



Trabajo Final Para Obtener El Grado De Magister En Educación,
Mención Curriculum Y Evaluación Basado En Competencias.

**DIAGNOSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS AREAS DE
LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS, EL LIDERASGO
PEDAGOGICO, LA GESTIÓN CURRICULAR Y LA GESTIÓN DE
RECURSOS DEL JARDIN INFANTIL MI CASITA DE LA COMUNA
DE CHILLÁN REGIÓN DE ÑUBLE.**

Nombre Del Candidato A Magister: Carolina Del Pilar Cerda salvo.

Nombre Tutor Guia: Dra. Marlenis Martínez

Nombre Tutor Metodológico: Carmen Bastidas Briceño.

Enero De 2023.



INDICE

1. RESUMEN.....	4
2. INTRODUCCIÓN.....	5
3. MARCO TEÓRICO.....	6
4. MARCO CONTEXTUAL.....	8
4.1. Sello Pedagógico.....	10
5. DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL.....	12
5.1. Antecedentes del establecimiento.....	12
5.2. Síntesis de antecedentes pedagógicos.....	12
6. DISEÑO Y APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	16
6.1 Área Formación basadas en competencias.....	16
Subdimensión: Saber ser, hacer y conocer.....	16
6.2 Área Liderazgo.....	17
Subdimensión: Conducción.....	17
6.3 Área Gestión Pedagógica.....	19
Subdimensión: Interacciones Pedagógicas.....	19
6.4 Área Gestión Recurso.....	20
Dimensión: Gestión recurso humano.....	20
8 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	21
Dimensión Basa en Competencias.....	21
Dimensión liderazgo.....	22
Dimension gestión pedagógica	23



Gestión de Recursos.....24

[9](#)

9.PLAN DE MEJORAMIENTO..... 25

10 . CONCLUSIÓN.....29

11 BIBLIOGRAFÍA30



1. RESUMEN

El presente Plan de Mejora se presenta con un Marco teórico, para su elaboración de utilizo los Estándares Indicativos de Desempeño, Referente curricular de Fundación Integra y el Proyecto educativo institucional del jardín Mi casita de la comuna de Chillán.

Su elaboración se realizó un previo diagnóstico el cual fue construido con la Comunidad Educativa del establecimiento, considerando instancias participativas como las Comunidades Educativas de Aprendizaje, abordando las diferentes problemáticas en los Estándares Indicativos de Desempeño.

Posteriormente los resultados obtenidos en el Diagnóstico Institucional, dan respuesta a las oportunidades de mejora y fortalezas detectadas por medio de un análisis crítico.

Para la sistematización se utilizaron las Dimensiones y Sus dimensiones sugeridas por los Estándares Indicativos de Desempeño, que se centran en aspectos cualitativos relacionados con el Objetivo Estratégico. Se puede monitorear el avance durante el periodo anual. Se relaciona directamente con el Objetivo Estratégico y define qué es lo que se espera lograr con la implementación de la estrategia.

El periodo establecido para el Plan de Mejora se de un periodo anual, para poder poner en marcha las acciones establecidas, considerando el proceso de elaboración, sistematización, evaluación, acción y seguimiento. El cual estará a cargo del equipo directivo del establecimiento (sostenedor, director y educadoras de Párvulos).



2. INTRODUCCIÓN

El Trabajo de grado promueve la generación de conocimientos de carácter formativo-investigativo, mediante la elaboración y aplicación de un instrumento que permita diagnosticar las áreas de formación basadas en competencias enfocada a las siguientes áreas, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y gestión de recursos, a nivel meso curricular a partir del análisis reflexivo sobre la elaboración del instrumento y resultados que se obtuvieron en las diferentes áreas.

Para el presente trabajo se utilizó el jardín infantil mi Casita, ubicado en la comuna de San Chillán, Región de Ñuble, con el propósito de fortalecer las competencias y enriquecer el quehacer técnico y profesional de los equipos del centro educativo. En esta línea, Integra ha tenido una preocupación permanente por perfeccionar a sus equipos y ha avanzado de manera sustancial en esto, transitando desde iniciativas discontinuas de formación a un sistema que busca dar mayor sistematicidad, articulación y coherencia a la formación institucional y detección de las oportunidades de mejora, desde las dimensiones propuestas en los estándares educativos del desempeño.

Para la implementación del instrumento fue requerido la participación de un representante por estamento de la comunidad educativa (directora, asesora técnica pedagógica, educadora de párvulos, técnico en párvulos, familia, un integrante de la red), por medio de tardes de encuentro. Las cuales permitieron la aplicación del instrumento, la contribución al análisis y la solución a los problemas observados.

La estructura general del presente trabajo, incluye la descripción de los siguientes elementos: Resumen, introducción, marco teórico, marco contextual, diseño y aplicación del instrumento, análisis de los resultados por área al igual que la propuesta de mejora por dimensión y finalizando con la conclusión y bibliográfica .

3. MARCO TEÓRICO

El proceso de Diagnóstico constituye una instancia de reflexión colectiva para el establecimiento educacional, en torno a aquellas Prácticas que se abordarán para el mejoramiento de los aprendizajes de todos los estudiantes. Es un paso fundamental, para determinar el significado de la tarea y generar estrategias, que permitan el mejoramiento y el compromiso de todos los actores en el logro de los Objetivos y las Metas formuladas.

El Diagnóstico Institucional es una representación de la realidad del establecimiento educacional, y se sustenta en la valoración y evaluación que hacen los propios actores responsables de las Prácticas y procesos desarrollados. Mientras más amplia y diversa sea la participación, más completo y legítimo es el resultado del Diagnóstico.

El diagnóstico permite individualizar las falencias que ocurren dentro del establecimientos como lo dice el autor : "La parte fundamental de toda investigación es el problema, consta de dos partes: Título del problema y Planteamiento del problema (que supone Descripción; Elementos y Formulación". (Prof. Pedro Rosales Villaroel Doctor en Educación.)

Se entiende como plan de mejoramiento "el conjunto de metas, acciones, procedimientos y ajustes que la institución educativa define y pone en marcha en períodos de tiempo definidos, para que todos los aspectos de la gestión de la institución educativa se integren en torno de propósitos comúnmente acordados y apoyen el cumplimiento de su misión académica" MEN (2004, Guía 5). Este se logra mediante el fortalecimiento de la capacidad de los establecimientos educativos para formular, desarrollar y hacer seguimiento a los resultados obtenidos en sus planes de mejoramiento.



Desde el año 2014, el Ministerio de Educación ha venido desarrollando una propuesta para los establecimientos educacionales, que consiste en un enfoque de trabajo basado en el Modelo de Gestión Escolar, que se relaciona de manera directa y tributa a su proceso de mejoramiento continuo. Sabemos que la trayectoria de mejoramiento escolar de cada escuela y liceo es resultado de su capacidad para mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes, como para manejar el cambio y enfrentar los desafíos. Para que ello sea posible, durante los últimos años el Ministerio de Educación ha promovido la utilización de dos instrumentos de gestión muy valorados por los establecimientos educacionales: el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Plan de Mejoramiento Educativo (PME)

El Plan de Mejoramiento Educativo inicia con una etapa de Diagnóstico, donde los establecimientos deben analizar los resultados educativos y la autoevaluación de la Gestión Institucional a través del instrumento que permite el análisis de las Prácticas Institucionales y Pedagógicas en el que se registra el nivel de calidad que se le asignó a las Prácticas. Le sigue una etapa de Planificación, en la que los establecimientos planifican lo que pretenden realizar en un año para mejorar los resultados y las prácticas institucionales y pedagógicas, esta etapa requiere que los establecimientos fijen metas y objetivos que le permitan establecer hacia dónde quiere llegar con las acciones que deben diseñar.

Luego le sigue la etapa de Implementación, que corresponde a todo lo que el establecimiento realiza para ejecutar su Planificación, junto con esto, toma decisiones respecto de ella, es decir, ajusta la Planificación inicial, y cierra con la etapa de Evaluación, la que corresponde al periodo en el cual el establecimiento ya está cerrando su Plan y debe reflexionar respecto de lo logrado durante el año y de aquello que se presenta como un desafío para el año siguiente.



El establecimiento evalúa globalmente la gestión e implementación del Plan de Mejoramiento Educativo; junto con esto, evalúa además, el logro de las Metas educativas y de aprendizajes y el logro de los Objetivos asociados a los procesos de mejoramiento, junto con ello, establece las brechas entre lo proyectado y lo alzado.

4. MARCO CONTEXTUAL

Características del establecimiento:

Esta investigación se realiza en el Jardín Infantil Mi Casita

Directora: : Jenny Márquez Fernández.

Dirección: Roble 865

Comuna: San

Chillán **Región:**

Ñuble **Teléfono:**

422234944.

Horario de funcionamiento: 8.30 a 16:30 hrs

Matricula total del establecimiento: 28 niños y niñas

Niveles de atención: heterogéneo



Reseña histórica del establecimiento

Con fecha 08 de agosto de 1988, nace al servicio de la comunidad el “Jardín Comunitario Mi Casita”, bajo el alero de la iglesia católica “San Antonio”. En sus inicios fue sustentado económicamente por un grupo de apoderados del instituto Santa María de Chillán, quienes asumen el compromiso pastoral y deciden reunir recursos, para ir en ayuda de las familias que vivían en condiciones de cesantía hacinamiento, alcoholismo, drogadicción y delincuencia. La apertura del centro trajo consigo múltiples beneficios para la comunidad cercana, niños y niñas comienzan a ser atendidos por un programa que les entrega alimentación, cuidados y apoyo pedagógico; esto permite que sus familias, padres, madres y cuidadores ingresen al mundo laboral lo que favorece en gran medida las condiciones de vida de las familias. Desde sus inicios hubo un arduo trabajo colaborativo con entidades y redes cercanas, tales como Junta de Vecinos, Consultorio San Ramón Nonato, Iglesia Word Visión, entre otras. En un principio solo se contaba con dos tías las cuales estaban a cargo de 30 niños y niñas, agregando a esto la gestión completa del establecimiento. En octubre de 1995 el jardín comunitario pasa a ser parte de Fundación Integra. En esta nueva etapa el establecimiento estaba a cargo de una tía, quien se desempeñaba como animadora comunitaria, contando con el apoyo de las madres quienes colaboraban diariamente en el trabajo en aula, formándose lazos de unión, compromiso y participación activa. Años más tarde jardín comunitario Mi casita, se transforma en un jardín infantil, incorporando una educadora de párvulos como coordinadora pedagógica y una asistente. Las familias se organizaban conformando el centro general de padres, obteniendo su personalidad jurídica, lo que les permite gestionar, participar y postular a proyectos que ayudaron a mejorar condiciones de infraestructura como cierre perimetral del patio, instalación de juegos, gravilla, paseos educativos, actividades extra programáticas, etc. Posteriormente la coordinadora pedagógica, pasa a ser directora; se incorpora una auxiliar de servicio, y el programa de extensión horaria, contratando dos agentes educativas. En la actualidad el establecimiento cuenta con una matrícula de 32 niños y niñas y una planta de 6 funcionarias.



ASPECTOS GEOGRÁFICOS Y SOCIOECONÓMICO

S El establecimiento educacional se encuentra ubicado en la región de Ñuble, en la ciudad de Chillan; emplazado en la zona sur de la capital regional, en la población El Roble pasaje 6 sur N° 865. Se encuentra aledaño a la capilla católica San Antonio de Padua, lugar al cual asisten adultos mayores para realizar diariamente distintos talleres, entre ellos de costuras, folclore, manualidades y terapias con equipos multidisciplinarios del CECOF el Roble Contamos con distintos tipos de redes, entre ellas la anteriormente mencionada Capilla San Antonio de Padua, con la cual se mantiene una estrecha relación debido a los múltiples talleres que se ejecutan y que favorecen directamente en los aprendizajes de los niños y niñas, Iglesia Evangélica de Dios Pentecostal, CECOF, minimarket, canchas deportivas; por mencionar algunas, las cuales existe un trabajo colaborativo, relevando la disposición de la cada una de ellas para todas las actividades y/o experiencias que favorezcan el bienestar y aprendizaje de los párvulos.

Sello Pedagógico

Promover el bienestar integral de nuestros niños y niñas fomentando en ellos el cuidado del medio ambiente a través de prácticas y experiencias significativas que permitan la exploración y protección del medio que los rodea, para mantener así una vida sana.



4 RESULTADOS EVALUATIVOS 2022

RESULTADOS TERCER REGISTRO IEA 2022

NIVEL HETEROGÉNEO								
DOMINIO	DIMENSIÓN	TERCER REGISTRO						
		N° DE NIÑOS/AS				% DE NIÑOS/AS		
		INICIAL	INTERMEDIO	FINAL	TOTAL	INICIAL	INTERMEDIO	FINAL
Desarrollo Personal y Social	Identidad y Autonomía	1	8	19	28	3,6%	28,6%	67,9%
	Convivencia y Ciudadanía	2	10	16	28	7,1%	35,7%	57,1%
	Corporalidad y Movimiento	0	4	24	28	0,0%	14,3%	85,7%
Comunicación Integral	Lenguaje Verbal	2	14	12	28	7,1%	50,0%	42,9%
	Lenguajes Artísticos	1	15	12	28	3,6%	53,6%	42,9%
Interacción y Comprensión del Entorno	Exploración del Entorno Natural	3	17	8	28	10,7%	60,7%	28,6%
	Comprensión del Entorno Sociocultural	4	19	5	28	14,3%	67,9%	17,9%
	Pensamiento Matemático	4	18	6	28	14,3%	64,3%	21,4%



5.DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL

5.1Antecedentes del establecimiento

Nombre del establecimiento	Jardín infantil Mi Casita
Dependencia Administrativa	Fundación integra
Nombre de la directora	Jenny Márquez Fernández.
Dirección	El Roble pasaje 6 sur N° 865
Teléfono fijo	422234944.
Correo	8.micasital@fundacion.integra.cl
Región	Ñuble
Comuna	Chillán

5.2 Síntesis de antecedentes pedagógicos

El Jardín Infantil, cuenta con 1 solo nivel educativo, en el cual tiene una matrícula total de 28 niños y niñas.



A continuación, se presenta el diagnóstico del establecimiento efectuado en conjunto con la Comunidad Educativa considerando los Estándares Indicativos de Desempeño, entendiendo que éstos entregan claridad y orientaciones respecto de los aspectos a mejorar.

Dimisión	Subdimensión	Oportunidad de mejora
FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS	Saber conocer	- Promover la buena convivencia escolar.
	Saber ser	- Fomentar la resolución pasiva de conflictos.
	Saber hacer	- Promover la valoración de la diversidad en todos sus sentidos, sensibilizando a la comunidad educativa en estas temáticas.
LIDERAZGO	Conducción	- Implementar estrategias de monitoreo de seguimiento sistemático y pertinente.
		- Implementar espacios y estrategias que permitan avanzar en la cohesión de equipo y sentido de pertinencia, abordando desafíos que surgen de la tarea educativa.
GESTIÓN PEDAGÓGICA	Interacciones Pedagógicas	-Implementar espacios de reflexión conjunta y mejoramiento del trabajo del equipo pedagógico, identificando fortalezas y oportunidades de mejora, e intencionado prácticas e interacciones pedagógicas de calidad. -Fortalecer los espacios de planificación, seguimiento, acompañamiento y retroalimentación.



Dimisión	Subdimensión	Oportunidad de mejora
GESTIÓN RECURSO	Gestión recurso humano	<p>-Directora y equipo generan instancias para el reconocimiento del trabajo y mejora del equipo.</p> <p>-Directora en conjunto con el equipo educativo analizan los perfiles de cargo del PEI (Plan Educativo Institucional).</p> <p>-Realizar seguimiento oportuno con equipo, para analizar formativamente el desempeño, acordando acciones y compromisos de mejora.</p> <p>-Directora evalúa de forma anual el clima laboral para detectar logros y necesidades e implementar estrategias que fortalezcan el buen trato.</p>



Para la elaboración de este instrumento se definen en la escala los distintos niveles de calidad en que puede estar una práctica en bases a los Estándares Indicativos de Desempeño para los establecimientos que imparten Educación Parvularia y sus sostenedores.

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.



6.DISEÑO Y APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO.

6.1 Área Formación basadas en competencias

Subdimensión: Saber ser, hacer y conocer

Proceso general a evaluar:

Generar enfoque sistemático del conocer y del desarrollo de habilidades; se determina a partir de funciones y tareas precisas del equipo pedagógico.

Prácticas	Nivel de indicador de logro			
	1	2	3	4
1. El establecimiento promueve y exige un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa y en todos los espacios formativos (aula, talleres, bibliotecas, patios, actos ceremoniales, eventos deportivos).				X
2. El equipo directivo y docente valora de manera sistemática la riqueza de la diversidad como parte de cualquier grupo humano y previene todo tipo de discriminación.			X	
3. El establecimiento previene y enfrenta el bullying o intimidación sistemática, a través de estrategias concretas.				X
4.El establecimiento provee las condiciones para hacer de la escuela un lugar seguro para los estudiantes, tanto física como psicológicamente (infraestructura adecuada, personal idóneo, protocolos para recibir denuncias, entre otros).				X



6..2 Área Liderazgo

Subdimensión: Conducción

Proceso general a evaluar:

Identifica la generación de un ambiente de trabajo colaborativo que permite que el equipo pedagógico esté comprometido con el desarrollo y aprendizaje de todos los párvulos y los procesos que estimulan la innovación pedagógica que permite desarrollar una comunidad de aprendizaje en la que los niños y las niñas tienen un rol protagónico.

Prácticas

Nivel de indicador de logro

1 2 3 4

1.El sostenedor y el equipo directivo generan un mecanismo para monitorear en forma sistemática las prácticas y los procedimientos curriculares definidos, orientando y retroalimentando al personal por su cumplimiento. x

2.El sostenedor define claramente los roles y atribuciones del director y el equipo directivo y los respeta. x

3.El director o la directora implementa estrategias e iniciativas que fortalecen la cohesión y el sentido de pertenencia entre el personal del centro educativo, para abordar los desafíos que emergen en la tarea educativa. x

- Impulsan un Proyecto Educativo Institucional colectivo que incluyen la participación del



equipo pedagógico y los párvulos.

- Transmiten un relato positivo del Proyecto Educativo Institucional del centro.
- Realizan ferias, celebraciones y exposiciones con sentido pedagógico, entre otros

.



6.3 Área Gestión Pedagógica

Subdimensión: Interacciones Pedagógicas

Proceso general a evaluar:

La implementación de las experiencias de aprendizaje a través de interacciones pedagógicas de calidad y en ambientes propicios para el aprendizaje, lo que implica, entre otras prácticas, planificación, uso de estrategias pedagógicas adecuadas, seguimiento y monitoreo del desarrollo y aprendizaje de las niñas y los niños.

Prácticas	Nivel de indicador de logro			
	1	2	3	4
1.El equipo pedagógico Genera espacios de reflexión de sus prácticas pedagógicas enfocadas experiencias educativas globalizadoras.	x			
2. El equipo pedagógico organiza instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas prácticas pedagógicas, y análisis de dificultades en el ejercicio docente, para el desarrollo de una cultura de trabajo reflexiva y profesionalizada.			x	
3. Educadora implementa pauta de observación a equipo educativo enfocada en las experiencias educativas globalizadoras, identificando fortalezas y oportunidades de mejora. Por medio de una retroalimentación y acompañamiento.			x	



6.4 Área Gestión Recurso

Dimensión: Gestión recurso humano

Proceso general a evaluar:

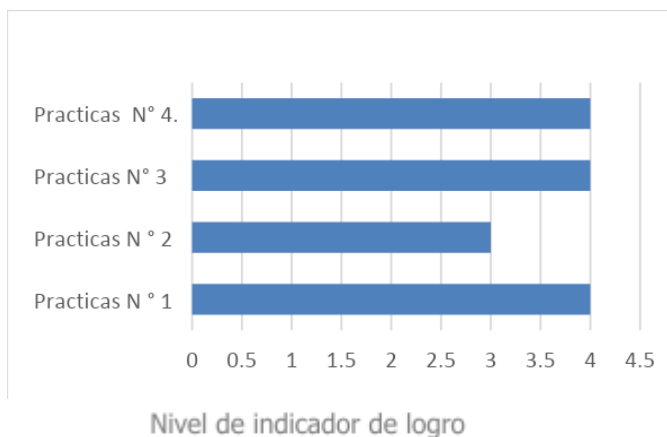
Generar condiciones organizacionales que favorecen prácticas laborales de calidad, tales como un clima laboral positivo e instancias de reflexión y retroalimentación, constituyen un soporte primordial para desarrollar las actividades pedagógicas.

Prácticas	Nivel de indicador de logro			
	1	2	3	4
1.El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.				x
2.. El 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.				x
3.El director instala y compromete a la comunidad educativa con los objetivos formativos y académicos del establecimiento, definidos en el Proyecto educativo institucional.				x
4.El director promueve una ética y responsabilidad en el trabajo				x
5. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.				x
6.El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.				x

7 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

7.1 Dimensión Basa en Competencias

De acuerdo a los resultados obtenidos el jardín infantil cuenta con las condiciones de infraestructura que permiten el desarrollo de actividades de forma apropiada para los párvulos. Contando con salas de actividades



y recreativas, servicios higiénicos que son suficientes para la capacidad de matrícula, el inmobiliario, el material didáctico y elementos de enseñanza cumplen con requisitos establecidos en la ley general de educación de educación de igual modo cumple con las condiciones de higiene ambiental, el cual debe ser certificado mediante una resolución emitida por la secretaria regional de ñuble.

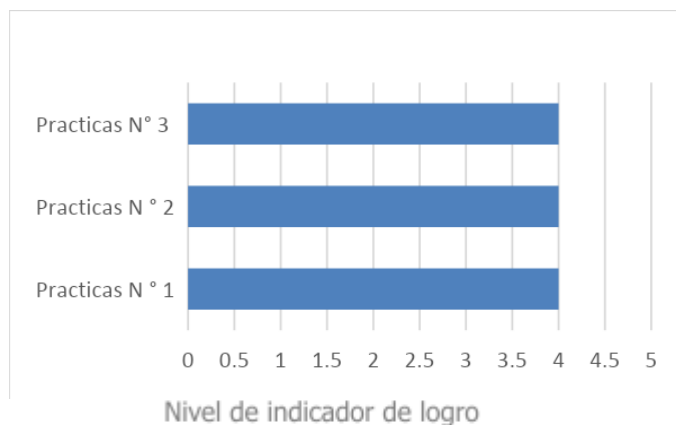
Mencionar que el establecimiento educativo cuenta con un plan de convivencia escolar en el cual aborda diversas acciones orientadas a la prevención del bullying considerando la participación activa de toda la comunidad educativa, fortaleciendo la convivencia bien tratantes, las interacciones positivas afectiva y el desarrollo integran de los párvulos.

Presenta carencias en la parte de valoración de la diversidad, ya que el equipo pedagógico no cuenta con las herramientas y saberes disciplinarios para atender a los niños y niñas con mayores necesidades de apoyo. A pesar de contar con una profesional de inclusión que apoya en estos casos sigue siendo insuficiente, puesto que cada Educadora Diferencial de Integra tiene a su cargo aproximadamente 10 a 12 Jardines Infantiles a su cargo, por esta razón no disponen del tiempo real para orientar de manera óptima las necesidades de cada niño y niña, siendo una debilidad para la institución.



7.2 Dimensión Liderazgo

El diagnóstico nos demuestra que el establecimiento educativo logra identificar la generación de un ambiente de trabajo colaborativo que permite que el equipo pedagógico esté comprometido con el desarrollo y aprendizaje de todos los párvulos y los procesos que estimulan la innovación pedagógica que permite desarrollar una comunidad de aprendizaje en la que los niños y las niñas tienen un rol protagónico. Cumpliendo con todas las prácticas tal como lo demuestra el gráfico de barra. Estableciendo mecanismo de seguimiento y retroalimentaciones frecuentes por parte de la directora al equipo pedagógico, las cuales han favorecido y enriquecido sus prácticas pedagógicas. Para la práctica N° 2 el jardín infantil tiene instalado realizar dos retroalimentaciones para reforzar y dar a conocer al personal nuevo que se incorpore los descriptores de cargo para cada estamento.



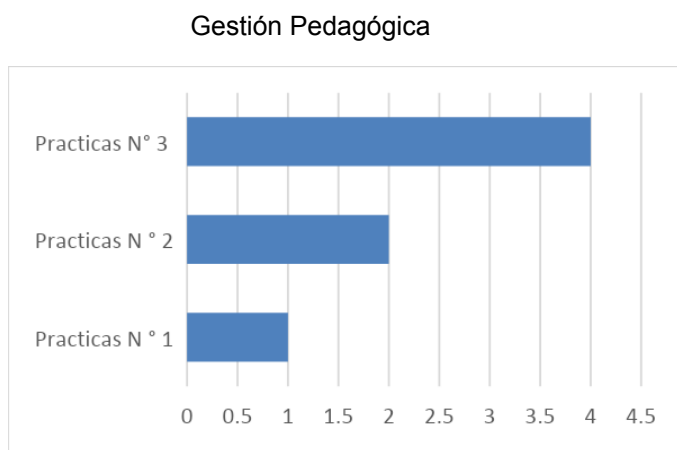


7.3 Dimensión Gestión Pedagógica

Los resultados indican la implementación por parte del equipo pedagógico de experiencias de aprendizaje a través de interacciones pedagógicas de calidad y en ambientes propicios para el aprendizaje, lo que implica, entre otras prácticas, planificación, uso de estrategias pedagógicas adecuadas, seguimiento y monitoreo del desarrollo y aprendizaje de las niñas y los niños.

Educadora a cargo del nivel aplica 4 pautas de observación en el año, sobre la temática de experiencias de aprendizaje globalizadora.

La debilidad que se produce en la mayoría de éstas, es la falta de sistematización y seguimiento en el proceso evaluativo, se logra visualizar además escasa profundidad en sus análisis y falta de evidencias al momento de registrar, generando una baja calidad en los resultados.



Nivel de indicador de logro



7.4 Gestión de Recursos

Los Resultados obtenidos nos demuestran que el jardín infantil cuenta con instancia destinadas para el levantamiento de información al equipo, sobre temáticas curriculares que requieren ser abordadas en las tardes de formación local, las cuales se realizan una vez al mes. Para mejorar el clima emocional de aula, el jardín cuenta con un día al año destinado por sostenedor para autocuidado del equipo.

Es el área más fortalecida en el centro educativo.

8 PLAN DE MEJORAMIENTO

LIDERAZGO		
Sub-dimensión	Conducción	
Objetivo Estratégico	Implementar estrategias de trabajo colaborativo y monitoreo de los procesos para fortalecer aprendizajes de calidad de niños y niñas en coherencia con el PEI.	
Meta	El 100% del equipo pedagógico participa de instancias de monitoreo que permita fortalecer el trabajo colaborativo, comprometido en pos de los aprendizajes de los niños y niñas.	
Estrategia	Instancias de monitoreo y trabajo colaborativo	
Acciones		Responsables
1	Directora entrega indicaciones curriculares y aspectos referidos a la práctica pedagógica para resguardar la calidad y funcionamiento del programa educativo, tomando decisiones y seguimiento a su cumplimiento, retroalimentando a educadora.	Directora
2	Directora aplica pautas y observación de instancias de planificación educativa, de procesos de evaluación pedagógicas, analizando y retroalimentando a equipo	Directora



	pedagógico, rescatando aspectos fortalecidos y brechas, definiendo compromisos y seguimiento a su cumplimiento.	
--	---	--



GESTIÓN PEDAGÓGICA		
Sub-dimensión	Interacciones Pedagógicas	
Objetivo Estratégico	Potenciar las interacciones afectivas y cognitivas del equipo pedagógico, implementando prácticas inclusivas y de calidad.	
Meta	Equipo pedagógico alcanza un 80% de cumplimiento en pauta de experiencias globalizadoras, favoreciendo la calidad de las interacciones pedagógicas.	
Estrategia	Formación teórico-práctica.	
Acciones		Responsables
1	Educadora en Reunión de planificación aborda contenidos curriculares que potencien habilidades desmejoradas en el desarrollo de experiencias, para realizar experiencias globalizadoras.	Educadora
2	Directora aplica pauta de experiencias globalizadoras en aula retroalimentando a educadora, fortaleciendo su liderazgo pedagógico y tomando acciones de mejora que permita definir estrategias que incorpore en al aula, para avanzar en la calidad de las experiencias educativas.	Directora



GESTIÓN DE RECURSOS		
Sub-dimensión	Gestión de personas	
Objetivo Estratégico	Implementar el proceso de retroalimentación, evaluación y seguimiento pedagógico promoviendo prácticas de calidad en un contexto de clima laboral positivo.	
Meta	El 100% Del Equipo Participa En Instancias De Evaluación, Seguimiento y Retroalimentación Del Desempeño	
Estrategia	Consolidar El Proceso De Retroalimentación, Seguimiento y Evaluación Del Desempeño	
Acciones		Responsables
1	Directora y Educadora realizan instancia individual de retroalimentación al desempeño considerando el descriptor de cargo, realizando seguimiento a los compromisos adquiridos, para potenciar el desempeño del rol.	Directora
2	Directora comparte a equipo de Jardín Infantil los resultados transversales del proceso de entrevistas de desempeño (fortalezas y oportunidades de mejora) y cómo esta ha impactado en el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, tomando decisiones que	Directora



permitan proyectar su ejecución para el año 2023.	
---	--

9. CONCLUSIÓN

El objetivo de presente trabajo fue realizar un diagnóstico integral del centro educativo, mediante las diversas áreas. Para luego aplicar un instrumento de evaluación, para generar cambios y propuestas que impactaran positivamente el centro educativo, desde la área administrativa, pedagógica y humana. Donde el jardín infantil se destaca por sus prácticas educativas innovadoras e inclusiva, a pesar de las pocas herramientas que cuenta.

Desde pequeños se forma en los párvulos una formación valórica, que fomente la buena convivencia, las interacciones positivas afectas y el buen clima emocional del aula.

Hoy en día los Centro educativos adscritos a la Subvención Escolar Preferencial, tiene la obligatoriedad de diseñar, enviar al Ministerio de Educación e implementar un Plan de mejoramiento educativo (PME), es un instrumento de planificación estratégica que le permite al establecimiento educacional organizar de manera sistémica e integrada los objetivos, metas y acciones para el mejoramiento de los aprendizajes de todos los estudiantes; lo que implica Intencionar en las escuelas y liceos el desarrollo de un **Ciclo de Mejora Continua**, entendido como un conjunto de fases articuladas por las cuales deben transitar permanentemente para mejorar su gestión institucional y sus resultados educativos en función de lo declarado en el PEI.



10 BIBLIOGRAFÍA

[http://subvenciones.mineduc.cl/zp_comunidad/PlanesMejoramientoEducativo/DocumentosOrientacionPlanesMejoramientoEducativo2013/Guia_para_el% 20DiagnOstico_Institucional_Formulario.pdf](http://subvenciones.mineduc.cl/zp_comunidad/PlanesMejoramientoEducativo/DocumentosOrientacionPlanesMejoramientoEducativo2013/Guia_para_el%20DiagnOstico_Institucional_Formulario.pdf)

<https://www.redalyc.org/pdf/4475/447544540006.pdf>

<https://www.scielo.cl/pdf/cmoebio/n53/ar06.pdf>

<https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2018/02/PME-2018Orientaciones-27-feb.pdf>