



Modelo de Gestión de Calidad para Centros de Educación Inicial

Gestión
ESCOLAR
DE CALIDAD
EDUCACION INICIAL

FUNDACIONCHILE
EDUCACION
CENTRO DE INNOVACION



www.gestionescolar.cl
www.educacionfch.cl

El Ciclo de Mejora

Para la instalación de este modelo de gestión, en primer lugar, se busca que el equipo del establecimiento, revise metódicamente el nivel de implementación y desarrollo que alcanzan los 62 indicadores que hasta ahora constituyen el modelo. Los instrumentos permiten una recolección de datos “duros”, de antecedentes y de evidencias, que también son analizadas considerando las opiniones del personal y los apoderados (cuestionarios anónimos). De este modo, el equipo liderado por la dirección del establecimiento, puede levantar un (auto) diagnóstico institucional y en base a este, plantearse un plan de mejoramiento para tratar las áreas y aspectos que lo requieran, de manera de lograr cambios positivos en el corto y mediano plazo, que se sostengan en el tiempo y sean congruentes con el proyecto educativo.

Por sus características y requerimientos, la aplicación del modelo permite que la dirección en conjunto con el equipo educativo, analicen la gestión y el funcionamiento del centro educativo desde una perspectiva integral; pero teniendo como base las características de su proyecto educativo, para lograr los aprendizajes esperados y el pleno desarrollo de los niños y niñas, en un ambiente de afecto y bienestar. Es por esto, que nuestro estándar prioriza el conocimiento, tanto de las características y expectativas de los niños(as) como de sus familias, para lograr un trabajo colaborativo que responda a las necesidades de los usuarios, considerando la diversidad.

Porque su implementación requiere una revisión y reflexión sistemática para identificar las fortalezas y debilidades del centro educativo desde sus propios protagonistas (3) (profesionales, técnicos y familias), el modelo demanda el trabajo en equipo, y promueve que profesionales y técnicos participen informada y responsablemente para generar un plan de mejoramiento de la calidad, acorde a su capacidad de acción y en plazos factibles de cumplir.



Citas:

- (3) F. Vera (2007). *Gestión Escolar: Precisando el Concepto*.
 Lidia Toranzos (1996) *Evaluación y Calidad*. Revista Iberoamericana de Educación, N° 10, en www.rieoei.org
 Pilar Pozner. *Gestión Educativa Estratégica*. IIPE-UNESCO, Buenos Aires.(S/F)
 Pilar Pozner (2000). *El Directivo como Gestor de Aprendizajes Escolares*. Buenos Aires: Aique.
 Javier Murillo (2004) *Un marco comprensivo de Mejora de la Eficacia Escolar*. Revista Mexicana de Investigación Educativa RMIE, Abr-Jun 2004, Vol 9, N° 21, Pp319-359
 Inés Aguerrondo (1996) *La Escuela como Organización Inteligente*. Editorial Troquel, Buenos Aires.
 Inés Aguerrondo (2007) *La influencia del contexto en la efectividad de la escuela. Consideraciones para el desarrollo docente*. IIPE, UNESCO, Buenos Aires.

AREA III: COMPETENCIAS DEL PERSONAL



Descriptor de Gestión

Algunos Aspectos Involucrados

3.1 Existe un perfil de competencias para cada cargo profesional y técnico, que está en directa relación con los ciclos y alineado con el PEI.

a) La Institución ha levantado perfiles de competencias para los cargos profesionales y técnicos, acordes con el PEI, que consideran las características y necesidades de los niños y niñas de acuerdo a los ciclos educativos que conforman el nivel.

3.2 Existen procedimientos establecidos institucionalmente para la selección e inducción del personal profesional y técnico.

a) La Institución cuenta con un sistema para seleccionar al personal que contempla la descripción de perfiles de competencia por cargo, la aplicación de criterios y procedimientos y la asignación de responsables para realizar el proceso.
b) El proceso considera, entre otros aspectos:
Recepción y verificación de antecedentes personales y de formación de postulantes
Entrevista
Evaluación psicológica
Período de prueba en el cargo
Período de inducción

3.3. Existen estrategias para la formación del personal que contribuyan a consolidar el sentido de pertenencia, el nivel de participación y la responsabilidad en los procesos desarrollados

a) Se realizan anualmente actividades que favorecen la formación, sentido de pertenencia y adhesión de los integrantes del equipo a la institución
b) Se realizan instancias de reflexión sobre los valores involucrados en la Misión y la Visión de la institución o centro educativo, en relación al contexto y las metas planteadas para el período en desarrollo.
c) Se mantiene un registro de las actividades de formación realizadas y el impacto que se observa en el funcionamiento del jardín infantil
d) Se realiza una evaluación de la cada actividad realizada para conocer la opinión del personal y mejorar el proceso.
e) Se comunica (por escrito y verbalmente) los Derechos y los Deberes del personal

AREA III: COMPETENCIAS DEL PERSONAL

Descriptor de Gestión	Algunos Aspectos Involucrados
3.4. Existe un sistema de capacitación del personal en función de los objetivos y metas del centro educativo y/o la institución	Para velar por la adecuada preparación del personal, al menos 1 vez al año el personal recibe de acuerdo a sus funciones, capacitación que contribuye a la actualización de conocimientos y prácticas a) Se diseña plan de capacitación anual que contempla aspectos tales como: b) Definición de temas prioritarios para la institución c) Levantamiento de necesidades de capacitación de los miembros del equipo d) Asignación de responsables e) Establecimiento de Cronograma f) Evaluación de las actividades de capacitación realizadas
3.5. Existen un sistema de evaluación del desempeño del personal profesional y técnico, en función del perfil de competencias y las metas definidas por la institución.	a) El sistema de evaluación, contempla la explicitación de los criterios y procedimientos de evaluación al personal b) Aplicación de Instrumento de evaluación para el personal profesional y para el personal técnico, según calendario institucional c) Realización de entrevistas de retroalimentación, con establecimiento y seguimiento de metas a lograr
3.6. Existe un sistema de reconocimiento al desempeño de los profesionales y técnicos, asociados a logro de objetivos y metas institucionales.	a) La institución cuenta con política definida de incentivos para premiar el nivel de desempeño. b) Se entrega Reconocimiento y/o incentivos al desempeño asociado al logro de metas establecidas en el plan anual : • Reconocimiento asociado a las buenas prácticas pedagógicas • Reconocimiento y/o incentivo al desempeño asociado a los resultados de aprendizaje de los niños y niñas • Reconocimiento y/o incentivo a iniciativas de Innovación Curricular
3.7 Existe un procedimiento de desvinculación conocido por todo el personal.	a) Existe una normativa institucional para la evaluación de desempeño conocida por todo el personal. b) De acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación, cuando corresponde, se aplican mecanismos de desvinculación institucional.

