.

En el entorno del establecimiento se evidencia venta de drogas, riñas, en calles aledañas, por lo cual el jardín infantil ofrece a los niños y niñas un lugar acogedor y seguro. Tenemos la gran fortaleza de la infraestructura del jardín infantil, es construido de material sólido, con 4 salas, tienen capacidad para 32 niños y niñas, con amplios pasillos, dos patios laterales y un patio central equipados con material didáctico,

atendiendo a un total de 128 niños y niñas, distribuidos en tres niveles de atención: medio menor de 2 a 3 años de edad, nivel medio mayor de 3 a 4 años de edad y nivel transición de 4 a 4 años 11 meses de edad.

Nuestro establecimiento se ubica en la calle Galaxia cruce con calle Campanario, en la Villa Bernardo O'Higgins, frente al establecimiento se encuentra el Centro de Atención Municipal (CAM), con el cual existen redes de apoyo, en actividades tales como: Computación, actividades recreativas y Asistencia Social para las Familias de los párvulos. Por el lado Norte, en calle Portales, a una cuadra del establecimiento, tenemos el Liceo Nacional de Maipú, y Jardín Infantil Emmanuel, por el sector sur se encuentra la Villa Pehuén, Sala Cuna y Jardín Infantil "Pehuén", cercana al establecimiento se encuentra la Villa Isabel Riquelme donde se ubica el Consultorio Carlos Godoy que también es nuestra red de apoyo.

Las familias que atiende el establecimiento pertenecen a un nivel socioeconómico, bajo, existen casos de familias con poca educación y familias con niños o niñas intervenidos por vulneración de derecho.

El actual Jardín Infantil era una cede social que basado en la necesidad de la población se transforma en este establecimiento educacional, que inicia sus actividades el 9 de diciembre de 1997, con el nombre de Jardín "Pequeños Exploradores" a través de un convenio entre la Ilustre Municipalidad de Maipú y la Junta Nacional de Jardines Infantiles; la dotación de personal es de: 1 directora, 4 educadora de Párvulos, 12 asistentes de párvulos, 2 auxiliar de servicios menores, 2 manipuladoras de alimentos.

El año 2020 nuestro establecimiento postula y se adjudica fondo de innovación de educación parvularia, FIEP 2020, con el proyecto de "Innovación de área y espacios educativos al aire libre", logrando un financiamiento de \$4.000.000, los cuales han permitido una importante mejora del patio exterior del establecimiento.

Cabe señalar también que durante el año 2021 se concreta, a través de fondos FIEP, la renovación y cambio del cierre perimetral, así como de los servicios higiénicos de niños y niñas, mejorando de manera sustancial la infraestructura general del centro educativo.

El jardín infantil Pequeños Exploradores se enfoca en entregar educación inclusiva en los distintos niveles como indica, La Ley 20.845. Compartiendo con la familia su labor educativa, complementando y ampliando las experiencias de desarrollo y de aprendizaje de sus hijos e hijas.

La mayor dificultad es que el establecimiento ha sido saqueado en varias oportunidades llevándose materiales fungibles, aseo y de alimentación, deserción de niños y niñas por la inseguridad del sector, como también hemos tenido dificultades en la integración de emigrantes en la complejidad del idioma que es el caso de las familias Haitianas y por último La falta de compromiso de los profesionales para atender a niños y niñas con NEE dejando su labor inconclusa, Ya que es muy necesario, para permitir y obtener una educación de calidad y de ayuda a estos niños y niñas a alcanzar su máximo potencial.

## 7. DISEÑO Y APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO.

En este estudio se presentan los resultados de la encuesta que está formada por 4 áreas:

- **Área, Formación basadas en competencias**, criterios a considerar son:
  - saber conocer, saber ser, saber hacer.
- **Área, Liderazgo pedagógico**, criterios a considerar son:
  - Establecer dirección, rediseñar la organización, desarrollar personas, Gestionar la instrucción en el jardín infantil.
- **Área, Gestión curricular**, criterios a considerar son:
  - Gestión pedagógica, Enseñanza y aprendizaje en el aula, Apoyo al desarrollo de los estudiantes Y, por último.
- **Área, Gestión de recursos**, criterios a considerar son:
  - Gestión de recursos humanos, gestión de recursos financieros y administración, gestión de recursos educativos.

Consta de una escala evaluativa, que define los distintos niveles de calidad presentes en una práctica que debe marcar según valoración, de acuerdo a lo que se considere pertinente.

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

Con el objetivo de identificar el nivel de calidad de cada práctica, de acuerdo a nuestra realidad y del contexto actual de nuestro establecimiento, jardín infantil Pequeños Exploradores, ubicado en Galaxia # 1000, comuna de Maipú, Santiago.

En este instrumento participaron 1 directora y 4 educadoras de párvulos, lo primero que se hizo fue analizar el documento en reunión de educadoras, presentando la encuesta y se tomó la decisión de no modificar los indicadores y tomarla como un desafío ya que en el establecimiento se realiza 1 vez al año una evaluación donde se considera a forma general las prácticas que se desempeñan en el establecimiento no tan específica de acuerdo a las áreas de formación basadas en competencia, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos. con sus dimensiones, la cual es aplicada al final de los dos semestres, luego se realizó un compromiso entre educadoras y directora del establecimiento a responder cada una de las preguntas a lo que se ajusta a nuestra realidad en cada una de las área y dimensiones de acuerdo al valor de la escala evaluativa, cabe mencionar que la encuesta se envió por correo electrónico donde cada una de los participantes responde y se envían devuelta para seguir con el análisis.

## ELABORACION Y APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

### INSTRUMENTO PARA DIAGNOSTICAR LAS ÁREAS DE FORMACIÓN BASADAS EN LAS COMPETENCIAS, LIDERAZGO PEDAGÓGICO, GESTIÓN CURRICULAR Y GESTIÓN DE RECURSOS

En este instrumento, se presentan los diversos enunciados de prácticas establecidas por cada área: Formación basada en competencias, Liderazgo pedagógico, Gestión curricular y Gestión de recursos.

#### Escala evaluativa.

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

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

## 1. Área formación basada en competencia.

### 1.1 Dimensión saber conocer.

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

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

conocimientos de los párvulos considerando el instrumento pertinente según el objetivo a evaluar.				
6. El equipo docente efectúa una retroalimentación activa con el fin de perfeccionar el subproceso de enseñanza aprendizaje respecto a la adquisición del conocimiento.				

## 1. Área formación basada en competencia.

### 1.2 Dimensión saber ser.

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

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

5. El equipo educativo planifica los procesos de evaluación coherente con las características de los párvulos, según el curriculum vigente.				
6. El equipo educativo, utiliza estrategias de mediación que permiten la conexión de aprendizajes previos con nuevos aprendizajes.				

## 1. Área formación basada en competencia.

### 1.3 Dimensión saber hacer.

**Proceso general a evaluar:** Acciones del equipo pedagógico, orientando cómo realiza su quehacer educativo. Preparando, planificando, evaluando, reflexionado y generando cambios.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. La directora está preparada para resolver problemáticas emergentes en el marco de un enfoque a nivel de la institución y su Proyecto Educativo Institucional (PEI), de manera de proporcionar experiencias para el aprendizaje de valores.				
2. La educadora de párvulos que ha finalizado su formación inicial es capaz de planificar, según los objetivos planteados de manera coherente teniendo como foco el logro de objetivos de aprendizaje según indican las bases curriculares de educación parvularia.				
3. El equipo educativo, considera en su planificación las necesidades, intereses,				

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

## 2. Área Liderazgo pedagógico.

### 2.1 Dimensión Establecer Dirección.

**Proceso general a evaluar:** Acciones que permiten involucrar al equipo pedagógico el ejercicio de su rol en la enseñanza y aprendizaje y así cumplir con las metas establecidas por la institución.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo educativo identifica nuevas oportunidades transformacionales dentro de la				

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

## 2.2 Rediseñar la organización.

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo educativo construye ambientes de convivencia armónica, participativa e inclusiva, constituyéndose en un modelo de respeto y valoración de la diversidad.				
2. La directora rediseña la organización, de manera tal que cada miembro del equipo pueda desplegar sus propias capacidades.				

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

### 2.3 Desarrollar personas.

<b>Proceso general a evaluar:</b> Acciones motivadoras e inspiradoras que enfatizan y potencian al equipo educativo a adquirir el compromiso de usar las diferentes habilidades para mejorar su proceso de aprendizaje				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4

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

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

**Proceso general a evaluar:** Acciones que se relacionan con la gestión de prácticas de enseñanza y aprendizaje en aula supervisadas por la directora.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. La directora promueve y aplica el instrumento de evaluación en forma sistemática, durante el año para conocer y reconocer las fortalezas y debilidades de cada miembro del equipo educativo.				
2. Cada miembro del equipo educativo recibe formalmente los resultados obtenidos de la evaluación reflexionando y acordando compromisos para mejorar sus prácticas.				

<p>3. La directora desarrolla procesos valorativos en forma permanente y sistemática, observando, registrando, analizando y emitiendo juicios tomando decisiones respecto de la gestión educativa.</p>				
<p>4. La directora gestiona procesos de reflexión y generación de conocimiento desarrollando comunidades de aprendizaje potenciando el trabajo colaborativo de los equipos educativos.</p>				
<p>5. La directora gestiona la participación de la familia en la elaboración, aplicación y evaluación de los procesos educativos generando una comunicación efectiva constante que propicia el trabajo colaborativo.</p>				
<p>6. La directora gestiona la participación de la comunidad y/o redes de apoyo en la elaboración, aplicación y evaluación de los procesos educativos generando una comunicación efectiva constante que propicia el trabajo en conjunto.</p>				

### 3. Área de gestión del currículum

#### 3.1 Dimensión: Gestión pedagógica

<b>Proceso general a evaluar:</b> Políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el equipo técnico pedagógico para organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.				
<b>Prácticas</b>	<b>Nivel de calidad de la práctica</b>			
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1. La directora, asigna un momento de libre disposición en función de la creación de metas formativas y de aprendizaje del establecimiento y las necesidades e intereses de los párvulos.				
2. La directora organiza la participación colaborativa de todas las agentes educativas en las experiencias de aprendizaje distribuyendo roles y funciones en cada una de ellas.				
3. La directora promueve la elaboración en conjunto con el equipo técnico pedagógico (educadoras y técnicos en párvulos) de una calendarización anual que pormenoriza los objetivos de aprendizaje a cubrir en cada mes del año, en función del plan de aula, el grado de conocimiento previo de los párvulos y adecuaciones curriculares, si es requerido.				
4. La directora y el equipo pedagógico aseguran la realización efectiva de las experiencias de aprendizaje calendarizadas, implementando procedimientos para evitar la interrupción y/ o la no realización de la experiencia, y para que ante la ausencia de la educadora de párvulos se desarrollen.				

5. La directora monitorea regularmente el logro de los objetivos del plan anual.				
6. La directora propone y acuerda lineamientos metodológicos generales, estrategias didácticas (como método de enseñanza y evaluación, entre otros) y formas de uso de recursos educativos para potenciar el aprendizaje en los párvulos.				
7. La directora asegura que las educadoras cuenten con planificaciones de las experiencias educativas, las que explicitan ámbitos, núcleos, los objetivos de aprendizaje, metodologías y estrategias didácticas propuestas y evaluación del logro de los aprendizajes.				
8. El equipo de sala revisa y analiza las planificaciones para mejorar su contenido.				
9. La directora desarrollan procedimientos de acompañamiento a la acción de la educadora en el aula que incluyen observación de experiencias y reflexión sobre las dificultades que enfrenta, con el fin de mejorar sus prácticas y desarrollar capacidades.				
10. La directora asegura que las educadoras formulen y ejecuten las evaluaciones de diagnóstico- de proceso y final, analizando los resultados a tiempo de manera que estas constituyan parte del aprendizaje.				
11. La directora organiza instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas prácticas pedagógicas y análisis de dificultades en el ejercicio, para el desarrollo de una cultura de trabajo reflexiva y profesionalizada.				
12. La directora promueve la reutilización, adaptación y mejora de los recursos desarrollados por las				

educadoras (por ejemplo, planificaciones, materiales didácticos, metodologías y evaluaciones) y establece un sistema para su organización y uso.				
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

### 3.2 Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

**Proceso general a evaluar:** Estrategias utilizadas por las educadoras del aula para asegurar el logro de los aprendizajes esperados en los párvulos.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Las educadoras de párvulos registran objetivos claros en planificaciones estableciendo las relaciones entre las experiencias de aprendizaje realizadas y los objetivos a alcanzar.				
2. Las educadoras de párvulos introducen los nuevos conceptos con claridad, mediando para que estas se incorporen a los conocimientos previos.				
3. Las educadoras de párvulos aplican variadas estrategias de enseñanza, que permitan observar, manipular y explorar fomentando la curiosidad y autonomía de los párvulos.				
4. Las educadoras de párvulos incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los párvulos.				
5. Las educadoras de párvulos motivan y promueven que los párvulos practiquen y apliquen las habilidades y/o conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.				
6. Las educadoras de párvulos logran que todos los párvulos participen de manera activa de las				

experiencias (que estén atentos, pregunten, interactúen, discutan, ejecuten, entre otros), de acuerdo con su nivel de desarrollo.				
8. Las educadoras de párvulos son mediadora y guías en el proceso de aprendizajes de los párvulos, potenciando su autonomía.				
9. Las educadoras de párvulos respetan las diferencias que existen en el grupo de párvulos, realizando las adecuaciones curriculares pertinentes.				
10. Las educadoras de párvulos autogestionan el trabajo con redes que permiten una adecuación permanente en el currículo de acuerdo con las necesidades del párvulo.				

### 3.3 Dimensión: Apoyo al desarrollo de los párvulos

<b>Proceso general a evaluar:</b> Las políticas, procedimientos y estrategias para apoyar el desarrollo, efectivo y social de todos los párvulos, considerando sus diferentes necesidades.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los párvulos que presentan dificultades en el aprendizaje.				
2. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los párvulos que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.				
3. El establecimiento cuenta con un plan de trabajo para los párvulos con necesidades educativas				

especiales, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia y procedimientos de evaluación y seguimiento.				
4. El establecimiento identifica a tiempo a los párvulos en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema. Por ejemplo, dificultades en adaptación.				
5. El establecimiento valida a la familia como el primer educador, haciéndolo participe en la enseñanza-aprendizaje de sus hijos.				
6. El establecimiento posee en su PEI experiencias con las familias potenciando los lazos y enriqueciendo así las experiencias de aprendizaje				

#### 4. Área Gestión de Recursos

##### 4.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

<b>Proceso general a evaluar:</b> Las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un equipo técnico idóneo, comprometido y motivado con su labor.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El jardín infantil cuenta con el coeficiente técnico requerido por normativa para el funcionamiento y así cumplir los objetivos educativos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones.				
2. La coordinación administrativa del jardín implementa mecanismos para monitorear una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias.				

3. El sostenedor/coordinación administrativa de los jardines infantiles cuenta con estrategias para atraer y retener funcionarios.				
4. El sostenedor del establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus profesores.				
5. El equipo directivo (unidad atención de infancia) valora el trabajo del equipo educativo e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.				
6. El establecimiento cuenta con protocolos claros de roles y funciones de los miembros de la comunidad educativa, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.				
7. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.				

#### 4.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

<b>Proceso general a evaluar:</b> Las políticas y administración financiera de terceros, permite al Jardín Infantil asegurar una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona las inscripciones y posterior matrícula, de manera que logra completar				

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

#### 4.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos

<b>Proceso general a evaluar:</b> Las condiciones y procedimientos que aseguran en el establecimiento la adecuada provisión, organización y uso de recursos educativos necesarios				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.				

2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de los párvulos en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.				
3. El establecimiento cuenta con un patio de juegos equipado y operativo, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.				
4. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los párvulos y facilitar el trabajo administrativo.				
5. El establecimiento cuenta con un sistema de registro y monitoreo sobre el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de mantención, reposición y control de inventario periódicos.				



## MAGÍSTER PROFESIONAL EN EDUCACIÓN MENCIÓN CURRÍCULUM Y EVALUACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

#### TRABAJO DE GRADO

#### Título del trabajo

Diagnóstico y propuestas de mejora de las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos del jardín infantil Pequeños Exploradores, de la comuna de Maipú, región Metropolitana

#### Objetivo del trabajo

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

#### Revisión del instrumento

El instrumento debe considerar lo siguiente:

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

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

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

	<b>Evaluación general del cuestionario</b>			
	<b>Excelente</b>	<b>Buena</b>	<b>Regular</b>	<b>Deficiente</b>
Validez de contenido del cuestionario		X		

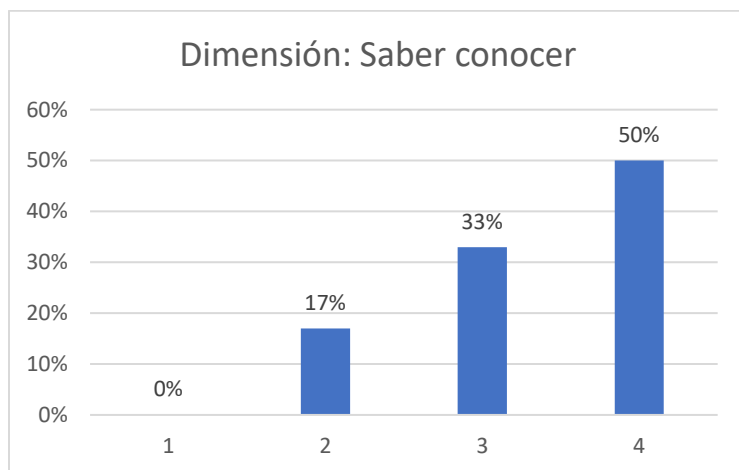
<b>Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:</b>	
Motivos por los que se considera adecuado	Las preguntas eran claras al momento de responder la encuesta según nuestra realidad, ante lo cual se puede evaluar la gestión del profesional.
Motivos por los que se considera no adecuado	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

### **Identificación del experto**

<b>Nombre y apellidos</b>	María Soledad González Muñoz
<b>Filiación</b> (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Directora
<b>e-mail</b>	Mariatoledad.gonzalez(@)edu.slepsantacorina.gob.cl
<b>Fecha de la validación</b> (día, mes y año):	24-01.2025

## 8. Análisis de resultados.

### Área formación basada en competencias:



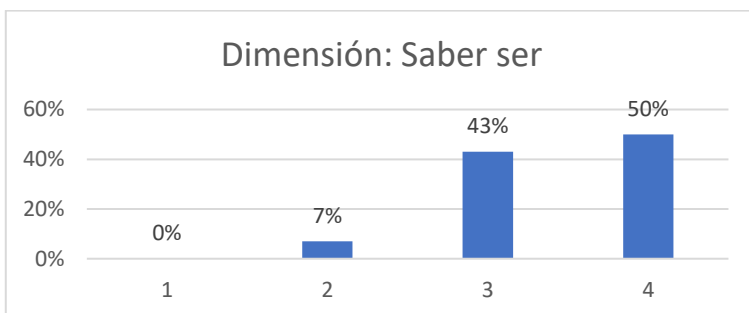
#### Dimensión: saber conocer .

De acuerdo a los resultados obtenidos en esta encuesta podemos decir que el 50% se encuentra en el mayor nivel de calidad de la práctica (4) donde el equipo educativo incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos. Siendo facilitadores y mediadores en el aprendizaje de los párvulos, promoviendo de forma permanente la utilización de diferentes metodologías de aprendizajes, realizando experiencias educativas innovadoras, considerando las características de los párvulos, flexibilidad en los procesos de enseñanza aprendizaje, que utiliza diferentes instrumentos de evaluación para medir los aprendizajes de los niños y niñas que perfecciona el proceso de enseñanza y aprendizaje través de la retroalimentación respecto a la adquisición de los conocimientos

El 33% se encuentra en el nivel (3) de calidad de la práctica, muestra que el quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del jardín infantil, con una sistematicidad y progresión secuencial, degradando la utilización de diferentes metodologías limitando la innovación en el proceso de enseñanza aprendizaje.

El 17% se encuentre en el nivel (2) de calidad de la práctica, indica que incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento, cuyos propósitos son sistemáticos.

### Dimensión: Saber ser:

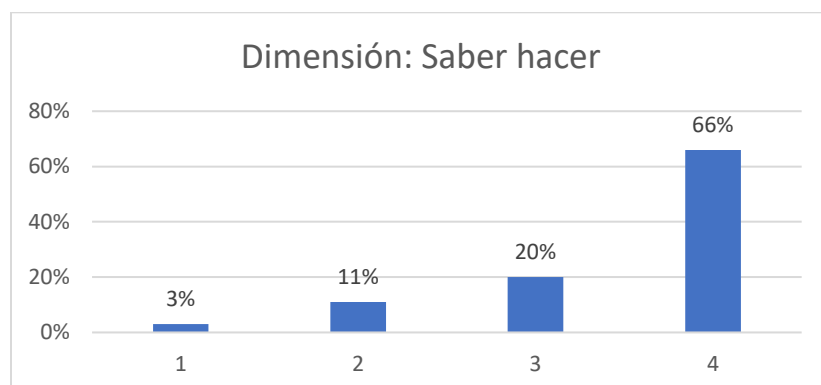


En esta dimensión; nos indica que el 50% cumple el mayor nivel de calidad de la práctica (4), las cual nos indica que los integrantes del equipo educativo son capas de reflexionar sobre su actuar profesional realizando críticas constructivas en beneficio de una mejora continua en el quehacer pedagógico teniendo en cuenta las planificaciones correspondientes, los ambientes de aprendizaje, considerar que el juego es una estrategia fundamental para el aprendizaje, como también tener siempre presente de activar los conocimientos previos antes de adquirir nuevos conocimientos.

El 43% cumple con el nivel 3 de calidad de la práctica, incorpora los propósitos que son explícitos y claro, pero necesitan orientaciones para la mejora de los resultados.

Y el 7% cumple con el nivel 2 e calidad de la práctica, nos dice que en ocasiones no continua la dinámica de una buena práctica pedagógica porque utiliza solo un instrumento de evaluación y por alguna circunstancia no activa la retroalimentación de los aprendizajes adquiridos.

### Dimensión: Saber hacer.



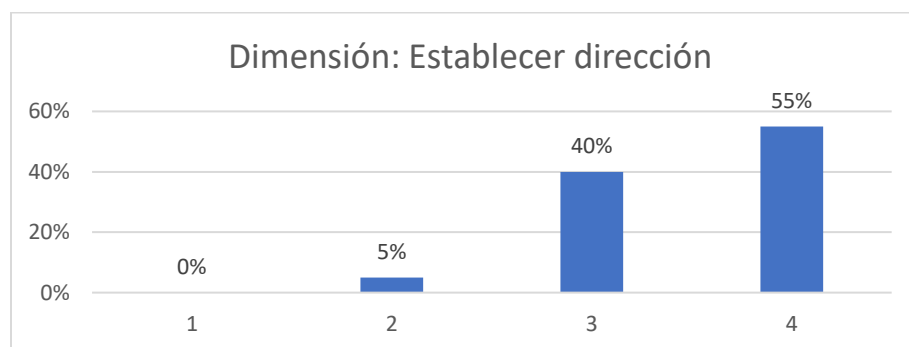
En esta dimensión: El 66% cumple el mayor nivel de calidad de la práctica (4), contesta que la directora junto a su equipo educativo está preparada para resolver cualquier problemática dentro del nivel institucional teniendo como base los instrumentos que orientan la gestión de la institución educativa, (BCEP, PEI, MBD, MBE).

Las educadoras de párvulos son personas profesionales que consideran en la planificación las necesidades e intereses, conocimientos previos de acuerdo a su contexto, ritmos de aprendizaje de los párvulos se incluyen los resultados de las evaluaciones previas, etc. La mayoría de las educadoras de párvulos tiene el compromiso de actualizar sus conocimientos a medida que se pueda.

El 20% cumple con el nivel de calidad de la práctica (3) de la escala, dice que les encantaría actualizar sus conocimientos, pero por motivos personales o familiares se hace difícil realizarlo.

El 11% cumple con el nivel de calidad de la práctica (2) de la escala, habla del equipo educativo (técnicos y educadoras) tienen dificultad para actualizar sus conocimientos, (Técnicos), les dificulta aplicar el instrumento de evaluación a los párvulos. Y el 3% cumple con el nivel de calidad de la práctica (1) de la escala, piensa que la directora no está preparada para dirigir el jardín infantil por su falta de experiencia para resolver problemáticas emergentes a nivel de la institución.

### ÁREA LIDERAZGO PEDAGÓGICO:



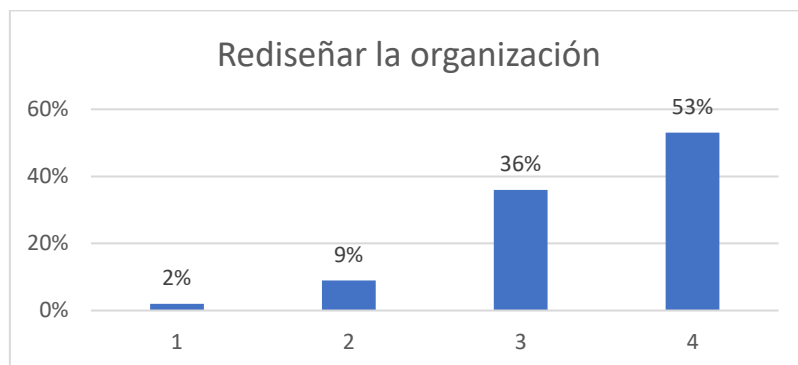
**Dimensión: establecer dirección.**

En esta dimensión el 55% cumple el mayor nivel de calidad de práctica (4), aquí el equipo educativo reconoce que las reuniones CAUE, son de gran ayuda para la reflexión, identifica nuevas oportunidades transformacionales para la práctica diaria, como también el equipo educativo crea instancias sobre el desarrollo de nuevas experiencias de aprendizajes y proyectos, poniendo en manifiesto las características de la misión y visión del jardín infantil, se desarrollan reuniones periódicas dando a conocer las actividades y metas que se deberán desarrollar en periodos de corto, mediano y largo plazo, la directora del establecimiento promueve la comunicación directa con el equipo educativo, como una forma de construir acuerdos sobre el quehacer educativo.

El 40% que se ubica en el nivel de calidad de la práctica (3) de la escala, nos dice que en ocasiones el equipo educativo, crea instancias sobre el desarrollo de nuevas experiencias de aprendizaje, no es muy innovador ya que se repiten experiencias educativas cayendo en rutina, como también manifiesta que las reuniones periódicas los tiempos son muy cortos quedando ideas que desarrollar, con respecto a que la directora promueve la comunicación directa con el equipo educativo, como una forma de construir acuerdos sobre el que hacer educativo, dentro de este 40% nos dice que la directora en ocasiones la información es indirecta quedando inconclusos algunos acuerdos.

Y el 5% de nivel de calidad de las practica de encuentra en el rango (2), la cual dice que, si bien se realizan reuniones periódicas dando a conocer las actividades y metas a desarrollar en los distintos plazos, los tiempos son muy acotados, quedando información pendiente. Para otra ocasión.

## Rediseñar la organización



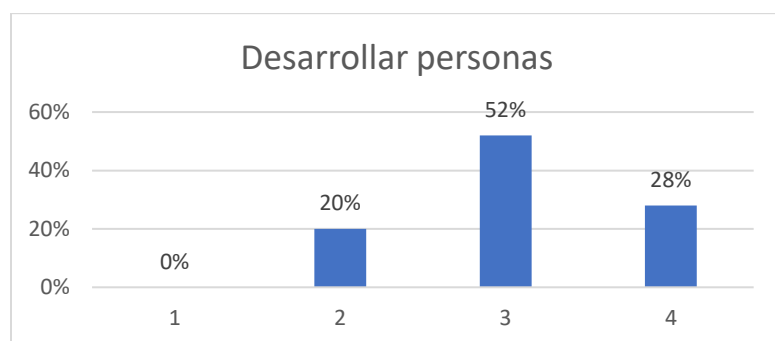
En rediseñar la organización, el 53% cumple el mayor nivel de calidad de práctica (4), nos dice que el equipo educativo se construyen ambientes de convivencia armónica, participativa e inclusiva constituyéndose en un modelo de respeto y valoración a la diversidad, el equipo educativo orienta con ideas claras al resto del equipo, para así cumplir la metas propuestas, este equipo está dispuesto a aceptar ideas de los otros agentes educativos para compensar las necesidades de la organización, con respecto a la directora, nos dice que alienta y motiva para que cada miembro brinde lo mejor de sí mismo y así ejerzan su función de la mejor manera posible, la directora y el equipo posee la habilidades para comunicarse de forma efectiva tanto con sus subordinados como con sus superiores, la directora debe tener la capacidad para la resolución oportuna de problemas en los mejores términos, además debe mantener a su equipo motivado y hacerle saber que cada uno de sus esfuerzos son indispensables para el cumplimiento de los objetivos, la directora es una líder contenedora para desarrollar las competencias de su equipo.

El 36% nivel de calidad de la práctica que corresponde al (3) de la tabla, nos dice que en ocasiones el equipo educativo no construye ambientes de convivencia armónica, al no aceptar opiniones distintas entre pares, el equipo educativo tiene dificultades para cumplir algunas de las metas propuestas porque los tiempos no están definidos.

El 9% este nivel de calidad de la práctica corresponde al (2 de la tabla), nos refleja que la directora le cuesta reconocer los logros de las funcionarias y destacarlo en reuniones CAUE, que es la instancia que se encuentra todo el personal reunido.

El 2% este nivel de calidad de la práctica corresponde al (1 de la tabla), nos dice que la directora le cuesta motivar al personal para que ejerzan su función de la mejor manera posible.

### Desarrollar personas:



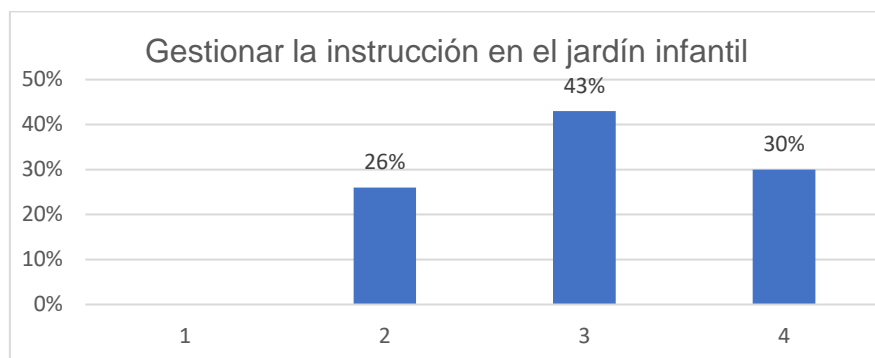
En desarrollar personas el 28% cumple el mayor nivel de calidad de practica (4), nos dice que la directora posee una presencia visible en el jardín infantil, modelando los valores promovidos en el establecimiento, que mantiene y/o está en un proceso de aprendizaje constante, que ayudara a ejercer mejor su función, que al mismo tiempo que consigue mejores herramientas y obtener mejores resultados, la directora fomenta e insensiva para estar en proceso de aprendizaje constante.

El 52% que cumple con el nivel de calidad de la práctica (3) en la escala evaluativa nos dice que la directora posee una presencia visible, en ocasiones es poco democrática, tomando decisiones solas, sin tomar en cuenta la opinión del personal faltando al valor del respeto a la comunidad. En nuestro establecimiento se realizan capacitaciones para la estimulación y el desarrollo intelectual para el personal, tomando la decisión de que asista sola una persona teniendo la opción de que fuesen más las personas que reciban ese beneficio, por otro lado, la directora son muy pocas las veces que se otorga espacio para el perfeccionamiento del equipo técnico. La directora en ocasiones la invitan a perfeccionamiento para que le ayude a ejercer mejor su función, para conseguir mejores herramientas y obtener mejores resultados.

El 20 % que cumple con el nivel 2 de la escala evaluativa, nos dice que; la directora no es democrática y con poca capacidad a la autocrítica. En reuniones CAUE, es la

oportunidad para la estimulación intelectual para el personal, se hace en tiempos alejados. Como también afirma que la directora en ocasiones la invitan a perfeccionamiento para que le ayude a ejercer mejor su función, para conseguir mejores herramientas y obtener mejores resultados.

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



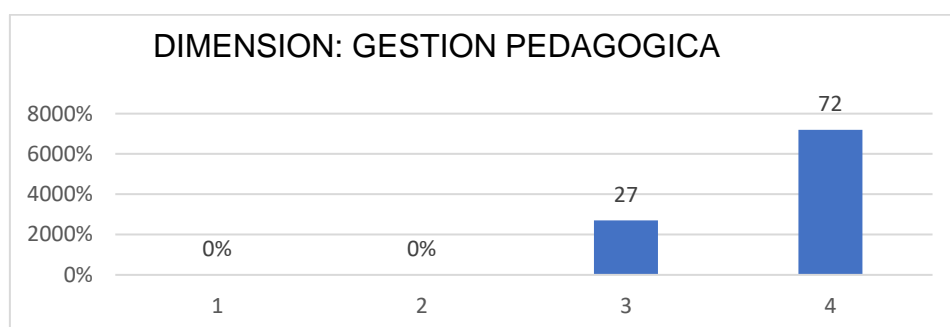
En Gestión de instrucción a la enseñanza y aprendizaje en el jardín infantil en 30% cumple el mayor nivel de calidad de practica (4), nos dice que la directora promueve y aplica el instrumento de evaluación en forma sistemática, durante el año para reconocer las fortalezas y debilidades de cada miembro educativo, recibiendo formalmente los resultados obtenidos de la evaluación reflexionando y acordando compromisos para la mejora de las prácticas, además gestiona la participación de la familia, la comunidad y redes de apoyo en la elaboración, aplicación y evaluación de los procesos educativos generando una comunicación afectiva constante que propicia el trabajo colaborativo.

El 43% que cumple con el nivel de calidad de la práctica (3) en la escala evaluativa, nos indica si bien es cierto la directora promueve y aplica el instrumento de evaluación en forma sistemática , durante el año para reconocer las fortalezas y debilidades de cada miembro educativo, recibiendo formalmente los resultados obtenidos de la evaluación reflexionando y acordando compromisos para la mejora de las prácticas, por tiempo no alcanza a evaluar todas las salas y retroalimentar las fortalezas y debilidades de los equipos educativos. En la participación de la familia, comunidad y redes de apoyo en la elaboración, aplicación y evaluación de los procesos educativos, las redes de apoyo

especialmente fonoaudiólogas del consultorio Carlos Godoy y asistente social de la corporación municipal de Maipú, no son constante en sus visitas y apoyo debido a la demanda que hay en sus instituciones.

Y el 26% que cumple con el nivel de calidad de la práctica (3) en la escala evaluativa, nos dice que, la directora desarrolla procesos valorativo en forma ocasional durante el año escolar la cual es difícil tomar decisiones a tiempo para mejorar las debilidades o problemáticas que se están dando en el equipo educativo y en la participación de las comunidades y redes de apoyo coinciden que los profesionales de apoyo no son constantes en sus visitas para el apoyo de las evaluaciones y detectar a tiempo las dificultades que presentan los párvulos.

### ÁREA DE GESTIÓN DEL CURRÍCULUM:



#### Dimensión: Gestión pedagógica

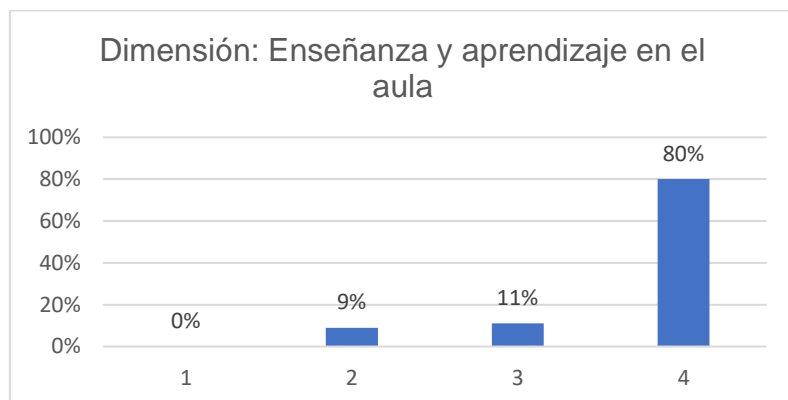
En esta dimensión, gestión pedagógica el 72%, cumple el mayor nivel de calidad de practica (4), nos dice que la directora, asigna un momento de libre disposición en función de la creación de metas formativas y de aprendizaje del establecimiento y las necesidades e interés de los párvulos, como también organiza la participación colaborativa de todas las agentes educativas en las experiencias de aprendizaje distribuyendo roles y funciones en cada una de ellas, promueve la elaboración en conjunto con el equipo técnico pedagógico de una calendarización anual que pormenoriza los objetivos de aprendizajes a cubrir en cada mes del año, en función del plan de aula, el grado de conocimiento previo de los párvulos y adecuaciones curriculares, la directora y el equipo educativo aseguran la realización efectivas de las experiencia de aprendizaje calendarizadas, implementando procedimientos para evitar

la interrupción y/o la realización de la experiencia, y para que antes la ausencia de la educadora de párvulos se desarrollen, como también monitorea regularmente el logro de los objetivos del plan anual, se propone y acuerdan lineamientos metodológicos generales, estrategias didácticas y formas de uso de recursos educativos para potenciar el aprendizaje de los párvulos, la directora asegura que las educadoras cuenten con planificaciones de las experiencias educativas, las que explicitan ámbitos, núcleos, objetivos de aprendizajes, metodología y estrategias didácticas propuestas y evaluación de los logros de aprendizaje, el equipo de sala tiene el deber de revisar y analizar las planificaciones para mejorar su contenido.

La directora asegura que las educadoras formulen y ejecuten las evaluaciones en sus tres periodos, diagnóstico, proceso y final, analizando los resultados a tiempo de manera que estén constituyan parte del aprendizaje, organiza instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas prácticas pedagógicas y análisis de dificultades en el ejercicio para el desarrollo de una cultura de trabajo reflexiva y profesionalizada, promueve la reutilización, y adaptación y mejora de los recursos desarrollado por las educadoras y establece un sistema para su organización y su uso.

El 27% que se encuentra en el nivel de calidad de la práctica (3) en la escala evaluativa, nos dice que la directora cuando hay falta de educadora en sala, si e preocupar por el dote de personal pero no se asegura que se realice las experiencia educativa en la ausencia del profesional, como también le falta organizar de mejor manera sus tiempos para que realice en todas las salas el acompañamiento a la acción de la educadora en el aula donde incluye la observación de experiencia y reflexión sobre las dificultades que pueden existir , con el propósito de mejorar las prácticas y desarrollar capacidades.

### Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula.

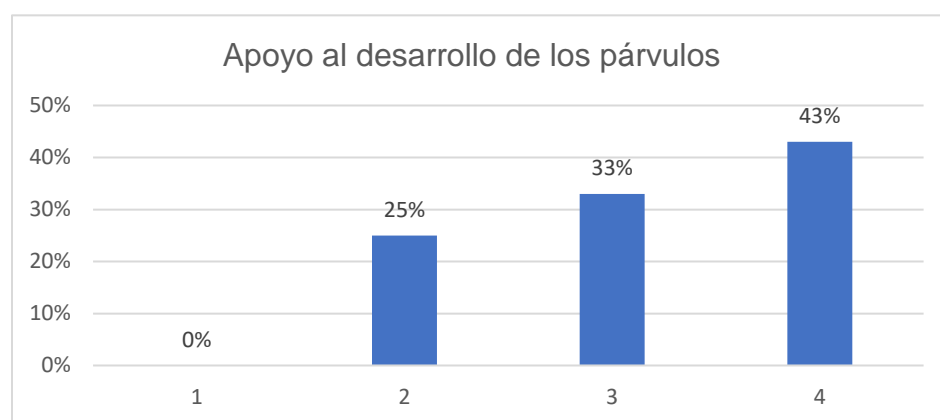


En la dimensión enseñanza y aprendizaje en aula, el 80% cumple el mayor nivel de calidad de práctica (4), nos dice que las educadoras registran objetivos claros en planificaciones estableciendo las relaciones entre las experiencias de aprendizaje realizadas y los objetivos a alcanzar, introducen los nuevos conceptos con claridad, mediando para incorporar los conocimientos previos, se aplican variadas estrategias de enseñanza que permiten observar, manipular y explorar fomentando la curiosidad y autonomía de los párvulos, se incorporan recursos didácticos en la medida que aporten el aprendizaje y motivación de los párvulos y se promueve que practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos de forma graduada, variada y distribuida en el tiempo, se logra que todos los párvulos participen de manera activa en la experiencia de acuerdo con su nivel de desarrollo, las educadoras son mediadoras y guías en el proceso de aprendizaje de los párvulos potenciando su autonomía como también se respetan las diferencias que existen en el grupo, realizando adecuaciones curriculares pertinentes. Las educadoras autogestionan el trabajo con redes que permiten una adecuación permanente en el currículo de acuerdo con las necesidades de los niños y niñas.

El 11% que se encuentra en el nivel de calidad de la práctica (3) en la escala evaluativa, nos indican que las educadoras en ocasiones al necesitar computador y data tienen problemas en el uso ya que no hay equipos disponibles para la ejecución entorpeciendo la entrega de TIC, como también hay un grado de dificultad en que los párvulos participen todos de manera activa en la experiencia a pesar de la adecuación curricular que se

realiza, por la diversidad, niños y niñas con NEE, la institución no entrega el apoyo que se necesita porque es muy poco el profesional que disponen para los jardines infantiles, a pesar que se gestione el trabajo con redes no se cumplen con el cronograma correspondiente, siempre hay dificultades. (profesional con licencia médica, entre otros). El 9% que se encuentra en el nivel de calidad de la práctica (2) en la escala evaluativa, nos indica que es indispensable el material tecnológico para la entrega de conocimientos ya que ayuda a que el aprendizaje sea interactivo, no obstante, el trabajo con redes y el compromiso del personal profesional, ayuda a alcanzar objetivos de manera más eficiente la cual la falta de dotación de profesional influye en el cumplimiento de metas.

### **Dimensión: Apoyo al desarrollo de párvulos:**



En la dimensión apoyo al desarrollo de párvulos el 43% cumple el mayor nivel de calidad de practica (4), de la escala evaluativa, el establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar e identificar tempranamente y monitoreara tiempo los párvulos que presentan dificultades en el aprendizaje, dificultades sociales, afectivas y conductuales. Como también identifica cuando un párvulo quiere disertar asegurando la continuidad.

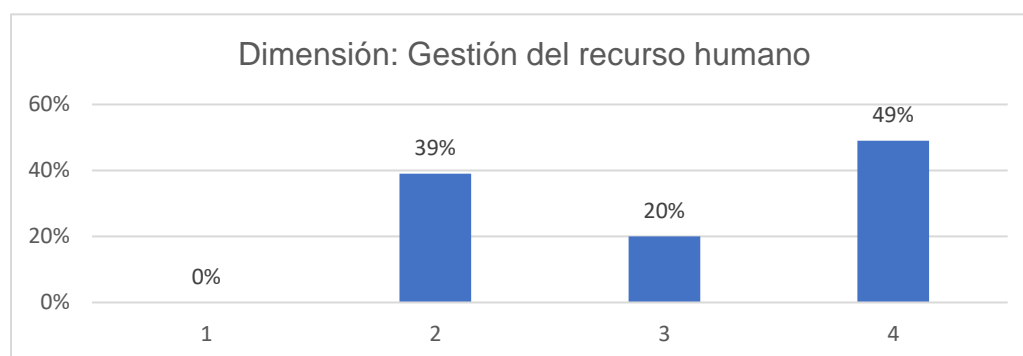
El establecimiento, valida a la familia como el primer educador, haciendo participe en la educación de su hijo/a, está establecido en el PEI, potenciando lazos y enriqueciendo así las experiencias educativas.

El 33% cumple el nivel de calidad de practica (3), de la escala evaluativa, este nos dice que el establecimiento cuenta con estrategias y monitorea a los párvulos que presentan

dificultades sociales afectivas y conductuales, se realizan diferentes derivaciones, (consultorio, COSAM. CAM), pero en algunos casos quedan en lista de espera y no reciben la atención correspondiente.

El 25% cumple con el nivel de calidad de practica (2), de la escala evaluativa, nos dice que el establecimiento cuenta con estrategias y monitorea a los párvulos que presentan dificultades sociales afectivas y conductuales, se realizan diferentes derivaciones, (consultorio, COSAM. CAM), pero en algunos casos quedan en lista de espera y no reciben la atención correspondiente y otros casos son las madres las que se reúsan a llevar los niños y niñas a un especialista.

### ÁREA GESTIÓN DE RECURSOS:



#### Dimensión de gestión del recurso humano:

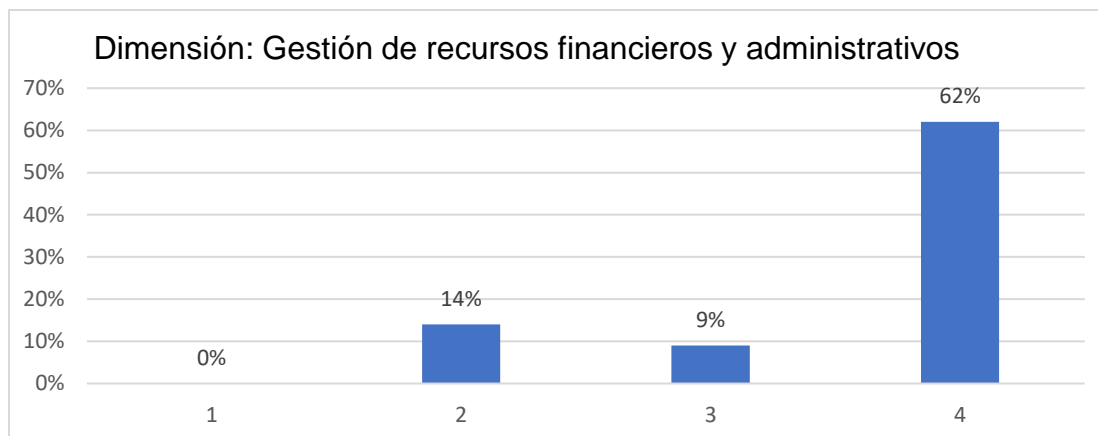
En esta dimensión, el 49% cumple el mayor nivel de calidad de practica (4), de la escala evaluativa, acá nos dice que el jardín infantil cuenta con el coeficiente técnico requerido por normativa para el funcionamiento y así cumplir con los objetivos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones, la coordinación administrativa del jardín infantil implementa mecanismos para monitorear la baja de ausentismo de remplazos en caso de licencias médicas, como también cuenta con un procedimiento de perfeccionamiento docente en base a la formación continua conocida por las funcionarias.

El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo y de respeto además cuenta con protocolos claros de roles y funciones de los miembros de la comunidad educativa, incluyendo advertencias de incumplimientos previos.

El 20 % cumple el nivel de calidad de practica (3), de la escala evaluativa, nos indica que la coordinación administrativa del jardín infantil implementa mecanismo para monitorear la tasa de ausentismo en caso de licencia médica, dependiendo de la cantidad de días de reposo (superior a 15 días, por protocolo institucional), el sostenedor/coordinación administrativa la estrategia que atrae el funcionarios es solo la permanencia laboral, no cuenta procedimientos de diagnósticos de necesidad de perfeccionamiento docente pero si implementa formación de perfeccionamiento al personal.(una persona del establecimiento), cabe mencionar que el equipo directivo (unidad atención de infancia), valora el trabajo del equipo educativo e implementa sistemas de reconocimiento que promueve el compromiso profesional.

El 39% cumple el nivel de calidad de practica (2), de la escala evaluativa, y nos corrobora que la coordinación administrativa del jardín infantil implementa mecanismo para monitorear la tasa de ausentismo en caso de licencia médica, dependiendo de la cantidad de días de reposo (superior a 15 días, por protocolo institucional), y en ocasiones envían remplazo, además no cuenta con procedimiento de diagnóstico para de necesidades de perfeccionamiento profesional, cabe mencionar que UPI, no siempre promueve el reconocimiento profesional.

### Dimensión: Gestión de recursos financieros y administrativos

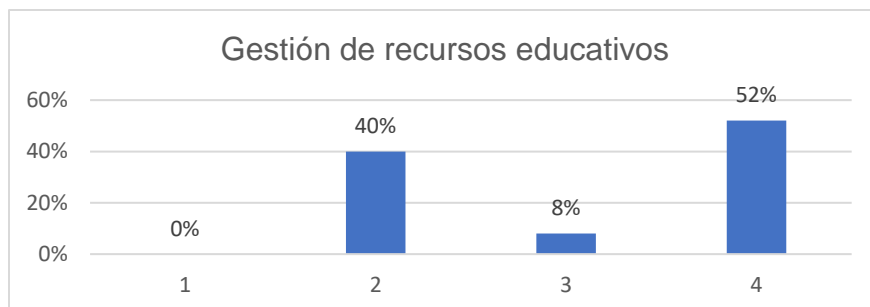


En esta dimensión, el 62% cumple el mayor nivel de calidad de práctica (4), de la escala evaluativa, nos indica que el establecimientos gestiona las inscripciones y posterior matrícula, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia, de acuerdo a los recursos el equipo administrativo ejecuta gastos de acuerdo con el presupuesto y controla cumplimientos durante el año, además el establecimiento cumple con la legislación vigente sin sanciones de la superintendencia y está atento a los programas de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que concuerden con el PEI, PME. El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de los párvulos y equipo educativo, siempre a favor del PEI.

El 9% cumple el nivel de calidad de práctica (3), de la escala evaluativa, nos dice que el equipo administrativo cuenta con un presupuesto que se ajusta algunas necesidades de los diferentes estamentos.

Y el 14% cumple el nivel de calidad de práctica (2), de la escala evaluativa, nos indica el equipo administrativo con muy bajo presupuesto para cubrir las necesidades de los gastos durante el año.

### Dimensión: de recursos educativos



En esta dimensión, el 52% cumple el mayor nivel de calidad de práctica (4), de la escala evaluativa, nos indica que el establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que faciliten el aprendizaje y bienestar de los párvulos, cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de los párvulos en todos los niveles y establece normas de rutina que favorecen su adecuada organización y uso, además tiene patios de juegos equipados, que apoya el aprendizajes de los niños y niñas. El establecimiento cuenta con un sistema de registro y monitoreo sobre el equipamiento, recursos educativos y el aseo en algunos casos con procedimientos de mantención está controlado a través de inventarios a fin de año. En esta dimensión,

El 8% cumple el nivel de calidad de práctica (3), de la escala evaluativa, nos dice que el establecimiento cuenta con recurso didáctico, pero no son suficientes para potenciar el aprendizaje de todos los párvulos en todos los niveles de atención.

El 40% cumple el nivel de calidad de práctica (2), de la escala evaluativa, nos dice que el establecimiento dispone de instalaciones que son; las 1 sala por nivel y patios que facilitan el aprendizaje de los párvulos, que faltan recursos tecnológicos para potenciar el aprendizaje de los párvulos.

## 9. PROPUESTAS DE MEJORA

### Área: Formación basadas en competencias

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Fortalecer competencias profesionales con todo el equipo educativo, para actualizar conocimientos.	En la primera reunión CAUE, se solicita capacitación, para el 100% del personal educativo, durante el periodo de primer semestre del año 2025.	Directora.

### Área: liderazgo pedagógico

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Fortalecer la vinculación de los referentes curriculares en los diseños de aula, considerando los procesos de evaluación y retroalimentación, potenciando la mejora de prácticas pedagógicas y oportunidades de aprendizaje para niños y niñas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- identificar fortalezas y oportunidades de mejora en los diseños curriculares y procesos pedagógicos</li> <li>- determinar una propuesta de mejora que refuerce el diseño curricular.</li> <li>- promover la tutoría/mentoría entre pares en reunión CAA.</li> </ul>	Directora y educadoras de párvulos.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
----------	---------------------	-------------

Fortalecer y generar vínculos entre director y equipo educativo, que permita potenciar y fortalecer la labor educativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicar encuestas de opinión o satisfacción al equipo educativo, dos veces al año, al comenzar y otra al terminar el año escolar.</li>   <li>- Generar instancias de reflexión con la comunidad educativa.</li> </ul>	Directora.
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------

**Área: gestión curricular.**

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Crear instancias de dialogo y de conciencia con las familias de los niños y niñas con NEE. para trabajar con redes de apoyo y especialistas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- realizar informe del niño o niña para el ser entregado a especialista.</li> <li>- solicitar copia firmada por el especialista para ser entregado en el establecimiento.</li> <li>- hacer seguimiento mensual.</li> </ul>	Educatora de párvulos.

**Área: gestión de recursos.**

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Fortalecer competencias profesionales con todo el equipo educativo, para actualizar conocimientos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestionar con el empleador capacitaciones para el equipo educativo en la segunda reunión CAUE del mes de abril 2025.</li> </ul>	Directora

<p>Identificar Las Necesidades del centro educativo, en función de gestionar recursos e implementos necesarios que favorezcan el desarrollo de aprendizajes de niños y niñas en el jardín infantil.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Generar instancias de diálogos para reflexionar sobre requerimientos, necesidades que se presenten en el aula.</li> <li>- Gestionar con el empleador aumentar los recursos económicos, caja chica etc. Para solventar gasto que el jardín infantil necesita.</li> </ul>	<p>Directora.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------

## **10. Conclusión:**

Al aplicar este instrumento de diagnóstico, que refleja las cuatro áreas del ámbito educativo y al analizar nuestro establecimiento en sus prácticas educativa en el trabajo con niños y niñas, nos permite una evaluación sistemática, la cual las educadoras de párvulos permitan determinar las necesidades cognitivas, procedimentales y actitudinales de los párvulos.

Basadas en datos de las necesidades de la institución, competencia y capacidades del equipo educativo, donde la profesional se preocupe por conocer lo necesario para entregar conocimientos interactivos, Orientadas al desarrollo armónico e integral de las potencialidades de sus alumnos.

Donde el liderazgo juega un rol clave en la gestión de la institución educativa.

En conclusión, al aplicar este instrumento de diagnóstico en las áreas de Formación de una unidad educativa, es una táctica efectiva para mejorar la calidad de la educación, personalizar el desarrollo profesional y garantizar que los profesionales, estén equipados con las habilidades y competencias necesarias para enfrentar los desafíos educativos actuales y futuros, buscando estrategias para mejorar y desarrollar el trabajo educativo, donde los niños y niñas adquieran de mejor calidad sus experiencias educativas, con profesionales que actualicen sus conocimientos, familias responsables ya que son el primer agente educativo, con una directora que este mas ocupada de las fortalezas y necesidades de su equipo educativo como también gestionando con el empleador las necesidades de la institución.

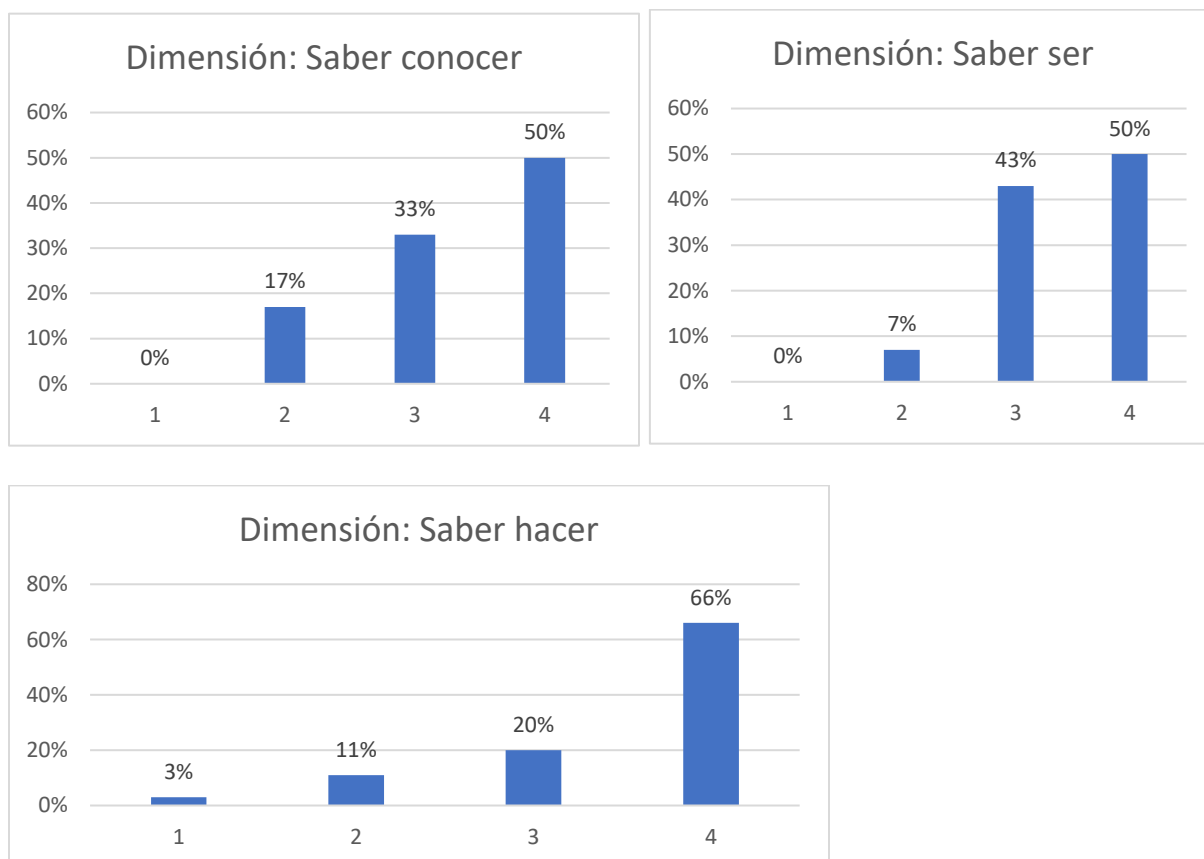
## 11. Bibliografía

- Bases curriculares de la educación parvularia
- Lectura base, enfoques curriculares basadas en competencias UMC.
- Proyecto educativo, PME, 2024 Jardín infantil Pequeños Exploradores.
- Sub secretaria de educación, centro de estudios MINEDUC 2022
- Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones Nota Técnica N°6 Jorge Gajardo y Jorge Ulloa Universidad de Concepción Área de Desarrollo de Capacidades de Liderazgo dentro de Escuelas y Liceos (P. 5)
- Marco para la buena dirección
- Marco para la buena enseñanza
- Rodríguez Molina, G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. Educación y Educadores, 14 (2), 253-267: (ed.). Bogotá, Colombia: D - Universidad de La Sabana. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/umcervantes/5956?page=5>.
- Suárez Suárez, G. (2012). La formación y desarrollo basado en competencias de los profesores universitarios en la filial de aguada de pasajeros. Pedagogía Universitaria, Vol. 17, No. 2, 2012: (ed.). La Habana, Red Ministerio de Educación Superior. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/umcervantes/99134?page=6>.

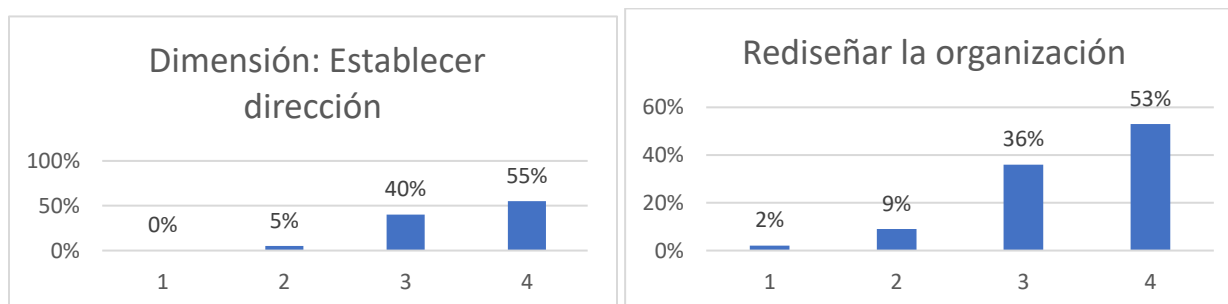
## 12. Anexos.

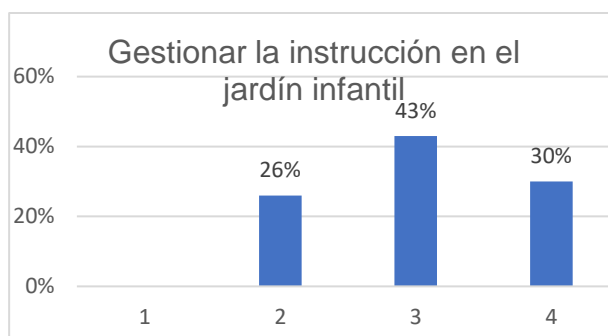
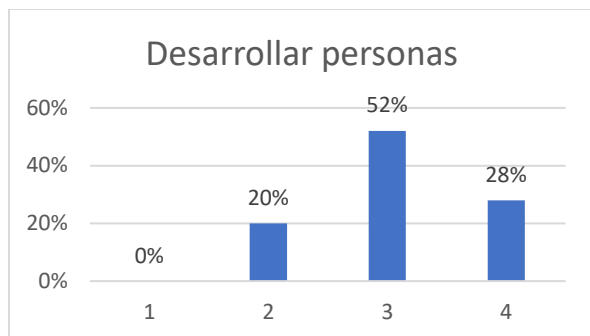
### Análisis de resultados.

#### Área formación basada en competencias:

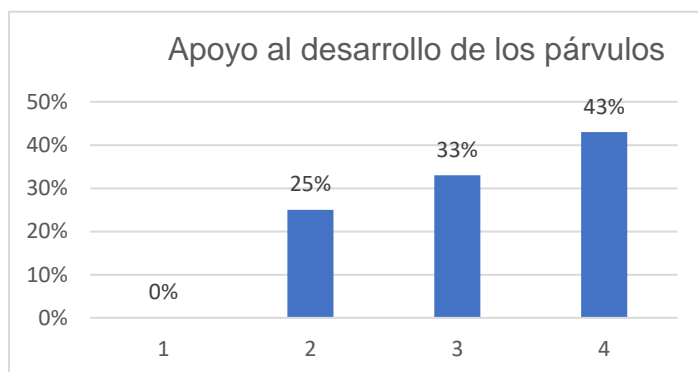
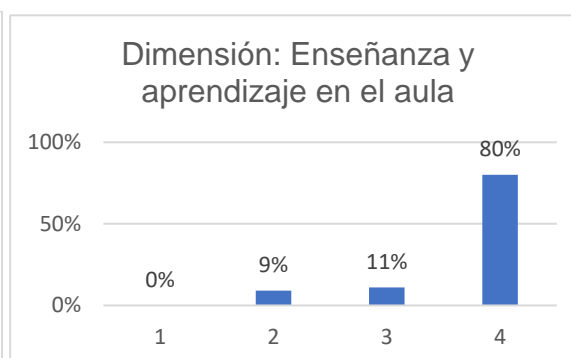
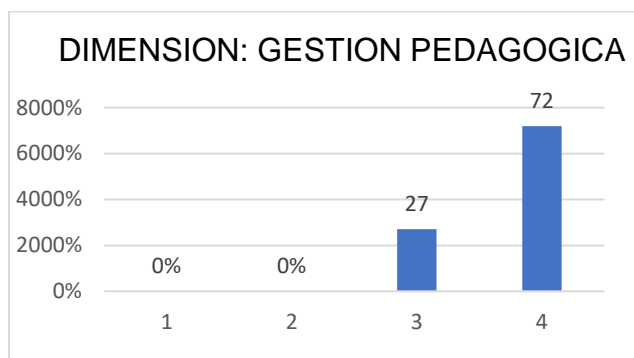


#### ÁREA LIDERAZGO PEDAGÓGICO:





### ÁREA DE GESTIÓN DEL CURRÍCULO:



## ÁREA GESTIÓN DE RECURSOS:

