

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL
JARDÍN INFANTIL DEL HOSPITAL ROBERTO DEL RIO
“DR. ALBERTO VIGNAU”



Autor. Myriam Donoso Quiroz
Alumna. Magíster en Educación
UNIVERSIDAD MIGUEL DE CERVANTES
Septiembre del 2012.

.2. Índice:

.- Introducción:	3
.- Marco teórico:	5
.- Dimensionamiento del establecimiento:	7
.- Análisis del diagnóstico situacional	9
.- Descriptores:	14
.- Análisis de resultados:	27
.- Plan de mejoramiento:	
37	.- Conclusiones:
42	
.- Bibliografía:	43

3.- Introducción

Un buen diagnóstico es un paso fundamental para determinar el sentido de la tarea, los cambios necesarios para lograr los objetivos propuestos y para comprometer a los actores que deben realizarlos.

Así lo sugieren las investigaciones acerca de las fuerzas que rigen el cambio en educación, donde se destaca el papel que tienen las personas implicadas y las instituciones en que éstas actúan, en el origen y el mantenimiento de cualquier transformación educativa (Fullan, 1993)

.La elaboración del Diagnóstico Institucional es un proceso de aprendizaje para el establecimiento, es decir, contribuye a la comprensión de la importancia que tiene para la entidad educativa, mirar sus propias prácticas y organizar su trabajo en torno al objetivo de mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

El presente diagnóstico, fue realizado en equipo con las Educadoras del Jardín Infantil, la participación de Técnicos en Párvulos y familias. Se realizó en tres reuniones separadas. para analizar todos los aspectos que intervienen en la atención de los párvulos, pero en forma específica: el horario de rutina, la disposición de los materiales, la metodología usada, fortalezas y debilidades, participación de las familias. Avances y dificultades en nuestro trabajo.

Luego de este análisis y reflexión se elaboro el plan de mejoras.

Un aspecto coincidente, fue en torno a la comunicación, nos dimos cuenta que aún cuando tenemos buenos sistemas y estrategias de comunicación, gran parte de las dificultades o retrasos en las tareas se debe a una comunicación deficiente o inoportuna, también vimos la necesidad de realizar una evaluación periódica de las etapas de la rutina que nos estaban presentando más trabajo como lo es la hora de recepción y la atención de párvulos en la extensión horaria, esto es desde las 17:00 hasta las 20:30 horas.

Se plantearon las posibles soluciones y se fue monitoreando los aspectos básicos que el grupo consideró necesario.

Con las familias, el punto evaluado fue el apoyo al trabajo pedagógico del Jardín Infantil en dos aspectos: El primero referente, a la continuación de los aprendizajes propuestos en cada edad, para sus hijos e hijas y el segundo referido al cumplimiento de normas del Jardín Infantil, y al aporte del material mínimo necesario para la estadía de niños y niñas.

Las propuestas del Personal Técnico en cuanto al trabajo pedagógico apunta, principalmente a la presentación del material didáctico para los párvulos y a la metodología en la realización de las actividades. Con respecto al desarrollo personal, se hizo una evaluación del clima laboral.

El presente trabajo, muestra la recopilación de estos datos, expuestos según pauta de elaboración y también de acuerdo al análisis Foda, considerando las Fortalezas y Debilidades Luego se propone un plan de intervención o de mejoras de los aspectos considerados más relevantes por el grupo.

El Diagnóstico institucional nos ayudó a tener una mirada más crítica y más exacta de la atención que brindamos a nuestros párvulos y esto es lo que se obtuvo.

Myriam Donoso Quiroz.

4.-Marco Teórico o conceptual aplicado en el diagnóstico

Se han revisado tres modelos diferentes. Una característica compartida por todos ellos es que otorgan gran importancia a los factores ambientales en la definición de los rasgos organizacionales.

Sin embargo, un modelo puede ser confeccionado por el propio consultor, a objeto de guiar su trabajo de análisis evaluativo del devenir organizacional. A continuación se presenta una lista de conceptos que se pueden escoger para confeccionar un modelo de diagnóstico.

Organización y ambiente:

Una organización no puede ser entendida en forma abstracta, prescindiendo de su entorno. Las variables ambientales tienen gran importancia en la constitución del sistema organizacional, en las formas que puede adoptar sus procesos de poder, comunicaciones, motivación, etc.

Cultura y cultura organizacional:

Las configuraciones organizacionales se caracterizan por su identidad, como son las particularidades propias de cada organización. También la cultura de la sociedad en que está inserta la organización debe ser considerada, dado que ella permitirá, dificultará, o impedirá modos concretos de relación organizacional.

Estructura:

Bajo este encabezado se agrupan variables que permiten visualizar el perfil de la organización.

Comunicaciones:

Como todo sistema social, una organización se constituye mediante las comunicaciones. Es importante diagnosticar el sistema de comunicación de la organización que se estudia, porque a partir de él podrán conocerse los principales problemas de esta.

Poder, autoridad y liderazgo:

El poder formal y el poder emergente o informal son procesos centrales en el devenir organizacional. Ambos son complementarios y pueden generar conflictos.

Conflicto:

Es una dimensión que siempre puede presentarse en un sistema social. Es central, por consiguiente, reconocer los conflictos en lugar de negarlos o intentar ocultarlos, ya que así no podrán ser regulados y su expresión puede terminar por ser violenta.

Descripción, evaluación de cargos y desempeños:

Las organizaciones tienen diferentes formas de dividir el trabajo, a nivel de los cargos y puestos de trabajo, se puede optar por diversos sistemas. Hoy en día la tendencia mundial es hacia una disminución significativa del número de cargos y de la enorme especificación de cada uno de ellos.

Motivación:

Las organizaciones sólo pueden pretender lograr sus objetivos si consiguen el apoyo y compromiso efectivo de sus miembros en la búsqueda de las metas organizacionales. Interesa, por consiguiente, indagar acerca de la motivación de los trabajadores y también sobre los mecanismos motivacionales utilizados por la organización.

Clima laboral:

Esta dimensión se encuentra en estrecha relación con la motivación, pero abarca además otros aspectos, tales como la atmósfera laboral que se crea entre los mismos trabajadores.

Sindicatos:

Son una expresión organizada de los miembros de la empresa, que adoptan esta configuración como una forma de canalizar sus inquietudes, de hacerse oír, de defenderse frente a eventuales amenazas y de reivindicar sus aspiraciones.

Toma de decisiones:

Es el fenómeno de mayor significado dentro de un sistema organizacional. Por esta razón, las organizaciones deben ser vistas como un sistema formado por decisiones. La adecuada comprensión del proceso de toma de decisiones en una organización permitirá elaborar un diagnóstico conveniente de su devenir como sistema

5. Dimensionamiento del establecimiento:

5.1 Descripción del entorno:

El Jardín Infantil, del Hospital Roberto del Río, está inserto en un sector en el cual están ubicados otros hospitales del Área Norte de Salud, públicos y privados como son el Servicio de Salud Norte y Clínica Maruri Complejo Hospitalario San José, el Instituto Psiquiátrico, Instituto del Cáncer, el Hospital Clínico de la universidad de Chile, la Clínica Dávila, diversos Centros Médicos, Colegios, supermercados, cercano a la Municipalidad de Independencia, Cementerio General, Vega Central y principal sector comercial de la comuna.

Para la población infantil hijos e hijas de funcionarias de estos Hospitales existen tres jardines infantiles, Jardín Amalia Silva, perteneciente al Hospital San José, Jardín Infantil Área Norte, perteneciente al Hospital Psiquiátrico, que atiende además a hijos e hijas de madres funcionarias del Hospital Oncológico y Jardín Infantil Dr. Alberto Vignau, perteneciente al Hospital Roberto del Río, que atiende a hijos e hijas de madres funcionarias del Hospital Roberto del Río y a hijos e hijas de funcionarias en turno de los otros hospitales. Es el único, que atiende las 24 horas del día, todos los días del año.

La mayor parte de las familias viven en dos condominios cercanos al Jardín Infantil; por lo tanto, comparten muchas experiencias de vida, tanto en lo laboral como en el barrio.

5.2: Realidad educativa:

Alumnos:

Nuestros párvulos, son hijos e hijas de madres funcionarias, que los motivan y están interesados en la educación de sus ellos. Por su parte niños y niñas, los que ya pueden manifestar sus deseos, disfrutan de tener su tiempo ocupado en alguna actividad y solicitan el material que desean usar.

Se observa, desde los dos años adelante un interés por aprender y participar.

En el Nivel de transición, ellos ya pueden evaluar su desempeño y son capaces de ayudar a sus compañeros, saben hacer análisis y sacar conclusiones.

Docentes:

El personal del Jardín Infantil, se siente comprometido con la labor educativa del establecimiento, es personal capacitado, con espíritu de superación y diversos talentos, especialmente artísticos, por ejemplo todo el material de decoración, gorros de cumpleaños, sorpresas y piñatas son confeccionados en el jardín Infantil.

La característica que diferencia al personal de este Jardín Infantil de los otros, es su voluntad de servicio hacia las madres. Además, se integra activamente a la vida funcionaria del hospital, participa por ejemplo en la brigada de incendio, el grupo folklórico y en la decoración del servicio de urgencia y en todas las comisiones que sea necesario colaborar. Se aplica en un alto porcentaje, los estilos saludables y autocuidado.

Padres y apoderados: al igual que la realidad país, son las madres, las que están presentes en las actividades de sus hijos e hijas, pero cada año aumenta la participación de los padres. Se observa, en forma más frecuente, que ellos colaboran en la labor educativa con la madre, y se hacen presentes en venir a buscarlos y dejarlos, como también asisten en mayor número a las actividades extra programáticas

Ambiente:

El ambiente del Jardín Infantil, es educativo desde su entrada, todos los espacios tienen esta finalidad. El ambiente está decorado para cumplir la función de motivar y estimular a los párvulos, según sus edades.

Convivencia:

la convivencia, en general es armónica; el personal se relaciona adecuadamente entre sí, en un ambiente de respeto, de colaboración y compromiso. Se realiza la función educativa con responsabilidad y se trata de cumplir con las metas de calidad en la atención cada día. La tasa de accidentes es mínima y cuando ocurren no son accidentes graves, porque existe un ambiente de cuidado y seguridad hacia el párvulo y hacia el personal.

Otros:

El Jardín Infantil, colabora en la actividad docente de la Escuela de Medicina de la Universidad de Chile, como campo clínico, para estudiantes de medicina, neurología, fonoaudiología y nutrición.

6. Análisis del diagnóstico situacional:

Áreas	Dimensiones
<p>Gestión Curricular</p>	<p>Organización curricular: El año se organiza en tres periodos</p> <p>1.- Evaluación diagnóstica: Con el objetivo de evidenciar las conductas de entrada y realizar la planificación anual</p> <p>2.- Primer semestre, el que incluye, la planificación pedagógica para este periodo según evaluación diagnóstica, el inicio del año académico, el día de la madre, mes del mar, día del padre, evaluación del primer semestre y vacaciones de invierno .</p> <p>3.- Segundo semestre: Comprende la planificación para esta etapa del año, con todas las modificaciones realizadas según evaluación del primer semestre, el día del niño y de la niña, fiestas patrias, semana del niño-niña, día de la familia navidad y graduación del pre-kínder y evaluación final.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan de estudios: Utilizamos el curriculum integral modelo constructivista que se adapta a nuestros objetivos como Jardín Infantil, por la flexibilidad que lo caracteriza y que nos permite incluir la modalidad de talleres y juego de rincones entre otros. <p>El plan de estudios, se organiza por edades, de acuerdo a las Bases curriculares de la Educación Parvularia y a los Mapas de Progreso. Este año, para los niveles de Jardín Infantil, el tema central fue en torno al conocimiento de Chile,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación anual y horario escolar <p>Planificación de la enseñanza: En todos los niveles se planifica preferentemente a nivel</p>

concreto, para gradualmente ir incorporando material simbólico y el trabajo en láminas.

. En Sala cuna Menor, se realiza una planificación individual de acuerdo a los Mapas de desarrollo, en los otros niveles se trabaja en temas didácticos para nivel Lactante Mayor y Nivel Medio Menor. En los niveles Medio Mayor y Primer Nivel de Transición se planifican unidades didácticas de dos a tres semanas de duración.

En estos dos últimos niveles, se agrega además, el uso de libros de apresto a la pre-escritura en el caso de Nivel Medio Mayor; y a la pre-escritura y pre-cálculo en Nivel de transición Menor.

• Planificación de actividades:

En todos los Niveles, incluido Sala Cuna Menor, se planifican tres actividades:

1.- Actividad de saludo que incluye la actividad de refuerzo según Evaluación diagnóstico

2.-Actividad de gimnasia o motora. En Sala Cuna, además, se hace masajes a los lactantes.

3.-Actividad variable según tema. En los Niveles Medio Mayor y Nivel de transición Menor, se agrega una cuarta actividad, la que se realiza en la tarde y que corresponde al trabajo en los libros de apresto.

Planificación de las Evaluaciones:

Se planifican las siguientes evaluaciones:

1.- Evaluación diagnóstico

2.- Evaluación formativa. Que es la que se realiza a diario.

3.- Evaluación sumativa. Realizada al finalizar

cada semestre.

Además, se evalúa cada actividad que se realiza en el jardín Infantil.

Se aplica el modelo de calidad, todo se evalúa y todo se registra.

• Métodos de enseñanza y recursos pedagógicos:

Se usa el método individual y socializado, el método lógico que parte de lo más fácil a lo más complejo, de lo global a lo particular. El niño y la niña son los actores principales de su aprendizaje.

Acción docente en el aula:

El Educador tiene un rol activo dentro de la sala, ya que motiva, induce y apoya el proceso de enseñanza- aprendizaje, evalúa y refuerza los contenidos.

• Ambiente propicio para el aprendizaje:

Cada sala está ambientada para realizar la labor pedagógica, están decoradas de acuerdo a la edad de niños y niñas de cada nivel, utilizando además, elementos y láminas que refuerzan lo que se desea lograr en los aprendizajes propuestos. Salas de baño, también tiene decoración que apunta a lo que se debe aprender allí

• Enseñanza para el aprendizaje de todos los párvulos:

Se respeta las diferencias individuales de niños y niñas y se hace reforzamiento a quienes necesitan más apoyo, en una labor conjunta con la familia. Se realiza a través de un monitoreo periódico, mediante entrevista con los padres y observación directa realizada en el Jardín

	<p>Infantil.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acompañamiento a los docentes: <p>Existe el método de planificación y evaluación en equipo, en donde está dada la instancia para resolver situaciones que se dan en la sala de actividades. Las tareas a realizar son asignadas previamente y todas las integrantes del equipo tienen una participación activa dentro del proceso enseñanza- aprendizaje.</p> <p>Evaluación de la implementación curricular:</p> <p>Para esto se realiza una carta Gantt, y se procura cumplir con todo lo planificado en las fechas planificadas.</p> <p>Se evalúa todo el proceso: Inicio, desarrollo y final.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de resultados y estrategias remediales
Liderazgo	<p>El liderazgo está enfocado en la tarea y en las personas, se pretende dar una atención de excelencia.</p>
Convivencia Escolar	<p>Ambiente escolar: El ambiente escolar es propicio para el proceso de enseñanza- aprendizaje.</p> <p>Apoderados comprometidos: Las familias se muestran comprometidas con la labor del Jardín, asumen con responsabilidad en cuanto a cumplir oportunamente con el material que se les solicita y apoyan a sus hijos-hijas en su desarrollo.</p>

Recursos	<p>Comunidad Educativa: Está compuesta por las familias, personal del Jardín Infantil y comunidad hospitalaria</p> <p>Pedagógicas: El jardín Infantil, cuenta con todos los recursos para brindar una atención de calidad a la población de niños y niñas que atiende.</p>
-----------------	--

7. Desarrollo de descriptores

Los descriptores presentados están basados en los Descriptores del Modelo de Gestión Escolar de Calidad.

Área 1:

Orientación hacia los párvulos, sus familias y la comunidad.

Esta área se refiere a la forma en que el establecimiento conoce a los usuarios, sus expectativas y el nivel de satisfacción de los mismos. Analiza la forma en que el establecimiento promueve y organiza la participación de las familias y la comunidad en la gestión escolar.

Descriptor	Evaluación	Evidencias
<p>1.1. El establecimiento cuenta con procedimientos sistemáticos para conocer las características de sus párvulos y sus familias y los considera en la planificación institucional</p>	<p>Se usará para todos los descriptores , la siguiente evaluación por categoría y se anotará el numero correspondiente según ausencia presencia del descriptor evaluado:</p> <p>0 - Ausencia de práctica en el establecimiento.</p> <p>1 -Presencia irregular de la práctica en el establecimiento, dependiendo de los actores y las situaciones.</p> <p>2-Presencia permanente de la práctica a nivel institucional, pero no ha existido seguimiento ni Evaluación de la misma.</p> <p>3.-Presencia sistemática de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fichas por alumnos • Sistema de organización de esta información que facilite su uso

la práctica, que ha sido evaluada y ha probado su efectividad en diversas Oportunidades

Evaluación: 3

1.2. El establecimiento dispone de políticas y espacios para fomentar la participación de los párvulos y sus familias.	3	<ul style="list-style-type: none"> • Instructivos de uso. • Sistema de supervisión
1.3. El equipo directivo del establecimiento conoce el grado de satisfacción de las familias	3	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas/consultas periódicas a alumnos y padres • Procedimientos en las reuniones de padres • Actas de reuniones y acuerdos firmados.
1.4. Existen sistemas y	3	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumentos de

procedimientos que garantizan la comunicación de su propuesta educativa y su implementación, a las familias.		comunicación: boletines, página web, Diarios, etc. •Cuaderno de comunicaciones
1.5. La dirección del establecimiento genera y se vincula a redes de la comunidad y su entorno, que benefician a la institución.	3	Roles y funciones escritas y conocidas • Equipos funcionando

Área 2. Liderazgo Directivo

Esta área aborda la forma en que las autoridades del establecimiento lo conducen y orientan hacia la obtención de resultados, la satisfacción de los beneficiarios y usuarios y la “agregación de valor” en el desempeño organizacional, como fortalecer relaciones armónicas y considera a la comunidad en la misión y metas institucionales. Asimismo, considera la forma en que los directivos rinden cuentas y asumen la responsabilidad por los resultados de la gestión.

Descriptor	Evaluación	Evidencias
	3	PEI, Plan Anual,

2.1 La Dirección tiene una visión clara hacia dónde ir y centra su acción en el aprendizaje y en lo formativo, en concordancia con el personal y las familias.		Planificaciones Sectoriales, Fichas de Evaluación, Informe al Hogar.
2.2. La Dirección tiene altas expectativas y declara aquello que espera lograr en el desarrollo de los párvulos y el aporte del personal.	3	PEI, Carta Gantt, Actas de reuniones técnicas con Educadoras de Párvulos, actas de reuniones con el personal, actas con informes a la Sub Dirección de Recursos Humanos, Sub Dirección de la cual depende administrativamente el Jardín Infantil.
2.3. La Dirección vela por el clima institucional promoviendo un clima de disciplina favorable para el aprendizaje	3	Informe de desempeño, reglamento interno, reglamento institucional, con respecto al personal. Para los párvulos; normas de conducta, modales y cortesía
2.4. La Dirección resuelve adecuada y oportunamente los conflictos que se producen en la institución.	2	Pauta de resolución de conflictos, Actas de compromisos.
2.5. La Dirección se responsabiliza por los resultados de aprendizaje de los párvulos y de los resultados organizacionales, dando cuenta de ellos a las familias y a la comunidad educativa.	3	Pauta de Evaluación, Informe al Hogar. Informe de logros

2.6. Existen instancias de trabajo y comunicación efectiva desde la Dirección del Jardín Infantil en concordancia con la Dirección del Hospital para definir, supervisar y evaluar la gestión pedagógica, administrativa y financiera del establecimiento.	3	Providencias, memorándum, correos, boletines.

Área 3.- Gestión de las Competencias Profesionales Docentes: Educadoras y Técnicos

Esta área comprende el desarrollo de las competencias docentes y considera el diseño e implementación de sistemas y mecanismos de apoyo para generar un desarrollo pedagógico, la integración de equipos de trabajo, dominio de contenidos pedagógicos y recursos didácticos. Se traducen en sistemas que suponen la existencia y uso de perfiles de competencias docentes, que posibiliten los procesos de selección, capacitación, promoción y desvinculación de los profesionales de la institución.

Descriptor	Evaluación	Evidencia
-------------------	-------------------	------------------

3.1. La institución dispone de un Perfil de Competencias para los diversos cargos profesionales que requiere en su funcionamiento.	3	Perfil de cargo, Manual de funciones
3.2 Existen sistemas de selección, contratación e inducción en base a los perfiles de competencia y/o estándares de desempeño, definidos por la institución.	3	Concursos, entrevistas,
3.3. Existen sistemas de evaluación del personal directivo, docente y administrativo, en función de los perfiles de competencias y/o estándares de desempeño, definidos por la institución y se utiliza esta información para su retroalimentación.	3	Informes de desempeño Anotación de merito Anotación de demerito
3.4. Existen oportunidades de capacitación coherentes con las necesidades detectadas en los procesos de evaluación por competencias y/o estándares de desempeño.	2	Cursos de capacitación en forma permanente en los temas de salud, desarrollo organizacional y otros. Fondos concursables para capacitación.
3.5 Se asignan metas de desempeño, a partir de los procesos de evaluación y retroalimentación.	3	Actas de compromiso Actas de reuniones de monitoreo de compromiso
3.6 Existen incentivos y reconocimientos que destacan el buen desempeño profesional.	3	Trienios, que se entregan cada tres meses y que corresponde a un bono.
3.7. Se aplican mecanismos de desvinculación con procedimientos informados y conocidos por los docentes y	3	Incentivo al retiro Programa de preparación para la jubilación, charlas e información relativa.

funcionarios de la institución		
--------------------------------	--	--

Área 4.- Planificación.

Esta área se refiere a los sistemas y procedimientos sistemáticamente utilizados por el establecimiento para abordar los procesos de planificación institucional (Proyecto Educativo Institucional y Plan Anual) y el diseño del seguimiento y evaluación de los procesos y resultados de lo planificado.

Descriptor	Evaluación	Evidencia
4.1. El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo y Pedagógico, que define su identidad y sirve como principio articulador de la gestión institucional.	3	PEI, conocido por todo el personal del Jardín Infantil
4.2. El establecimiento cuenta con procedimientos para la formulación y/o revisión de una Planificación Estratégica, en los ámbitos, institucional, pedagógica, administrativa y financiero (Presupuesto).	3	Formulario de planificación pedagógica Nómina de descuentos Planilla de ingresos Planilla de egresos
4.3. El establecimiento cuenta con un Plan Anual y/o de Mejoramiento, coherente con el Proyecto Educativo y Pedagógico.	3	Plan Anual
4.4. El establecimiento cuenta con un sistema de planificación de los procesos pedagógicos: Plan de Estudio, Planes y Programas.	3	Planificaciones sectoriales Planificaciones de talleres Proyectos de aula para cada nivel
4.5. El establecimiento cuenta con una planificación del trabajo de aula en cada subsector de aprendizaje y cada nivel, contemplando los	3	Planificaciones sectoriales Planificaciones de talleres Proyectos de aula Ficha de evaluación

aprendizajes esperados, las actividades con los alumnos y las evaluaciones para evidenciar el logro de los aprendizajes esperados.		
4.6. Se planifican los procesos de supervisión y apoyo al trabajo en aula, las estrategias didácticas, las innovaciones metodológicas y los procesos de evaluación.	3	Instrumentos de evaluación diaria, formativa y final Actas de registro de la evaluación del equipo
4.7. La planificación anual contempla la evaluación externa de los logros de aprendizaje de los estudiantes por curso y/o niveles.	3	Plan anual
4.8. La planificación anual contempla la dimensión formativa y/o calórica, del establecimiento y su evaluación.	3	Plan anual

Área 5.- Gestión de Procesos.

Esta área aborda el desarrollo sistemático de los procesos institucionales en el ámbito curricular y pedagógico, administrativo y financiero. La dimensión curricular – pedagógica, se refiere a los procedimientos y mecanismos que aseguran la adecuación y mejoramiento de la oferta curricular, su adecuada programación, implementación, seguimiento y evaluación en el aula, asegurando la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje de los alumnos. Incorpora elementos de innovación y proyectos desarrollados al servicio de los aprendizajes. La dimensión administrativa se refiere a la instalación de los procedimientos de apoyo a la gestión educativa, tales como los reglamentos internos, registros, normas, definición de roles y funciones, recursos didáctico, infraestructura, etc. La dimensión financiera incluye los controles presupuestarios, sistemas de adquisiciones, obtención y asignación de recursos a proyectos institucionales, etc.

Descriptor	Evaluación	Evidencia
5.1. El establecimiento socializa su Proyecto Educativo y Pedagógico en la comunidad educativa.	3	Actas de reuniones de personal
5.2. Existen procedimientos	3	Plan de seguimiento y

para supervisar y evaluar el cumplimiento del Plan Anual o de Mejoramiento modificándolo si es necesario.		evaluación
5.3. Están definidos y son conocidos por la comunidad, los roles y funciones del personal en concordancia con un organigrama interno.	3	Manual de funciones
5.4. Existe y opera un reglamento interno de convivencia escolar que es conocido por toda la comunidad, se cumple y regula el funcionamiento de la institución.	3	Reglamento interno para las madres Normas de convivencia
5.5. Existe una adecuada articulación curricular, entre niveles y ciclos de enseñanza.	3	Articulación definida y conocida por el personal
5.6. Existen procedimientos de evaluación externa en los niveles de aprendizaje de cada nivel	3	Evaluación diagnóstica
5.7. Existen sistemas de apoyo y supervisión docente que permiten realizar una evaluación de las prácticas de enseñanza en el aula, conocimiento de la disciplina, metodologías de enseñanza y promoción de altas expectativas.	3	Fichas de evaluación Seguimiento de casos especiales
5.8. El establecimiento cuenta con instancias sistemáticas para la reflexión de las prácticas pedagógicas orientadas a su	3	Actas de reuniones técnicas de Educadoras de Párvulos. Reuniones de planificación y seguimiento

mejoramiento.		Actas de reuniones de personal. Reuniones de planificación y seguimiento
5.9. Se aplican sistemas de seguimiento y acompañamiento de los estudiantes, en el plano de los aprendizajes académicos y formativos y en su desarrollo personal y social, atendiendo a las diferencias individuales.	3	Planificaciones de apoyo personalizado a casos especiales
5.10. Existen mecanismos y procedimientos que aseguran la información, solicitud y uso oportuno de los recursos bibliográficos, didácticos, computacionales y audiovisuales, de parte docente y párvulos..	3	Documentos, manuales, computador y materiales didáctico a disposición del personal y párvulos, según corresponda.

Área 6.- Gestión de Resultados.

Esta dimensión incluye el análisis de los logros de aprendizaje de los alumnos, medidos en términos absolutos y relativos; la efectividad organizacional expresada en términos de satisfacción de los beneficiarios y usuarios; los resultados financieros y el logro de las metas anuales. Incluye la forma en que se utilizan los resultados para la toma de decisiones respecto de los procesos del establecimiento.

Descriptor	Evaluación	Evidencia
6.1. Se analizan los resultados de las metas del	3	Informe de logros a la Subdirección de Recursos

Plan Estratégico y del Plan Anual o de Mejoramiento y sus conclusiones son consideradas en la toma de decisiones.		Humanos y Dirección, para rendir en la Cuenta Pública del Hospital
6.2. Las decisiones consideran los resultados de eficiencia interna del establecimiento: matrícula, asistencia, retiro y permiten su comparación.	3	Informe de resultados y propuesta de mejoras
6.3. Se analizan los resultados académicos obtenidos por los estudiantes del establecimiento, comparando con resultados de años anteriores y se consideran en el proceso de toma de decisiones.	3	Proyección anual de acuerdo evaluación diagnóstico de todos los aspectos que intervienen en el servicio de calidad que se pretende brindar.
6.4. Se analiza el nivel de logro de los estudiantes en relación, a los aprendizajes esperados, por nivel, ciclo, subsector y se considera para la toma de decisiones y el mejoramiento institucional.	3	Proyección anual de acuerdo evaluación diagnóstico de todos los aspectos que intervienen en el servicio de calidad que se pretende brindar.
6.5. Existen procedimientos sistemáticos para analizar, evaluar y ajustar los programas de estudio existentes a los resultados obtenidos y las metas planteadas.	3	Sistemas de evaluación institucionalizados.
6.6. Se analizan los resultados no académicos obtenidos por los estudiantes, tales como participación en ferias, concursos, actividades deportivas u otras, en referencia a las estadísticas	No aplica	

históricas y a las metas anuales establecidas.		
6.8. Se analizan los resultados de los procesos de gestión de competencias profesionales docentes en sus etapas de selección, capacitación, formación y evaluación del desempeño y son considerados en el proceso de toma de decisiones.	3	Informes de competencias y distribución de personal según capacidades
6.9. Se evalúa y analiza la efectividad de la planificación en el ámbito administrativo y financiamiento considerando los resultados y metas institucionales.	3	Proyección de presupuesto anual
6.10. Se evalúa y da cuenta en las instancias que corresponda, del uso de los recursos y el cumplimiento de las metas Financieras institucionales.	3	Informe para cuenta pública del Hospital

8. Análisis de los resultados. (Se pueden incluir gráficos, tablas, etc.)

Realidad educativa:

1.- Realidad del párvulo: Se considera para este análisis a niños de los niveles Medio Menor, Medio Mayor y Transición.

Variante/ Indicador	Fortalezas	Debilidades
Rendimiento	El 80% de los niños y niñas cuentan con un rendimiento bueno y muy bueno	El 20 % de los niños y niñas cuentan con un rendimiento regular y deficiente.
Disciplina	El 80% de los niños y niñas de estos niveles asumen comportamientos positivos que demuestran disciplina	El 20% de los niños y niñas de estos niveles asumen comportamientos negativos que demuestran indisciplina.
Ausentismo	El 80% de los niños y niñas asisten diariamente al Jardín Infantil	El 20% de los niños y niñas, faltan frecuentemente.
Deserción	El 99% de niñas y niños, logran terminar el año académico	El 1% de niños y niñas no logran terminar el año académico, por diferentes motivos.
Autoestima	El 80% de niños y niñas cuentan con un alto nivel de autoestima	El 20% de los niños y niñas cuentan con un bajo nivel de autoestima.
Valores	El 98% de los párvulos demuestran actitudes que denotan la practica de valores mientras permanecen en el jardín Infantil	Un 2% de los párvulos necesitan reforzar los valores que facilitan la convivencia en el jardín infantil

Sexualidad	El 100% de los párvulos asumen actitudes de higiene, cuidado y protección de sus órganos sexuales	
Uso del tiempo libre	El 100% de los párvulos emplean su tiempo libre en realizar actividades provechosas y de diversión sana.	

Realidad del docente:

Variante/ Indicador	Fortalezas	Debilidades
Capacitación	El 100% de los docentes de capacitan en la Institución	
Autoestima	El 99% de los docentes con un alto nivel de autoestima	El 1% de los docentes con problemas de autoconocimiento y auto identificación personal
Participación	El 98% de los docentes motivados y predispuestos a participar en las actividades pedagógicas y administrativas de la institución	El 2% de los docentes no participa decididamente en las diversas actividades y pedagógicas de la institución
Compromiso	El 98% de los docentes comprometidos con la institución	El 2% de los docentes no se comprometen con la institución
Valores	El 99% de los docentes demuestran actitudes que evidencian la practica de valores	El 1% de los docentes demuestra celo profesional.
Organización	El 100% de los docentes planifica, ejecutan y evalúan sus programaciones curriculares.	

Realidad de la metodología:

Variante/ Indicador	Fortalezas	Debilidades
Enfoque	100% de los docentes con conocimiento sobre el constructivismo pedagógico	
Principios	100% de los docentes identifican y reconocen los principios de la metodología constructivista.	
Métodos y técnicas	100% de los docentes con un alto grado de voluntad y conocimiento en aplicar métodos y técnicas activas	
Pertinencia	100% de los docentes aplican métodos y técnicas de aprendizaje que están al nivel cognitivo de los docentes.	
Rutina	El 70% de la rutina diaria cumple con los parámetros de calidad y pertinencia	El 30 de la rutina, la que corresponde al horario de Recepción y a la Atención en la extensión horaria no cuenta con una planificación eficiente.

Programa de salud bucal	El 50% del Programa de salud bucal está implementado y se realiza de acuerdo a lo planificado	El 50% del Programa de salud Bucal, y que corresponde a la atención en el turno de noche, aún no comienza a realizarse.
--------------------------------	---	---

Realidad de los padres de familia:

Variante/ Indicador	Fortalezas	Debilidades
Responsabilidad	El 90% de los padres asumen con responsabilidad su rol educativo y formador de sus hijos e hijas	El 10 de los padres delega la función educativa y formadora de sus hijos e hijas, en el jardín Infantil
Instrucción	El 95% de lo padre cuentan con un nivel de instrucción en educación secundaria.	El 5% de los padres cuentan con un nivel de instrucción en educación superior.
Ocupación	El 100% de los padres cuentan con un trabajo estable y por lo tanto se encuentran dentro de la población económicamente activa.	
Autoestima	El 97% de los padres con un alto nivel de autoestima	El 3% de los padres con problemas de autoestima.
Participación	El 90% de los padres participa activamente en todas las actividades del jardín Infantil	El 10% de los padres tiene una participación irregular en las actividades del jardín infantil

Valores	El 100% de los padres practican actitudes que demuestran la practica de valores.	
----------------	--	--

Material educativo y equipamiento:

Variante/ Indicador	Fortalezas	Debilidades
Pertinencia	El 100% de los docentes construyen materiales educativos que sirven como medio para optimizar el aprendizaje de los párvulos	
Calidad	El 100% del material educativo que elaboran los docentes es de buena calidad.	
Utilidad	El 100% del material educativo sirve para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.	
Conservación y uso	El 100% del material se conserva en lugares dispuestos para este fin.	
Innovador	El 80% del material elaborado es innovador	El 20% del material elaborado es tradicional

Clima laboral:

Variante/ Indicador	Fortalezas	Debilidades
Satisfacción con la Institución	El 90% del personal se siente satisfecho con pertenecer a la institución.	El 10% de la institución desearía más reconocimiento e instancias para mejorar salud mental
Participación	El 89% considera que los niveles de participación son los adecuados	El 11% desea tener mayor participación en todas las celebraciones y actividades del Hospital y del Jardín Infantil
Colaboración	El 92% de las funcionarias siente que es reconocida cuando colabora en las actividades del jardín Infantil.	El 8% siente que el reconocimiento a la colaboración no es suficiente.
Flexibilidad y Cambio	El 88% considera que los niveles de flexibilidad y cambio son pertinentes.	El 12% considera que debe haber más innovación en las actividades.
Satisfacción con el equipo natural de trabajo	El 90% se siente cómoda en su relación con el equipo natural de trabajo	El 10% considera que se puede mejorar en este aspecto
Recursos materiales y equipamiento	El 60% del personal considera que se cuenta con el equipamiento necesario.	El 40% opina que el equipamiento es adecuado, pero que los materiales,

		generalmente no son comprados oportunamente.
Reconocimiento e incentivo	El 60% considera que la labor educativa es reconocida en el Hospital	El 40% opina que se debe crear espacios de difusión de la labor que se realiza en el Jardín Infantil
Capacitación y Desarrollo	El 70% afirma que los niveles de capacitación son pertinentes	El 30% opina que la capacitación deber ser específica a la labor educativa y no solo de salud

Conservación del medio ambiente:

Variante/ Indicador	Fortalezas	Debilidades
Contaminación del suelo, aire y agua	El jardín Infantil, se encuentra en un lugar en donde ingresan vehículos solo para llevar o retirar la los párvulos	
Ruidos	El jardín Infantil se encuentra aislado de los ruidos molestos del exterior	
Contaminación por basura	El jardín Infantil, está rodeado de locales comerciales que producen basura, por lo que con frecuencia, se realizan campañas para mantener los lugares cercanos libre de	El municipio no realiza el retiro de basura en forma eficiente, no existe el barrido de calles y veredas.

	basura.	
--	---------	--

Diagnostico de la gestión institucional:

Variante/ Indicador	Fortalezas	Debilidades
Administración de recursos financieros	La programación, ejecución y evaluación de los recursos financieros para comprar el material didáctico se lleva adecuadamente y es manejado administrativamente desde el jardín Infantil. El dinero se maneja en la oficina de presupuesto del Hospital.	
Infraestructura, mobiliario y equipamiento	Se cuenta con mantenimiento permanente de la infraestructura y del mobiliario del jardín infantil	

Organización administrativa

Variante/ Indicador	Fortalezas	Debilidades
<p>Reglamento interno</p> <p>Plan anual de trabajo</p> <p>Proyecto educativo institucional</p> <p>Proyecto de gestión</p> <p>Procedimientos administrativos</p> <p>Nominas</p> <p>Actas</p> <p>Fichas</p>	<p>Elaboración y actualización permanente del reglamento interno, plan anual de trabajo. PEI, Proyecto de gestión, procedimientos administrativos, Nominas, Actas y Fichas.</p>	

9. Plan de mejoramiento

Aspectos a mejorar.	Objetivo general	Objetivos específicos	Responsable	Meta	Indicador
Clima laboral					
Satisfacción con la Institución	Reconocer la labor del personal técnico mediante la entrega de un presente en su día	Seleccionar posibles presentes de incentivo para el personal.	Educadora Jefe	100% del personal recibe presente de reconocimiento	Total del personal/personal reconocido
	Brindar espacios de relajación durante la jornada de trabajo	Planificar actividades de pausa saludable	Educadora de Párvulos y profesor a cargo	100% de actividades de pausa saludable realizadas	Total de actividades de pausa programadas /total de actividades de pausa realizada

Participación	Revisar la posibilidad de Recuperar el día de las tías.	Planificar celebración del día de las tías con la colaboración de las madres.	Educadoras y Técnicos en Párvulos	Celebración del día de las tías según planificación	Celebración día de las tías planificado/Celebración día de las realizado
	Programar reuniones técnicas-administrativas , conjuntas Educadora y Técnicos en Párvulos	Calendarizar reuniones formales para temas de interés.	Educadoras y Técnicos en Párvulos	100 de reuniones realizadas según planificación	Reuniones programadas/ reuniones realizadas
	Realizar proyecto de nuevo diseño de áreas verdes	Planificar los cambios en el sector de áreas verdes	Educadoras y Técnicos en Párvulos	80% de los cambios de áreas verdes realizados	Total de cambios planificados/ total de cambios realizados
Colaboración	Elegir a la funcionaria más colaboradora y premiar en el día de las tías	Proponer a tres funcionarias postulantes a este premio	Educadoras y Técnicos en Párvulos	Funcionaria galardonada	Funcionaria premiada de acuerdo a selección/ Funcionaria premiada
Flexibilidad y Cambio	Elaborar propuesta de actividades educativas innovadoras	Realizar planificación de propuestas innovadoras.	Educadoras y Técnicos en Párvulos	Aplicación de propuestas innovadoras	Propuestas innovadora planificada/ Propuesta aplicada
	Elaborar programa de reconocimiento a la funcionaria más creativa	Proponer a tres funcionarias postulantes a este premio	Educadoras y Técnicos en Párvulos	Funcionaria galardonada	Funcionaria premiada de acuerdo a selección/ Funcionaria premiada
Satisfacción con el equipo natural de trabajo	Organizar actividades de convivencia para el personal	Planificar celebración de cumpleaños y paseo de fin de año.	Educadoras y Técnicos en Párvulos	Celebración de cumpleaños del personal y realización de paseo de fin de año.	Realización de actividades de acuerdo a planificación/ actividades realizadas

Recursos Materiales y Equipamiento	Proponer estrategias para contar con el material didáctico y reposición de equipamiento en las fechas indicadas	Organizar los pedidos de material del primer y segundo semestre con un mes de anticipación y realizar seguimiento pedido.	Educadora Pedagógica que lidera cada semestre	Contar con los materiales en las fechas oportunas	Materiales solicitados según estrategia programada/ Solicitud de compras de materiales realizada.
Reconocimiento e incentivo	Establecer la realización de un Boletín informativo mensual con las actividades realizadas, en el jardín Infantil, enfatizando las actividades extras	Recopilar información y fotografías para efectuar el Boletín.	Educadora Pedagógica que lidera cada semestre	Edición y distribución a los funcionarios del Hospital y madres del Jardín Infantil Del boletín semestral	Boletines impresos/ Boletines entregados
	Establecer algún protocolo de reconocimiento o de acuerdo a cualidades que debería tener la funcionaria a destacar	Obtener el reconocimiento formal a través de un saludo corporativo y de gremios. Para la funcionaria elegida	Educadora Jefe y Técnico en Párvulos representante del personal.	Funcionaria premiada	Funcionaria reconocida de acuerdo a protocolo/ Funcionaria reconocida
Capacitación y Desarrollo	Obtener curso de capacitación Con temas relativos a la Educación de Párvulos Curso de evaluación y metodología	Llamar a licitación el curso de Evaluación y metodología actualizado	Educadora Jefe y Encargado de capacitación del Hospital	Curso requerido licitado	Curso de capacitación solicitado/ Curso realizado

Plan de mejora Rutina

Aspecto s a mejorar.	Objetivo general	Objetivos específicos	Responsabl e	Meta	Indicador
Atención en horario de recepción	Mejorar la atención que se brinda en este horario mediante el aumento de material didáctico	Seleccionar y distribuir material didáctico que ofrezca mayores posibilidade s de juego	Educadora y Técnico de turno en este horario	Material didáctico distribuido en cantidad y calidad planificada	Material didáctico distribuido de acuerdo a planificación/ Material distribuido
	Favorecer la convivencia de niños y niñas en	Redactar y programar la entrega de recordatorio	Educadora y Técnico de turno	100% de comunicacione s entregadas	Comunicaciones entregadas de acuerdo a planificación/

	este horario a través del recordatorio a las madres de las normas establecidas para este horario	de normas para este horario: No comer golosinas y no llevar juguetes			Total de comunicaciones entregadas
Atención en extensión horaria	Realizar una planificación más eficiente para este horario	Distribuir tareas y actividades según planificación realizada por el equipo	Educadora y Técnicos en turno de tarde	100% de tareas y actividades distribuidas según plan	Tareas y actividades realizadas según distribución 'planificada/Tareas realizadas

Plan de mejora: Programa de salud dental

Aspecto a mejorar	Objetivo general	Objetivo específico	Responsable	Meta	Indicador
Lavado de dientes en turno de noche	Implementar el lavado de dientes en este horario	Distribución de materiales necesarios para lavado de dientes	Educadora y Técnicos en Párvulos.	100% pre-escolares atendidos en turno de noche, realizan lavado de dientes	Niños- niñas que realizan aseo dental/ total de niños atendidos

10.- Conclusiones:

De acuerdo al Diagnóstico Institucional realizado, nos acercamos al modelo dado por las Escuelas Efectivas. Nuestras fortalezas están dadas en la gestión administrativa, en la realidad educativa y en la formación de los docentes. En referencia a las debilidades las debemos trabajar para acercarnos cada vez más a la excelencia. Las que fueron abordadas, son las consideradas más relevantes para los propósitos de la institución.

Como equipo, estamos trabajando en los modelos de calidad y desarrollo organizacional Desde el año 2001, por ello aparecen muchos aspectos logrados y como grupo de Trabajo hemos logrado un grado de madurez que nos ha llevado a la eficiencia mediante la Autoevaluación y autocrítica en forma frecuente.

Myriam Donoso Quiroz.

11. Bibliografía.

1.-LA IMPORTANCIA DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

José Antonio Sánchez Cortés

Sitio web del grupo de investigación Eumednet (SEJ-309) de la Universidad de Málaga, con el apoyo de la **Fundación Universitaria Andaluza Inca Garcilaso**

2.-Iniciación a la Práctica de la Investigación

Achaerandio, L. (1998)

Guatemala Publicaciones

Métodos de Investigación (3^a. Edición)

Salkid, N. (1998)

Editorial Prentice Hall

Introducción al Proceso de Investigación

Monzón García, Samuel Alfredo (1993)

Editorial TUCUR

3.-Andrea del Carmen Mijangos Robles

Universidad Francisco Marroquín

Último año de la Licenciatura en Administración Educativa

<http://image.slidesharecdn.com/diaginstitucional-100212104704-phpapp01/95/slide-1-728.jpg?1265993238>

4.- Cuaderno 1 Mejoramiento Continuo de Gestión Escolar

PROGRAMA DE GESTIÓN Y DIRECCIÓN ESCOLAR

FUNDACIÓN CHILE

5.-GUÍA PARA EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

Escuelas Regulares con NT1 y/o NT2

: