



**GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 31-A MÉRIDA, YUCATÁN**



LICENCIATURA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA



**JORNADAS DE FORTALECIMIENTO DOCENTE: HACIA EL LOGRO DE
OBJETIVOS EN LOS CENTROS DE SUPERACIÓN
INTEGRAL MUNICIPAL (CSIM)**

Angélica Guadalupe Yam Pérez

MÉRIDA, YUCATÁN, MÉXICO

2013



**GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 31-A MÉRIDA, YUCATÁN**



LICENCIATURA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA



**JORNADAS DE FORTALECIMIENTO DOCENTE: HACIA EL LOGRO DE
OBJETIVOS EN LOS CENTROS DE SUPERACIÓN
INTEGRAL MUNICIPAL (CSIM)**

Angélica Guadalupe Yam Pérez

**PROYECTO DE DESARROLLO EDUCATIVO
PRESENTADO EN OPCIÓN AL TÍTULO DE:**

LICENCIADO EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA

**LÍNEA DE FORMACIÓN ESPECÍFICA:
Gestión Educativa**

MÉRIDA, YUCATÁN, MÉXICO

2013



SECRETARIA DE EDUCACION
DIRECCION DE EDUCACION SUPERIOR
UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL
UNIDAD 31-A MERIDA, YUCATAN



DICTAMEN

MÉRIDA, YUC., 4 DE JUNIO DE 2013.

ANGELICA GUADALUPE YAM PEREZ
UNIDAD 31-A MERIDA

EN MI CALIDAD DE PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE TITULACIÓN DE ESTA **UNIDAD 31-A** Y COMO RESULTADO DEL ANÁLISIS REALIZADO A SU TRABAJO TITULADO:

**JORNADAS DE FORTALECIMIENTO DOCENTE: HACIA
EL LOGRO DE OBJETIVOS EN LOS CENTROS DE
SUPERACIÓN INTEGRAL MUNICIPAL (CSIM)**

**OPCION: PROYECTO DE DESARROLLO EDUCATIVO, DE LA
LICENCIATURA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA, LÍNEA DE
FORMACIÓN ESPECÍFICA: GESTIÓN EDUCATIVA, Y A PROPUESTA DE
EL DR. ARMANDO PERAZA GUZMÁN, DIRECTOR DEL TRABAJO,
MANIFIESTO A USTED QUE REÚNE LOS REQUISITOS ACADÉMICOS
ESTABLECIDOS AL RESPECTO POR LA INSTITUCIÓN.**

POR LO ANTERIOR, SE **DICTAMINA** FAVORABLEMENTE SU TRABAJO Y SE LE AUTORIZA A PRESENTAR SU EXAMEN PROFESIONAL.

ATENTAMENTE


MTRO. VICTOR HERNANDO GOMEZ AGUILAR
DIRECTOR DE LA UNIDAD 31-A MERIDA
PRESIDENTE DE LA COMISION DE TITULACION



GOBIERNO DEL ESTADO
SECRETARIA DE EDUCACION
UNIVERSIDAD PEDAGOGICA
NACIONAL
UNIDAD 31-A
MERIDA

DIRECTOR DE TITULACIÓN:

DR. ARMANDO PERAZA GUZMÁN

LECTORES DETERMINADORES:

MTRO. ERIC X. CASTILLO LARA

PROF. FAUSTO M. FRANCO SOSA

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
---------------------------	----------

CAPITULO 1:

DIAGNÓSTICO	5
--------------------------	----------

1.1 Contexto.....	5
-------------------	---

1.2 Origen y fundamentación.....	9
----------------------------------	---

1.3 Localización física y cobertura del diagnóstico.....	10
--	----

1.4 Metodología: Diagnostico Institucional.....	10
---	----

1.5 Técnicas, actividades e instrumentos.....	11
---	----

1.6 Recursos.....	13
-------------------	----

1.7 Resultados.....	13
---------------------	----

1.7.1 Dimensión Pedagógica.....	13
---------------------------------	----

1.7.2 Dimensión Comunitaria.....	16
----------------------------------	----

1.7.3 Dimensión Administrativa.....	17
-------------------------------------	----

1.8 Recomendaciones.....	19
--------------------------	----

1.9 Planteamiento del problema.....	20
-------------------------------------	----

1.10 Enunciación del problema.....	21
------------------------------------	----

CAPITULO 2:

PROYECTO.....	22
----------------------	-----------

2.1 Objetivos.....	22
--------------------	----

2.1.1 Objetivo General:.....	22
------------------------------	----

2.1.2 Objetivos Específicos:.....	22
-----------------------------------	----

2.2 Metas.....	22
2.3 Beneficiarios y alcance	23
2.4 Estructura del proyecto: Ejes	23
 CAPITULO 3:	
IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN.....	25
3.1 Estrategias	25
3.1.1 Eje I: Consolidación docente.....	26
3.1.2 Eje II: Hacia el logro de objetivos en los CSIM	32
3.1.3 Eje III: Evaluación continua de la práctica docente	34
3.1.4 Actividad extra: Rally ´´Precaución maestros jugando``	34
3.2 Evaluación.....	37
3.2.1 Evaluación continua o permanente	37
3.2.2 Evaluación final.....	42
 CAPITULO 4:	
RECOMENDACIONES FINALES Y CONCLUSIONES	44
4.1 Recomendaciones finales.....	44
4.2 Conclusiones.....	46
 BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS.....	48
ANEXOS.....	49

INTRODUCCIÓN

El trabajo es la actividad básica con que, la población en general, cuenta para satisfacer sus necesidades (personales y familiares) ya sea desempeñándose en forma subordinada a un empleador o autoempleándose.

La cantidad y calidad del trabajo constituyen variables básicas para determinar el avance de una sociedad, en términos de lograr... la posibilidad de una vida mejor para sus integrantes (Necesidades Educativas Básicas de los Adultos, (INEA 1995, p.144)

Lograr que todos los ciudadanos alcancen mejores condiciones de vida, considerando el trabajo como el medio para alcanzarlo representa un reto en el ámbito de la capacitación de adultos y por consiguiente, en los sistemas que se dispongan para lograrlo (planes curriculares, preparación de los docentes/instructores, medidas de evaluación, etc.)

El Proyecto de Desarrollo Educativo denominado “Jornadas de Fortalecimiento Docente: Hacia el logro de objetivos en los CSIM” (JFD por sus siglas) fue implementado en el Departamento de Centros de Superación Integral Municipal (CSIM), que se encuentra bajo la coordinación de la Subdirección de Promoción Social y la Dirección de Desarrollo Social del H. Ayuntamiento de Mérida, Yucatán.

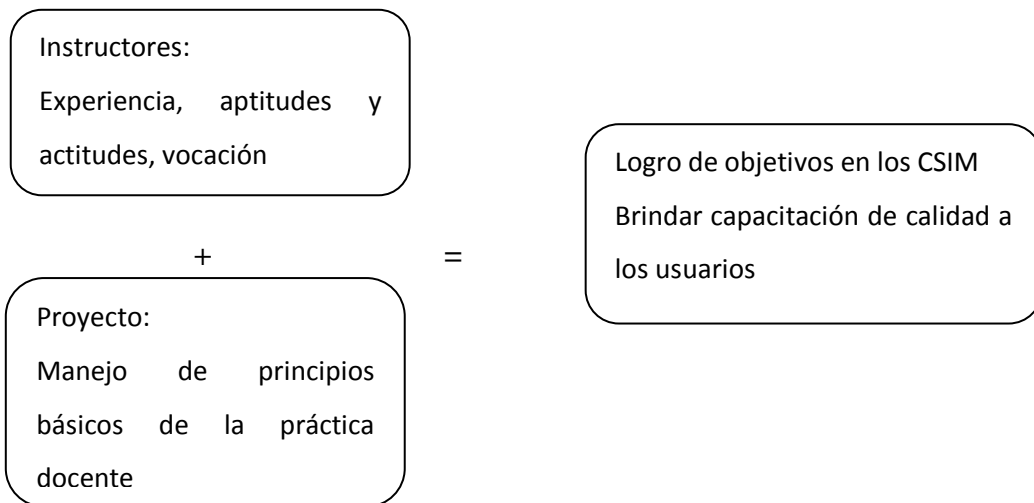
Las acciones llevadas a cabo en las JFD siguieron la metodología conocida como Proyecto Educativo Institucional, el cual se caracteriza por:

- ✓ **Ser un instrumento de planificación y gestión estratégica:** Las acciones emprendidas fueron llevándose a cabo mediante etapas previamente planificadas: diagnóstico, diseño y aplicación-evaluación.
- ✓ **Hacer viable la misión de una comunidad educativa:** El planteamiento de objetivos, metas y tareas de este proyecto se derivaron de los lineamientos básicos del Departamento de CSIM establecidos en el Plan Municipal de Desarrollo Mérida 2010-2012, en el Eje de Política Social y Cultural, en su apartado de Combate a la Pobreza al mencionar que “*Promover la participación ciudadana en las actividades y*

talleres de capacitación y autoempleo que brindan los CSIM como vía alternativa para mejorar las condiciones de vida de la población que habita en zonas de mayor rezago social''

- ✓ **Ser impulsor en el mejoramiento de los aprendizajes:** Una vez apegados a la misión de la institución receptora es como surgen las JFD en las cuales se llevaron a cabo actividades con los instructores, teniendo como fin mejoras en los aprendizajes de los usuarios de los CSIM, a través de la capacitación en aspectos básicos docentes.

El proyecto "Jornadas de Fortalecimiento Docente: Hacia el logro de objetivos en los CSIM" tuvo como punto de partida el interés por acercar conocimientos básicos sobre docencia a los instructores de los CSIM, complementar el ejercicio educativo acercando metodología, técnicas y herramientas formales de la docencia en busca de fortalecer las aptitudes y actitudes propias de los instructores, rescatando las acciones que de manera empírica han utilizado durante los cursos. Es decir el proyecto vino a sumar esfuerzos del lado de los instructores, sacando lo mejor de ellos y brindando herramientas que fortalecieran su práctica docente:



Uno de los aspectos primordiales para el desarrollo de cada una de las actividades de este proyecto, fue dar crédito a la labor que los instructores llevan a cabo todos los días desde sus posibilidades, es decir tomar con seriedad el aspecto de la "vocación docente".

Es preciso mencionar que para el desarrollo de cada una de las etapas de este proyecto, se siguió como parámetro el "Modelo de Calidad de la Gestión Escolar" puesto en marcha por el Gobierno de Chile y dirigido por el Ministerio de Educación de ese país.

Modelo de Calidad de la Gestión Escolar: Es un enfoque de calidad que tiene como referente principal y final es el aprendizaje.

La principal razón de elegir este modelo como marco referencial para el proyecto (diagnóstico, implementación y evaluación), son sus características:

1. Los procesos de calidad que pretende alcanzar son aplicables en cualquier nivel o grado escolar, ya que busca procesos que debiesen estar presentes en cualquier institución escolar o de enseñanza.
2. Las áreas y dimensiones que identifica el modelo, han sido planteadas con base a la experiencia internacional.
3. No es prescriptivo, es decir no fija lineamientos ni reglas a seguir. Solo identifica los procesos significativos que derivarían en acciones que conlleven a la calidad.
4. uno de sus principales objetos de análisis es la vinculación de cada acción emprendida por la institución con la obtención de sus metas.
5. Le apuesta a que el mejoramiento continuo se puede alcanzar sistematizando los procesos de calidad en la institución: diseño, planificación, implementación, corrección y ajustes de proceso y, evaluación.
6. Cada uno de los procesos tiene conexión con los demás, esto debido a que se basa en el enfoque sistémico.

Las características principales de este modelo de calidad, se ha retomado tanto en el diagnóstico de las dimensiones delimitadas en este proyecto (pedagógica, administrativa y comunitaria), como para el desarrollo de las estrategias, así como para las recomendaciones emitidas a la institución receptora.

CAPITULO 1

DIAGNÓSTICO

1.1 Contexto

Centros de Superación Integral Municipal (CSIM):

El Departamento de los Centros de Superación Integral Municipales (CSIM) es uno de los tres departamentos que integran la Subdirección de Promoción Social y se encuentra dentro de la Dirección de Desarrollo Social del H. Ayuntamiento de Mérida.

La función primordial de los Centros de Superación Integral Municipales (CSIM) es brindar capacitación a los ciudadanos de Mérida y sus comisarias, mediante talleres prácticos que fomenten a la larga un autoempleo.

Actualmente se cuenta con 16 CSIM y 12 Centros Comunitarios, estos espacios captan más de 5,000 usuarios anualmente.

Dirección de CSIM:

- Jefe del Dto. CSIM
- Coordinadora de Servicios Internos de los CSIM Operativo
- Coordinador de Servicios Internos de los CSIM
- Coordinador de CSI
- Auxiliar de CSI
- Supervisor
- Instructor

Población:

Los 16 CSIM se encuentran distribuidos de la siguiente forma: 2 en la zona norte de la ciudad, 10 en la parte sur de la ciudad y 4 más en comisarias propias del municipio. Como se puede notar, las zonas en donde se concentran los CSIM son lugares que enfrentan índices de pobreza y problemas sociales (pandillerismo, deserción escolar, disfunción familiar, etc.) que agravan esta situación.

Los talleres tienen el mayor porcentaje de usuarias mujeres (85%); asisten en su mayoría amas de casa, madres solteras, estudiantes (edad mínima 16 años); sin embargo, el resto de la población está compuesta también por hombres, en muchos de los casos sin trabajo fijo, que acuden buscando aprender un oficio para poder desempeñarse laboralmente en él.

Es relevante la diferencia que se presenta entre los usuarios hombres y las mujeres; en el caso de las usuarias el asistir a los talleres lo consideran como un espacio recreativo y de convivencia, por otro lado los usuarios hombres lo ven más como una oportunidad de aprender un oficio para tener oportunidades laborales.

Los talleres:

Los talleres que se imparten en los CSIM están estructurados en los “programas de trabajo”, estos se encuentran divididos por áreas específicas:

- Repostería y cocina: Panes finos y pasteles / Galletas, pays y canapés / Postres fríos, bebidas y conservas / Cocina nacional / Comida internacional / Decoración, pastillaje y Fondan.
- Manualidades: Decoración y accesorios, bisutería / Pintura textil y acrílica / Bordados / Taller navideño / Vitral y repujado / Muñecos de trapo.
- Corte y confección: Confección de blusas, camisas, playeras / Confección de uniformes / Prendas de licra y lencería / Confección con manta / Confección de pantalones, short y bermudas.
- Cultura de belleza: Embellecimiento de manos, uñas y pies / Embellecimiento del cabello / Colorimetría / Maquillaje y peinado.
- Oficio: Electricidad residencial / Soldadura eléctrica de acero en posición / Soldadura eléctrica en ventanería.

Cada área específica se encuentra integrada por módulos temáticos con duración de 2 a 6 meses.

Los programas han sido desarrollados por coordinación e instructores durante mesas de trabajo. No se han seguido criterios específicos para la selección de contenidos; el criterio elemental ha sido la experiencia de los instructores durante su trayectoria laboral desarrollando el oficio.

Los programas son entregados a cada uno de los instructores, con el fin de unificar lo impartido en cada una de los CSIM, estos contienen datos como:

- Nombre del programa
- Objetivo general
- Objetivo específico
- Contenido temático del curso: tema / lo que el alumno aprenderá / duración del tema / practicas a realizar.
- Materiales a utilizar.
- Observaciones generales.

Los cursos suponen capacitación teórica y práctica (objetivo general). Los alumnos dedican dos semanas para poner en práctica lo aprendido, con el fin de fortalecer sus conocimientos y reconocer el valor agregado a su trabajo (servicio social). Al finalizar el nivel máximo del curso en los CSIM se les entrega un reconocimiento (constancia emitida por el H. Ayuntamiento de Mérida).

Los instructores (as):

Son personal con amplia experiencia en el oficio que imparten, es decir, son costureras, cocineras, electricistas, etc. Que tienen años dedicados al oficio y que actualmente se desempeñan como instructores enseñando las técnicas dentro de los talleres.

Las fuentes de candidatos para la contratación de los instructores son principalmente referencias, bolsas de trabajo o dependencias a fin. El departamento de recursos humanos de la Dirección de CSIM realiza entrevistas no estructuradas a los candidatos en la que se recaba información acerca de su trayectoria y se revisa las constancias que acrediten su preparación en el área a trabajar. Posteriormente el candidato debe realizar una prueba psicométrica que se aplica en la subdirección de Recursos Humanos en el Dpto. de Selección y Atención al Personal, ésta prueba es la que definirá la contratación de un instructor.

Los instructores únicamente reciben capacitación con referencia en su área, es decir se le ofrecen cursos de actualización en las técnicas de su oficio. Hasta éste momento la institución no cuenta con capacitación en el área docente, esto quiere decir que su forma de preparar, realizar, y evaluar sus sesiones la llevan de manera independiente y bajo la única certidumbre de la experiencia.

Vinculación de la autora con la institución receptora:

Resulta importante señalar la forma en que se llevó a cabo el contacto con la institución receptora, siendo este el primer proyecto de un alumno de la UPN desarrollado en el Dpto. de los CSIM.

Al iniciar el 6º semestre de la LIE se emprende una nueva etapa para los estudiantes: las prácticas profesionales. La experiencia que viví a lo largo de los siguientes tres semestres me mostro que la búsqueda de una institución receptora, es el primer paso para un proyecto exitoso.

Aunque la UPN pone a disposición de los alumnos un directorio con la lista de instituciones posibles para desarrollar las prácticas profesionales y/o servicio social; me dirigí a otras instancias que no necesariamente están incluidas, entre las acciones que lleve a cabo están: revisar directorios de las secretarías estatales y federales, visitar los portales web de instancias gubernamentales municipales y estatales, así como de asociaciones civiles y organizaciones no gubernamentales, realizar llamadas a los teléfonos de los departamentos específicos de mi interés, enviar correos electrónicos a las personas encargadas de la

vinculación de cada organismo, presentar mi experiencia académica y laboral, entre otras. Estas acciones me brindaron amplias posibilidades y oportunidades para tomar la decisión.

Afortunadamente, tuve la oportunidad de elegir entre 2 o 3 espacios idóneos para desarrollar el quehacer del interventor educativo, así fue que después de una entrevista personal con el Jefe del Dpto. de los CSIM, tome la decisión y por el lado de la institución, se me brindo desde el primer momento todo el apoyo y facilidades.

1.2 Origen y fundamentación

Un Diagnóstico Institucional es una radiografía de un momento dado, que nos permite detectar los principales problemas, carencias, necesidades o procesos exitosos. Esto sienta las bases para el desarrollo de un proyecto de intervención, el cual atenderá los problemas observados, contribuyendo a la mejora continua.

Una vez aceptada la necesidad de realizar un diagnóstico, y la intención de cambio por parte de la Institución, se delimitan las dimensiones de la gestión educativa a analizar:

Dimensión Pedagógica: Es la comprensión del proceso de enseñanza-aprendizaje, de las condiciones en que puede llevarse a cabo con mayor eficacia. A través de ella se pretende descubrir principios, desarrollar procedimientos aplicables en el terreno de la educación, etc. Los fenómenos que suelen ser estudiados en la investigación educativa están vinculados con la naturaleza, la eficacia, las condiciones de aprendizaje, aunque también se abordan problemas relacionados con diferentes situaciones educacionales (Bayardo, 1990).

Dimensión Administrativa: Tiene como objeto de estudio la estructura administrativa y orgánica, líneas de autoridad y tramos de control de las funciones de cada uno de los órganos administrativos, de comunicación y coordinación entre dos o más áreas para determinar la relación existente entre cada una de ellas. Su finalidad es conocer la organización administrativa y el funcionamiento del área objeto de estudio.

Dimensión Comunitaria: Se contempla el contexto que condiciona la situación en la comunidad, factores más significativos que influyen, y los actores sociales implicados

(grupos sociales). Esto tiene como fin acercar la realidad vista en ella, las problemáticas y/o necesidades del grupo social; dar a conocer las causas y tipo de problemáticas para proponer intervenciones de mejora.

1.3 Localización física y cobertura del diagnóstico

- **Localización física:** Dirección de Centros de Superación Integral, Ayuntamiento de Mérida. (C. 65 No. 394 por 40 y 42. Centro Mérida, Yucatán.
- **Cobertura:** 5 Centros de Superación Integral Municipal (CSIM):
 1. **Amapola:** C. 105 No. 541 por 66 y 64-j Col. Melitón Salazar.
 2. **Caucel:** C. 18 por 21 y 23 Comisaria Caucel.
 3. **Emiliano Zapata Sur:** C. 88-b por 161 y 163 Col. Emiliano Zapata Sur I y II.
 4. **Nora Quintana:** C. 140 por 61 y 61-a Fracc. Nora Quintana.
 5. **Sara Mena de Correa:** C. 57 por 46 y 42. Fracc. Fidel Velázquez.

1.4 Metodología: Diagnóstico Institucional

Triangulación metodológica como procedimiento de investigación

Los métodos no son la verdad, constituyen solamente herramientas, procedimientos, instrumentos, y modos de armar la teoría para investigar un problema y que al usarlos faciliten su entendimiento. La triangulación metodológica entendida como definición operacional es el desarrollo y aplicación de varias técnicas con el fin de conocer de manera más certera e integral un hecho, en este caso, social (Arias).

Para este trabajo se han diseñado y ejecutado instrumentos de medición del tipo cualitativo, es decir enfocados en describir con palabras como, cuando y en donde ocurren las acciones sociales que se han definido para ser el objeto de estudio, para este caso es: el quehacer docente de los instructores de los CSIM.

Aunque en menor cantidad, se ha recurrido a algunas herramientas de corte cuantitativo, con el fin de dar mayor veracidad a los resultados obtenidos.

1.5 Técnicas, actividades e instrumentos

Una de las tareas fundamentales que sustenta una investigación son que sus fuentes de información sean de primera y segunda mano, la recopilación de datos de la investigación de campo nos llevan al cómo y cuándo se necesitan generar dichos datos para elaborar la investigación, estos pueden obtenerse con diferentes métodos y técnicas.

Entrevistas: Las entrevistas se pueden manifestar (personalmente, por correo electrónico, por teléfono, y por grupo) teniendo siempre el ciclo de la comunicación en sus diferentes vertientes (escritas, verbal o mixta) bajo un cuestionamiento de entrevistador a entrevistado, se reciben las respuestas de las preguntas planteadas las cuales deben ser en torno al objeto de estudio de la investigación. Las preguntas pueden ser:

- Abiertas: En este tipo de preguntas las respuestas son múltiples.
- Cerradas: Las respuestas está determinada por el investigador.

Entrevista Instructores (Anexo)

Entrevista Alta Directiva (Anexo)

Observación: La recopilación de datos se hace directamente en el momento en el que suceden los hechos, fenómenos o elementos ubicándolos en el escenario y con los protagonistas y actores en el momento en el que ocurren. La relación del observador-sujeto se puede integrar bajo la perspectiva de "participación de observador" donde el observador participa con los involucrados en el evento. Para la aplicación de esta técnica resulta conveniente la construcción de tablas, graficas, etc.

Guía de observación del desempeño docente (Anexo)

Identificación/Observación CSIM (Anexo)

Cuestionarios: Es el instrumento que traduce los objetivos de la investigación a preguntas claras y específicas, es así que los cuestionamientos se basan en hechos y opiniones. La

información que se obtiene es escrita, ósea que el cuestionario se entrega a la persona para que lo conteste y posteriormente se recoge.

Encuesta alumnos (Anexo)

Lista de cotejo alumnos (Anexo)

Procesamiento y tabulación de datos: Una vez que se ha obtenido la información, se procede a decodificarla, los datos son categorizados, para que puedan ser contados y tabulados, para representarlos como muestreos; siendo el proceso de seleccionar los elementos de la población de la que se desea medir ciertos factores. En este diagnóstico se empleará una tabulación electrónica.

- Tabulación electrónica: Requiere de una base de datos Excel (hoja de cálculo) para sacar el estudio estadístico necesario. Cuantitativos, se obtiene diversos indicadores estadísticos como promedio, desviación estándar, mediana, moda, graficas, etc. Cualitativo, el investigador está interesado en descubrir que factores están determinando el fenómeno.

En este diagnóstico los resultados se registran cuantitativos y cualitativos son registrados mediante tablas, en donde se comparan en base a una escala.

Muestras: Subgrupo de la población; es el subconjunto de elementos que pertenecen a un conjunto definido con sus características propias. En este diagnóstico el tipo de muestra que se tomara será Determinística.

- Determinística: Es la elección de elementos que no dependen de la probabilidad, sino de las causas relacionadas con las características del investigador que hace la muestra.

En este diagnóstico se tomara el grupo de los 5 CSIM:

- ***Amapola***
- ***Caucel***

- *Emiliano zapata Sur*
- *Nora Quintana*
- *Sara Mena*

1.6 Recursos

Materiales

- Transporte
- Lap top
- Cámara fotográfica
- Formatos para recolección de datos
- Fotocopias para encuestas

1.7 Resultados

Los criterios mencionados a continuación dentro de cada dimensión han sido tomados en paralelo a la propuesta que brinda el Modelo de Calidad de la Gestión Escolar en Chile.

1.7.1 Dimensión Pedagógica

- **Planeación de la sesión:** Son las acciones que el instructor realiza antes de presentarse frente al grupo, desde la planeación de tiempos para el desarrollo de todo el curso hasta la división de la sesión, la búsqueda de materiales o actividades de apoyo, la forma en que trabajarán los alumnos, etc. Todo lo que el asesor planifica conscientemente para cumplir con los objetivos del plan de trabajo.

El resultado obtenido en este apartado fue de **75.30%** esto representa en la escala cualitativa utilizada, una **Planeación de la Sesión: Regular**.

Es evidente la carencia que tiene el instructor de herramientas que le permitan planificar su trabajo, lo más cercano a ello es apegarse a los tiempos que marca el programa de cada curso, quedándose únicamente en la distribución de tiempo y dejando a un lado la preparación previa de materiales, actividades, recursos, etc. que enriquezcan la capacitación que brindan.

- **Realización de la sesión:** Se refiere a la preparación del espacio y los recursos para la sesión, la indagación que el instructor realiza para reconocer los conocimientos previos de los alumnos, la recapitulación de temas anteriores, los materiales y/o recursos con que se desarrolla la clase.

El resultado para este criterio fue de **71.23%, Realización de la Sesión: Regular.**

Los instructores llevan a cabo la realización de la sesión utilizando recursos empíricos, lo que los vuelven diversos entre uno y otro. Se observó instructores que sin tener preparación previa formal, recurren a creativas estrategias dentro de sus clases, éste es un aspecto potencializable para la institución, que aún no se trabaja.

- **Evaluación y conclusión:** Incluye la recapitulación y ligue que el instructor da a los temas incluidos en el programa, la evaluación por su temporalización: inicial, procesual y final; por su funcionalidad: sumativa y formativa que realiza de las actividades de los alumnos.

El resultado para este apartado fue **71.15%: Regular.**

Este criterio fue el que obtuvo el porcentaje más bajo, estando muy cerca de la escala cualitativa de **mínimo**. Esto indica que es un punto de debilidad para el quehacer docente y en sí, para el fin primordial de la Dirección, que es brindar capacitación eficaz a los usuarios. El no contar con una óptima evaluación deja lagunas dentro del programa, así como poner en tela de juicio la validez de las constancias emitidas por las autoridades. Se concluye que la evaluación y conclusión dentro de las actividades de capacitación que brinda la Dirección de CSIM es deficiente y poco objetiva, ya que los instructores no emplean mecanismos de evaluación formales.

- **Habilidades y/o destrezas comunicativas:** Aquí se incluye desde la presentación personal del instructor, hasta la forma de conducirse dentro del grupo, sus variaciones de tono y volumen de voz, los lugares en donde se ubica para poder tener la atención del alumno, etc.

En habilidad y/o destrezas comunicativas se alcanzó un porcentaje de **81.15%: Suficiente.**

Este criterio fue el que obtuvo el más alto porcentaje así como la escala cualitativa de Suficiente. Este resultado se atribuye a dos aspectos propios de los instructores: **experiencia y vocación.** Fue posible observar en la mayoría de los casos la disposición natural de los instructores en la forma de conducirse con el grupo (vocación); así como se observó las habilidades no formales, pero si creativas en las que los instructores reconocen el momento justo para intervenir, modular el tono de voz, dar indicaciones, etc. con sus alumnos (experiencia).

- **Comportamiento actitudinal:** Se trata del interés, respeto e imparcialidad que demuestra el instructor hacia los alumnos, los temas y las actividades que se desarrollan.

Este apartado alcanzó un porcentaje de **76.53%: Regular.**

Este apartado reveló la suma de los apartados anteriores (planificación de la sesión y evaluación y conclusión). Como se mencionó anteriormente, al no tener una planificación previa de las actividades o del tiempo que se destinará para las actividades, el instructor demuestra al alumno una posible falta de interés; por otro lado el no contar con mecanismos de evaluación objetivos puede parecer inequidad o preferencia del instructor hacia algún alumno o grupo de alumnos.

(Ver Tabla 1)

<u>MUESTRA 5 CSIM</u>	<u>TOTALES</u>
Planeación de la sesión	75.30% Regular*
Realización de la sesión	71.23% Regular*
Evaluación y conclusión	71.15% Regular*
Habilidades y/o destrezas comunicativas	81.15% Suficiente*
Comportamiento actitudinal	76.53% Regular*

Tabla 1

1.7.2 Dimensión Comunitaria

- **Convivencia y apoyo:** Incluye las acciones de promueve la institución que crean en el alumno satisfacción por pertenecer y saberse tomado en cuenta en las decisiones que se toman. Igualmente están las actividades de convivencia y fortalecimiento de la cultura organizacional.

Este criterio consiguió un promedio de **71.38%: Regular.**

En general los alumnos se sienten satisfechos al acudir a los cursos que brindan los CSIM, no así el caso del sentirse tomados en cuenta tanto para la toma de decisiones como en el cumplimiento de las demandas u observaciones que realizan, además que consideran casi nulas las actividades recreativas o festivas que promueve la Dirección en las que ellos puedan participar.

- **Recursos:** Son las facilidades materiales y humanas que proporciona la institución con el fin de que sean cumplidos de manera óptima los objetivos de los planes de capacitación.

En este apartado se promedió **64.15%: Mínimo.**

En reiteradas ocasiones durante las observaciones en las sesiones, los alumnos mencionaron las necesidades de equipo o los servicios básicos que requieren y ° no han sido atendidos y que ellos mismos han tenido que dar solución. Este apartado se retomará en puntos siguiente del análisis, ya que se ve vinculado con los aspectos administrativos.

- **Acción docente:** Son los aspectos generales del actuar del instructor durante la sesión, cumplimiento de horarios, el trato equitativo y respetuoso hacia los alumnos y la supervisión de las actividades que realizan los alumnos.

Este criterio logra un promedio de **90.23%: Optimo**

Los alumnos califican como optimo el desempeño en general de los asesores, siendo el apartado del trato equitativo el punto que alcanzó menor puntaje.

<u>MUESTRA 5 CSIM</u>	<u>TOTALES</u>
Convivencia y apoyo	71.38% Regular*
Recursos	64.15% Mínimo*
Acción docente	90.23% Optimo *

Tabla 2

1.7.3 Dimensión Administrativa

La recolección de datos para esta dimensión se llevó a cabo mediante una entrevista estructurada y abierta dirigida hacia el Jefe del Departamento de los CSIM, por esta razón se describen en base con los criterios propuestos en Modelo de Calidad de la Gestión Escolar.

1.- Visión Estratégica y Planificación: La dirección cuenta con mecanismos establecidos para dar solución a las demandas de la propia oficina operativa-administrativa, como de cada uno de los CSIM, coordinadores, instructores y usuarios. Dichos mecanismos no son activados de la forma en que han sido planificados, es decir, entre las estrategias y lo que se lleva a la práctica surgen desviaciones en las rutas establecidas para operar o dar solución.

2.-Conducción: La conducción de las figuras operativas se encuentra previamente establecida en los ``manuales operativos`` propios de la Dirección. Son cumplidos en su mayor parte, aunque algunas prácticas por parte de los coordinadores, desvían ésta planificación. El Jefe del departamento cuenta con suficiente autonomía para la toma de decisiones respecto a la organización a su cargo. De igual forma es evidente el liderazgo

democrático con el que se conduce dentro de la Institución, lo cual se ve reflejado en diferentes aspectos de las actividades de la dirección.

3.- Alianzas Estratégicas: Las alianzas con las que actualmente cuenta la Dirección de CSIM son con organismos del sector gubernamental y con el sector privado. No cuenta con convenios o planes de trabajo con instituciones educativas.

4.- Información, Análisis y Resultados: Los mecanismos actuales que se aplican para la captación de información propia de la institución son supervisiones que realizan personas propias a la dirección; las herramientas que emplean son proporcionadas por el Departamento de Calidad del H. Ayuntamiento, estas herramientas indican estar enfocadas únicamente en la satisfacción del usuario. Sin embargo, no existen acciones de análisis sobre los procesos áulicos o seguimiento de egresados que pudiesen servir como información objetiva de los niveles de éxito de los cursos. Se efectúan juntas de trabajo de forma mensual, en la cual se exponen problemáticas y se plantean nuevas metas, igualmente sirven como forma de convivencia entre los colaboradores de los CSIM.

5.- Gestión Curricular: Los programas de estudios actuales de los cursos de capacitación fueron diseñados en colaboración con una parte de los instructores que fueron aportando según su experiencia los contenidos, tiempos, actividades, etc. Posterior a esta contribución, no se realizan mesas de trabajo en las cuales los asesores puedan debatir y/o enriquecer las actividades docentes. Actualmente no hay acciones que midan criterios básicos del desempeño docente, más que los resultados de satisfacción del usuario.

6.- Recursos: La distribución de recursos materiales y humanos se realiza desde la dirección de los CSIM que dependen de un presupuesto ya establecido. Se cubren los costos esenciales para la realización de las sesiones de capacitación; sin embargo al contar con un presupuesto ya asignado, se tiene que garantizar cubrir las necesidades básicas y poner en segundo plano los referentes a comodidad o preferencias.

1.8 Recomendaciones

Dimensión Pedagógica: Es importante reflexionar acerca de brindar a los instructores herramientas básicas para poder realizar acciones que los acerquen a una planificación, con el fin de dar continuidad y mayor certeza al cumplimiento de un plan de trabajo.

Poner en un lugar primordial la **función pedagógica** de la evaluación que tiene que ver directamente con la comprensión, regulación y mejora de la situación de enseñanza y aprendizaje y no dejar únicamente a la evaluación como una **función social**, es decir, centrarse solo en los usos que tienen que ver con cuestiones tales como la selección, la promoción, la acreditación, la certificación y la información a otros.

Dimensión Comunitaria: Establecer acciones que incrementen el nivel de satisfacción de los usuarios por pertenecer a la institución, llevar a cabo actividades que fortalezcan el vínculo entre los alumnos y los que forman parte del Dpto. de CSIM y con esto fomentar también los lazos comunitarios entre los propios usuarios que en su mayoría son vecinos y convertir los CSIM en un punto de encuentro.

Dimensión Administrativa: Dirigir esfuerzos ya no únicamente a resultados cuantitativos, sino dar apertura a sistemas de calidad en el aspecto pedagógico que es el punto de partida para incrementar los resultados óptimos en el quehacer de la institución: Capacitar.

Proporcionar a los instructores la oportunidad de capacitarse con profesionales en el ámbito educativo, permitiendo una mayor homogeneidad y cercanía al cumplimiento tanto de las metas como de los programas de capacitación.

Realizar alianzas con instituciones educativas, para contar con personal conocedor del ámbito educativo, al mismo tiempo crear un programa que dirija estas alianzas para sacar el mayor provecho posible: Horas de prácticas profesionales, horas de servicio social, expertos invitados, expositores, instalaciones, etc.

1.9 Planteamiento del problema

Contemplado el autoempleo como un canal que favorece el desarrollo social, las políticas públicas han dirigido estrategias para la formación en oficios, técnicas, etc. que le permitan lograr al adulto mejorar la calidad de vida familiar.

Tal es el caso de lo proyectado en el Plan Estatal de Desarrollo Yucatán 2007-2012 al proponer para combatir las causas de pobreza y marginación:

En Yucatán la población que no ha tenido acceso a las modalidades de educación formal tiene a su disposición programas educativos para aumentar sus competencias para la vida y el trabajo, lo que le permite laborar y obtener mejores niveles de vida:

- Impulsar la creación de microempresas productivas, con base en las características de las localidades marginada.
- Impulsar el autoempleo organizado en una red amplia, para formar cadenas productivas.
- Realizar talleres de capacitación orientados a las mujeres, donde se tomen en cuenta sus habilidades y experiencias.

Igualmente dentro de las políticas públicas de nuestro Municipio, el Plan Municipal de Desarrollo Mérida 2010-2012, es el Eje de la Política Social y Cultural en su apartado de Combate a la Pobreza se agrega que buscarán:

- Promover la participación ciudadana en las actividades y talleres de capacitación y autoempleo que brindan los Centros de Superación Integral Municipal (CSIM) como vía alternativa para mejorar las condiciones de vida de la población que habita en zonas de mayor rezago social.

Los organismos gubernamentales han puesto las condiciones y espacios para la capacitación del adulto con la visión de que dicha formación le permita mejorar su calidad de vida, siendo el autoempleo una oportunidad de lograrlo; esto representa el primer pilar para conseguir este avance en sociedad que buscamos.

El Plan Estatal de Desarrollo Yucatán 2007-2012 presenta qué:

- El compromiso fundamental de la política educativa estatal durante el presente gobierno estará orientado a fortalecer la calidad de sus servicios, la consolidación de la cobertura y el desarrollo de programas estratégicos que se traduzcan en instrumentos de enseñanza y aprendizaje eficaces.

1.10 Enunciación del problema

Por todo lo anterior, es necesario replantear como se encuentra el cumplimiento de los objetivos generales y específicos de los cursos de ofrece el Dto. de CSIM, ya que hablan de capacitación practica y teórica para lograr que los usuarios se desarrollen de manera óptima al brindar un servicio, es decir que posteriormente puedan comercializar, obtener un ingreso económico, auto emplearse y con ello contribuir a mejorar su calidad de vida, impulsar la formación de grupos de trabajo y organización de microempresas, búsqueda de oportunidades, capacitación y ocupación del tiempo libre en un ambiente sano, de cordialidad y de respeto.

`` ¿Qué acciones emprender para mejorar la calidad en la práctica docente de los instructores y con ello alcanzar los objetivos (general y específico) de sus Planes de Trabajo en los Centros de Superación Integral Municipal? ``

CAPÍTULO 2

PROYECTO

Posterior al diagnóstico, surge la necesidad de un Proyecto de Desarrollo Educativo: **``Jornadas de Fortalecimiento Docente: Hacia el logro de objetivos en los CSIM``**; el cual llegue a fortalecer el quehacer del Departamento de los CSIM.

2.1 Objetivos

2.1.1 Objetivo General:

Mejorar la calidad en la práctica docente de los instructores de los Centros de Superación Integral Municipal logrando el cumplimiento de los objetivos de sus planes de trabajo.

2.1.2 Objetivos Específicos:

- Brindar capacitación a los instructores para que hagan uso de herramientas pedagógicas constructivistas con el fin de alcanzar el cumplimiento de los objetivos de los planes de trabajo.
- Diseño de indicadores, herramientas y mecanismos para dar seguimiento objetivo (evaluación) a las prácticas docentes.

2.2 Metas

- Los instructores manejarán estrategias óptimas en la planeación, realización y evaluación de sus sesiones.
- Los instructores contarán con conocimientos suficientes sobre manejo de contenidos curriculares.
- El Departamento de CSIM, dentro de su planeación, contará con mecanismos e instrumentos de evaluación continua de la práctica docente.

2.3 Beneficiarios y alcance

Instructores de 5 CSIM

1. Amapola: C. 105 no. 541 x 66 y 64-j Melitón Salazar
2. Emiliano Zapata Sur: C. 88-b x 161 163 Emiliano zapata Sur II
3. Las Águilas: C. 13 s/n x 8 y 8-a José María Iturralde (las Águilas)
4. Nora Quintana: C. 140 s/n x 61 y 61-a Nora Quintana
5. Sara Mena de Correa: C.57 s/n x 46 Fidel Velázquez

Departamento de CSIM

2.4 Estructura del proyecto: Ejes

El proyecto de desarrollo educativo en los CSIM se encuentra dividido en 3 ejes, los cuales representan áreas de intervención, etapas y tiempos en el proyecto:

Eje 1 *“Consolidación docente”*

Objetivo: Dotar a los instructores de los CSIM de información sobre aspectos básicos del quehacer docente.

Eje 2 *“Hacia el logro de metas en los CSIM”*

Objetivo: Vincular el quehacer docente de los instructores con la misión de los CSIM: Capacitar para procurar el autoempleo de los ciudadanos y con esto mejorar la calidad de vida de sus familias.

Eje 3 *“Evaluación continua de la práctica docente”*

Objetivo: Emplear un mecanismo de evaluación para medir los cambios reflejados en la práctica docente de los instructores de los CSIM, de igual manera, hacer entrega el Jefe del Dpto. de los resultados obtenidos al finalizar el proyecto. Esto representará los cimientos para

la evaluación continua de las actividades áulicas y así incluirla dentro de los procesos ya establecidos.

CAPÍTULO 3

IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN

3.1 Estrategias

Las actividades desarrolladas fueron diseñadas pensando en el tipo de sujetos en que se compone el grupo de los instructores, es decir, personas adultas y adultas-mayores. Cada sesión se estructuró en momentos definidos:

a) Desarrollo de tema o dinámica por parte de los instructores: Previamente se asignó un ``concepto`` (vocación, lealtad, compromiso, éxito, alegría, etc.) a cada equipo, el cual a lo largo de las sesiones tendría que realizar una presentación o dinámica y compartirla con todos los instructores.

b) Ponencia o charla con el especialista invitado: Cada sesión contemplo un invitado, especialista en el tema, para compartir de manera objetiva asuntos relacionados con la temática del día.

c) Dinámica de reforzamiento y/o vigorizante: Este momento de la sesión podía ser intermedia o posterior al desarrollo del tema central; servir como vigorizante para los instructores y en muchos casos funcionar como una actividad de reforzamiento de los contenidos visto en el día.

d) Receso: Este espacio fue de convivencia entre los instructores.

e) Aplicación del criterio de evaluación: Actividad cuyo fin fue medir cualitativamente el dominio de los conceptos del tema desarrollados durante la sesión, por medio de una actividad planificada.

f) Cierre: Se retomaban las ideas centrales de la sesión, se asignaba al equipo que tendría a cargo la apertura de la siguiente reunión, así como se definían aspectos de logística respectivos a la siguiente sesión.

En cada una de las sesiones se preparó y entregó a cada uno de los instructores, un librito con el contenido de las diapositivas presentadas, esto con el fin de que tengan la información a mano, no pierdan atención copiando, y sirvió también para varias de las actividades desarrolladas.

3.1.1 Eje I: Consolidación docente

Sesión 1 ``Presentación del plan de trabajo``

Lugar: CSIM Amapola

Fecha: 17 de febrero de 2012

Tareas desarrolladas:

- ✓ Dinámica de ruptura de hielo/presentación:

Sin mencionar su nombre, los instructores dieron a conocer experiencias o datos personales mediante preguntas previamente elaboradas que van eligiendo al azar (que quería ser cuando era niño, cual es mi fortaleza como instructor, que arte/oficio quisiera aprender, que suceso chusco o gracioso he vivido como instructor, entre otras.). Una vez que todos los instructores respondieron a una pregunta y todos conocimos algún detalle de la vida personal; se presenta diciendo: nombre, CSIM en donde laboran actualmente, años de experiencia enseñando, cual es la mayor gratificación y cual el mayor desafío de ser instructor de adultos, etc.

- ✓ Presentación del plan de trabajo:

Se hizo entrega de un folleto a los instructores, en el cual se indica el objetivo de las Jornadas de Fortalecimiento Docente, los ejes, temas, sedes y horarios de cada una de las 8 sesiones planeadas.

✓ Formación de equipos de trabajo:

Este momento sirvió para agrupar a los instructores por especialidades formando 3 grupos: cocina, costura-manualidades y belleza. Estos equipos fueron los que servirían para actividades posteriores.

✓ Lluvia de ideas:

Lluvia de ideas por parte de los instructores, iniciada con la pregunta: *``Educación ¿Qué es, dónde se da, quiénes participan?``*

✓ Introducción de conceptos básicos:

Mediante diapositivas en power point, se mencionaron los siguientes conceptos: educación, tipos de educación, proceso de enseñanza-aprendizaje, individuos que participan en dicho proceso, aptitudes y actitudes docentes, vocación y docencia.

✓ Aplicación del criterio de evaluación:

Elaboración colaborativa de definiciones para los conceptos: *Educación, enseñanza, aprendizaje, vocación, docencia.*

Sesión 2 ``El adulto y su aprendizaje``

Lugar: CSIM Emiliano Zapata Sur

Fecha: 24 de febrero de 2012

Tareas desarrolladas:

- ✓ Presentación del concepto *``Docencia``*, por parte del equipo de instructores de cocina:

El equipo a cargo elaboró y presentó en power point dispositivas con diferentes imágenes y textos que definían la docencia.

- ✓ Ponencia de la especialista invitada Psic. Patricia Milán Rodríguez:

La Psic. Milán desarrolló una extensa presentación en power point abarcando las siguientes temáticas: adultez cronológica, psicológica y jurídica, aprendizaje significativo, motivación en el adulto.

- ✓ Dinámica vigorizante ``gallo-gallina``:

Como propuesta de la invitada, se llevó a cabo un juego en el cual todos los instructores formaban un círculo y se tomaban de las manos, uno de ellos quedaba fuera y recorría tocando en el hombro a cada miembro del círculo diciendo *gallo*, en el momento que tocara a alguien y dijera *gallina*, ambos tenían que correr alrededor del círculo de manera encontrada, el que llegara de último al lugar vacío, sería el próximo *gallo*.

- ✓ Aplicación del criterio de evaluación:

La especialista invitada desarrolló un cuestionario para aplicar a los instructores, en éste retomo los conceptos expuestos durante la ponencia.

- ✓ Cierre de la sesión.

Sesión 3 ``Capacitación de adultos``

Lugar: CSIM Manuel Crescencio Rejón

Fecha: 02 de marzo de 2012

Tareas desarrolladas:

- ✓ Presentación del concepto ``Vocación``, por parte del equipo de instructores de costura y manualidades:

Con ayuda de hojas con imágenes, los instructores mencionaron desde su perspectiva qué es la vocación y dieron ejemplos de algunas características.

- ✓ Charla con la especialista invitada Milka Gpe. Herrera Marrufo:

La Sra. Milka, es coordinadora del ``Centro Comunitario Estella Maris`` del Puerto de Progreso, Yuc. Entre alguna de sus funciones esta la supervisión del módulo del INEA que se aloja en este centro comunitario. Ella compartió varias experiencias de la convivencia entre los capacitadores a su cargo y los alumnos adultos que asisten.

- ✓ Ronda de preguntas y respuestas:

Momento en que los instructores pudieron compartir inquietudes con la invitada, pedir asesoramiento sobre el manejo de alguna problemática en particular, etc.

- ✓ Realización de dinámica de reforzamiento ``El Super Maestro``:

En sus equipos respectivos, los instructores reciben materiales diversos (pliegos de papeles de colores, tijeras, cintas, pegamento, plumones, etc.) Se les indica que elaboren el ``traje`` que debería usar un ``Super Maestro`` respecto a especialidad.

- ✓ Aplicación del criterio de evaluación:

Elaboran una lista de aptitudes y actitudes necesarias que se espera cuente el instructor de adultos para desempeñarse óptimamente.

Sesión 4 ``Planeación de la enseñanza``

Lugar: CSIM Sara Mena de Correa

Fecha: 09 de marzo de 2012

Tareas desarrolladas:

- ✓ Presentación del concepto ``Calidad``, por parte del equipo de instructores de belleza:

Las instructoras hacen una demostración de un maquillaje y peinado de calidad, y uno carente de calidad. Mencionan las características de un buen trabajo de belleza, la importancia y beneficios de la calidad en él.

- ✓ Proyección del video ``Grandes cambios``:

Se reproduce con ayuda de un proyector el video, con duración de 6:30 min. Se hace una ronda de comentarios.

- ✓ Exposición del tema:

Mediante power point se presentan diapositivas con los siguientes temas: porque y para que planear, planeación educativa, objetivos educativos, Taxonomía de Bloom, programas educativos, planeación didáctica.

- ✓ Mesa de trabajo con los instructores:

Los instructores identifican y corrigen errores dentro de los programas de trabajo proporcionados por el Dpto. de los CSIM.

- ✓ Aplicación del criterio de evaluación:

Elaboran la planeación didáctica de sus programas de trabajo.

Sesión 5 ``Conducción docente``

Lugar: CSIM Las Águilas

Fecha: 16 de marzo de 2012

Tareas desarrolladas:

- ✓ Desarrollo de la dinámica con el tema ``Alegría``, por parte del equipo instructores de cocina:

El equipo solicita a todos instructores se formen en un círculo, entregan a cada uno un gafete con el dibujo y nombre de una fruta/verdura diferente, uno de los

integrantes del equipo funge como moderador, él dice alguna característica (color, tamaño, textura, etc.) y los frutos/verduras que la cumplan se agrupan, los que queden fuera se van eliminando. Entre los eliminados, se eligen a 3 representantes que contarán una experiencia chusca como instructores.

✓ Exposición del tema:

Con el apoyo de una presentación en power poin se desarrollan los siguientes temas: Conducción docente, teorías de la conducción docente, elemento de la comunicación grupal, reglas y normas en los grupos, la presencia del instructor frente al grupo.

✓ Realización de la actividad de reforzamiento/reflexión ``El termómetro``:

Se proporciona a cada instructor una hoja en la cual se encuentran 10 imágenes de un termómetro con la escala del 1 al 10, estos divididos en dos grupos de 5 dibujos cada uno. Los instructores definieron 5 fortalezas y 5 debilidades, rellenaron el termómetro hasta el número que indicara cual es el estado actual de cada fortaleza o debilidad. Se realiza una ronda de comentarios en la cual se escuchan propuestas para mejorar o mantener esas debilidades y fortalezas.

✓ Aplicación del criterio de evaluación:

En cartulinas y con plumones, elaboran un reglamento interno que servirá para implementar en sus salones de trabajo.

Sesión 6 ``Técnicas didácticas``

Lugar: CSIM Nora Quintana

Fecha: 16 de marzo de 2012

Tareas desarrolladas:

- ✓ Desarrollo de la dinámica con el tema ``Compañerismo``, por parte del equipo de instructores de costura y manualidades:

El equipo pide que se dividan en 2 círculos todos los instructores, se les brinda un rollo de estambre a cada grupo, los integrantes deberán irlo pasando de forma aleatoria entre ellos, al formarse una ``telaraña de estambre``, los integrantes del equipo tendrán que desenredarse sin poder soltarse entre ellos.

- ✓ Exposición del tema:

Por medio de una presentación en power point se exponen los siguientes conceptos: didáctica, componentes del acto didáctico, técnicas didácticas, momentos didácticos, tipos de alumnos.

- ✓ Realización de dinámica vigorizante ``Dance Hippo``:

Se proyecta el video ``Dance Hippo``, cada equipo de instructores pasa al frente y copia o parodia los movimientos que realiza el ``Hippo``.

- ✓ Aplicación del criterio de evaluación:

Enlistan las acciones didácticas que reconocen dentro de su quehacer docente, posteriormente las agrupan en las que dan resultados positivos y cuales negativos.

3.1.2 Eje II: Hacia el logro de objetivos en los CSIM

Sesión 7 ``Evaluación educativa``

Lugar: CSIM San José Tecoh

Fecha: 13 de abril de 2012

Tareas desarrolladas:

- ✓ Desarrollo de la dinámica con el tema ``Éxito``, por parte del equipo de instructores de belleza:

Las instructoras llevan fotocopias con la letra de la canción ``Vive`` del canta-autor Napoleón, y piden a todos que la cantes. Terminan presentando algunas frases relacionadas con el tema: Éxito.

- ✓ Exposición del tema:

Con una presentación en power point se desarrollan los siguientes temas: evaluación educativa, tipología de evaluación, técnicas de evaluación.

- ✓ Lluvia de ideas:

Posterior a la presentación los instructores elaboran un listado de conceptos relacionados con la evaluación educativa, fruto de la aportación de todos los instructores.

- ✓ Aplicación del criterio de evaluación:

Se les entrega por escrito un cuestionario que busca que los instructores se autoevalúen.

Sesión 8 ``Papel clave del instructor en el logro de objetivos institucionales`` Clausura

Lugar: CSIM Amapola

Fecha: 20 de abril de 2012

Tareas desarrolladas:

- ✓ Exposición de ideas:

Mediante un discurso se retoma el objetivo que buscó el proyecto de Jornadas de Fortalecimiento Docente: Hacia el Logro de Objetivos en los CSIM

- ✓ Presentación de casos exitosos de usuarios egresados de los CSIM:

2 usuarias egresadas de los CSIM, platican sobre la capacitación recibida por parte de la institución, el papel fundamental que marcaron sus instructores y el éxito

laboral con el que ahora cuentan, brindan algunas palabras de agradecimiento a los instructores por todo lo aprendido de ellos.

- ✓ Entrega de constancias a los instructores:

Se hace entrega de las constancias emitidas por el Dpto. de los CSIM a cada uno de los instructores que cubrieron la asistencia requerida (90%).

- ✓ Clausuras de las jornadas:

Se proyecta un video con las fotografías y fragmentos de videos de los momentos vividos desde el inicio de las sesiones. Se dirigen palabras de despedida y agradecimiento hacia el departamento en general y sobre todo hacia los instructores por la gran disponibilidad y aceptación de este proyecto.

3.1.3 Eje III: Evaluación continua de la práctica docente

Lugar: Departamento de los Centros de Superación Integral Municipal

Fecha: 02 de julio de 2012

Tareas desarrolladas:

- ✓ Entrega del documento correspondiente al proyecto (impreso y en presentación ejecutiva) al Jefe del Departamento de los CSIM.
- ✓ Presentación de las recomendaciones finales a la institución receptora.

3.1.4 Actividad extra: Rally ``Precaución maestros jugando``

Durante el desarrollo del primer eje, los instructores y el departamento demostró disposición e interés para que se diseñara alguna actividad que permitiera a los instructores espacio y tiempo suficiente para la convivencia y la recreación.

Esta actividad se desarrolló entre el Eje I y el Eje II.

Lugar: Acuaparque Vergel

Fecha: 07 de abril de 2012

Tareas desarrolladas:

- ✓ Registro de participantes:

Se asigna un color, un gafete a cada uno de los asistentes. Se dan las indicaciones generales de la dinámica del rally.

- ✓ Desarrollo del rally, 3 bases:

Base 1 ``Nosotros somos``: Crear un nombre y lema (porra, frase, baile, etc.) para su equipo relacionando su campo de acción (escribir en el rotafolio). El rotafolio tendrán que llevarlo durante todas las bases hasta la meta y tendrá que estar visible todo el tiempo, este será su banderín. Localizar las pistas, el mapa, ubicar la base 2.

Base 2 ``Todos coludos``: Tendrán que atarse el equipo por completo de tal forma que hasta llegar a la siguiente base continúen así, el equipo estará unido. De la lista de que se les entrega tendrán que reunir la mayor cantidad de objetos. No se podrán salir del área destinada para el rally. Localizar las pistas, el mapa, ubicar la base 3.

Base 3 ``Teléfono descompuesto``: Inflar 5 globos e irlos reventando con el cuerpo entre 2 personas. Solo podrán inflar y explotar un globo a la vez, una vez que termine una pareja, puede comenzar la otra. Todos los integrantes del equipo tendrán que participar, puede repetir alguno para completar las parejas. Ya que se hayan explotado los 5 globos por equipo, se realizara un ``teléfono descompuesto`` con las 3 que se les entregaran. El último en la fila tendrá que escribir el mensaje. Localizar las pistas y dirigirse a la meta.

Meta: Con la ayuda de las pistas recolectadas a lo largo de las 3 bases, contestaran un cuestionario en que se retoman conceptos vistos durante las sesiones.

✓ Cierre:

Actividad de análisis y reflexión, se hace una retroalimentación revisando el cuestionario contestado, se premia al equipo que más aciertos alcanzo. Los instructores exponen sus comentarios respecto a la actividad. El jefe del Departamento de los CSIM felicita a los instructores por su interés y participación en el rally.

3.2 Evaluación

La evaluación como un proceso que permitirá mejorar la calidad en el cumplimiento de metas institucionales, representa un asunto tan importante como lo es el diagnóstico y el diseño de proyectos. Evaluar es el último momento de un proceso de mejora institucional, ya que derivará en la reflexión y emisión de juicios que marquen la pauta para la toma de decisiones que vengán a fortalecer las acciones ejecutadas a lo largo del proyecto. Es decir, es el último paso en el ciclo, pero no debe representar un cierre o conclusión.

Este Proyecto de Desarrollo Educativo en los CSIM ha contado con dos tipos de evaluación:

3.2.1 Evaluación continua o permanente

Da seguimiento de la ejecución de las diversas actividades programadas observando la forma de su cumplimiento en sus aspectos de gestión, procesos, la progresividad de cumplimiento de las metas previstas, los nudos críticos que se pueden ir presentando para definir la forma cómo resolverlos (Díaz)

Sesión 1 ``Presentación del plan de trabajo``

Criterio de evaluación aplicado (evaluación diagnóstica): Elaboración colaborativa de definiciones para los conceptos: educación, enseñanza, aprendizaje, vocación, docencia.

Observación:

- Los instructores muestran nociones respecto al proceso de formación.
- Identifican los sujetos que interactúan durante el proceso y las funciones que cada uno asume.
- Diferencian entre una lista de actitudes y aptitudes para el quehacer docente.

Resultado de la sesión: Satisfactorio.

Sesión 2 ``El adulto y su aprendizaje``

Criterio de evaluación aplicado: Aplicación de preguntas escritas (desarrolladas en conjunto con la Psic. Patricia Milán R.) Retomando los siguientes conceptos: adultez cronológica, sociológica, psicológica y jurídica, aprendizaje significativo, motivación en el adulto.

Observación:

- Los instructores mostraron interés y mucha participación con la intervención de la Psic. Invitada.
- No todos los instructores devolvieron el cuestionario.
- Las respuestas en la evaluación escrita, demostraron poco dominio respecto al concepto de aprendizaje significativo.

Resultado de la sesión: Regular.

Sesión 3 ``Capacitación de adultos``

Criterio de evaluación aplicado: Elaboración de listado de aptitudes, actitudes y valores del capacitador de adultos.

Observación:

- Los instructores mencionan una amplia lista de requisitos actitudinales que son sugeridos para el desenvolvimiento como capacitador.
- Hacen énfasis en valores prioritarios que debe mostrar un instructor.
- Crean un ``*Super Maestro*`` en donde eligen aptitudes, actitudes y valores esenciales para desarrollar un buen trabajo docente.

Resultado de la sesión: Satisfactorio.

Sesión 4 ``Planeación de la enseñanza``

Criterio de evaluación aplicado: Revisión de los programas de trabajo que se asignan por el Dpto. de los CSIM. Elaboración de su planeación didáctica para el siguiente curso.

Observación:

- Una vez expuesto el tema, los instructores han identificado errores en el contenido de sus planes de trabajo.
- Hacen las correcciones pertinentes.
- Requieren asistencia personal para la redacción de su planeación didáctica.
- Los instructores revisan y se auxilian de sus apuntes que les han servido como planeación hasta el momento.
- Los instructores hacen uso de la Taxonomía de Bloom.
- El 85% de los instructores concluye su planeación didáctica.

Resultado de la sesión: Satisfactorio.

Sesión 5 ``Conducción docente``

Criterio de evaluación aplicado: Diseño y elaboración de un reglamento para sus espacios de trabajo con alumnos.

Observación:

- Los instructores señalan algunos de los conflictos más recurrentes en sus espacios de trabajo con alumnos.
- Proponen reglas generales que se esperan para una sana convivencia entre los alumnos.

- Elaboran un reglamento en el cual se integran las normas generales y también criterios específicos dadas las condiciones de sus especialidades.

Resultado de la sesión: Satisfactorio.

Sesión 6 ``Técnicas didácticas``

Criterio de evaluación aplicado: Recopilación y listado de acciones didácticas.

Observación:

- Los instructores identifican acciones didácticas dentro de su día a día frente a grupo.
- Elaboran un listado de acciones didácticas con resultados positivos y otro con resultados negativos.
- Seleccionan las acciones didácticas más efectivas, las comparten y con ellas enriquecen su lista personal.

Resultado de la sesión: Satisfactorio.

Sesión 7 ``Evaluación Educativa``

Criterio de evaluación aplicado: Aplicación de autoevaluación escrita.

Observación:

- Los instructores muestran confusión con respecto a esta técnica de evaluación.
- Contestan con incertidumbre la autoevaluación escrita.
- Se preocupan por ``la calificación`` que se les asignará en este trabajo.

Resultado de la sesión: Regular.

Sesión 8 ``Papel clave del instructor en el logro de objetivos institucionales`` Clausura

Criterio de evaluación aplicado: Sin aplicación de criterio de evaluación.

3.2.2 Evaluación final

Se realiza al término del período de programación del proyecto educativo institucional. En ese caso si se debe hacer una evaluación de conjunto, que considere el nivel de cumplimiento del objetivo general y los resultados esperados para cada objetivo específico, así como la forma en que esos resultados se fueron alcanzando a lo largo del tiempo (Díaz).

Se presentan las conclusiones al finalizar la aplicación de estrategias que corresponden a los resultados finales el proyecto

- **Logro del objetivo general:** Hacer el análisis de una mejora en la calidad de la práctica docente representa un periodo mayor de tiempo para poder emitir un juicio que determine el logro de este, ya que los procesos de enseñanza-aprendizaje transitan por diferentes momentos que quedan fuera del alcance de este proyecto.
- **Logro de los objetivos específicos:** Los instructores de capacitación cuentan con conocimientos respecto a las características psicológicas y sociales de los usuarios (el adulto).

Sin duda alguna los instructores cuentan con información, materiales didácticos y de consulta que fueron proporcionados a lo largo de las sesiones.

La emisión de recomendaciones y los resultados a la institución para incluir la evaluación de las actividades áulicas dentro de sus tareas de supervisión, permitirá la creación de espacios para la toma de decisiones y el diseño de mecanismos que abarquen este tema.

- **Logro de metas:** Se sentaron las bases para que los instructores desarrollen nuevas estrategias de planeación y evaluación de sus sesiones. Los instructores demostraron durante la evaluación continua el manejo de la planeación didáctica, conducción docente. Identificaron ágilmente las partes y el contenido curricular sus planes de

trabajo, así como errores en la redacción de los mismos, además hicieron uso de criterios (taxonomía de Bloom) para el desarrollo de sus planes de trabajo.

Sin embargo queda por reforzar el aspecto de los tipos de evaluación y de las nuevas estrategias que les fueron presentadas ya que en este aspecto mostraron un poco de resistencia ante los criterios cualitativos de la evaluación, aferrándose al aspecto únicamente cuantitativo de esta.

- Respecto al mecanismo de evaluación se presentará únicamente como recomendación a la institución receptora. Las herramientas de evaluación así como su aplicación quedan fuera de las estrategias implementadas, ya que en busca de la objetividad de los resultados y la utilidad que estos representen para el departamento de los CSIM, se considera necesario sean realizadas por personas ajenas a este proyecto.

CAPITULO 4

RECOMENDACIONES FINALES Y CONCLUSIONES

4.1 Recomendaciones finales

Por último se emiten las recomendaciones pertinentes que son el resultado de la evaluación del proyecto:

Respecto a los planes curriculares:

Los planes de trabajo requieren una revisión minuciosa, ya que en algunos de ellos fueron encontrados (durante las sesiones de trabajo con los instructores) errores en los criterios que señalaban, tales como la inversión entre los objetivos generales y los específicos.

Igualmente se recomienda la mención de actividades específicas dentro de los planes de trabajo con las cuales el instructor se guie en el desarrollo de sus clases, es decir que los planes de trabajo definan la línea curricular que se espera desarrollen los instructores y los logros que se esperan alcancen los usuarios. Este esfuerzo representaría una herramienta más para el departamento al aproximar una similitud en el desarrollo de las actividades entre todos los centros, es decir unificar, garantizar el uso de recursos y espacios para lo que se les fue asignado y poder solicitar rendición de responsabilidades.

Para alcanzar lo anterior se recomienda la búsqueda de convenios con instituciones educativas que se encarguen de estos asuntos o solicitar la colaboración de profesionistas especializados, para contar con personal experto en el área educativa que guie la revisión y la actualización de los planes de trabajo.

Respecto a la formación docente de los instructores:

Las actividades desarrolladas directamente con los instructores durante poco más de dos meses mostraron el interés y la disposición en que se encuentran para recibir este tipo de cursos de actualización en docencia, lo cual representa una oportunidad para incorporar dentro de las actividades del departamento la organización y promoción de este tipo de acciones. Esta aceptación de la modalidad de seminario-taller, representa un área de oportunidad para incorporar temas relacionados con el bienestar organizacional.

Evidentemente la implementación de este proyecto sienta las bases para incluir la formación docente de los instructores dentro de las tareas propias del departamento, con el fin de fortalecer y dar mayor respaldo a las constancias emitidas por éste. Así pues, este representa un primer paso a muchos más que faltan para dotar a los instructores de los CSIM como verdaderos especialistas también en la enseñanza y no únicamente en su ramo.

Respecto a los procesos organizacionales observados:

A lo largo de las sesiones con los instructores se emitieron inquietudes, inconformidades, por parte de los instructores por no sentirse cercanos a la coordinación de los centros, por no poder incidir en aspectos que se encuentran estrechamente relacionados con su desenvolvimiento con los usuarios y por la falta de comunicación con los directivos del departamento, lo cual crea un ambiente de molestia que aunque ha sido controlado representa para la institución una área de debilidad y de posibles amenazas.

Así como los instructores mencionaron situaciones negativas que los insatisface, también demostraron interés por participar en la mejora de diversos aspectos dentro de sus propios centros, hablaron su disponibilidad para realizar cambios que disminuyan los problemas que actualmente existen en sus lugares de trabajo, esta disposición es una oportunidad para unir a los instructores en favor de la institución, y lo es más, si consideramos que el instructor es una pieza clave en el logro de metas para el departamento pues es la persona que tiene contacto directo con los usuarios.

Se propone incluir dentro de los mecanismos ya establecidos de supervisión, un espacio que permita exponer intereses, preocupaciones o aportaciones de los instructores y que

éstos sean entregados y/o escuchados por los directivos encargados de la operatividad general de los CSIM.

4.2 Conclusiones

Es de esencial importancia dirigir la mirada hacia el papel del instructor, trabajar con él, cerrar filas en el esfuerzo del logro de metas contando al instructor como un aliado, dándole la oportunidad de capacitarse y de ser escuchado. No dejar la función del instructor únicamente como la capacitación, es él, junto con el usuario, el mejor promotor de los servicios que brindan los CSIM a la ciudadanía.

Repensar en la actualización de los planes de trabajo actuales, instrumento guía del instructor, lo cual se espera que su contenido sea de suma utilidad para éste.

Colocar entre los espacios ya diseñados de supervisión, la evaluación del desenvolvimiento de los instructores frente a sus grupos (pedagógica y conductualmente), saber qué sucede y cómo está sucediendo dentro de los espacios de trabajo, es información con alto valor para el departamento, podrá dar respuesta a los números que constantemente ya se monitorean, dará la pauta para la toma de decisiones, permitirá innovar, y será una oportunidad más para mantener a los Centros de Superación Integral Municipal como un espacio reconocido por los usuarios y por los meridianos en general.

El diseño, realización y evaluación de este proyecto, brinda una oportunidad para visualizar el amplio campo de trabajo en que el Licenciado en Intervención Educativa puede desempeñarse. Considero, como mencione anteriormente, que el éxito de un proyecto parte desde el momento en que, como alumno, se tome con seriedad la búsqueda de una institución que despierte en el estudiante interés por emprender acciones que conlleven a la mejora de una organización; mostrarnos como estudiantes comprometidos en la labor que realizaremos, pero sobre todo, ser proactivos, participar, aportar, integrarnos al grupo de personas que nos reciben; todo esto sentara las bases para poder contar con el apoyo de la institución.

Un logro significativo, fue la mención por parte del Director de Desarrollo Social del H. Ayuntamiento de Mérida de este proyecto en la prensa. *Disponible en* <http://miblancamerida.blogspot.mx/2012/03/fortalecen-habilidades-docentes-de.html>

Las prácticas profesionales y el servicio social es la mejor ``oportunidad de entrenamiento``, lo aprendido en las aulas a través de nuestros asesores son el cimiento, el diseño y la estructura son las paredes, la aplicación y evaluación de las estrategias son el techo; la esencia de todo lo realizado viene a dar los toques finales y a embellecer ésta experiencia, el cariño y reconocimiento de los instructores, coordinadores, jefe de departamento, directores, prensa.

Finalmente, puedo expresar que el Proyecto ``Jornadas de Fortalecimiento Docente: Hacia el Logro de Objetivos en los CSIM``, cumplió y sobrepasó las expectativas de la institución receptora y mis metas personales como estudiante de la Licenciatura en Intervención Educativa, lo cual me llena de satisfacciones.

BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

Ender-egg, Ezequiel. *“Hacia una Pedagogía Autogestionaria”*. Magisterio del Rio de la Plata, 1999.

Gobierno de Chile, Ministerio de Educación. *“Modelo de Calidad de la Gestión Escolar”*. Recuperado de <http://www.agenciaeducacion.cl/wp-content/uploads/2013/02/Modelo-de-Calidad-del-Gesti%C3%B3n-Escolar.pdf> el 29 de marzo de 2011.

Hugo Díaz. *“Evaluar un proyecto educativo institucional”*. Recuperado de <http://www.cne.gob.pe/index.php/Hugo-D%C3%ADaz/evaluar-un-proyecto-educativo-institucional.html> el 02 de octubre de 2012.

INEA. *“Necesidades educativas básicas de los adultos. Encuentro de Especialistas”*. INEA, 1995.

María Arias. *“Triangulación metodológica: sus principios, alcances y limitaciones”*. Recuperado de <http://www.robertexto.com/archivo9/triangul.htm> el 11 de Septiembre de 2012.

ANEXOS

Entrevista Instructor

Instructor	
Curso	

¿Para dar comienzo a un curso se considera las necesidades e intereses de los estudiantes?

¿El orden en que se implementa un curso asegura que estos tengan articulación y coherencia de los diseños de enseñanza?

¿Lleva acabo algún tipo de planeación, con respecto a los contenidos a desarrollar dentro de los cursos?

¿Cómo realiza la selección de actividades a desarrollar durante el curso?

Respecto a las actividades de enseñanza que desarrolla dentro de los cursos ¿Tiene algún tipo de evaluación para los alumnos, en cada una de ellas?

¿Cómo distribuye (tiempo) las actividades a realizar para cumplir con los objetivos del curso?

¿Cómo realiza la evaluación final de los aprendizajes del curso?

¿Qué criterios considera para aprobar a un alumno en un curso?

¿Aporta comentarios o sugerencias al término de cada curso con el fin de alcanzar mejoras tanto en el diseño del plan de estudios?

Entrevista Alta Directiva

Entrevistado: _____

Cargo: _____

1.- Visión Estratégica y Planificación:

1.1 ¿Le da seguimiento a las propuestas y/o necesidades que los alumnos demandan?

1.2 ¿Da a los alumnos una solución factible a la institución?

2.-Conducción

2.1 ¿Cómo decide de que manera atenderá las demandas de los estudiantes?

2.3 ¿En qué documento se sustenta para realizar gestiones en la institución?

2.4 ¿Usted solo toma las decisiones de la institución?

2.5 ¿Existe una autoevaluación por parte de su administración?

3.- Alianzas Estratégicas

3.1 ¿Con que institución educativa guarda interacción el equipo de profesores con el fin de favorecer el aprendizaje profesional?

3.2 ¿Qué tipo de colaboración existe entre la institución y organismos de la comunidad local, académicas, servicios públicos y/o empresariales?

4.- Información y Análisis

4.1 ¿Con que acciones se monitorea, evalúa y/o autoevalúa las posibles situaciones críticas propias de la institución?

4.2 ¿Qué mecanismos se emplean para la toma de decisiones que garanticen que sean oportunas y fundamentadas?

4.3 ¿Cómo se realiza la rendición de cuentas de las responsabilidades y logro?

5.- Gestión Curricular:

5.1 ¿Qué prácticas se realizan para recoger información sobre los procesos de enseñanza en el aula?

5.2 ¿Qué prácticas se llevan a cabo para asegurar que el tiempo se organiza de acuerdo a las necesidades de los aprendizajes de los estudiantes y en función de los diseños de enseñanza?

5.3 ¿Que acciones se emprenden para evaluar los logros de aprendizaje en los distintos cursos establecidos?

5.4 ¿Existen mecanismos de retroalimentación y/o de reflexión sobre la implementación curricular para realizar los ajustes necesarios?

6.- Recursos

6.1 ¿Qué prácticas se realizan para diagnosticar las necesidades de los instructores/coordinadores en relación con las competencias requeridas en cada objetivo de los cursos?

6.2 ¿De qué forma se asegura la formación continua de los instructores/coordinadores de acuerdo a sus funciones y metas establecidas?

6.3 ¿Se lleva a cabo algún tipo de evaluación de desempeño de los instructores/coordinadores de acuerdo a sus funciones y metas establecidas?

6.4 ¿Qué acciones se realizan para asegurar el uso eficiente de los recursos financieros?

6.5 ¿Qué prácticas aseguran la mantención de los recursos materiales, tecnológicos y de equipamiento?

6.6 ¿Cómo aseguran que los espacios y la infraestructura se adecua a las necesidades para alcanzar los objetivos de los curso?

6.7 ¿Qué acciones se llevan a cabo para asegurar que la comunidad utilice los servicios disponibles en el establecimiento educacional?

7.- Resultados

7.1 ¿Con que datos se cuentan que muestren el nivel de logro de los alumnos en los distintos cursos establecidos?

7.2 ¿Qué datos se tienen sobre desarrollo profesional y desempeño docente?

7.3 ¿Qué datos se tienen sobre optimización y/o aprovechamiento de los recursos financieros, materiales y tecnológicos.

7.4 ¿Cuáles son los datos con que se cuentan que muestran niveles de satisfacción de docentes y paradocentes?

7.5 ¿Cuáles son los datos que muestran niveles de satisfacción de los estudiantes?

_Guía de observación desempeño docente

Centro	
Curso	
Instructor	
Horario	
Número de alumnos	

(1) Totalmente de acuerdo: Cuando el Evaluador se encuentra totalmente satisfecho respecto a la afirmación realizada

(2) De acuerdo: Cuando el Evaluador se encuentra satisfecho con respecto a la afirmación realizada

(3) Desacuerdo: Cuando el Evaluador se encuentra insatisfecho con respecto a la afirmación realizada

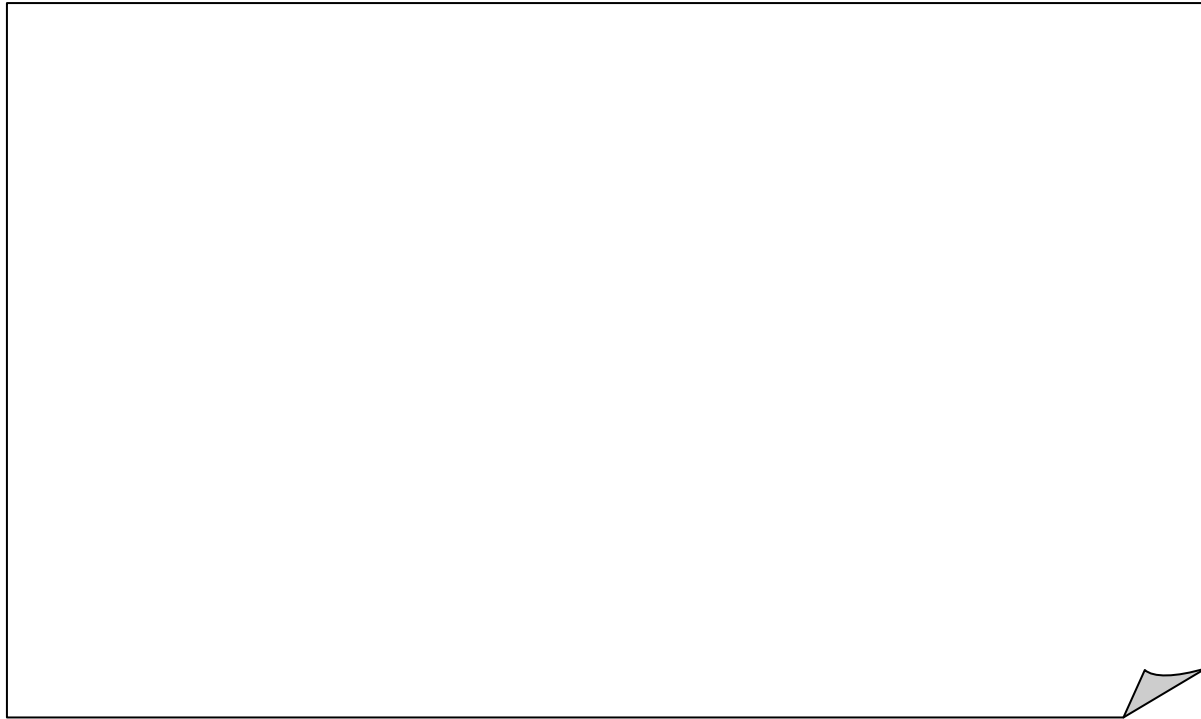
(4) Totalmente en desacuerdo: Cuando el Evaluador se encuentra totalmente insatisfecho con respecto a la afirmación realizada

N°	Planificación de la sesión	(1)	(2)	(3)	(4)
1.	El facilitador realiza una planificación previa:				
4	Las estrategias metodológicas permiten alcanzar el logro de los objetivos:				
5	El facilitador hizo una distribución adecuada del tiempo:				
	Realización de la sesión	(1)	(2)	(3)	(4)
6	El facilitador preparó el espacio de aprendizaje de acuerdo al objetivo del plan:				
7	El facilitador tuvo listo todo lo que necesitaría para el desarrollo de la sesión de aprendizaje:				
8	El facilitador realizó la retroalimentación del tema anterior :				
9	El facilitador presentó el objetivo de la sesión de forma clara y precisa:				
10	El facilitador motivó y dio importancia al objetivo de la sesión:				
11	El facilitador indagó los conocimientos previos que pudieran tener los participantes				
12	El facilitador ejecutó correctamente la estrategia de				

	aprendizaje propuesta:				
14	El facilitador utilizó medios didácticos para impartir las acciones formativas:				
16	El facilitador usa de manera adecuada, en el desarrollo de sus clases, los recursos y ayudas didácticas tales como: gráficas, películas, transparencias, carteles, proyector de multimedios, etc.,				
18	El facilitador se ajustó al tiempo previsto en cada actividad:				
	Evaluación y conclusión	(1)	(2)	(3)	(4)
19	El facilitador realizó un repaso o recapitulación del tema tratado (retroalimentación):				
20	El facilitador evaluó los ejercicios propuestos:				
22	El facilitador hizo énfasis en la importancia de lo aprendido:				
23	El facilitador no dejó en los participantes ninguna duda				
	Habilidades y / o destrezas comunicativas	(1)	(2)	(3)	(4)
24	La presentación personal del facilitador es adecuada:				
25	El facilitador se colocó en lugares visibles del grupo:				
26	El facilitador hizo un uso adecuado de gestos y mímicas:				
27	El facilitador usó el tono de voz adecuado al espacio físico y al grupo:				
28	El facilitador se manejó de forma amena con el grupo:				
29	El tipo de letra y la ortografía utilizadas por el facilitador fue correcto:				
	Comportamiento actitudinal	(1)	(2)	(3)	(4)
30	El facilitador dio oportunidad para que los participantes hicieran preguntas:				
31	El facilitador evidenció interés en la materia tratada:				
32	El facilitador se mantuvo al nivel del grupo:				
33	El facilitador dirigió su mirada en dirección a todo el grupo:				
34	El facilitador despertó y mantuvo el interés y atención del				

	grupo:				
35	El facilitador es cuidadoso y ordenado en el uso de los equipos, herramientas y materiales:				
36	El facilitador trató con respeto a sus participantes:				

Otros:



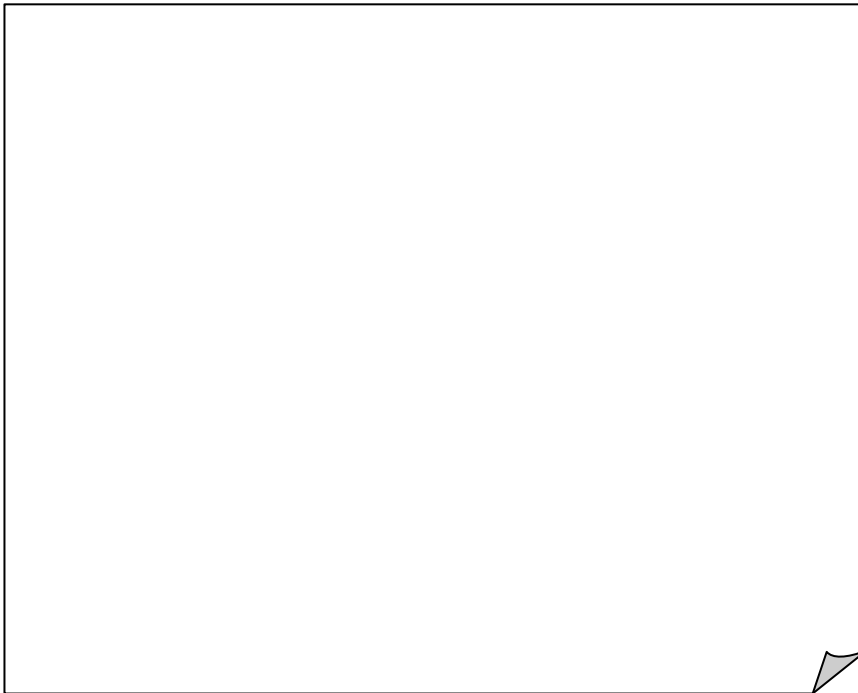
Identificación / Observación CSIM

Nombre del centro
Ubicación
Responsable del centro
Horario de funcionamiento

Actividades que se llevan acabo	
Cursos de capacitación que se brindan	
Horario de las capacitaciones	
Número de usuarios	
Numero de instructores/ capacitadores	
Número de alumnos por grupo	
Número de aulas/salones disponibles para capacitación	
Equipo disponible para las capacitaciones dentro de cada aula/salón	
Materiales didácticos con los que cuentan las aulas/salones	
El espacio de las aulas en relación con el número de alumnos	

Limpieza e iluminación en las aulas	
Espacios disponibles para recreación de los alumnos	

Otros:



Encuesta alumnos

Centro:	
Curso:	

Por favor conteste utilizando la siguiente escala:

1. siempre	2. casi siempre	3. alguna vez	4. nunca
------------	-----------------	---------------	----------

¿Se siente a gusto siendo alumnos de esta institución?	
¿Le parecen adecuadas las reglas de funcionamiento a seguir dentro de la institución?	
¿Comunica a algún miembro de la institución sobre una observación o sugerencia que tengas sobre esta?	
¿Las observaciones o sugerencias emitidas por Ud. son tomadas en cuenta por la institución?	
¿Se realizan actividades que promuevan la convivencia (festivales, ferias, etc.)?	
¿Se dispone con todo el equipo necesario para desarrollar las clases?	
¿El instructor comienza y termina su clase en el horario programado?	
¿Los instructores, al inicio de cada sesión presentan el objetivo o tarea a desarrollar	
¿Los instructores supervisan las dificultades y/o avances en aprendizaje de los alumnos?	
¿El instructor evalúa los aprendizajes de cada clase?	
¿El trato del instructor es respetuoso y amable?	
¿El trato del instructor hacia los alumnos es igual para todos?	

Lista de cotejo alumno

Por favor marque con una X la opción Si o No que responda mejor a las siguientes preguntas:

¿Conoce sus derechos y obligaciones al ser alumnos del CSIM?	Si	No
¿La institución te ha informado sobre qué hacer en caso de presentarse una emergencia (incendio, inundación, etc.)?	Si	No
¿Identificas el lugar donde se encuentran las rutas de evacuación?	Si	No
¿El espacio destinado para las sesiones es adecuado (tamaño, limpieza, iluminación)?	Si	No
¿Se cuenta con el material necesario para realizar las actividades?	Si	No
¿Se propicia el respeto de género/religión/ orientación sexual, entre los estudiantes?	Si	No
¿La convivencia con los compañeros es buena?	Si	No
¿La convivencia entre alumno e instructor es buena?	Si	No
¿El instructor entra puntual a las sesiones?	Si	No
¿El instructor termina puntual las sesiones?	Si	No
¿El instructor maneja con facilidad los temas y las practicas que se realizan?	Si	No
¿El instructor aclara dudas de menara individual a cada alumno?	Si	No

EJE I: CONSOLIDACIÓN DOCENTE (6 sesiones)			
Semana	Fecha / Lugar	Actividad	Tarea
1	17/febrero/2012 CSIM Amapola	Presentación del plan de trabajo	Dinámica de ruptura de hielo /presentación
			Presentación del plan de trabajo
			Formación de equipos de trabajo
			Lluvia de ideas
			Introducción de conceptos básicos
			Aplicación de criterio de evaluación
2	24/febrero/2012 CSIM Emiliano Zapata Sur	"El adulto y su aprendizaje"	Presentación del equipo de instructores de cocina el concepto: Docencia
			Ponencia de la especialista invitada Psic. Patricia Milán Rodríguez
			Dinámica energizante "gallo- gallina"
			Aplicación de criterio de evaluación
3	02/marzo/2012 CSIM Manuel Crescencio Rejón	"Capacitación de adultos"	Presentación del equipo de instructores de costura y manualidades el concepto: Vocación
			Charla de la especialista invitada Milka Gpe. Herrera Marrufo
			Realización de actividad de reforzamiento "Super

			Maestro''
			Aplicación del criterio de evaluación
4	09/marzo/2012 CSIM Sara Mena de Correa	''Planeación de la enseñanza''	Presentación del equipo de instructores de belleza el concepto: Calidad
			Proyección del video ''Grandes cambios''
			Exposición del tema
			Mesa de trabajo con instructores
			Aplicación de criterio de evaluación
5	16/marzo/2012 CSIM Las Águilas	''Conducción docente''	Desarrollo de la dinámica elaborada por el equipo de instructores de cocina: Alegría
			Exposición del tema
			Realización de actividad de reforzamiento ''El termómetro''
			Aplicación del criterio de evaluación
6	23/marzo/2012 CSIM Nora Quintana	''Técnicas didácticas''	Desarrollo de la dinámica elaborada por el equipo de instructores de costura y manualidades: Compañerismo
			Exposición del tema
			Dinámica Energetizante: Dance Hippo
			Aplicación del criterio de evaluación

RALLY (actividad extra)			
Semana	Fecha / Lugar	Actividad	Tarea
6	13/abril/2012 Acuaparque Vergel	"Precaución maestros jugando"	Registro de participantes
			Desarrollo de rally (3 bases)
			Actividades de análisis y reflexión

EJE II: HACIA EL LOGRO DE OBJETIVOS DE LOS CSIM (2 sesiones)			
Semana	Fecha / Lugar	Actividad	Tarea
1	13/abril/2012 CSIM San José Tecoh	"Evaluación educativa"	Desarrollo de la dinámica elaborada por el equipo de instructores belleza: Éxito
			Exposición del tema
			Lluvia de ideas
			Aplicación del criterio de evaluación
2	20/abril/2012	"Papel clave del instructor en el	Exposición de ideas

	CSIM Amapola	logro de objetivos institucionales'' Clausura	Presentación de casos exitosos de usuarios egresados de los CSIM
			Palabras de despedida
			Clausura de las jornadas

EJE III: EVALUACIÓN CONTINUA DOCENTE			
Semana	Fecha / Lugar	Actividad	Tarea
1	02/julio/2012 Dpto. CSIM	Presentación y entrega de informe final Recomendaciones a la institución receptora (CSIM)	Entrega del documento físico (impreso y presentación ejecutiva) al Jefe del Departamento de CSIM del proyecto en su totalidad y
			Presentación de las recomendaciones finales a la institución receptora

RESULTADOS EVALUACIÓN CONTINUA

EJE I: CONSOLIDACIÓN DOCENTE

Sesión	Actividad	Criterio de evaluación aplicado	Resultado / Observaciones
1	Presentación del plan de trabajo EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA	Elaboración colectiva de definiciones para los conceptos: Educación Enseñanza Aprendizaje Vocación Docencia	Los instructores muestran conocimientos respecto al proceso de formación
			Identifican los sujetos que interactúan durante este proceso y las funciones que cada uno asume
			Diferencian entre una lista de actitudes y aptitudes para el quehacer docente
			Resultado de la sesión: SATISFACTORIO
2	"El adulto y su aprendizaje" EVALUACIÓN CONTINUA	Aplicación de preguntas escritas (desarrolladas en conjunto con la Psic. Patria Milán R.) desarrollando los siguientes conceptos: Adulthood cronológica, sociológica, psicológica y jurídica Aprendizaje significativo Motivación en el adulto	Los instructores mostraron interés y mucha participación con la intervención de la Psicóloga invitada
			No todos los instructores devolvieron la prueba
			Las respuestas en la evaluación escrita del tema demostraron poco dominio respecto al concepto de aprendizaje significativo
			Resultado de la sesión: REGULAR
3	"Capacitación de adultos"	Elaboración de listado de aptitudes, actitudes y valores de un capacitador de adultos	Los instructores mencionan una gran lista de requisitos actitudinales que son sugeridos para el desenvolvimiento como capacitador

	EVALUACIÓN CONTINUA		Hacen énfasis en valores prioritarios que debe demostrar un instructor
			Elaboran un "Superhéroe" , un "Súper Maestro" en donde eligen aptitudes, actitudes y valores esenciales para desarrollar un buen trabajo docente
			Resultado de la sesión: SATISFACTORIO
4	''Planeación de la enseñanza'' EVALUACIÓN CONTINUA	Revisión de los programas de trabajo que se les asigna por el Dpto. de CSIM Elaboración de su planeación didáctica para el siguiente curso	Una vez expuesto el tema los instructores han identificado errores en el contenido de sus planes de trabajo
			Hacen las correcciones pertinentes
			Requieren asistencia personal para la redacción de sus actividades
			Los instructores revisan y se auxilian de sus apuntes realizados que les han servido como planeación hasta el momento
			Los instructores hacen uso de la taxonomía de Bloom
			El 85% de los instructores concluye su planeación didáctica
			Resultado de la sesión: SATISFACTORIO
5	''Conducción docente''	Diseño y elaboración de reglamento para sus	Los instructores señalan algunos de los conflictos mas

	EVALUACIÓN CONTINUA	espacios de trabajo con alumnos	recurrentes en sus espacios de trabajo con alumnos
			Proponen reglas generales que se esperan sean respetadas por sus alumnos
			Elaboran un reglamento interno en donde además de las normas generales, agregan criterios específicos a la especialidad de su taller
			Resultado de la sesión: SATISFACTORIO
6	“Técnicas didácticas” EVALUACIÓN CONTINUA	Recopilación y listado de acciones didácticas	Los instructores identifican acciones didácticas dentro de su quehacer docente
			Elaboran un listado de acciones didácticas con resultados positivos y otro con resultados negativos
			Seleccionan sus acciones didácticas mas efectivas, las comparten y enriquecen su lista personal
			Resultado de la sesión: SATISFACTORIO
RESULTADOS EVALUACIÓN CONTINUA			
EJE II: HACIA EL LOGRO DE OBJETIVOS DE LOS CSIM			
Sesión	Actividad	Criterio de evaluación aplicado	Resultado / Observaciones
1	“Evaluación educativa” EVALUACIÓN CONTINUA	Aplicación de autoevaluación escrita	Los instructores muestran confusión con esta tipología de evaluación
			Los instructores contestan con incertidumbre la autoevaluación escrita

			Las respuestas parecen estar pensadas en la calificación que se les asignaría
			Resultado de la sesión: REGULAR
2	''Papel clave del instructor en el logro de objetivos institucionales'' Clausura	Sin aplicación de criterio de evaluación	-----



Observaciones durante la etapa del diagnóstico





SESIÓN 1 CSIM AMAPOLA
En la presentación del plan de trabajo



SESIÓN 2 CSIM EMILIANO ZAPATA SUR
Entrega de reconocimiento por participación a la especialista invitada
Psic. Patricia Milán Rodríguez



SESIÓN 3 CSIM MANUAL CRESCENCIO REJÓN
Equipo de costura-manualidades durante
la dinámica ``Super Maestro``



SESIÓN 4 CSIM SARA MENA DE CORREA
Presentación del equipo de belleza del concepto "calidad"



SESIÓN 5 CSIM LAS ÁGUILAS
Actividad de reforzamiento/reflexión "El Termómetro"



SESIÓN 6 CSIM NORA QUINTANA
Receso: momento de convivencia entre instructores



SESIÓN 7 CSIM SAN JOSÉ TECOH
Dinámica elaborada por los instructores



SESIÓN 8 CLAUSURA DE LAS JORNADAS DE FORTALECIMIENTO DOCENTE
Gracias por tanto Maestros