

COMPETENCIAS Y RÚBRICAS EN LA FUNCIÓN DIRECTIVA

Oficina de Investigación y Difusión Educativa

Estado de México

COMPETENCIA	DESEMPEÑO EJEMPLAR	DESEMPEÑO MADURO	DESEMPEÑO EN DESARROLLO	DESEMPEÑO INCIPIENTE	¿QUÉ SE REQUIERE MEJORAR?
<p>Autoevalúa el desempeño de su función reconociendo los resultados positivos y negativos de su trabajo y mostrando disposición para optimizar su labor.</p>	<p>Analiza y valora de manera óptima y continua los resultados de su labor.</p> <p>Considera fundamental complementar su autoevaluación con la retroalimentación que le proporcionan otros.</p> <p>Sigue un proceso reflexivo, ordenado y detallado logrando entender con precisión el alcance y las limitaciones de sus acciones en el logro de las metas.</p> <p>Comprende cuáles son sus necesidades de aprendizaje, mostrando un fuerte compromiso y un planteamiento de acciones concretas para mejorar.</p>	<p>Reflexiona habitualmente en el alcance que tiene su intervención.</p> <p>Muestra una razonable disposición para contrastar su autoevaluación con las valoraciones de otros.</p> <p>Reconoce de manera general los resultados positivos y negativos de su desempeño.</p> <p>Utiliza la autoevaluación como un referente para transformar algunas acciones en su desempeño.</p>	<p>Efectúa de manera poco frecuente una valoración personal acerca de su desempeño laboral.</p> <p>Toma en cuenta la retroalimentación de otros con cierta desconfianza y temor.</p> <p>Analiza de manera elemental y poco consistente los resultados de su trabajo.</p> <p>Se le dificulta reconocer sus limitaciones y utilizar sus fortalezas para hacer mejor su trabajo.</p>	<p>Revisa su actuación laboral de manera superficial y poco consistente.</p> <p>Se le dificulta aceptar la retroalimentación de otros.</p> <p>Reflexiona de manera inconsistente, le falta claridad en los criterios bajo los cuales debe autoevaluarse.</p> <p>Muestra poca convicción para autoevaluarse y transformar su desempeño.</p>	

COMPETENCIA	DESEMPEÑO EJEMPLAR	DESEMPEÑO MADURO	DESEMPEÑO EN DESARROLLO	DESEMPEÑO INCIPIENTE	¿QUÉ SE REQUIERE MEJORAR?
<p>Planea visitas de asesoría y acompañamiento para atender las necesidades detectadas en el personal a su cargo.</p>	<p>Elabora de manera precisa y sistemática un plan de visitas, de asesoría y acompañamiento de manera diferenciada.</p> <p>Establece los propósitos de las visitas a partir de las necesidades de forma precisa y viable de alcanzar.</p> <p>Anticipa obstáculos y compromisos al calendarizar las visitas, logrando brindar las asesorías en los lugares y momentos programados.</p> <p>Describe de manera metódica estrategias e instrumentos confiables para el seguimiento y la evaluación de la asesoría.</p>	<p>Generalmente construye un plan ordenado de visitas de asesoría y acompañamiento diferenciado.</p> <p>Refiere de manera adecuada los propósitos de la asesoría considerando algunas necesidades.</p> <p>Prevé en un calendario planteando dónde y cuándo se llevará a cabo la visita.</p> <p>Menciona claramente algunas estrategias e instrumentos de seguimiento y evaluación.</p>	<p>Diseña un plan de asesoría y acompañamiento poco diferenciado y organizado.</p> <p>Plantea propósitos que carecen de la suficiente claridad de las necesidades que atenderá.</p> <p>Elabora en algunas ocasiones una calendarización de las visitas, a veces se empalman con otras actividades.</p> <p>Propone una evaluación poco sistemática, con instrumentos que limitan el registro de información.</p>	<p>Hace un plan de visitas de asesoría y acompañamiento asistemático, sin diferenciación.</p> <p>Plantea escasamente los propósitos de la asesoría, no considera las necesidades.</p> <p>Registra de forma confusa y desorganizada dónde y cuándo realizará la visita.</p> <p>Es poco evidente la presentación de estrategias e instrumentos adecuados para el seguimiento y la evaluación de la asesoría.</p>	

COMPETENCIA	DESEMPEÑO EJEMPLAR	DESEMPEÑO MADURO	DESEMPEÑO EN DESARROLLO	DESEMPEÑO INCIPIENTE	¿QUÉ SE REQUIERE MEJORAR?
<p>Actualiza continuamente sus conocimientos y habilidades con información reciente, pertinente y útil para desempeñar mejor su función.</p>	<p>Estudia y se actualiza de manera personal, comprometida y permanente, obteniendo un conocimiento significativo en una amplia gama de contenidos que articula de manera óptima para mejorar su labor.</p> <p>Asiste y participa continuamente en espacios de actualización y formación relacionados con su función. También asiste y participa en conferencias, congresos, entre otros.</p> <p>Selecciona y analiza en los medios electrónicos y bibliotecas, literatura en español y en inglés actualizada y pertinente a su función.</p> <p>Aprende continuamente consultando a sus compañeros, asesores y a especialistas sobre temas que enriquecen su labor.</p>	<p>A partir de un interés personal, regularmente busca prepararse para alcanzar un aprendizaje imprescindible y coherente en su labor.</p> <p>Asiste a las capacitaciones propuestas por la institución y algunas veces se presenta a otros cursos y conferencias.</p> <p>Consulta en algunas ocasiones y de manera esencial, bibliografía institucional sobre su función así como, en documentos electrónicos.</p> <p>Consulta en muchos momentos a sus compañeros y asesores para aprender más acerca de algunos temas relacionados con su labor.</p>	<p>Se informa sólo algunas veces y de manera elemental sobre algunos contenidos relacionados con el cumplimiento básico de su trabajo.</p> <p>Solamente se actualiza asistiendo a los cursos en los momentos en que se le convoca en su trabajo.</p> <p>Revisa con poca regularidad y atención, documentos con información relacionada con su trabajo.</p> <p>Busca en pocas ocasiones preguntar y aprender de sus compañeros. Se mantiene en el individualismo</p>	<p>Muestra escasa disposición por informarse y estudiar en temas pertinentes para mejorar su función.</p> <p>Asiste a un mínimo de cursos y solo para cumplir con la disposición normativa.</p> <p>Solicita documentos que por lo común no consulta o revisa de forma superficial.</p> <p>Busca el apoyo de sus compañeros con la pretensión de resolver algún problema y no de aprender y comprender para continuar avanzando en sus conocimientos.</p>	

COMPETENCIA	DESEMPEÑO EJEMPLAR	DESEMPEÑO MADURO	DESEMPEÑO EN DESARROLLO	DESEMPEÑO INCIPIENTE	¿QUÉ SE REQUIERE MEJORAR?
<p>Diseña instrumentos e implementa estrategias confiables para evaluar la práctica del personal que atiende.</p>	<p>Diseña y aplica instrumentos y estrategias para evaluar al personal que atiende, fundamentados teórica y metodológicamente.</p> <p>Utiliza sistemáticamente diversas técnicas de observación y registro (videos, entrevistas, audio grabaciones, autoevaluaciones del personal, expedientes, entre otras) para realizar el seguimiento de la práctica del personal.</p> <p>Domina técnicas de triangulación para organizar y analizar la información, logra interpretaciones y valoraciones claramente confiables.</p>	<p>Los instrumentos describen de forma coherente algunos parámetros para identificar y registrar aspectos de la práctica.</p> <p>Observa y registra con el apoyo de documentos y guías, la práctica del personal que atiende.</p> <p>Contrasta de manera adecuada sus evaluaciones con algunas fuentes de información, realiza interpretaciones y valoraciones razonables.</p>	<p>Los instrumentos que utiliza presentan de forma elemental criterios para identificar aspectos de la práctica.</p> <p>Observa y registra con técnicas y procedimientos poco sistemáticos para evaluar adecuadamente al personal que atiende.</p> <p>Utiliza poca información de otras fuentes para comparar sus evaluaciones, realiza interpretaciones y valoraciones elementales.</p>	<p>Los procedimientos y técnicas carecen de un planteamiento y organización precisa y clara.</p> <p>Realiza de manera informal y superficial observaciones y registros.</p> <p>Hace interpretaciones y juicios valorativos que no contrasta con otras fuentes de información, limitando su confiabilidad.</p>	

COMPETENCIA	DESEMPEÑO EJEMPLAR	DESEMPEÑO MADURO	DESEMPEÑO EN DESARROLLO	DESEMPEÑO INCIPIENTE	¿QUÉ SE REQUIERE MEJORAR?
<p>Planea sistemáticamente las acciones y participa en los compromisos acordados por el colegio para mejorar la escuela.</p>	<p>Elabora un plan de trabajo preciso, integrando plenamente los acuerdos del colegio y describiendo de manera consistente y sistemática:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar y analizar las necesidades, priorizarlas para destacar las que requieren mayor atención. • La visión y misión de la escuela como referente que influyen claramente en la planeación. • Objetivos realizables, precisos y coherentes con la visión y misión. Orientan claramente que debe hacerse. • Acciones viables; compromisos y tiempos descritos claramente. • Estrategias óptimas de seguimiento y evaluación de las acciones, con procedimientos fundamentadas teórica y metodológicamente. 	<p>Diseña un plan adecuado, incluye considerables convenios del colegio y una organización que describe de forma básica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La identificación clara de algunas necesidades. • La visión y misión como elementos que se mencionan y ocasionalmente influyen en la planeación. • Objetivos razonablemente claros. • Las acciones, se describen de manera coherente y organizada. • La evaluación considera algunos instrumentos y describe adecuadamente cómo se hará. 	<p>Planea con una participación baja del colegiado, organiza los aspectos de la planeación con poca sistematicidad y menciona de manera elemental:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una descripción reducida y elemental de necesidades. • Se observa poco la influencia de la visión y misión de la escuela en la planeación. • Los objetivos carecen de claridad y pueden confundirse por acciones a realizar o estar alejados de las necesidades. • Las acciones resultan ser amplias y poca sistemáticas. • La evaluación propuesta carece de adecuados instrumentos y organización. 	<p>Hace un plan con una baja participación del colegiado, reúne de manera inconsistente información sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Necesidades, éstas no se identifican en la planeación. • La visión y misión, puede mencionarse en el plan pero, se desarticulan en la planeación. • Los objetivos carecen de una redacción y sentido claro, no tienen relación con las necesidades. • Las acciones, son inconsistentes y tienen poca coherencia con las necesidades y objetivos. • La evaluación, se enuncia sin especificar cómo se realizara. 	

COMPETENCIA	DESEMPEÑO EJEMPLAR	DESEMPEÑO MADURO	DESEMPEÑO EN DESARROLLO	DESEMPEÑO INCIPIENTE	¿QUÉ SE REQUIERE MEJORAR?
<p>Planea sistemáticamente las acciones y participa en los compromisos acordados por el colegiado para mejorar la escuela.</p>	<p>Elabora un plan de trabajo preciso, integrando plenamente los acuerdos del colegiado y describiendo de manera consistente y sistemática:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar y analizar las necesidades y priorizarlas para destacar las que requieren más atención. • La visión y misión de la escuela como referentes que influyen claramente en la planeación. • Objetivos realizables, precisos y coherentes con la visión y misión. Orientan claramente que debe hacerse. • Acciones viables; responsables; compromisos y tiempos descritos claramente. • Estrategias óptimas de seguimiento y evaluación de las acciones, con procedimientos y técnicas fundamentadas teórica y metodológicamente. 	<p>Diseña un plan adecuado, incluye considerables convenios del colegiado y una organización que describe de forma básica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La identificación clara de algunas necesidades. • La visión y misión como elementos que se mencionan y ocasionalmente influyen en la planeación. • Objetivos razonablemente claros. • Las acciones, se describen de manera coherente y organizada. • La evaluación considera algunos instrumentos y describe adecuadamente cómo se hará. 	<p>Planea con una participación baja del colegiado, organiza los aspectos de la planeación con poca sistematicidad y menciona de manera elemental:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una descripción reducida y elemental de necesidades. • Se observa poca la influencia de la visión y misión de la escuela en la planeación. • Los objetivos carecen de claridad y pueden confundirse por acciones a realizar o estar alejados de las necesidades. • Las acciones resultan ser amplias y poca sistemáticas. • La evaluación propuesta carece de adecuados instrumentos y organización. 	<p>Hace un plan con una baja participación del colegiado, reúne de manera inconsistente información sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Necesidades, éstas no se identifican en la planeación. • La visión y misión, puede mencionarse en el plan pero, se desarticulan en la planeación. • Los objetivos carecen de una redacción y sentido claro, no tienen relación con las necesidades. • Las acciones, son inconsistentes y tienen poca coherencia con las necesidades y objetivos. • La evaluación, se enuncia sin especificar cómo se realizara. 	

COMPETENCIA	DESEMPEÑO EJEMPLAR	DESEMPEÑO MADURO	DESEMPEÑO EN DESARROLLO	DESEMPEÑO INCIPIENTE	¿QUÉ SE REQUIERE MEJORAR?
<p>Aplica diversos métodos de asesoría para atender y solucionar las necesidades de formación y superación profesional del personal que atiende.</p>	<p>Muestra un dominio óptimo en el conocimiento y la aplicación de una amplia variedad de métodos de asesoría individual y colectiva.</p> <p>Asesora con métodos innovadores y pertinentes, promoviendo una alta motivación y preparación para la superación y actualización del personal.</p> <p>Aplica permanentemente procedimientos óptimos para actualizar al personal y para impulsar la autorregulación, la creatividad, el aprendizaje autónomo, flexible y significativo.</p> <p>Resuelve permanentemente las necesidades de formación y actualización del personal que atiende.</p>	<p>Conoce y utiliza de forma adecuada diversos métodos para la asesoría.</p> <p>Apoya al personal con métodos de asesoría apropiados para impulsar un considerable interés y desarrollo profesional.</p> <p>Utiliza procedimientos de asesoría adecuados para actualizar e incitar el autoaprendizaje, la autorregulación y superar las necesidades de actualización del personal.</p> <p>Soluciona de manera fundamental las necesidades de formación y actualización del personal.</p>	<p>Conoce y aplica métodos elementales para asesorar.</p> <p>Utiliza preferentemente procedimientos tradicionales y logra poca disposición del personal para mejorar su preparación.</p> <p>Da más importancia a la transmisión de conocimientos que al desarrollo de un aprendizaje autónomo, reflexivo, significativo.</p> <p>Satisface momentáneamente las necesidades de formación y actualización del personal.</p>	<p>Es poco evidente el uso de varios métodos para asesorar.</p> <p>No logra motivar suficientemente al personal para superar sus necesidades de actualización.</p> <p>Propicia que el personal asesorado aprenda de manera superficial y tenga poca autonomía sobre sus procesos de aprendizaje.</p> <p>Atiende de manera mínima las necesidades de formación y actualización del personal que atiende.</p>	

COMPETENCIA	DESEMPEÑO EJEMPLAR	DESEMPEÑO MADURO	DESEMPEÑO EN DESARROLLO	DESEMPEÑO INCIPIENTE	¿QUÉ SE REQUIERE MEJORAR?
<p>Ejecuta un liderazgo académico, administrativo y social promoviendo un trabajo colaborativo y formas de comunicación respetuosas y tolerantes con el personal a su cargo.</p>	<p>Tiene el completo conocimiento del personal a su cargo por el excelente dominio que manifiesta en los procesos académico, administrativo y social.</p> <p>Es admirado por el respeto y tolerancia para comunicarse con el personal, propiciando una relación laboral, cordial, atenta, empática, con disposición a reflexionar sobre las experiencias positivas y negativas de cada uno.</p> <p>Motiva permanentemente al personal logrando que reconozcan y trabajen con un compromiso pleno en el logro de la visión, misión y metas de la escuela.</p>	<p>Logra una adecuada aceptación del personal demostrando que tiene información clara sobre los procesos académico, administrativo y social.</p> <p>Promueve ocasionalmente con su ejemplo, ambientes adecuados para escuchar, hablar y reflexionar con flexibilidad sobre las experiencias de trabajo del personal.</p> <p>Consigue promover una razonable disposición para establecer acuerdos de trabajo coherentes con la visión, misión y metas de la escuela.</p>	<p>Obtiene la suficiente credibilidad del personal a su cargo pues manifiesta un conocimiento elemental en los aspectos académico, administrativo y social.</p> <p>Crea pocas situaciones que pueden ser apropiadas para analizar atenta y tolerantemente la práctica de los integrantes.</p> <p>Logra que el personal se interese lo necesario por trabajar en el logro de las metas.</p>	<p>Alcanza un reconocimiento mínimo del personal a su cargo por el escaso conocimiento que posee de ellos.</p> <p>Genera condiciones desfavorables para promover la atención, empatía y tolerancia en las experiencias de la práctica.</p> <p>Incita poco interés y entusiasmo en el colegiado y la comunidad.</p>	

COMPETENCIA	DESEMPEÑO EJEMPLAR	DESEMPEÑO MADURO	DESEMPEÑO EN DESARROLLO	DESEMPEÑO INCIPIENTE	¿QUÉ SE REQUIERE MEJORAR?
<p>Coordina los consejos técnicos consultivos de manera colaborativa, propiciando proyectos de transformación e innovación educativa con el personal a su cargo.</p>	<p>Convoca siempre de manera oportuna y adecuada al personal a su cargo y coordina los CTC con una organización precisa y óptima.</p> <p>Promueve permanentemente la participación organizada, interesada y consistente del personal, logra que identifiquen temas y propósitos pertinentes para la transformación educativa.</p> <p>Conduce e identifica con precisión las propuestas de innovación y de transformación generadas en el consejo, orienta de manera colaborativa y comprometida la planeación sistemática de proyectos de trabajo.</p>	<p>Frecuentemente anuncia con antelación la realización de los CTC, y la mayor parte de las veces los conduce con una organización adecuada.</p> <p>Propicia en varias ocasiones un trabajo razonablemente organizado y colaborativo, logrando que se tomen acuerdos sobre temas coherentes para proponer mejoras educativas.</p> <p>Orienta adecuadamente al consejo para generar algunos proyectos de trabajos coherentes para la transformación educativa.</p>	<p>Convoca algunas veces de manera oportuna al personal, realiza los CTC con la necesaria organización para trabajar.</p> <p>Fomenta a veces una participación suficiente del personal para abordar algunos aspectos educativos a mejorar y proponer acuerdos para atenderlos.</p> <p>Conduce de manera elemental al personal del consejo, se proponen proyectos de trabajo con algunos elementos innovadores.</p>	<p>Con poca frecuencia anuncia anticipadamente la realización de CTC a su personal, transfiere la coordinación a otros o los realiza de manera inconsistente.</p> <p>Concilia una escasa participación en la identificación de temas y propósitos de transformación educativa.</p> <p>Promueve un mínimo de acuerdos y compromisos para proponer y realizar proyectos innovadores.</p>	

COMPETENCIA	DESEMPEÑO EJEMPLAR	DESEMPEÑO MADURO	DESEMPEÑO EN DESARROLLO	DESEMPEÑO INCIPIENTE	¿QUÉ SE REQUIERE MEJORAR?
<p>Atiende, analiza y da seguimiento a las diversas problemáticas suscitadas en la escuela y que involucran al personal a su cargo.</p>	<p>Atiende de manera permanente los conflictos de tipo legal, administrativo y/o técnico. Escucha, revisa y comprende con profundidad cada caso.</p> <p>Brinda alternativas de solución que son óptimas y viables, fundamentadas en un análisis ordenado y preciso del problema.</p> <p>Realiza de forma sistemática el seguimiento del caso, informando de manera oportuna y precisa a las autoridades correspondientes.</p> <p>Conoce ampliamente en cualquier ámbito los fundamentos del nivel educativo.</p>	<p>Muestra frecuentemente disposición para atender y comprender razonablemente los problemas jurídicos y/o administrativos del personal.</p> <p>Ofrece opciones coherentes para la solución del problema.</p> <p>Lleva a cabo algunas acciones de seguimiento y entrega un informe claro a las instancias educativas.</p> <p>Posee un conocimiento razonable sobre temas para apoyar en la solución de problemáticas.</p>	<p>Atiende y comprende de manera elemental algunas situaciones problemáticas de carácter jurídico y técnico.</p> <p>Proporciona sugerencias simples para atender los problemas planteados.</p> <p>Interviene poco en el seguimiento de cada caso y proporciona un informe general a las autoridades correspondientes.</p> <p>Tiene un conocimiento básico sobre los fundamentos jurídicos y administrativos del nivel</p>	<p>Ofrece asistencia de manera infrecuente y conoce superficialmente los problemas que involucran y afectan al personal a su cargo.</p> <p>Ofrece alternativas con escaso valor para promover soluciones hacia la mejora.</p> <p>Muestra que no lleva un seguimiento regular del caso y de manera confusa lo comunica a las autoridades sobre el problema.</p> <p>Conoce poco sobre temas jurídicos, administrativos y técnicos del nivel educativo.</p>	

COMPETENCIA	DESEMPEÑO EJEMPLAR	DESEMPEÑO MADURO	DESEMPEÑO EN DESARROLLO	DESEMPEÑO INCIPIENTE	¿QUÉ SE REQUIERE MEJORAR?
<p>Promueve en la escuela el trabajo armónico y coordinado con la comunidad educativa y con las instituciones que la apoyan.</p>	<p>Conforma de manera óptima los comités, mesas directivas, consejos escolares de participación social, comité de seguridad y emergencia escolar.</p> <p>Logra la participación permanente y comprometida de padres de familia y otras instancias para el logro de las metas educativas.</p> <p>Explica de manera amplia y precisa como los apoyos beneficiarán el avance educativo de los alumnos.</p>	<p>Integra de forma adecuada los comités, mesas directivas, consejos escolares de participación social, comité de seguridad y emergencia escolar.</p> <p>Obtiene la participación adecuada de la comunidad y de otras instituciones en el logro de los propósitos.</p> <p>Informa de manera razonable el resultado favorable que se espera en la educación de los alumnos.</p>	<p>Consolida con alguna organización los comités, mesas directivas, consejos escolares de participación social, comité de seguridad y emergencia escolar.</p> <p>Consigue cierta colaboración y compromiso de algunos miembros de la comunidad y de otras instancias.</p> <p>Comunica de manera elemental algunos beneficios que obtendrán los alumnos.</p>	<p>Conforma de manera inconsistente y desarticulada los comités, mesas directivas, consejos escolares de participación social, comité de seguridad y emergencia escolar.</p> <p>Obtiene una participación baja y superficial de los padres de familia y de otras instancias.</p> <p>Expresa escasamente el resultado educativo de los alumnos.</p>	

COMPETENCIA	DESEMPEÑO EJEMPLAR	DESEMPEÑO MADURO	DESEMPEÑO EN DESARROLLO	DESEMPEÑO INCIPIENTE	¿QUÉ SE REQUIERE MEJORAR?
<p>Elabora el diagnóstico de la escuela articulando la autoevaluación del colectivo con los estándares establecidos en el programa de escuelas de calidad (PEC).</p>	<p>Hace el diagnóstico escolar promoviendo confianza y seguridad a su personal, para reflexionar individual y colectivamente sobre factores que favorecen y que obstruyen los procesos educativos.</p> <p>Identifica de manera articulada y precisa, todas las fortalezas y las necesidades del colectivo en las dimensiones pedagógicas curriculares, organizativas, administrativas y de participación social comunitaria.</p> <p>Articula de manera reflexiva y profunda el diagnóstico escolar y los estándares del PEC.</p> <p>Logra que el colectivo comprenda y se comprometa a mejorar, da seguimiento a los acuerdos.</p>	<p>Realiza el diagnóstico de la escuela induciendo de manera esencial una evaluación individual y colectiva en los procesos educativos.</p> <p>Establece de manera coherente, algunas fortalezas y necesidades en las dimensiones pedagógicas curriculares, organizativas, administrativas y de participación social comunitaria.</p> <p>Relaciona razonablemente el diagnóstico con los estándares del PEC.</p> <p>Promueve que todos participen en los aspectos que deben mejorar.</p>	<p>Lleva a cabo el diagnóstico escolar consiguiendo que de manera elemental se reconozcan aspectos que facilitan y obstruyen la educación.</p> <p>Señala con poca precisión cuales son las fortalezas y debilidades que se relacionan con las dimensiones pedagógicas.</p> <p>Compara escasamente las necesidades señaladas en el diagnóstico con los estándares del PEC.</p> <p>Señala de manera elemental qué debe mejorar el colectivo, logra una participación poco comprometida.</p>	<p>Elabora el diagnóstico escolar sin lograr la participación necesaria del personal para identificar sus propias debilidades y fortalezas en los procesos educativos.</p> <p>Identifica de forma superficial ciertas fortalezas y necesidades del colectivo en las dimensiones pedagógicas curriculares, organizativas, administrativas y de participación social comunitaria.</p> <p>Es poco evidente la relación del diagnóstico escolar con los estándares del PEC.</p> <p>Consigue un escaso compromiso para participar en acciones de mejoramiento.</p>	

COMPETENCIA	DESEMPEÑO EJEMPLAR	DESEMPEÑO MADURO	DESEMPEÑO EN DESARROLLO	DESEMPEÑO INCIPIENTE	¿QUÉ SE REQUIERE MEJORAR?
<p>Manifiesta un conocimiento pleno del programa vigente y lo articula para atender las necesidades de asesoría y acompañamiento que presenta el personal a su cargo.</p>	<p>Posee un conocimiento pleno de los contenidos del programa vigente, de los módulos así como, de los cursos de actualización.</p> <p>Comprende ampliamente los contenidos curriculares, los interpreta y relaciona de forma precisa y sustancial a las necesidades que presenta el personal que atiende.</p> <p>Aplica de manera precisa y pertinente su conocimiento del programa, para solucionar los problemas en la transformación de la práctica del personal a su cargo.</p>	<p>Integra de manera razonable las concepciones teóricas y metodológicas del programa, de los cursos y módulos.</p> <p>Tiene una comprensión esencial del programa, logra entender su contenido de manera adecuada para relacionarlos en la asesoría que ofrece.</p> <p>Favorece la transformación de la práctica del personal que atiende, apoyándose de manera razonablemente clara en su conocimiento del contenido del programa.</p>	<p>Manifiesta un conocimiento elemental sobre la aproximación teórica y metodológica del programa, de los contenidos de los cursos y módulos.</p> <p>Puede reconocer en el programa algunos aspectos para relacionarlos con la intervención de asesoría que proporciona.</p> <p>Expresa un manejo suficiente de los contenidos del programa, para encontrar sólo algunas soluciones que impulsen la transformación de la práctica.</p>	<p>Tiene conocimientos mínimos del programa, prevalece la duda y la confusión en la información de los cursos y módulos.</p> <p>Posee conocimientos fragmentados sobre los contenidos del programa, de los módulos y los relaciona de manera insuficiente en la asesoría y el acompañamiento del personal que atiende.</p> <p>Se le dificulta aplicar de manera clara y pertinente los contenidos del programa para solucionar obstáculos que presenta el personal que atiende.</p>	

COMPETENCIA	DESEMPEÑO EJEMPLAR	DESEMPEÑO MADURO	DESEMPEÑO EN DESARROLLO	DESEMPEÑO INCIPIENTE	¿QUÉ SE REQUIERE MEJORAR?
<p>Tiene la capacidad para integrar, sistematizar y relacionar la evaluación con la planeación emanada del diagnóstico, y con la implementación de estrategias, para lograr establecer y mejorar en la toma de decisiones.</p>	<p>Las actitudes evidencian que tiene la certeza de que la evaluación siempre es el resultado de un proceso integral y sistemático.</p> <p>Reconoce que la evaluación es total y posibilita tanto el reporte de resultados a las personas, como a una rendición de cuentas a la institución.</p> <p>Mantiene la postura de que la evaluación posibilita diálogos, lleva a la comprensión y a la mejora de lo que se trabaja.</p> <p>La evaluación se relaciona de manera consistente con las estrategias aplicadas.</p> <p>La toma de decisiones está basada integralmente en las evidencias.</p>	<p>Mantiene una clara estabilidad al integrar lo planeado y lo trabajado con lo evaluado.</p> <p>El reporte de los resultados de la evaluación es coherente con lo que se solicita.</p> <p>Tiene ideas razonables acerca del cómo y para qué realiza una evaluación.</p> <p>La mayoría de las estrategias desarrolladas fueron incluidas en una evaluación que busca mejorar.</p> <p>Una considerable cantidad de decisiones tiene como base los resultados de lo evaluado.</p>	<p>Expresa dificultades para relacionar íntegramente los aspectos que conducen a la evaluación.</p> <p>Son poco evidentes los resultados de la evaluación, no contempla a todos los interesados.</p> <p>La concepción de evaluación que defiende, le impide mejorar su función.</p> <p>Las estrategias tienen una elemental relación con los reportes de evaluación, no hay claridad de qué mejorar.</p> <p>La toma de decisiones es intermitente dado que la información generada en la evaluación muestra poca sistematicidad, y pocos resultados son útiles para reorientar su práctica.</p>	<p>Demuestra una irregular y asistemática reflexión del proceso que conduce a la evaluación.</p> <p>Es nula o inestable la integración de evidencias que sustentan los cambios propuestos, a veces no se reflexiona en la necesidad de evaluar.</p> <p>Se emplean poco los resultados obtenidos, por ello los diálogos son inconsistentes, llevando a una comprensión superficial de su importancia.</p> <p>Lo planeado es inestable en relación con el diagnóstico y por tanto, tampoco hay enlace con los resultados de la evaluación.</p> <p>La información producto de la evaluación es mínima y conduce a una confusa toma de</p>	

decisiones.



Agradecemos al Maestro Marco Antonio López López, asesor técnico-pedagógico en nivel Preescolar en el Estado de México y al equipo de la Oficina de Investigación y Difusión Educativa del Estado de México, por compartir los materiales aquí presentados.