



EL TRABAJO DOCENTE EN EL INSTITUTO TECNICO
DE FORMACION POLICIAL: UN ANALISIS A PARTIR
DE LA EVALUACION DOCENTE Y UNA
PROPUESTA DE TRABAJO

T E S I N A

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
P E D A G O G A
P R E S E N T A :
MA. GUADALUPE RIOS NIÑO

ASESORA: VERONICA ABIGAIL HERNANDEZ ANDRES.

AGRADECIMIENTOS

A "chuchin" :

***"Principalmente a él ,qué aunque
aveces yo no lo crea , siempre
ha estado conmigo."***

A mi madre :

***"Por permitirme estar en este
espacio de la vida y brindarme
todo su amor y comprensión,
aunque físicamente ya no este
conmigo."***

A Verónica Abigail Fernández Andrés :

***"Quien leyó este documento
indicándome un sin número
de mejoras y formas de
clarificar los conceptos para
la lectura del presente trabajo."***

A Cipriano Rivera F.

***"Por brindarme su tiempo, apoyo
y comprensión en el proceso de
este trabajo."***

CONTENIDO

	página
Introducción	1
1. Etapa descriptiva	4
1.1. Subdirección de Control Docente	5
1.2. Area de Coordinación Académica	6
1.2.1. Curso Básico	8
1.2.2. Curso de Actualización para Suboficiales	9
1.2.3. Segundo Curso Especial de Técnicas de Patrullaje	10
1.2.4. Licenciatura en Seguridad Pública	10
1.3. Area de Capacitación y Actualización	13
1.3.1. Cuestionario de Autoevaluación	14
1.3.2. Cuestionario de Evaluación Técnica	15
1.3.3. Cuestionario de Evaluación Docente	15
1.4 Procedimientos de Aplicación	16
1.4.4 Cuestionario de Autoevaluación	16
1.4.5 Cuestionario de Evaluación Técnica	18
1.4.6 Cuestionario de Evaluación Docente	20
1.5 Alcances que se pretenden del Proceso de Evaluación	22

1.6 Problemas ante el proceso de evaluación	22
2. Análisis de los instrumentos de evaluación	24
2.1 Resultados del Cuestionario de Autoevaluación	24
2.2 Observaciones sobre el Diseño del Cuestionario de Autoevaluación	25
2.3 Aplicación del Cuestionario de Autoevaluación	26
2.4 Resultados del Cuestionario de Evaluación Técnica	26
2.5 Observaciones sobre el Diseño del Cuestionario de Evaluación Técnica	26
2.6 Aplicación del Cuestionario de Evaluación Técnica	26
2.7 Resultados del Cuestionario de Evaluación Docente	26
2.8 Observaciones sobre el diseño del Cuestionario de Evaluación	27
2.9 Aplicación del Cuestionario de Evaluación Docente	28
3. Propuesta	29
Conclusiones	65
Bibliografía	67
Anexos	69



Introducción.

El Presente trabajo pretende analizar las actividades que se desarrollan en el Departamento de Capacitación y Actualización Docente, el cual depende de la Subdirección de Control Docente del Instituto Técnico de Formación Policial en donde su función principal es la preparación adecuada de los cuadros operativos necesarios para apoyar el cumplimiento eficaz y eficiente de los servicios preventivos de seguridad basados en un marco ético - moral, respeto de los derechos humanos y en el estado de derecho.

Por lo cual el Instituto Técnico de Formación Policial tiene como acción sustantiva, impartir cursos orientados a la formación, actualización, especialización, promoción y profesionalización de los elementos que constituye la policía preventiva del Distrito Federal.

La instancia encargada de la coordinación de esta área es la Subdirección de Control Docente, la cual se apoya en los Departamentos de Coordinación Académica y Capacitación y Actualización Docente.

La actividad principal del Departamento de Capacitación y Actualización Docente se centra en la evaluación del trabajo docente con el fin de obtener información sobre el desarrollo de los cursos, la pertinencia de estos, así como una valoración de la actividad del docente.

Los profesores con los que cuenta el Departamento de Capacitación y Actualización Docente para la impartición de sus cursos, poseen un perfil académico bastante heterogéneo por la naturaleza misma de los cursos, consecuentemente una prioridad académica es la de indagar y caracterizar el tipo de docencia que realizan tanto los profesores como los instructores (el profesor tiene una formación académica profesional y el instructor posee una formación técnica policial). Esto explica la necesidad de establecer lineamientos de evaluación de la actividad

docente que permita tanto el conocimiento de los docentes en cuanto a la caracterización de su docencia, así como de sus necesidades y expectativas de formación .

El Departamento de Capacitación y Actualización Docente ha pretendido establecer una línea de trabajo que privilegia en gran medida la evaluación, como una forma de verificar la eficacia y la eficiencia con la que los profesores - instructores desarrollan los cursos. Esto conlleva también al establecimiento de un modelo muy rígido de la docencia en el que la enseñanza tiene que ser muy sistemática ya que por las características de la Institución la requiere de esa manera.

Sin embargo la evaluación continua de la que han sido objeto los profesores e instructores, no se ha podido aprovechar de manera óptima, ya que los resultados no se han considerado para realizar un análisis tanto de la información obtenida, así como de la pertinencia de los instrumentos utilizados en el proceso de aplicación, o verificar si es la propia institución la que está influyendo, para que se den estos resultados en los que se pretende valorar el trabajo docente.

Considero que la actividad de análisis es absolutamente necesaria, pues ello nos permitiría conocer los alcances de nuestro trabajo como profesionales de la educación (en este caso el campo de la evaluación docente) en este Instituto, pero básicamente nos ayudaría a caracterizar y conocer de manera más cerrada a nuestro personal docente. Por último este ejercicio de análisis coadyuvaría implícitamente a la realización de una evaluación de la actividades que el Departamento de Capacitación y Actualización Docente lleva a cabo.

El tema central entonces como ya lo mencioné anteriormente es la evaluación del trabajo docente, por lo cual se estructura el presente trabajo de la siguiente manera :

En el capítulo 1 se señala la etapa descriptiva en la que se ubica tanto a la institución como a los diferentes departamentos, así como las actividades importantes que se realizan en cada uno de ellos.

En el capítulo 2 se establece un análisis tanto de las funciones del Departamento de Capacitación y Actualización Docente, como de los instrumentos de evaluación del trabajo docente, los resultados que de éste se obtienen y la utilización de los mismos, así como se analizan los problemas a los que nos hemos enfrentado en este proceso de evaluación.

Una vez planteada está problemática, en el capítulo 3 presento una propuesta que pretende ubicar el trabajo que se realiza en el Departamento de Capacitación y Actualización Docente de una manera más general y comprehensiva, que a la vez que establezca una evaluación integral de la actividad docente, pueda también definir líneas de actualización, capacitación y formación tanto de los profesores como de los instructores.

Los pasos a seguir para la realización de estas actividades consisten en :

- Ubicar la evaluación del trabajo docente no como un requisito más, sino como una necesidad de acercamiento y conocimiento del personal con el que se cuenta, para ello debemos eliminar los actuales cuestionarios y elaborar otros que tiendan a cumplir con este propósito de acercamiento.

- Impartir un curso de Formación Didáctica que le permita al profesor e instructor llevar a cabo su docencia de una forma más eficaz y eficiente, partiendo del hecho del conocimiento de la materia y de las necesidades del grupo

1. ETAPA DESCRIPTIVA

La experiencia que se narra en este trabajo, así como la propuesta que da a través del análisis de mi práctica profesional, tiene como marco de referencia el Instituto Técnico de Formación Policial, el cual depende directamente del Departamento del Distrito Federal y la Secretaría de Seguridad Pública lo coordina.

Dicho instituto tiene como responsabilidad la preparación adecuada de los cuadros operativos necesarios para apoyar el cumplimiento eficaz y eficiente de los servicios preventivos de seguridad y vialidad. Hoy llamada "Secretaría de Seguridad Pública."¹

"Por lo tanto, el Instituto Técnico de Formación Policial tiene como acción sustantiva, impartir cursos orientados a la formación, actualización, especialización, promoción y profesionalización de los elementos que constituye la policía preventiva del distrito federal"², para lo cual se cuenta con una plantilla de docentes formada por 118 personas (ver anexo 1)y son quienes ejecutan dicha acción. El Instituto Técnico de Formación Policial está formado de acuerdo a la siguiente estructura organizacional (para mayor información ver anexo 2).

- Dirección Ejecutiva
 - Subdirección Administrativa
 - Departamento de Contratación y Selección
 - Departamento de Recursos Humanos y Financieros
 - Departamento de Recursos Materiales y Servicios Generales
 - Dirección Pedagógica
 - Subdirección de Planeación Académica
 - Departamento de Banda de Guerra y Música

¹ Cfr. Subdirección Administrativa. Memorias de Gestión del Período diciembre de 1988 a agosto de 1994. Instituto Técnico de Formación Policial. México, 1994.

² Idem.

- Dirección Académica
 - Subdirección de Control Escolar
 - Areas de Apoyo no definidas
 - Subdirección de Control Docente
 - Areas de Apoyo no definidas

- Dirección de Instrucción Policial
 - Subdirección de Instrucción Policial
 - Subdirección de Cuerpo de Instructores
 - Subdirección de Instrucción

Enfocamos nuestra atención especialmente al estudio y funcionamiento de la *Subdirección de Control Docente*, la cual tiene a su cargo dos Areas:

- Coordinación Académica
- Capacitación y Actualización Docente

1.1 Subdirección de Control Docente.

La *Subdirección de Control Docente* tiene como objetivo vigilar el desempeño del personal docente que imparte los cursos de Formación y Actualización Policial, supervisando y evaluando su actuación académica, sus funciones son :

- ✓ Integrar y actualizar los expedientes del personal docente.
- ✓ Controlar las altas, bajas, cambios, asistencias y puntualidad del personal docente, informando de ello a la dirección administrativa del instituto.
- ✓ Vigilar que el personal docente cuente con planes de estudio y material didáctico de los diferentes cursos, listas de asistencia, control de evaluación y académicos necesarios.

- ✓ Supervisar la presentación, desenvolvimiento y disciplina de los docentes.
- ✓ Evaluar el desempeño del personal docente al impartir diversos cursos.
- ✓ Impartir los cursos de formación y actualización docente, evaluando su eficiencia.
- ✓ Proponer, en su caso, modificaciones a los cursos de formación y actualización docente, que permitan mejorar su eficiencia.
- ✓ Celebrar reuniones periódicas con el personal docente a fin de evaluar el proceso enseñanza-aprendizaje.
- ✓ Elaborar las estadísticas de los docentes, rotación de personal, etc.
- ✓ Desarrollar, supervisar y evaluar las prácticas del alumnado, las visitas sociales y culturales, así como los eventos deportivos.

Para llevar a cabo estas funciones se apoya en las áreas de coordinación académica y área de capacitación y actualización docente.)

1.2 Area de Coordinación Académica.

El Area de Coordinación Académica tiene como función principal coadyuvar al desarrollo del Programa General de Formación Policial, el cual contempla los siguientes niveles :

- Básico.
- De actualización.
- De especialización técnica o profesional.
- De promoción.
- De mandos.


"La formación básica es el proceso mediante el cual se capacita a quienes habrán de incorporarse a la carrera policial, con el objeto de que pueda realizar las actividades propias de su función de manera profesional."³

"La formación de actualización es el proceso mediante el cual los elementos de los Cuerpos de Seguridad Pública, ponen al día, en forma permanente, los conocimientos y habilidades que requieren para el ejercicio de sus funciones".⁴

"La formación de especialización técnica tiene por objeto la capacitación del personal para trabajos específicos orientados a la realización de actividades que requieran conocimientos habilidades y aptitudes en una determinada área del trabajo policial. El programa determinará también, cuáles especialidades serán compatibles entre ellas para destinarse a diversas áreas de trabajo."⁵

"La formación de especialización profesional permite a los elementos obtener un título o grado académico, a nivel profesional. En alguna materia de la carrera policial."⁶

"La formación de promoción es el proceso de capacitación que permite a los elementos que aspiran a ascender dentro de la carrera policial, contar con los conocimientos y habilidades propias del nuevo grado."⁷

"La formación destinada a la preparación de mandos medios y superiores tendrá por objeto desarrollar integralmente al personal en la administración y organización policiales."⁸

³ Departamento del Distrito Federal *Diario Oficial de la Federación*, julio 19 de 1993, primera sección México D.F. Pág. 32

⁴ *Idem.*

⁵ *Idem.*

⁶ *Idem.*

⁷ *Ibid. p. 33*

⁸ *Idem.*

Este departamento coordina todos los cursos antes mencionados en lo referente a la elaboración de horarios, realiza seguimientos mediante los planes de clase y avances programáticos. Mantiene relación directa con control escolar en lo referente a la recepción de calificaciones y resolución de problemas que surjan.

Este departamento de control escolar solicita a través de coordinación que los profesores elaboren y entreguen reactivos de acuerdo a lo visto en clase, los analistas de control escolar organizan, aplican y califican los exámenes, de los cuales se obtiene el nivel de aprovechamiento según el grupo, la materia y el profesor.

Los cursos que se imparten actualmente se conforman de acuerdo a los siguientes planes de estudios:

1.2.1 CURSO BASICO

Este curso está dirigido a todo aquel individuo que quiera pertenecer al cuerpo de policía, que tenga de 18 a 29 años de edad, sea hombre o mujer con secundaria concluida. Dura cuatro meses la capacitación la cual tiene como objetivo preparar al individuo para "realizar las actividades propias de su función como policía de manera profesional y apegado a conocimientos ético - morales, así como el respeto a los derechos humanos y a la observación de la justicia cívica, desarrollando las habilidades, aptitudes y destrezas necesarias para el favorable cumplimiento de su deber, basados en un concepto de disciplina y fundamentado en el deber de obediencia."⁹, para lo cual se apoya en las siguientes materias :

- ☛ Fundamentos de Etica
- ☛ Instrucción Militar
- ☛ Ingles Práctico
- ☛ Educación Física
- ☛ Defensa Personal

⁹ Dirección Pedagógica. *Programa General de Formación Policial*, Instituto Técnico de Formación Policial México 1994, p.30

- ☛ Derechos humanos
- ☛ Legislación Policial
- ☛ Primeros Auxilios
- ☛ Armamento y Tiro
- ☛ Justicia Cívica
- ☛ Relaciones Humanas
- ☛ Técnicas y Tácticas Policiales
- ☛ Area de Actuación Policial
- ☛ Taller de Lectura y Redacción
- ☛ Mariscalía
- ☛ Hipología Hippiatrica
- ☛ Patología del Caballo¹⁰

Estas materia se llevan simultáneamente en los cuatro meses que permanece el alumno en el instituto.

1.2.2 Curso de Actualización para Suboficiales

Este curso está dirigido a todo aquel policia que se encuentra trabajando en operativo (lleva a cabo sus funciones en la vía pública), tiene como objetivo actualizar algunos conceptos nuevos que se han generado en la politica así como aspectos psicológicos y estadísticos que puedan llevar a cabo en el buen funcionamiento de sus labores , las personas que asisten a este curso son enviadas directamente por la Secretaría de Seguridad Publica (considerando su mal comportamiento). Tiene una duración de dos meses y se llevan a cabo las siguientes materias.

- ☛ Psicología del Mando
- ☛ Derechos Humanos
- ☛ Armamento y tiro
- ☛ Estadística
- ☛ Protección Civil
- ☛ Aspectos Legales
- ☛ Relaciones Humanas¹¹

¹⁰ S.f. Coordinación Académica. *Hoja de Materias del Curso Básico*. Instituto Técnico de Formación Policial, México 1996.

1.2.3 Segundo Curso Especial de Técnicas de Patrullaje

Este curso está dirigido a todo aquel policía que se encuentre trabajando en operativo (lleva a cabo sus funciones en la vía pública). Tiene como objetivo "capacitar al personal en trabajos específicos orientados a la realización de actividades que requieran conocimientos, habilidades y aptitudes en una determinada área de trabajo policial"¹² Dura dos meses y se lleva a cabo las siguientes materias.

- ↳ Nomenclatura del Distrito Federal
- ↳ Radio - Comunicación
- ↳ Técnicas y Tácticas Policiales
- ↳ Armamento y Tiro
- ↳ Mecánica Automotriz
- ↳ Normatividad Policial
- ↳ Derechos Humanos
- ↳ Relaciones Públicas¹³

1.2.4 . LICENCIATURA EN SEGURIDAD PUBLICA

La licenciatura está dirigida a aquella persona que "tenga acreditada una especialidad en el área profesional policial, cuatro años de servicio como subinspector, contar con el perfil ético, medico, físico y de personalidad para la actividad policial como segundo inspector y aprobar el examen de admisión. Tiene como objetivo que el alumno valore la importancia de planear, organizar y administrar instituciones de servicios públicos, apoyándose en principios ético -

¹¹ idem.

¹² Dirección Pedagógica. *Programa General de Formación Policial*. Instituto Técnico de Formación Policial, México 1994. P.58.

¹³ S.f. Coordinación Académica. *Hoja de Materias del Curso Básico*. Instituto Técnico de Formación Policial, México 1996.

morales."¹⁴ Dura seis cuatrimestres y se llevan las siguientes materias.(actualmente se está cursando el cuarto cuatrimestre).

1er. Cuatrimestre

- *Nociones de Derecho Positivo Mexicano*
- *Derechos Humanos I*
- *Ingles I*
- *Informática I*
- *Introducción al proceso de Investigación*
- *Introducción a la didáctica*
- *Sistemas de Comunicación Policial I*
- *Armamento y Tiro I*
- *Etica I*
- *Instrucción Especial I*
- *Educación Física I*
- *Instrucción Militar I*¹⁵

2do. Cuatrimestre

- *Introducción al estudio del derecho*
- *Derechos Humanos II*
- *Ingles II*
- *Administración y Capacitación de Recursos Humanos I*
- *Contabilidad I*
- *Sistemas de Comunicación Policial II*
- *Armamento y Tiro II*
- *Etica II*
- *Instrucción Especial II*
- *Educación Física II*
- *Instrucción Militar II*¹⁶

3er. Cuatrimestre

- *Derecho Penal I*
- *Ingles III*
- *Administración y Capacitación de Recursos Humanos II*
- *Contabilidad II*
- *Primeros Auxilios I*
- *Peritaje de Transito terrestre I*

¹⁴ S.f. Dirección Pedagógica. *Objetivos Establecido para la Lic. de Seguridad Pública*. Instituto Técnico de Formación Policial, México, 1994.

¹⁵ S .f. Dirección Pedagógica. *Hoja de Materias de la Licenciatura*. Instituto Técnico de Formación Policial, México 1994.

¹⁶ Idem.

- *Planeación Policial I*
- *Criminalística I*
- *Armamento y Tiro III*
- *Instrucción especial III*
- *Educación Física III*
- *Instrucción Militar III*¹⁷

4to. Cuatrimestre

- *Derecho Penal II*
- *Ingles IV*
- *Primeros Auxilios II*
- *Peritaje de Transito Terrestre II*
- *Planeación Policial II*
- *Criminalística II*
- *Armamento y Tiro IV*
- *Psicología Social I*
- *Desarrollo Humano*
- *Instrucción Especial IV*
- *Educación Física IV*
- *Instrucción Militar IV*¹⁸

5to. Cuatrimestre

- *Criminología*
- *Ingles V*
- *Paramedicina I*
- *Estrategia Policial I*
- *Sistemas de Seguridad I*
- *Administración Policial I*
- *Seguridad Pública I*
- *Armamento y Tiro V*
- *Psicología Social II*
- *Instrucción Especial V*
- *Educación Física V*
- *Instrucción Militar V*¹⁹

¹⁷ Idem.

¹⁸ Idem.

¹⁹ Idem.

6to. Cuatrimestre

- *Ingles VI*
- *Seminario de Investigación*
- *Paramedicina II*
- *Estrategia Policial II*
- *Sistemas de Seguridad II*
- *Administración Policial II*
- *Seguridad Pública II*
- *Armamento y Tiro VI*
- *Prospectiva*
- *Instrucción Especial VI*
- *Educación Física VI*
- *Instrucción Militar VI*²⁰

Para llevar acabo todas estas actividades el Area de coordinación cuenta con el siguiente personal:

- 4 Pedagogas
- 1 trabajador Social
- 1 Policía 2º
- 3 Personas (preparación académica básica)
- 1 Comisionado (preparación académica superior)
- 1 Secretaria

1.3. Area de Capacitación y Actualización Docente.

Es el área de donde se desprende la propuesta de trabajo por tener asignada esta función, ya que sus actividades son las siguientes :

- 1.- Integrar y actualizar los expedientes del personal docente.
- 2.- Evaluar el desempeño del personal docente al impartir los diversos cursos.
- 3.- Impartir los cursos de formación y actualización docente, evaluando su eficiencia.

²⁰ Idem.

- 4.- Proponer, en su caso, modificaciones a los cursos de formación y actualización docente, que permitan mejorar su eficiencia.
- 5.- Llevar a cabo la selección de personal que se interesen en participar como docentes en la institución.

En resumen su función principal es detectar las necesidades de capacitación, llevando a cabo la evaluación del personal docente para establecer medidas de mejora en aspectos didácticos y de actualización.

Para realizar la evaluación del personal docente el departamento lleva a cabo tres instrumentos de estudio que comprenden de una periodicidad semestral en donde supuestamente se tiene que evaluar a toda la plantilla docente, a continuación se describen cada uno de los instrumentos:

1.3.1 Cuestionario de Autoevaluación .

Con el cuestionario de autoevaluación se pretende visualizar o detectar a través de sus preguntas; cuál es la experiencia del docente como tal, cómo se considera como profesor, cuales son los conocimientos didácticos que maneja, como los desarrolla y cuál es su aceptación hacia sus compañeros y hacia el mismo.

Se compone de ocho preguntas abiertas y su análisis es a través de verificar si se cumple el objetivo antes mencionado . (para mayor información ver anexo 3).

1.3.2 Cuestionario de Evaluación Técnica .

Se pretende ver cómo se lleva a cabo una clase es decir, si los profesores preparan su tema, qué métodos y técnicas utiliza, si lleva un orden, cuál es su postura ante una teoría conductista.

Se compone de nueve preguntas cerradas y tres preguntas abiertas enfocadas hacia una "buena didáctica " (desde el punto de vista conductista) el análisis de las preguntas jira en torno a verificar si se lleva a buen termino dicha teoría conductista. (para mayor información ver anexo 4).

1.3.3. Cuestionario de Evaluación Docente.

Este cuestionario se compone de siete preguntas y pretende identificar cuantitativamente el sentir de los alumnos hacia el profesor en el desarrollo de la materia durante el curso. (para mayor información ver anexo 5)

Estos instrumentos tienen un procedimiento de aplicación de los cuales se pretenden ciertos alcances y se detectan algunos problemas, los cuales señalamos a continuación.

1.4. Procedimiento de aplicación

1.4.1 El cuestionario de autoevaluación se lleva a cabo de la siguiente manera.

RESPONSABLE	ACTIVIDAD
Director Académico.	1) Solicita al subdirector de control docente, efectúe un cuestionario de autoevaluación al personal docente. (por regla se debe aplicar permanentemente se solicite o no).
Subdirector de Control Docente.	2) Recibe la solicitud y turna a la responsable del área de capacitación para su conocimiento y acción.
Responsable del área de Capacitación.	3) Coordina tiempos y movimientos con los analistas del área, para la aplicación de las evaluaciones.
Analista.	4) Recibe las autoevaluaciones que se aplicarán y revisa la plantilla del personal docente a evaluar.
	5) Entrega al profesor el formato de autoevaluación y le informa del propósito e instrucciones.
Profesor.	6) Recibe, da lectura y procede a su llenado según instrucciones.
	7) Concluye su autoevaluación y la entrega al Analista.
Analista.	8) Recibe la autoevaluación, la revisa y procede a elaborar un análisis estadístico según resultados.
	9) Concluye el informe preliminar y compara con el reporte de evaluación docente los resultados, para la elaboración de un informe final.
	10) Concluye el informe final y turna al responsable del área de capacitación.
Responsable del área de capacitación.	11) Recibe el informe de cada analista y procede a elaborar un informe global del personal docente.
	12) Reúne todos los informes y elabora un análisis estadístico que refleje resultados conjuntos.
	13) Concluye el informe global y envía para su conocimiento y observaciones al subdirector de control docente.
Subdirector de Control Docente.	14) Recibe el informe y comprueba su adecuada elaboración y resultados turnando el documento al Director.
Director.	15) Recibe el informe para su análisis y acciones a que haya lugar.

Las preguntas aplicadas para este cuestionario se mencionan en el anexo 3.

Los alcances que se han obtenido sobre este cuestionario son muy escasos, ya que no se lleva a cabo como está diseñado, porque la institución no considera importante estas funciones y solamente lo ve como un trámite que tiene que cumplir, por lo tanto no se le da un seguimiento al análisis y a veces ni se termina de analizar, además de llevar un procedimiento inadecuado ya que si se cumpliera todos los pasos que están indicados no se podría elaborar un análisis estadístico, pues el cuestionario como su nombre lo indica es de autoevaluación.

Asimismo sólo se alcanza a cubrir hasta el punto 8, quedando pendientes las demás actividades mencionadas.

1.4.2. El Cuestionario de Evaluación Técnica se lleva a cabo de la siguiente manera.

RESPONSABLE	ACTIVIDAD
Director Académico	1) Solicita al Subdirector de Control Docente, se efectúe una Evaluación Técnica al Personal Docente. (por regla se debe aplicar permanentemente se solicite o no)
Subdirector de Control Docente.	2) Recibe la solicitud y turna a la responsable del área de Capacitación para su conocimiento y acción.
Responsable del área de Capacitación	3) Coordina tiempos y movimientos con los analistas del área para la aplicación de las evaluaciones.
Analista	4) Recibe las evaluaciones técnicas a aplicar y revisa la plantilla del personal docente a evaluar.
	5) Ingresa y permanece en el aula de clase, para evaluar mediante la observación y el cuestionario establecido al profesor designado.
	6) Concluye la evaluación y comenta con el profesor los resultados. A través de una plática y basada en una (teoría conductista) se le informa al profesor si llevo a buen termino dicha teoría..
Analista	7) Se le hace saber al profesor sobre la evaluación que se le ha llevado a cabo y se recaba su firma de enterado.
	8) Elabora un informe preliminar estadístico de los resultados obtenidos.
	9) Compara el informe con el reporte de autoevaluación y la evaluación docente para la elaboración de un informe final.
	10) Concluye el informe global y turna al responsable de área los resultados.
Responsable área de Capacitación	11) Recibe el informe de cada analista y elabora de acuerdo a estos un informe global.
	12) Concluye el informe estadístico y envía el documento al subdirector de control docente para su análisis y observaciones.
Subdirector de Control Docente	13) Recibe el informe y analiza los resultados para poder turnarlo al director.
Director	14) Recibe el informe para llevar a cabo las acciones a que haya lugar.

Las preguntas que se utilizan para este cuestionario se enlistan en el anexo 4.

Los alcances que se han obtenido sobre este cuestionario son muy escasos, ya que no se lleva a cabo como está diseñado, pues solamente se alcanza a cubrir hasta el punto 5, porque la institución no considera importante estas funciones y solamente los ve como un trámite que tiene que cumplir, quedando pendientes las demás actividades mencionadas. Además de que el procedimiento que se tiene diseñado no se podría concluir como está indicado ya que se tiene que analizar este cuestionario junto con el de autoevaluación y el de evaluación docente, para poder dar un informe general.

1.4.3. El Cuestionario de Evaluación Docente se lleva a cabo de la siguiente forma

RESPONSABLE	ACTIVIDAD
Director Académico	1) Solicita al Subdirector de Control Docente, efectúe una evaluación técnica al personal docente. (Por regla se debe aplicar permanentemente se solicite o no).
Subdirector de Control Docente	2) Recibe la solicitud y turna al responsable del área de capacitación para su conocimiento y elaboración.
Responsable del Área de Capacitación	3) Coordina tiempos y movimientos con los analistas del área, para la aplicación de las evaluaciones.
Analista	4) Recibe las evaluaciones a aplicar, revisa horarios, aulas y personal docente.
	5) Acude al aula en el horario establecido.
	6) Coordina a los alumnos para la evaluación del profesor mediante los formatos establecidos.
Alumnos	7) Evalúan al profesor respondiendo el cuestionario.
Analista	8) Recoge la evaluación concluida y la ordena para su análisis.
	9) Elabora un informe preliminar de los resultados obtenidos.
	10) Compara con el reporte de evaluación técnica y autoevaluación del profesor, los resultados para la elaboración de un informe final.
	11) Concluye el informe final y turna al responsable del área los resultados.
Responsable del área de Capacitación	12) Recibe el informe de cada analista para la elaboración de un informe global del personal docente.
	13) Recopila los informes y elabora un análisis estadístico.
	14) Concluye informe y envía al subdirector de control docente.
Subdirector de Control Docente	15) Recibe el informe para su análisis y observaciones.
	16) Comprueba que el informe esté adecuadamente elaborado y turna la documentación al Director.
Director	17) Recibe el informe para su análisis y acciones a que haya lugar.

Las preguntas que se utilizan para este cuestionario se mencionan en el anexo 5.

Los alcances que se han obtenido sobre este cuestionario son muy escasos, ya que no se lleva a cabo como está diseñado, pues solamente se alcanza a cubrir hasta el punto 8, porque la institución no considera importante estas funciones y solamente lo ve como un trámite que tiene que cumplir, quedando pendientes las demás actividades mencionadas.

1.5. Alcances que se pretenden del proceso de Evaluación.

Se persigue detectar cuáles son las necesidades de mejora, actualización y formación de los profesores en cuanto a bases didácticas, planes y programas, etc. (basados en una teoría conductista), así como el sentir de los alumnos ante el profesor.

Esto no se lleva a cabo porque no se concluye el proceso de evaluación descrito anteriormente, además de que el trabajo que se realiza culmina en un simple reporte del profesor, pues no se tiene control de dicho proceso.

1.6. Problemas ante el Proceso de Evaluación.

Los principales problemas en la aplicación de estos cuestionarios son los recursos humanos, administrativos y materiales. Se cuenta solamente con 2 pedagogas y una mecanógrafa, para llevar a cabo dicha tarea que ante la plantilla de profesores (de 118) estas 3 personas son insuficientes, en cuanto a los recursos materiales no se cuenta con la suficiente papelería para elaborar 25 cuestionarios por cada profesores y no existe apoyo de área de copiado. Otro problema es que no existe respeto al horario de aplicación del cuestionario de Evaluación Docente.

Agregando a esto la poca disposición por parte de los alumnos para contestar verazmente estos cuestionarios, y la falta de interés por parte de las autoridades para que exista un orden en la ejecución de las tareas asignadas y todo tenga una buena coordinación, así como la desorganización de la misma área para realizar sus funciones.

Aun con todo esto se llevaron a cabo las evaluaciones del turno vespertino en el periodo que comprende del mes de marzo a julio de 1996, utilizando para dicho fin los tres instrumentos antes mencionados (Cuestionario de Autoevaluación Docente, Evaluación Técnica y Evaluación Docente). Dichos cuestionarios arrojaron la siguiente información, considerando tres rubros: Análisis de resultados, aplicación y diseño de los cuestionarios.

2. Análisis de los Instrumentos de Evaluación.

2.1. Resultados del Cuestionario de Autoevaluación.

En el análisis de resultados se detectó que en la respuesta de la primera pregunta referida a realizar una autobiografía como profesor específicamente, la mayoría de los profesores no contestaron de la forma esperada, ya sea por falta de interés, responsabilidad o simplemente porque la pregunta no fue entendida. muy pocos mencionaron la experiencia que tienen como docentes.

En la segunda pregunta referida a describir un día de clase se observa a grandes rasgos que los profesores llegan al salón, saludan, pasan lista de asistencia, preguntan sobre la clase anterior, después exponen el tema y se aclaran dudas. Se interroga para verificar lo que se planteó, utilizan monitor o esquemas y algunos hacen un resumen de lo visto por lo cual se nota que les hace falta planear bien la clase, ya que no consideran el tiempo que tienen disponible y algunas veces les falta tiempo para terminar la exposición del tema ya que son muy pocos los que realizan el cierre de clase. (entendiendo como cierre de clase : Enunciar los puntos más sobresalientes sobre el tema, para que haya una mejor comprensión e integración del mismo).

En la tercera pregunta referida a escribir la metodología que utiliza en clase se observa que lo que más ha funcionado para los profesores es la técnica expositiva, demostrativa, interrogativa y la dinámica de lluvia de ideas y pocos mencionan que métodos utilizan para llevar acabo las técnicas y dinámicas de grupo.

En la cuarta pregunta referida a los elementos o instrumentos que les hacen falta para dar su clase satisfactoriamente se detecta que hace falta material didáctico y aveces hasta los más elementales, marcador, gis y borrador.

En la pregunta número cinco, referida a la percepción que los alumnos tienen acerca de ellos la mayoría de los profesores coincidieron en que los alumnos los consideran buenos profesores.

En la sexta pregunta referida a que es lo que les desagrada de un profesor coincidieron en que les molesta que el profesor no tenga personalidad, que no prepare el tema, que sea prepotente, déspota y apático.

En la séptima pregunta referida a como debe de ser un buen profesor coincidieron en que el maestro debe dominar la materia, ser puntual, accesible, interesar a los alumnos en su tema, estar siempre preparados y dispuestos a superarse.

En la octava pregunta referida a cuestionarse si cuentan con los conocimientos y elementos teóricos - prácticos para ser un excelente profesor, la mayoría consideran que son buenos profesores y el resto menciona otros factores, por lo que o son excelentes profesores o más que excelentes profesores. hubo quién mencionó que se les preguntara a los alumnos.

También se detecta que algunos profesores están impartiendo clases que no van de acuerdo con su perfil profesional o laboral y eso aunque nos lo excluye, si los limita, ya que hay casos en que ponen a un profesor de química a dar clase de lectura y redacción , por mencionar un ejemplo, eso ocasiona que estén inconformes ante tal asignación y aparte que no tengan conocimiento de la materia y esto a su vez provoca que caigan en la improvisación y en no contestar las preguntas de los alumnos en cuanto a la comprensión del tema.

2.2 Observaciones sobre el Diseño del Cuestionario de Autoevaluación.

En cuanto al diseño del cuestionario se observa que el diseño que tiene el cuestionario no es el apropiado para lograr el objetivo, ya que en primera instancia

es un cuestionario de autoevaluación, por lo que no se puede confrontar las respuestas que dan los profesores, pues es su apreciación personal. y por lo tanto no existe un parámetro de comparación, por lo cual no se diseño adecuadamente para poder lograr el objetivo que se pretende "visualizar o detectar cuál es la experiencia del docente como tal, como se considera como profesor, cuáles son los conocimientos didácticos que maneja, como los desarrolla y cuál es su aceptación hacia sus compañeros y hacia el mismo".²¹

2.3 Aplicación del Cuestionario de Autoevaluación.

En la aplicación del cuestionario se contó con los recursos materiales necesarios, ya que no había stencíl para realizar el formato del cuestionario, no se tenían hojas para imprimir el formato, no había vale de copias para que autorizaran la impresión, no se contó con el apoyo de las autoridades correspondientes ya que además de lo antes mencionado se tardaron en dar su firma para llevar a cabo dicha función.

Algunos profesores manifestaron su enojo al solicitarles que contestaran el cuestionario y otros tardaron días para entregar el cuestionario resuelto.

2.4. Resultados del Cuestionario de Evaluación Técnica.

En el análisis de los resultados del Cuestionario de Evaluación Técnica se observa que la mayoría de los profesores del turno vespertino llevan su clase de una forma favorable ya que aunque existe confusión en cuanto a lo que es un Método, Técnica y Dinámica Grupal en la practica sin darse cuenta ellos mismos lo aplican, pero no saben describir estos conceptos o actividades cuando se les cuestiona sobre su quehacer docente desde el punto de vista de una teoría conductista

²¹ S.f. Departamento de Capacitación y Actualización Docente. Objetivos de los Instrumentos de Evaluación. Instituto Técnico de Formación Policial. México, 1995.

La técnica más utilizada es la Expositiva, debido a que no se cuenta con los elementos de trabajo para desarrollar otras técnicas. El 10% restante de los profesores utilizan un método muy tradicional que consiste en dictar lo que ésta escrito en los manuales, sin antes hacer una reflexión al respecto. Se considera que casi el 100% de los profesores tienen un lenguaje y una voz adecuada para expresarse.

Se detecta que algunos profesores que tienen la misma materia llevan diferentes programas, lo cual provoca que a la hora del examen no estén las preguntas iguales para todos los alumnos.

2.5. Observaciones sobre el Cuestionario de Evaluación Técnica.

En el diseño del cuestionario se observa que es de alguna forma el apropiado para lograr el objetivo del mismo, ya que algunas son preguntas cerradas y permite obtener un resultado más preciso.

2.6 Aplicación del Cuestionario de Evaluación Técnica.

En la aplicación del cuestionario se vuelve a presentar el factor de "carencia de recursos materiales", por lo cual se lleva a cabo en hojas de aprovechamiento, para después pasarlo en la hoja que corresponde.

Por otro lado se hace notar la inconformidad por algunos de los profesores ante el echo de llegar y entrar a su clase para observar como lleva a cabo el desarrollo de la misma.

2.7. Resultados del Cuestionario de Evaluación Docente.

En el cuestionario de evaluación docente donde los alumnos evalúan al profesor se dieron los siguientes resultados:

¿Cómo clasificas el desempeño del profesor?

excelente 57 %, muy bueno 32 %, 8 % bueno 8 %, regular 2 %

¿Qué opinan de la clase que imparte el profesor ?

positivo 84 %, negativo 7 %, neutral 9 %

¿El profesor llega puntal a su clase?

siempre 88 %, a veces 11 %, nunca 7 %

¿Con qué frecuencia falta el profesor a su clase?

nunca falta 81 %, una vez a la semana 3%, casi nunca 15%

El profesor motiva en su clase ?

si 89%, no 10 %, a veces 2%

¿El profesor te indica cuales son los temas relevantes?

Si 72 %, no 27 % , a veces 1 %.

¿En que aspectos consideras que no está capacitado el profesor ?

En esta pregunta indicaron que no saben en que sus profesores no están capacitados, pero lo que si saben es sobre la materia que les imparte y que ellos lo consideran de la siguiente forma :

positivo 82%, negativo 9 %, neutral 10 %.

2.8. Observaciones sobre el diseño de Evaluación Docente.

En el diseño del cuestionario de evaluación docente en primer instancia se observa que el nombre que tiene el cuestionario no es el adecuado ya que se confunde con el de evaluación técnica y el de autoevaluación docente, además de que el cuestionario es una apreciación estudiantil no una evaluación docente.

Por otro lado las preguntas son muy pocas y no logra integrar todos los aspectos que se llevan a cabo en el quehacer docente desde el punto de vista de una teoría conductista (tono de voz, dominio del tema, motivación a los participantes, despierta el interés de los participantes, trata a los participantes con

imparcialidad, utiliza técnicas de enseñanza - aprendizaje adecuadas al tema a desarrollar, utiliza recursos didácticos que faciliten el aprendizaje de los contenidos, utiliza dinámicas de grupo que refuerzan el aprendizaje, organiza eficientemente la lección, da vitalidad al tema, responde a las preguntas de los participantes, enfatiza los puntos importantes de la lección, estimula a los estudiantes a participar en clase, usa demostraciones en caso de que el conocimiento a enseñar sea práctico).visto desde una teoría conductista.

Otro factor importante es que los alumnos consideran que si contestan el cuestionario negativamente, les puede perjudicar su instancia en el Instituto.

2.9. Aplicación del Cuestionario de Evaluación Docente.

En la aplicación del cuestionario nuevamente se presenta la falta de carencia de recursos materiales para llevar a cabo el trabajo. No existe una coordinación adecuada para asignar a los grupos donde se pueda llevar a cabo la obtención del cuestionario resuelto. Se utilizan hojas de aprovechamiento y eso provoca que los alumnos se entretuvieran en leer lo que estaba escrito y que no tomara el cuestionario con formalidad.

Es importante mencionar que todos estos problemas se generan ya que el departamento no cuenta con un programa de funciones bien definidas y la evaluación se lleva a cabo como una actividad que se tiene que realizar, además de que no existe una dirección que pueda verificar, si los objetivos que se consideran logran su propósito, lo cual provoca que no exista un seguimientos al trabajo que se realiza., por lo que se propone la siguiente propuesta.

3. PROPUESTA:

Como se puede observar con lo antes mencionado los objetivos que tiene cada uno de los instrumentos, no se logra en su totalidad el objetivo que se quiere y si le sumamos que no existe un seguimiento en este proceso, porque no existe una dirección el trabajo que se lleva a cabo cae en lo infructuoso, por lo cual se sugiere lo siguiente.

En primer término ubicar a la evaluación del trabajo docente como una necesidad de acercamiento y conocimiento del personal con que se cuenta, para esto se pretende llevar a cabo dos cuestionarios de evaluación docente, que sean contestados por los alumnos de acuerdo a las indicaciones.

Uno de los cuestionarios será para verificar la funcionalidad de cursos especiales, el otro cuestionario será para el curso básico a través de una apreciación estudiantil.

El cuestionario para el curso básico comprenderá 22 preguntas y una de sugerencias en total 23. Se dividirá en dos categorías la primera será en base a las características indispensables de la práctica docente y comprenderá las siguientes preguntas (1, 3, 4, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 18, 22). La segunda categoría será en base a las características convenientes y necesarias para el desarrollo de la docencia y comprenderá las siguientes preguntas (2, 5, 6, 10, 11, 16, 17, 19, 20, 21.). Las cuales a continuación se indican :

HOJA DE INDICACIONES DEL CUESTIONARIO DE APRECIACION ESTUDIANTIL

INSTITUTO TECNICO DE FORMACION POLICIAL SUBDIRECCION DE CONTROL DOCENTE

Como uno de los medios que nos conducen a la *excelencia docente* se ha estructurado el cuestionario de apreciación estudiantil, el cual nos proporcionará información sobre el ejercicio docente de cada uno de los profesores, por lo cual solicitamos tu participación para contestarlo, responde lo mas objetivo y honesto posible, ya que de eso depende el éxito del presente cuestionario.

Instrucciones:

Te recordamos que la información que nos proporcionas solo será utilizada con fines académicos y no tendrá ninguna repercusión negativa en tu trayectoria en el instituto.

Anota simultáneamente con el profesor encargado de la aplicación los datos que se te piden.

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y subraya la que mejor exprese tu punto de vista.

CUESTIONARIO DE APRECIACION ESTUDIANTIL

1.- Los temas del programa se dieron a conocer:

- A) INICIO B) 1ER. MES C) 2DO. MES D) NUNCA

2.- Las normas de clase se dieron a conocer:

- A) INICIO B) 1ER. MES C) 2DO. MES D) NUNCA

3.- El profesor asistió el curso:

- A) SIEMPRE B) CASI SIEMPRE C) A VECES D) NUNCA

4.- Los trabajos extraclase, el profesor los regresa revisados y calificados:

- A) SIEMPRE B) CASI SIEMPRE C) A VECES D) NUNCA

5.- El profesor mantiene la disciplina en el salón:

- A) SIEMPRE B) CASI SIEMPRE C) A VECES D) NUNCA

6.- El profesor llega puntual a su clase:

- A) SIEMPRE B) CASI SIEMPRE C) A VECES D) NUNCA

7.- El profesor aprovecha el tiempo en forma adecuada:

- A) SIEMPRE B) CASI SIEMPRE C) A VECES D) NUNCA

8.- El profesor favorece que los alumnos asistan en forma regular y puntual:

- A) SIEMPRE B) CASI SIEMPRE C) A VECES D) NUNCA

9.- La calificación que obtuviste refleja con precisión lo que sabe de la materia:

- A) SIEMPRE B) CASI SIEMPRE C) A VECES D) NUNCA

10.- El material didáctico (libros, rotafolios, películas... etc.) contribuyeron de forma importante en tu aprendizaje de la materia:

- A) SIEMPRE B) CASI SIEMPRE C) A VECES D) NUNCA

11.- El profesor al inicio de clase indica en forma completa, el tema a tratar:

- A) SIEMPRE B) CASI SIEMPRE C) A VECES D) NUNCA

12.- Al impartir la clase, el profesor capta la atención de los alumnos y la sostiene durante la clase:

- A) SIEMPRE B) CASI SIEMPRE C) A VECES D) NUNCA

13.- El profesor expone con voz clara y precisa:

- A) SIEMPRE B) CASI SIEMPRE C) A VECES D) NUNCA

14.- Al final de clase el profesor logra que tengas claro todo lo que trato:

- A) SIEMPRE B) CASI SIEMPRE C) A VECES D) NUNCA

15.- La exposición del profesor es clara, se comprende todo lo que explica:

- A) SIEMPRE B) CASI SIEMPRE C) A VECES D) NUNCA

16.- Durante el curso, el profesor te ayudo a que hicieras el mejor de tus esfuerzos para aprender la materia:

- A) SIEMPRE B) CASI SIEMPRE C) A VECES D) NUNCA

17.- Al impartir su clase el profesor hace preguntas, desarrolla ejercicios hasta que el tema este comprendido:

- A) SIEMPRE B) CASI SIEMPRE C) A VECES D) NUNCA

18.- Te da gusto responder cuando el profesor te hace una pregunta:

- A) SIEMPRE B) CASI SIEMPRE C) A VECES D) NUNCA

19.- Consideras que tu profesor ayudo a mejorar las interacciones entre los alumnos:

- A) SIEMPRE B) CASI SIEMPRE C) A VECES D) NUNCA

20.- Te gustaría volver a tener clase con tu profesor:

- A) SIEMPRE B) CASI SIEMPRE C) A VECES D) NUNCA

21.- El profesor es muy respetuoso con los alumnos (los escucha, toma en cuenta sus opiniones):

- A) SIEMPRE B) CASI SIEMPRE C) A VECES D) NUNCA

22.- El profesor durante la clase tiene un volumen y ritmo de voz adecuado.

- A) SIEMPRE B) CASI SIEMPRE C) A VECES D) NUNCA

23.- Anota al reverso de la hoja de respuestas, sugerencias y opiniones que ayuden a mejorar el desempeño de todos y cada uno de tus profesores.

Cada una de las preguntas se dividirá por categorías (de la A - D) y tendrán un valor de acuerdo a la tabla siguiente.

CATEGORIAS	A	B	C	D	RESULTADO
NIVEL I	10	8	7	5	= 120 PUNTOS
NIVEL II	8	7	6	5	= 80 PUNTOS
TOTAL 200 PUNTOS = 100%					

Para realizar este cuestionario es importante especificar a una generación "X" y de esa manera llevar a cabo el proceso de evaluación docente.

El cuestionario de cursos especiales, comprenderá las siguientes preguntas y se analizarán de acuerdo a las respuestas. Se considerarán básicamente tres aspectos, que son: Dominio del Contenido, Relación participante/profesor e instructor y Características y/o habilidades del profesor e instructor para impartir el contenido del curso. Se realizará un parámetro de comparación entre las diez primeras preguntas abiertas contra la pregunta once. A continuación se indica el cuestionario :

CUESTIONARIO DE CURSOS ESPECIALES

NOMBRE DEL PROFESOR : _____

MATERIA : _____ CURSO : _____

El presente cuestionario ha sido elaborado para conocer algunos aspectos sobre tus Profesores. Lo que expreses servirá para mejorar la educación que brinda el Instituto, tanto para ti como para futuros elementos. No es ningún examen. No es necesario escribir tu nombre. Responde con honestidad.

INSTRUCCIONES : Lee con atención cada pregunta y contesta como se indica.

1.- ¿El profesor - instructor domina el contenido del curso ?
si () no () Por qué _____

2.- ¿Despierta el interés de los participantes a través de ejemplos prácticos y cotidianos relacionados con el contenido del curso ?
si () no () Por qué _____

3.- ¿ El desarrollo de la clase está relacionado con el contenido del curso ?
si () no () Por qué _____

4.- ¿Indica que técnicas de enseñanza - aprendizaje utiliza el profesor - instructor para lograr la comprensión del contenido del curso.

Técnica interrogativa ()
Técnica expositiva ()
Técnica demostrativa ()
Ninguna ()
Otras ()

¿Cuáles ? _____

5.- ¿Indica que recursos didácticos utiliza el profesor - instructor para facilitar el aprendizaje de los contenidos del curso ?

Pizarrón	()	Borrador	()
Gis	()	Proyectores	()
Revistas	()	Películas	()
Enciclopedias	()	Ninguno	()
Otros	()	¿Cuáles ?	_____

6.- ¿El profesor - instructor organiza la lección presentando una visión conjunta del contenido del curso ?

si () no () Por qué _____

7.- ¿El profesor - instructor responde a las preguntas de los participantes ?

si () no () Por qué _____

8.- ¿ El profesor - instructor usa demostraciones en caso de que el conocimiento a enseñar sea práctico ?

si () no () Por qué _____

9.- ¿Consideras que lo expuesto en el curso es aplicable a su área de trabajo ?

si () no () Por qué _____

10.- ¿preferirías a este profesor - instructor para futuros cursos ?

si () no () Por qué _____

11.- ¿Indica a través de una escala del 1 al 10 que calificaciones le pondrías a tu profesor - instructor en los siguientes rubros ?

- Domina el contenido del curso _____
- Relación participante/profesor - instructor _____
- Características y /o habilidades del profesor - instructor para impartir el contenido del curso _____

En segundo término, impartir un curso básico de Formación Didáctica, que le permita al profesor e instructor llevar a cabo su docencia de una forma más sistemática, para lo cual desarrollo el siguiente manual.

MANUAL BASICO DE FORMACION DIDACTICA
PARA EL CURSO DE PROFESORES E INSTRUCTORES
DEL INSTITUTO TECNICO DE FORMACIÓN POLICIAL

OBJETIVO GENERAL

Al término del curso los participantes conocerán y aplicarán los elementos teóricos y técnicos que sustentan la función docente, así como las habilidades básicas para el desarrollo del proceso de Enseñanza - Aprendizaje enfocadas desde el punto de vista de una teoría conductista.

INDICE

i.- Introducción

1.- Conceptos básicos dentro de la pedagogía y la didáctica

- 1.1. Aprendizaje
- 1.2. Educación
- 1.3. Instructor
- 1.4. Adiestramiento
- 1.5. Capacitación
- 1.6. Proceso de Enseñanza - Aprendizaje

2- Elementos para la organización de la clase

2.1 planeación

2.1.1 Objetivos

2.1.2. Materia o programa

2.1.3 Plan de acción didáctica

2.1.4. Evaluación (elaboración de un plan de clase)

2.2 Ejecución

2.3. Evaluación

3.- El papel del instructor

3.1. Quién es el Instructor

3.2. Perfil del instructor

3.3. El instructor en el aula

3.3.1. Presentación

3.3.2. Comunicación verbal

3.3.3. Comunicación no verbal

3.3.4. Manejo del espacio

3.3.5. Manejo de la dinámica grupal

ii.- Conclusiones

iii.- Bibliografía

INTRODUCCION

Este manual pretende dar a conocer de una forma general las bases de la formación didáctica que debe de tener en cuenta el instructor - docente al momento de presentarse frente a grupo.

Es así, que se establecen los elementos para que se considere como conceptos que son importantes para la práctica docente y algunas habilidades básicas para la enseñanza, (desde la teoría conductista) tales como:

- ✓ Conceptos básicos dentro la de la pedagogía y la didáctica.
- ✓ Elementos para la organización de la clase (planeación didáctica).
- ✓ El papel del instructor.

1. Conceptos básicos dentro de la pedagogía y la didáctica.

1.1. Aprendizaje

El ser humano aprende con todo su organismo y para integrarse mejor en el medio físico y social, atendiendo a las necesidades biológicas, psicológicas y sociales que se le presentan en el transcurso de la vida. Estas necesidades pueden denominarse dificultades u obstáculos.²²

Aprendizaje no es más que el resultado del esfuerzo de superarse a sí mismo, venciendo obstáculos.

Existen varios tipos de aprendizaje pero en esta ocasión solo estudiaremos cuatro :

- "1.- Aprendizaje por reflejo condicionado.
- 2.- Aprendizaje por condicionamiento operante.
- 3.- Aprendizaje por memorización.
- 4.- Aprendizaje por ensayo y error."²³

1.2. Educación.

Educación es un proceso que tiende a capacitar al individuo para actuar conscientemente frente a nuevas situaciones de la vida, aprovechando la experiencia anterior y teniendo en cuenta la integración, la continuidad y el proceso social. Todo ello de acuerdo con la realidad de cada uno , de modo que sean entendidas las necesidades individuales y colectivas.²⁴

²² Nerici G. Imideo Hacia una Didáctica General Dinámica,. Edit. Kapeluz, Buenos Aires 1985. P.227

²³ Ibid. p. 229-230

²⁴ Cfr. Nerici G. Imideo Hacia una Didáctica General Dinámica,. Edit. Kapeluz, Buenos Aires 1985

1.3. Instructor

Instructor es la persona que tiene los conocimientos técnicos y pedagógicos suficientes para preparar y formar a una o más personas en el desempeño de tareas relativas a un puesto de trabajo. Es el agente y actor principal en el proceso de capacitación y adiestramiento al interior de las empresas.²⁵

1.4. Adiestramiento.

Se entiende por regla general, como la habilidad o destreza adquirida en el trabajo preponderantemente físico. Es decir es la acción destinada a perfeccionar las habilidades y destrezas del trabajador con el propósito de incrementar la eficiencia en sus puestos de trabajo. Su cobertura abarca los aspectos de las actividades y coordinaciones de los sentidos y motoras, respondiendo sobre todo al área de aprendizaje psicomotor.²⁶

1.5 Capacitación.

La capacitación es la acción destinada a desarrollar las aptitudes con el propósito de prepararlo para desempeñar adecuadamente una ocupación o puesto de trabajo. Su cobertura abarca entre otros, los aspectos de atención, memoria, análisis, actitudes y valores de los individuos respondiendo sobre todo a las áreas de aprendizaje cognoscitivas y afectivas²⁷

1.6 Proceso de enseñanza-aprendizaje.

Se refiere a la nueva forma de entender la actividad educativa, que se opone al enfoque tradicionalista (en donde el maestro es el transmisor y el alumno el

²⁵ Cfr. Facultad de Psicología. *Formación de Instructores de Capacitación de Personal*. Centro de Educación Continua. UNAM. México 1984.

²⁶ *Idem*.

²⁷ *Idem*.

receptor) de la educación. Se define como una serie consecutiva de acciones intencionadas en las que interviene el educador y los educandos para lograr un determinado aprendizaje. Hablar de proceso de enseñanza-aprendizaje, es considerar a la enseñanza como un proceso que promueve en forma intencionada y sistemática el aprendizaje y que este no se considere como un proceso de recibir, sino de transformar la conducta del individuo.

II. Elementos para la organización de la clase.

Dentro de los elementos para la organización de una clase, se lleva a cabo en tres momentos que son: planeación, conducción y evaluación.

2.1. Planeación.

Consiste en enfocar los planes y programas de estudio adaptando los objetivos de acuerdo, a las posibilidades, aspiraciones y necesidades de los alumnos, así como a las necesidades sociales. (escuela, disciplina en cursos, unidades y clase, actividades extracurriculares, orientación educacional, orientación pedagógica). Para no caer en la improvisación.

2.1.1 Objetivos.

Didácticamente existen dos tipos de objetivos ; educacionales e institucionales.

Los objetivos educacionales (son generales) son de modo general o mediatos los que se pretende que el educando alcance o incorpore a su comportamiento, luego de un período más o menos largo de enseñanza.

Los objetivos instruccionales (son particulares) son más particulares e inmediatos es decir pretende que el educando alcance los objetivos después de una clase, de una tarea didáctica, de un determinado estudio y además que sean observables en sus cambios de comportamiento.

2.1.2. Materia o programa.

Es más que nada llevar a cabo el programa o la materia a desarrollar con el fin de constituir una serie de experiencias funcionales que faciliten la visión y aprehensión de los objetivos deseables para el educando.

2.1.3 Plan de acción didáctica.

Consiste en llevar a cabo todos los procedimientos de enseñanza, incluyendo métodos, técnicas, formas de motivación y recursos materiales para lograr los objetivos establecidos.

Didácticamente, método significa camino para alcanzar los objetivos estipulados en un plan de enseñanza.

Técnica de enseñanza es el recurso didáctico al cual se acude para concretar un momento de la lección o parte del método en la realización del aprendizaje.

A continuación se desarrollarán los siguientes métodos , técnicas de enseñanza y material didáctico:

Método deductivo.

“Es cuando el asunto estudiado procede de lo general a lo particular es decir el profesor presenta conceptos o principios, definiciones o afirmaciones, de las cuales van siendo extraídas conclusiones y consecuencias o se examinan casos particulares sobre la base de las afirmaciones generales presentadas”.²⁸

Método inductivo.

Es cuando el asunto estudiado se presenta por medio de casos particulares para llegar a lo general, es decir el profesor conduce al alumno a la inducción y a través de esta inducción se llega a lo general.

²⁸ Nerici G. I. Op. Cit. p. 367.

Métodos de sistematización.

"Rígida: cuando el esquema de la clase no permite flexibilidad a través de sus preguntas lógicamente ensamblados, que no dan oportunidad alguna al desarrollo del tema de la clase".²⁹

"Semi - rígida: cuando el esquema de la lección permite cierta flexibilidad para una mejor adaptación a las condiciones reales de la clase y del medio social al que la escuela sirve."³⁰

Método ocasional.

"Se denomina método ocasional al que aprovecha la motivación del momento, así como los acontecimientos importantes del medio."³¹

Método pasivo.

Se le denomina de ese modo cuando se acentúa la actividad del profesor, permaneciendo los alumnos en actividad pasiva, es decir el profesor es el único que puede transmitir el saber está puede ser a través de: dictados, lecciones marcadas en los libros de texto y después reproducirlas de memoria, realizar preguntas con la obligación de aprenderlas de memoria.

Método activo.

Consiste en que en el desarrollo de la clase el alumno debe de participar y el profesor es solamente un orientador, guía y no un transmisor del saber.

²⁹ *Ibid* p. 369.

³⁰ *Idem.*

³¹ *Idem.*

Técnica expositiva.

Consiste en la exposición oral, por parte del profesor del asunto de la clase. Se debe de realizar la presentación del tema, la exposición no debe pasar mas halla de 10' y realizar una pausa para continuar, utilizar un tono de voz adecuado, tener un ritmo adecuado para que la exposición no sea ni lenta ni rápida, no debe permanecer de pie o sentado todo el tiempo, ni moverse aparatosamente, conviene moverse con calma y de modo que alcance a cubrir con su presencia toda la clase.

El desarrollo de la clase se puede dar a través de apuntar en el pizarrón los comentarios de los alumnos que considere adecuados, utilizar otros recursos y técnicas didácticas, así como presentar datos que los alumnos lo relacionen entre si favoreciendo esto a la reflexión del alumno.

Es necesario realizar una breve síntesis de lo expuesto para llegar a una conclusión, está puede ser una crítica o una aceptación.

Con lo anterior podemos decir que las ventajas y desventajas que presenta esta técnica son las siguientes:

Ventajas:

- Abarcar mucha información en poco tiempo.
- Homogenizar el nivel de conocimiento del grupo sobre el tema,
- Llegar a conclusiones en las que se contemplen las aplicaciones prácticas de la información.

Desventajas:

- El grupo, al cansarse, se distrae y pierde la atención,

- Los alumnos pueden sentirse cohibidos para participar sus dudas y opiniones al instructor y sus compañeros de curso,
- Si el instructor no tiene bien definidos sus objetivos puede perderse durante la exposición y no tratar aspectos importantes del tema.
- Si el profesor no lleva como es oportuno la técnica el grupo puede caer en el desinterés del tema.

Técnica del diálogo.

Es un proceso de reflexión dirigida dentro del cual las preguntas del profesor van orientando el razonamiento del alumno. El profesor no debe dar soluciones a las cuestiones propuestas sino encauzar al alumno para que sea él mismo quien las encuentre, haciendo que el alumno se convenza de que es capaz de razonar y resolver sus dificultades. El diálogo permite emitir conceptos y a partir de ellos criticar, dudar, replantear o reformular dicho concepto.

Técnica interrogativa.

Es uno de los mejores instrumentos del campo didáctico que se utiliza como auxiliar en el proceso de educar y puede ser empleado para diversos fines dentro de la actividad docente, ya que consiste en pedir a los alumnos que aprendan de memoria lo que se está estudiando, lo visto en clase, para hacerles preguntas relativas a la clase, lo que se dijo que estudiaran.

Ventajas:

- Permite realizar una motivación de la clase,
- Sondear las posibilidades que tiene el alumno,
- Preparación de la clase en determinado asunto, antes de que se suministren nuevas clases o nuevos conocimientos, verificar el

aprendizaje, a fin de saber si lo que fue enseñado fue asimilado, si no lo fue rectificar dicho aprendizaje.,

- Estimular a los alumnos a la reflexión, recapitulación y síntesis de lo que fue estudiado,
- Realizar fijaciones de los temas vistos, preparar el ambiente para actividades que constituyen un nuevo tema,
- En ciertos casos anulación de la indisciplina.

Desventajas:

- La desventaja de dicha técnica consiste en pedirles a los alumnos que se aprendan de memoria lo visto en clase.

Técnica demostrativa.

"La demostración es el procedimiento más deductivo y puede asociarse a cualquier otra técnica de enseñanza cuando sea necesario comprobar afirmaciones no muy evidentes o ver como funciona en la práctica, lo que fue estudiado teóricamente.. Tiene como objetivo confirmar explicaciones orales o escritas, ilustrar lo que fue expuesto teóricamente, iniciar correctamente una técnica a fin de evitar errores o fijaciones indeseables y propiciar racional o empíricamente la veracidad de proposiciones abstractas."³²

Ventajas:

- El participante podrá observar de manera clara y tangible cómo se lleva a cabo una tarea o actividad determinada.
- Iniciar correctamente una técnica a fin de evitar errores o fijaciones indeseables.

³² Cfr. Nerici G. I. *Hacia una didáctica general dinámica*. Edit. Kapeluz. Buenos Aires 1985.

Desventajas:

- El alumno perderá algunos pasos y detalles del proceso que deberán ser enseñados por el instructor una vez que intente aplicarlo en la práctica.

Clasificación del material didáctico.

El material didáctico los podemos clasificar en cuatro rubros que son:

Material permanente de trabajo:

Pizarrón, gis o marcador, borrador, franelografos, proyectores, etc.

Material informativo:

Mapas, libros, diccionarios, enciclopedias, revistas, periódicos, discos, películas, ficheros, modelos, etc.

Material ilustrativo visual o audiovisual:

Esquemas, cuadros sinópticos, dibujos, carteles, grabados, retratos, cuadros cronológicos, muestras en general, discos, grabadores, proyectores, etc.

Material experimental:

Aparatos y materiales variados que se presenten para la realización de experimentos en general.

2.1.4. Evaluación.

La evaluación deberá suministrar datos para que se pueda saber si el plan se está ejecutando adecuadamente, si está adaptado a la realidad del educando o si es necesario algún reajuste para su mejor comprensión, es decir en nuestra evaluación vamos a elaborar un plan de clase que nos permita ver si nuestros objetivos, materia

y acción didáctica y aún la evaluación son correctos o es necesario hacer ciertos reajustes.

2.2. Ejecución - Conducción :

La Ejecución consiste en llevar a cabo todo lo que hemos preparado en nuestra planeación didáctica, desde la forma que vamos a utilizar para motivar al grupo; así como la presentación de la materia incluyendo métodos y técnicas que se utilizan para lograr una fijación e integración adecuada.

2.3 Evaluación.

La evaluación puede ser al inicio, continua o sumativa, al inicio para darnos cuenta con que conocimientos cuenta el alumno sobre el tema, continua al termino de cada tema y sumativa, para darnos cuenta si es necesario ampliar o hacer ciertos reajustes en el proceso de Enseñanza - Aprendizaje. Es importante tener en cuenta la opinión de los alumnos ya sea a través de un retroalimentación o evaluar nuestro trabajo por medio de un avance programático.

3. EL PAPEL DEL INSTRUCTOR.

3.1. *Quién es el instructor.*

El instructor es un miembro del grupo, una persona igual que las demás, es decir. Puede ser un participante que se encuentra de pie frente al grupo, en el momento en que llegamos, el que está escribiendo en el pizarrón, el que habla con grandes ademanes, el que está demostrando el uso de un objeto, el que está leyendo, o preguntando, pero también es una persona que tiene una tarea que cumplir, diferente a la de todos los demás miembros del grupo, es decir es aquél que trata de transmitir todos sus conocimientos, tiene que tener el control del grupo para poder enseñar, presentar y explicar inicialmente los objetivos del curso, utiliza técnicas de didáctica apropiadas al caso y domina el contenido de la materia.

3.2. *Perfil del instructor.*

El perfil del instructor tiene una importancia vital ante el grupo, y antes de iniciar cualquier actividad con un grupo, el instructor debe conocer algunos factores que van a influir directa o indirectamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje del grupo.

Por lo cual el responder a si mismo a las siguientes preguntas le permitirán conocer sus necesidades y las del grupo, y con esto poder iniciar el manejo grupal adecuadamente:

¿Quién soy yo?

En la medida en la que yo me conozca tendré más claro mi papel como INSTRUCTOR, antes que ser instructor soy una persona, si conozco mis cualidades y defectos puedo dar más al grupo pues sólo así sabré cuáles son mis capacidades; sólo así puedo integrarme realmente como miembro del grupo; solamente así puedo

tener una actitud positiva, que aunada a una adecuada preparación será la base sólida que necesito para cumplir con mi función.

¿Frente al grupo , cuál es mi función ?

La función que tengo frente a grupo es facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje orientándolo hacia los objetivos del curso o programa.

¿Cómo es el grupo y cuáles son las características de sus individuos?

Conocer la manera como está integrado el grupo es vital y esto lo logramos en base a las siguientes preguntas:

-¿Qué características tienen los individuos que integran ese grupo?

Edad, sexo, escolaridad, ocupación.

-¿Cuál es la actitud del grupo en general y de sus individuos en particular?

Son receptivos al cambio, reacciones de desconfianza, de reto, de apertura, etc.

¿Cuáles son sus necesidades y expectativas ?

Conocer que necesidades tienen como individuos y cuales son sus expectativas en el aquí en el ahora, nos ayuda para poder identificar la situación y de esa manera buscar la forma adecuada para poderlos motivar.

¿Cuáles son las metas que persigo con este grupo?

Existe una gran diferencia entre "querer ser útil" y "ser útil", para esto el instructor debe de tener realmente claras las metas que persigue. - Al preguntarse

¿cuáles son mis metas?- y ser capaz de exponérselas claramente a sí mismo le permitirá elaborar un marco de referencia dentro del cual va a trabajar.

Desde luego el tener claras sus metas, y una vez conocidas las necesidades del grupo, el instructor podrá comunicar los objetivos que persigue el curso y además, ubicar al grupo dentro de un marco de referencia, informar cómo se distribuirá el contenido del curso, aclarar cualquier distorsión de información previa al curso, así como iniciar el proceso de inducción al curso o programa.

¿De cuánto tiempo dispongo y cómo lo debo distribuir para lograr los objetivos?

Al desarrollar un curso, uno de los factores que se requiere controlar constantemente es el tiempo, el conocer qué limitaciones se tiene en cuanto a tiempo se refiere, implica analizar las necesidades del grupo y organizar el material, de manera que realmente se satisfagan dichas necesidades, esto va a redundar en un adecuado aprovechamiento del tiempo de que dispongo, considerando que no solamente se va a transmitir información al grupo, sino que, la ejercitación y experimentación del material adquirido son igualmente importantes para lograr que el proceso enseñanza-aprendizaje se dé con fluidez.

Sin embargo en algunas ocasiones el cálculo del tiempo programado no coincide con el que realmente se tiene y es entonces cuando el instructor debe de poner en práctica el conocimiento que tiene de algunas técnicas grupales específicas que le puedan proporcionar las herramientas necesarias para la adecuada conducción del grupo. Además de la técnicas el instructor debe contar con otros elementos como la adecuada actitud ante su desempeño profesional.

El conocimiento y adecuado manejo de estos elementos va a facilitar el camino hacia las metas propuestas.

Es recomendable que el instructor atienda a ellos haciendo un breve análisis de cada uno , basándose en las probabilidades de éxito que puede tener al incluirlos; ya que sólo en el instructor está la posibilidad de decidir cambiar cuando considere que algunos elementos a su alcance, interfieren con el correcto manejo grupal, para conocer está situación necesita estar abierto al cambio, tener siempre presente que el proceso de enseñanza-aprendizaje se dará en forma horizontal, es decir él también va a aprender del grupo y con el grupo.

También tiene que reconocer que hay factores que van a influir directa o indirectamente en el proceso de aprendizaje grupal. Algunos factores van a poder ser manejados por él, otros no, pero el manejo adecuado que de ellos haga, favorecerá el proceso de aprendizaje.

La actitud positiva, sensata, que mantenga el instructor, va a ser imprescindible para que ninguno de los puntos mencionados anteriormente, escapen al manejo del instructor.

3.3. EL INSTRUCTOR EN EL AULA.

3.3.1. *Presentación.*

Es el tiempo dedicado a preparar a los participantes para el aprendizaje de un conocimiento, una habilidad o una actitud, propiciando que se interesen en el tema³³. La presentación puede ser verbal y material.

Verbal:

- Anécdotas.
- Analogías.
- Ejemplos.

³³ Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción, S.A., *Taller de Microenseñanza*. México, 1985, p.8

- Frases ó Máximas.
- Preguntas.
- Etc.

Material:

- Objetos.
- Gráficas.
- Laminas o carteles.
- Diapositivas.
- Pizarrón.
- Etc.

3.3.2. Comunicación Verbal.

"Para ser entendido nuestro mensaje tiene que expresarse en forma clara, sencilla y lógica. Si esto es necesario en la vida cotidiana más lo es en la instrucción, ya que una mala interpretación de lo expresado provocaría confusión en los participantes".³⁴

Por lo tanto se recomienda:

- Hablar con naturalidad sin actitudes teatrales exageradas
- Hablar con entusiasmo.
- Dar a las expresiones el énfasis necesario, es bueno cambiar de tono ya que usar un mismo tono es monótono.

³⁴ Ibid, p.12

- Adecuar el volumen de la voz al tamaño, a las condiciones acústicas del aula y al número de participantes.
- Adecuar la velocidad al hablar, en relación a la facilidad de pronunciación y a la complejidad de las ideas.
- Utilizar un lenguaje sencillo al alcance de la comprensión de los participantes.
- Aclarar el significado de términos técnicos, cuando haya necesidad de usarlos.
- Hacer la explicación correspondiente cuando se utilicen sinónimos.
- Eliminar palabras innecesarias.
- Evitar muletillas como "este", "¿eh?", "mmm", "¿sí?", "¿no es cierto?"
- No emplear expresiones extrañas a los participantes.
- Evitar el titubeo, refleja inseguridad.
- Hacer uso del buen humor, relatando anécdotas ilustrativas e interesantes en relación con el tema.
- Dar ejemplos prácticos.

3.3.3 Comunicación no verbal.

"La comunicación no verbal involucra nuestro sentir, expresado a través de movimientos corporales. Una exposición puede resultar amena o fastidiosa, y gran parte de ello se debe a la actitud del instructor"³⁵, por lo cual se recomienda lo siguiente:

- Seguridad, como consecuencia de preparar el tema y organizar su presentación.
- Contacto visual con todos los participantes, esto permite conocer cómo van percibiendo las ideas expresadas; sus gestos y posiciones corporales nos

³⁵ Ibid., p. 13, 14.

manifiestan que están o no de acuerdo, si están confusos, cansados y aburridos.

- Congruencia de los movimientos y ademanes con la idea que se desea recalcar, por ejemplo: levantar las manos para demostrar altura, grandeza, magnitud, cerrar el puño para demostrar fuerza, enojo, etc.
- Apertura y confianza, moverse con naturalidad, no tomar posturas rígidas o "atomilladas".
- Eliminación de movimientos distractores como jugar con el gis, tener una hoja enrollada en la mano, garabatear en el pizarrón.

3.3.4. MANEJO DEL ESPACIO.

El libre desplazamiento del instructor en el salón, entre los participantes, evita la monotonía, ya que obliga a seguir visualmente al instructor y por tanto mantener la atención en la exposición.

3.3.5. MANEJO DE LA DINAMICA GRUPAL.

"Se refiere a la habilidad que tiene el instructor de resolver situaciones conflictivas que puedan aparecer en el curso y la forma en que logra la mejor participación del grupo"³⁶. En un grupo se pueden encontrar las siguientes situaciones:

El "sabelotodo"

La persona que quiere imponer su opinión a todos los demás.

El "agresor"

La persona que aprovecha el detalle más trivial para pelear, oponerse a los demás, dejarlos en ridículo.

El "superior"

La persona que considera que sabe su trabajo mejor que nadie.

³⁶ Ibid., p. 37, 38

El "Pepito"

Aquél que se pasa contando chistes, llamando la atención,

El "Tímido"

Aquél que no expresa sus opiniones, se mantiene pasivo

El "Distraído"

La persona que está atendiendo a otras cosas que no son de la clase.

El "Que saca de tema"

Tratará a toda costa de desviarlo de su objetivo.

El "Entrevistador"

Aquél que trata de obtener la opinión de los demás o del mismo instructor, en lugar de dar la de él.

Dominar todas estas situaciones nos permitirá un buen manejo grupal con lo cual nuestro grupo de aprendizaje obtendrá:

- "Libertad para comentar,
- Respetó a las opiniones,
- Decisiones por mayoría,
- Aprovechamiento de las experiencias de los demás,
- Responsabilidad en las acciones,
- Crítica constructiva."³⁷

Con todo esto nosotros podemos obtener, el logro de los objetivos en un ambiente cordial.

³⁷ Ibid., p. 38

CONCLUSIONES

Conocer y llevar a cabo el buen funcionamiento de algunas técnicas didácticas es importante para la práctica - docente y si lo reforzamos con algunas habilidades nuestro trabajo es más provechoso ya que nos permite tener un mejor desarrollo docente.

Por está razón considero que es importante dar una formación didáctica a toda persona que se encuentre frente a grupo, independientemente de su profesión.

BIBLIOGRAFIA.

•Area de Formación de Instructores

Taller de Microenseñanza.

Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción.
México 1985.

•Eloisa Vargas Dibella

Formación de Instructores (Nivel I Introdutorio)

Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción,
México, 1985.

•Imídeo G. Nerici

Hacia una didáctica general dinámica

Edit. Kapelusz, México, 1985.

En tercer término llevar a cabo una reorganización administrativa del departamento, que permita conducir las funciones del mismo, adecuadamente, así como contar con el apoyo de las autoridades correspondientes.

En cuarta instancia informarles a los profesores el resultado de su evaluación de una forma apropiada, reconocer a aquellos profesores que tienen un buen desempeño docente y considerarlo, para que se den cuenta que su trabajo se está valorando, esto puede ser a través de un reconocimiento por escrito o algún otro incentivo que las autoridades consideren conveniente.

Un factor importante en este proceso es que se le de un seguimiento a los resultados, ya que en la actualidad no existe ningún seguimiento, solamente queda como un reporte en el expediente del docente, lo cual debilita el proceso de evaluación.

Conclusiones.

A lo largo de este trabajo he expuesto una serie de aspectos que configuran el proceso de evaluación en el Departamento de Capacitación y Actualización Docente del Instituto Técnico de Formación Policial, enfocando mi estudio en lo que hasta ahora ha sido la función principal de dicha instancia, que es la evaluación del trabajo docente.

Como pudimos observar la evaluación es considerada como un reporte que se tiene que cumplir y aveces como un elemento de medición y calificación del trabajo de los profesores e instructores, ya que hasta el momento desde la misma institución no concreta acciones que tiendan a una concepción más comprehensiva tanto de la evaluación como del trabajo docente en general, lo cual a determinado y caracterizado el trabajo académico del Departamento de Capacitación y Actualización Docente como ineficiente, ya que de las evaluaciones realizadas, no se ha podido desprender líneas de trabajo, que tiendan a un análisis de la docencia y del desempeño tanto del instructor, como del profesor.

Se observa que la evaluación del trabajo docente, en esta área presenta serias dificultades de índole diversa, que van desde la cuestión administrativo - organizativa, hasta la concepción de un modelo académico - docente. Estos problemas que se generan y agudizan en el proceso mismo de la evaluación, no se resuelve en un sólo plano, pues como ya anoté, las causas que lo originan son múltiples, no obstante es necesario iniciar un acercamiento, que nos permita un mejor conocimiento de nuestros profesores e instructores, así como de las prácticas que ellos generan en su docencia.

Se mencionan los alcances que se han obtenido con la aplicación de los instrumentos de evaluación, los cuales de acuerdo a la información obtenida no han sido los más idóneos para conocer y acercarse al trabajo docente que se desarrolla en esta institución, ya que a partir del análisis realizado podemos observar que hay múltiples factores que inciden en la realización de las funciones, particularmente en la evaluación del trabajo docente. Hace falta un mejor conocimiento del perfil de los profesores e instructores, así como la elaboración de un perfil completo de los alumnos con los que se cuenta en los diferentes cursos, paralelamente, desde la propia institución debe de hacerse un mejor esfuerzo para impulsar una mejora sustancial en el trabajo docente a través de cursos de capacitación, actualización y formación docente que permita el logro de una mejor eficacia y eficiencia del trabajo docente en los diferentes cursos que se imparten.

La propuesta de trabajo que realizo, apunta en el sentido de buscar una mejor articulación en las actividades de evaluación del trabajo docente, para lo cual es necesario ; cambiar la orientación actual de la evaluación por una que efectivamente nos ayude a conocer el trabajo del docente en el aula, elaborar otros instrumentos de evaluación de la docencia ; impartir un curso básico de formación didáctica y llevar a cabo una reorganización administrativa, por lo cual, considero que llevar a cabo esta tarea es un primer paso formal, para lograr el cambio que se requiere.

BIBLIOGRAFIA.

- Area de Formación de Instructores
Taller de Microenseñanza.
Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción,
México 1985.
- Dirección de Capacitación y Desarrollo
Manual de Formación Didáctica I
Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción,
México, 1985.
- Dirección Pedagógica
Programa General de Formación Policial.
Instituto Técnico de Formación Policial,
México 1994.
- Eloisa Vargas Dibella
Formación de Instructores (Nivel I Introdutorio)
Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción,
México, 1985.
- Facultad de Psicología -UNAM.
Formación de Instructores de Capacitación de Personal
Centro de Educación Continua.
México, 1984.

- Imídeo G. Nerici
Hacia una didáctica general dinámica
Edit. Kapelusz, México, 1985.
- Subdirección Administrativa
Memoria de Gestión del Periodo diciembre de 1988 a agosto de 1994.
Instituto Técnico de Formación Policial,
México 1994.