



**Magister en Educación
Mención Gestión de Calidad**

Trabajo de Grado

Diagnóstico Institucional y Plan de Mejoramiento

**Profesor: Rocío Rizzo San Martín
Alumno(a): Claudia Núñez Valencia**

Quinta de Tilcoco - Chile, Octubre de 2021

ÍNDICE.

Índice.....	2
Resumen.....	3
Introducción.....	4
Marco teórico.....	5
Marco contextual.....	11
Diagnóstico institucional.....	13
Análisis de resultados.....	29
Plan de mejoramiento.....	33
Bibliografía.....	40
Anexos.....	41

RESUMEN.

Con alegría se da a conocer el Plan de Mejoramiento Educativo propuesto para la Escuela de Lenguaje Nuestra Señora del Rosario. Este material se desprende de un gran trabajo realizado con entusiasmo, cariño y organización durante el segundo semestre del año 2021, luego de un proceso de autoevaluación institucional donde se llega a un diagnóstico del cual se proponen metas que serán la base de la planificación estratégica a futuro.

La información levantada a partir del diagnóstico permitió visualizar fortalezas y debilidades en relación al funcionamiento general de esta institución durante el último año. Estas acciones deben ser potenciadas y fortalecidas a través de una planificación estratégica que a la Escuela Nuestra Señora del Rosario le permitirá organizar los objetivos y acciones propuestas para el mejoramiento de los aprendizajes, gestión, liderazgo y resultados educativos.

INTRODUCCIÓN.

En una institución educacional, el proceso de diagnóstico constituye una instancia de reflexión colectiva que integra a todo el personal en torno a aquellas prácticas que se abordarán para el mejoramiento de todos los factores que inciden en los aprendizajes de todos los estudiantes.

Para generar un espacio de progreso, es necesaria la realización de un diagnóstico institucional para así, fundar estrategias que permitan el mejoramiento educativo, donde es vital involucrar a todos los actores de la comunidad escolar, como representantes claves en el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje permitiendo visualizar los aspectos más débiles, para tomar decisiones de los procesos de mejoramiento.

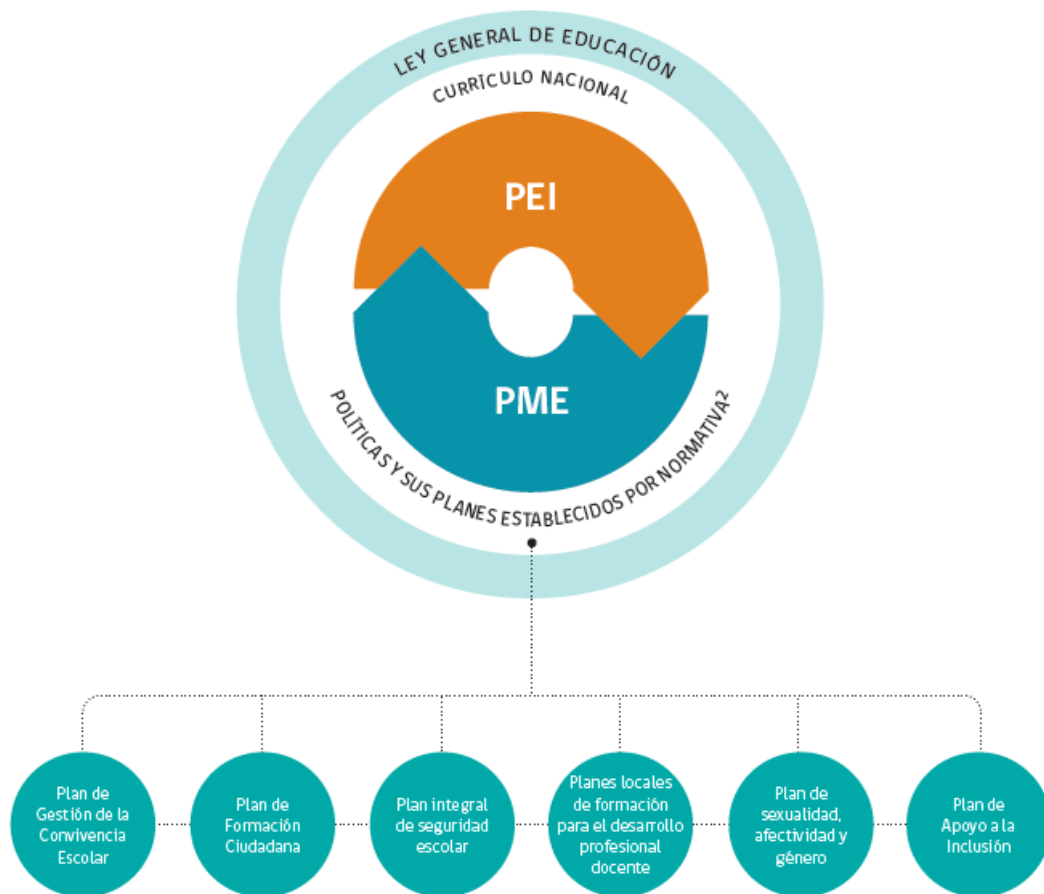
En este trabajo se presenta el diagnóstico institucional que se realizó en la Escuela de Lenguaje Nuestra Señora del Rosario, cuyo propósito se sitúa en generar un Plan de Mejora con el fin de buscar prosperidad en relación a las diferentes áreas de evaluación según los Estándares de Desempeño en la educación Parvularia.

MARCO TEÓRICO.

En el año 2014 el MINEDUC propuso a los establecimientos educacionales trabajar con un nuevo enfoque para estar en un proceso de mejoramiento continuo. Esta propuesta se basó en la utilización de los instrumentos de gestión un nuevo enfoque de trabajo en relación con su proceso de mejoramiento continuo. Este se basó en la utilización de dos instrumentos de gestión: El Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Plan de Mejoramiento Educativo (PME).

Para ese año, los PEI se habían convertido en una herramienta formal y declarativa de la forma de trabajo de cada institución educacional, que a su vez buscaba expresar la identidad de cada una de ellas.

Este nuevo enfoque buscaba fijarse metas para el plan de mejoramiento en 4 años. Las metas propuestas debían materializarse basándose en un programa e implementar planes anuales, definiendo objetivos y metas, además de acciones que forman parte de un ciclo de trabajo en común y que avanzan en la búsqueda de mejorar la calidad en la enseñanza que ofrece cada institución.



Cada comunidad educacional se fija un horizonte a corto, mediano y largo plazo para alcanzar el desarrollo integral de cada uno de sus alumnos, tal cual como se observa en el diagrama anterior.

Por lo anteriormente dicho, la ley señala que el Consejo Escolar es la instancia participativa de toda la comunidad, debe ser consultado con respecto a todos los planes de mejora que serán desarrollados para el beneficio y mejora sostenida del establecimiento educacional. Finalmente se sugiere que antes de comenzar los procesos de la fase estratégica o anual, el equipo de gestión y la comunidad, profundicen y compartan los enfoques y orientaciones de cada política educativa nacional las que se enmarcan en un propósito común que es brindar más y mejores experiencias de aprendizaje considerando la trayectoria educativa y formativa en los diversos ámbitos del desarrollo humano.

El plan de mejoramiento educativo tiene una duración de cuatro años y como herramienta que ordena y materializa el ciclo de mejoramiento, contempla las siguientes etapas y fases.



A. Fase estratégica PME:

Esta fase contempla una mirada proyectiva a cuatro años y es una invitación a diseñar una propuesta de mejoramiento que surja desde el PEI. Esta fase implica dos etapas

1-. Análisis de PEI y autoevaluación institucional:

Es una etapa que requiere que la comunidad educativa analice su PEI y estime, desde la situación actual que tan lejos está de poder concretarlo, en este sentido, realiza una auto evaluación institucional que debe considerar distintos aspectos de gestión que permiten establecer una línea de base .

2-. Planificación estratégica:

Esta etapa contempla la elaboración de objetivos, metas y estrategias a mediano plazo, las que orientarán cada periodo anual. se orienta que sea esta etapa la de que permita la concertación del PEI. Y orienta las acciones anuales para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

B. Fase anual PME:

1-. Diagnostico anual:

Que implica un análisis específico de resultado y de las prácticas de gestión que dan cuenta de un detalle de la gestión institucional.

2-. Planificación:

En esta etapa, se deben diseñar acciones que permitan concretar las estrategias diseñadas a mediano plazo y que acerquen cada periodo anual al logro de los objetivos a mediano plazo.

3-. Implementación, seguimiento y monitoreo:

Los establecimientos junto con implementar las acciones diseñadas, deben registrar los niveles de ejecución de las acciones y realizar seguimiento a los resultados.

4-. Evaluación:

En esta etapa las comunidades educativas no solo evalúan el impacto de las acciones en el logro de la mejora de los aprendizajes de los estudiantes y el logro de la mejora de los aprendizajes de los estudiantes y el grado de acercamiento al logro de la fase estratégica. junto con esto, se establecen proyecciones para el próximo periodo anual.

DIAGNÓSTICO EN LAS INSTITUCIONES PARA VISUALIZAR EL DESEMPEÑO.

Para la elaboración de un PME es fundamental realizar un diagnóstico institucional, proceso que permite una revisión de prácticas realizadas en las diferentes áreas contempladas en el modelo de Plan de Mejoramiento Educativo.

El presente diagnóstico fue realizado bajo los Estándares Indicativos del Desempeño para los establecimientos que imparten Educación Parvularia y sus sostenedores.

Los Estándares Indicativos de Desempeño se organizan en cinco dimensiones de la gestión escolar, las que se dividen en dos o tres subdimensiones con sus respectivos estándares, como se observa en el siguiente cuadro:



Los Estándares Indicativos tienen por objetivo lo siguiente:

1	Servir de base para la Evaluación Indicativa de Desempeño.
2	Apoyar la gestión de los establecimientos.
3	Ayudar a los establecimientos a identificar oportunidades de mejora durante el proceso de autoevaluación.
4	Ser un referente para definir metas y acciones en la elaboración de los planes de mejoramiento.

Los Estándares Indicativos de Desempeño comprenden:

Definición	Enunciado que describe de manera sucinta el proceso de gestión al que se refiere el estándar.
Rúbrica	Criterios que describen los procedimientos, prácticas, cualidades o logros más relevantes del proceso de gestión definido. Comprende cuatro niveles de desarrollo.

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

Desarrollo débil	<p>El proceso de gestión no se ha implementado o presenta problemas que dificultan el funcionamiento del establecimiento.</p> <p>Este nivel da cuenta de la inexistencia del proceso de gestión, o bien grafica prácticas que revelan deficiencias o faltas graves. Refleja la necesidad de trabajar urgentemente con miras a su implementación.</p>
Desarrollo incipiente	<p>El proceso de gestión se implementa de manera asistemática o incompleta, por lo que su funcionalidad es solo parcial.</p> <p>Este nivel identifica algún grado de desarrollo del proceso de gestión, pero este resulta insuficiente. Reconoce una implementación en la dirección correcta, pero que requiere ser mejorada.</p>
Desarrollo satisfactorio	<p>El proceso de gestión se encuentra instalado, es estable y efectivo, ya que cumple con los procedimientos, prácticas, cualidades o logros necesarios para que sea funcional.</p> <p>Este nivel describe un desarrollo adecuado del proceso de gestión, acorde con la realidad del sistema educacional chileno. Se espera</p>

	que los establecimientos alcancen este nivel.
Desarrollo avanzado	<p>El proceso de gestión se encuentra instalado, es estable y efectivo, e incluye prácticas institucionalizadas, destacadas o innovadoras que impactan positivamente en el funcionamiento del establecimiento.</p> <p>Este nivel describe un desarrollo del proceso de gestión que excede los parámetros esperados. Reconoce una implementación ejemplar, y muestra una perspectiva de mejora y un horizonte de desafío a los establecimientos que han alcanzado el nivel de desarrollo satisfactorio.</p>

Lectura de los EID de Educación Parvularia

Un establecimiento se encuentra en el nivel de desarrollo:

Débil: Cuando presenta uno o más de los problemas descritos en el nivel de desarrollo débil.

Incipiente: Cuando presenta uno o más de los problemas descritos en el nivel de desarrollo incipiente y ninguno de los descritos en el nivel de desarrollo débil.

Satisfactorio: Cuando cumple con todos los criterios descritos en este nivel y no presenta ninguna de las situaciones descritas en el nivel de desarrollo avanzado.

Avanzado: Cuando cumple con todos los criterios descritos en el nivel de desarrollo satisfactorio y presenta una o más de las situaciones descritas en el nivel de desarrollo avanzado.

MARCO CONTEXTUAL.

La Escuela Especial de Lenguaje “Nuestra Señora Del Rosario”, surge por una motivación de dar una respuesta educacional integral a aquellos alumnos con necesidades educativas transitorias que no tenían atención en otro sistema educacional ya que en la localidad de rosario no existía otra escuela de lenguaje. Nuestro establecimiento fue creado en Octubre del año 2005 y oficializado el 1° de marzo del año 2006, mediante RESOLUCIÓN EXENTA N° 186 DEL MINEDUC. Funcionando hasta el año 2014 en calle Jaime Guzmán Errazuriz #200 en el pueblo de Rosario, de la comuna de Rengo; en ese mismo año se traslada a su propio edificio, el cual se encuentra ubicado en la calle San Martín 15, esquina Av. Libertad de Rosario, comuna de Rengo.

La escuela particular subvencionada, cuenta con una población escolar de 90 alumnos divididos en dos jornadas cada una de ella con capacidad de 45 alumnos, actualmente contamos con los siguientes cursos:

Jornada	Niveles Impartidos
Mañana	1 Nivel Medio Mayor 1 Primer Nivel de Transición 1 Segundo Nivel de Transición
Tarde	2 Niveles Medio Mayor 1 Primer Nivel de Transición

La escuela de lenguaje Nuestra Señora del Rosario se ubica en un sector poblacional de riesgo social, con alumnos que viven en la misma comunidad de Rosario, otros de sectores rurales cercanos al establecimiento, incluyendo a un número importante de alumnos que vienen de la ciudad de Rengo, por petición expresa de sus padres y apoderados.

En la cercanía de la Escuela tenemos redes de apoyo que son: el CESFAM y SAPU, el que atiende a nuestros alumnos y sus apoderados, el acceso al local escolar es muy expedito, Carabineros, la Biblioteca Municipal y Oficina Municipal se encuentran a tres cuadras de nuestra institución, con las cuales permanece un contacto directo permanente.

El cuartel de la 3ra compañía de Bomberos de Rosario está a una distancia de tres cuadras.

Los apoderados de la escuela son familias de esfuerzo y que de acuerdo a sus posibilidades colaboran con la escuela en beneficio de los logros de sus hijos.

Para mantener una buena asistencia, que es una de las fortalezas de nuestro establecimiento, la escuela tiene contratado dos furgones escolares los que prestan servicios a la Sociedad Educacional con cargo a la Subvención escolar, sin costo para los apoderados.

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL.

El presente Diagnostico Institucional realizado a la Escuela de Lenguaje Nuestra Señora del Rosario resulta fundamental, al levantar información que constituye la base para una definición de objetivos y metas para el próximo año lectivo.

MATRIZ DE DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL SEGÚN EID ED.

DIMENSIÓN LIDERAZGO

Los estándares de esta dimensión apuntan a las acciones que el director o la directora y el sostenedor realizan para facilitar la mejora continua del proceso educativo. También se identifican las prácticas que permiten construir una cultura organizacional que estimula los aprendizajes de cada niño y niña a través del trabajo colaborativo y una comunidad educativa comprometida.

La dimensión de Liderazgo se organiza en tres subdimensiones:

- Visión estratégica.
- Conducción.
- Planificación y gestión por resultados.

1.- ESTÁNDARES DE VISIÓN ESTRATÉGICA

ESTÁNDAR	NIVEL DE DESARROLLO
1.1 El sostenedor, en conjunto con el director o la directora, se responsabilizan por el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, los resultados del proceso educativo y el cumplimiento de la normativa vigente para el nivel de Educación Parvularia.	<u>Desarrollo Incipiente.</u> <ul style="list-style-type: none">• El sostenedor, en conjunto con el director, se responsabilizan por el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional en el nivel de Educación Parvularia, pero son poco sistemáticos en su implementación, evaluación y seguimiento.
1.2.- El director o la directora promueve en la comunidad educativa el conocimiento y la adhesión a las metas del centro educativo y su aporte al desarrollo y el aprendizaje de los niños y las niñas.	<u>Desarrollo Incipiente</u> <ul style="list-style-type: none">• El director articula y coordina de manera poco sistemática al equipo directivo y al pedagógico para implementar las estrategias definidas para cumplir con las metas establecidas en el nivel de Educación Parvularia.

<p>1.3 El director o la directora asegura que el proceso de aprendizaje de los párvulos responda a un proyecto sustentado en las Bases Curriculares y en los principios pedagógicos, relevando el juego desde una perspectiva pedagógica.</p>	<p><u>Desarrollo Satisfactorio</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El director gestiona que el equipo pedagógico conozca e implemente cotidianamente las Bases Curriculares, los principios pedagógicos y la importancia del juego con una intencionalidad pedagógica. Para esto, favorece que el equipo pedagógico flexibilice los espacios y tiempos educativos y ofrezca instancias de libre desplazamiento a los párvulos, entre otros.
---	---

2.- ESTÁNDARES DE CONDUCCIÓN

ESTÁNDAR	NIVEL DE DESARROLLO
<p>2.1 El director o la directora genera un ambiente de trabajo colaborativo y comprometido con el desarrollo y el aprendizaje de todos los párvulos del centro educativo.</p>	<p><u>Desarrollo Satisfactorio</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El director o la directora promueve prácticas de intercambio y gestiona la participación del equipo pedagógico en la creación, reutilización, adaptación y mejora de los recursos educativos. Para esto, implementa un centro de recursos y gestiona que todo el equipo pedagógico comparta recursos y experiencias de aprendizaje exitosas, desafiantes y significativas para los párvulos.
<p>2.2 El sostenedor y el equipo directivo orientan y monitorean la gestión de los procesos requeridos para el funcionamiento efectivo del centro educativo.</p>	<p><u>Desarrollo Incipiente</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El sostenedor y el equipo directivo toman decisiones e implementan cambios para mejorar la gestión y el funcionamiento del centro educativo, pero lo hacen de manera tardía, o bien introducen medidas paliativas que abordan solo algunos de los desafíos identificados. • El sostenedor, en conjunto con el equipo directivo, informan con demora a la comunidad educativa

	sobre las situaciones y los cambios que afectan al centro educativo, o bien solo comunican los acontecimientos de marcada gravedad.
2.3 El director o la directora fomenta las prácticas efectivas, la innovación pedagógica y el desarrollo de una comunidad de aprendizaje en la que los párvulos son actores protagónicos.	<p><u>Desarrollo Incipiente</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El director o la directora, en conjunto con el sostenedor, facilitan esporádicamente condiciones de espacio, tiempo y recursos para apoyar a el equipo pedagógico en iniciativas que buscan la innovación educativa, o bien promueve experiencias educativas innovadoras que no corresponden a las características, necesidades e intereses de los niños y las niñas.

3.- ESTÁNDARES DE PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS

ESTÁNDAR	NIVEL DE DESARROLLO
3.1 El director o la directora lidera un proceso sistemático y participativo de autoevaluación institucional, que sirve de base para elaborar el plan de mejoramiento.	<p><u>Desarrollo Incipiente</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El director lidera un proceso de autoevaluación poco sistemático, pues solo considera parte de sus resultados y procesos relevantes. • El director o la directora programa y supervisa el análisis de los resultados y conclusiones parciales o incompletas del proceso de autoevaluación institucional del nivel de Educación Parvularia para la elaboración del plan de mejoramiento del centro educativo.
3.2 El director o la directora elabora un plan de mejoramiento y evalúa el cumplimiento de sus metas para el nivel de Educación Parvularia.	<p><u>Desarrollo Incipiente</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El director o la directora, con apoyo del equipo directivo y pedagógico, elabora un plan de mejoramiento para el nivel de Educación Parvularia que considera solo algunos de los

	<p>resultados y conclusiones detectados en el proceso de autoevaluación, dejando fuera deficiencias relevantes, o bien no establece con precisión alguno de los componentes del plan.</p>
<p>3.3 El director o la directora toma decisiones para la mejora continua en base a los resultados obtenidos y a las características de la comunidad educativa.</p>	<p><u>Desarrollo Incipiente</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El director o la directora, en conjunto con el equipo directivo, toma una parte de las decisiones, considerando las conclusiones obtenidas a partir de los datos recopilados y las observaciones realizadas por los estamentos de la comunidad educativa. La otra parte de las decisiones las toma de acuerdo a sus impresiones e intuiciones.

DIMENSIÓN FAMILIA Y COMUNIDAD

Esta dimensión apunta al conocimiento, la comunicación y la participación para la mutua colaboración en beneficio de la infancia en general y del proceso educativo de los niños y las niñas del centro educativo, en particular. Además, aborda los procesos y prácticas que permiten al equipo directivo y pedagógico conocer a las familias y respetarlas en su diversidad, reconociendo su aporte y saberes para fortalecer el proceso de aprendizaje de los párvulos. Esto se concreta en acciones que garantizan procesos de comunicación y participación fluidos que posibilitan una relación de confianza y colaboración mutua.

La dimensión Familia y Comunidad considera dos subdimensiones:

- Vínculo Familia-establecimiento.
- Vínculo con la comunidad y sus redes.

4.- ESTÁNDARES DE VÍNCULO FAMILIA – ESTABLECIMIENTO

ESTANDAR	DESARROLLO
<p>4.1.- El director o la directora y el equipo pedagógico implementan estrategias sistemáticas para conocer y acoger a cada familia en su rol de primera educadora del párvulo.</p>	<p><u>Desarrollo Satisfactorio</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El director o la directora y el equipo pedagógico mantienen un trato empático, respetuoso y formal con todos los apoderados y las familias. Por ejemplo, se muestran receptivos a sus inquietudes y consultas.
<p>4.2.- El equipo pedagógico incorpora los saberes y los aportes de las familias para fortalecer el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional.</p>	<p><u>Desarrollo Satisfactorio</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El equipo pedagógico recoge los saberes e ideas de las diversas familias y les da oportunidades de participar en el desarrollo de las actividades del programa curricular. Por ejemplo, invita a familias a apoyar experiencias de aprendizaje relacionadas con sus ocupaciones, actividades o talentos, valora y reconoce las prácticas de crianza familiares presentes en el centro educativo, adopta sus canciones y juegos, entre otros.
<p>4.3.- El director o la directora y el equipo pedagógico mantienen canales de comunicación fluidos con los apoderados y las familias para establecer una relación de mutua colaboración.</p>	<p><u>Desarrollo Incipiente:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El director o la directora y el equipo pedagógico programan diferentes actividades para informar y dialogar con los apoderados y las familias y acoger sus opiniones inquietudes y propuestas sobre el proceso de enseñanza aprendizaje de los niños y las niñas, pero son de carácter informativo y unidireccional y no incluyen temas de interés planteados por las familias.

5.- ESTÁNDARES DE VÍNCULO CON LA COMUNIDAD Y SUS REDES

ESTÁNDAR	DESARROLLO
<p>5.1.- El director o la directora, en conjunto con el sostenedor, gestionan la articulación del establecimiento con actores e instituciones de la comunidad existentes para potenciar el Proyecto Educativo Institucional.</p>	<p><u>Desarrollo Avanzado</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El director o la directora, en conjunto con el equipo pedagógico, gestionan que diversas instituciones y organismos de la comunidad externa contribuyan a implementar experiencias de aprendizaje que contribuyen al bienestar y el desarrollo integral de la infancia. Por ejemplo, realizan talleres de higiene bucal, van bomberos al establecimiento a explicar los protocolos de seguridad, entre otros.
<p>5.2.- El director o la directora, en conjunto con el sostenedor, gestionan acciones de articulación con otros establecimientos para facilitar los procesos de cambio y transición en la trayectoria educativa de los párvulos.</p>	<p><u>Desarrollo Satisfactorio</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El director o la directora gestiona la orientación de aquellos apoderados y familias que requieren cambiar a sus hijos o hijas de centro educativo o que iniciarán una transición en su trayectoria educativa (aquellos que pasan del jardín infantil a NT1 o que ingresan a la Enseñanza Básica).

DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA

Esta dimensión constituye el eje central del quehacer de los centros educativos, ya que guarda directa relación con el objetivo de garantizar el aprendizaje y el desarrollo integral de los párvulos. Para alcanzar tales propósitos, se requiere que en el centro educativo se lleve a cabo un trabajo coordinado y colaborativo entre todos los actores educativos.

La dimensión Gestión Pedagógica se organiza en 3 subdimensiones:

- Gestión curricular
- Interacciones Pedagógicas
- Ambientes propicios para el aprendizaje

6.- ESTÁNDARES DE GESTIÓN CURRICULAR

ESTÁNDAR	DESARROLLO
6.1 El equipo pedagógico y el directivo desarrollan las planificaciones de acuerdo a las Bases Curriculares de la Educación Parvularia, el Marco para la Buena Enseñanza y el Proyecto Educativo Institucional del centro educativo.	<p><u>Desarrollo Insipiente:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El equipo pedagógico y el directivo elaboran las planificaciones de acuerdo a las Bases Curriculares, pero las articulan de manera poco consistente con el Proyecto Educativo Institucional.
6.2 El equipo directivo y el pedagógico implementan un proceso de evaluación de acuerdo a las características de cada nivel y grupo.	<p><u>Desarrollo Satisfactorio:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El equipo directivo y el pedagógico entregan semestralmente un informe individual del párvulo a cada familia, señalando los avances, logros y aspectos a trabajar en relación con los Objetivos de Aprendizaje y el proceso Educativo.
6.3 El equipo directivo retroalimenta la implementación de experiencias de aprendizaje promoviendo la reflexión conjunta y la mejora continua.	<p><u>Desarrollo Incipiente:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El equipo directivo observa el desarrollo de la jornada y la implementación de experiencias de aprendizaje, pero no guarda un registro de esto, o bien lo hace, pero solo de algunas experiencias.

7.- ESTÁNDARES DE INTERACCIONES PEDAGÓGICAS

ESTÁNDAR	DESEMPEÑO
7.1 El equipo pedagógico promueve en los niños y las niñas la confianza, la construcción de identidad y el gozo por el aprendizaje.	<p><u>Desarrollo Satisfactorio:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El equipo pedagógico entrega reconocimiento explícito y auténtico al grupo y a cada niño y niña por sus esfuerzos, sus avances o sus logros.

<p>7.2 El equipo pedagógico promueve el sentido de pertenencia, la participación y la ciudadanía en los párvulos de acuerdo a su nivel de desarrollo.</p>	<p><u>Desarrollo Satisfactorio:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El equipo pedagógico permanentemente conecta las características del entorno local, social y cultural con las experiencias cotidianas de aprendizaje de los niños, las niñas y sus familias, y los estimula a valorarlas. Para esto, genera oportunidades para que conozcan y se interesen por su entorno, como salidas a terreno, participar en celebraciones locales, encuentros con organizaciones, entre otros.
<p>7.3 El equipo pedagógico genera experiencias e interacciones que valoran la diversidad y promueven la inclusión dentro de cada grupo y nivel.</p>	<p><u>Desarrollo Satisfactorio:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El equipo pedagógico enseña explícitamente y modela de manera transversal y sistemática actitudes de respeto, aceptación y valoración de la diversidad, incluyendo nivel socioeconómico, religión, nacionalidad, ascendencia indígena, discapacidad, salud, orientación sexual, características físicas o psicológicas, intereses, ideología, entre otras.
<p>7.4 El equipo pedagógico promueve experiencias que incentivan la conciencia de la propia corporalidad mediante el movimiento, favoreciendo la autonomía y la exploración en los niños y las niñas.</p>	<p><u>Desarrollo Satisfactorio:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El equipo pedagógico incentiva la exploración y el desarrollo de la autonomía en los párvulos, fortaleciendo la capacidad de desplazarse y moverse en los distintos ambientes para el aprendizaje.
<p>7.5 El equipo pedagógico potencia la imaginación y la creatividad de los párvulos a través de interacciones pedagógicas que valoran las diferentes expresiones artísticas.</p>	<p><u>Desarrollo Satisfactorio:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El equipo pedagógico fomenta de manera sistemática instancias de aprendizaje en donde los niños y las niñas pueden experimentar con distintas formas de representación artística (plástica, visual, musical, corporal entre otros).

<p>7.6 El equipo pedagógico promueve el desarrollo del lenguaje verbal en los párvulos, propiciando la comunicación y extendiendo sus capacidades y habilidades de comprensión y expresión.</p>	<p><u>Desarrollo Satisfactorio:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El equipo pedagógico modela interacciones lingüísticas de calidad mediante un uso enriquecido del lenguaje, la escucha activa y la permanente ampliación del vocabulario y del pensamiento.
<p>7.7 El equipo pedagógico fomenta la exploración del entorno natural por medio de experiencias que estimulan la curiosidad y el desarrollo del pensamiento científico en los párvulos.</p>	<p><u>Desarrollo Satisfactorio:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El equipo pedagógico dispone de materiales relacionados con la naturaleza y las ciencias, adecuados y accesibles para cada grupo y nivel, como piedras, semillas, conchas, plantas, ramitas, cajas de arena, mesa de agua, lupas, balanzas, cinta métrica u otros.
<p>7.8 El equipo pedagógico fomenta el pensamiento lógico matemático favoreciendo la resolución de problemas en los párvulos.</p>	<p><u>Desarrollo Satisfactorio:</u></p> <p>El equipo pedagógico promueve el pensamiento lógico matemático mediante oportunidades para experimentar y manipular con materiales concretos y así dar paso a la representación simbólica.</p>

8.- ESTÁNDARES DE AMBIENTES PROPICIOS PARA EL APRENDIZAJE

ESTÁNDAR	DESEMPEÑO
<p>8.1 El equipo pedagógico, en conjunto con los párvulos, organizan y crean ambientes físicos flexibles, lúdicos y pedagógicamente intencionados para el aprendizaje significativo e inclusivo de la comunidad.</p>	<p><u>Desarrollo Satisfactorio:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El equipo pedagógico, en conjunto con los párvulos, organizan y ambientan los espacios educativos de manera motivante y armoniosa para potenciar el juego y el aprendizaje significativo. Por ejemplo, crean rincones temáticos de acuerdo a las necesidades, intereses y nivel de desarrollo de los niños y las niñas.

<p>8.2 El equipo pedagógico genera situaciones de aprendizaje variadas y pertinentes a los diferentes ritmos y necesidades de aprendizaje de los párvulos.</p>	<p><u>Desarrollo Satisfactorio:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El equipo pedagógico implementa las actividades de aprendizaje, tanto las de grupo completo como las de grupo chico y las individuales, considerando las distintas necesidades, habilidades, intereses y ritmos de aprendizaje de cada niño y niña.
--	---

DIMENSIÓN BIENESTAR INTEGRAL

La dimensión Bienestar integral se focaliza en garantizar que el centro educativo, a través de las acciones del sostenedor, el equipo directivo y el pedagógico, proporcionen a niños y niñas ambientes sanos, nutritivos y afectuosos. Comprende los aspectos relativos a la seguridad y protección de los párvulos, así como el resguardo de sus derechos, la promoción del buen trato y la implementación de estrategias para fortalecer estilos de vida saludable.

La dimensión Bienestar Integral consta de 3 subdimensiones:

- Buen trato y convivencia
- Vida Saludable
- Seguridad y Espacios Educativos

9.- ESTÁNDARES DE BUEN TRATO Y CONVIVENCIA

ESTÁNDAR	DESEMPEÑO
<p>9.1 El equipo directivo y el pedagógico promueven el buen trato mediante interacciones respetuosas, afectuosas, sensibles e inclusivas con los niños y las niñas.</p>	<p><u>Desarrollo Satisfactorio:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El equipo pedagógico enseña y promueve el buen trato entre los párvulos para generar climas emocionales positivos. Para esto, los forman en normas básicas de convivencia como saludar, pedir perdón, dar las gracias, respetar turnos de habla y juego, les enseñan cómo cuidar a sus compañeros, cómo respetar los espacios y trabajos de los demás, la manera de ayudar a los otros.

<p>9.2 El equipo directivo y el pedagógico implementan estrategias que fortalecen la convivencia armónica y la ciudadanía entre los distintos integrantes de la comunidad educativa.</p>	<p><u>Desarrollo Satisfactorio:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El equipo directivo y el pedagógico enseñan y modelan cotidiana y transversalmente, a toda la comunidad educativa, actitudes y habilidades para la convivencia armónica, como aprender a escuchar, ponerse en el lugar del otro, colaborar y valorar la diversidad.
<p>9.3 El equipo directivo implementa protocolos para el trabajo con los niños y las niñas con necesidades educativas especiales, problemáticas psicosociales o que sufren vulneración de sus derechos.</p>	<p><u>Desarrollo Satisfactorio:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El equipo directivo acompaña durante el proceso de seguimiento psicosocial a los niños, las niñas y sus familias, manteniendo comunicación quincenal con las redes de atención especializada y retroalimentando oportunamente al equipo pedagógico.

10.- ESTÁNDARES DE VIDA SALUDABLE

ESTÁNDAR	DESEMPEÑO
<p>10.1 El equipo directivo y el pedagógico promueven e implementan estrategias para la formación de hábitos de alimentación saludable en los párvulos y sus familias.</p>	<p><u>Desarrollo Satisfactorio:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El equipo directivo y el pedagógico implementan estrategias sistemáticas para promover una alimentación saludable en los párvulos y sus familias. Por ejemplo, fomentan el envío de colaciones saludables, el consumo diario de verduras y frutas, la disminución del consumo de azúcar, sal, frituras, jugos y bebidas azucaradas, entre otras.
<p>10.2 El equipo directivo y el pedagógico fomentan el desarrollo de una vida activa a través del movimiento para el desarrollo</p>	<p><u>Desarrollo Avanzado:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El equipo directivo y el pedagógico promueven el desarrollo de una vida activa en toda la comunidad educativa mediante diversas actividades que son

armónico y consciente de la corporalidad.	parte importante de la cultura del centro educativo, como paseos, olimpiadas padre-hijo, competencias, talleres extraprogramáticos, entre otras.
10.3 El equipo pedagógico ofrece experiencias de aprendizaje para promover el cuidado del entorno natural entre los párvulos, desde el enfoque de la sostenibilidad.	<u>Desempeño Avanzado:</u> <ul style="list-style-type: none"> El equipo pedagógico, en conjunto con los niños y las niñas, realizan campañas para fomentar el reciclaje y la reutilización.
10.4 El equipo pedagógico promueve la tranquilidad, la reflexión y la pausa para el autocuidado de los niños y las niñas.	<u>Desarrollo Incipiente:</u> <ul style="list-style-type: none"> El equipo pedagógico facilita las condiciones para que los párvulos descansen y reflexionen de acuerdo a sus necesidades de forma poco sistemática, o bien solo promueven instancias de descanso forzadas.

11.- ESTÁNDARES DE SEGURIDAD Y ESPACIOS EDUCATIVOS

ESTÁNDAR	DESEMPEÑO
11.1 El sostenedor y el director o la directora se aseguran de mantener en condiciones adecuadas la infraestructura y equipamiento del centro educativo para favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje de los párvulos.	<u>Desarrollo Incipiente:</u> <ul style="list-style-type: none"> El sostenedor y el director o la directora se aseguran de que las dependencias del centro educativo, su infraestructura y equipamiento cumplan con la normativa vigente y sean seguros, pero parte de este no puede usarse adecuadamente por estar en mal estado.
11.2 El equipo directivo implementa procedimientos para resguardar la	<u>Desarrollo Incipiente:</u> <ul style="list-style-type: none"> El equipo directivo se asegura de que existan miembros del personal capacitados para realizar

seguridad de los párvulos en el centro educativo.	maniobras de primeros auxilios y para enfrentar situaciones de emergencia que afecten al centro educativo, pero no gestiona que se actualicen en nuevas prácticas y procedimientos.
11.3 El equipo directivo promueve procedimientos que resguardan la salud y el bienestar de los niños y las niñas.	<p><u>Desarrollo Satisfactorio:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El equipo directivo gestiona la limpieza e higienización diaria del centro educativo, especialmente en los espacios usados por los niños y las niñas, estableciendo procedimientos, frecuencia y responsables, y promoviendo una cultura de limpieza e higiene en toda la comunidad educativa.

DIMENSIÓN GESTIÓN DE RECURSOS

La dimensión Gestión de Recursos considera los procesos y las prácticas que el equipo directivo y el sostenedor establecen y desarrollan para gestionar los recursos en función del Proyecto Educativo Institucional. La calidad, cantidad, disponibilidad y el uso de recursos – humanos y materiales - son factores que facilitan o dificultan el desarrollo de la actividad educativa, por lo que una gestión que asegure su existencia, adecuada distribución y mantención, es condición necesaria para la calidad de la educación.

La dimensión Gestión de recursos se organiza en dos subdimensiones:

- Gestión de las Personas
- Gestión Operacional

12.- ESTÁNDARES DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS

ESTÁNDAR	DESEMPEÑO
12.1 El equipo directivo y el sostenedor establecen estrategias efectivas para atraer, seleccionar y mantener al personal idóneo.	<u>Desempeño Satisfactorio:</u> <ul style="list-style-type: none"> El equipo directivo y el sostenedor aseguran la existencia y aplicación de perfiles de cargo alineados con el Proyecto Educativo Institucional para la selección y contratación del personal.
12.2 El sostenedor y el equipo directivo gestionan de manera efectiva la administración del personal.	<u>Desempeño Satisfactorio:</u> <ul style="list-style-type: none"> El sostenedor y el equipo directivo promueven el cumplimiento de la asistencia y de los horarios del personal mediante una cultura de la responsabilidad y supervisión de estos aspectos.
12.3 El equipo directivo gestiona la evaluación y retroalimentación del personal sistemáticamente, y promueve el desarrollo profesional para la mejora continua del desempeño.	<u>Desempeño Satisfactorio:</u> <ul style="list-style-type: none"> El equipo directivo gestiona la entrega de una retroalimentación individual, oportuna y detallada para analizar formativamente el desempeño y acordar acciones y compromisos de mejora.
12.4 El director o la directora gestiona las condiciones para mantener un clima laboral positivo para el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional.	<u>Desarrollo Satisfactorio:</u> <ul style="list-style-type: none"> El director o la directora tiene presencia activa en el centro educativo y mantiene canales de comunicación directa con el personal para velar por su bienestar y el buen clima laboral.

13.- ESTÁNDARES DE GESTIÓN OPERACIONAL

ESTÁNDAR	DESEMPEÑO
13.1 El sostenedor, en conjunto con el director o la directora, coordinan la elaboración de un presupuesto anual	<u>Desarrollo Satisfactorio:</u> <ul style="list-style-type: none"> El sostenedor, en conjunto con el director o la directora, implementan un procedimiento de

<p>en función del Proyecto Educativo Institucional y el plan de mejoramiento, y establecen prácticas efectivas para resguardar la sustentabilidad del centro educativo.</p>	<p>control contable riguroso, mediante el registro permanente y ordenado de gastos e ingresos debidamente respaldados, que permite realizar ajustes mensuales por necesidades emergentes.</p>
<p>13.2 El sostenedor y el equipo directivo gestionan efectivamente la provisión de implementos y recursos didácticos que potencien el aprendizaje de los niños y las niñas en el centro educativo.</p>	<p><u>Desarrollo Incipiente:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El sostenedor y el equipo directivo implementan un sistema poco efectivo para reparar y reponer el mobiliario, los juegos, los recursos didácticos y la biblioteca de aula, lo que limita el aprendizaje de los párvulos.
<p>13.3 El sostenedor y el equipo directivo gestionan efectivamente los recursos TIC para potenciar la labor educativa.</p>	<p><u>Desarrollo Incipiente:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El sostenedor y el equipo directivo aseguran la provisión de los recursos TIC para facilitar el desarrollo de experiencias y tareas del proceso educativo y administrativo, pero tardan en gestionar su mantención o reparación, lo que provoca pérdidas de tiempo y de recursos.
<p>13.4 El sostenedor y el equipo directivo gestionan la matrícula y fomentan la asistencia regular de los párvulos al centro educativo.</p>	<p><u>Desarrollo Satisfactorio:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El sostenedor y el equipo directivo, en conjunto con el equipo pedagógico, analizan mensualmente los índices de asistencia de los párvulos, los motivos de inasistencia y hacen seguimiento a los niños y las niñas que no asisten por períodos prolongados. Por ejemplo, abordan el deterioro de la convivencia, la satisfacción de los apoderados y las familias, problemas que pudieran estar enfrentando los párvulos en sus hogares, entre otros.

ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Del diagnóstico realizado en el punto anterior, se puede señalar lo siguiente:

Dimensión Liderazgo

Fortalezas	Debilidades
El director genera un ambiente de trabajo colaborativo y comprometido con el desarrollo y el aprendizaje de todos los párvulos del centro educativo.	El sostenedor, en conjunto con el director, son poco sistemáticos en la implementación, evaluación y seguimiento del Proyecto Educativo Institucional.
El equipo directivo y técnico pedagógico trabajan de forma sistemática para mejorar las prácticas en el establecimiento.	El director es poco sistemático en relación a la articulación y coordinación para implementar las estrategias definidas para cumplir con las metas establecidas.
El director gestiona que el equipo pedagógico conozca e implemente cotidianamente las Bases Curriculares, los principios pedagógicos y la importancia del juego con una intencionalidad pedagógica.	El director, en conjunto con el sostenedor, facilitan esporádicamente condiciones de espacio, tiempo y recursos para apoyar a el equipo pedagógico en iniciativas que buscan la innovación educativa.

Dimensión Familia y Comunidad

Fortalezas	Debilidades
El director y el equipo pedagógico implementan estrategias sistemáticas para conocer y acoger a cada familia.	El director y el equipo pedagógico mantienen canales de comunicación poco sistemática con los apoderados para establecer una relación de mutua colaboración.
El equipo pedagógico incorpora los saberes y los aportes de las familias para fortalecer el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional.	
El director gestiona la orientación de aquellos apoderados que requieren cambiar a sus hijos o hijas de centro educativo o que iniciarán una transición en su trayectoria educativa	

Dimensión Gestión Pedagógica

Fortalezas	Debilidades
Las docentes en conjunto con UTP implementan un proceso de evaluación de acuerdo a las características de cada nivel y grupo.	Las docentes con apoyo de UTP elaboran las planificaciones de acuerdo a las Bases Curriculares, pero las articulan de manera poco consistente con el Proyecto Educativo Institucional.

<p>El equipo pedagógico promueve en los niños y las niñas la confianza, la construcción de identidad y el gozo por el aprendizaje.</p>	<p>El equipo directivo observa el desarrollo de la jornada y la implementación de experiencias de aprendizaje, pero no guarda un registro de esto, o bien lo hace, pero solo de algunas experiencias.</p>
<p>El equipo pedagógico promueve el desarrollo del lenguaje verbal en los párvulos, propiciando la comunicación y extendiendo sus capacidades y habilidades de comprensión y expresión.</p>	

Dimensión Bienestar Emocional

Fortalezas	Debilidades
<p>El equipo directivo y el pedagógico promueven el buen trato mediante interacciones respetuosas, afectuosas, sensibles e inclusivas con los niños y las niñas.</p>	<p>El equipo pedagógico facilita las condiciones para que los párvulos descansen y reflexionen de acuerdo a sus necesidades de forma poco sistemática, o bien solo promueven instancias de descanso forzadas.</p>
<p>El equipo directivo y el pedagógico implementan estrategias que fortalecen la convivencia armónica y la ciudadanía entre los distintos integrantes de la comunidad educativa.</p>	<p>El sostenedor y el director o la directora se aseguran de que las dependencias del centro educativo, su infraestructura y equipamiento cumplan con la normativa vigente y sean seguros, pero</p>

	parte de este no puede usarse adecuadamente por estar en mal estado.
El equipo directivo y el pedagógico promueven el desarrollo de una vida activa en toda la comunidad educativa mediante diversas actividades que son parte importante de la cultura del centro educativo, como paseos, olimpiadas padre-hijo, competencias, talleres extraprogramáticos, entre otras.	
El equipo pedagógico ofrece experiencias de aprendizaje para promover el cuidado del entorno natural entre los párvulos, desde el enfoque de la sostenibilidad.	

Dimensión Gestión de Recursos

Fortalezas	Debilidades
El sostenedor y el equipo directivo promueven el cumplimiento de la asistencia y de los horarios del personal mediante una cultura de la responsabilidad y supervisión de estos aspectos.	El sostenedor y el equipo directivo implementan un sistema poco efectivo para reparar y reponer el mobiliario, los juegos, los recursos didácticos y la biblioteca de aula, lo que limita el aprendizaje de los párvulos.

El director gestiona las condiciones para mantener un clima laboral positivo para el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional.	El sostenedor y el equipo directivo gestionan de forma poco eficiente los recursos TIC para potenciar la labor educativa.
---	---

PLAN DE MEJORAMIENTO.

DIMENSIÓN	OBJETIVO	META
Gestión pedagógica	El equipo directivo y técnico pedagógico deben promover la continua mejora de aspectos técnico-pedagógicos fundamentales, como: planificación, instrumentos de evaluación, docencia de aula, con el propósito de que los estudiantes adquieran los objetivos de aprendizaje propuestos en el marco curricular vigente.	Acompañar la labor docente al aula para modelar y retroalimentar prácticas.
Liderazgo	Promover y garantizar una educación de calidad, inclusiva e integral que permita el buen Desarrollo del Lenguaje de nuestros alumnos a través de una formación académica y	Adherir a la comunidad al Proyecto educativo Institucional, logrando la participación de todos los estamentos y el cumplimiento de la

	<p>valórica, respetando las diferencias Individuales, incorporando a nuestra comunidad y que sea guiada por profesionales idóneos y en permanente formación.</p>	<p>normativa vigente. Definir claramente los lineamientos institucionales para el Plan avances y evaluar su impacto.</p>
<p>Convivencia escolar</p>	<p>Fortalecer y gestionar una comunidad escolar participativa y responsable de las metas educativas y ecológicas dispuestas en la Planificación Anual.</p>	<p>Planificar y dar cumplimiento a instancias de celebración y talleres que permitan compartir a la comunidad educativa en ambientes armónicos y colaborativos, entregando valores, pautas de comportamiento, solución de conflictos y entretención.</p>
<p>Gestión de recursos</p>	<p>Direccionar los Recursos para dar coherencia y sentido a los requerimientos y necesidades del Proyecto Ecológico y Proyecto Educativo.</p>	<p>Proveer del recurso humano, tecnológico y didáctico de acuerdo a las necesidades detectadas para dar cumplimiento al PEI y al PME y velar por su buen uso.</p>

PLAN DE MEJORAMIENTO ANUAL.

Dimensión	Liderazgo
Subdimensión	Liderazgo del sostenedor
Objetivo	Promover el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional y el cumplimiento de la normativa vigente.
Meta	Generar espacios para difundir y promover el PEI en todos los estamentos del establecimiento. Difundir, monitorear y velar por el cumplimiento de las acciones establecidas en el PME.
Acción	Difundir a toda la Comunidad Educativa el PEI. Dar seguimiento al cumplimiento y apego del PEI por parte de la comunidad escolar. Realizar evaluación y actualización del PEI cada final de año.
Responsable	Sostenedor, director, Equito Técnico.

Dimensión	Liderazgo
Subdimensión	Liderazgo del director
Objetivo	Generar un ambiente de trabajo colaborativo, permitiendo que el equipo pedagógico esté comprometido con el desarrollo y aprendizaje de todos los párvulos, incorporando la innovación pedagógica y el rol protagónico de los alumnos.
Meta	Lograr instaurar un ambiente de superación y perfeccionamiento continuo para ofrecer una educación de calidad a los alumnos de la escuela.

Acción	Capacitar a las docentes y no docentes para actualizar conocimientos, aprendizaje de nuevas estrategias. Realizar reuniones técnicas y de reflexión pedagógica.
Responsable	Sostenedor, director, Unidad Técnico Pedagógica.

Dimensión	Convivencia Escolar
Subdimensión	Formación
Objetivo	Establecer mecanismos de comunicación familia-escuela efectivos, promoviendo un clima de respeto y valoración de la diversidad.
Meta	Mantener un trato empático, respetuoso con las familias. Implementar estrategias sistemáticas para responder a las particularidades de cada familia.
Acción	Instaurar canales formales de comunicación entre familia y la escuela. Establecer formatos y protocolos conocidos por la comunidad escolar en relación a la convivencia escolar.
Responsable	Director, UTP, docentes, asistentes de la Educación.

Dimensión	Convivencia Escolar
Subdimensión	Convivencia escolar
Objetivo	Mejorar prácticas que fortalezcan la relación entre la escuela y el entorno en el que se encuentra emplazada.
Meta	Gestionar los procesos de trayectoria educativa con otros establecimientos en la misma comunidad.

Acción	<p>Establecer reunión con escuela básica Manuel Francisco Correa y Rosario College para fortalecer proceso de trayectoria escolar.</p> <p>Fortalecer lazos con redes de apoyo de la comunidad.</p>
Responsable	Sostenedor, director, equipo técnico, equipo docente y asistentes de la educación.

Dimensión	Gestión Pedagógica
Subdimensión	Enseñanza y aprendizaje en el aula
Objetivo	Instaurar una planificación anual que sea concordante con el PEI, las B CEP y el Marco de la Buena Enseñanza.
Meta	El equipo pedagógico implementará una planificación anual que comprima los contenidos y habilidades a desarrollar en el año escolar.
Acción	<p>Planificación anual por nivel.</p> <p>Acompañamiento de Utp en proceso de elaboración y ejecución de las planificaciones.</p> <p>Reuniones técnicas con el equipo docente y asistentes técnicos.</p>
Responsable	UTP, docentes.

Dimensión	Gestión Pedagógica
Subdimensión	Apoyo al desarrollo de los estudiantes
Objetivo	Establecer prácticas pedagógicas que promueven la participación, el sentido de pertenencia y la construcción de una comunidad educativa.

Meta	El equipo pedagógico promueve la participación en los niños y generar un ambiente de altas expectativas con los apoderados ante el desarrollo del aprendizaje en sus hijos.
Acción	Entregar explícitamente a los alumnos mensajes de positividad. El equipo pedagógico trabajará motivando y orientando a los padres para potenciar la autocrianza. Establecer reuniones con equipo sicosocial del CESFAM Rosario. Realizar talleres para padres.
Responsable	Director, equipo docente y asistentes de la educación.

Dimensión	Gestión de Recursos
Subdimensión	Gestión del personal
Objetivo	Mantener la planta docente y no docente completa y con un curriculum acorde a las necesidades propias de cada cargo, capacitando y fortaleciendo su desempeño a lo largo del año escolar.
Meta	Contar con el recurso humano necesario para el buen funcionamiento del establecimiento.
Acción	Proveer del recurso humano necesario para el buen funcionamiento del establecimiento. Contratación y reemplazos acorde a los cargos que se generen.
Responsable	Sostenedor, director.

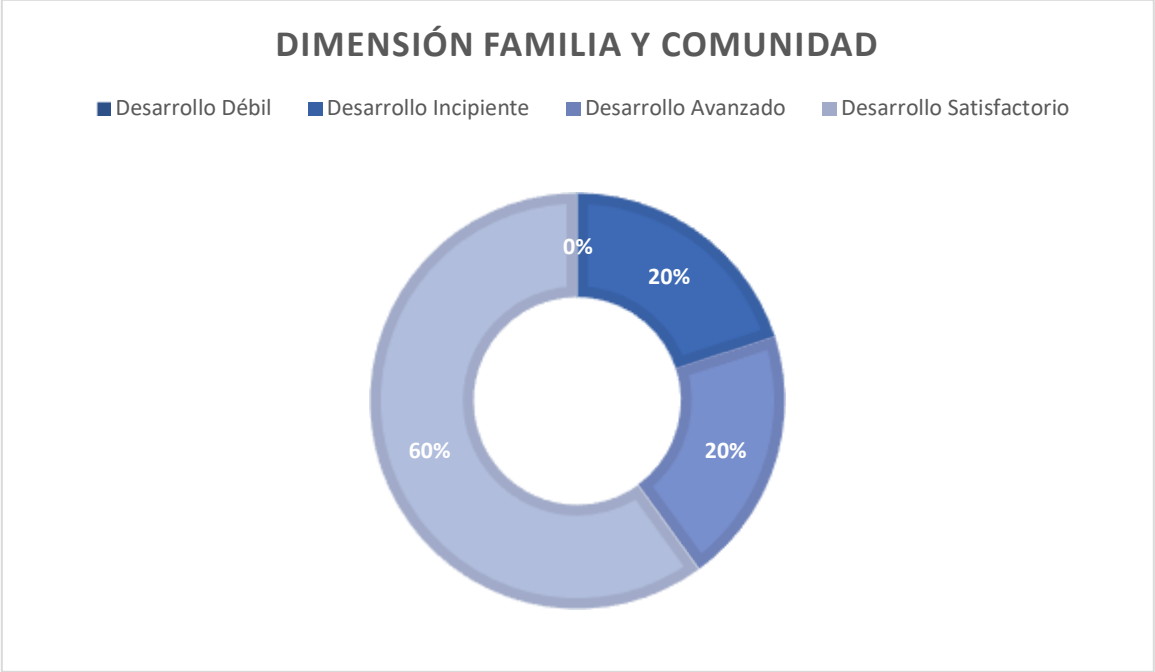
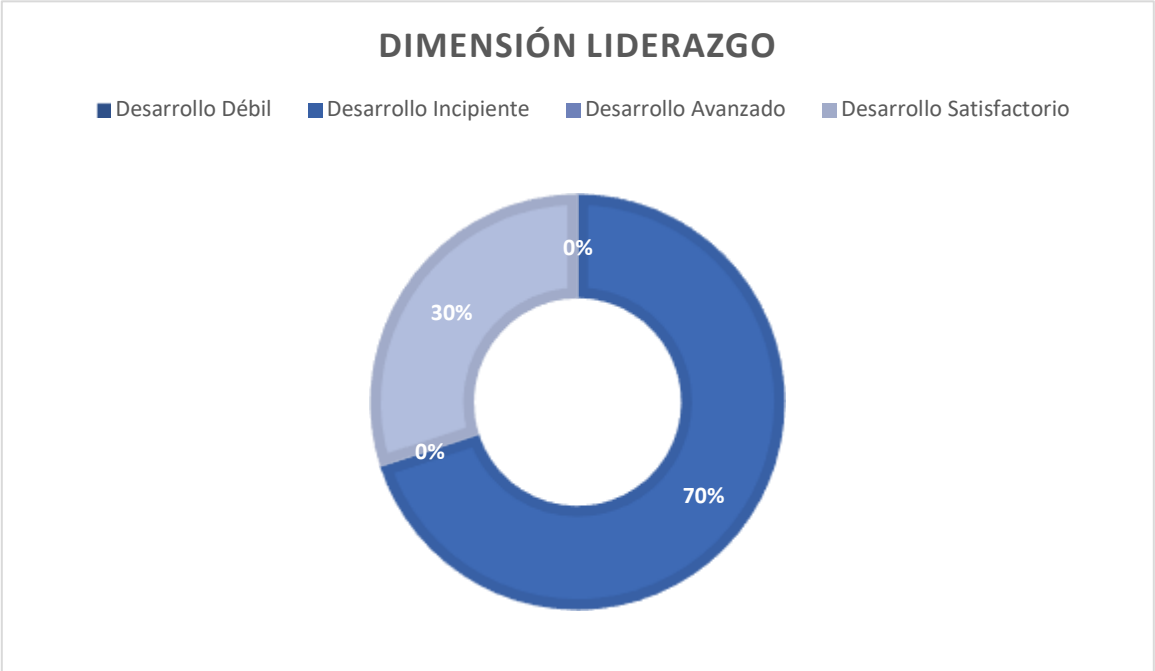
Dimensión	Gestión de Recursos
Subdimensión	Gestión de los recursos educativos.
Objetivo	Administrar recursos financieros y administrativos de la escuela, focalizando en proveer de los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos establecidos en el PEI y PME.
Meta	Direccionar los recursos para la implementación y mejora a los requerimientos del proyecto educativo
Acción	Proveer de recursos tecnológicos y didáctico según las necesidades de cada nivel educativo. Mantener las instalaciones en buenas condiciones que asegure el cuidado y seguridad de la comunidad educativa.
Responsable	Sostenedor, director.

BIBLIOGRAFÍA.

- Estándares Indicativos de Desempeño para los establecimientos que imparten Educación Parvularia y sus sostenedores. (2020) Unidad de Curriculum y evaluación, Ministerio de educación.
- Ciclo de Mejoramiento en los Establecimientos Educativos **Orientaciones para el Plan de Mejoramiento Educativo (2018)**, Ministerio de Educación.
- Guía metodológica para la elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo educación Parvularia. (2021) Ministerio de Educación.
- Guía para el diagnóstico institucional (2012), División de Educación General, Ministerio de Educación.

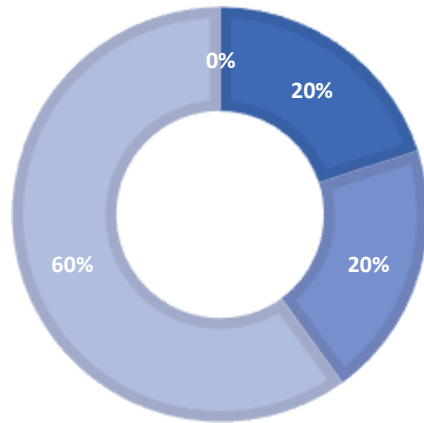
11. ANEXOS.

Presentación del Diagnóstico en representación gráfica por dimensión.



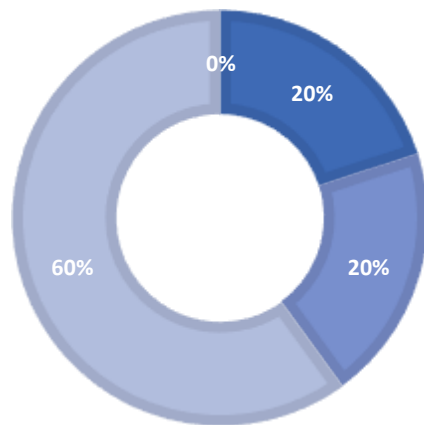
DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA

■ Desarrollo Débil ■ Desarrollo Incipiente ■ Desarrollo Avanzado ■ Desarrollo Satisfactorio



DIMENSIÓN BIENESTAR INTEGRAL

■ Desarrollo Débil ■ Desarrollo Incipiente ■ Desarrollo Avanzado ■ Desarrollo Satisfactorio



DIMENSIÓN GESTIÓN DE RECURSOS

■ Desarrollo Débil ■ Desarrollo Incipiente ■ Desarrollo Avanzado ■ Desarrollo Satisfactorio

