



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**Planes de mejora para el logro de los estándares de calidad del  
proceso de autoevaluación del Colegio Americano**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Educación**

**AUTORA:**

Br. Karim Cáceres Nakiche ([ORCID: 0000-0003-3304-1960](https://orcid.org/0000-0003-3304-1960))

**ASESORA:**

Dra. Doris Elida Fuster Guillén ([ORCID: 0000-0002-7889-2243](https://orcid.org/0000-0002-7889-2243))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

Lima – Perú

2016

## **Dedicatoria**

A mi hijo Jarred por ser el motivo a seguir superándome día a día, logrando así alcanzar las metas que me propongo.

A Jenson, mi esposo, por su apoyo y comprensión en mis momentos de ausencia.

## **Agradecimiento**

A la Universidad Cesar Vallejo y a sus docentes por contribuir en mi formación profesional y académica.

A la Sra. Yda Luz Gonzales Yataco, directora del Colegio Americano Miraflores, por brindarme todo su apoyo y facilidades para el trabajo de campo de este trabajo de investigación.

A la doctora Doris Fuster Guillen docente de la Universidad por su constante y valioso apoyo, que se trasluce en la enseñanza brindada en esta etapa de mi vida.

A mí, padre y hermanas por su apoyo de siempre a cada momento.

A mi gran grupo de compañeras de estudios, por su apoyo y ayuda que me brindaron incondicionalmente y darme ánimos a cada momento a lo largo de esta trayectoria para lograr mis objetivos.

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado, presento la tesis “Planes de mejora para el logro de los estándares de calidad del proceso de autoevaluación del Colegio Americano” que se desarrolló con el objetivo de obtener el grado académico de Maestría en Educación.

Esta tesis surge de la necesidad de conocer si se puede mejorar la calidad educativa y lograr los estándares de calidad a través de la implementación de planes de mejora para los factores priorizados: Dirección institucional y soporte al desempeño docente.

La presente investigación permitió mejorar la situación actual de la institución educativa en estudio, porque al diseñar los planes de mejora se pudieron atacar las debilidades encontradas y se pudieron plantear soluciones a los problemas detectados para finalmente evaluar nuestra situación actual a través de una segunda evaluación.

La estructura del trabajo de investigación realizada en la presente tesis consta de cuatro capítulos, en el primer capítulo se desarrolló el problema de investigación, en el segundo capítulo el marco teórico, en el tercer capítulo la metodología y en el cuarto se describen los resultados obtenidos, finalmente encontramos la discusión de los resultados, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos.

## Índice de contenidos

	<b>Página</b>
<b>Páginas Preliminares</b>	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>I. Introducción</b>	<b>1</b>
1.1 Realidad problemática	1
1.2 Trabajos previos	2
1.2.1 Trabajos previos Internacionales	2
1.2.2 Trabajos precios nacionales	3
1.3 Teorías relacionadas al tema	3
1.3.1 Teorías relacionadas al Plan de Mejora	5
1.3.2 Teorías relacionadas a los estándares de calidad	7
1.4 Formulación del problema	10
1.5 Justificación del estudio	10
1.6 Hipótesis	11
1.7 Objetivos	11
<b>II. Método</b>	<b>12</b>
2.1 Diseño de investigación	12
2.1.1 Tipo de investigación	12
2.1.2 Diseño de investigación	13
2.2 Variables, operacionalización	13
2.3 Población y muestra	15

2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.5	Métodos de análisis de datos	21
2.6	Aspectos éticos	21
<b>III.</b>	<b>Resultados</b>	<b>22</b>
<b>IV.</b>	<b>Discusión</b>	<b>39</b>
<b>V.</b>	<b>Conclusiones</b>	<b>42</b>
<b>VI.</b>	<b>Recomendaciones</b>	<b>43</b>
<b>VII.</b>	<b>Referencias</b>	<b>44</b>
<b>Anexos</b>		<b>51</b>
	Anexo 1: Figuras y cuadros de la introducción.	
	Anexo 2: Instrumento: Cuestionarios de opinión y ficha de análisis documental.	
	Anexo 3: Procedimiento de puntuación y calificaciones de las preguntas.	
	Anexo 4: Matriz de consistencia.	
	Anexo 5: Calificación del indicador.	
	Anexo 6: Resultados de la segunda autoevaluación del Colegio Americano Miraflores en el 2015.	
	Anexo 7: Planificación de la mejora y planes de mejora.	
	Anexo 8: Operacionalización de variables	

## Índice de tablas

		<b>Página</b>
Tabla 1	Población del Colegio Americano Miraflores en el año 2014	15
Tabla 2	Población del Colegio Americano Miraflores en el año 2015	15
Tabla 3	Muestra del Colegio Americano Miraflores tomada en el año 2014	16
Tabla 4	Muestra del Colegio Americano Miraflores tomada en el año 2015	16
Tabla 5	Instrumentos a utilizar	17
Tabla 6	Escala y rango	18
Tabla 7	Tipificación	19
Tabla 8	Calificación del indicador	21
Tabla 9	Estadísticas descriptivas para los puntajes obtenidos en los años 2014 y 2015 del Factor 01: Dirección Institucional.	22
Tabla 10	Estadísticas descriptivas para los puntajes obtenidos en los estándares en los años 2014 y 2015 del factor 01: Dirección Institucional.	23
Tabla 11	Estadísticas descriptivas para los puntajes obtenidos en los indicadores en los años 2014 y 2015 del factor 01: Dirección Institucional.	25
Tabla 12	Estadísticas descriptivas para los puntajes obtenidos en los años 2014 y 2015 del Factor 02 Soporte al desempeño docente.	26
Tabla 13	Estadísticas descriptivas para los puntajes obtenidos en los estándares en los años 2014 y 2015 del factor 02: Soporte al desempeño docente.	28
Tabla 14	Estadísticas descriptivas para los puntajes obtenidos en los indicadores en los años 2014 y 2015 del factor 02: Soporte al desempeño docente.	29

Tabla 15	Pruebas de normalidad de la Diferencia del Factor 01 Dirección institucional	31
Tabla 16	Pruebas de normalidad de la Diferencia del Factor 02 Soporte al desempeño docente	32
Tabla 17	Rangos de los Factores	34
Tabla 18	Estadísticos de contraste de los factores	34
Tabla 19	Rangos del Factor 01: Dirección institucional	35
Tabla 20	Estadísticos de contraste del Factor 01	36
Tabla 21	Rangos del Factor 02: Soporte al desempeño docente	37
Tabla 22	Estadísticos de contraste del Factor 02	37

## Índice de figuras

		<b>Página</b>
Figura 1	Gráfico comparativo entre promedios de los estándares del Factor 01 Dirección institucional en los años 2014 y 2015	23
Figura 2	Gráfico comparativo entre los promedios de los estándares del Factor 01 Dirección institucional en los años 2014 y 2015	24
Figura 3	Gráfico comparativo entre los puntajes obtenidos entre sus 9 indicadores del factor 01: Dirección institucional en los años 2014 y 2015	26
Figura 4	Gráfico comparativo entre promedios de los estándares del Factor 02 Soporte al desempeño docente en los años 2014 y 2015	27
Figura 5	Gráfico comparativo entre los promedios de los estándares del Factor 02 Soporte al desempeño docente en los años 2014 y 2015	29
Figura 6	Gráfico comparativo entre los puntajes obtenidos entre sus 15 indicadores del factor 02: Soporte al desempeño docente en los años 2014 y 2015	30
Figura 7	Diagrama de caja y bigotes de la variable Factor 01	32
Figura 8	Diagrama de caja y bigotes de la variable Factor 02	33

## Resumen

El presente trabajo de investigación titulado “Planes de mejora para el logro de los estándares de calidad del proceso de autoevaluación del Colegio Americano”, tiene como objetivo determinar la influencia de los planes de mejora para el logro de los estándares de calidad del proceso de autoevaluación del Colegio Americano Miraflores, para lo cual conociendo los resultados de la primera autoevaluación en el año 2014 se implementaron planes de mejora y se volvió a dar una segunda autoevaluación en el año 2015.

Este tipo de investigación es sustantiva y descriptivo, de diseño no experimental conocida como *ex-post-facto*. Se aplicó el instrumento adaptado “Cuestionarios de opinión y ficha de análisis documental” (IPEBA) en los estudiantes que se encuentran en los últimos años de nivel primario y secundario, docentes, directivos y padres de familia de la Institución Educativa.

Los resultados obtenidos demuestran que el valor de significancia del promedio de los factores es 0,180. La regla de decisión es: si valor de significancia es menor o igual a 0.05 se debe rechazar la hipótesis nula. En este caso no se puede rechazar  $H_0$  porque el nivel de significancia de 0.180 es mayor a 0.05, por lo tanto, se concluye al 95% de confianza que el promedio de los factores 01 y 02 en el 2015 es igual antes y después de implementar los planes de mejora.

Palabras clave: Planes de mejora, estándares de calidad, dirección institucional, soporte al desempeño docente.

## Abstract

This research project entitled "Improvement plans for achieving the quality standards self-assessment process of the American school", aims to determine the influence of the improvement plans for achieving quality standards assessment process Miraflores American School, for which knowing the results of the first self-assessment in 2014 improvement plans were implemented and turned out for a second self-assessment in 2015.

This type of research is substantive, descriptive, non-experimental design known as ex-post-facto. The adapted instrument was applied "Questionnaires of opinion and documentary analysis tab" (IPEBA) on students who are in the last years of primary and secondary schools, teachers, principals and parents of School.

The results obtained show that the average value of significance factor is 0.180. The decision rule is: If value of significance is less than or equal to 0.05 should reject the null hypothesis. In this case one can not reject  $H_0$  because the significance level of 0.180 is more than 0.05, therefore, we conclude 95% confidence that the average of the factors 01 and 02 in 2015 is equal before and after implementing the improvement plans.

Keywords: improvement plans, quality standards, institutional management, teacher performance support

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática**

La institución educativa “Colegio Americano Miraflores” en busca de lograr la acreditación se propuso realizar cinco planes de mejora. Esta institución luego de una primera autoevaluación en el 2014 obtuvo como resultados niveles bajos en 13 de los 43 indicadores de la matriz de autoevaluación de IPEBA (Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la calidad de la Educación Básica), el cual era un medio operador del SINEACE (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa) correspondiente al año 2013 (Anexo 1). Para conseguir la mejora de la calidad en la educación, la institución debe subir estos indicadores que se encontraban bajos, por tal motivo se elaboraron cinco planes de mejora para los indicadores priorizados que afectaban principalmente a la dirección institucional y al desempeño docente.

Como problemática Internacional tenemos como referente las últimas evaluaciones de PISA (Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes) del año 2012 (Anexo 1) en los cuales se evalúan: matemática, ciencia y comprensión lectora, estas pruebas muestran un panorama acerca del estado en las que se encuentra la calidad educativa en América Latina, en la cual se puede observar que países cercanos como Argentina, Chile, Brasil y sobretodo Perú los resultados obtenidos fueron por debajo del promedio que marca la OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (matemática: 494 puntos, ciencia : 501 y lectura: 496). En esta evaluación Perú ocupó el último lugar de los 65 países que participaron; este último puesto prácticamente también se obtuvo en las evaluaciones anteriores (2000, 2009). Por otro lado, los resultados de las evaluaciones censales de estudiantes para el 2º de primaria que evalúa la comprobación del logro de las competencias en Comprensión lectora y Matemática no fueron los esperados, lo que se interpreta que casi más de la mitad de los estudiantes no consiguen los aprendizajes esperados.

Es así como surge la problemática local en el Colegio Americano Miraflores, institución que acoge a estudiantes con una diversidad cultural, social y económica. La atención a dicha diversidad compromete a: Promotoría, dirección, personal docente, administrativo y de servicio a ser partícipes de un compromiso colectivo

para proponer cambios progresivos importantes y necesarios en la Institución Educativa. Ésta se plantea dar solución a las necesidades de cambio y fortalecimiento en la formación integral de los estudiantes que requieren experimentar emociones, adquirir conocimientos para lograr saberes y promocionarse dentro del contexto familiar y social donde se desenvuelven. La institución educativa realizó una primera autoevaluación lo cual identificó las fortalezas y debilidades; y los resultados indicaron que había muchos aspectos que mejorar con respecto a los estándares establecidos. La matriz que está dividida en cinco factores dio los siguientes resultados: de los 43 indicadores se mostraron 9 en “poco avance” y 4 en “inicio” (Anexo 1), de la misma manera se dio las gráficas de los puntajes alcanzados por factor y por estándar (Anexo 1). Con los resultados obtenidos, la dirección y el equipo de docentes se comprometieron a alcanzar las metas trazadas en el presente año académico a través de los planes de mejora para conseguir calidad educativa, los cuales deben garantizar que los estudiantes tengan los aprendizajes esperados a través de un proceso formativo, el cual es continuo, permanente y participativo. Se priorizaron factores e indicadores que se relacionen con el clima institucional y con la enseñanza-aprendizaje del estudiante (Anexo 1). Se eligieron estos puntos ya que solo en esta investigación se desarrollaron los planes de mejora para dos de los cinco factores que son el factor 1: dirección institucional y el factor 2: soporte al desempeño docente que son de mayor prioridad para la institución.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. Trabajos previos Internacionales**

Se tiene a Brito (2010) quien investigó que las funciones del modelo de autoevaluación reflejaban las fortalezas y debilidades de la institución. Asimismo, Parra (2010) concluyó que las TIC's, son herramientas fundamentales que favorecen el mejoramiento de la calidad de la educación básica y hace que los procesos de enseñanza-aprendizaje sean más eficientes. También, Salas (2013) analizó el impacto que la acreditación tenía en los programas educativos y en la gestión institucional concluyendo que si se logró el cambio esperado tanto en los docentes como en el área administrativa. Al respecto, Utuka (2012) hizo el análisis comparativo de los contextos y las disposiciones de garantía de calidad en la

educación terciaria entre los países de Ghana y Nueva Zelanda. Finalmente, Vallejo (2010) demostró la utilidad de un sistema de gestión de calidad total en la universidad cuando lograron la acreditación.

### **1.2.2. Trabajos previos nacionales**

Aquí no se encontraron tesis que desarrollaran u orientaran sobre implementar planes de mejora en instituciones educativas, ya sean de educación básica regular, técnica o universitaria, por lo que se tuvo que recurrir a tesis que fueran sobre las dimensiones de esta variable o sobre autoevaluación, sin embargo; si se encontraron tesis sobre calidad educativa y el proceso de acreditación. En este contexto se tiene a Felix y Quispe (2013) quienes concluyeron que, la percepción sobre la acreditación y la gestión de la calidad educativa son variables que tienen una relación positiva y de significancia. Asimismo, Montero y Polar (2011) y Sacca (2010) sostuvieron que entre el clima institucional y la percepción en el desempeño de los docentes era directamente proporcional, dando como resultado una relación significativamente alta. También, Ventura (2014) precisó que, la relación del desempeño docente en el rendimiento académico de los estudiantes de primaria tenía una relación alta, directa y significativa.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

Para sustentar este trabajo cabe mencionar dos principios mencionados en la Ley General de Educación Nro. 28044, Artículo 8º que son el principio de la equidad y el principio de calidad.

Al respecto Juran (1990) planteó una filosofía inquebrantable y es que los altos directivos deben estar comprometidos teniendo que ser preparados para liderar e intervenir en los proyectos de mejora de la calidad. En su libro Trilogía de la calidad sugiere actividades claves para la planificación, control y mejora de la calidad, de igual forma capacitar a sus líderes para que sean facilitadores de sus trabajadores durante todo el proyecto.

De igual forma Deming (1986) tuvo como filosofía básica que la calidad y la producción es inversamente proporcional a la variación de los procesos debido a que todo está en constante cambio, por lo cual es necesario contar con estadísticas de control. Según Shewhart (1939), el ciclo PDCA (Planificar-Hacer-Chequear-

Actuar) es el más usado por organizaciones y empresas para poner en práctica un sistema de mejora continua de la calidad logrando de esta forma disminuir fallas, aumentar la eficacia y eficiencia, solucionar problemas y prevenir y eliminar de riesgos potenciales. Por otro lado, Ishikawa (1978) indicó que es necesario regular los procesos y procedimientos para que estos sean delegados a otros empleados siempre y cuando se establezcan en las empresas un control de calidad. La introducción de la resolución de problemas permitió a los círculos de calidad indagar a fondo los asuntos que deben solucionarse, recolectar información para investigar sus causas y darle la solución oportuna para conseguir la mejora de la calidad. Su diagrama causa-efecto es un instrumento utilizado para escoger y legitimar cuales son los motivos de que la calidad en la producción pueda estar cambiando.

Se encuentran algunas definiciones sobre estándares de la calidad, según RAE (1995), lo define como “aquello que sirve como tipo, modelo, patrón o referencia, especificando que su uso como sustantivo hace referencia a la calidad de algo”. El Ministerio de Educación en la Ley General de Educación en su artículo 13, define a la calidad educativa como el máximo logro que se debe alcanzar una persona para enfrentarse a la vida, ejerciendo su ciudadanía, que asuma retos de la vida, logrando formarse integralmente en todas las áreas del saber. La International Organization for Standardization (ISO/IEC-Guide 2-2004) concluye que un estándar es un escrito fundamentado por consenso y aprobado por un organismo reconocido con reglas o directrices para sus actividades cuyo objetivo final es obtener el estado más favorable de orden en un entorno determinado. Algunos autores han conceptualizado los estándares de calidad, cabe mencionar a Deming (1986), definió que la calidad es adecuada para las necesidades del mercado. Al respecto Casassus (1997), afirmó que los estándares son principios útiles en una determinada área del trabajo humano, definen un principio de desempeño y son como un manual para ordenar la autoevaluación. El Ministerio de Ecuador (2012) detalló la importancia del uso de estándares de calidad ya que de esta forma las instituciones educativas cumplirán con lo esperado de su misión y responderán a las expectativas que se tiene sobre ellas. Es también una condición necesaria para que el Estado asegure que las instituciones educativas cumplen con los requisitos mínimos para asegurar una educación de calidad. El Ministerio menciona que las siguientes características para los estándares de calidad son tener objetivos

comunes, deben estar puntualizados en base a logros o funciones, deben ser visibles, medibles, sencillas de entender, fáciles de usar, contruidos bajo modelos educativos, comparables con estándares internacionales y que sean un desafío para los actores de la comunidad.

Según IPEBA (2013), la matriz de autoevaluación para la calidad de la educación se sustenta en los enfoques nacionales y de la UNESCO.

El principal propósito de los estándares de calidad es guiar, sostener y hacer seguimiento a todos los que participan en la Institución para su mejora continua (Ministerio de Educación de Ecuador, 2012). Como complemento se suministra recursos que permitirán la mejora de la calidad, proporcionando información a las partes interesadas para que puedan solicitar una educación de calidad y brindar información a la comunidad educativa para que puedan decidir que deben aprender los estudiantes, cómo debe ser el perfil del docente, directivo, y de la institución; para que planteen y elaboren procesos de mejora tomando como base sus resultados de la evaluación y autoevaluación.

### **1.3.1. Teorías relacionadas al Plan de Mejora**

Es necesario abordar la fundamentación teórica para el Plan de Mejora, ya que por muchos años se tuvo como creencia que una “buena escuela” es aquella que por ejemplo brinda recursos e infraestructura de última generación, actividades extraescolares, comunicación asertiva con los docentes, atención personalizada, nivel socio-cultural similar entre sus estudiantes, este concepto se ha ido aclarando poco a poco gracias a ese trabajo. En los años 70, se emprende el movimiento de las escuelas eficaces y el centrado en la mejora de la escuela. Así la mejora tiene como proceso histórico tres grandes olas: la primera ola (1983-86) con una mejora externa, dependiente de programas diseñados por expertos para luego ser generalizable hacia los centros, la segunda ola (1986-95) donde su protagonismo era las instituciones y los docentes, y finalmente la tercera ola (1996 hacia adelante) tenía como centro el aula: buenas escuelas rediseñadas que logren un aprendizaje de calidad en todos los alumnos.

Los planes de mejora están asociados con la doctrina de la mejora continua, por lo cual las Instituciones Educativas tienen como meta mejorar

permanentemente y así lograr estudiantes con logros esperados; por lo tanto, sugiere incluir tareas para reforzar los estándares incluso logrados. Murillo (2003) nos dice que la mejora de la escuela centrada no es suficiente para las instituciones si éstas no van de la mano trabajando con eficacia o con resultados comparativos. Asimismo, IPEBA (2013) define al plan de mejora como una importante herramienta de gestión para alcanzar los estándares de calidad, logrando de esta manera la formación total del estudiante. El Ministerio de Educación de Panamá (2014) resalta que los planes de mejora son esenciales porque identifica las debilidades, las causas, las acciones a trabajar, lo que se va a implementar, el sistema de monitoreo y las estrategias. De igual forma, estudiar la eficacia y eficiencia de la gestión y alienta a toda la comunidad educativa para lograr la calidad de la educación. Según el Centro Nacional de Productividad y Calidad de Chile (2012) los planes de mejora son una herramienta que propicia el mejoramiento continuo, es una herramienta que se relaciona con todas las acciones prioritarias que la institución debe realizar para acrecentar aquellas prácticas que tendrán mayor impacto en los procesos y productos de su gestión que verifique si se han alcanzado los objetivos. Según la Guía del Plan de Mejora de México (2007), los objetivos de la etapa del plan de elaboración de los planes de mejora son: comprometer a todo el personal de la comunidad, escoger a los miembros de los distintos Grupos de Mejora, diseñar el Plan de Mejora del centro que contenga los diferentes planes de acción a partir del estudio de las probables causas de la problemática hallada, a fin de sugerir una solución, establecer y desarrollar el seguimiento del Plan de Mejora y medir los logros del Plan de Mejora en el tiempo establecido. La finalidad del Plan de Mejora es que los docentes y estudiantes alcancen sus objetivos y metas a través de instrumentos que se encuentren bien definidos.

Para ejecutar los planes de Mejora se siguió con la norma recomendada por IPEBA (Anexo 1) en su guía de autoevaluación. Dentro de esta, es importante conocer algunas definiciones que son mencionadas en el diseño de los Planes de Mejora: 1) Indicador priorizado, es aquel indicador que debe realizar antes que los otros; 2) Calificación, es el resultado a partir de la Autoevaluación, en él se señala el nivel de logro de cada factor, estándar y/o indicador; 3) Análisis de relaciones, es la lista de todos los indicadores que se relacionan uno con el otro de acuerdo a su finalidad, los cuales se encuentran agrupados; 4) Causa, son los motivos que

originaron los resultados de manera objetiva y constructiva obtenidos del diagnóstico situacional. Las interrogantes que se hicieron para localizar estas causas fueron: ¿Qué motivo a que el indicador este en ese nivel?, ¿Por qué esos indicadores no se realizaron?, ¿Qué limita que se cumplan?; 5) Posibles soluciones, se hace una revisión de los indicadores en nivel “Logrado”. Se realizan las preguntas: ¿Por qué es indicador está en nivel logrado?, ¿Por qué los indicadores se han desarrollado en ese nivel?, ¿Qué situaciones hacen que los indicadores se cumplan?, ¿Cuál es la relación de ese indicador con otros estándares? ¿Cómo podrían estos indicadores favorecer el desarrollo de otros? Procedemos a buscar soluciones de cada indicador priorizado con estas preguntas: ¿Qué se puede hacer para superar la dificultad?, ¿La solución servirá para mejorar el nivel?, ¿Si el nivel es logrado se podrá seguir manteniendo este nivel? Para responder estas preguntas podemos usar el análisis FODA de la Institución Educativa; 6) Desglose de indicadores, es la organización estructurada en: factor, estándares, indicador, sub indicadores, actores, técnica/instrumento y evidencias; 7) Subindicadores, es una lista originada de los indicadores, la cual detalla que se necesita para lograr en conjunto un nivel óptimo; 8) Actores, son las personas o grupo de personas encargadas de solucionar el problema; 9) Evidencias, son recursos que necesitamos consolidar para lograr el nivel deseado, el cual nos permitirá demostrar la realización del mismo, 10) Acciones, son la secuencia de actividades a realizarse para mejorar el indicador y 11) Recursos, son los materiales que se necesitaran para cumplir el indicador.

### **1.3.2. Teorías relacionadas a los estándares de calidad**

Por otro lado, en la fundamentación teórica de los estándares de calidad se detalla el origen y evolución. Sotomayor (2001), señaló que los estándares de calidad se encuentran presentes en la historia, que, desde los inicios, el hombre sintió la exigencia de satisfacer sus necesidades más elementales para sobrevivir, por lo que tuvo que fabricar sus productos, en esos tiempos su idea de calidad era que su producto cumpliera con sus necesidades básicas. A lo largo de los años las personas que fabricaban los productos le han dado a su fabricación una característica personal de acuerdo a sus habilidades como la destreza y experiencia, es decir sello personal que lo distinguiera de otros, donde él se

convierte de artesano a maestro, logrando aparecer un conjunto de personas dirigidas por un maestro, siendo éste el responsable del diseño del producto y del trabajo desarrollado. Durante la revolución industrial, los talleres pequeños se convirtieron en fábricas pequeñas de producción, donde se buscaba la producción continua y la estructura del trabajo más compleja, por lo que hubo un crecimiento de trabajadores a los que se les establecía una determinada labor, con o sin conocimiento del trabajo que debían emprender. Debido a que se necesitaba un control del trabajo es que aparecen las personas con la función de revisar la calidad de los productos, los llamados inspectores de calidad, surgiendo la calidad por inspección. La evolución se produce en cuatro generaciones: Control de Calidad por Inspección, Aseguramiento de la calidad, El Proceso de Calidad Total y la Mejora del Proceso de Calidad total.

Con el objetivo de que las instituciones educativas ofrezcan una educación de calidad, surgen los mecanismos de certificación y acreditación para la Educación Básica, la Educación Superior Universitaria y la Educación Superior No Universitaria, la cual en la actualidad está teniendo una gran demanda. El Artículo 11 de la Ley 28740 sobre la acreditación educativa permite a la institución educativa, área, programa o carrera profesional que participan de forma voluntaria al proceso de evaluación de toda su gestión ya sea a nivel institucional, académica y administrativa, dándole un reconocimiento a nivel nacional por un periodo de tiempo determinado. En el artículo 14 del mismo reglamento se menciona que la acreditación es el reconocimiento veraz de la calidad, la cual es otorgada por el Estado, el cual toma como punto de partida el resultado de la evaluación externa emitido por una entidad autorizada encargada de dicha evaluación. La acreditación puede ser integral, es decir a la toda la Institución o puede ser parcial, es decir aplicada a un área, programa o carrera. Según SINEACE, la autoevaluación es como una reflexión del estado en que se encuentran todos los procesos de gestión de una Institución. La acreditación se da solo por un tiempo determinado, sin embargo, las instituciones la pueden volver a solicitar, pero ello implica realizar nuevamente todo el proceso. El proceso de autoevaluación no evalúa el trabajo de los docentes, estudiantes o directivos, sino evalúa todo lo que se puede ver y probar, acerca de la idoneidad que tiene la Institución, es decir ver a todos estos

actores como un equipo unido que dirija sus procesos, insumos y que sean capaces de tomar las mejores estrategias a fin de que los estudiantes alcancen los aprendizajes esperados del currículo.

Para SINEACE (2015), los objetivos de la Acreditación es que se alcance la calidad educativa en el Perú, y que también sea un referente para que los padres de familia y futuros estudiantes elijan sobre qué y donde estudiar, con la 1ra acreditación se tendrá una gran vista del cómo las universidades y los programas de estudios mejoran en cuanto se refiere a calidad y la Acreditación cuando logran que las competencias de sus egresados de las instituciones acreditadas sean eficientes reflejando una formación de calidad.

El IPEBA (2013), considera cuatro etapas para el periodo de acreditación: etapa previa, autoevaluación, acreditación y evaluación externa. Para lo cual crearon un manual (elaborado en una matriz) que presenta factores, estándares e indicadores de calidad de la gestión educativa construidos en conjunto, llamado matriz de autoevaluación, el cual permite orientar a todas las instituciones educativas del Perú y que puedan reconocer si están cerca o lejos de realizar una gestión de calidad para que luego implementen sus planes de mejoras. La Matriz de evaluación identifica las fortalezas y debilidades que tiene la institución a nivel de su gestión, y la evalúa en cuatro niveles: "En Inicio", "Poco avance", "Avance significativo" y "Logrado". Esta matriz posibilita a toda la comunidad educativa a compartir una sola visión, logrando relaciones entre lo que se dice y se hace, produciendo situaciones apropiadas para el proceso de enseñanza-aprendizaje, tener expectativas altas y evaluar de forma constante. La matriz está dividida en factores, estándares e indicadores, estos tres se encuentran vinculados entre sí. Los indicadores se organizan en factores, debido a que son la base principal para cumplir el estándar.

Los estándares de calidad según IPEBA (2013) están organizados en una matriz la cual esta dimensionada en cinco factores (Anexo 1): Factor 1: Dirección Institucional, Factor 2: Soporte al desempeño docente, Factor 3: Trabajo conjunto con las familias y la comunidad, Factor 4: Uso de la información y Factor 5: Infraestructura y recursos para el aprendizaje. Para la presente investigación solo se trabajó con dos dimensiones la del factor 1 y 2 ya que son las priorizadas de acuerdo a nuestras necesidades.

#### **1.4. Formulación del problema**

Se fórmula el siguiente Problema General: ¿De qué manera influyen los planes de mejora para el logro de los estándares de calidad del proceso de autoevaluación del Colegio Americano Miraflores? y los problemas específicos: ¿De qué manera influyen los planes de mejora para la dirección institucional en el logro de los estándares de calidad del proceso de autoevaluación del Colegio Americano Miraflores?, ¿De qué manera influyen los planes de mejora para el soporte a desempeño docente en el logro de los estándares de calidad del proceso de autoevaluación del Colegio Americano Miraflores?

#### **1.5. Justificación del estudio**

Debido a la demanda de la Educación Básica aparece la acreditación y certificación de IPEBA, los cuales garantizan la calidad de la educación que las instituciones deben ofrecer. El resultado logrado en esta autoevaluación permite a las instituciones tener un panorama sobre cómo se encuentra la gestión con respecto a los estándares preestablecidos publicada por el IPEBA en su matriz de autoevaluación. Luego del proceso de autoevaluación Institucional los directivos y docentes ya se encuentran preparados para iniciar o en todo caso continuar con el proceso de mejora de la calidad de su institución. Esta investigación presenta una justificación práctica porque su ejecución sirve para mejorar la situación del Colegio Americano Miraflores, si bien se está trabajando con solo los indicadores de dos factores, el solucionar estos permitirá levantar otros indicadores de los otros tres factores que se encuentren relacionados, de esta manera la institución educativa podrá cumplir con los objetivos planificados y atender a la diversidad con la puesta en marcha de los planes de mejora, de esta manera se podrán atacar las debilidades encontradas y se plantearan posibles soluciones a los problemas detectados para finalmente estén preparados para un segundo proceso de autoevaluación. El presente proyecto desea investigar si estos planes luego de ser diseñados para posteriormente se ejecutados e implementados influyen positivamente luego de haber realizado una segunda autoevaluación, y si de esta forma se lograban elevar los indicadores priorizados y por lo tanto los estándares de calidad con los factores: dirección institucional y desempeño docente propuestos por la matriz del IPEBA.

## **1.6. Hipótesis**

La hipótesis general es que existe influencia significativa entre los planes de mejora y el logro de los estándares de calidad del proceso de autoevaluación del Colegio Americano Miraflores. Las hipótesis específicas son: 1) Existe influencia significativa entre los planes de mejora para la dirección institucional y el logro de los estándares de calidad del proceso de autoevaluación del Colegio Americano Miraflores y 2) Existe influencia significativa entre los planes de mejora para el soporte a desempeño docente y el logro de los estándares de calidad del proceso de autoevaluación del Colegio Americano Miraflores.

## **1.7. Objetivos**

El objetivo general es determinar la influencia de los planes de mejora para el logro de los estándares de calidad del proceso de autoevaluación del Colegio Americano Miraflores, así mismo los objetivos específicos son: 1) Determinar cómo influyen los planes de mejora para la dirección institucional en el logro de los estándares de calidad del proceso de autoevaluación del Colegio Americano Miraflores y 2) Determinar cómo influyen los planes de mejora para el soporte a desempeño docente en el logro de los estándares de calidad del proceso de autoevaluación del Colegio Americano Miraflores.

## **II. Método**

### **2.1. Diseño de investigación**

Esta investigación tiene un paradigma positivista que según Ferreres y Gonzales (2006), mantiene que todo entendimiento del tipo científico se basa sobre el ejercicio de los sentidos, la observación y el experimento. El positivismo es una corriente de pensamiento que se inició con los planteamientos de Auguste Comte, y que no acepta como válidos otros conocimientos sino los que provienen de las ciencias empíricas, es decir asume que solo las ciencias empíricas son fuente aceptable de conocimiento. Así mismo la investigación utiliza el enfoque cuantitativo que según Hernández (2010) con base en la medición numérica y el análisis estadístico se debe utilizar para probar las hipótesis la recolección de datos para demostrar las teorías y establecer modelos de comportamiento. Por objetivo se implementan relaciones de causa que expliquen el motivo de la investigación, utilizando para el análisis de datos la estadística.

El método utilizado fue el hipotético-deductivo que según Behar (2008) y López (2015), también conocido como de contrastación de hipótesis, trata de fundar la verdad o falsedad de las hipótesis, a partir de la verdad o falsedad de las consecuencias observables. El método hipotético-deductivo no plantea, en principio, problema alguno, puesto que su validez depende de los resultados de la propia contrastación.

#### **2.1.1. Tipo de investigación**

La presente investigación es sustantiva porque según Sánchez y Reyes (2006) se encamina a detallar, explicar, pronosticar o replegar la realidad, averiguando cuales son los principios y leyes generales para la teoría científica. De acuerdo a Hernández (2010) es de nivel descriptivo porque busca precisar propiedades, características y rasgos importantes de los fenómenos analizados. Esta investigación describe situaciones, fenómenos y/o eventos que nos interesan, midiéndolos, y evidenciando sus características.

### **2.1.2. Diseño de investigación**

Según Hernández (2010), el diseño es la forma como se va a lograr la información que se necesite. La investigación es de diseño ex-post-facto (después de ocurridos los hechos), de acuerdo con Sánchez y Reyes (2015), el observador no inserta ninguna variable experimental en la situación de estudio, a la inversa, evalúa los efectos que tienen unas variables que han actuado de forma ordinaria. Es decir, el investigador acepta que la variable independiente sucedió, limitándose a indicar las viables relaciones con (o efectos sobre), la variable dependiente. El esquema del diseño es como el de un pre-experimental de pre test-post test con un solo grupo (Sánchez y Reyes, 2015) y puede ser diagramado de la siguiente manera.

Esquema:            **O<sub>1</sub>   X   O<sub>2</sub>**

Dónde:

- O<sub>1</sub>    : Una medición previa de la variable dependiente a ser estudiada (pre-test)
- X       : Introducción o aplicación de la variable independiente o experimental a los sujetos del grupo.
- O<sub>2</sub>    : Una nueva medición de la variable dependiente en los sujetos (post-test)

### **2.2. Variables, operacionalización**

#### **Definición conceptual de la variable Planes de mejora**

Un plan de mejora es parte del proceso de autoevaluación de la institución educativa, es un instrumento de gestión que permitirá lograr los estándares de calidad asegurando la formación integral y el logro de los aprendizajes de todos los estudiantes.

#### **Definición Operacionalización de la variable Planes de Mejora**

La variable Planes de Mejora (Anexo 8) consta de 5 planes correspondiente a los 5 indicadores en los que se salió con un nivel bajo en el proceso de la primera autoevaluación. Uno de ellos del Factor 1 y cuatro de ellos del Factor 2. La primera se denomina: Plan para el indicador 3.3 “Fortaleciendo el Clima Institucional”, el

cual corresponde al Factor Dirección Institucional, este consta de 10 actividades, la segunda: Plan para el indicador 4.1 “Seleccionado al equipo directivo” del Factor Soporte al desempeño docente que consta de 12 actividades, la tercera: Plan para el indicador 4.7 “Intercambiamos experiencias para el proceso de enseñanza-aprendizaje” del Factor Soporte al desempeño docente que consta de 5 actividades, la cuarta: Plan para el indicador 6.1 “Conozco como aprendo” del Factor Soporte al desempeño docente que consta de 9 actividades y finalmente la quinta: Plan para el indicador 6.3 “Implementamos estrategias activas” del Factor Soporte al desempeño docente que consta de 11 actividades. Todas estas actividades serán ejecutadas en las fechas establecidas del año 2015

### **Definición conceptual de la variable Estándares de Calidad del proceso de Autoevaluación**

IPEBA (2013), la define como una descripción de los logros que se desean alcanzar por cada factor para ser reconocida como una institución que brinda un buen servicio de calidad educativa. Precisa las expectativas de calidad de la gestión educativa con respecto a un factor determinado.

### **Operacionalización de variable Estándares de Calidad del proceso de Autoevaluación**

La variable Estándares de Calidad del proceso de Autoevaluación (Anexo 8). consta de 2 dimensiones. La primera se denomina Dirección Institucional que consta de 1 indicador y de 9 items, que serán medidos en 2 tipos de rangos. El primer tipo de rango es: Nunca, pocas veces, casi siempre y siempre dentro de una escala ordinal. El otro rango es: Si y No, también dentro de una escala ordinal. La segunda dimensión es Soporte al desempeño docente que consta de 4 indicadores y de 10 items en total, que serán medidos en 2 tipos de rangos: El primer tipo de rango es: Nunca, pocas veces, casi siempre y siempre dentro de una escala ordinal. El otro rango es: Si y No, también dentro de una escala ordinal. La escala ordinal tiene: Inicio, poco avance, avance significativo y logrado.

## 2.3. Población y muestra

### Población

Hernández (2010) la define como la agrupación de todos los casos que coinciden con determinadas especificaciones. Para la investigación se trabajó con una población en la cual IPEBA solo tomaba en cuenta para el análisis de datos, que son: los estudiantes del V al VII ciclo, docentes, directivos y padres de familia de la Institución Educativa Colegio Americano Miraflores La Institución Educativa tiene los niveles inicial, primaria y secundaria, así que la población de estudiantes será la suma de los estudiantes del 5° y 6° grado de primaria más los estudiantes de 4° y 5° año de secundaria.

Tabla 1  
*Población del Colegio Americano Miraflores en el año 2014*

Población		
Estudiantes	Docentes	Padres de Familia
<b>75</b>	28	235

Fuente: SieWeb Académico (2014)

Tabla 2  
*Población del Colegio Americano Miraflores en el año 2015*

Población		
Estudiantes	Docentes	Padres de Familia
<b>88</b>	27	230

Fuente: SieWeb Académico (2015)

### Muestra

Hernández (2010) manifiesta que la muestra de la cual se recogen los datos es un subgrupo de la población y ésta debe ser representativa con respecto a la población, asimismo afirma que todos los elementos de este subgrupo tienen la misma probabilidad de ser escogidos. Para la investigación se trabajó con la muestra recomendada por IPEBA, la cual utilizó la muestra probabilística.

La muestra fue calculada por el método de Arkin y Colton, para un intervalo de confianza (IC) del 95% y un 5% de error.

$$n = \frac{Z^2 NPQ}{e^2(N-1) + Z^2 PQ}$$

Dónde:

n = Tamaño muestral

Z<sup>2</sup>= Nivel de confianza elegido

P y Q = Probabilidades de éxito y fracaso (valor = 50%)

N = Población

e<sup>2</sup> = Error seleccionado

Tabla 3  
*Muestra del Colegio Americano Miraflores tomada en el año 2014*

<b>Muestra</b>		
Estudiantes	Docentes	Padres de Familia
63	28	146

Tabla 4  
*Muestra del Colegio Americano Miraflores tomada en el año 2015*

<b>Muestra</b>		
Estudiantes	Docentes	Padres de Familia
72	27	144

### **Unidad de análisis**

Rojas (2007), indica que la unidad de análisis es el elemento del que se consigue la información básica para realizar la investigación; en el presente trabajo la unidad de análisis está formado por: el estudiante, el docente y el padre de familia del Colegio Americano Miraflores quienes respondieron a los ítems del cuestionario.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### Técnica

La técnica utilizada por IPEBA para recoger la información fue la encuesta. Según Méndez (1999) dice que la encuesta se hace a través de formularios, y ésta da a conocer cuáles son las motivaciones, las actitudes y las diferentes opiniones que pueden tener los individuos con relación a su objeto de investigación. Otra técnica utilizada fue el análisis documental. Según Sánchez (2015) la técnica del análisis documental permite juntar datos documentales o fuentes escritas de cualquier tipo. En conclusión los cuestionarios permiten conocer las opiniones en relación al objeto de investigación, pero hay que tener en cuenta el riesgo de la parcialidad y la suposición de hechos de quienes responden el cuestionario.

### Instrumento

Sánchez (2015) refiere a los instrumentos como las herramientas que se emplean para el recojo de datos y se seleccionan a partir de la técnica previamente elegida. El IPEBA tenía elaborado un grupo de instrumentos, los cuales provienen de las matrices correspondientes. La información proviene principalmente de dos tipos de fuentes: La opinión de los actores de la comunidad educativa y los documentos de gestión educativa (evidencia documental).

Para medir los Estándares de Calidad

Los instrumentos están divididos de la siguiente forma:

Tabla 5  
*Instrumentos a utilizar*

Tipo de instrumento	Instrumento	Nro de ítems
Encuestas de opinión	Cuestionario a miembros del Órgano de Dirección	1
	Cuestionario a Docentes	9
	Cuestionario a Estudiantes	4
	Cuestionario a Padres y Madres de familia	2
Análisis documental	Ficha de análisis documental	3
TOTAL	05	19

Fuente: IPEBA (2013)

a) Ficha técnica de la variable Estándares de Calidad

Nombre: Cuestionario de opinión y ficha de análisis documental

Autor: IPEBA (2013)

Adaptado por: Karim Cáceres (2015)

Significación: Este instrumento consta de dos dimensiones. La primera denominada Dirección Institucional que consta de un indicador la cual tiene 9 ítems. La segunda denominada Soporte al desempeño docente que consta de 4 indicadores, los cuales tienen 5, 2, 1 y 2 ítems respectivamente.

Estos ítems están medidos a través de la escala ordinal:

Tabla 6  
*Escala y rango*

<b>Escala</b>	<b>Rango</b>
Nunca	(En inicio: 0 a 1)
Pocas veces	(Poco avance: 2)
Casi siempre	(Avance significativo: 3)
Siempre	(Logrado: 4 a más)
Sí	En inicio: 0 a 1
No	Poco avance: 2
	Avance significativo: 3
	Logrado: 4

Fuente: IPEBA (2013)

Administración: Colectiva

Aplicación. Los llamados a realizar estos cuestionarios son: Estudiantes que se encuentran en los últimos años de nivel primaria (5to y 6to) y secundaria (4to y 5to), docentes, directivos y padres de familia de la Institución Educativa Colegio Americano Miraflores.

Duración: Sin tiempo limitado

Tipificación:

Según IPEBA los baremos son:

Tabla 7  
*Tipificación*

<b>Nivel</b>	<b>Puntaje</b>
En inicio:	<b>0 a 1</b>
Poco avance:	2
Avance significativo:	3
Logrado:	4 a más

Fuente: IPEBA (2013)

#### b) Descripción del instrumento

Los instrumentos para recoger la información son los cuestionarios, los cuales son muy significativos para el proceso de autoevaluación ya que, de los resultados, dependerá nuestra calificación. IPEBA elaboró un grupo de instrumentos que proviene de dos fuentes: La primera es la opinión de la comunidad educativa y la segunda son los documentos de gestión de la institución.

Para completar la Ficha de análisis documental, se sugiere que se encuentran todos los miembros que pertenecen a la Comisión de autoevaluación, para luego firmar un acta que evidencie que el documento fue llenado en su totalidad. Este documento es único por lo que al momento de procesar la información no necesita procedimiento diferente o especial.

#### c) Validez del instrumento

Hernández (2010) dice que la validación de un instrumento sirve para controlar variables confusas, sesgos, generar mejores procesos e interpretar de una mejor manera los procedimientos que se hayan realizado. Para esta investigación los instrumentos ya se encuentran validados por el IPEBA.

#### d) Confiabilidad del instrumento

Hernández (2010) manifiesta que la confiabilidad de un instrumento de medición es porque siempre se logra los mismos resultados siempre y cuando se haya aplicado al mismo individuo en este caso. Para esta investigación los instrumentos son confiables porque provienen del IPEBA y son utilizados actualmente para las evaluaciones en las instituciones educativas del Perú.

Procedimiento de puntuación:

Luego de haber revisado y organizado las encuestas por tipo, se procede al conteo de datos colocando las respuestas que se obtuvieron por cada ítem de cada instrumento usando palotes, luego se revisa que la suma de las frecuencias sea igual al total de lo realizado en las encuestas. Este paloteo se traduce a números y se hace un total de acuerdo a la cantidad de respuestas (Anexo 3).

Calificación de la pregunta

Como los datos obtenidos siempre van a pertenecer a un grupo de respuestas, se obtiene un promedio. En el caso de preguntas con Si y No, se sumara las cantidades de las respuestas “Si” o “No” y las dividimos entre el total de las encuestas realizadas cada una, Luego de hacer el cálculo de números de “Si” y de “No”, se procede a calificar la pregunta:

En inicio:	0 a 1
Poco avance:	2
Avance significativo:	3
Logrado:	4 a más

Como solo se tomará en cuenta los avances de la Institución Educativa, solo se considera el puntaje de “Sí” y se le ve el valor que le corresponde según la valoración preestablecida para el ítem. (Anexo 3).

Calificación del indicador

Al obtener todos los valores de todas las preguntas se hace un consolidado en una matriz que contendrá las preguntas por cada indicador. Como cada indicador está compuesto de preguntas de diferentes fuentes, el cálculo del indicador será el promedio simple de todas las respuestas. Luego se ubica el nivel de avance con respecto a los indicadores con la siguiente tabla que también será usada para el nivel de avance de los estándares y factores.

Tabla 8  
Calificación del indicador

Nivel de alcance	Puntajes
<b>En inicio</b>	1.0 – 1.5
<b>Poco avance</b>	1.5 – 3.0
<b>Avance significativo</b>	3.0 – 3.7
<b>Logrado</b>	3.7 – 4.0

Fuente: IPEBA (2013)

Y así se procederá con los demás indicadores

#### Calificación del estándar

Para la calificación del estándar es necesario tener todas las calificaciones de los indicadores, ya que su promedio será el resultado de todas las calificaciones de los indicadores que la componen.

#### Calificación del factor

El cual se obtiene del promedio de todos sus estándares.

### 2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se trabajará con el software estadístico SPSS 20.

Los resultados serán similares a una pre-experimental, trabajados a través de niveles por dimensiones con parte descriptiva e inferencial con dos muestras relacionadas, y para la contrastación de la hipótesis la estadística inferencial usando Wilcoxon.

### 2.6. Aspectos éticos

La información presentada en esta tesis es real y confiable.

Los datos que fueron tomados en la presente investigación respetaron la propiedad intelectual, es decir los derechos del autor. Los datos recojidos son reales y pertenecen a una muestra, para lo cual se solicitó el permiso a la directora de la Institución educativa. Los resultados obtenidos se harán llegar a la institución que me brindo el apoyo en el desarrollo de esta tesis.

### III. Resultados

#### Análisis descriptivo

Luego de la aplicación del cuestionario para la primera autoevaluación a la muestra del Colegio Americano Miraflores en el año 2014, se procedió a la implementación de los planes de mejora para finalmente aplicar el cuestionario para la segunda autoevaluación y así poder comparar ambos resultados, estos se muestran a continuación:

#### Factor 01: Dirección Institucional

Tabla 9

*Estadísticas descriptivas para los puntajes obtenidos en los años 2014 y 2015 del Factor 01: Dirección Institucional.*

<b>Estadísticos descriptivos</b>		
	<b>N</b>	<b>Media</b>
Puntaje en el 2014	1	3,5200
Puntaje en el 2015	1	3,5300
N válido (según lista)	1	

#### Interpretación

Los puntajes válidos para cada año es 1, ya que se evalúa sólo el factor 01

El puntaje promedio del factor 1 en el año 2014 fue de 3,52 y en el 2015 fue de 3,53 lo que indica que hubo un incremento en el 2015, pero el factor 01 aún se encuentra en la etapa de “Avance significativo”.

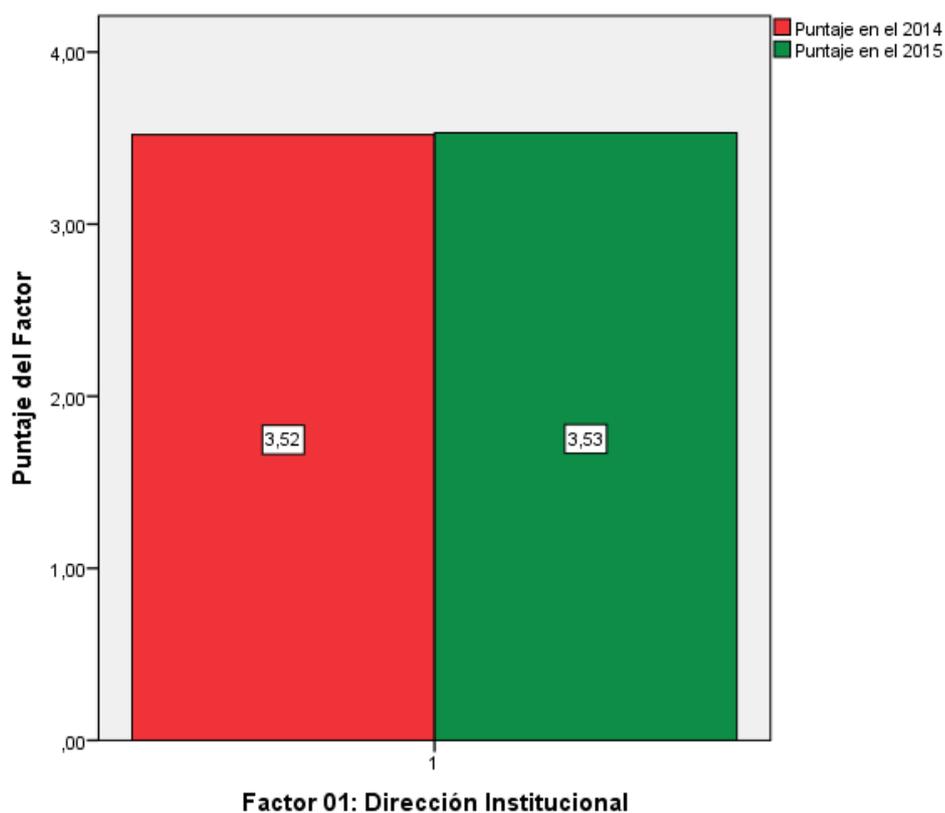


Figura 1: Gráfico comparativo entre promedios de los estándares del Factor 01 Dirección institucional en los años 2014 y 2015

### Interpretación

De la figura 1 se observa que hay un leve incremento de 3,52 a 3,53 en los puntajes del factor 01.

- **Estándares del factor 01:**

Tabla 10

*Estadísticas descriptivas para los puntajes obtenidos en los estándares en los años 2014 y 2015 del factor 01: Dirección Institucional.*

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Puntaje en el 2014	3	3,05	4,00	3,5200	,47508
Puntaje en el 2015	3	3,08	4,00	3,5300	,46033
N válido (según lista)	3				

## Interpretación

Los casos válidos son 3 para cada año, ya que el Factor 01 se evalúa sus 3 estándares (cada estándar es el promedio de sus propios indicadores)

El valor mínimo obtenido en el año 2014 fue de 3,05 y en el 2015 fue de 3,08 en uno de sus estándares (específicamente el estándar 3). El valor máximo para ambos años se mantiene en 4,00.

El promedio en el año 2014 fue de 3,52 y el promedio en el año 2015 fue de 3,53 para el factor 01; estos promedios nos dan los puntajes del factor, tal como se comprueba en la figura 1

La desviación estándar en el año 2014 fue de 0,47508 y la desviación estándar en el año 2015 fue de 0,46033 para el factor 01; lo que indica que en el año 2015 los datos se encuentran menos dispersos con respecto al promedio.

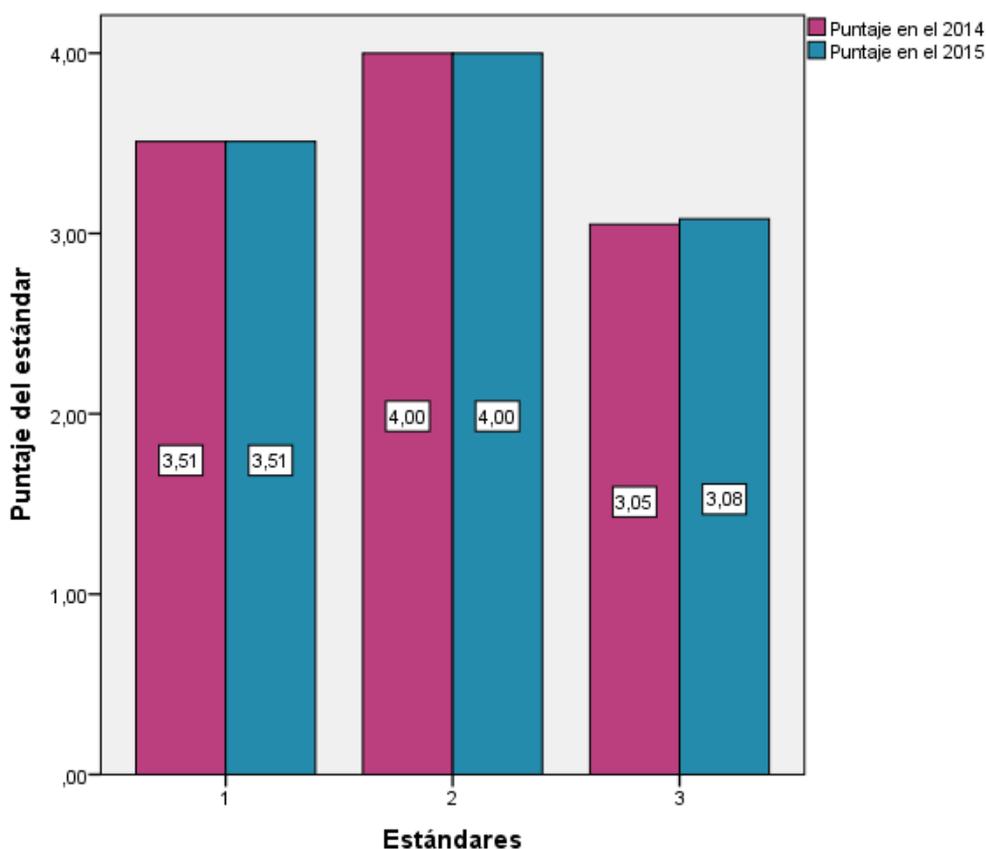


Figura 2: Gráfico comparativo entre los promedios de los estándares del Factor 01 Dirección institucional en los años 2014 y 2015

## Interpretación

De la figura 2 se observa que el único que ha aumentado su valor ha sido el estándar 3, esto se debe a que se realizó un plan de mejora para un indicador que pertenece a este estándar, que es el indicador 3.3, pero el estándar 3 aún se encuentra en la etapa de “Avance significativo”.

- **Indicadores del factor 01:**

Tabla 11

*Estadísticas descriptivas para los puntajes obtenidos en los indicadores en los años 2014 y 2015 del factor 01: Dirección Institucional.*

<b>Estadísticos descriptivos</b>			
	<b>N</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>
Puntaje en el 2014	9	2,89	4,00
Puntaje en el 2015	9	2,99	4,00
N válido (según lista)	9		

## Interpretación

Los casos válidos son 9 para cada año, ya que el Factor 01 se evalúa sus 9 indicadores.

El valor mínimo obtenido en el año 2014 fue de 2,89 y en el 2015 fue de 2,99 en uno de sus indicadores (específicamente el indicador 3.3). El valor máximo para ambos años se mantiene en 4,00.

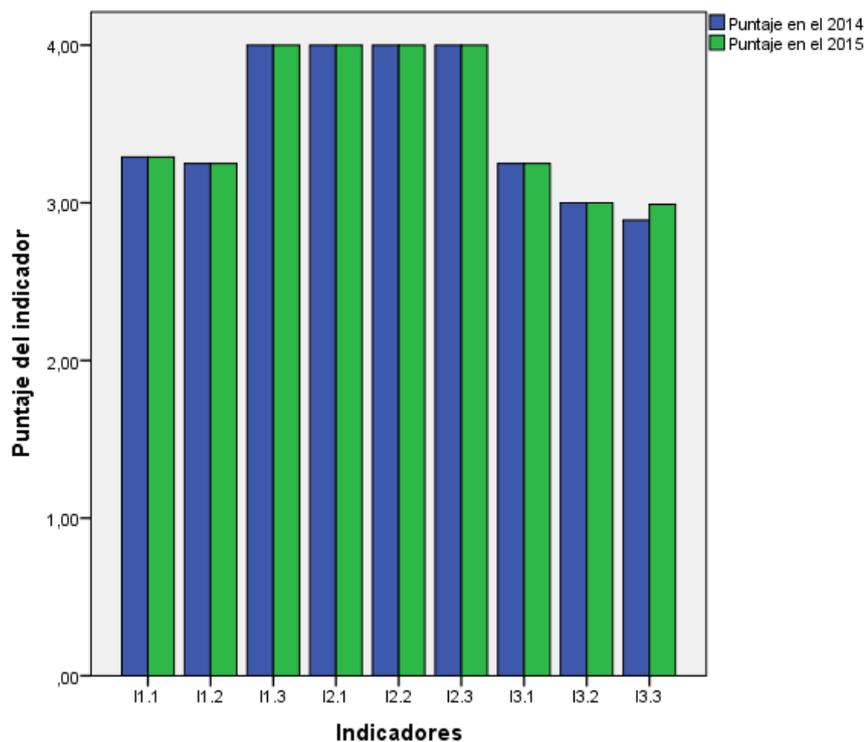


Figura 3: Gráfico comparativo entre los puntajes obtenidos entre sus 9 indicadores del factor 01: Dirección institucional en los años 2014 y 2015

### Interpretación

De la figura 3 se observa que el único que ha aumentado su valor ha sido el indicador 3.3, esto se debe a que se realizó un plan de mejora para este indicador, pero el indicador 3.3 aún se encuentra en la etapa de “Poco avance”.

### Factor 02: Soporte al desempeño docente

Tabla 12

*Estadísticas descriptivas para los puntajes obtenidos en los años 2014 y 2015 del Factor 02 Soporte al desempeño docente.*

Estadísticos descriptivos		
	N	Media
Puntaje en el 2014	1	3,2100
Puntaje en el 2015	1	3,2500
N válido (según lista)	1	

## Interpretación

Los puntajes válidos para cada año es 1, ya que se evalúa sólo el factor 02

El puntaje promedio del factor 2 en el año 2014 fue de 3,21 y en el 2015 fue de 3,25 lo que indica que hubo un incremento en el 2015, pero el factor aún se encuentra en la etapa de “Avance significativo”.

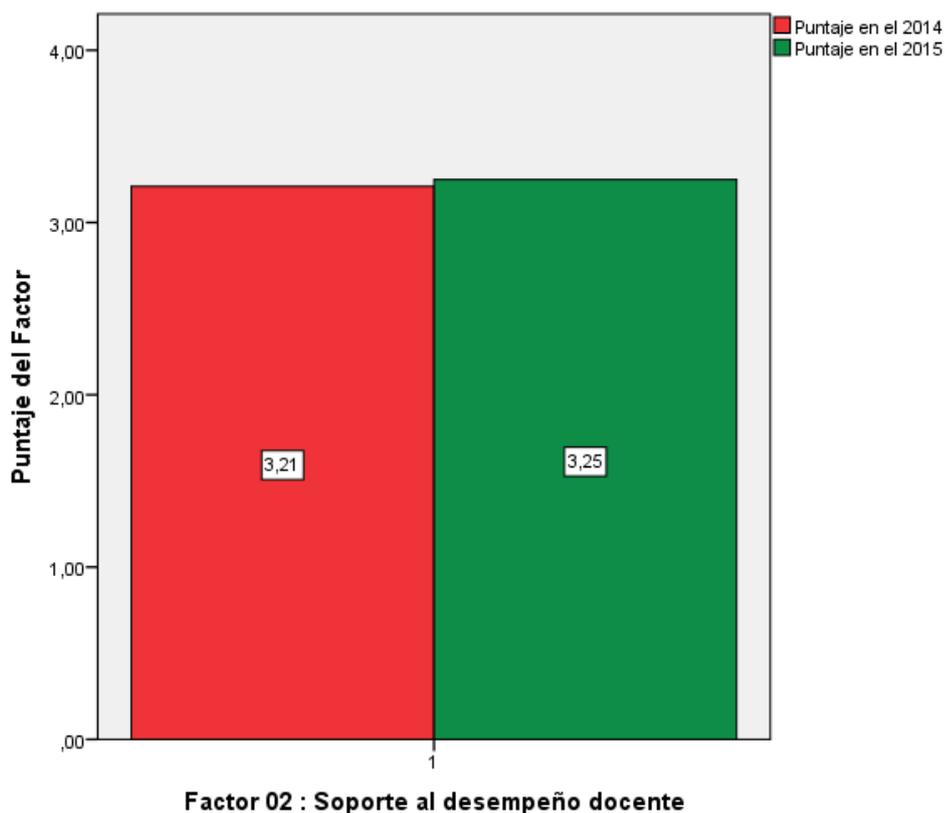


Figura 4: Gráfico comparativo entre promedios de los estándares del Factor 02 Soporte al desempeño docente en los años 2014 y 2015

## Interpretación

De la figura 4 se observa que hay un leve incremento de 3,21 a 3,25 en los puntajes del factor 02.

- **Estándares del factor 02:**

Tabla 13

*Estadísticas descriptivas para los puntajes obtenidos en los estándares en los años 2014 y 2015 del factor 02: Soporte al desempeño docente.*

<b>Estadísticos descriptivos</b>					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Puntaje en el 2014	3	2,98	3,67	3,2167	,39273
Puntaje en el 2015	3	2,99	3,67	3,2467	,36937
N válido (según lista)	3				

### **Interpretación**

Los casos válidos son 3 para cada año, ya que el Factor 02 se evalúa sus 3 estándares (cada estándar es el promedio de sus propios indicadores)

El valor mínimo obtenido en el año 2014 fue de 2,98 y en el 2015 fue de 2,99 en uno de sus estándares (específicamente el estándar 4). El valor máximo para ambos años se mantiene en 3,67.

El promedio en el año 2014 fue de 3,22 y el promedio en el año 2015 fue de 3,25 para el factor 02; estos promedios nos dan los puntajes del factor, tal como se comprueba en la figura 4.

La desviación estándar en el año 2014 fue de 0,39273 y la desviación estándar en el año 2015 fue de 0,36937 para el factor 02; lo que indica que en el año 2015 los datos se encuentran menos dispersos con respecto al promedio.

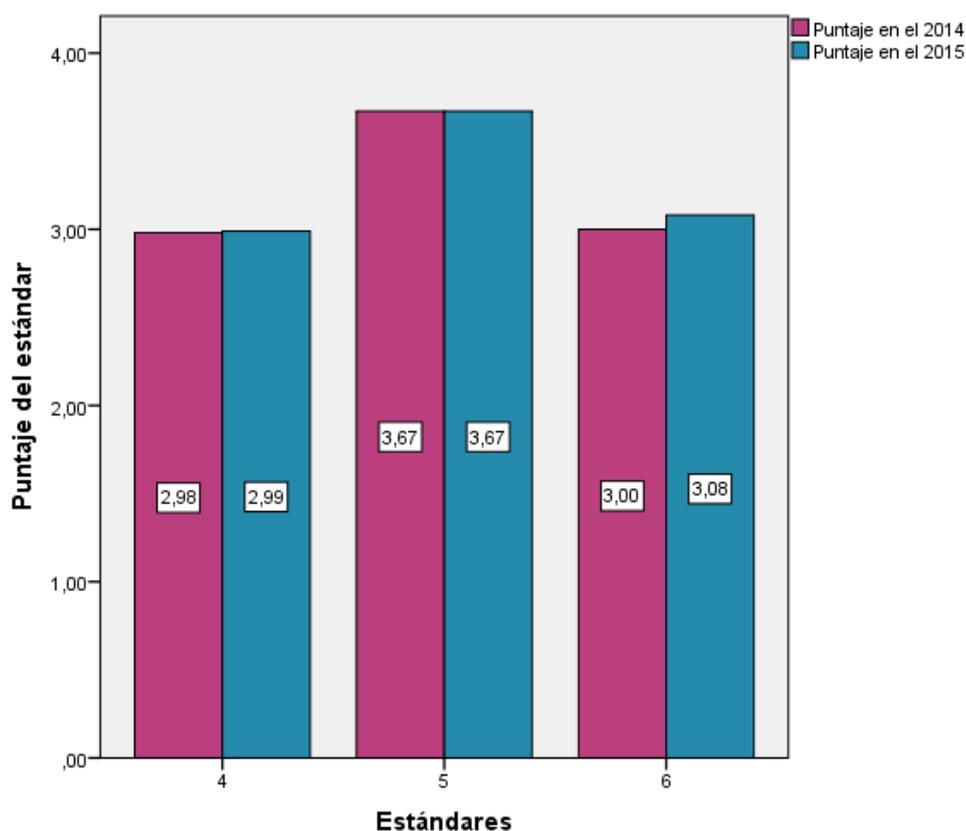


Figura 5: Gráfico comparativo entre los promedios de los estándares del Factor 02 Soporte al desempeño docente en los años 2014 y 2015

De la figura 5 se observa que ha aumentado su valor el estándar 4 y el estándar 6, esto se debe a que se realizó planes de mejora para ciertos indicadores que pertenece a estos, pero el estándar 4 y 6 aún se encuentra en la etapa de “Poco avance”.

- **Indicadores del factor 02:**

Tabla 14

*Estadísticas descriptivas para los puntajes obtenidos en los indicadores en los años 2014 y 2015 del factor 02: Soporte al desempeño docente*

<b>Estadísticos descriptivos</b>			
	N	Mínimo	Máximo
Puntaje en el 2014	15	1,00	4,00
Puntaje en el 2015	15	1,00	4,00
N válido (según lista)	15		

## Interpretación

Los casos válidos son 15 para cada año, ya que el factor 02 se evalúa sus 15 indicadores. El valor mínimo obtenido en el año 2014 fue de 1,00 en uno de sus indicadores (específicamente el indicador 4.7). El valor máximo para ambos años se mantiene en 4,00.

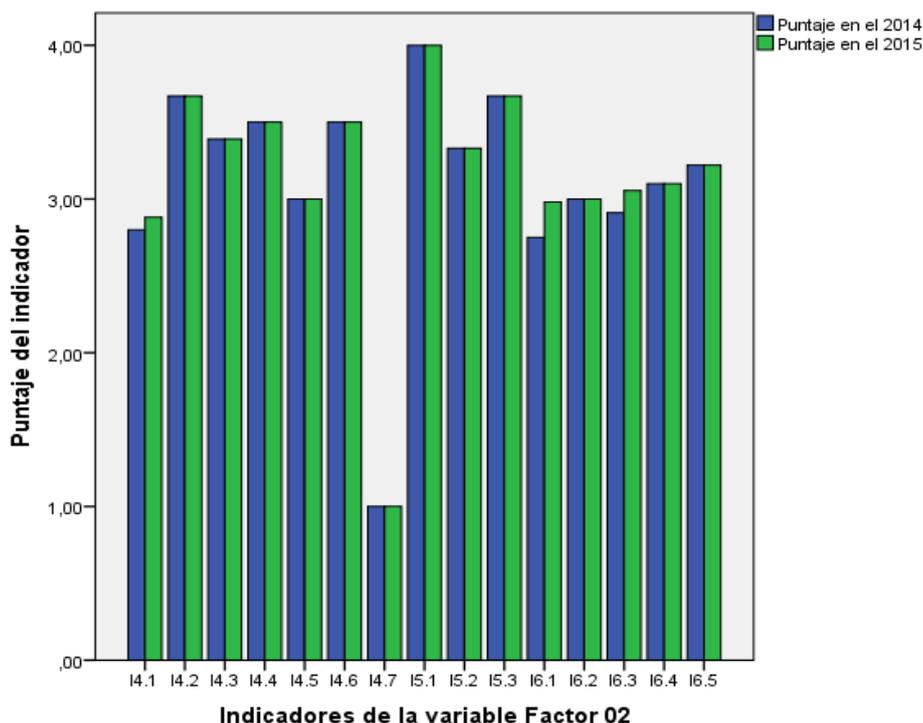


Figura 6: Gráfico comparativo entre los puntajes obtenidos entre sus 15 indicadores del factor 02: Soporte al desempeño docente en los años 2014 y 2015

## Interpretación

De la figura 6 se observa que han aumentado su valor el indicador 4.1, el indicador 6.1 y el indicador 6.3, esto se debe a que se realizó planes de mejora para estos indicadores, sin embargo, también se realizó un plan de mejora para el indicador 4.7 y este no cambió su valor, los indicadores 4.1, 6.1 y 6.3 aún se encuentran en la etapa de “Poco avance” y el indicador 4.7 en la etapa de “En inicio”.

## Prueba de Normalidad

Es cuando los valores de la variable dependiente siguen una distribución normal a la que pertenece la muestra

Para dos muestras emparejadas hay que construir una nueva variable que contenga las diferencias de los dos originales (llamada Diferencia), es decir la diferencia entre los años 2015 y 2014

Prueba de Hipótesis:

H<sub>0</sub>: Las diferencias pertenecen a una población con distribución normal

H<sub>1</sub>: Las diferencias no pertenecen a una población con distribución normal

Prueba estadística: Kolmogorov-Smirnov (para muestras  $\geq 50$  datos u observaciones) o Shapiro-Wilk (para muestras  $< 50$  datos u observaciones)

## Tabla de Normalidad

Tabla 15

*Pruebas de normalidad de la Diferencia del Factor 01 Dirección institucional*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Diferencia	,519	9	,000	,390	9	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

De la tabla 7, sobre la base de Kolmogorov-Smirnov se puede afirmar al 95% de confianza que las diferencias son de una población con distribución no normal ( $\text{sig}=0.0 < 0,05$ ).

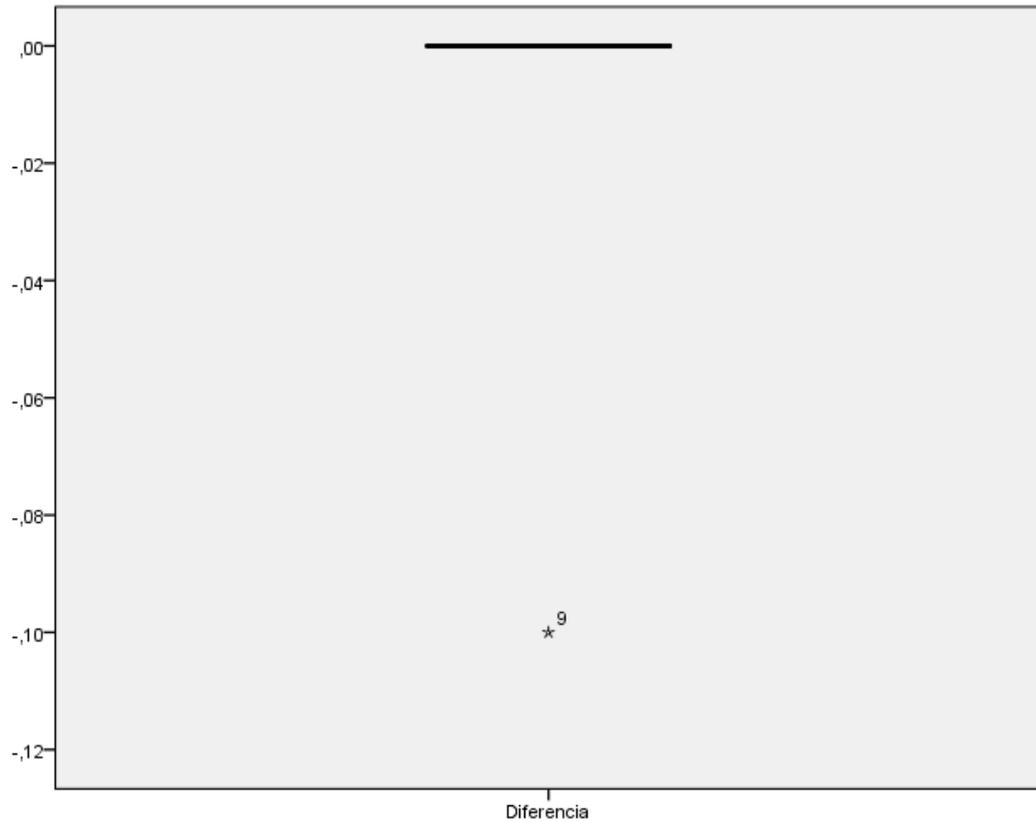


Figura 7: Diagrama de caja y bigotes de la variable Factor 01

En el gráfico de cajas se observa que existe un valor discordante, por lo tanto, como no se cumplió la normalidad y se encontró un valor discordante se aplica la prueba de Wilcoxon.

Tabla 16

*Pruebas de normalidad de la Diferencia del Factor 02: Soporte al desempeño docente*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Diferencia	,470	15	,000	,522	15	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

De la tabla 8, sobre la base de Kolmogorov-Smirnof se puede afirmar al 95% de confianza que las diferencias son de una población con distribución no normal (sig=0.0 < 0,05).

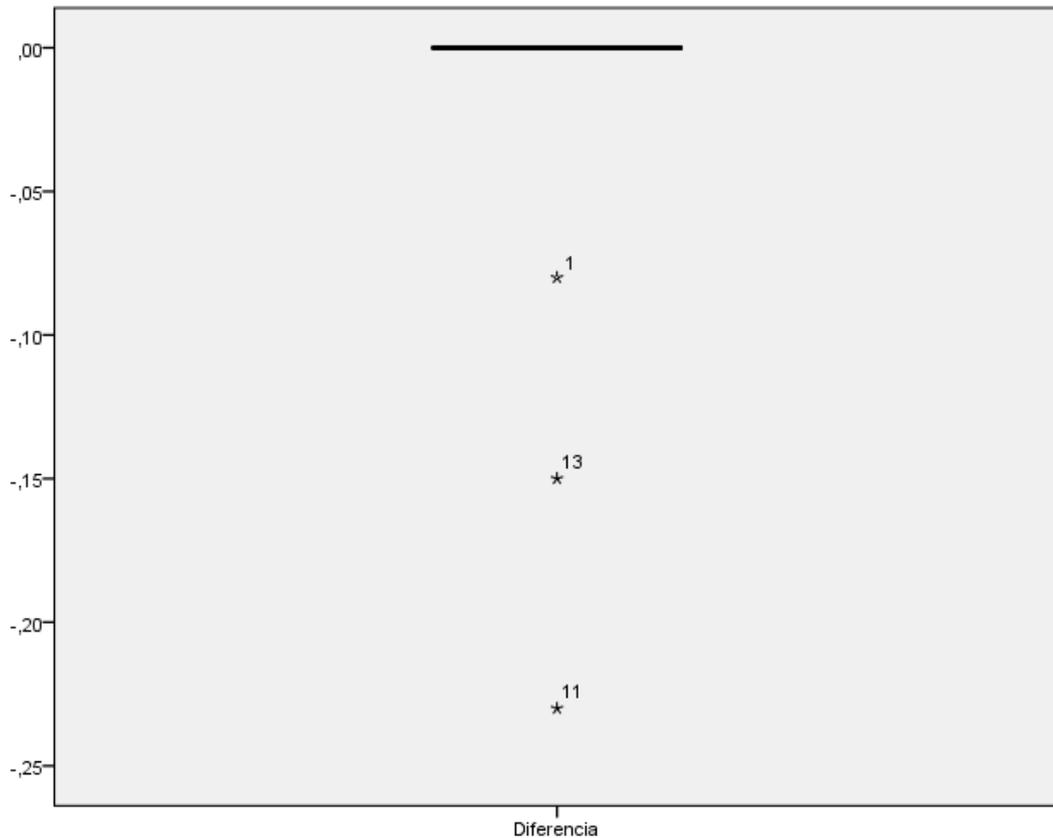


Figura 8: Diagrama de caja y bigotes de la variable Factor 02

En el gráfico de cajas se observa que existen valores discordantes, por lo tanto, como no hay normalidad y se encontró valores discordantes se aplica la prueba de Wilcoxon.

### **Análisis Inferencial**

Como la distribución para ambos factores no fue normal, entonces se realiza la prueba no paramétrica, en este caso Wilcoxon porque tenemos 2 muestras relacionadas y es del tipo cuantitativa.

### **Hipótesis general**

Los planes de mejora influyen positivamente en el logro de los estándares de calidad del proceso de autoevaluación del Colegio Americano Miraflores.

H<sub>0</sub>: El promedio de los factores 01 y 02 es igual antes y después de implementar los planes de mejora.

Ha: El promedio de los factores 01 y 02 no es igual antes y después de implementar los planes de mejora.

Tabla 17  
*Rangos de los Factores*

	N	Rango promedio	Suma de rangos
	0 <sup>a</sup>	,00	,00
Puntaje en el 2015 - Puntaje en el 2014	2 <sup>b</sup>	1,50	3,00
	0 <sup>c</sup>		
Total	2		

a. Puntaje en el 2015 < Puntaje en el 2014

b. Puntaje en el 2015 > Puntaje en el 2014

c. Puntaje en el 2015 = Puntaje en el 2014

No se muestran rangos negativos, es decir no hay puntajes en los dos factores del 2015 que sean menores al puntaje del 2014.

Se muestra la asignación de 2 rangos positivos, es decir los puntajes de los dos factores en el 2015 son mayores que el puntaje del 2014.

No hay empates

Tabla 18  
*Estadísticos de contraste<sup>a</sup> de los factores*

	Puntaje en el 2015 - Puntaje en el 2014
Z	-1,342 <sup>b</sup>
Sig. asintót. (bilateral)	,180

a. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

b. Basado en los rangos negativos.

Posteriormente se presenta la prueba estadística donde el nivel de significancia de la prueba es 0,180. La regla de decisión dice que el valor de significancia es menor o igual a 0.05 la hipótesis nula debe ser rechazada. En esta situación no se puede

rechazar  $H_0$  porque el nivel de significancia de 0.180 es mayor a 0.05, como consecuencia, se concluye al 95% de confianza que el promedio de los factores 01 y 02 del 2015 es igual antes y después de implementar los planes de mejora, es decir no existen diferencias estadísticamente significativas entre los promedios de los puntajes de los factores 01 y 02 del año 2014 al 2015.

### Hipótesis específica 1

Los planes de mejora para el factor 01 dirección institucional influyen positivamente en el logro de los estándares de calidad del proceso de autoevaluación del Colegio Americano Miraflores.

$H_0$ : el promedio del factor 01 dirección institucional del 2015 es igual antes y después de implementar los planes de mejora.

$H_a$ : el promedio del factor 01 dirección institucional 2015 no es igual antes y después de implementar los planes de mejora.

Tabla 19

*Rangos del Factor 01: Dirección institucional*

	N	Rango promedio	Suma de rangos
Rangos negativos	0 <sup>a</sup>	,00	,00
Puntaje en el 2015 - Puntaje en el 2014	Rangos positivos	1 <sup>b</sup>	1,00
	Empates	2 <sup>c</sup>	
	Total	3	

a. Puntaje en el 2015 < Puntaje en el 2014

b. Puntaje en el 2015 > Puntaje en el 2014

c. Puntaje en el 2015 = Puntaje en el 2014

No se muestran rangos negativos, es decir no hay puntajes del factor 01 en el 2015 que sean menores al puntaje en el 2014.

Se muestra la asignación de 1 rango positivo, es decir existe un puntaje en un estándar del factor 01 en el 2015 que es mayor al puntaje en el 2014.

Existen 2 empates, que son aquellos estándares a los cuales no se les aplicaron planes de mejora a sus indicadores.

Tabla 20

*Estadísticos de contraste<sup>a</sup> del Factor 01*

	Puntaje en el 2015 - Puntaje en el 2014
Z	-1,000 <sup>b</sup>
Sig. asintót. (bilateral)	,317

a. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

b. Basado en los rangos negativos.

Posteriormente se presenta la prueba estadística y se observa que el nivel de significancia de la prueba es 0,317. La regla de decisión es: si valor de significancia es menor o igual a 0.05 se debe rechazar la hipótesis nula. En este caso no se puede rechazar  $H_0$  porque el nivel de significancia de 0.317 es mayor a 0.05, por lo tanto, se concluye al 95% de confianza que el promedio del factor 01 del 2015 es igual antes y después de implementar los planes de mejora, es decir no existen diferencias estadísticamente significativas entre el puntaje del factor 01 del año 2014 al 2015.

### **Hipótesis específica 2**

Los planes de mejora para el factor 02 soporte a desempeño docente influyen positivamente en el logro de los estándares de calidad del proceso de autoevaluación del Colegio Americano Miraflores.

$H_0$ : el promedio del factor 02 del 2015 es igual antes y después de implementar los planes de mejora.

$H_a$ : el promedio del factor 02 2015 no es igual antes y después de implementar los planes de mejora.

Tabla 21

*Rangos del Factor 02: Soporte al desempeño docente*

		N	Rango promedio	Suma de rangos
	Rangos negativos	0 <sup>a</sup>	,00	,00
Puntaje en el 2015 -	Rangos positivos	2 <sup>b</sup>	1,50	3,00
Puntaje en el 2014	Empates	1 <sup>c</sup>		
	Total	3		

a. Puntaje en el 2015 < Puntaje en el 2014

b. Puntaje en el 2015 > Puntaje en el 2014

c. Puntaje en el 2015 = Puntaje en el 2014

No se muestran rangos negativos, es decir no hay puntajes del factor 02 en el 2015 que sean menores al puntaje en el 2014.

Se muestra la asignación de 2 rangos positivos, es decir existe dos puntajes del factor 02 en el 2015 que son mayores al puntaje en el 2014.

Existe 1 empates, que es aquel estándar al cual no planes de mejora en ninguno de sus indicadores.

Tabla 22

*Estadísticos de contraste<sup>a</sup> del Factor 02*

	Puntaje en el 2015 - Puntaje en el 2014
Z	-1,342 <sup>b</sup>
Sig. asintót. (bilateral)	,180

a. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

b. Basado en los rangos negativos.

Posteriormente se presenta la prueba estadística y se observa que el nivel de significancia de la prueba es 0,180. La regla de decisión es: si valor de significancia es menor o igual a 0.05 se debe rechazar la hipótesis nula. En este caso no se puede rechazar  $H_0$  porque el nivel de significancia de 0.180 es mayor a 0.05, por lo

tanto, se concluye al 95% de confianza que el promedio del factor 02 del 2015 es igual antes y después de implementar los planes de mejora, es decir no existen diferencias estadísticamente significativas entre el puntaje del factor 02 del año 2014 al 2015.

#### IV. **Discusión**

En esta investigación el objetivo general es determinar la influencia de los planes de mejora para el logro de los estándares de calidad del proceso de autoevaluación del Colegio Americano Miraflores. De acuerdo al análisis descriptivo las variables Factor 01 y Factor 02 incrementaron su promedio después de implementar los planes de mejora afirmando que existe una ligera influencia positiva, es decir que es posible aumentar el puntaje de los estándares de calidad con la implementación de los planes de mejora, sin embargo no existen diferencias estadísticamente significativas (Tabla 20) según el estadístico de Wilcoxon (Z) y su nivel crítico bilateral (Sig. Asintótica bilateral) entre los promedios de los puntajes de los factores 01 y 02 del año 2014 al 2015, esto se debe a que no se trabajó con todos los indicadores sino con los priorizados.

Si se evalúa de forma individual el indicador 3.3 el cual es sobre la implementación de estrategias para desarrollar un clima institucional y mejorar el desempeño del factor 01, si aumento su puntaje de 2,89 a 2,99 y por tanto subió el factor 01 de 3,52 a 3,53; lo cual nos demuestra que una buena gestión del clima institucional influye en el desempeño docente. Esto confirma las investigaciones a nivel nacional sobre la acreditación y la gestión de calidad educativa, según Felix y Quispe (2013) demostró que un manejo correcto de gestión de la calidad tiene como consecuencia un buen predominio en el proceso de acreditación, tomando en cuenta como uno de sus principales actores a los docentes.

Al priorizar los factores dirección institucional y desempeño docente se pudieron trabajar con indicadores relacionados directamente a estos, ya que eran los factores más importantes para la institución. Esto nos dice Brito (2010) quien demostró que el cumplimiento de los indicadores relacionados a funciones administrativa y docencia subieron en plan institucional en un 80% y en la función docente en un 76%, es decir si se puede lograr conseguir los objetivos con los planes de mejora. Si bien en estos planes no subieron en porcentaje mayor se debe tener en cuenta que no se trabajó con la totalidad de indicadores.

Todo esto se consolida con la definición sobre Calidad educativa a nivel del Ministerio de Educación donde se establece que hay que enseñar a las personas a hacer frente a cualquier reto, para ello se debe darles una formación integral en

todos los campos del saber.

Como primer objetivo específico se desea determinar cómo influyen los planes de mejora para la dirección institucional en el logro de los estándares de calidad del proceso de autoevaluación del Colegio Americano Miraflores. De acuerdo al análisis descriptivo de los resultados la variable Factor 01 aumento su puntaje y esto se debe al plan de mejora para el indicador 3.3 que es implementar estrategias para desarrollar un clima institucional de confianza y respeto que nos permita identificar factores que facilitan y dificultan nuestro trabajo y mejorar nuestro desempeño ha funcionado positivamente, sin embargo no existen diferencias estadísticamente significativas (Tabla 22) según el estadístico de Wilcoxon (Z) y su nivel crítico bilateral (Sig. Asintótica bilateral) entre el promedio del puntaje del factor 01 del año 2014 al 2015, esto se debe a que no se trabajó con todos los indicadores sino con los priorizados.

Al incrementar el promedio de los indicadores en esta segunda autoevaluación permitió a la institución darse cuenta de que si es posible logra el nivel “logrado” en el factor 01 y es que el clima laboral tiene mucho que ver con el desempeño docente, esto se comprueba también con los trabajos encontrados como el de Montero y Polar (2011) quien analizó la relación entre clima institucional y percepción en el desempeño de los docentes, donde se demostró la relación significativa entre ambas variables, finalmente se concluyó que la relación era significativa y muy alta (92.6%) es decir con estrategias y una implementación adecuada se puede lograr un buen clima institucional y por ende un buen desempeño docente.

Así mismo Sacca (2010), demostró que, si existe una relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes con un 76%, lo realizó también con encuestas y observación, con una muestra de 75 docentes, para la presente tesis solo se trabajó con los 27 docentes que tiene el colegio y se trabajó con la misma técnica, como para el puntaje del factor se depende de los otros indicadores, no se pudo obtener un resultado muy significativo.

Como segundo objetivo específico se desea determinar cómo influyen los planes de mejora para el soporte a desempeño docente en el logro de los estándares de calidad del proceso de autoevaluación del Colegio Americano Miraflores. De acuerdo al análisis descriptivo de los resultados la variable Factor 02

aumento su puntaje y esto se debe a los planes de mejora que se implementaron en los indicadores 6.1 que es sobre verificar que los estudiantes tengan claridad sobre los propósitos y como se ejecutan sus aprendizajes, así como su progreso en todas las áreas de estudio y el 6.3 que implementa estrategias para asegurar el involucramiento y la participación activa. Sin embargo hubo otro indicador al cual se le realizó su plan de mejora y fue el 4.4, donde la meta era trabajar con otras instituciones educativas para intercambiar experiencias, sin embargo no existen diferencias estadísticamente significativas (Tabla 24) según el estadístico de Wilcoxon (Z) y su nivel crítico bilateral (Sig. Asintótica bilateral) entre el promedio del puntaje del factor 02 del año 2014 al 2015, esto se debe a que no se trabajó con todos los indicadores sino con los priorizados, además que el indicador 4.4 no modifico su puntaje debido a que no se llegó a concretar muchas de sus actividades en el cronograma del plan de mejora.

Esto se comprueba en el trabajo de Ventura (2014), donde el objetivo fue determinar la relación del desempeño docente en el rendimiento académico de los estudiantes de primaria, para lo cual aplicó encuestas y entrevistas y obtuvo como conclusión de que si había influencia positiva de un 80%. Estos resultados son diferentes a los obtenidos en el presente trabajo debido a que la muestra de estudiantes fue reducida solo para algunos y de igual forma dependen de otros indicadores que no fueron revisados por contar ya con un promedio anterior.

## **V. Conclusiones**

### **Primera**

Los planes de mejora para el factor 01: Dirección institucional y factor 02: Soporte al desempeño docente influyen positivamente en el logro de los estándares de calidad del proceso de autoevaluación del Colegio Americano Miraflores con un ligero incremento, debido a que solo se trabajó con 5 indicadores de los 24 indicadores que tenían estos factores, con respecto a la hipótesis general no existen diferencias estadísticamente significativas entre los promedios de los puntajes de los factores 01 y 02 del año 2014 al 2015, ya que el nivel de significancia de la prueba es 0,180, por tanto no se rechaza la hipótesis nula. Se concluye al 95% de confianza que el promedio de los factores 01 y 02 del 2015 es igual antes y después de implementar los planes de mejora del 2014.

### **Segunda**

Los planes de mejora para el factor 01 influyen positivamente en el logro de los estándares de calidad del proceso de autoevaluación del Colegio Americano Miraflores con un ligero incremento, esto se debe a que solo se trabajó con un indicador de los nueve que tenía el factor, lo demás se quedaron sin modificar. Con respecto a la hipótesis específica no existen diferencias estadísticamente significativas entre el puntaje del factor 01 del año 2014 al 2015, ya que el nivel de significancia de la prueba es 0,317 por tanto no se rechaza la hipótesis nula. Se concluye al 95% de confianza que el promedio del factor 01 del 2015 es igual antes y después de implementar los planes de mejora del 2014

### **Tercera**

Los planes de mejora para el factor 02 influyen positivamente en el logro de los estándares de calidad del proceso de autoevaluación del Colegio Americano Miraflores, con un ligero incremento, esto se debe a que solo se trabajó con 4 indicadores de los 15. Con respecto a la hipótesis específica no existen diferencias estadísticamente significativas entre el puntaje del factor 02 del año 2014 al 2015, ya que el nivel de significancia de la prueba es 0,180 por tanto no se rechaza la hipótesis nula. Se concluye al 95% de confianza que el promedio del factor 02 del 2015 es igual antes y después de implementar los planes de mejora del 2014.

## **VI. Recomendaciones**

### **Primera**

Proponer que en la Institución educativa “Colegio Americano Miraflores” evalúe los resultados obtenidos para que sean un punto de partida para alcanzar sus metas trazadas en el próximo año, que sería lograr los estándares de calidad y conseguir el reconocimiento a través de la acreditación.

### **Segunda**

Ampliar la presente investigación y realizar los planes de mejora de todos los 43 indicadores, para luego ejecutarlos en conjunto a través de actividades y cronogramas, a fin de conseguir resultados positivos y significativos a la hora de realizar una nueva autoevaluación y de esta forma que puedan estar preparados para una evaluación externa.

### **Tercera**

Realizar talleres de sensibilización a docentes, estudiantes y padres de familia, para que se vean comprometidos con la Institución, que ayuden a identificar las fortalezas y debilidades para seguir trabajando de manera adecuada con aquellos indicadores que se encuentran en el nivel logrado y mejorar los aspectos que se estuvieron dejando de lado, lo cual no permite que lleguen a un avance significativo o logrado, como es el caso del indicador 4.7 (donde se propone intercambiar experiencias con otras instituciones a fin de compartir estrategias) que habiendo realizado un plan de mejora, no incremento su puntaje por muchos inconvenientes externos.

## VII. Referencias

- Al-Haj Ibrahim, H. (2014). *Quality Assurance and Accreditation in Education*. Arab University, for Science and technology. Recuperado de: <https://bit.ly/3pYQWMx>
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Editorial Shalom. Recuperado de: <https://bit.ly/36P3yOG>
- Brito, F. (2010). *Estudio y Aplicación del Modelo de Autoevaluación con fines de Acreditación establecido por el CONEA para el Instituto Tecnológico Superior "Misael Acosta Solís"*. Universidad Tecnológica Equinoccial, Ecuador. Recuperado de: <https://bit.ly/3jnSDkp>
- Bogotch, I. y Reyes-Guerra, D. (2014). *Leadership for Social Justice: Social Justice Pedagogies*. Recuperado de: <https://bit.ly/3oWGZxR>
- Casassus, J. (1997). *Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la calidad de la educación, Mejora de la Escuela: Medio siglo de lecciones aprendidas*. UNESCO. Recuperado de: <https://bit.ly/3aDGrba>
- Deming, E. (1986). *Quality Productivity and Competitive Position*. Recuperado de: <https://get.bookstorage.org/book/566574>
- Díaz, Y. (2009). *Principales concepciones y enfoques teóricos-metodológicos sobre calidad: necesidad del estudio y aplicación del marketing en Contribuciones a la Economía*. Recuperado de: <https://www.eumed.net/ce/2009b/dgpg.htm>
- Ettinger R. (2015). *Shifting from a Plan to a Process: School Improvement Plans in the Cambridge Public Schools*. Harvard University, Estados Unidos. Recuperado de: <https://bit.ly/3cR2dLb>

- Felix, C. y Quispe, W. (2013). *La acreditación y la gestión de calidad educativa en las instituciones superiores tecnológicas públicas del distrito de Villa María del Triunfo*. Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de: <https://bit.ly/3clvY0O>
- Ferreres, V. y González, A. (2006). *Evaluación para la mejora de los centros docentes*. Recuperado de: <https://bit.ly/3jKuNPI>
- Flores, M. (2013). *The internal quality assurance as an instrument for the integration and improving of higher education: Analisis of best practices in the European Union and Latin America*. Universidad Autónoma de Barcelona, España. Recuperado de: <https://bit.ly/3tFfk8r>
- Ghareeb, A. (2015), *Examining the Impact of Accreditation on a Primary Healthcare Organization in Qatar*. Walden University, Estados Unidos. Recuperado de: <https://bit.ly/2MI0jll>
- Gestión de Calidad de los servicios municipales (2012). *Programa de Mejoramiento Progresivo de la Gestión Municipal*. Gobierno de Chile. Recuperado de: <https://bit.ly/3cNbleo>
- Hanushek, E., Woessmann, L. (2010). *The High Cost of Low Educational Performance: The Long-run Economic Impact of Improving PISA Outcomes*. Recuperado de: <https://bit.ly/3tIJRCK>
- Hernández A.; Fernández C; y Baptista P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México D.F., Mc Graw Hill.
- Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la calidad de la Educación-IPEBA (2013). *Instrumentos de recojo y procesamiento de información*. Perú. Recuperado de: <https://bit.ly/39WhVTn>

Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la calidad de la Educación. Básica-IPEBA (2013). *Manual de elaboración, costeo y presupuesto de planes de mejora*. Perú. Recuperado de: <https://bit.ly/3rHclV>

Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la calidad de la Educación-IPEBA (2013). *Matriz y Guía de autoevaluación de la gestión educativa de instituciones de Educación Básica Regular*. Perú. Recuperado de: <https://bit.ly/3d15E2f>

Ishikawa, K. (1978). *QC specialists and standardization. Proceedings, ICQC'78*. Recuperado de: <https://bit.ly/3tPbhGJ>

International Organization for Standardization-ISO. *Guide 2: Standardization and related activities-General vocabulary* (2004). Recuperado de: <https://bit.ly/3rRIDmy>

Juran, J. (1990). *Juran's Quality*. Mc. Graw Hill. Recuperado de: <https://bit.ly/3cNWHJr>

Kerlinger, F. (1979). *Behavioral Research: A Conceptual Approach*. New York, Harcourt School; Third Edition. Recuperado de: <https://bit.ly/2YYWQI9>

Landau, S. y Everitt, B. (2004). *A Handbook of Statistical Analyses using SPSS*. Recuperado de: <https://bit.ly/3rSyV2W>

Lewis, S. (2016), *Perceptions of University Faculty Regarding Accreditation in a College of Education*. University of South Florida, Estados Unidos. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/71958057.pdf>

López, E. (2015), *Investigation Methodology: Some Fundamental Questions and Answer*, Mc. Graw Hill. Open-publishing. Recuperado de: <https://amzn.to/36TQRIR>

- Maric, K. (2008). *Effects and implications of the accreditation process at postsecondary vocational schools in Serbia*. University of Tampere, Serbia. Recuperado de: <http://www.herdata.org/public/gradu03214.pdf>
- Méndez, C. (2009). *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*, Limusa, México. Recuperado de: <https://bit.ly/3tynj74>
- Ministerio de Educación de Colombia (2017). *Planes de mejoramiento*. Recuperado de: <https://bit.ly/2MJU6p9>
- Ministerio de Educación de Colombia (2016). *Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa*. Recuperado de: <https://bit.ly/3jEgpJ7>
- Ministerio de Educación de Ecuador (2016). *Estándares de calidad en Las escuelas del Ecuador como factor Asociado al aprendizaje*. Recuperado de: <https://bit.ly/2N2pW0i>
- Ministerio de Educación de Ecuador (2012). *Plan de Mejora*. Recuperado de: <https://bit.ly/3jEgSLn>
- Ministerio de Educación de Perú (2012). *Se publican resultados PISA*. Recuperado de: <https://bit.ly/2YRCrym>
- Ministerio de Educación de Panamá (2014). *Plan de Mejoras*. Guía Práctica de Implementación. Sistema de Evaluación de Centros Educativos. Ministerio de Educación de Panamá: MEDUCA. Recuperado de: <https://bit.ly/3oWtnTd>
- Ministry of Education State Department of Basic Education (2013). *Training manual for School Improvement Planning*. Recuperado de: <https://bit.ly/3aQ1>

- Montero, M. y Polar, B. (2011). *Clima institucional y percepción en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador – 2011*. Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de: <https://bit.ly/3pTYd0d>
- Murillo, J. (2003). Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. *El movimiento teórico-práctico de mejora de la escuela. Algunas lecciones aprendidas para transformar los centros docentes-REICE*. Recuperado de: <https://bit.ly/3daun4a>
- Murillo, J. (2015). Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. *Mejora de la Escuela: Medio siglo de lecciones aprendidas-REICE*. Recuperado de: <https://bit.ly/3cNzp6d>
- Napoleone, A. (2013). *School improvement planning and student achievement: A case study for best practices in school and district leadership*. Recuperado de: <https://bit.ly/2Zclq1R>
- Organisation for Economic Co-operation and Development-OECD (2012). *PISA 2012 Results in Focus*. Recuperado de: <https://bit.ly/3qgQObD>
- Organización de las Naciones unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura-UNESCO (2008). *Reflexiones en torno a la evaluación de la calidad educativa en América Latina y el Caribe*. Recuperado de: <https://bit.ly/3qbXuHG>
- Parra, J. (2010). *Estrategias para el mejoramiento de la calidad de la Educación básica: el caso de las escuelas y colegios del ciclo Costa, de los Cantones San Miguel de los Bancos, Pedro Vicente Maldonado y Puerto Quito*. Instituto de altos Estudios Nacionales, Ecuador. Recuperado de: <https://bit.ly/3jtIPWX>
- Rojas, R. (2007). *Investigación social. Teoría y Praxis*. México: Plaza y Valdés. Recuperado de <https://bit.ly/36UBrxE>

- Saccca, J. (2010). *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. Recuperado de: <https://bit.ly/3p5H9TW>
- Salas, D. (2013). *La acreditación de la calidad educativa y la percepción de su impacto en la gestión académica. El caso de una institución del sector no universitario en México. Guadalajara*. Universidad de Guadalajara, México. Recuperado de: <https://bit.ly/3oWtSg3>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Business Support Aneth SRL. Perú.
- Shewhart, W. (1939). *Statistical Method from the Viewpoint of Quality Control*. Recuperado de: <https://bit.ly/2ZenLJS>
- Sistema Nacional de Evaluación, acreditación y certificación de la Calidad Educativa-SINEACE (2015). *Modelo de acreditación para instituciones de Educación Básica*. Recuperado de: <https://bit.ly/3daDsd8>
- Sotomayor, J. (2001). *La evolución de las generaciones de la Calidad*. Escuela Superior de Comercio y Administración. Recuperado de: <https://bit.ly/3cRbQtp>
- Subsecretaría de Educación Pública (2015). *Orientaciones para establecer la Ruta de mejora escolar. México*. Recuperado de: <https://bit.ly/3aH6aiR>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization-UNESCO (2008). *ICT competency standards for teachers: policy framework*. Recuperado de: <https://bit.ly/3jKjFSW>

Utuka, G. (2012). *Quality Assurance in Higher Education: Comparative Analysis of Provisions and Practices in Ghana and New Zealand*. Victoria University of Wellington, New Zealand. Recuperado de: <https://bit.ly/2LT382Q>

Vallejo, J. (2010). *Gestión de la calidad en los procesos de enseñanza aprendizaje*. Universidad de Málaga, España. Recuperado de: <https://bit.ly/36RAaY9>

Ventura, L. (2014). *El desempeño docente y el rendimiento académico de los alumnos de educación primaria de la Red Educativa No. 13 - UGEL 04 – Comas - 2011*. Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de: <https://bit.ly/3cPNZKA>

Who Regional Office for Europe (2014). *European framework for quality standards in school health services and competences for school health professionals*. Recuperado de: <https://bit.ly/3qm8Vwl>

## Anexos

### Anexo 1: Figuras y cuadros de la introducción.

Cuadro de Factores, estándares e indicadores de la matriz de evaluación de EBR

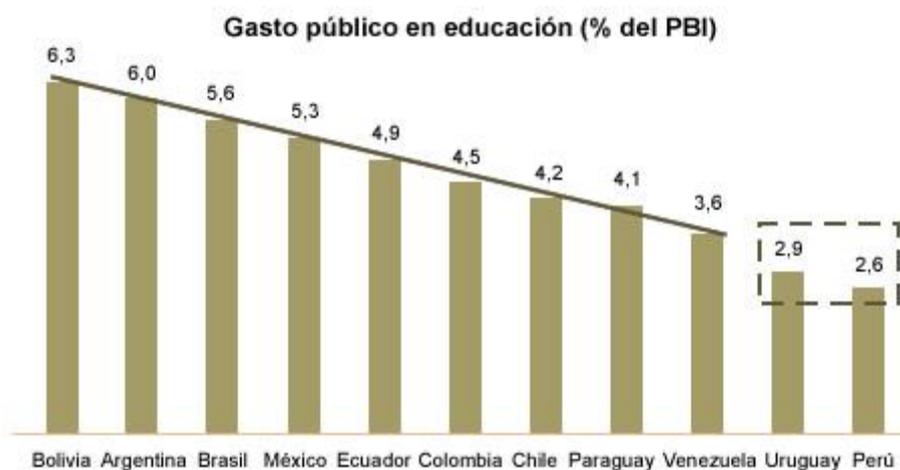
Factores	Estándares	Indicadores
Dirección institucional	03	09
Soporte al desempeño docente	03	09
Trabajo continuo con las familias y la comunidad	02	05
Uso de la información	02	06
Infraestructura y recursos para el aprendizaje	02	08
<b>05</b>	<b>12</b>	<b>43</b>

### Resultados de la evaluación PISA 2012



Fuente: Ministerio de Educación

## Gasto público en educación en países de Latinoamérica



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPALSTAT)

## Alumnos que logran los aprendizajes del 2° grado (%)

	Comprensión de textos		Matemática	
	2008	2014	2008	2014
<b>PERÚ</b>	16.9	43.5	9.4	25.9
<b>Sexo</b>				
Femenino	18.7	45.6	8.9	23.6
Masculino	15.2	41.4	9.9	28.2
<b>Área</b>				
Urbana	22.6	49.7	11.0	28.9
Rural	5.4	16.7	6.2	13.1
<b>Gestión</b>				
Pública	11.9	38.1	8.0	25.7
Privada	37.7	57.4	15.3	26.4

Fuente: Evaluación Censal de Estudiantes del Ministerio de Educación-Unidad de Medición de la Calidad Educativa.

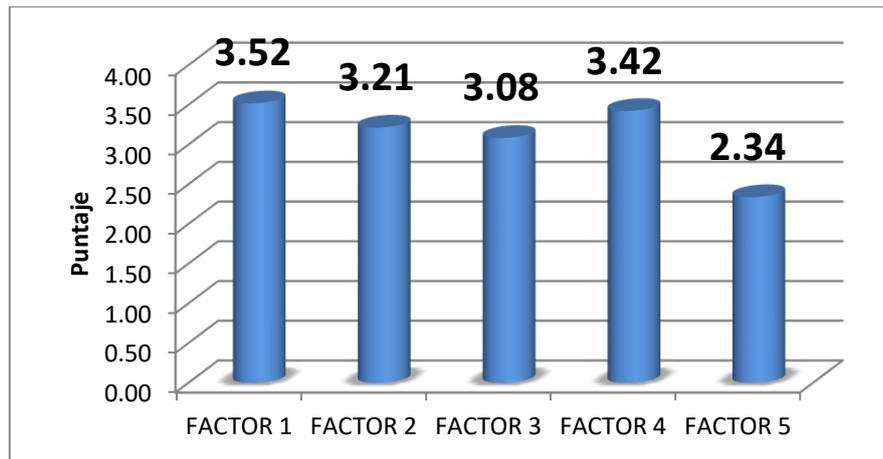
## Resultados de la primera autoevaluación del Colegio Americano Miraflores 2014

Factor	Calificación Factor	Estándar	Calificación Estándar	Indicador	Calificación Indicador	No. Errores
1. Dirección Institucional	3.52	Est.1	3.51	1.1	3.29	0
				1.2	3.25	
				1.3	4.00	
		Est.2		2.1	4.00	
				2.2	4.00	
				2.3	4.00	
		Est.3		3.1	3.25	
				3.2	3.00	
				3.3	2.89	
2. Soporte al desempeño Docente	3.21	Est.4	2.98	4.1	2.80	0
				4.2	3.67	
				4.3	3.39	
				4.4	3.50	
				4.5	3.00	
				4.6	3.50	
		Est.5		4.7	1.00	
				5.1	4.00	
				5.2	3.33	
		Est.6		5.3	3.67	
				6.1	2.75	
				6.2	3.00	
				6.3	2.91	
				6.4	3.10	
				6.5	3.22	
3. Trabajo conjunto con las familias y la comunidad	3.08	Est.7	3.50	7.1	4.00	0
				7.2	3.00	
		Est.8		8.1	1.00	
				8.2	3.00	
				8.3	4.00	
4. Uso de la información	3.42	Est.9	3.38	9.1	3.60	0
				9.2	2.54	
				9.3	4.00	
		Est.10		10.1	4.00	
				10.2	4.00	
				10.3	2.40	
5. Infraestructura y recursos para el aprendizaje	2.34	Est.11	2.27	11.1	3.25	0
				11.2	1.00	
				11.3	2.09	
				11.4	2.00	
				11.5	3.00	
		Est.12		12.1	4.00	
				12.2	2.00	
				12.3	1.23	

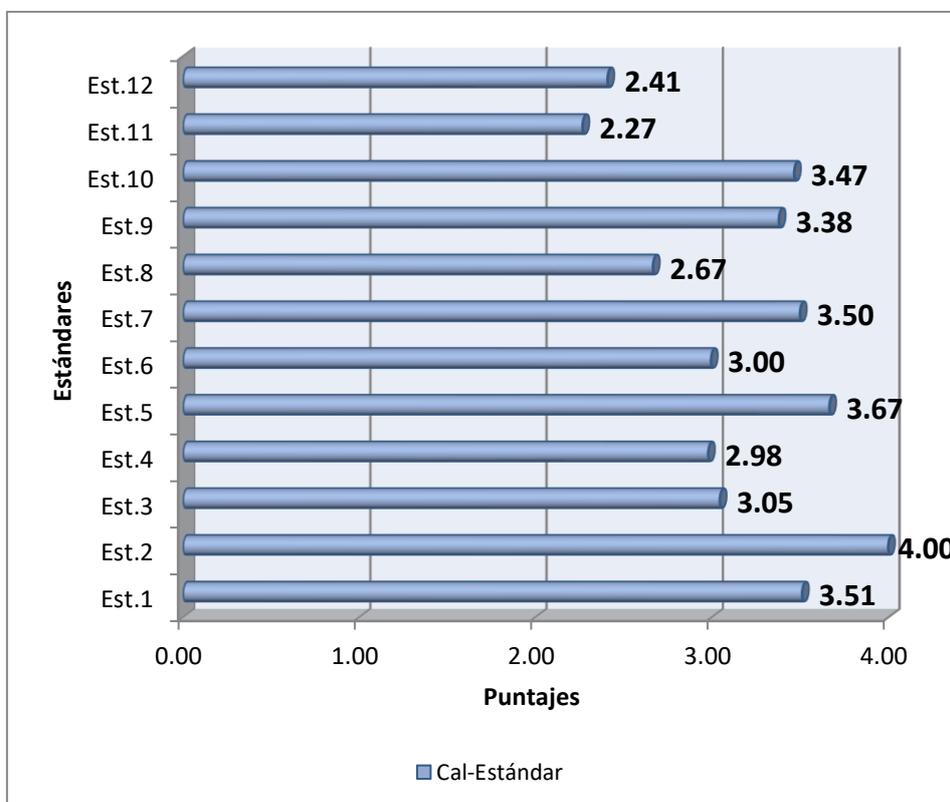
### Leyenda

Etapa	Puntajes		Color
	En inicio	1	
Poco Avance	1.5	3	
Avance Significativo	3	3.7	
Logrado	3.7	4	

### Puntaje alcanzado por Factor en el 2014



### Puntaje alcanzado por Estándar en el 2014

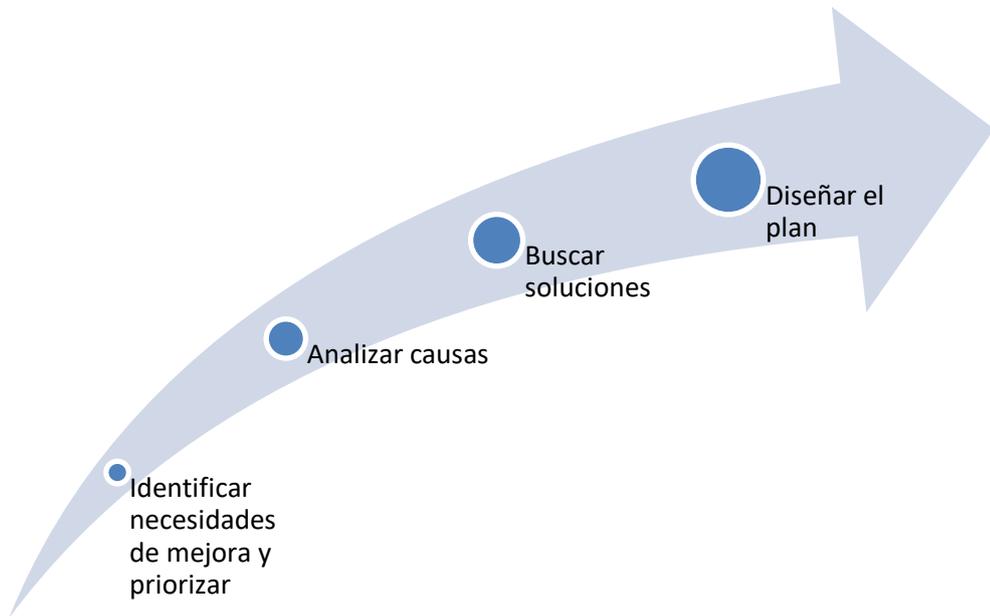


**Tabla de Indicadores priorizados de acuerdo a los resultados obtenidos de la autoevaluación**

<b>Factor</b>	<b>Estándar</b>	<b>Indicador</b>
<b>Dirección Institucional</b>	3 Contamos con un estilo de liderazgo participativo que asegura el mantenimiento de una visión común, y la adecuada organización y articulación de nuestras funciones para dar soporte a la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje.	3.3 Implementamos estrategias para desarrollar un clima institucional de confianza y respeto que nos permita identificar factores que facilitan y dificultan nuestro trabajo y mejorar nuestro desempeño.
	<b>Soporte al Desempeño Docente</b>	4 Gestionamos la asignación de un equipo docente idóneo y contamos con mecanismos de soporte continuo para su desarrollo profesional y la mejora permanente de la práctica pedagógica.
		4.7 Intercambiamos experiencias con otras instituciones educativas, para resolver los problemas que encontramos en el proceso de enseñanza-aprendizaje y fortalecer las capacidades de nuestro equipo docente.
6 Desarrollamos acciones pedagógicas que aseguran que todos los estudiantes desarrollen las competencias esperadas.		6.1 Aseguramos que los estudiantes tengan claridad sobre las expectativas de desempeño, los propósitos y aplicación de su aprendizaje, y cómo progresan en el desarrollo de las competencias en todas las áreas curriculares.
		6.3 Implementamos estrategias pedagógicas que aseguran que los estudiantes se involucren activamente con su propio aprendizaje y trabajen en equipo para identificar y resolver problemas en todas las áreas curriculares.

Fuente: Creación Propia

## Metodología Pasos para la elaboración de un plan de mejora



## Anexo 2: Instrumentos: Cuestionarios de opinión y ficha de análisis documental

### FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

#### Datos de la Aplicación

Nombre de la Institución Educativa (I.E.): \_\_\_\_\_

Fecha de aplicación 1: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Fecha de aplicación 2: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Fecha de aplicación 3: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Fecha de aplicación 4: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Miembros de la Comisión que participaron: \_\_\_\_\_

Documentos de la I.E. revisados:

Documentos	Tiene		Se revisó	
	Sí	No*	Sí	No
Proyecto Educativo Institucional (PEI)				
Plan Anual de Trabajo (PAT)				
Plan Curricular de la Institución Educativa (PCIE)				
Programaciones curriculares				

\* En el caso de **NO** contar con alguno de los documentos de la tabla anterior, **no** contestar las preguntas que se refieren a ellos posteriormente.

**1 El perfil del director, definido en el PEI de la IE, considera tanto aspectos para la gestión pedagógica como para la gestión institucional:**

- a) Manejo de diversos enfoques de diseño y evaluación curricular
- b) Manejo de estrategias pedagógicas para el soporte docente
- c) Habilidades para acompañar el desarrollo de los diferentes miembros de la comunidad educativa (comunicación asertiva, liderazgo, empatía entre otras)
- d) Habilidades para la gestión del desarrollo institucional: planificación, gestión de proyectos, implementación de mejoras entre otros.
- e) Probidad y valores acordes con los principios institucionales

Sí	No





Código: \_\_\_\_\_

### ENCUESTA PARA DOCENTES

A continuación encontrará algunas preguntas sobre su Institución Educativa (I.E.). Le pedimos que responda a las preguntas con la mayor sinceridad. No hay respuestas correctas o incorrectas; no se trata de una evaluación de sus conocimientos sino de dar opinión anónima sobre su I.E. para que pueda mejorar.

Muchas gracias por su colaboración

<b>Complete los siguientes datos:</b>		
<b>Indique el nivel en que labora:</b>		
Inicial: <input type="text"/>	Primaria: <input type="text"/>	Secundaria: <input type="text"/>
Nombre de la Institución Educativa: _____		
Fecha: ___ / ___ / ___		

#### INSTRUCCIONES:

Marque con una equis (X) sobre la opción que se parezca más a lo que sucede en su Institución Educativa. Debe marcar SI o NO en todas las opciones de la pregunta.

- |  |   |    |    |
|--|---|----|----|
| <b>1. La Institución Educativa gestiona la asignación del Director de acuerdo al perfil y procedimientos que se tienen establecidos (marcar "SI", solo si cumple con los dos requisitos)</b>                                       | <table border="1"><tr><td style="padding: 5px;">Sí</td><td style="padding: 5px;">No</td></tr></table> | Sí | No |
| Sí   | No  |    |    |
| <b>2. La designación del sub director y/o los coordinadores se realiza de acuerdo a los perfiles y procedimientos definidos para dichos cargos por la comunidad educativa (Marcar "SI", solo si cumple con los dos requisitos)</b> | <table border="1"><tr><td style="padding: 5px;">Sí</td><td style="padding: 5px;">No</td></tr></table> | Sí | No |
| Sí   | No  |    |    |

### Sobre el proceso enseñanza aprendizaje

#### 3. En mis sesiones de aprendizaje:

- a) Organizo a los estudiantes para que trabajen de manera cooperativa
- b) Promuevo el aprendizaje basado en problemas
- c) Tomo en cuenta lo que saben los estudiantes sobre el tema
- d) Promuevo que los estudiantes identifiquen las técnicas de estudio que se adecúan a su estilo personal de aprender

Sí	No

### Convivencia en la IE y en el aula

#### 4. Se realizan actividades periódicas (Ej. Reuniones, asambleas) donde los diferentes miembros de la comunidad escolar pueden:

- a) intercambiar libre y respetuosamente opiniones sobre la IE
- b) analizar los aspectos que interfieren o dificultan las buenas relaciones entre sus miembros y proponer estrategias para mejorarlas
- c) analizar los aspectos del clima institucional que favorecen o dificultan la implementación de procesos de mejora
- d) compartir espacios de integración que buscan generar vínculos para mejorar el clima institucional

Sí	No

#### 5. Puedo expresar mis opiniones sobre mi institución educativa sin temor

Nunca	Pocas Veces	Casi siempre	Siempre

6. Cuando se presentan conflictos entre diversos miembros de la Institución, se aplican mecanismos establecidos y conocidos por todos, con la siguiente frecuencia:

Nunca	Pocas Veces	Casi siempre	Siempre

7. Los demás miembros de la institución Educativa:

- a) me toman en cuenta en las actividades que realiza la institución educativa
- b) me tratan con respeto
- c) me escuchan cuando doy mi opinión
- d) valoran mi esfuerzo

Sí	No

8. La IE realiza actividades de intercambio de experiencias con otras instituciones de la localidad para resolver los problemas que encontramos en el proceso de enseñanza - aprendizaje.

Sí	No

9. La IE realiza actividades de intercambio de experiencias con otras instituciones de la localidad para fortalecer las capacidades de nuestro equipo docente.

Sí	No



**2. Nos gustaría que nos cuentes cómo estás aprendiendo y cómo te ayudan tus profesores para que aprendas...**

- a) ¿Tus profesores te explican sobre lo que vas a aprender en cada clase?
- b) ¿Tus profesores te dicen para qué te va a servir lo que vas a aprender?
- c) ¿Tus profesores te explican cómo se relaciona lo que vas a aprender con la vida diaria?
- d) ¿Tus profesores te dicen cómo vas avanzando en lo que aprendes en tus cursos?

Nunca	Pocas Veces	Casi siempre	Siempre

**3. Nos gustaría que nos digas cómo te tratan las personas en tu Institución Educativa...**

- a) ¿Puedes decir las cosas buenas y malas sobre tu Institución Educativa sin miedo?
- b) ¿Sientes que te toman en cuenta?
- c) ¿Te tratan con respeto?
- d) ¿Te escuchan cuando das tu opinión?
- e) ¿Sientes que valoran tu esfuerzo?

Nunca	Pocas Veces	Casi siempre	Siempre

**4. ¿Sabes qué hacer en caso de maltrato o abuso como: insultos, golpes, burlas, tocamientos o propuestas indebidas?**

- a) ¿Sabes a quién puedes avisar para que esto no siga sucediendo?
- b) ¿Tienes confianza para recurrir a alguna persona u organización dentro de tu Institución Educativa?
- c) ¿Estás seguro de que en tu Institución Educativa te harán caso y harán algo para que no siga sucediendo?
- d) ¿Sabes que debes avisarle a tus padres o familiares?

Sí	No

Código: \_\_\_\_\_

### ENCUESTA PARA PADRES Y MADRES DE FAMILIA

A continuación encontrará algunas preguntas sobre la Institución Educativa (Colegio) en la que estudia(n) su(s) hijo(s) o hija(s). Le pedimos que responda a las preguntas con la mayor sinceridad. No hay respuestas correctas o incorrectas. Se trata de recoger su opinión sobre la Institución Educativa, para que pueda mejorar.

Muchas gracias por su colaboración

Complete los siguientes datos:

Nivel y grado en el que estudia(n) su(s) hijo(s) o hija(s):

Inicial:

Primaria:

Secundaria:

Grados en los que están su(s) hijo(s) o hija(s): \_\_\_\_\_

Nombre de la Institución Educativa (I.E.): \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

#### INSTRUCCIONES:

Marque con una equis (X) sobre la opción que se parezca más a lo que sucede en su Institución Educativa. Debe marcar SI o NO en todas las opciones de la pregunta.

#### Sobre la convivencia en la IE

1. Puedo decir lo que pienso sobre la IE sin temor

Nunca	Pocas Veces	Casi siempre	Siempre
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Los demás miembros de la IE

- a) me toman en cuenta en las actividades que organiza la IE
- b) me tratan con respeto
- c) me escuchan cuando doy mi opinión
- d) valoran mi esfuerzo

Sí	No
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Anexo 3: Procedimiento de puntuación y calificaciones de las preguntas

#### Ficha de análisis documental

1. El perfil del director, definido en el PEI de la IE, considera tanto aspectos para la gestión pedagógica como para la gestión institucional:

- a) Manejo de diversos enfoques de diseño y evaluación curricular
- b) Manejo de estrategias pedagógicas para el soporte docente
- c) Habilidades para acompañar el desarrollo de los diferentes miembros de la comunidad educativa (comunicación asertiva, liderazgo, empatía entre otras)
- d) Habilidades para la gestión del desarrollo institucional: planificación, gestión de proyectos, implementación de mejoras entre otros.
- e) Probidad y valores acordes con los principios institucionales

	Sí	No
	1	
	1	
	1	
	1	
	1	
<b>Puntaje</b>	<b>5.0</b>	

2 La IE cuenta con procedimientos definidos para la asignación del director

	Sí	No
	1	
<b>Puntaje</b>	1	

3. La IE cuenta con perfiles y procedimientos para la asignación del sub-director y/o coordinadores

	Sí	No
	1	
<b>Puntaje</b>	1	

**Encuesta para órgano de Dirección**

1. La IE cuenta con mecanismos para eliminar y/o prevenir casos de abuso, maltrato y/o discriminación como:

3.

- a) Comités de Vigilancia
- b) Tratamiento y orientación específica en los momentos de tutoría
- c) Consideraciones específicas a esta problemática en el Reglamento interno
- d) Defensorías Escolares del Niño y del Adolescentes (DESNAS) ó instancias de defensa similares
- e) Intervención del CONEI /APAFA/ Comités de Aula
- f) Otros

Sí	No
	1
1	
1	
	1
1	
1	

Total
1
1
1
1
1
1

Puntaje

4.00	
------	--

P. Final

4
---

**Encuesta para docentes**

1. La Institución Educativa gestiona la asignación del Director de acuerdo al perfil y procedimientos que se tienen establecidos (marcar "SI", solo si cumple con los dos requisitos)

Sí	No
27	0
1.00	

Puntaje

P. Final

Total
27
4

2. La designación del sub director y/o los coordinadores se realiza de acuerdo a los perfiles y procedimientos definidos para dichos cargos por la comunidad educativa (Marcar "SI", solo si cumple con los dos requisitos)

Puntaje

Sí	No
23	4
<b>0.85</b>	

P. Final

Total
<b>27</b>
<b>3.40740741</b>

3. En mis sesiones de aprendizaje:

- a) Organizo a los estudiantes para que trabajen de manera cooperativa
- b) Promuevo el aprendizaje basado en problemas
- c) Tomo en cuenta lo que saben los estudiantes sobre el tema
- d) Promuevo que los estudiantes identifiquen las técnicas de estudio que se adecúan a su estilo personal de aprender

Puntaje

Sí	No
27	0
25	2
27	0
19	8
<b>3.6</b>	

P. Final

Total
<b>27</b>
<b>27</b>
<b>27</b>
<b>27</b>
<b>3</b>

**Convivencia en la IE y en el aula**

**4. Se realizan actividades periódicas (Ej. Reuniones, asambleas) donde los diferentes miembros de la comunidad escolar pueden:**

	Sí	No		Total
a) intercambiar libre y respetuosamente opiniones sobre la IE	15	12		27
b) analizar los aspectos que interfieren o dificultan las buenas relaciones entre sus miembros y proponer estrategias para mejorarlas	12	15		27
c) analizar los aspectos del clima institucional que favorecen o dificultan la implementación de procesos de mejora	17	10		27
d) compartir espacios de integración que buscan generar vínculos para mejorar el clima institucional	25	2		27
<b>Puntaje</b>	<b>2.6</b>		<b>P. Final</b>	<b>2</b>

**5. Puedo expresar mis opiniones sobre mi institución educativa sin temor**

	Nunca	Pocas Veces	Casi siempre		Total
	0	4	17		27
<b>Puntaje</b>				<b>P. Final</b>	<b>3.07407407</b>

6. Cuando se presentan conflictos entre diversos miembros de la Institución, se aplican mecanismos establecidos y conocidos por todos, con la siguiente frecuencia:

	Nunca	Pocas Veces	Casi siempre		Total
	2	16	9		27
<b>Puntaje</b>				<b>P. Final</b>	<b>2.25925926</b>

7. Los demás miembros de la institución Educativa:

- a) me toman en cuenta en las actividades que realiza la institución educativa
- b) me tratan con respeto
- c) me escuchan cuando doy mi opinión
- d) valoran mi esfuerzo

	Sí	No		Total
	27	0		27
	27	0		27
	27	0		27
	23	4		27
<b>Puntaje</b>	<b>3.9</b>		<b>P. Final</b>	<b>3</b>

8. La IE realiza actividades de intercambio de experiencias con otras instituciones de la localidad para resolver los problemas que encontramos en el proceso de enseñanza - aprendizaje.

	Sí	No		Total
	3	24		27
<b>Puntaje</b>	<b>0.25</b>		<b>P. Final</b>	<b>1</b>

9. La IE realiza actividades de intercambio de experiencias con otras instituciones de la localidad para fortalecer las capacidades de nuestro equipo docente.

Puntaje

Sí	No
3	24
<b>0.25</b>	

P. Final

TOTAL
<b>27</b>
<b>1</b>

### Encuesta para estudiantes

Sobre el desarrollo de clases y los aprendizajes

4. Queremos saber un poco sobre cómo son tus clases...

- a) ¿Tus profesores te piden que hagas trabajos en grupo?
- b) ¿Tus profesores te plantean problemas para que pienses y resuelvas?
- c) Antes de que tus profesores desarrollen las clases ¿Te preguntan si es que sabes algo sobre el tema que va a explicar?
- d) ¿Tus profesores te aconsejan y te ayudan a darte cuenta cómo tienes que estudiar para aprender mejor?

Puntajes

Nunca	Pocas Veces	Casi siempre	Siempre
0	18	41	13
0	5	37	30
1	21	33	17
2	10	29	31

P. Final

Total
<b>72</b>
<b>72</b>
<b>72</b>
<b>72</b>
<b>3.10763889</b>



**9. ¿Sabes qué hacer en caso de maltrato o abuso como: insultos, golpes, burlas, tocamientos o propuestas indebidas?**

- a) ¿Sabes a quién puedes avisar para que esto no siga sucediendo?
- b) ¿Tienes confianza para recurrir a alguna persona u organización dentro de tu Institución Educativa?
- c) ¿Estás seguro de que en tu Institución Educativa te harán caso y harán algo para que no siga sucediendo?
- d) ¿Sabes que debes avisarle a tus padres o familiares?

**Puntajes**

Sí	No
70	2
63	9
50	22
72	0
<b>3.5</b>	

**P. Final**

Total
72
72
72
72
<b>3</b>

**Encuesta Padres de Familia  
Sobre la convivencia en la IE**

**1. Puedo decir lo que pienso sobre la IE sin temor**

**Puntaje**

Nunca	Pocas Veces	Casi siempre	Siempre
0	12	32	100

**P. Final**

Total
144
<b>3.61111111</b>

**2. Los demás miembros de la IE**

- a) me toman en cuenta en las actividades que organiza la IE
- b) me tratan con respeto
- c) me escuchan cuando doy mi opinión
- d) valoran mi esfuerzo

**Puntaje**

Sí	No
132	12
144	0
143	1
137	7
<b>3.9</b>	

**P. Final**

Total
144
144
144
144
<b>3</b>

### Anexo 4: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p><b>Problema general</b> ¿De qué manera influyen los planes de mejora para el logro de los estándares de calidad del proceso de autoevaluación del Colegio Americano Miraflores?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿De qué manera influyen los planes de mejora para la dirección institucional en el logro de los estándares de calidad del proceso de autoevaluación del Colegio Americano Miraflores?</p> <p>¿De qué manera influyen los planes de mejora para el soporte a desempeño docente en el logro de los estándares de calidad del proceso de autoevaluación del Colegio Americano Miraflores?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la influencia de los planes de mejora para el logro de los estándares de calidad del proceso de autoevaluación del Colegio Americano Miraflores.</p> <p><b>Objetivos específicos.</b> Determinar cómo influyen los planes de mejora para la dirección institucional en el logro de los estándares de calidad del proceso de autoevaluación del Colegio Americano Miraflores. Determinar cómo influyen los planes de mejora para el soporte a desempeño docente en el logro de los estándares de calidad del proceso de autoevaluación del Colegio Americano Miraflores.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe influencia significativa entre los planes de mejora y el logro de los estándares de calidad del proceso de autoevaluación del Colegio Americano Miraflores.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Existe influencia significativa entre los planes de mejora para la dirección institucional y el logro de los estándares de calidad del proceso de autoevaluación del Colegio Americano Miraflores. Existe influencia significativa entre los planes de mejora para el soporte a desempeño docente y el logro de los estándares de calidad del proceso de autoevaluación del Colegio Americano Miraflores.</p>	<b>Variable independiente: Planes de Mejora</b>					
			<b>Plan de mejora</b>		<b>Actividades</b>	<b>Fechas</b>		
			Plan para el Indicador 3.3. "Fortaleciendo el Clima Institucional"		10 actividades	Enero-Abril		
			Plan para el Indicador 4.1 "Seleccionado al equipo directivo"		12 actividades	Abril-Agosto		
			Plan para el Indicador 4.7. "Intercambiamos experiencias para el proceso EA"		5 actividades	Junio-Noviembre		
			Plan para el Indicador 6.1 "Conozco como aprendo"		9 actividades	Julio-Setiembre		
			Plan para el Indicador 6.3. "Implementamos estrategias activas"		11 actividades	Agosto-October		
			<b>Variable dependiente: Estándares de Calidad del proceso de Autoevaluación</b>					
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o Rangos</b>		
			Dirección Institucional	<u>Indicador 3.3:</u> Implementamos estrategias para desarrollar un clima institucional de confianza y respeto que nos permita identificar factores que facilitan y dificultan nuestro trabajo y mejorar nuestro desempeño.	E3, E4,D4, D5, D6, D7, OD1, P1, P2	En inicio: 0 a 1 Poco avance: 2 Avance significativo: 3 Logrado: 4 a más  Nunca = En Inicio Pocas veces = Poco Avance Casi siempre = Avance significativo Siempre = Logrado		

			<p>Soporte al Desempeño Docente</p>	<p><u>Indicador 4.1.</u> Gestionamos la asignación de un equipo directivo que tiene conocimientos y habilidades adecuados para dar soporte pedagógico a nuestros docentes y desarrollar procesos de mejora institucional.</p> <p><u>Indicador 4.7.</u> Intercambiamos experiencias con otras instituciones educativas, para resolver los problemas que encontramos en el proceso de enseñanza aprendizaje y fortalecer las capacidades de nuestro equipo docente.</p> <p><u>Indicador 6.1</u> Aseguramos que los estudiantes tengan claridad sobre las expectativas de desempeño, los propósitos y aplicación de su aprendizaje, y cómo progresan en el desarrollo de las competencias en todas las áreas curriculares.</p> <p><u>Indicador 6.3</u> Implementamos estrategias pedagógicas que aseguran que los estudiantes se involucren activamente con su propio aprendizaje y trabajen en equipo para identificar y resolver problemas en todas las áreas curriculares.</p>	<p>F1, F2, F3, D1, D2</p> <p>D8, D9</p> <p>E2</p> <p>E1, D3</p>	<p>En inicio: 0 a 1 Poco avance: 2 Avance significativo: 3 Logrado: 4 a más</p> <p>En Inicio: No Logrado: Si</p> <p>En Inicio: No Logrado: Si</p> <p>En inicio: 0 a 1 Poco avance: 2 Avance significativo: 3 Logrado: 4</p> <p>En inicio: 0 a 1 Poco avance: 2 Avance significativo: 3 Logrado: 4</p>
--	--	--	-------------------------------------	--	---	---

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Tipo</b> Sustantiva-Descriptiva</p> <p><b>Diseño</b> Expost-facto</p> <p><b>Método</b> Hipotético deductivo.</p>	<p><b>Población</b> La población en el 2014: - Estudiantes: 75 - Docentes: 28 - Padres de Familia: 235</p> <p>La población en el 2015: - Estudiantes: 88 - Docentes: 27 - Padres de Familia: 230</p> <p><b>Tipo de muestra:</b> Muestreo probabilístico (aleatorio)</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> La muestra en el 2014: - Estudiantes: 63 - Docentes: 28 - Padres de Familia: 146</p> <p>La muestra en el 2015: - Estudiantes: 72 - Docentes: 27 - Padres de Familia: 144</p>	<p><b>Variable dependiente: Estándares de Calidad del proceso de Autoevaluación</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario de opinión y ficha de análisis documental</p> <p>Autor: IPEBA (2013)</p> <p>Adaptado por: Karim Cáceres (2015)</p> <p>Administración: Colectiva</p> <p>Aplicación. Los llamados a realizar estos cuestionarios son: Estudiantes que se encuentran en los últimos años de nivel primaria (5to y 6to) y secundaria (4to y 5to), docentes, directivos y padres de familia de la Institución Educativa Colegio Americano Miraflores.</p>	<p><b>Descriptiva</b> Se presentan las medias de los datos de los dos años en tablas y gráfico de barras.</p> <p><b>Inferencial</b> Prueba de normalidad con caja y bigotes. Se realiza la prueba no paramétrica de Wilcoxon para comparar dos muestras relacionadas y determinar si existen diferencias entre ellas.</p>

### Anexo 5: Calificación del indicador

<b>Puntaje del indicador 3.3</b>	<b>Nº de Pregunta</b>	<b>Puntaje</b>
Encuesta órgano de dirección	1	4
Encuesta a estudiantes	3	2.98
Encuesta a estudiantes	4	3
Encuesta a docentes	4	2
Encuesta a docentes	5	3.07
Encuesta a docentes	6	2.26
Encuesta a docentes	7	3
Encuesta a padres	1	3.61
Encuesta a padres	2	3
<b>TOTAL</b>		<b>2.99111111</b>

<b>Puntaje del indicador 4.1</b>	<b>Nº de Pregunta</b>	<b>Puntaje</b>
Ficha de análisis documental	1	5
Ficha de análisis documental	2	1
Ficha de análisis documental	3	1
Encuesta a docentes	1	4
Encuesta a docentes	2	3.41
<b>TOTAL</b>		<b>2.882</b>

<b>Puntaje del indicador 4.7</b>	<b>Nº de Pregunta</b>	<b>Puntaje</b>
Encuesta a docentes	8	1
Encuesta a docentes	9	1
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>

<b>Puntaje del indicador 6.1</b>	<b>Nº de Pregunta</b>	<b>Puntaje</b>
Encuesta a estudiantes	2	2.98
<b>TOTAL</b>		<b>2.98</b>

<b>Puntaje del indicador 6.3</b>	<b>Nº de Pregunta</b>	<b>Puntaje</b>
Encuesta a estudiantes	1	3.11
Encuesta a docentes	3	3
<b>TOTAL</b>		<b>3.055</b>

## Anexo 6: Resultados de la segunda autoevaluación del Colegio Americano Miraflores en el 2015

Factor	Calificación Factor	Estándar	Calificación Estándar	Indicador	Calificación Indicador
1. Dirección Institucional	3.53	Est.1	3.51	1.1	3.29
				1.2	3.25
				1.3	4.00
		Est.2		2.1	4.00
				2.2	4.00
				2.3	4.00
		Est.3		3.1	3.25
				3.2	3.00
				3.3	2.99
2. Soporte al Desempeño Docente	3.25	Est.4	2.99	4.1	2.80
				4.2	3.67
				4.3	3.39
				4.4	3.50
				4.5	3.00
				4.6	3.50
		4.7		1.00	
		Est.5		5.1	4.00
				5.2	3.33
				5.3	3.67
		Est.6		6.1	2.98
				6.2	3.00
				6.3	3.06
				6.4	3.10
				6.5	3.22

### Leyenda

Etapa	Puntajes		Color
	En inicio	1	
Poco Avance	1.5	3	
Avance Significativo	3	3.7	
Logrado	3.7	4	

## **Colegio Americano Miraflores**



## **Planificación de la Mejora**

**Br. Karim Cáceres Nakiche**  
**2015**

## Planificación de la mejora

### 1. Identificar necesidades de mejora y establecer una priorización

De acuerdo a los resultados obtenidos en la primera autoevaluación (Anexo 1) se van a realizar los planes de mejora para dos factores y para ello se han priorizado a partir de sus indicadores que se encuentran en un nivel bajo, estos son:

Factor	Indicadores	Calificación de Indicadores
1: Dirección institucional	3.3 Implementamos estrategias para desarrollar un clima institucional de confianza y respeto que nos permita identificar factores que facilitan y dificultan nuestro trabajo y mejorar nuestro desempeño.	2.89 (Poco avance)
2: Desempeño docente	4.1 Gestionamos la asignación de un equipo directivo que tiene conocimientos y habilidades adecuados para dar soporte pedagógico a nuestros docentes y desarrollar procesos de mejora institucional.	2.80 (Poco avance)
	4.7 Intercambiamos experiencias con otras instituciones educativas, para resolver los problemas que encontramos en el proceso de enseñanza - aprendizaje y fortalecer las capacidades de nuestro equipo docente.	1.00 (En inicio)
	6.1 Aseguramos que los estudiantes tengan claridad sobre las expectativas de desempeño, los propósitos y aplicación de su aprendizaje, y cómo progresan en el desarrollo de las competencias en todas las áreas curriculares.	2.75 (Poco avance)
	6.3 Implementamos estrategias pedagógicas que aseguran que los estudiantes se involucren activamente con su propio aprendizaje y trabajen en equipo para identificar y resolver problemas en todas las áreas curriculares.	2.91 (Poco avance)

Estos han sido seleccionados porque inciden de manera directa con el clima institucional, la mejora de los aprendizajes y la formación integral de los estudiantes.

Se han analizado estos indicadores y se han relacionado entre ellos, de igual forma se han agrupado.

- **Grupo 1:** busca atender el clima en el aula (3.3).
- **Grupo 2:** está relacionado a la asignación de directivos y docentes idóneos a las áreas y grados (4.1);
- **Grupo 3:** está referido al Monitoreo de la labor docente y las acciones a ser tomadas a partir de sus resultados (4.7);
- **Grupo 4:** está asociado a las estrategias pedagógicas que los docentes implementan en aula acordes a las competencias y a la apropiación por parte del estudiante de su proceso de aprendizaje (6.1; 6.3);

**Tabla de análisis procesada hasta la agrupación de indicadores**

<b>Indicadores</b>	<b>Calificación de Indicadores</b>	<b>Análisis de relaciones</b>	<b>Grupo</b>
3.3 Implementamos estrategias para desarrollar un clima institucional de confianza y respeto que nos permita identificar factores que facilitan y dificultan nuestro trabajo y mejorar nuestro desempeño.	<b>2.89 (Poco avance)</b>	Se relaciona con: 1.1; 4.1; 4.2; 4.3; 6.5; 9.2; 10.2	1 Está relacionado al clima de confianza y respeto en la I.E.
4.1 Gestionamos la asignación de un equipo directivo que tiene conocimientos y habilidades adecuados para dar soporte pedagógico a nuestros docentes y desarrollar procesos de mejora institucional.	<b>2.80 (Poco avance)</b>	Se relaciona con casi todos los indicadores. Es previo a varios de ellos	2 Está relacionado a la asignación de directivos y docentes idóneos a las áreas y grados
4.7 Intercambiamos experiencias con otras instituciones educativas, para resolver los problemas que encontramos en el proceso de enseñanza - aprendizaje y fortalecer las capacidades de nuestro equipo docente.	<b>1.00 (En inicio)</b>	Se relaciona con: 4.4	3 Está referido al monitoreo de la labor docente y las acciones a ser tomadas a partir de sus resultados
6.1 Aseguramos que los estudiantes tengan claridad sobre las expectativas de desempeño, los propósitos y aplicación de su aprendizaje, y cómo progresan en el desarrollo de las competencias en todas las áreas curriculares.	<b>2.75 (Poco avance)</b>	Se relaciona con: 4.3; 2.2	4 Está asociado a las estrategias pedagógicas que los docentes implementan en aula acordes a las competencias y a la apropiación por parte del estudiante de su proceso de aprendizaje
6.3 Implementamos estrategias pedagógicas que aseguran que los estudiantes se involucren activamente con su propio aprendizaje y trabajen en equipo para identificar y resolver problemas en todas las áreas curriculares.	<b>2.91 (Poco avance)</b>	Se relaciona con: 4.3.; 2.2.	4 Está asociado a las estrategias pedagógicas que los docentes implementan en aula acordes a las competencias y a la apropiación por parte del estudiante de su proceso de aprendizaje

Se va a atender los indicadores de forma paralela, pero de igual forma se han priorizados para la definición de las mejoras.

**Tabla de indicadores organizados y priorizados**

<b>Listado de Indicadores</b>	<b>Cal-Ind</b>	<b>Grupo</b>	<b>Prioridad</b>
3.3 Implementamos estrategias para desarrollar un clima institucional de confianza y respeto que nos permita identificar factores que facilitan y dificultan nuestro trabajo y mejorar nuestro desempeño.	<b>2.89</b>	1	1
4.1 Gestionamos la asignación de un equipo directivo que tiene conocimientos y habilidades adecuados para dar soporte pedagógico a nuestros docentes y desarrollar procesos de mejora institucional.	<b>2.80</b>	2	2
4.7 Intercambiamos experiencias con otras instituciones educativas, para resolver los problemas que encontramos en el proceso de enseñanza - aprendizaje y fortalecer las capacidades de nuestro equipo docente.	<b>1.00</b>	3	4
6.1 Aseguramos que los estudiantes tengan claridad sobre las expectativas de desempeño, los propósitos y aplicación de su aprendizaje, y cómo progresan en el desarrollo de las competencias en todas las áreas curriculares.	<b>2.75</b>	4	2
6.3 Implementamos estrategias pedagógicas que aseguran que los estudiantes se involucren activamente con su propio aprendizaje y trabajen en equipo para identificar y resolver problemas en todas las áreas curriculares.	<b>2.91</b>		4

**2. Analizar las causas**

Se ha analizado las causas que originaron los resultados obtenidos de manera objetiva y constructiva utilizando como apoyo el diagnóstico situacional de la Institución Educativa.

Las preguntas que se hicieron para encontrar estas causas fueron: ¿A qué se debe que el indicador este en ese nivel?, ¿Por qué estos indicadores no se cumplen?, ¿Qué impide que se cumplan?

**Tabla de indicadores y causas**

<b>Factor</b>	<b>Estándar</b>	<b>Indicadores (priorizados)</b>	<b>Calificación del indicador</b>	<b>Causa</b>
1. Dirección Institucional	3. Contamos con un estilo de liderazgo participativo que asegura el mantenimiento de una visión común, y la adecuada organización y articulación de nuestras funciones para dar soporte a la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje.	3.3 Implementamos estrategias para desarrollar un clima institucional de confianza y respeto que nos permita identificar factores que facilitan y dificultan nuestro trabajo y mejorar nuestro desempeño.	<b>2.89 (Poco avance)</b>	No hay mecanismos de comunicación establecidos. Conflictos o enfrentamientos entre docentes. No existe un manual de organización y funciones adecuadas y que sean responsablemente cumplidas. Falta de comunicación transparente.
2. Soporte al desempeño docente	4. Gestionamos la asignación de un equipo docente idóneo y contamos con mecanismos de soporte continuo para su desarrollo profesional y la mejora permanente de la práctica pedagógica.	4.1. Gestionamos la asignación de un equipo directivo que tiene conocimientos y habilidades adecuados para dar soporte pedagógico a nuestros docentes y desarrollar procesos de mejora institucional.	<b>2.80 (Poco avance)</b>	Falta de motivación al personal para su profesionalización.
		4.7. Intercambiamos experiencias con otras instituciones educativas, para resolver los problemas que encontramos en el proceso de enseñanza-aprendizaje y fortalecer las capacidades de nuestro equipo docente.	<b>1.00 (En inicio)</b>	Con respecto al intercambio de experiencias: - A los docentes no les gusta compartir sus trabajos. - No se cuenta con una red de colegios. - Falta recursos para financiar innovaciones pedagógicas. - Los docentes no tienen tiempo para hacer cosas nuevas en sus cursos
	6. Desarrollamos acciones pedagógicas que aseguran que todos los estudiantes desarrollen las competencias esperadas.	6.1 Aseguramos que los estudiantes tengan claridad sobre las expectativas de desempeño, los propósitos y aplicación de su aprendizaje, y cómo progresan en el desarrollo de las competencias en todas las áreas curriculares.	<b>2.75 (Poco avance)</b>	No se da conocer a los estudiantes los aprendizajes esperados y las competencias a desarrollar en las evaluaciones. No se muestra al estudiante su progreso por curso.
		6.3 Implementamos estrategias pedagógicas que aseguran que los estudiantes se involucren	<b>2.91 (Poco avance)</b>	No se aplican metodologías activas en la enseñanza.

		activamente con su propio aprendizaje y trabajen en equipo para identificar y resolver problemas en todas las áreas curriculares.		Ausencia de los estudiantes a las clases de nivelación por motivos externos.
--	--	---	--	--

### 3. Buscar soluciones

Para encontrar soluciones a los indicadores se hace una revisión de los indicadores en nivel "Logrado", ya que nos dará una claridad de las fortalezas y oportunidades para la mejora. Se realizan las preguntas: ¿Por qué es indicador está en nivel logrado?, ¿Por qué los indicadores se han desarrollado en ese nivel?, ¿Qué situaciones hacen que el indicador se cumpla?, ¿Cuál es la relación de ese indicador con otros estándares? ¿Cómo podrían estos indicadores favorecer el desarrollo de otros?

Procedemos a buscar soluciones de cada indicador priorizado con estas preguntas: ¿Qué se puede hacer para superar la dificultad?, ¿La solución servirá para mejorar el nivel?, ¿Si el nivel es logrado se podrá seguir manteniendo este nivel?

Para responder estas preguntas podemos usar el análisis FODA de la Institución Educativa.

**Tabla de indicadores, causas y posibles soluciones**

Estándar	Indicadores (priorizados)	Calificación del indicador	Causa	Posibles Soluciones
3. Contamos con un estilo de liderazgo participativo que asegura el mantenimiento de una visión común, y la adecuada organización y articulación de nuestras funciones para dar soporte a la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje.	3.3 Implementamos estrategias para desarrollar un clima institucional de confianza y respeto que nos permita identificar factores que facilitan y dificultan nuestro trabajo y mejorar nuestro desempeño.	<b>2.89 (Poco avance)</b>	No hay mecanismos de comunicación establecidos. Conflictos o enfrentamientos entre docentes. No existe un manual de organización y funciones adecuadas y que sean responsablement e cumplidas. Falta de comunicación transparente.	Elaboración de guías de procedimientos Establecer criterios de selección y permanencia de personal.
4. Gestionamos la asignación de un equipo docente idóneo y contamos con mecanismos de soporte continuo para su	4.1. Gestionamos la asignación de un equipo directivo que tiene conocimientos y habilidades adecuados para dar soporte pedagógico a	<b>2.80 (Poco avance)</b>	Falta de motivación al personal para su profesionalización .	Fortalecimiento de las acciones de capacitación docente. Motivación al personal para su profesionalización.

desarrollo profesional y la mejora permanente de la práctica pedagógica.	nuestros docentes y desarrollar procesos de mejora institucional.			Priorizar las acciones de supervisión con el personal directivo y jerárquico
	4.7. Intercambiamos experiencias con otras instituciones educativas, para resolver los problemas que encontramos en el proceso de enseñanza aprendizaje y fortalecer las capacidades de nuestro equipo docente.	<b>1.00 (En inicio)</b>	Con respecto al intercambio de experiencias: - A los docentes no les gusta compartir sus trabajos. - No se cuenta con una red de colegios. - Falta recursos para financiar innovaciones pedagógicas. - Los docentes no tienen tiempo para hacer cosas nuevas en sus cursos	Con respecto al intercambio con otras instituciones - Identificar en el colegio las buenas prácticas (a partir del monitoreo). - Invitar a instituciones educativas cercanas a formar una red para intercambio de experiencias. - Establecer dos reuniones anuales para el intercambio de experiencias. - Ofrecer beneficios para los docentes que mejoran su práctica docente. - Buscar auspicios para premiar las buenas prácticas de los docentes.
6. Desarrollamos acciones pedagógicas que aseguran que todos los estudiantes desarrollen las competencias esperadas.	6.1 Aseguramos que los estudiantes tengan claridad sobre las expectativas de desempeño, los propósitos y aplicación de su aprendizaje, y cómo progresan en el desarrollo de las competencias en todas las áreas curriculares.	<b>2.75 (Poco avance)</b>	No se da conocer a los estudiantes los aprendizajes esperados y las competencias a desarrollar en las evaluaciones. No se muestra al estudiante su progreso por curso.	Colocar las competencias e indicadores de evaluación en las evaluaciones. Colocar notas parciales en el sistema de ingreso de notas o dar a conocer semanalmente a los estudiantes su progreso.
	6.3 Implementamos estrategias pedagógicas que aseguran que los estudiantes se involucren activamente con su propio aprendizaje y trabajen en equipo para identificar y resolver problemas en todas las áreas curriculares.	<b>2.91 (Poco avance)</b>	No se aplican metodologías activas en la enseñanza. Ausencia de los estudiantes a las clases de nivelación por motivos externos.	Actualizar al docente en estrategias pedagógicas de enseñanza. Revisión y actualización permanente del diseño curricular. Aplicación de las estructuras curriculares revisadas. Programas de actualización y capacitación docente

A partir de estas soluciones vamos a poder establecer los productos.

#### 4. Hacer el desglose para analizar los indicadores

Necesitamos elaborar un desglose por cada indicador, así determinaremos quienes son los responsables, las técnicas e instrumentos a utilizar y las evidencias que necesitaremos lograr para subir el nivel de dicho indicador.

Análisis de indicadores de calidad						
Factor	Estándares	Indicador	Sub indicadores	Actores	Técnica/ instrumento	Evidencias
Factor 1: Dirección Institucional	3. Contamos con un estilo de liderazgo participativo que asegura el mantenimiento de una visión común, y la adecuada organización y articulación de nuestras funciones para dar soporte a la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje.	3.3. Implementamos estrategias para desarrollar un clima institucional de confianza y respeto que nos permita identificar factores que facilitan y dificultan nuestro trabajo y mejorar nuestro desempeño.	3.3.1. El PEI establece principios de gestión que favorece un clima institucional de confianza y respeto	Director Coordinadores pedagógicos Docentes	Análisis documental Encuesta Entrevista Observación	PEI: Propuesta de gestión Reglamento Interno Perfiles de los actores (Dimensión personal-social) Reporte sobre entrevista a docentes y estudiantes. Guía de observación. Normas de convivencia Plan de acompañamiento pedagógico (Psicología)
			3.3.2. El PEI identifica valores institucionales que facilitan un clima positivo para el aprendizaje.			
			3.3.3. Implementamos políticas de comunicación entre todos los estamentos y niveles.			
			3.3.4. Procuramos vivir un ambiente de respeto, buen trato y confianza en las relaciones humanas.			

Análisis de indicadores de calidad						
Factor	Estándares	Indicador	Sub indicadores	Actores	Técnica/ instrumento	Evidencias
Factor 2: Soporte al Desempeño Docente	4. Gestionamos la asignación de un equipo docente idóneo y contamos con mecanismos de soporte continuo para su desarrollo profesional y la mejora permanente de la práctica pedagógica.	4.1 Gestionamos la <b>asignación</b> de un equipo directivo que tiene conocimientos y habilidades adecuados para dar soporte pedagógico a nuestros docentes y desarrollar procesos de mejora institucional.	4.1.1. Existen políticas de promoción interna (RI)	UGEL-DREL Director General Director de Estudios	Análisis documental Entrevista	Actas R.D. MOF- RI Manual de Procesos: Proceso de selección por competencias para Directivos Instrumento de evaluación por competencias. Cuadro de méritos. Proyectos de capacitación
			4.1.2. Existe un proceso de selección para el personal directivo de acuerdo a un perfil por competencias			
			4.1.3. Contamos con documentos institucionales que establecen la organización académica y su línea jerárquica.			
			4.1.4. Contamos con instrumentos de evaluación del personal directivo.			
		4.7 Intercambiamos experiencias con otras instituciones educativas, para resolver los problemas que encontramos en el proceso de E-A y fortalecer las capacidades de nuestro equipo docente.	4.7.1. Implementación del trabajo por redes u otras Instituciones afines con agendas específicas de la problemática en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	Coordinadores de Nivel Coordinadores de Área Docentes de los tres niveles	Análisis documental Encuestas Entrevista	Programas ejecutados de las reuniones pedagógicas con otras instituciones. File de productos de cada encuentro. Invitaciones Cartas Solicitudes de participación en eventos pedagógicos.
			4.7.2. Realizamos encuentros de equipos Directivos y Docentes por redes para el diseño e implementación de estrategias y para el intercambio de Buenas prácticas.			
			4.4.3. Participamos en eventos educativos internos y externos para potenciar las capacidades de nuestro equipo docente.			

Análisis de indicadores de calidad						
Factor	Estándares	Indicador	Sub indicadores	Actores	Técnica/ instrumento	Evidencias
Factor 2: Soporte al Desempeño Docente	6. Desarrollamos acciones pedagógicas que aseguran que todos los estudiantes desarrollen las competencias esperadas.	6.1 Aseguramos que los estudiantes tengan claridad sobre las expectativas de desempeño, los propósitos y aplicación de su aprendizaje, y cómo progresan en el desarrollo de las competencias en todas las áreas curriculares	6.1.1. Implementamos los mapas de Progreso en todas las áreas curriculares establecidas.	Director de Estudios Coordinadores de Nivel Coordinadores de Área Docentes de los tres niveles Estudiantes	Análisis documental Entrevista Encuesta Observación	Carpeta o Portafolio docente. Registros por capacidades Rubricas de desempeño por áreas Cuadernos de clase Portafolios de los estudiantes. Tarjeta de información Reportes progresivos de las evaluaciones de los estudiantes.
			6.1.2. Informamos a los estudiantes regularmente sobre los propósitos de aprendizaje.			
			6.1.3. Diseñamos instrumentos de evaluación acordes a las expectativas de desempeño.			
			6.1.4. Informamos a los estudiantes sobre los resultados de la evaluación y su ubicación en el mapa de progreso.			
		6.3 Implementamos estrategias pedagógicas que aseguran que los estudiantes se involucren activamente con su propio aprendizaje y trabajen en equipo para identificar y resolver problemas en todas las áreas curriculares.	6.3.1. Implementamos estrategias pedagógicas para el desarrollo de procesos metacognitivos	Director de Estudios Coordinadores de Nivel Coordinadores de Área Docentes de los tres niveles Estudiantes	Análisis documental Entrevista Encuesta Observación	Carpeta o Portafolio docente. Programación curricular Actas de reunión por Área.
			6.3.2. Fortalecemos el trabajo en equipo para resolver problemas y asegurar la transferencia del aprendizaje a situaciones reales en todas las áreas.			

## **5. Diseñar el plan de mejora**

Para diseñar el plan de mejora se necesita identificar los resultados que se necesitaran por cada sub indicador, estos deben ser confiables y verificables.

Para el diseño se necesitará:

- a. Identificar los resultados a lograr para el cumplimiento de los sub indicadores identificados en el desglose.
- b. Identificar las acciones o actividades que te permitirán lograr el resultado esperado.
- c. Identificar los recursos humanos, materiales, equipos y otros servicios que se requieren para cumplir con las acciones o actividades.
- d. Establecer el cronograma de ejecución de las acciones o actividades y sus responsables.

# Planes de Mejora



*Camino a la acreditación*

**Plan de Mejora: “Fortaleciendo el Clima Institucional”**

<b>Plan de Mejora: “Fortaleciendo el Clima Institucional”</b>					
<b>Factor 1</b>	<b>Dirección Institucional</b>				
<b>Estándar 3</b>	<b>Contamos con un estilo de liderazgo participativo que asegura el mantenimiento de una visión común, y la adecuada organización y articulación de nuestras funciones para dar soporte a la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje.</b>				
<b>Indicador</b>	<b>Resultados</b>	<b>Acciones o actividades</b>	<b>Recursos</b>	<b>Fecha</b>	<b>Responsables</b>
3.3. Implementamos estrategias para desarrollar un clima institucional de confianza y respeto que nos permita identificar factores que facilitan y dificultan nuestro trabajo y mejorar nuestro desempeño.	3.3.1. El PEI establece al 100% principios de gestión que favorece un clima institucional de confianza y respeto en toda la comunidad educativa	A. Difusión permanente de las políticas de un buen clima institucional que sustentan el PEI (Lema, Principio de Gestión y Clima Institucional)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Equipo Multimedia</li> <li>▪ Videos</li> <li>▪ Plataforma virtual</li> <li>▪ Materiales impresos (fotocopias)</li> </ul>	17/04/15 27/04/15	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Directora</li> <li>▪ Coordinadores pedagógicos</li> <li>▪ Equipo de mejora F1</li> </ul>
	3.3.2. El PEI identifica valores institucionales vivenciados desde la promotoría que facilitan al 100% un clima positivo para el aprendizaje, trabajo y mejora del desempeño en todos los actores educativos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>A. Difusión y práctica de los valores institucionales contenidos en el PEI.</li> <li>B. Implementación de estrategias para vivenciar los valores institucionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Equipo Multimedia</li> <li>▪ Videos</li> <li>▪ Paneles</li> <li>▪ Materiales impresos (fotocopias)</li> <li>▪ Papel bond</li> </ul>	28/04/15	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dirección</li> <li>▪ Equipo de tutores</li> <li>▪ Coordinadores de área y nivel</li> </ul>
	3.3.3. Implementamos políticas de comunicación asertiva en todos los niveles de gestión las cuales confluyen en un ambiente de confianza y respeto mutuo al 100% entre todos los actores educativos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>A. Plan de inducción a los nuevos docentes e integrantes de la Comunidad educativa.</li> <li>B. Elaboración de un video Institucional</li> <li>C. Incorporación del ámbito: Favorecimiento del clima institucional comunicación en la ficha de evaluación del personal docente y no docente, con conocimiento de todos los actores de la comunidad educativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Equipo Multimedia</li> <li>▪ Videos</li> <li>▪ Materiales didácticos (plumones, papelógrafos, fotocopias)</li> <li>▪ Local de reunión</li> </ul>	09/02/15 27/04/15	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Equipo de mejora F1</li> <li>▪ Equipo de tutores</li> <li>▪ Jefatura de normas</li> </ul>
	3.3.4. Implementamos espacios de reflexión y convivencia para favorecer un clima institucional de confianza y respeto al 100% como integrantes de una comunidad educativa.	A. Implementación de vivencias y jornadas de reflexión institucionales que potencien el clima de respeto entre todos los integrantes de la comunidad educativa a	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Equipo Multimedia</li> <li>▪ Videos</li> <li>▪ Materiales didácticos</li> </ul>	11/05/15	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Directora</li> <li>▪ Equipo de mejora F1</li> <li>▪ Equipo de representantes</li> </ul>

		<p>cargo de una comisión encargada y rotativa.</p> <p>B. Implementación de espacios de compartir como desayunos de trabajo y celebración de fiestas institucionales y onomásticos del personal</p>	<p>(plumones, papelógrafos, fotocopias)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Materiales impresos (fotocopias)</li> <li>▪ Local de reunión</li> </ul>	27/04/15	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Administradora</li> </ul>
	<p>3.3.5. Procuramos vivir un ambiente de respeto, buen trato y confianza en las relaciones humanas para ayudarnos mutuamente al 100% e identificar factores que facilitan y dificultan nuestro trabajo y mejorar nuestro desempeño. .</p>	<p>A. Colocación de frases alusivas a una buena comunicación, respeto, buen trato y confianza en todos los ambientes de la I.E.</p> <p>B. Elaboración de souvenirs alusivos al mantenimiento de un clima institucional que favorezca la confianza y respeto entre todos los actores de la comunidad educativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Equipo Multimedia</li> <li>▪ Videos</li> <li>▪ Material de Oficina</li> <li>▪ Materiales impresos (fotocopias)</li> <li>▪ Souvenirs</li> </ul>	<p>30/04/15</p> <p>08/05/15</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Coordinadores de área y nivel</li> </ul>



	4.1.3. 100% del equipo directivo tiene los conocimientos y habilidades para brindar un soporte pedagógico.	<p>A. Actualización del escalafón del personal.</p> <p>B. Elaboración de un Plan de soporte al desempeño docente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Local de reunión</li> <li>▪ Papel bond</li> <li>▪ Computadoras</li> <li>▪ Documentos de administración</li> <li>▪ Actas de reunión</li> <li>▪ Fotografías</li> </ul>	11/05/15	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Equipo de mejora F2</li> <li>▪ Coordinadora General</li> <li>▪ Coordinadores de nivel</li> <li>▪ Administradora</li> </ul>
	4.1.4. 100% del equipo directivo acompaña al docente en su desempeño por áreas y niveles.	<p>A. Elaboración del Plan de Acompañamiento y Monitoreo docente.</p> <p>B. Realizar reuniones quincenales de cada nivel para informar el rendimiento académico y actitudinal de cada alumno incluyendo los de nivelación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Papel bond</li> <li>▪ Computadoras</li> <li>▪ Impresiones</li> <li>▪ Local de reunión</li> <li>▪ Actas de reunión</li> <li>▪ Fotografías</li> </ul>	15/05/15	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Equipo de mejora F2</li> <li>▪ Coordinadora General</li> <li>▪ Coordinadores de nivel</li> </ul>
	4.1.5. 100% del equipo directivo monitorea al docente para su mejora continua por áreas y niveles.	<p>A. Realizar talleres para compartir las buenas prácticas docentes por áreas y por niveles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Papel bond</li> <li>▪ Equipo multimedia</li> <li>▪ Local de reunión</li> <li>▪ Actas de reunión</li> <li>▪ Fotografías</li> </ul>	<p>Junio</p> <p>Julio</p> <p>Agosto</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Equipo de mejora F2</li> </ul>

**Plan de Mejora: “Intercambiamos experiencias para el proceso EA”**

<b>Factor 2</b>					
<b>Soporte al Desempeño Docente</b>					
<b>Estándar 4</b>					
<b>Gestionamos la asignación de un equipo docente idóneo y contamos con mecanismos de soporte continuo para su desarrollo profesional y la mejora permanente de la práctica pedagógica.</b>					
<b>Indicador</b>	<b>Resultados</b>	<b>Acciones o actividades</b>	<b>Recursos</b>	<b>Fecha</b>	<b>Responsables</b>
4.7 Intercambiamos experiencias con otras instituciones educativas, para resolver los problemas que encontramos en el proceso de E-A y fortalecer las capacidades de nuestro equipo docente.	4.7.1. 100% de los docentes realizan interaprendizaje.	A. Realizar intercambio de profesores de las diferentes áreas y niveles para evidenciar las Buenas prácticas docentes. B. Realización de actividades de interaprendizaje: Día de Logro/ Creando MAS/ Juegos florales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Invitaciones</li> <li>▪ Aulas</li> <li>▪ Local de reunión</li> <li>▪ Materiales impresos (fotocopias)</li> </ul>	Julio Octubre Noviembre	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Equipo de mejora F2</li> </ul>
	4.7.2. 100% de los docentes comparan las necesidades de enseñanza-aprendizaje de su I.E con otras I.E. y proponen soluciones pedagógicas.	A. Crear un blog o un foro educativo del americano de los tres niveles para compartir soluciones a partir de un problema de enseñanza-aprendizaje con otros colegios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Computadoras</li> <li>▪ Fotografías</li> </ul>	Junio	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Equipo de mejora F2</li> </ul>
	4.7.3. 100% de los docentes visitan otras instituciones educativas e invitan a su institución educativa con el fin de compartir estrategias de enseñanza-aprendizaje en todos los niveles y áreas curriculares.	A. Invitación a los docentes de otras instituciones educativas al aula para la observación de clases con el fin de retroalimentarse. B. Visitar otras instituciones educativas para observar las clases y retroalimentarse.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Computadoras</li> <li>▪ Invitaciones</li> <li>▪ Movilidad</li> </ul>	Agosto Setiembre	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Equipo de mejora F2</li> </ul>

**Plan de Mejora: “Conozco como aprendo”**

<b>Factor 2</b>						
<b>Soporte al Desempeño Docente</b>						
<b>Estándar 6</b>	<b>Desarrollamos acciones pedagógicas que aseguran que todos los estudiantes desarrollen las competencias esperadas.</b>					
<b>Indicador</b>	<b>Resultados</b>	<b>Acciones o actividades</b>	<b>Recursos</b>	<b>Fecha</b>	<b>Responsables</b>	
6.1 Aseguramos que los estudiantes tengan claridad sobre las expectativas de desempeño, los propósitos y aplicación de su aprendizaje, y cómo progresan en el desarrollo de las competencias en todas las áreas curriculares	6.1.1 100% de los estudiantes conocen los indicadores de desempeño basado en los mapas de progreso en todas las áreas curriculares establecidas.	A. Difusión de los indicadores de desempeño de Progreso en todas las áreas curriculares a través de diversos medios como agendas, comunicados, página web, paneles, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Materiales impresos (fotocopias)</li> <li>▪ Computadoras</li> <li>▪ Paneles</li> <li>▪ Página web</li> <li>▪ Equipo de docentes</li> <li>▪ Capacitadores de mapas de progreso</li> </ul>	Setiembre 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Equipo del Factor 2</li> <li>▪ Sub directora de estudios</li> <li>▪ Coordinadora de Nivel</li> <li>▪ Coordinadora de Área</li> <li>▪ Docente de los tres niveles</li> <li>▪ Estudiantes</li> </ul>	
	6.1.2 100% de los estudiantes conocen los 8 aprendizajes fundamentales.	A. Incorporación en todas las sesiones de aprendizajes este proceso pedagógico. B. Establecer estrategias en las que participen docentes PPF y estudiantes y actores de la comunidad local en la transferencia. C. Recoger evidencias de los estudiantes acerca de la aplicación de sus aprendizajes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Papel bond</li> <li>▪ Local de reunión</li> <li>▪ Fotografías</li> </ul>	Julio 2015		
	6.1.3 100% de los estudiantes realizan la transferencia de lo aprendido a situaciones de la vida real y a la resolución de problemas en todas las áreas curriculares.	A. Todos los instrumentos de evaluación son elaborados y validados por el equipo de cada área, grado y nivel.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Papel bond</li> <li>▪ Local de reunión</li> <li>▪ Rubricas de evaluación</li> </ul>	Agosto 2015		
	6.1.4 100% de los estudiantes son evaluados con instrumentos de evaluación que evidencian el desarrollo de las competencias.	A. Los reportes de los resultados de las evaluaciones son conocidos por todos los estudiantes a través de diversas estrategias	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Papel bond</li> <li>▪ Computadoras</li> </ul>	Agosto 2015		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Coordinadora de Nivel</li> <li>▪ Coordinadora de Área</li> <li>▪ Docente de los tres niveles</li> </ul>
	6.1.5 100% de los estudiantes están informados sobre el resultado de sus	A. Los instrumentos y registros de evaluación consideran los estándares de desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Papel bond</li> </ul>	Julio 2015		

	evaluaciones por competencias en todas sus áreas curriculares.				
	6.1.6 100% de los estudiantes son evaluados permanentemente en base a las expectativas de su desempeño en todas las áreas curriculares.	A. Los reportes de progreso son difundidos a través de diversos medios de manera individual y colectiva a los estudiantes en todas las áreas curriculares	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Papel bond</li> <li>▪ Multimedia</li> </ul>	Agosto 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Equipo del Factor 2</li> </ul>
	6.1.7 100% de los estudiantes están informados de su progreso en cuanto a los indicadores de desempeño en cada área curricular.	A. Los resultados en base a competencias son publicados en cada salón para el conocimiento de todos los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Multimedia</li> <li>▪ Paneles</li> </ul>	Setiembre 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Equipo del Factor 4</li> </ul>

**Plan de Mejora: “Implementamos estrategias activas”**

<b>Factor 2</b>					
<b>Soporte al Desempeño Docente</b>					
<b>Estándar 6</b>					
<b>Desarrollamos acciones pedagógicas que aseguran que todos los estudiantes desarrollen las competencias esperadas.</b>					
<b>Indicador</b>	<b>Resultados</b>	<b>Indicador</b>	<b>Recursos</b>	<b>Fecha</b>	<b>Responsables</b>
6.3 Implementamos estrategias pedagógicas que aseguran que los estudiantes se involucren activamente con su propio aprendizaje y trabajen en equipo para identificar y resolver problemas en todas las áreas curriculares.	6.3.1 100% de los docentes promueve el trabajo en equipo de los estudiantes conocer las estrategias que potencia su aprendizaje.	A. Diseño de instrumentos como rúbricas para evidenciar el trabajo en equipo, uso de los mapas de progreso. B. Publicación de los trabajos realizados por los estudiantes en equipo en los diferentes paneles.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacitador para diseño de instrumentos</li> <li>▪ Papel bond</li> <li>▪ Materiales impresos (fotocopias)</li> <li>▪ Computadoras</li> <li>▪ Paneles</li> <li>▪ Fotografías</li> </ul>	Setiembre 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dirección</li> <li>▪ Coordinadores de nivel</li> <li>▪ Docentes</li> <li>▪ Equipo del Factor 2</li> </ul>
	6.3.2 100% de los docentes utilizan los saberes previos de los estudiantes para desarrollar nuevos saberes.	A. Elaboración de papelógrafos consignándose los saberes previos. B. Diseño de instrumentos como lista de cotejo para evidenciar la participación de los alumnos. C. Revisión de las sesiones de clases donde se consigne los saberes previos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Papelógrafos</li> <li>▪ Materiales impresos (fotocopias)</li> <li>▪ Computadoras</li> <li>▪ Fotografías</li> <li>▪ Rubricas de evaluación</li> </ul>	Octubre 2015	
	6.3.3 100% de los docentes fomenta en los estudiantes la escucha activa con el fin de reflexionar y argumentar lo aprendido.	A. Planificación en las sesiones de clases donde se fomente la escucha activa entre los docentes y estudiantes. B. Diseño de instrumentos como rúbricas para evidenciar la escucha activa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Local de reunión</li> <li>▪ Papel bond</li> <li>▪ Computadoras</li> <li>▪ Fotografías</li> </ul>	Agosto 2015	

	6.3.4 100% de los estudiantes trabajan en forma cooperativa para buscar y proponer soluciones planteadas referentes a la realidad.	<p>A. Planificación en las sesiones de clases donde se fomente el trabajo cooperativo.</p> <p>B. Diseño de instrumentos como rúbricas para evidenciar el trabajo cooperativo.</p> <p>C. Llenado de una ficha de autoevaluación y coevaluación de parte de los estudiantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Papel bond</li> <li>▪ Materiales impresos (fotocopias)</li> <li>▪ Computadoras</li> <li>▪ Fotografías</li> </ul>	Agosto 2015	
	6.3.5 100% de los estudiantes reconocen sus procesos metacognitivos.	A. Comunicación de las formas como aprendieron a trabajar juntos, identificando los problemas que se suscitaron y cómo lo resolvieron.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Papel bond</li> <li>▪ Materiales impresos (fotocopias)</li> <li>▪ Paneles</li> <li>▪ Fotografías</li> <li>▪ Videos</li> </ul>	Agosto 2015	

## Anexo 8: Operacionalización de variables

### Operacionalización de variable Planes de Mejora

Planes de Mejora	Actividades	Fecha
<b>Plan para el Indicador 3.3. “Fortaleciendo el Clima Institucional”</b>	A. Difusión permanente de las políticas de un buen clima institucional que sustentan el PEI (Lema, Principio de Gestión y Clima Institucional)	17/04/15 27/04/15
	A. Difusión y práctica de los valores institucionales contenidos en el PEI. B. Implementación de estrategias para vivenciar los valores institucionales.	28/04/15
	A. Plan de inducción a los nuevos docentes e integrantes de la Comunidad educativa. B. Elaboración de un video Institucional	Enero 2015
	C. Incorporación del ámbito: Favorecimiento del clima institucional comunicación en la ficha de evaluación del personal docente y no docente, con conocimiento de todos los actores de la comunidad educativa.	27/04/15
	A. Implementación de vivencias y jornadas de reflexión institucionales que potencien el clima de respeto entre todos los integrantes de la comunidad educativa a cargo de una comisión encargada y rotativa. B. Implementación de espacios de compartir como desayunos de trabajo y celebración de fiestas institucionales y onomásticos del personal	11/05/15 27/04/15
	A. Colocación de frases alusivas a una buena comunicación, respeto, buen trato y confianza en todos los ambientes de la I.E. B. Elaboración de souvenirs alusivos al mantenimiento de un clima institucional que favorezca la confianza y respeto entre todos los actores de la comunidad educativa.	30/04/15 08/05/15
	A. Informar el proceso de selección de cada equipo directivo. B. Establecer el perfil de cada integrante del equipo directivo según sus competencias profesionales C. Informar en una reunión los cargos directivos, sus funciones y el perfil de cada cargo. D. Colocar en la página web del colegio dicho perfil y fotografías de cada integrante del equipo directivo.	06/04/15 13/04/15
	A. Difundir en forma escrita con afiches y en forma virtual el Marco del Buen desempeño docente. B. Realizar un concurso de afiches o publicidad dando a conocer el perfil del docente americano. C. Difusión del afiche ganador en forma virtual y escrita a la I.E.	06/04/15 27/04/15
	A. Actualización del escalafón del personal. B. Elaboración de un Plan de soporte al desempeño docente.	11/05/15
	A. Elaboración del Plan de Acompañamiento y Monitoreo docente. B. Realizar reuniones quincenales de cada nivel para informar el rendimiento académico y actitudinal de cada alumno incluyendo los de nivelación.	15/05/15
A. Realizar talleres para compartir las buenas prácticas docentes por áreas y por niveles.	Junio Julio Agosto	

<b>Plan para el Indicador 4.7. “Intercambiamos experiencias para el proceso EA”</b>	A. Realizar intercambio de profesores de las diferentes áreas y niveles para evidenciar las Buenas prácticas docentes.	Julio
	B. Realización de actividades de interaprendizaje: Día de Logro/ Creando MAS/ Juegos florales	Octubre Noviembre
	A. Crear un blog o un foro educativo del americano de los tres niveles para compartir soluciones a partir de un problema de enseñanza-aprendizaje con otros colegios.	Junio
	A. Invitación a los docentes de otras instituciones educativas al aula para la observación de clases con el fin de retroalimentarse. B. Visitar otras instituciones educativas para observar las clases y retroalimentarse.	Agosto Setiembre
<b>Plan para el Indicador 6.1 “Conozco como aprendo”</b>	A. Difusión de los indicadores de desempeño de Progreso en todas las áreas curriculares a través de diversos medios como agendas, comunicados, página web, paneles, etc.	Setiembre 2015
	A. Incorporación en todas las sesiones de aprendizajes este proceso pedagógico. B. Establecer estrategias en las que participen docentes PPF y estudiantes y actores de la comunidad local en la transferencia. C. Recoger evidencias de los estudiantes acerca de la aplicación de sus aprendizajes.	Julio 2015
	A. Todos los instrumentos de evaluación son elaborados y validados por el equipo de cada área, grado y nivel.	Agosto 2015
	A. Los reportes de los resultados de las evaluaciones son conocidos por todos los estudiantes a través de diversas estrategias	Agosto 2015
	A. Los instrumentos y registros de evaluación consideran los estándares de desempeño.	Julio 2015
	A. Los reportes de progreso son difundidos a través de diversos medios de manera individual y colectiva a los estudiantes en todas las áreas curriculares	Agosto 2015
	A. Los resultados en base a competencias son publicados en cada salón para el conocimiento de todos los estudiantes.	Setiembre 2015
	A. Diseño de instrumentos como rúbricas para evidenciar el trabajo en equipo, uso de los mapas de progreso. B. Publicación de los trabajos realizados por los estudiantes en equipo en los diferentes paneles.	Setiembre 2015
<b>Plan para el Indicador 6.3. “Implementamos estrategias activas”</b>	A. Elaboración de papelógrafos consignándose los saberes previos. B. Diseño de instrumentos como lista de cotejo para evidenciar la participación de los alumnos. C. Revisión de las sesiones de clases donde se consigne los saberes previos.	Octubre 2015
	A. Planificación en las sesiones de clases donde se fomente la escucha activa entre los docentes y estudiantes. B. Diseño de instrumentos como rúbricas para evidenciar la escucha activa.	Agosto 2015
	A. Planificación en las sesiones de clases donde se fomente el trabajo cooperativo. B. Diseño de instrumentos como rúbricas para evidenciar el trabajo cooperativo. C. Llenado de una ficha de autoevaluación y coevaluación de parte de los estudiantes.	Agosto 2015
	A. Comunicación de las formas como aprendieron a trabajar juntos, identificando los problemas que se suscitaron y cómo lo resolvieron.	Agosto 2015

## Operacionalización de variable Estándares de Calidad del proceso de Autoevaluación

Dimensión	Indicador	Items	Instrumento	Escala	Niveles
Dirección Institucional	Indicador 3.3: Implementamos estrategias para desarrollar un clima institucional de confianza y respeto que nos permita identificar factores que facilitan y dificultan nuestro trabajo y mejorar nuestro desempeño.	E3. Nos gustaría que nos digas cómo te tratan las personas en tu Institución Educativa... a) ¿Puedes decir las cosas buenas y malas sobre tu Institución Educativa sin miedo? b) ¿Sientes que te toman en cuenta? c) ¿Te tratan con respeto? d) ¿Te escuchan cuando das tu opinión? e) ¿Sientes que valoran tu esfuerzo?	Cuestionario para estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nunca</li> <li>▪ Pocas veces</li> <li>▪ Casi siempre</li> <li>▪ Siempre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En inicio: 0 a 1</li> <li>▪ Poco avance: 2</li> <li>▪ Avance significativo: 3</li> <li>▪ Logrado: 4 a más</li> </ul>
		E4. ¿Sabes que hacer en caso de maltrato o abuso como: insultos, golpes, burlas, tocamientos o propuestas indebidas? a) ¿Sabes a quién puedes avisar para que esto no siga sucediendo? b) ¿Tienes confianza para recurrir a alguna persona u organización dentro de tu Institución Educativa? c) ¿Estás seguro de que en tu Institución Educativa te harán caso y harán algo para que no siga sucediendo? d) ¿Sabes que debes avisarle a tus padres o familiares?		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Si</li> <li>▪ No</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En inicio: 0 a 1</li> <li>▪ Poco avance: 2</li> <li>▪ Avance significativo: 3</li> <li>▪ Logrado: 4</li> </ul>
		D4. Se realizan actividades periódicas (Ej. Reuniones, asambleas) donde los diferentes miembros de la comunidad escolar pueden: a) intercambiar libre y respetuosamente opiniones sobre la IE b) analizar los aspectos que interfieren o dificultan las buenas relaciones entre sus miembros y proponer estrategias para mejorarlas c) analizar los aspectos del clima institucional que favorecen o dificultan la implementación de procesos de mejora d) compartir espacios de integración que buscan generar vínculos para mejorar el clima institucional	Cuestionario para docentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Si</li> <li>▪ No</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En inicio: 0 a 1</li> <li>▪ Poco avance: 2</li> <li>▪ Avance significativo: 3</li> <li>▪ Logrado: 4</li> </ul>

D5. Puedo expresar mis opiniones sobre la Institución Educativa sin temor	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nunca</li> <li>▪ Pocas veces</li> <li>▪ Casi siempre</li> <li>▪ Siempre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nunca = En Inicio</li> <li>▪ Pocas veces = Poco Avance</li> <li>▪ Casi siempre = Avance significativo</li> <li>▪ Siempre = Logrado</li> </ul>	
<p>D6. Cuando se presentan conflictos entre diversos miembros de la institución, se aplican mecanismos establecidos* y conocidos por todos, con la siguiente frecuencia:</p> <p>* Reglamento Interno, Reglamento de Disciplina/Normas de Conducta, Estatutos de APAFA, Reuniones del comité de disciplina/convivencia, Reuniones con el CONEI, entre otros</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nunca</li> <li>▪ Pocas veces</li> <li>▪ Casi siempre</li> <li>▪ Siempre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nunca = En Inicio</li> <li>▪ Pocas veces = Poco Avance</li> <li>▪ Casi siempre = Avance significativo</li> <li>▪ Siempre = Logrado</li> </ul>	
<p>D7. Los demás miembros de la Institución Educativa</p> <p>a) me toman en cuenta en las actividades que realiza la Institución Educativa</p> <p>b) me tratan con respeto</p> <p>c) me escuchan cuando doy mi opinión</p> <p>d) valoran mi esfuerzo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Si</li> <li>▪ No</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En inicio: 0 a 1</li> <li>▪ Poco avance: 2</li> <li>▪ Avance significativo: 3</li> <li>▪ Logrado: 4</li> </ul>	
<p>OD1. La I.E. cuenta con mecanismos para eliminar y/o prevenir casos de abuso, maltrato y/o discriminación como:</p> <p>a) Comités de Vigilancia</p> <p>b) tratamiento y orientación específica en los momentos de tutoría</p> <p>c) consideraciones específicas a esta problemática en el Reglamento Interno</p> <p>d) Defensorías Escolares del Niño y del Adolescentes (DESNAS) o instancias de defensa similares</p> <p>e) Intervención del CONEI /APAFA/ Comités de Aula</p> <p>f) Otros</p>	<p>Cuestionario para órgano de dirección</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Si</li> <li>▪ No</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En inicio: 0 a 1</li> <li>▪ Poco avance: 2</li> <li>▪ Avance significativo: 3</li> <li>▪ Logrado: 4 a más</li> </ul>
P1. Puedo decir lo que pienso sobre la Institución Educativa sin temor	<p>Cuestionario para padres y madres de familia</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nunca</li> <li>▪ Pocas veces</li> <li>▪ Casi siempre</li> <li>▪ Siempre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nunca = En Inicio</li> <li>▪ Pocas veces = Poco Avance</li> <li>▪ Casi siempre = Avance significativo</li> <li>▪ Siempre = Logrado</li> </ul>

		<p>P2. Los demás miembros de la Institución Educativa:</p> <p>a) me toman en cuenta en las actividades que organiza la I.E.</p> <p>b) me tratan con respeto</p> <p>c) me escuchan cuando doy mi opinión</p> <p>d) valoran mi esfuerzo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Si</li> <li>▪ No</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En inicio: 0 a 1</li> <li>▪ Poco avance: 2</li> <li>▪ Avance significativo: 3</li> <li>▪ Logrado: 4</li> </ul>
<b>Soporte al Desempeño Docente</b>	<b>Indicador 4.1.</b> Gestionamos la asignación de un equipo directivo que tiene conocimientos y habilidades adecuados para dar soporte pedagógico a nuestros docentes y desarrollar procesos de mejora institucional.	<p>F1. El perfil del director, definido en el PEI de la IE, considera tanto aspectos para la gestión pedagógica como para la gestión institucional:</p> <p>a) Manejo de diversos enfoques de diseño y evaluación curricular</p> <p>b) Manejo de estrategias pedagógicas para el soporte docente</p> <p>c) Habilidades para acompañar el desarrollo de los diferentes miembros de la comunidad educativa (comunicación asertiva, liderazgo, empatía entre otras)</p> <p>d) Habilidades para la gestión del desarrollo institucional: planificación, gestión de proyectos, implementación de mejoras entre otros.</p> <p>e) Probidad y valores acordes con los principios institucionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Si</li> <li>▪ No</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En inicio: 0 a 1</li> <li>▪ Poco avance: 2</li> <li>▪ Avance significativo: 3</li> <li>▪ Logrado: 4 a más</li> </ul>
		<p>F2. La IE cuenta con procedimientos definidos para la asignación del director ante las instancias correspondientes, de acuerdo al perfil establecido.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Si</li> <li>▪ No</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En Inicio: No</li> <li>▪ Logrado: Si</li> </ul>
		<p>F3. La IE cuenta con perfiles y procedimientos* definidos para la designación del sub director y/o coordinadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Si</li> <li>▪ No</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En Inicio: No</li> <li>▪ Logrado: Si</li> </ul>
		<p>D1. La Institución Educativa gestiona la asignación del Director de acuerdo al perfil y procedimientos que se tienen establecidos por la comunidad educativa (Marcar "SI", solo si cumple con los dos requisitos)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Si</li> <li>▪ No</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En Inicio: No</li> <li>▪ Logrado: Si</li> </ul>
		<p>D2. La designación del sub director y/o los coordinadores se realiza de acuerdo a los perfiles y procedimientos definidos para dichos cargos por la comunidad educativa (Marcar "SI", solo si cumple con los dos requisitos)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Si</li> <li>▪ No</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En Inicio: No</li> <li>▪ Logrado: Si</li> </ul>
			<p>Cuestionario para docentes</p>	

<p><b>Indicador 4.7.</b> Intercambiamos experiencias con otras instituciones educativas, para resolver los problemas que encontramos en el proceso de enseñanza-aprendizaje y fortalecer las capacidades de nuestro equipo docente.</p>	<p>D8. La I.E. realiza actividades de intercambio de experiencias con otras instituciones de la localidad para resolver los problemas que encontramos en el proceso de enseñanza-aprendizaje</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Si</li> <li>▪ No</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En Inicio: No</li> <li>▪ Logrado: Si</li> </ul>
<p><b>Indicador 6.1</b> Aseguramos que los estudiantes tengan claridad sobre las expectativas de desempeño, los propósitos y aplicación de su aprendizaje, y cómo progresan en el desarrollo de las competencias en todas las áreas curriculares.</p>	<p>D9. La I.E. realiza actividades de intercambio de experiencias con otras instituciones de la localidad para fortalecer las capacidades de nuestro equipo docente</p> <p>E2. Nos gustaría que nos cuentes cómo estás aprendiendo y cómo te ayudan tus profesores para que aprendas...</p> <p>a) ¿Tus profesores te explican sobre lo que vas a aprender en cada clase?</p> <p>b) ¿Tus profesores te dicen para qué te va a servir lo que vas a aprender?</p> <p>c) ¿Tus profesores te explican cómo se relaciona lo que vas a aprender con la vida diaria?</p> <p>d) ¿Tus profesores te dicen cómo vas avanzando en lo que aprendes en tus cursos?</p>	<p>Cuestionario para docentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Si</li> <li>▪ No</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En Inicio: No</li> <li>▪ Logrado: Si</li> </ul>
		<p>Cuestionario para estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nunca</li> <li>▪ Pocas veces</li> <li>▪ Casi siempre</li> <li>▪ Siempre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En inicio: 0 a 1</li> <li>▪ Poco avance: 2</li> <li>▪ Avance significativo:</li> <li>▪ Logrado: 4</li> </ul>

<p><b>Indicador 6.3</b> Implementamos estrategias pedagógicas que aseguran que los estudiantes se involucren activamente con su propio aprendizaje y trabajen en equipo para identificar y resolver problemas en todas las áreas curriculares.</p>	<p>E1. Queremos saber un poco sobre cómo son tus clases... a) ¿Tus profesores te piden que hagas trabajos en grupo? b) ¿Tus profesores te plantean problemas para que pienses y resuelvas? c) Antes de que tus profesores desarrollen las clases ¿Te preguntan si es que sabes algo sobre el tema que va a explicar? d) ¿Tus profesores te aconsejan y te ayudan a darte cuenta de cómo tienes que estudiar para aprender mejor?</p>	<p>Cuestionario para estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nunca</li> <li>▪ Pocas veces</li> <li>▪ Casi siempre</li> <li>▪ Siempre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En inicio: 0 a 1</li> <li>▪ Poco avance: 2</li> <li>▪ Avance significativo: 3</li> <li>▪ Logrado: 4</li> </ul>
	<p>D3. En mis sesiones de aprendizaje: a) organizo a los estudiantes para que trabajen de manera cooperativa b) promuevo el aprendizaje basado en problemas c) tomo en cuenta lo que saben los estudiantes sobre el tema d) promuevo que los estudiantes identifiquen las técnicas de estudio que se adecúan a su estilo personal de aprender</p>	<p>Cuestionario para docentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Si</li> <li>▪ No</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En inicio: 0 a 1</li> <li>▪ Poco avance: 2</li> <li>▪ Avance significativo: 3</li> <li>▪ Logrado: 4</li> </ul>

Fuente: IPEBA (2013).



**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0582 – 2016 – UCV – L – EPG**

Los Olivos, 29 de febrero de 2016

**VISTO:**

El expediente presentado por **CÁCERES NAKICHE, KARIM** solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **PLANES DE MEJORA PARA EL LOGRO DE LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN DEL COLEGIO AMERICANO** y

**CONSIDERANDO:**

Que el(los) bachiller(es) **CÁCERES NAKICHE, KARIM** ha(n) cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de **Magíster en Educación**;

Que, el proceso para optar el Grado de Magíster está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Postgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: *"Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Postgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Postgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis"*;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

**SE RESUELVE:**

**Art. 1°.-** **AUTORIZAR**, la sustentación de la Tesis titulada: **PLANES DE MEJORA PARA EL LOGRO DE LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN DEL COLEGIO AMERICANO** presentada por **CÁCERES NAKICHE, KARIM** .

**Art. 2°.-** **DESIGNAR**, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:

Presidente : Dr. Luis Garay Peña  
Secretario : Mgtr. Patricia Bejarano Alvarez  
Vocal : Dra. Doris Fuster Guillén

**Art. 3°.-** **SEÑALAR**, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:

Lugar : Sala N° 01  
Día : 29 de Febrero de 2016  
Hora : 12:00:00 PM

Regístrese, comuníquese y archívese.



**Ing. Carlos Ventura Orbegoso MBA**  
Director  
Escuela de Postgrado – Filial Lima



**MBA Ommero Trinidad Vargas**  
Secretario Académico  
Escuela de Postgrado – Filial Lima

Cc. Jurados, interesado, Archivo.

**DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS**

EL / LA BACHILLER (ES): **CÁCERES NAKICHE, KARIM**

Para obtener el Grado Académico de *Magíster en Educación* ha sustentado la tesis titulada:

**PLANES DE MEJORA PARA EL LOGRO DE LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN DEL COLEGIO AMERICANO**

Fecha: 29 de Febrero de 2016

Hora: 12:00:00 PM

**JURADOS:**

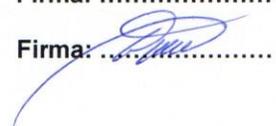
**PRESIDENTE: Dr. Luis Garay Peña**

Firma: 

**SECRETARIO: Mgtr. Patricia Bejarano Alvarez**

Firma: 

**VOCAL: Dra. Doris Fuster Guillén**

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por unanimidad

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

corrección de estilos

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....