



GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN  
SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN,  
INNOVACIÓN Y EDUCACIÓN SUPERIOR  
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL  
UNIDAD 31-A MÉRIDA

LICENCIATURA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA

“ACTUALIZACIÓN DOCENTE SOBRE EL MODELO CURRICULAR COMÚN  
BASADO EN COMPETENCIAS EN EL CBTIS120”

JOSÉ MANUEL CAMACHO MÉNDEZ

MARÍA DAGELY CANCHÉ NABTÉ

JORGE ALAÍN RINCÓN CERVERA

MÉRIDA, YUCATÁN, MÉXICO, 2017



GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN  
SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN,  
INNOVACIÓN Y EDUCACIÓN SUPERIOR  
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL  
UNIDAD 31-A MÉRIDA

LICENCIATURA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA

“ACTUALIZACIÓN DOCENTE SOBRE EL MODELO CURRICULAR COMÚN  
BASADO EN COMPETENCIAS EN EL CBTIS120”

JOSÉ MANUEL CAMACHO MÉNDEZ

MARÍA DAGELY CANCHÉ NABTÉ

JORGE ALAÍN RINCÓN CERVERA

PROYECTO DE DESARROLLO EDUCATIVO PARA OPTAR AL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA

LÍNEA DE FORMACIÓN ESPECÍFICA: GESTIÓN EDUCATIVA

MÉRIDA, YUCATÁN, MÉXICO, 2017



SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN,  
INNOVACIÓN Y EDUCACIÓN SUPERIOR  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL  
UNIDAD 31-A MÉRIDA, YUCATÁN



## DICTAMEN

Mérida, Yuc., 30 de enero de 2017.

**JOSE MANUEL CAMACHO MENDEZ.**  
UNIDAD 31-A MÉRIDA.

*En mi calidad de Presidenta de la Comisión de Titulación de esta **Unidad 31-A** y como resultado del análisis realizado a su trabajo titulado:*

### **ACTUALIZACIÓN DOCENTE SOBRE EL MODELO CURRICULAR COMÚN BASADO EN COMPETENCIAS EN EL CBTIS 120.**

*OPCION: Proyecto de Desarrollo Educativo, de la Licenciatura en Intervención Educativa, Línea de Formación Específica: Gestión Educativa, y a propuesta del M.C. Mario Alberto Gutiérrez y Hernández, 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**

**DRA. AZURENA MARÍA DEL SOCORRO MOLINA MOLAS**  
Directora de la Unidad 31-A Mérida





SECRETARIA DE INVESTIGACIÓN,  
INNOVACIÓN Y EDUCACIÓN SUPERIOR  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL  
UNIDAD 31-A MÉRIDA, YUCATÁN



**DICTAMEN**

Mérida, Yuc., 30 de enero de 2017.

**MARIA DAGEL Y CANCHE NABTE.**  
UNIDAD 31-A MÉRIDA.

*En mi calidad de Presidenta de la Comisión de Titulación de esta **Unidad 31-A** y como resultado del análisis realizado a su trabajo titulado:*

**ACTUALIZACIÓN DOCENTE SOBRE EL MODELO CURRICULAR COMÚN  
BASADO EN COMPETENCIAS EN EL CBTIS 120.**

*OPCION: Proyecto de Desarrollo Educativo, de la Licenciatura en Intervención Educativa, Línea de Formación Específica: Gestión Educativa, y a propuesta del M.C. Mario Alberto Gutiérrez y Hernández, 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**

**DRA. AZURENA MARÍA DEL SOCORRO MOLINA MOLAS**  
Directora de la Unidad 31-A Mérida



GOBIERNO DEL ESTADO  
SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN  
INNOVACIÓN Y EDUCACIÓN SUPERIOR  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA  
NACIONAL  
UNIDAD 31-A  
MÉRIDA



SECRETARIA DE INVESTIGACIÓN,  
INNOVACIÓN Y EDUCACIÓN SUPERIOR  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL  
UNIDAD 31-A MÉRIDA, YUCATÁN



**DICTAMEN**

Mérida, Yuc., 30 de enero de 2017.

**JORGE ALAIN RINCON CERVERA.**  
UNIDAD 31-A MÉRIDA.

*En mi calidad de Presidenta de la Comisión de Titulación de esta **Unidad 31-A** y como resultado del análisis realizado a su trabajo titulado:*

**ACTUALIZACIÓN DOCENTE SOBRE EL MODELO CURRICULAR COMÚN  
BASADO EN COMPETENCIAS EN EL CBTIS 120.**

*OPCION: Proyecto de Desarrollo Educativo, de la Licenciatura en Intervención Educativa, Línea de Formación Específica: **Gestión Educativa**, y a propuesta del **M.C. Mario Alberto Gutiérrez y Hernández**, 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**

**DRA. AZURENA MARÍA DEL SOCORRO MOLINA MOLAS**  
Directora de la Unidad 31-A Mérida



GOBIERNO DEL ESTADO  
SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN,  
INNOVACIÓN Y EDUCACIÓN SUPERIOR  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA  
NACIONAL  
UNIDAD 31-A  
MÉRIDA

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	1
CONTEXTO Y DIAGNÓSTICO.....	3
1.1. Contexto.....	3
1.2. El CBTIS 120 .....	5
1.2.1. Valores organizacionales .....	5
1.2.2. Estructura organizacional.....	5
1.3. Metodología .....	8
1.3.1 La entrevista como Técnica de recolección de datos .....	8
1.3.2. La encuesta como Técnica de recolección de datos .....	9
CAPÍTULO II.....	11
RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO.....	11
2.1. Resultados globales de la encuesta .....	11
2.1. Resultados de la encuesta .....	32
2.2. Conclusiones generales obtenidas a partir de los resultados del diagnóstico.....	33
2.3. Problema.....	34
CAPÍTULO III.....	36
DISEÑO DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN.....	36
3.1. Grupo destinatario.....	37
3.2. Objetivo general .....	37
3.2.1. Objetivos específicos .....	37
3.3. Justificación.....	37
3.4. Descripción del proyecto .....	39
3.4.1. Conferencia: “La Reforma Integral de Educación Media Superior en la práctica docente” .....	40
3.4.2. Taller: “Implementación del Modelo Curricular Común basado en Competencias”	44
3.4.3. Programa de Asesoramiento.....	50
3.4.4. Seminario.....	52
3.5. Evaluación.....	54
3.5.1. Evaluación Supervisada.....	55
3.5.2. Evaluación de Proceso .....	55
3.5.2.1. Evaluación de la Conferencia.....	55

3.5.2.2. Evaluación del Taller.....	56
3.5.2.3. Evaluación del Programa de Asesorías.....	56
3.5.2.4. Evaluación del Seminario.....	57
3.5.3. Evaluación Sumativa .....	57
CAPÍTULO IV. RESULTADOS DE LA INTERVENCIÓN.....	58
4.1. Resultados del taller .....	58
4.1.1. Asistencia .....	58
4.1.2. Participación .....	58
4.1.3. Competencias adquiridas.....	59
4.1.4. Problemas y dificultades .....	60
4.1.5. Fortalezas del taller.....	60
4.1.6. Debilidades del taller.....	61
4.2. Resultados del programa de asesorías .....	61
4.2.1. Nivel de participación .....	61
4.2.2. Cambios en su práctica docente .....	61
4.2.3. Problemas surgidos durante la asesoría .....	62
4.3 Resultados del seminario .....	62
4.3.1 Fortalezas .....	62
4.3.2. Nuevas necesidades surgidas .....	62
4.3.3. Nuevos obstáculos.....	62
4.3.4. Propuestas.....	63
4.4. Impactos.....	64
CONCLUSIONES .....	65
Conclusiones del proyecto .....	65
Experiencias y aprendizajes adquiridos.....	65
Aprendizaje en el ejercicio académico-profesional.....	65
El aprendizaje en el ejercicio para la vida personal.....	70
RECOMENDACIONES .....	71
BIBLIOGRAFÍA.....	72
ANEXOS.....	77

## INTRODUCCIÓN

El Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios No. 120 ubicado en la ciudad de Mérida, Yucatán es una institución que como otras se encuentra bajo la incertidumbre y el desafío de una reforma educativa que trae consigo un paquete de cambios en el sistema educativo.

En nuestro esfuerzo por reflexionar sobre los factores determinantes sobre la resistencia al cambio el presente documento constituye un proyecto de intervención que ha sido diseñado y construido de acuerdo a las necesidades detectadas a partir de un diagnóstico específico. De los resultados de este diagnóstico derivó el “Proyecto de Actualización Docente sobre el Modelo Curricular Común Basado en Competencias en el CBTIS 120” que por este medio se presenta.

Se espera que el lector se interese por ampliar su comprensión sobre el tema en materia de calidad educativa y la evaluación docente en un marco del contexto sociocultural del centro escolar.

La estructura que presenta este documento, incluye cuatro capítulos.

El Capítulo 1. Contexto y Diagnóstico, está destinado a ofrecer un panorama amplio sobre las características del contexto del CBTIS 120 sobre el tema de la reforma educativa actual, también se presenta la metodología e instrumentos de investigación implementados que permitieron detectar la necesidad educativa de la población docente que se tuvo en perspectiva.

El Capítulo 2. Resultados del Diagnóstico, presenta los resultados del mismo, se define el problema, se analizan las causas y se determina como se puede solucionar.

El Capítulo 3. Diseño del proyecto de intervención, describe la planeación del proyecto, los objetivos y las actividades que permiten su alcance, los tiempos y, los recursos materiales humanos y tecnológicos necesarios para su implementación.

El capítulo 4. Resultados de intervención, ha sido destinado para presentar los resultados por cada actividad implementada, considerando 5 indicadores para valorar el alcance de objetivos: 1) El nivel de asistencia; 2) El nivel de participación; 3) Las competencias adquiridas; 4) Los problemas y dificultades y; 5) Las fortalezas y debilidades.

Por último, en el apartado de conclusiones se ofrece una descripción sobre nuestras experiencias y aprendizajes obtenidos durante el proyecto de intervención así como, las recomendaciones y los beneficios sobre la implementación de las actividades con el fin de que se le pueda dar continuidad al proyecto.

Es importante mencionar que este trabajo fue producto del esfuerzo compartido con los Jefes Docentes: Prof. Víctor Hugo Martínez Amezcuita y la C.P. Graciela Estrella Fonseca; El Director de la institución: Lic. Ramanuján Gómez Herrera y, la institución receptora en general quienes nos proporcionaron las facilidades necesarias para desempeñarnos de manera satisfactoria hacia la elaboración y conclusión de este trabajo.

# CAPÍTULO I

## CONTEXTO Y DIAGNÓSTICO

### 1.1. Contexto

La realización de este trabajo surgió a partir de la inquietud expresada de algunos profesores del CBTIS 120 sobre el proceso de evaluación que realiza actualmente el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) y los resultados desfavorables que algunos maestros han obtenido de acuerdo a la Jefatura Docente en el PROFORDEMS (Programa de Formación Docente de Educación Media Superior).

El Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) es una Institución autónoma encargada de:

- a) Diseñar y realizar mediciones que correspondan a componentes, procesos o resultados del sistema
- b) Expedir los lineamientos a los que se sujetaran las autoridades educativas federal y local para llevar a cabo la función de evaluación que les correspondan
- c) Generar y difundir información para que con base en esta se pueda emitir directrices que sean relevantes para contribuir a las decisiones tendientes a mejorar la calidad en la educación. (INEE, 2016)

El PROFORDEMS (Programa de Formación Docente de Educación Media Superior) es un programa creado por la ANUIES con el fin de impulsar la titulación de profesores de bachillerato y coadyuvar su formación académica a través del Diplomado “Competencias Docentes en el Nivel Medio Superior” mismo que está dirigido a docentes de educación media superior o instituciones públicas o privadas interesados en mejorar sus competencias docentes y contribuir significativamente al mejoramiento de los procesos de enseñanza y de aprendizaje.(ANUIES, 2016)

De acuerdo con los Jefes Docentes Lic. Víctor Hugo Martínez Amezquita y la C.P. Graciela Estrella Fonseca encargados de dirigir y diseñar acciones que permitan elevar la calidad del centro escolar en coordinación con el Sistema DGETI, el PROFORDEMS fortalece el proceso de evaluación a la que actualmente se

encuentran sometidos los profesores del CBTIS 120, al tratarse de un Programa desarrollado por la ANUIES con el propósito de generar el perfil docente requerido para desarrollar las características deseables del egresado de Bachillerato especificado en la Reforma Integral de la Educación Media Superior (Acuerdo 447).

Con el propósito de obtener un panorama más amplio sobre esta problemática, se realizó una entrevista estructurada a los Jefes del personal Docente, el Licenciado Víctor Hugo Martínez Amezcua y la Contadora Pública Graciela Estrella Fonseca considerando el puesto que desempeñan en la institución y su cercanía con el conocimiento del problema.

Al interpretar los resultados de esta entrevista (ver Anexo 1) se establecieron tres problemáticas que giran en torno al modelo curricular basados en competencias:

- Los procesos de Evaluación Docente impuestos por el INEE no son los adecuados.
- Existen deficiencias en la respuesta que adopta la institución para resolver esta problemática, es decir, existe deficiencias en los talleres que ofrece el CBTIS 120 como medida institucional para hacerle frente ante la falta de preparación de sus docentes, ya que los jefes docentes expresaron que aun después de haber tomado estos talleres, los maestros no consiguen aplicar adecuadamente el modelo por competencias.
- La falta de infraestructura que limita las posibilidades de aplicar el modelo por competencias marcado en la Reforma Integral de Educación Media Superior.

Se decidió, por la factibilidad de operación, así como la accesibilidad de información, que:

Existe un problema que concierne a la planta docente y se vincula con los resultados desfavorables en la Evaluación Docente. En correspondencia, se decidió diseñar un diagnóstico específico sobre la pertinencia de los talleres como medida institucional para hacer frente al proceso de evaluación que está llevando a cabo el INEE.

## **1.2. El CBTIS 120**

El CBTIS 120, es una institución perteneciente al sistema DGETI, dependencia adscrita a la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS), dependiente a la vez de la Secretaría de Educación Pública que ofrece el servicio educativo del nivel medio superior tecnológico. El 16 de Abril de 1971 es publicado en el Diario Oficial de la Federación el acuerdo presidencial por el que se modifica la estructura orgánica administrativa de la SEP y se da paso a la creación de la DGETI. En agosto de ese mismo año, se publican las funciones que tendrá esta institución y se integran a ella los centros de capacitación para el trabajo industrial, escuelas tecnológicas industriales, los centros de estudios tecnológicos en el Distrito Federal y los centros de estudios tecnológicos foráneos.

### **1.2.1. Valores organizacionales**

La DGETI tiene como misión: Formar ciudadanos con las capacidades requeridas para propiciar y participar en una sociedad del conocimiento, tanto en el ámbito laboral como social.

A la vez, el CBTIS 120 tiene como misión y visión:

Misión: Somos una Institución que contribuye a elevar la calidad en la formación académica y profesional de los alumnos del CBTIS No. 120 por medio del apoyo en la adquisición de competencias para su incorporación a su entorno productivo, académico y social.

Visión: Ser una institución de educación media superior certificada, orientada al aprendizaje y desarrollo de conocimientos tecnológicos y humanísticos.

### **1.2.2. Estructura organizacional**

Este plantel cuenta con 117 profesores, de los cuales, el 99 % cuentan con una preparación fuera del área de docencia (Licenciados en Derecho, Contadores Públicos, Químicos, entre otros) con una Maestría en Docencia y tan solo el 1 % cuenta con el perfil de docente (graduado de la Facultad de Educación). Cuenta también con un Director, un Subdirector, y departamentos que a continuación se detallarán:

- Departamento de Planeación y evaluación: está constituido por una Oficina de Desarrollo, una Oficina de Programación y Presupuesto, una Oficina de Mantenimiento y Auto Equipamiento y una Oficina de Evaluación e Informática.
- Departamento de Servicios Docentes: está conformada por: la Coordinación de Carreras y Especialidades.
- Departamento de Servicios Escolares: está formado por la Oficina de Control Escolar, Oficina de Orientación Educativa, Oficina de Servicio Social y Titulación, Coordinación de Difusión Deportiva y Oficina de Servicios Bibliotecarios.
- Departamento de Vinculación con el Sector Productivo: está formado por la Oficina de Apoyo y Desarrollo de Estudiantes y Egresados, Oficina de Prácticas Profesionales, Oficina de Capacitación y Adiestramiento, Oficina de Productos, Bienes y Servicios.
- Departamento de vinculación con Servicios Productivos: está formado por la Oficina de Personal, Oficina de Recursos Financieros y Oficina de Recursos Materiales y Servicios Generales.

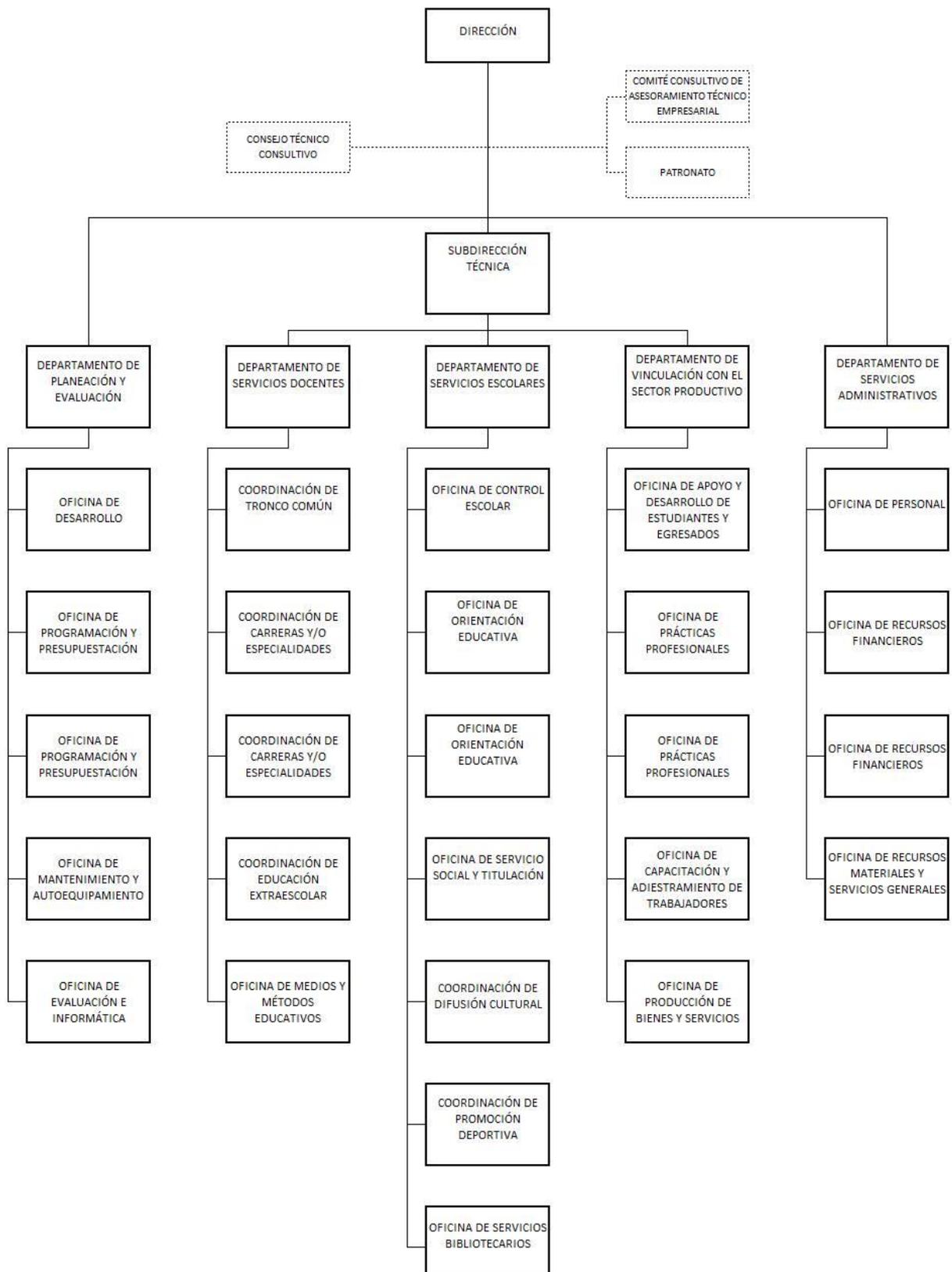
Cada oficina cuenta con un Jefe encargado de dirigir las actividades correspondientes de cada una de ellas.

Para llevar a cabo su misión y visión, esta institución ofrece las siguientes especialidades laborales para la formación de sus alumnos en áreas específicas.

- Puericultura.
- Mantenimiento Automotriz.
- Refrigeración.
- Computación.
- Producción de Alimentos.
- Administración.

El tipo de cursos que imparte esta institución es de modalidad escolarizada.

# Organigrama



### **1.3. Metodología**

La metodología que se utilizó fue un Diagnóstico realizado en dos momentos.

- Entrevista semiestructurada a los Jefes del personal Docente del CBTIS 120
- Encuesta a 30 profesores

#### **1.3.1 La entrevista como Técnica de recolección de datos**

El objetivo de la entrevista que se realizó fue verificar si efectivamente existe un problema sobre el proceso de evaluación que realiza actualmente el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) y los resultados desfavorables que algunos maestros han obtenido de acuerdo a la Jefatura Docente en el PROFORDEMS (Programa de Formación Docente de Educación Media Superior).

Dicha entrevista fue de tipo semiestructurado.(véase el Anexo 1).

Los entrevistados fueron seleccionados de acuerdo a la cercanía con el problema y el puesto que desempeñan, considerando a los Jefes del personal Docente y a profesores en el proceso de evaluación como los puestos más cercanos al conocimiento del problema se entrevistó a: los Jefes Docentes Prof. Víctor Hugo Martínez Amezcuita y la C.P. Graciela Estrella Fonseca y, tres profesores de tronco común, pertenecientes a la disciplina de biología, matemáticas y español.

Los indicadores que fueron tomados en cuenta para su construcción fueron los siguientes:

- Vinculo del entrevistado con el conocimiento del problema considerando 3 variables: antigüedad en la institución, puesto que ocupa, cercanía con el problema.
- Identificación de los profesores que componen el cuerpo académico de la CBTIS.
- Cursos, capacitaciones, talleres procedentes de la reforma educativa
- Resultados de las pruebas aplicadas vinculado a: las características de los profesores que presentaron dicha tendencia, la naturaleza del curso que imparten.
- Los recursos de la institución
- Visibilidad del problema en los alumnos

### **1.3.2. La encuesta como Técnica de recolección de datos**

A partir de la interpretación de los resultados de la entrevista que se realizó, se establecieron tres problemáticas que giran en torno al modelo curricular basados en competencias. Problemática 1. Los procesos de Evaluación Docente impuestos por el INEE no son los adecuados. Problemática 2. Existen deficiencias en la respuesta que adopta la institución para hacer frente a la falta de preparación de sus docentes es decir, existen deficiencias en los talleres que el CBTIS 120 ofrece. Al respecto los Jefes Docentes explicaron que los profesores después de haber tomado los talleres no consiguen aplicar adecuadamente el modelo por competencias. Problemática 3, la falta de infraestructura de la institución limita a los profesores la posibilidad de aplicar el Modelo por Competencias marcado en la Reforma Integral de Educación Media Superior.

Se decidió, por la factibilidad de operación, así como la accesibilidad de información, que existe un problema que concierne a la planta docente vinculante con los resultados desfavorables en la Evaluación Docente. En correspondencia, se decidió que el segundo momento de este diagnóstico partiría del objeto de explorar la pertinencia de los talleres como medida institucional del CBTIS 120 para hacer frente al proceso de evaluación que está llevando a cabo el INEE.

El instrumento de recolección de datos que se aplicó fue una encuesta (véase anexo 2) a profesores del CBTIS 120 que tomaron alguno de los talleres que se impartió del 14 al 30 de enero de 2015.

Para la construcción de indicadores de esta encuesta se tomó en cuenta las dimensiones de calidad: relevante, eficaz, eficiente, pertinente y equitativa Muñoz et al (1998:22) citado en Márquez, 2004, pp. 447-508.

Bajo los indicadores anteriormente mencionados el instrumento se diseñó a partir de 4 ejes principales.

- El diseño de los talleres impartidos.
- La implementación de los talleres impartidos.
- La evaluación de los talleres impartidos.

- La aplicación de los conocimientos obtenidos en los talleres en la práctica docente.

El instrumento aplicado consta de 34 ítems que se dividen entre preguntas de opción múltiple y preguntas abiertas. Para la construcción de las preguntas de opción múltiple se utilizó la escala de Lickert para el posterior análisis de los datos.

Los participantes que formaron parte de este estudio fueron 30 profesores, los cuales tienen las siguientes características:

- 16 hombres y 13 mujeres (una persona no contestó el apartado de género).
- 19 de estos profesores cuentan con estudios de licenciatura, 7 de maestría, uno de doctorado y 2 de ingeniería (una persona no contestó el apartado de nivel de estudios).
- El rango de edad de estos profesores esta entre 32 y 72 años.
- Los años de antigüedad de 0 a 15 años fueron 13 profesores y de 16 años en adelante fueron 17 profesores.

Estos profesores tomaron algunos de los siguientes talleres impartidos por el mismo CBTIS 120, entre el 14 y 31 de enero de 2015:

- Construcción de Indicadores e Instrumentos de Evaluación con el Enfoque por Competencias.
- Herramientas Digitales como Apoyo a la Metodología del Aula Inversa.
- Diseño de Estrategias Didácticas basadas en Competencias.

Para el análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva en la que se utilizó el cálculo de las medidas de centralización como la media moda y varianza. También se recurrió a una prueba de hipótesis que sirvió para comprobar la regularidad de los datos obtenidos, dicha prueba de hipótesis consistió en contrastar la igualdad o desigualdad de las medias.

## CAPÍTULO II

### RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

#### 2.1. Resultados globales de la encuesta

A continuación se presenta los resultados generales de la encuesta aplicada a 30 profesores del CBTIS 120, estos profesores fueron elegidos a través de un tipo de muestreo no probabilístico denominado “Subjetivo por decisión razonada”, que consiste en determinar las características de los sujetos de la muestra que nos brindó un aporte significativo de información al problema en el cual se quiere indagar, para su análisis e interpretación se utilizó la estadística descriptiva.

La escala que se utilizó para el diseño de la encuesta (véase Anexo 2) es la escala de Lickert, ya que esta escala permite ver claramente las tendencias de los resultados de la encuesta a través de porcentajes.

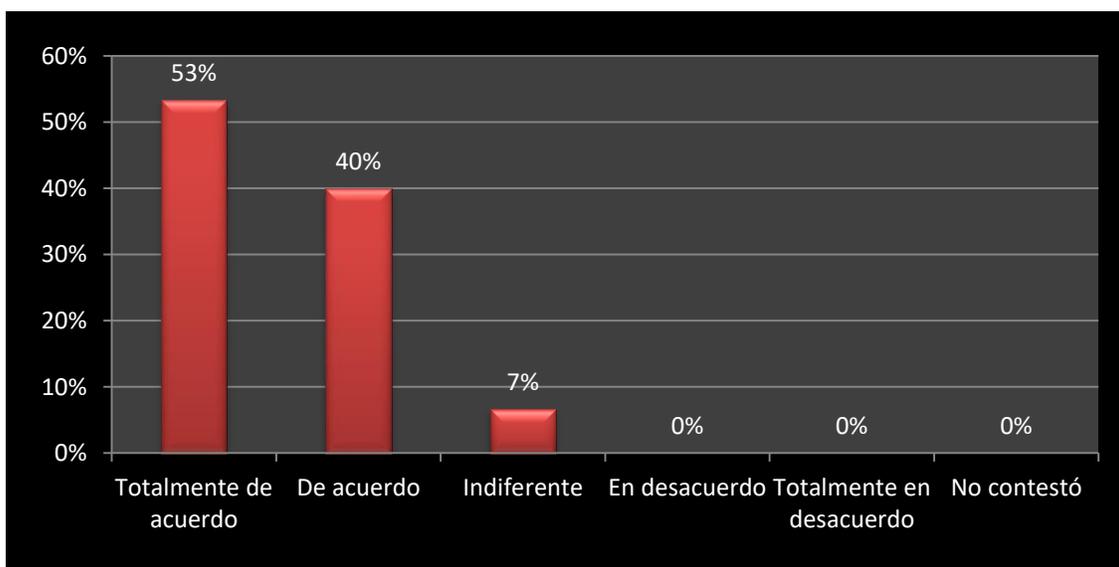
	Valores	F	%	FA	Suma	Suma xi-med
No contestó	0	3	0.53%	3	0	45.63
Totalmente en desacuerdo	1	20	3.51%	23	20	168.2
En desacuerdo	2	36	6.32%	59	72	129.96
Indiferente	3	53	9.30%	112	159	42.93
De acuerdo	4	314	55.09%	426	1256	3.14
Totalmente de acuerdo	5	144	25.26%	570	720	174.24
Total		570	100.00%		2227	564.1

En términos generales, de acuerdo con la escala de Lickert se puede interpretar que los talleres fueron calificados de manera positiva, ya que el 80 % de la población encuestada expresó que estuvieron de acuerdo con las fases de Diseño,

Implementación, Evaluación y de Aplicación en el curso. Sin embargo, existen preguntas abiertas de control dentro de cada sección que nos permitió contrastar los resultados obtenidos con la escala de Lickert, y que nos permite realizar un mejor análisis e interpretación de estos.

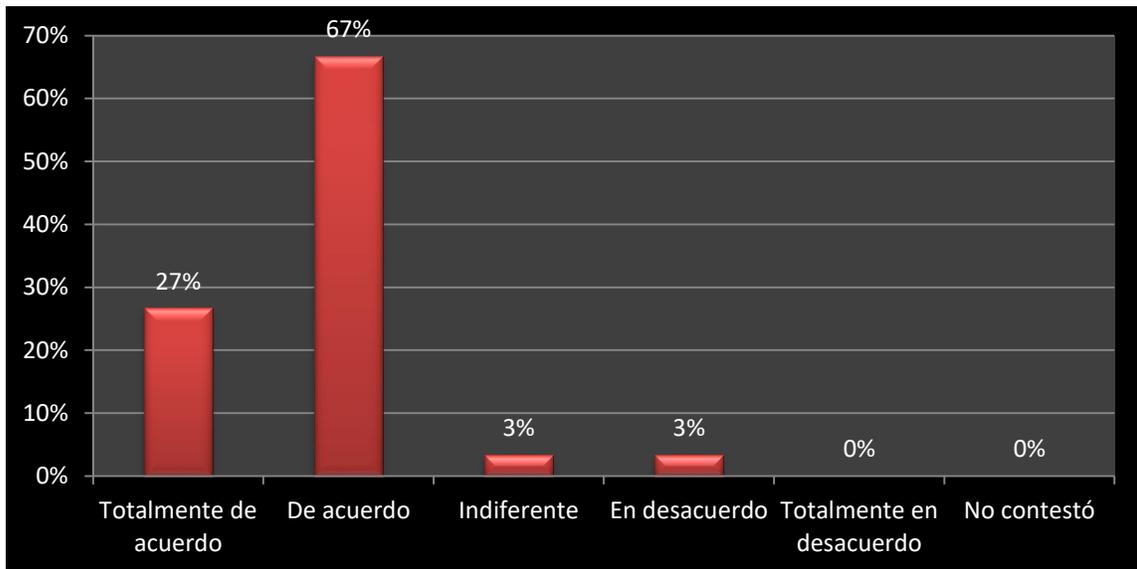
A continuación se presenta los datos obtenidos por cada ítem, así como su interpretación:

### **El contenido del curso estuvo acorde al título del taller**



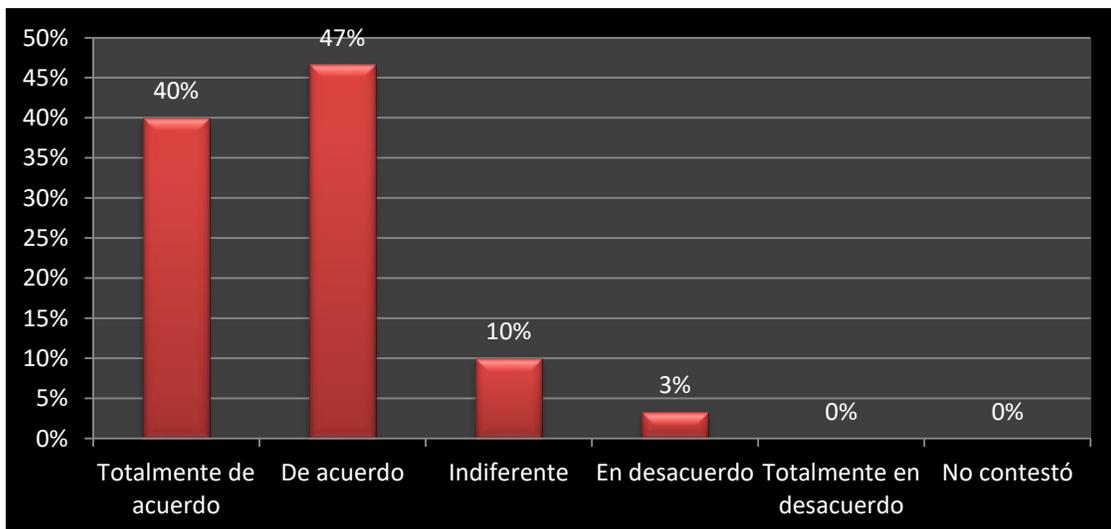
El 93 % de los participantes del taller estuvieron conformes con los contenidos de éste, mientras que el 7 % restante no mostró conformidad ni inconformidad con los contenidos.

### La promoción del taller fue suficiente



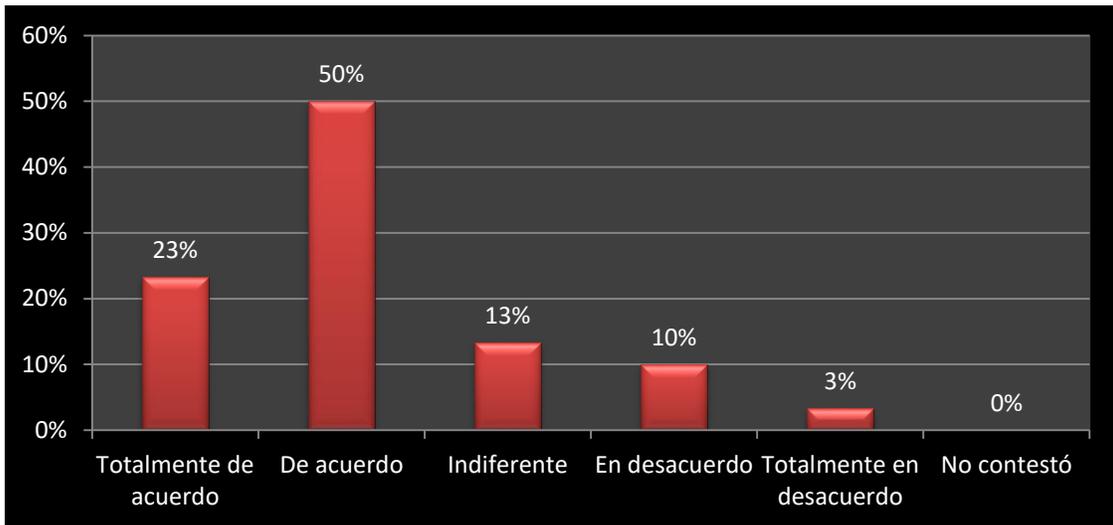
El 94 % de los participantes del taller estuvieron satisfechos con la promoción del taller, mientras que el 3 % no mostró conformidad ni inconformidad y el 3 % restante estuvo inconforme con la promoción.

### El taller cumplió con mis expectativas



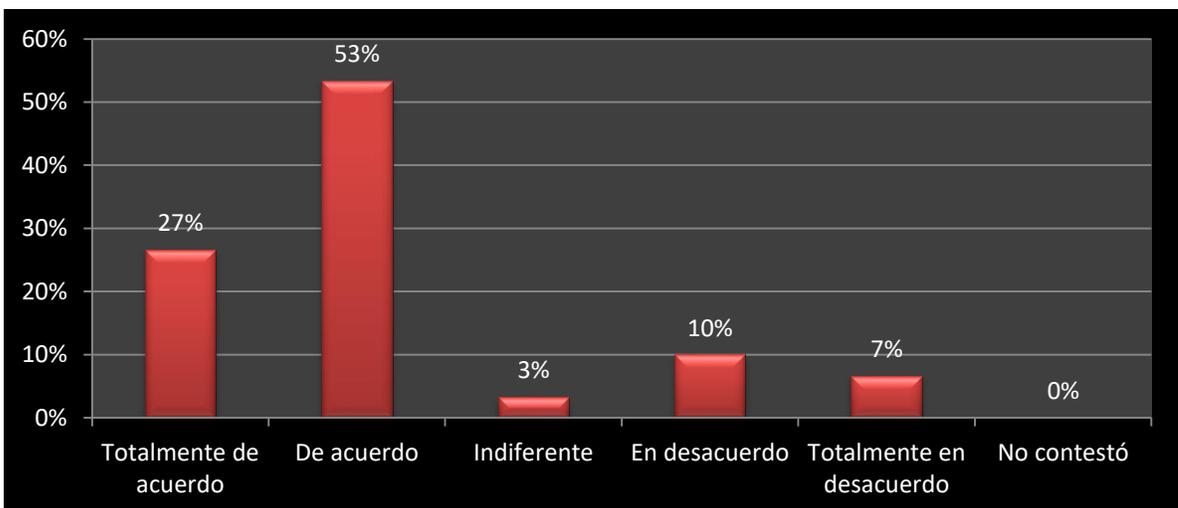
El 87 % de los participantes admite que sus expectativas sobre el taller fueron cumplidas, el 10 % no mostró conformidad ni inconformidad y sólo el 3 % sintió que sus expectativas no fueron cumplidas.

### **El tiempo que duró el taller para capacitarse fue adecuado**



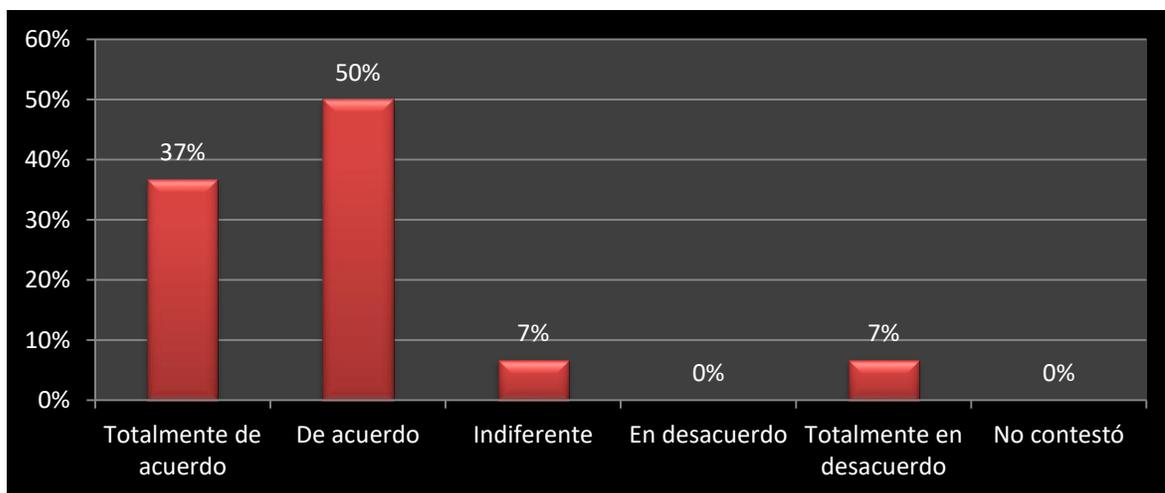
El 73 % de los participantes estuvo conforme con el tiempo que duró el taller, mientras que el 13 % estuvo inconforme, y al 13 % más le fue indiferente.

### **Los horarios en los cuales se impartió el taller fueron adecuados**



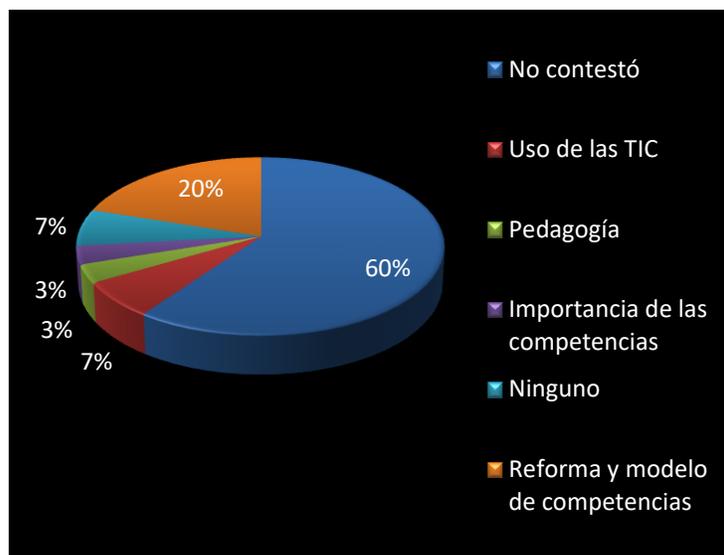
El 80 % de los participantes mostró satisfacción con los horarios en los que se impartió el taller, mientras que el 17 % estuvo insatisfecho con los horarios, y el 3 % mostró indiferencia con los horarios.

**El contenido presentado se encuentra actualizado y responde a tus necesidades en el aula**



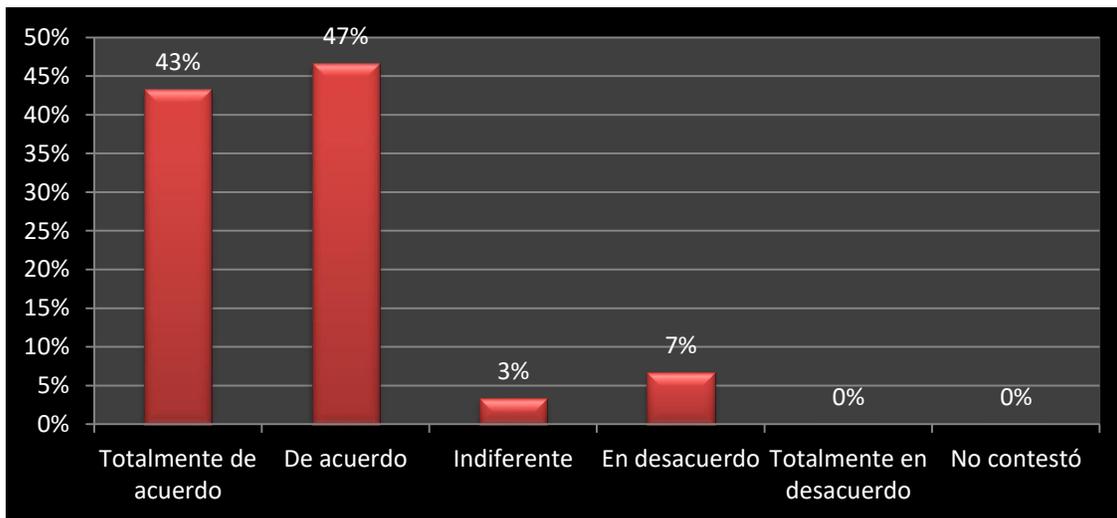
El 87 % de los participantes admitió que los contenidos que vieron en el curso estaban actualizados y responde a sus necesidades en el aula, mientras que el 7 % opina que los contenidos no estaban actualizados, y el otro 7 % le es indiferente los contenidos del curso.

**¿Qué temas considera hizo falta en el taller que complemente o mejore el mismo, para fomentar la comprensión del modelo de competencias y la utilidad del mismo en su práctica docente?**



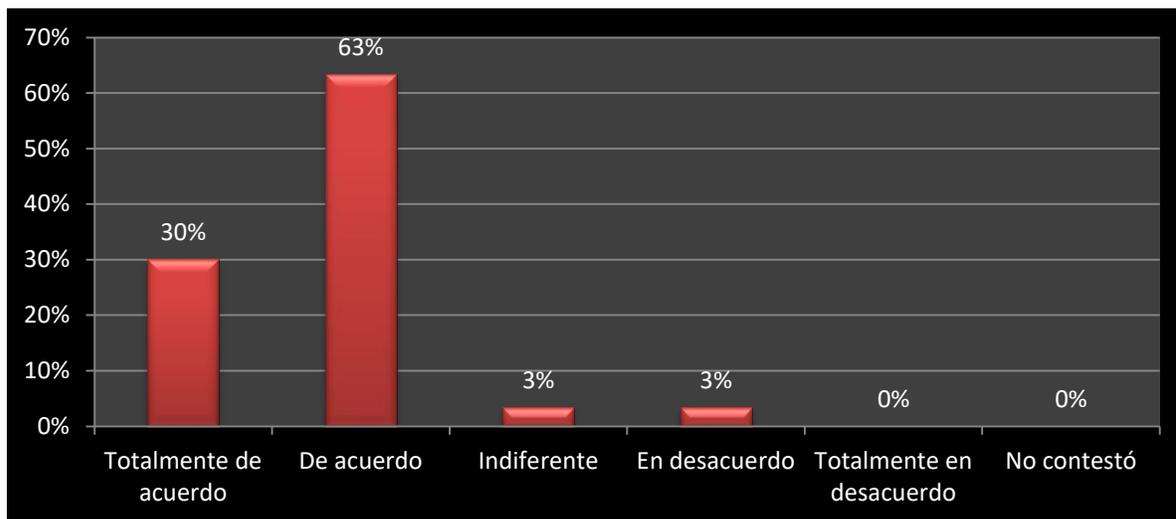
En esta tabla se puede apreciar que el 60% de la población no contestó, sin embargo, al momento de levantar las encuestas mencionaron que no la respondieron debido que desconocen del tema y por lo tanto no pueden proponer alguno que sea de utilidad, mientras que el 20 % mencionó que hizo falta abordar el tema de la Reforma y el Modelo de Competencias.

**La persona que impartió el taller tenía dominio del tema**



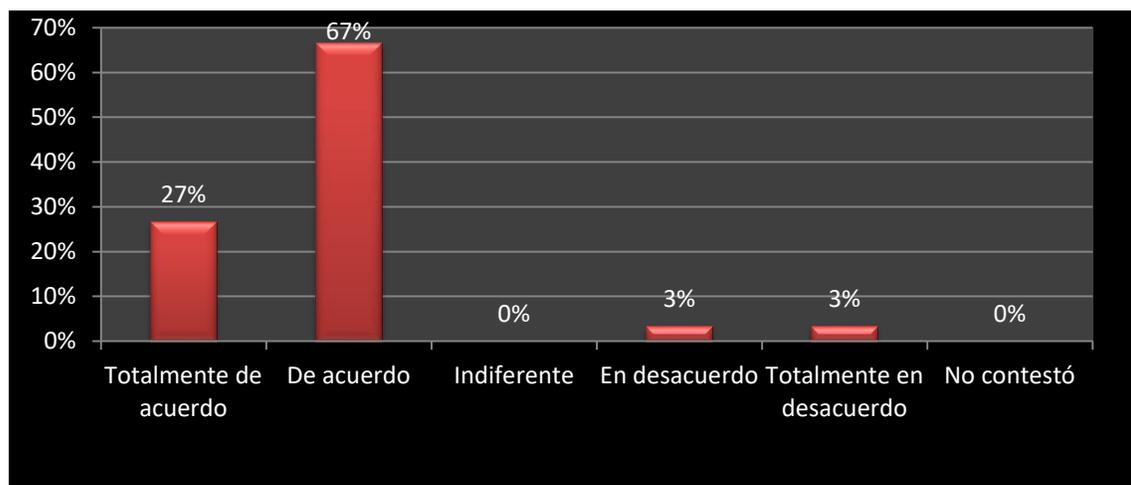
El 90 % de los participantes afirman que la persona que les impartió el taller, tenían dominio del tema, mientras que el 7 % opina lo contrario, y al 3 % le fue indiferente si la persona dominaba o no el tema.

### **Los materiales y recursos proporcionados fueron adecuados**



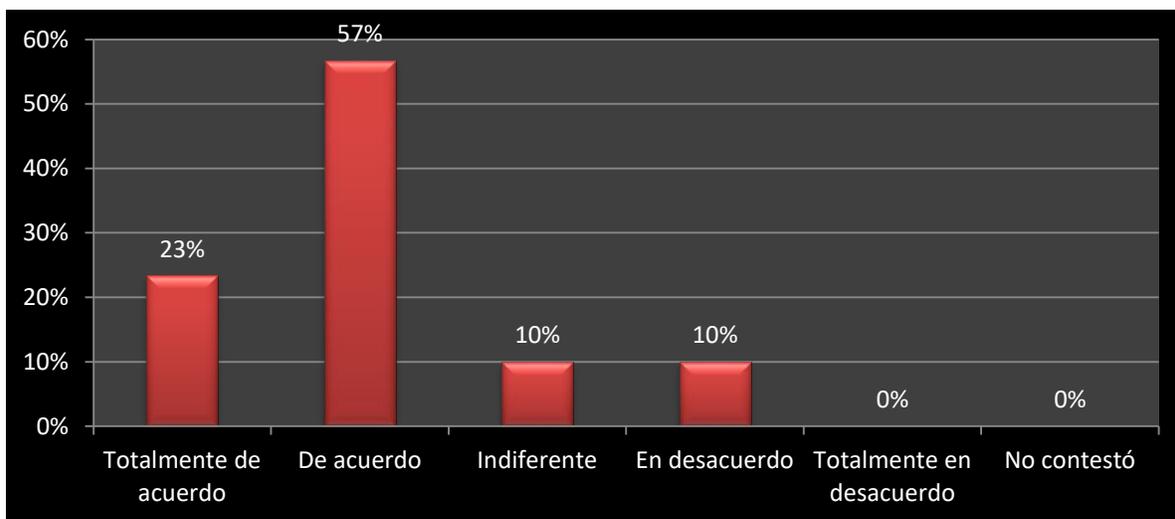
El 93 % de los participantes estuvo conforme con los materiales y recursos proporcionados, mientras que al 3 % no le parecieron adecuados, y a otro 3 % le parecieron indiferentes los materiales y recursos.

### **Durante el curso se utilizaron ejemplos concretos acordes a las necesidades de los maestros**



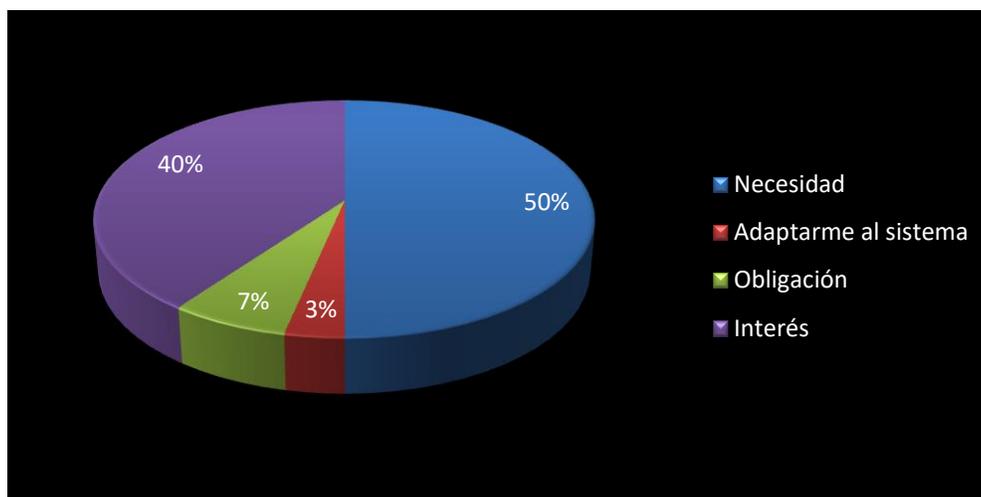
El 94 % de los participantes estuvo conforme con los ejemplos utilizados durante el taller, mientras que sólo un 6 % se mostró inconforme.

### El lugar donde se implementó el taller fue el adecuado



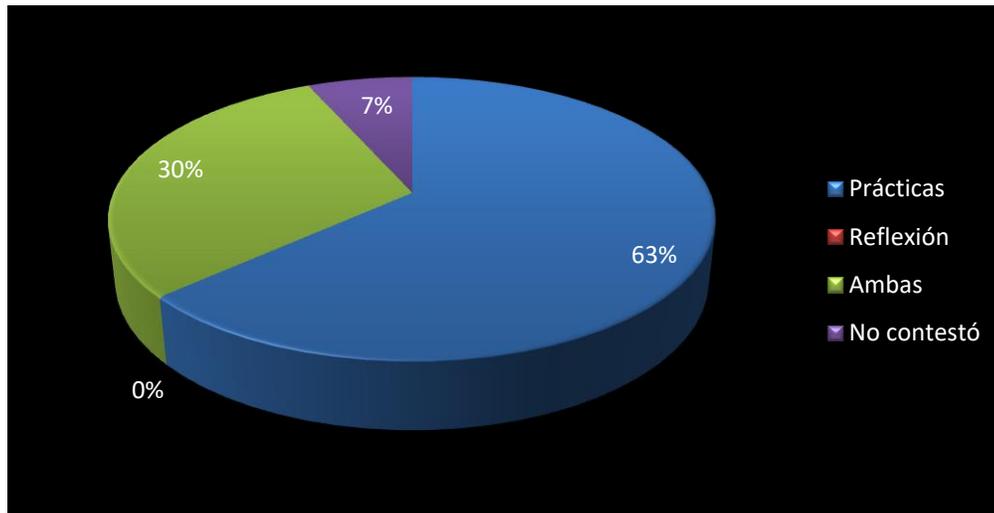
El 80 % de los participantes considera adecuado el lugar donde se implementó el taller, mientras que un 10 % no se encuentra satisfecho con el lugar, y otro 10 % se mostró indiferente ante el lugar.

### Cuáles son las razones por las cuales tomo el taller?



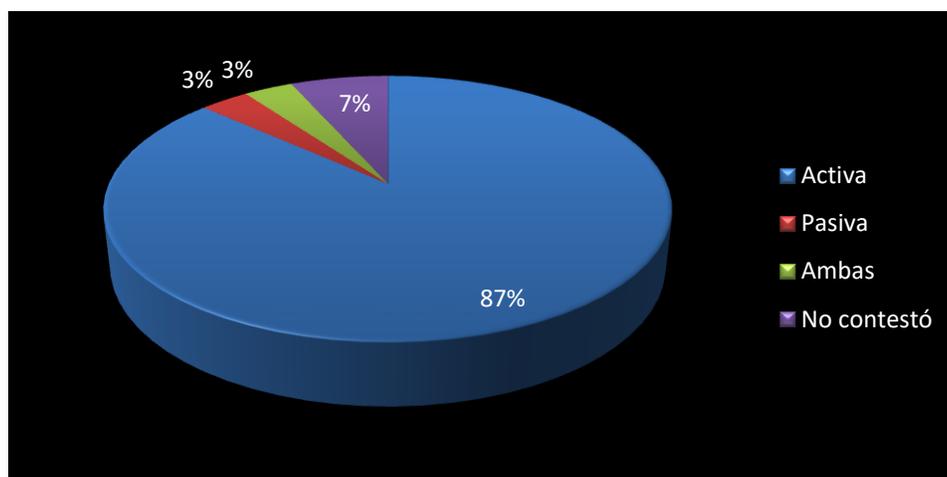
Se puede apreciar que el 50 % señala que asistió por alguna necesidad, el 40% por interés y tan solo el 7 % por obligación y un 3% por adaptación al sistema.

### ¿El taller estuvo orientado hacia actividades prácticas o hacia la reflexión?



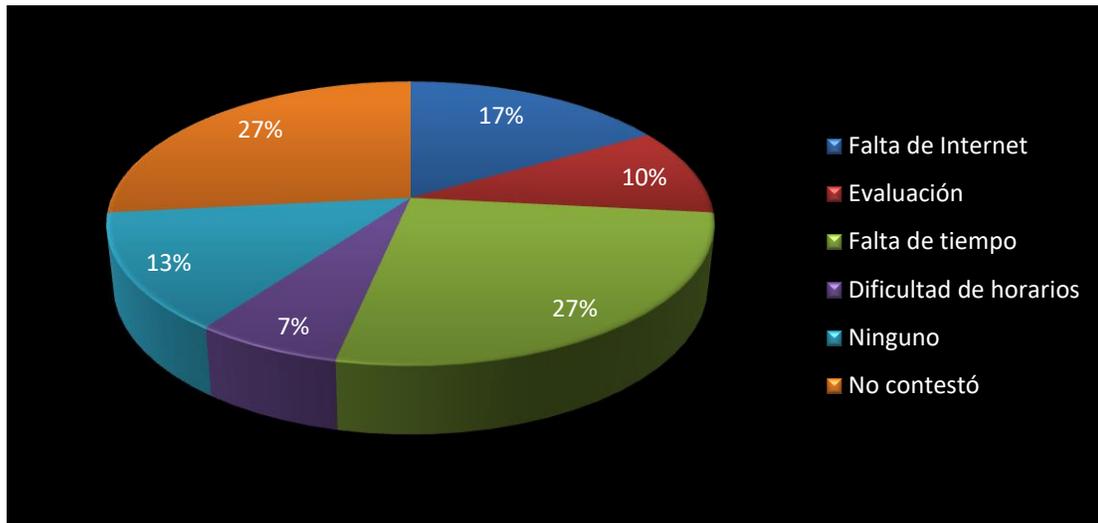
El 63 % indicó que el taller estuvo orientado hacia actividades prácticas, el 30 % en actividades prácticas y en reflexivas, pero es importante mencionar que el 0% mencionó que hubieron actividades reflexivas, por tanto concluimos que no existió actividades reflexivas durante la realización de este taller.

### ¿De qué forma los maestros participaron en el curso, pasiva o activa?



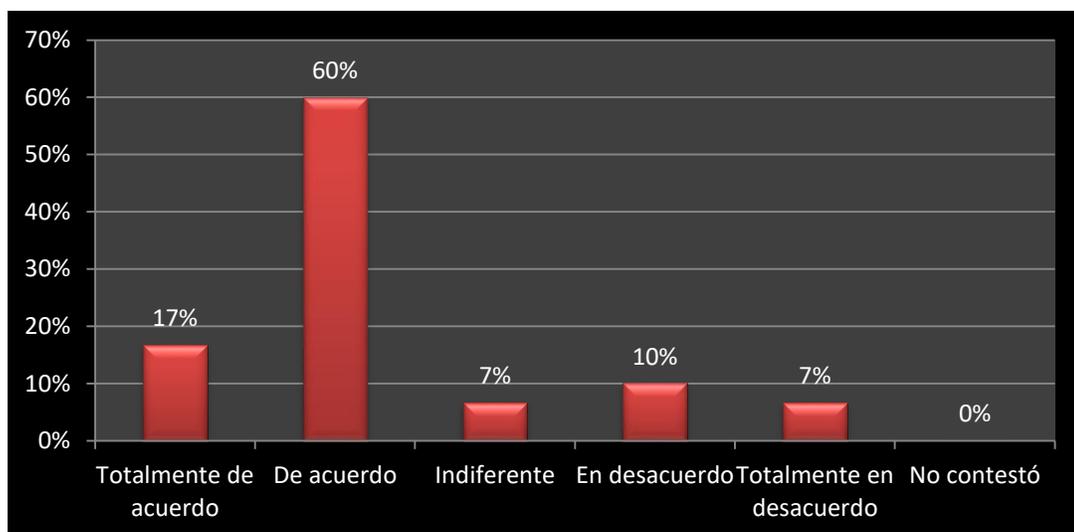
El 87 % considero que los maestros participaron de forma activa durante la realización de los talleres.

### ¿Qué obstáculos considera surgieron durante la implementación del taller?



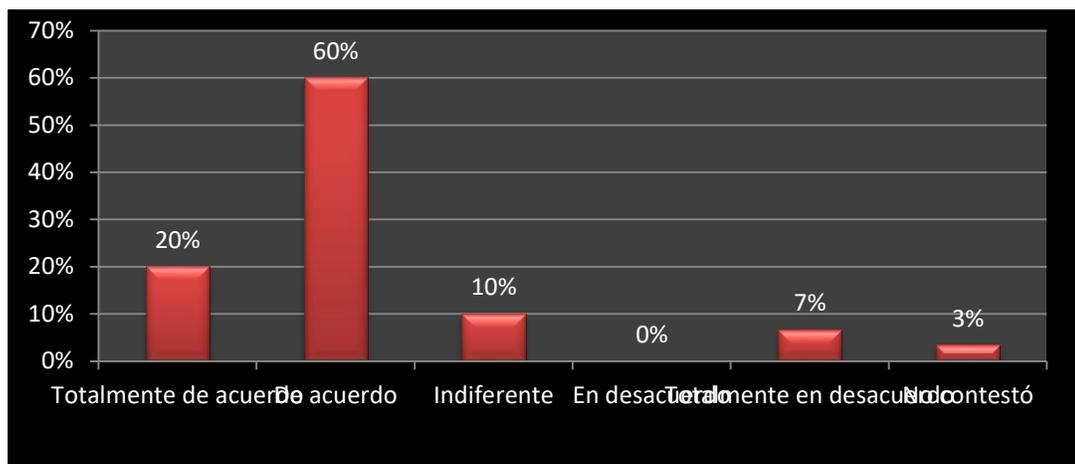
El 27 % considera que la duración del taller fue poca y tuvo como consecuencia que los conocimientos proporcionados en el taller no fueron adquiridos adecuadamente, el 17 % menciona que la falta de internet fue otro obstáculo, mientras que un 10 % menciona que existió problema durante el proceso de evaluación del taller.

### Considera adecuado la entrega de un producto como único requisito para la evaluación



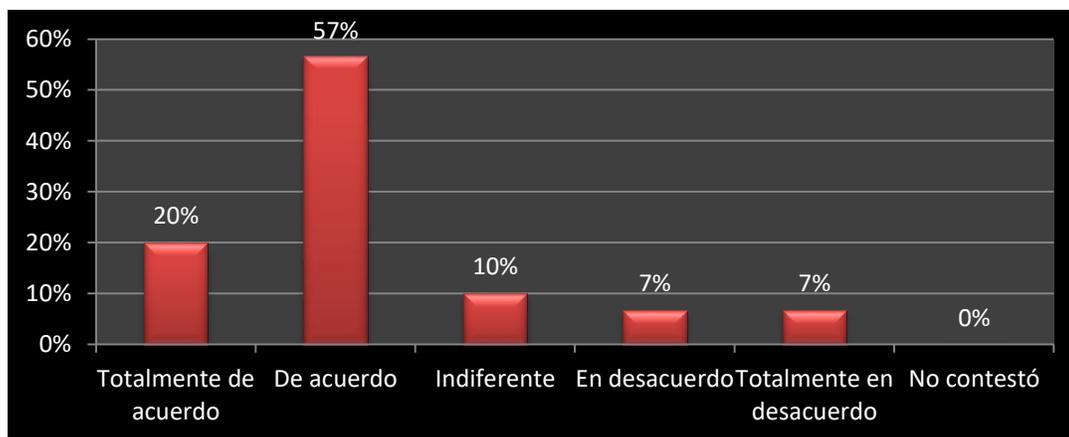
El 77 % de los participantes estuvo conforme con la entrega de un producto como forma de evaluación, mientras que un 17 % estuvo inconforme y un 7 % mostró indiferencia hacía la entrega de un producto.

**Los objetivos del taller se cumplieron**



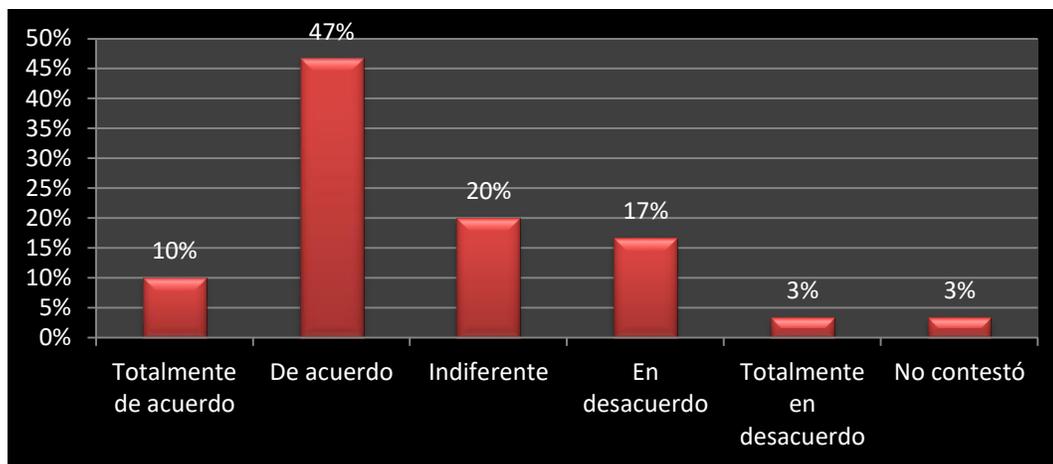
El 80 % de los participantes opina que los objetivos del taller se cumplieron, mientras que un 7 % opina que no, un 10 % se mostró indiferente y un 3 % no contestó la pregunta.

**Al finalizar el programa se evaluó el grado de aprendizaje del profesorado en relación con los contenidos del programa**



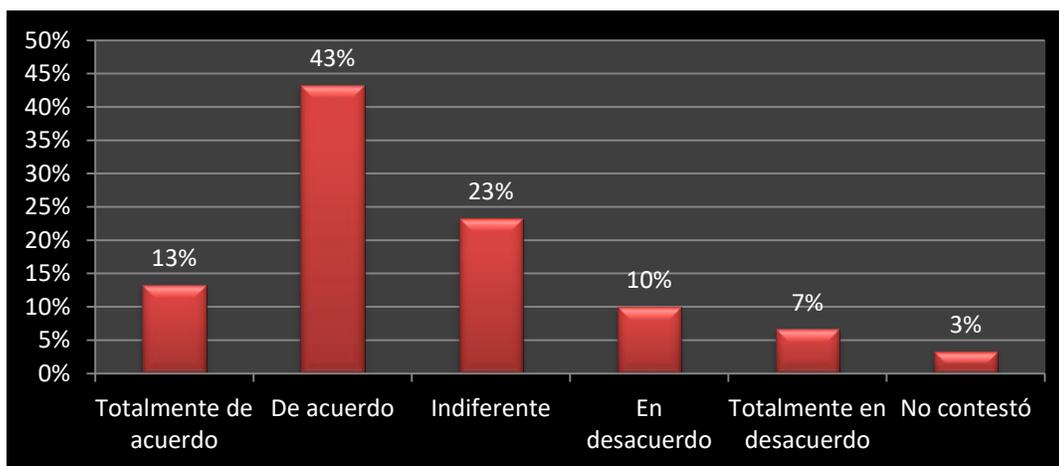
El 77 % de los participantes admite que sí se evaluó a conforme a los contenidos del programa, mientras que un 14 % opina que no y un 10 % mostró indiferencia entre la evaluación y los contenidos.

**Al finalizar el programa se evaluó el grado de aplicación práctica en el aula de los aprendizajes desarrollados por el profesorado a lo largo del programa**



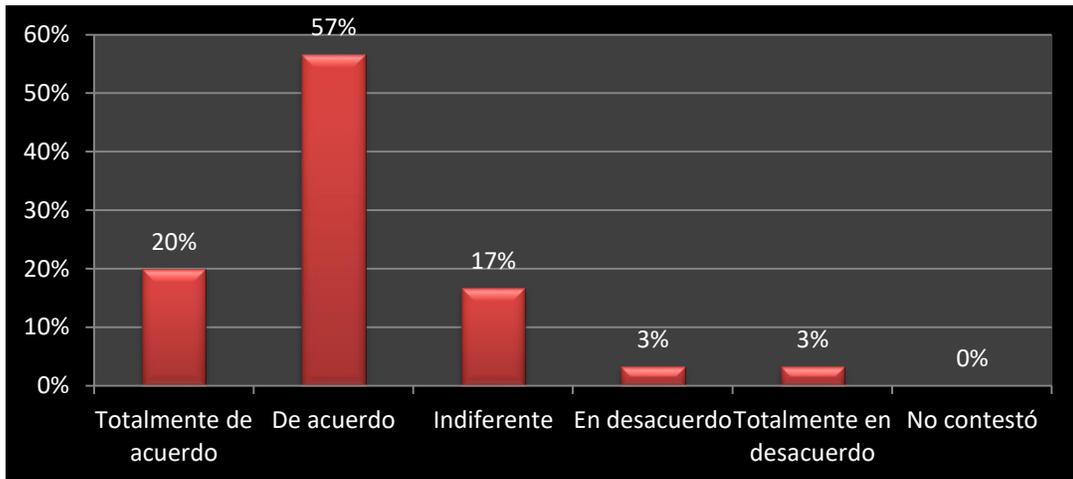
El 57 % de los participantes opina que se evaluó la aplicación de lo aprendido en el aula, mientras que un 20 % opina que no se evaluó, otro 20 % fue indiferente ante la evaluación y un 3 % no contestó la pregunta.

**Al finalizar el programa se evaluó el grado de satisfacción en relación con las necesidades de los maestros**



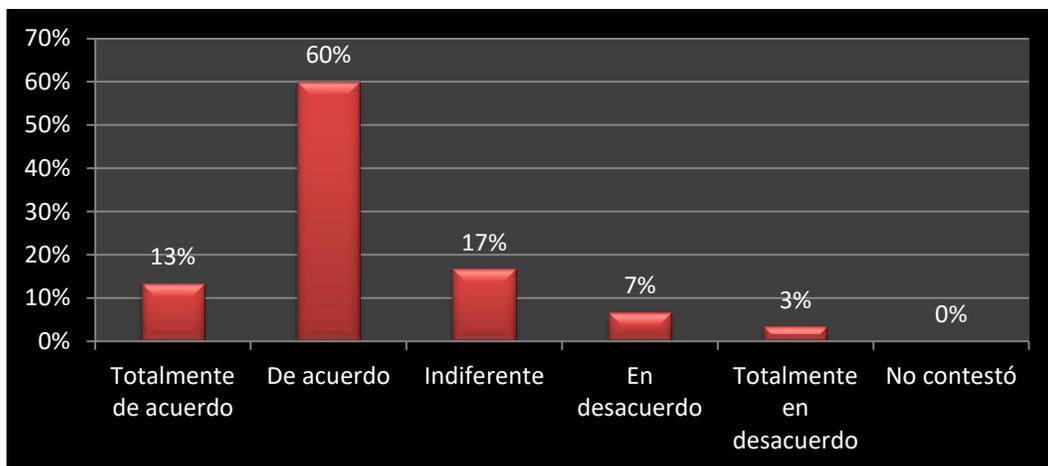
El 56 % de los participantes sintió que sí evaluaron su grado de satisfacción en relación con las necesidades de los maestros, mientras que un 17 % opina que no fueron evaluados, un 23 % se mostró indiferente y un 3 % no contestó la pregunta.

### El taller cumplió con tus expectativas



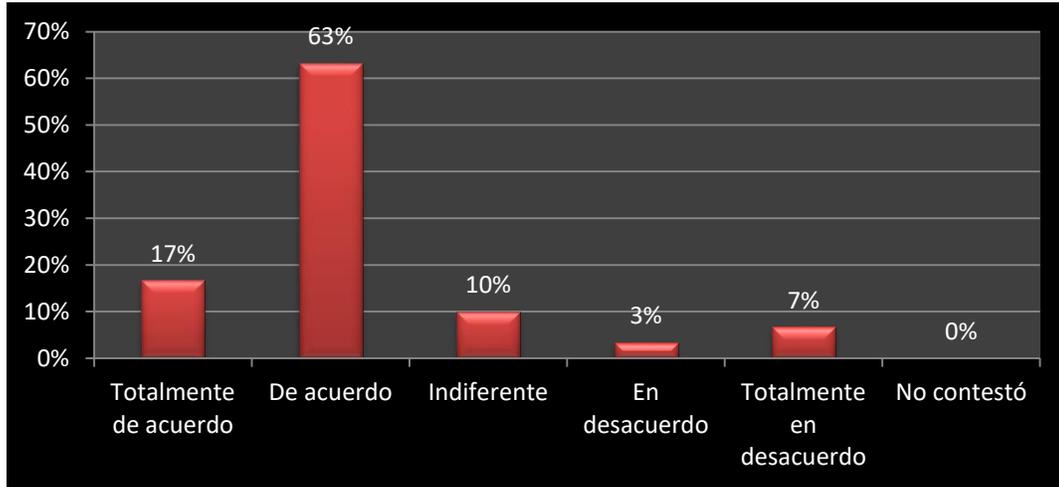
El 77 % de los participantes considera que se cumplieron sus expectativas en el taller, mientras que un 6 % no se siente satisfecho y un 17 % se mostró indiferente ante el taller y sus expectativas.

### El taller cubrió con las necesidades que demanda la Institución



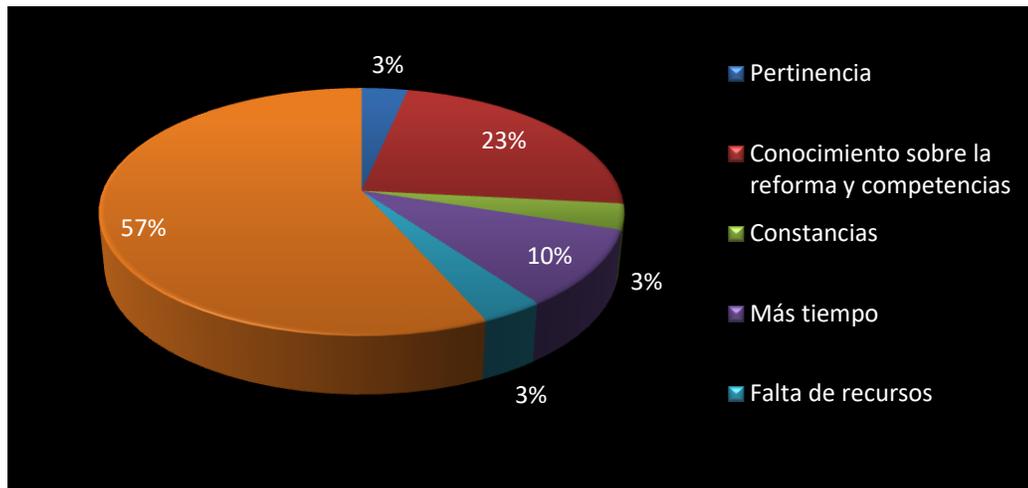
El 73 % de los participantes opina que el taller cubrió las necesidades de la institución, mientras que un 10 % opina que las necesidades no fueron cubiertas, y un 17 % se mostró indiferente con las necesidades institucionales y el taller.

### El taller cubrió con las necesidades que demanda su práctica docente



El 80 % de los participantes admite que el taller cubrió sus necesidades con su práctica docente, mientras que un 10 % sintió que sus necesidades no fueron cubiertas y un 10 % se mostró indiferente ante sus necesidades y el taller.

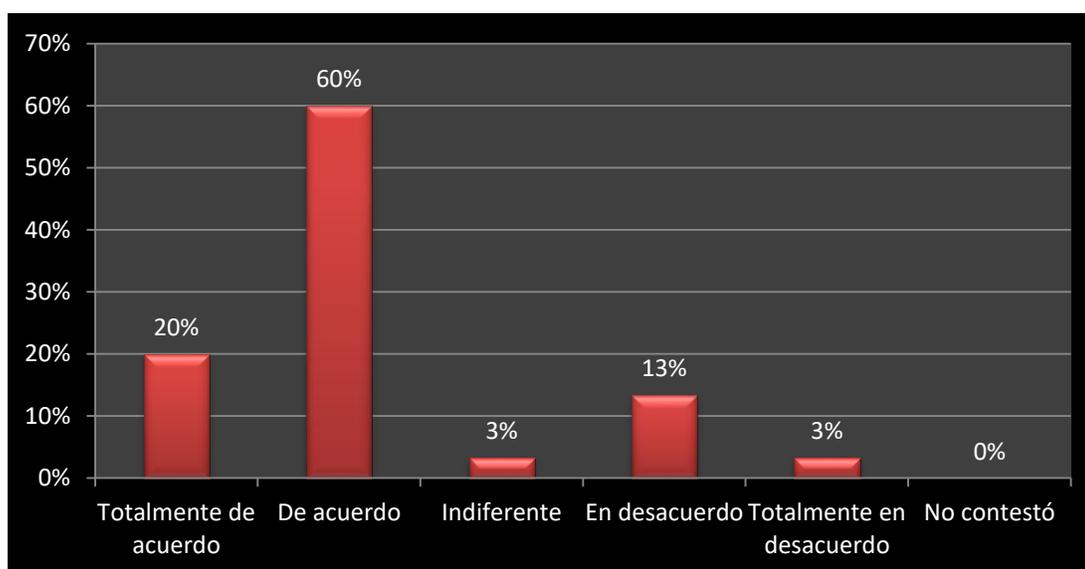
### ¿Qué necesidades son las que considera que al taller debió de cubrir para responder a las demandas institucionales del CBTIS 120 y su práctica docente?



El 57 % no respondió a esta pregunta, pero al momento de levantar las encuestas, los profesores mencionaron que no pudieron responderla debido a que desconocen sobre el tema, al no conocer las necesidades que le demanda el CBTIS 120 así

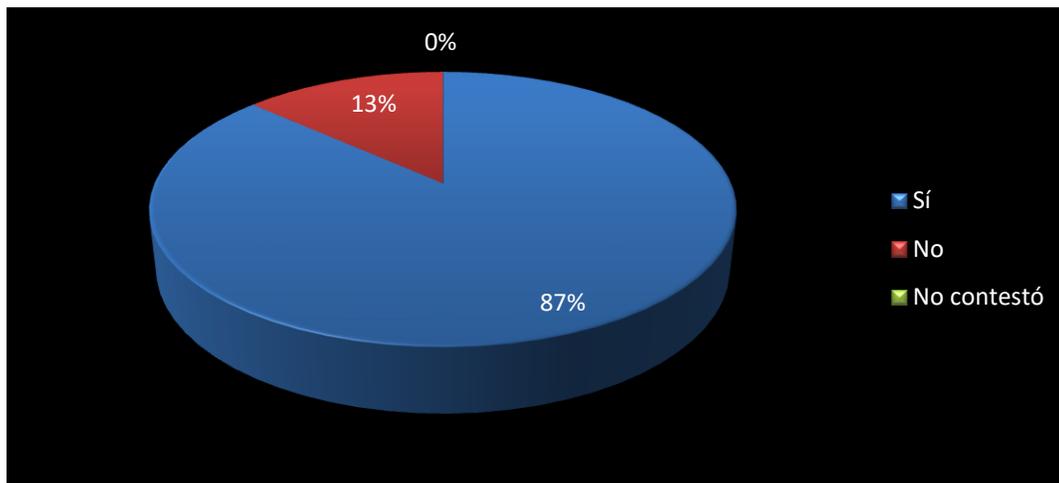
como las señaladas en la Reforma, pues no saben los contenidos de ésta, por lo cual se puede concluir que el aprendizaje no fue significativo. También mencionaron que no respondieron la pregunta ya que no se acuerdan de los contenidos del taller y por lo tanto no pueden hacer alguna sugerencia, además el 23 % menciona que hizo falta profundizar más en el conocimiento de la Reforma y de las Competencias y el 10 % demandó más tiempo para que los conocimientos puedan ser adquiridos apropiadamente. Se aprecia también que los resultados de esta pregunta abierta se contraponen a los resultados obtenidos con las preguntas con la escala de Lickert por tanto estos datos son de importancia para su posterior interpretación.

### **Transformó su práctica docente después de tomar el taller**



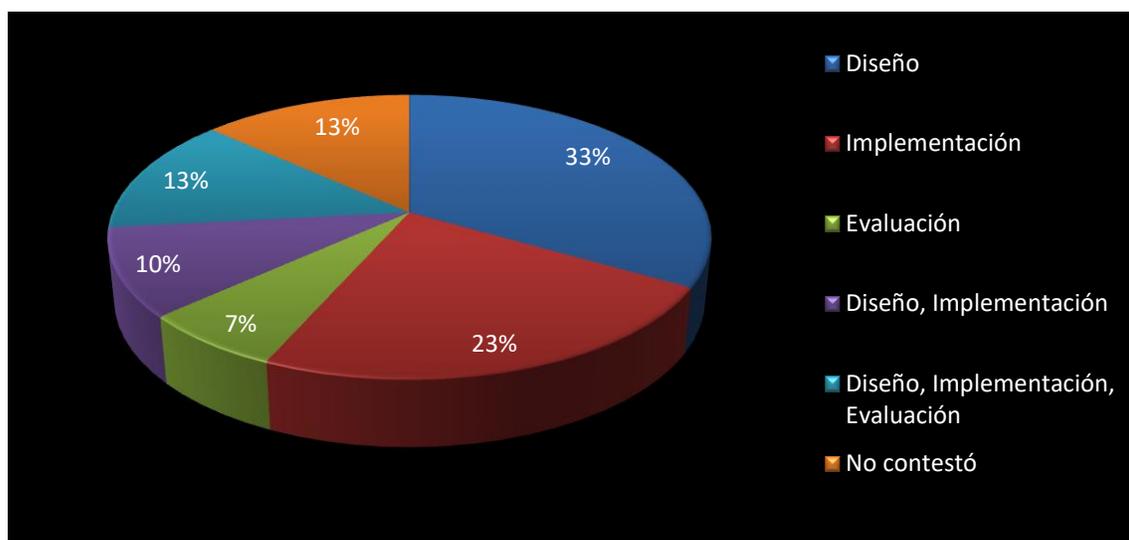
El 80 % de los participantes siente que transformó su práctica docente después de tomar el taller, mientras que un 16 % admite que su práctica no cambió y a un 3 % le fue indiferente.

### ¿Usted aplica los conocimientos obtenidos en el taller?



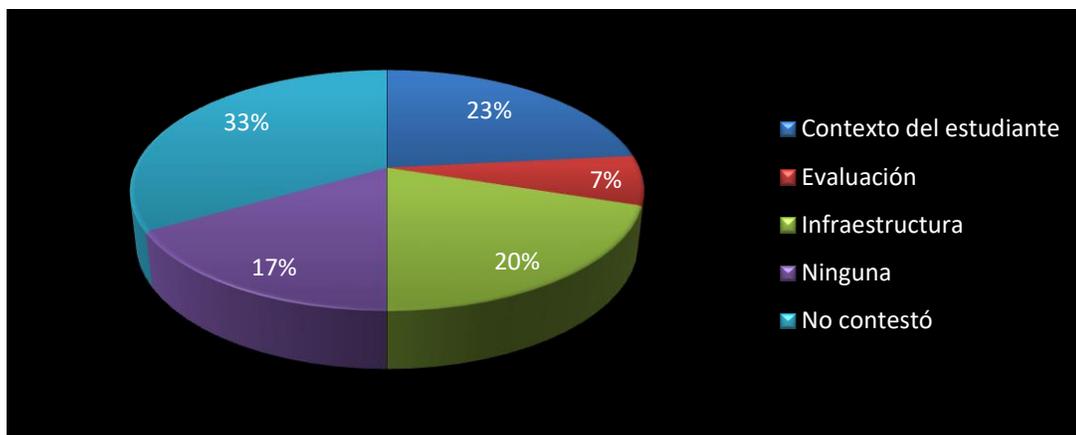
El 87 % respondió que aplica los conocimientos obtenidos en el taller. Un 13 % indicó que no lo pueden aplicar debido a que desconocen la manera en cómo aplicar el modelo de competencias en los alumnos.

### ¿En qué situaciones aplica lo aprendido?



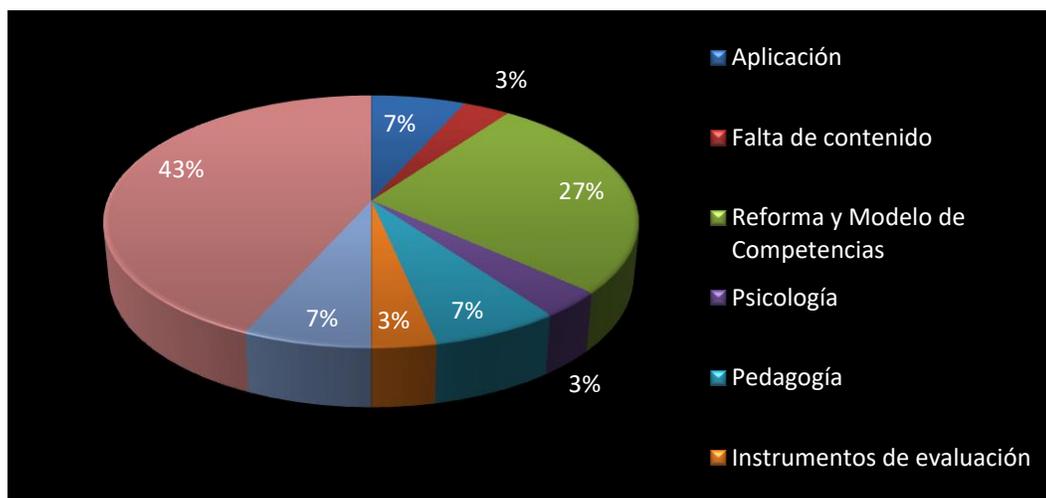
El 33 % menciona que la parte donde aplica lo aprendido es en el Diseño y el 23 % en la Implementación. Un 13 % opinó que no sabe en qué momento y cuáles son los mecanismos para aplicar en cada sección.

**¿Cuáles son las situaciones a las que se ha enfrentado donde no se haya podido utilizar los conocimientos adquiridos en el taller?**



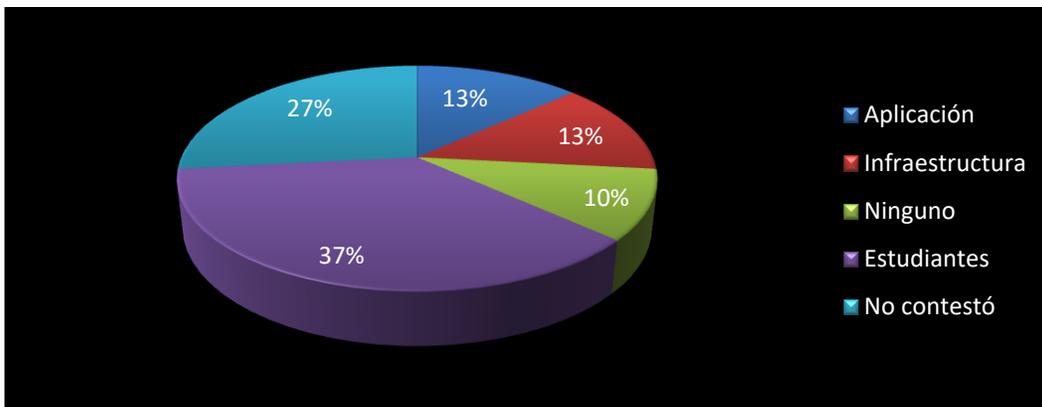
El 23 % menciona que el problema reside en el contexto del estudiante, ya sea por falta de motivación o de recursos, problemas personales o actitudinales. El 20 % opina que es poca o escasa la infraestructura y el 7 % menciona que en el proceso de evaluación no ha podido utilizar lo aprendido en el taller.

**¿Qué temas cree que haga falta tratar en el taller para poder aplicar el modelo curricular de competencias en el aula?**



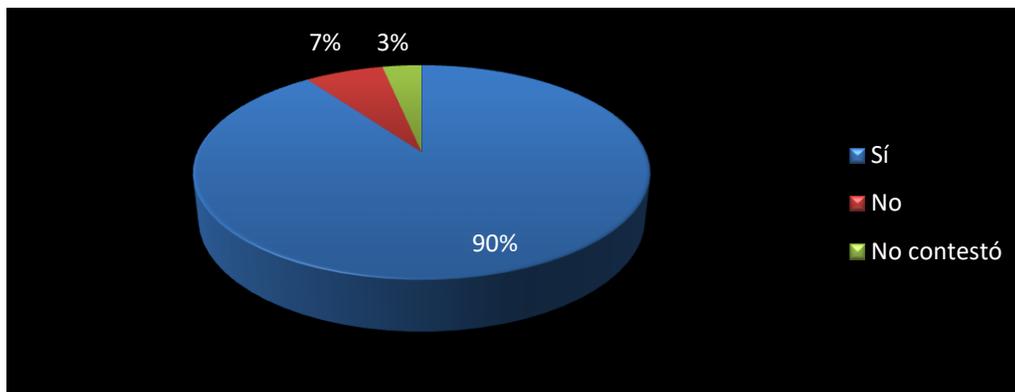
El 43 % no respondió a esta pregunta ya que considera que no conoce el modelo por competencias y por lo tanto no puede hacer una propuesta, el 27 % menciona que hace falta retomar el modelo por competencias y la Reforma Educativa.

**¿Cuáles han sido las dificultades con las cuales se ha enfrentado al momento de llevar a la práctica el modelo curricular basado en competencias?**



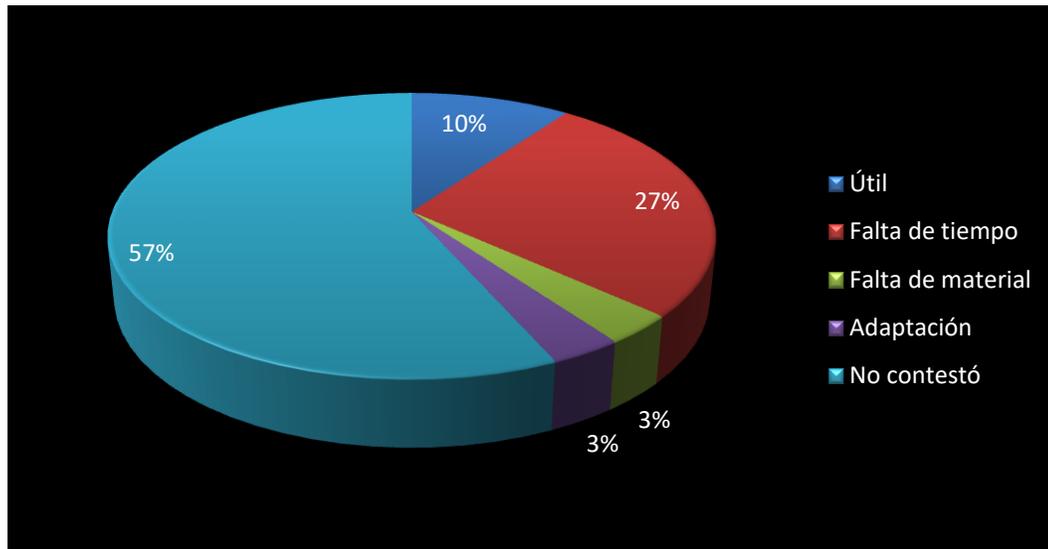
El 37 % menciona que una dificultad son los alumnos y el contexto que lo rodea, como lo son problemas económicos y familiares, el 13 % infraestructura y el 13 % tiene problemas con la aplicación del modelo ya que desconoce su utilidad y funcionamiento.

**Participarías en un taller similar**



El 90 % mencionó que sí y el 7 % dijo que no le interesa participar ya que los talleres realizados carecen de pertinencia.

Por favor escriba sus comentarios del taller:



El 57 % no respondió a esta pregunta y el 27 % menciona que hizo falta más tiempo para que los conocimientos pudieran ser adquiridos adecuadamente, el 10 % que el taller debió haber sido útil en la aplicación en el aula y el 6 % restante indica que hizo falta adaptación a la realidad de los contenidos del curso y la falta de material de apoyo.

Para comprobar la solidez de los datos obtenidos se utilizó la estadística descriptiva. A continuación se presentan los resultados:

Media	3.9
Mediana	4
Moda	4
Var	0.98964912
DE	0.9948111

Se puede apreciar que no existen variabilidad de los datos debido a que tanto la desviación estándar como la varianza es menor que 1.

También se realizó una prueba de hipótesis para comprobar o desaprobar la igualdad de las medias, a continuación se presenta la prueba de hipótesis:

### Pruebas de hipótesis para la diferencia de las medias

#### Media 1

DE	0.82184707
Media	4.12
Mediana	4
Moda	4
Var	0.6754326

	Valores	F	%	FA	Suma	Suma Xi-Med
TA	5	78	34.21%	78	390	60.4032
A	4	113	49.56%	191	452	1.6272
I	3	27	11.84%	218	81	33.8688
D	2	9	3.95%	227	18	40.4496
TD	1	0	0.00%	227	0	0
NC	0	1	0.44%	228	0	16.9744
Total		228	100.00%		941	153.3232

## Media 2

DE	1.16701207
Media	3.72
Mediana	4
Moda	4
Var	1.36191718

	Valores	F	%	FA	Suma	Suma Xi-Med
TA	5	54	23.68%	54	270	88.4736
A	4	117	51.32%	171	468	9.1728
I	3	17	7.46%	188	51	8.8128
D	2	21	9.21%	209	42	62.1264
TD	1	19	8.33%	228	19	140.5696
NC	0	0	0.00%	228	0	0
Total		228	100.00%		850	309.1552

<b>Prueba de hipótesis diferencias de medias</b>		
H <sub>0</sub> : Las medias son iguales		H <sub>1</sub> : Las medias son distintas
Z <sub>1</sub>	1.1	
Z <sub>0</sub>	2.34	

$Z_1 < Z_0$	Las medias son iguales.	Debido a que el estadístico calculado es menor que el estadístico de la tabla de distribución normal de Z con un 99% de confiabilidad.
-------------	-------------------------	--

La fórmula del estadístico es la siguiente:

$$z_1 = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sigma \sqrt{\frac{\sigma_1^2}{n_1} + \frac{\sigma_2^2}{n_2}}}$$

Esta prueba acompañada de las medidas de centralización (ver pág.33), nos demuestra que los datos se comportaron de manera consistente, es decir, los resultados obtenidos a través de la escala de Lickert tienen un comportamiento normal, por lo que se puede concluir que los datos obtenidos no presentan ningún comportamiento irregular.

## 2.1. Resultados de la encuesta

Los resultados que se obtuvieron a través del análisis de los datos son los siguientes:

- El 85 % de los encuestados menciona que los talleres estuvieron bien diseñados e implementados, sin embargo, el 60 % no contestó las preguntas abiertas ya que mencionaron que no conocen sobre el tema de las Competencias en el Alumno, así como su aplicación, y un 20 % expresó que hizo falta abordar con más profundidad los temas de la Reforma Educativa así como del modelo curricular basado en competencias.
- En la parte de evaluación, el 72 % de la población menciona que estuvo de acuerdo con los procedimientos y herramientas utilizados en la evaluación, sin embargo, es importante mencionar que el grado de satisfacción de los usuarios de los talleres en este eje disminuyó un 8 % con respecto a los anteriores, y esto se refleja en las preguntas abiertas, ya que el 57 % no responde a las preguntas abiertas en esta sección debido a que no conocen sobre el tema que se les impartió o porque ya no recuerdan el contenido del curso, lo que nos lleva a concluir que no hubo un aprendizaje significativo. El 23% menciona que no cumplió sus expectativas con respecto a satisfacer las

necesidades que demanda la institución, ya que no conocen cómo se aplica el modelo de competencias en el estudiante.

- El 90 % indica que las actividades realizadas en los talleres fueron únicamente de tipo práctico y tan sólo el 10 % menciona que realizaron tanto actividades prácticas como reflexivas, esto nos lleva a concluir que no se fomentó la reflexión en los talleres y tuvo como consecuencia que no hubiera un aprendizaje significativo, causando que los contenidos no fueran adquiridos adecuadamente.
- Los temas principales que considera el 80 % de los profesores que pueden ser tratados en el taller con mayor profundidad son: La Reforma (RIEMS) y el modelo curricular común basado en competencias con respecto a la aplicación en el aula.
- El 30 % menciona que existieron dificultades con los horarios de los talleres.
- El 35 % menciona que la duración del taller fue muy corta, y por lo tanto los conocimientos no fueron adquiridos adecuadamente.
- Destacaron que un obstáculo para aplicar el modelo por competencias es el contexto en el estudiante, ya que: 37 % menciona la falta de motivación y problemas personales en el alumno, el 17 % menciona que existe una falta de recursos e infraestructura en la institución y un 46 % menciona que la falta de conocimiento sobre la aplicación del modelo por competencias en el aula les impide ejercer su trabajo docente de manera eficiente y adecuada.

## **2.2. Conclusiones generales obtenidas a partir de los resultados del diagnóstico**

Ante el desconocimiento del contenido de la RIEMS y del modelo curricular común basado en competencias, aunado a las carencias que tuvieron los talleres implementados como medida institucional dentro del CBTIS 120, y en donde los profesores de esta institución no obtuvieron un aprendizaje significativo que les permitiera implementar de manera adecuada el modelo de Competencias, se concluye que dichos profesores se encuentran en algunos casos aplicando inadecuadamente el modelo curricular común basado en competencias y que en

otros casos los profesores no implementan el modelo por competencias porque desconocen la metodología y los enfoques de este modelo curricular.

### **2.3. Problema**

Con base en los resultados del diagnóstico efectuado, hemos llegado a la conjetura de que existen obstáculos que dificultan la implementación por parte de los Profesores del CBTIS 120 del Modelo Curricular basado en Competencias en el aula.

Entre los principales obstáculos identificados en el Diagnóstico que dificultan la aplicación del modelo de competencias son:

a) Desconocimiento de la aplicación del modelo curricular común basado en competencias, ocasionado por:

- Las estrategias ofrecidas por el CBTIS 120, como los talleres, son inadecuados o insuficientes para hacer frente a la exigencia de los conocimientos y habilidades que establece la RIEMS.
- Falta de motivación por parte de los profesores para buscar información sobre el tema de la RIEMS y el MCC basado en Competencias.
- Desconocimiento de la utilización de las TIC como instrumento que contribuye al ejercicio de la enseñanza y el aprendizaje de calidad así como el desarrollo profesional de los docentes.

b) Necesidades y problemas de los estudiantes

- Falta de motivación del estudiante para llevar a cabo las actividades curriculares así como extracurriculares que contribuyen a su formación.
- Falta de recursos que impiden que los alumnos tengan acceso al internet así como materiales que son necesarios para realizar las actividades curriculares.
- Problemas familiares, en algunos casos los alumnos afrontan problemas como el divorcio, la drogadicción y el vandalismo que perjudican en el desempeño académico así como en la realización de actividades extracurriculares.

c) Falta de recursos y materiales del CBTIS 120

- Falta de conexión a internet inalámbrico, algunas actividades no pueden ser llevadas en el salón de clases debido a las fallas que presenta la infraestructura diseñada para proveer a los estudiantes de una conexión a

internet estable, algunas de estas actividades son la consulta de material virtual, la localización de videos, la creación de foros y blogs, entre otras más.

- Falta de instrumentos y material de laboratorio, el material que posee el laboratorio son escasos como los reactivos, utensilios de laboratorio y agentes microbianos para desarrollar experiencias prácticas de aprendizaje.

## **CAPÍTULO III**

### **DISEÑO DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN**

El proyecto de intervención es un plan, acción o propuesta, creativa y sistemática, ideada a partir de una necesidad, a fin de satisfacer dicha carencia, problemática o falta de funcionalidad para obtener mejores resultados en una determinada actividad o proceso.

En los proyectos se combina la utilización de recursos humanos, técnicos, financieros y materiales.

Todo proyecto tiene que alcanzar productos y resultados, de acuerdo con los objetivos previstos en su diseño y conceptualización.

Por ello, en todo proyecto subyace siempre:

Una descripción de los que se quiere conseguir indicando con precisión la finalidad del mismo. Una adaptación del proyecto a las características del entorno y a las personas que lo van a llevar a cabo. Unos datos e informaciones técnicas para el mejor desarrollo del proyecto, así como instrumentos de recogida de datos Una temporalización precisa para el desarrollo del proyecto. Respecto a las características que deben cumplir una acción, programa o proyecto para que se considere intervención, hay un cierto consenso en que se deben contemplar las siguientes:

Diagnóstico de necesidades. Objetivos de intervención. Contenido de la intervención. Contexto de desarrollo. Destinatarios de la intervención. Funciones de la intervención. Agentes de la intervención. Evaluación de la intervención. (Iriarte, 2014)

A continuación se presentan la descripción de los distintos elementos de este Proyecto de Intervención.

### **3.1. Grupo destinatario**

El diagnóstico realizado revela que el grupo de beneficiarios directos son los profesores que laboran en el CBTIS 120, ya que estos mejorarían su desempeño docente, así como los resultados del proceso de evaluación llevado a cabo por el INEE.

Los usuarios finales son los alumnos del CBTIS 120, ya que estos recibirían una educación de calidad al tener a maestros capacitados en el aula que les permitan obtener y aplicar sus competencias de manera adecuada. Otro beneficiario será la sociedad yucateca, pues se insertaría en la población individuos capaces de desempeñarse con éxito tanto en el sector productivo como en el social.

### **3.2. Objetivo general**

Mejorar la implementación del modelo curricular común basado en competencias por parte de los profesores del CBTIS 120 en el aula a través de mecanismos de actualización y seguimiento.

#### **3.2.1. Objetivos específicos**

- Orientar y proporcionar información a los docentes sobre el uso y manejo de las competencias profesionales como un medio que permite definir estrategias y líneas de acción para planear su intervención pedagógica con base en el enfoque propuesto por la Reforma Integral de la Educación Media Superior.
- Desarrollar competencias en los docentes sobre la implementación del modelo de competencias en el aula.
- Proporcionar información y seguimiento de las actividades realizadas en el aula por parte de los maestros del CBTIS 120 para adaptar o mejorar su práctica docente de acuerdo al MCC basado en Competencias.

### **3.3. Justificación**

Para poder solucionar o minimizar los efectos del problema planteado se consideró las siguientes fases para el posterior diseño de las actividades de este Proyecto de Intervención:

- Proporcionar Información asertiva sobre el modelo de competencias ya que de acuerdo con la información del Diagnóstico la información que les habían proporcionado era insuficiente además de que definía los roles del docente y el alumno de manera explícita, así como el tipo de tareas a realizar en este nuevo modelo curricular, además entre otras cosas se pretende proporcionar esta información a aquellos profesores que por diversas causas no hayan aun tenido acceso a la información de este modelo curricular, para esto se planificó una Conferencia , así como proporcionar a todos los profesores la información pertinente .sobre este Modelo Curricular.
- Ofrecer una experiencia de aprendizaje bajo el modelo de Competencias, para que el maestro visualice y ejemplifique la labor que tiene como docente dentro del aula, ya que aunque de manera institucionalizada han ofrecido talleres, estos han sido impartidos mediante un modelo tradicional de enseñanza-aprendizaje y por lo tanto no han podido ejemplificar de manera clara el trabajo que se realiza el aula bajo el enfoque de este modelo curricular, esto se logrará mediante la realización de un Taller de actualización Docente sobre este Modelo Curricular pero estará diseñado bajo este modelo curricular .
- Seguimiento de las actividades realizadas por el docente en el aula durante el desarrollo del Proyecto de Intervención, es importante la revisión continua durante la realización del Proyecto de Intervención para observar la transformación de su práctica docente orientada bajo el modelo de competencias, la actividad pertinente para llevar a cabo este propósito es un programa de asesorías.
- Seguimiento de las actividades realizadas por el docente en el aula después de implementado el proyecto de Intervención, concluido la Intervención Educativa se considera importante verificar los cambios obtenidos en la práctica docente de los Profesores, .en qué medida se cumplió los objetivos de la Intervención Educativa y las nuevas dificultades que obstaculizan la aplicación de este modelo educativo, la actividad pertinente para llevar a cabo

el propósito de esta fase es un seminario después de haber concluido la Intervención Educativa.

### 3.4. Descripción del proyecto

A continuación se presenta de manera general las actividades que se plantean a partir de las fases anteriormente citadas así como los objetivos e indicadores de evaluación por cada actividad diseñada.

Actividad	Objetivos	Indicadores de Evaluación
<p>Conferencia: “La RIEMS en la práctica docente”.</p>	<p>Proporcionar información a los docentes participantes sobre el uso y manejo de las competencias profesionales como un medio que permite la planeación de estrategias y líneas de acción para la intervención pedagógica en el aula con base en el enfoque propuesto por la Reforma Integral de la Educación Media Superior.</p> <p>Orientar la práctica docente en la implementación adecuada del Modelo Curricular Común basado en Competencias.</p>	<p>1. Grado de interés, cuyos indicadores serán:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de asistencia</li> <li>• Nivel de participación</li> </ul> <p>2. Grado de información, cuyos indicadores serán:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recepción de documentos</li> <li>• Producto entregado por los profesores</li> <li>• Calidad de la información presentada</li> <li>• Problemas y obstáculos al momento de implementar la conferencia.</li> </ul>
<p>Taller: “Implementación del Modelo Curricular Común basado en Competencias”.</p>	<p>Desarrollar competencias en los docentes sobre la implementación del modelo de competencias en el aula.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de asistencia</li> <li>• Nivel de participación</li> <li>• Alcance de los objetivos</li> </ul>

		<p>proporcionado.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obstáculos y problemas al momento de la implementación</li> </ul>
Programa de Asesoramiento.	<p>Proporcionar información a los maestros del CBTIS 120 para adaptar o mejorar su práctica docente de acuerdo al MCC basado en Competencias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de participación</li> <li>• Cambios en su práctica docente detectados en su cada visita a través del siguiente instrumento:</li> <li>• Problemas surgidos durante la asesoría.</li> </ul>
Seminario.	<p>El objetivo del seminario es proporcionar un espacio en el que los profesores puedan expresar libremente las nuevas dificultades a las cuales se enfrentan al implementar el modelo de competencias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de Asistencia</li> <li>• Nivel de participación</li> </ul>

### 3.4.1. Conferencia: “La Reforma Integral de Educación Media Superior en la práctica docente”

#### Fundamentación

La conferencia es un tipo de exposición oral, impartida por especialistas, centrada en la presentación de un tema específico y de interés para el público al cual está destinada. Este género oral tiene como base el discurso escrito, como puede serlo un ensayo de extensión limitada donde se expone un tema con la finalidad de enseñar o persuadir. Sin embargo, la conferencia se distingue del discurso político, por ejemplo, porque está pensada como una disertación en público, donde lo ideal es establecer un diálogo con los oyentes y no la simple adhesión ideológica o partidista

de la conferencia. En otras palabras, este género oral posee un enfoque dialéctico que se da al final por medio de una sesión de preguntas y respuestas.

### **Objetivos**

Proporcionar información a los docentes participantes sobre el uso y manejo de las competencias profesionales como un medio que permite la planeación de estrategias y líneas de acción para la intervención pedagógica en el aula con base en el enfoque propuesto por la Reforma Integral de la Educación Media Superior.

Orientar la práctica docente en la implementación adecuada del Modelo Curricular Común basado en Competencias.

### **Competencia a desarrollar**

a) Piensa crítica y reflexivamente.

Desarrolla innovaciones y propone soluciones a problemas a partir de métodos establecidos.

- Ordena información de acuerdo a categorías, jerarquías y relaciones.
- Sintetiza evidencias obtenidas mediante la experimentación para producir conclusiones y formular nuevas preguntas.
- Sustenta una postura personal sobre temas de interés y relevancia general, considerando otros puntos de vista de manera crítica y reflexiva.
- Elige las fuentes de información más relevantes para un propósito específico y discrimina entre ellas de acuerdo a su relevancia y confiabilidad.
- Evalúa argumentos y opiniones e identifica prejuicios y falacias.
- Reconoce los propios prejuicios, modifica sus puntos de vista al conocer nuevas evidencias, e integra nuevos conocimientos y perspectivas al acervo con el que cuenta.
- Estructura ideas y argumentos de manera clara, coherente y sintética.

**Duración:** hora y media.

### **Recursos**

a) En el auditorio:

- Mesa.
- Mantel.

- Personalizador.
- b) Recursos tecnológicos:
  - Sistemas audiovisuales (micrófono, laptop, proyector LCD para conectar laptop con su respectiva pantalla de proyección).
  - Pantalla de proyección amplia.
  - Equipo de grabación.

c) Recursos humanos:

1. Equipo de coordinación de la conferencia: El equipo de coordinación se encuentra integrada por tres estudiantes de la Licenciatura en Intervención Educativa impartida en la Universidad Pedagógica Nacional Unidad 31-A de la ciudad de Mérida. Sus funciones comprenden:

- Preparar la conferencia.
- Preparar la instalación técnica y vigilar que la conferencia se desarrolle sin ningún contratiempo técnico.
- Estar a cargo del equipo informático y del despliegue técnico durante su codificación, vigilar que la imagen y el audio sean correctos (instalación de la cámara y del micrófono, la ubicación del proyector, controlar la cámara para seguir al ponente y vigilar el espacio del que dispondrá el ponente).
- Conducir el programa de la conferencia.
- Motivar y permitir la participación de los asistentes de la conferencia.
- Ofrecer una síntesis que permita la reflexión de los participantes que asistan a la conferencia.

2. Conferencista: Dr. Armando Peraza Guzmán.

3. Asistentes: Docentes de Educación Media Superior del CBTIS 120.

4. Invitados: Jefes de Docentes, Director y Subdirector del CBTIS 120.

d) Recursos económicos:

- Material didáctico (fotocopias).
- Refrigerio (botellas de agua, café, galletas).
- Cafetera.
- Vasos.

- Charolas.

### **Desarrollo de la actividad**

- a) Bienvenida.

Personal directivo y docente que hoy nos acompaña, a nombre de la Universidad Pedagógica Nacional Unidad 31-A, les damos la más cordial bienvenida a esta conferencia. Es para nuestro equipo de trabajo un gran gusto estar ante ustedes para compartir un momento en el que esperamos podamos reflexionar sobre el sentido que tiene el uso y manejo de las competencias en la práctica docente basadas en la RIEMS.

- b) Presentación del orador.

- c) Exposición del discurso.

Se calcula un aproximado de 45 minutos a una hora, pues el tiempo puede variar dependiendo del público o el tema. Aquí se expone lo preparado en la primera fase de la conferencia, es decir, el discurso escrito. El conferencista puede apoyarse en material visual, sonoro, fotocopias, guía de mano, entre otros.

- d) Sesión de preguntas y respuestas.

En espacio se abre el diálogo entre el orador y su público, de tal manera que se permita que se puedan resolver las posibles dudas y realizar aclaraciones sobre el tema expuesto.

Lo que proponemos es que la sesión se otorgue al final del discurso y sea el conferencista quien seleccione las preguntas más relevantes para contestarlas.

- e) Conclusiones.

Finalmente, en las conclusiones se generalizan las ideas fundamentales, es decir, se hace una especie de resumen y se busca dar fin al tema expuesto.

- f) Entrega de constancia al conferencista por participar en la conferencia.

g) Agradecimientos al conferencista: un moderador cierra de forma oficial la conferencia, agradeciendo al orador y a los asistentes por su atención.

Al finalizar se les hará llegar al correo electrónico de cada profesor una copia digital, así como una copia impresa en la biblioteca para consulta de los siguientes documentos:

- Reforma Integral de Educación Media Superior.
- Acuerdo 444 (competencias de los alumnos).
- Acuerdo 447 (competencias de los estudiantes).
- En el caso de la copia digital se tendrá que recibir un correo de recibido, para hacer constar que la información fue proporcionada.

### **Producto a entregar**

Se les solicitará un comparativo de su práctica docente actual, con la propuesta por la RIEMS, señalando las ventajas y desventajas de cada modelo curricular. Esta comparación será enviada junto con el correo electrónico de confirmación de la recepción de los documentos proporcionados.

### **3.4.2. Taller: “Implementación del Modelo Curricular Común basado en Competencias”**

#### **Fundamentación**

Se ha determinado la pertinencia de la actividad partiendo de la naturaleza del problema a tratar, ya que los talleres de capacitación de acuerdo con Candelo (2003) se desarrollan en tres ejes principales:

- La atención a necesidades: Aplicamos lo aprendido más fácilmente si lo que se aborda en un taller trata los problemas que son de nuestro interés.
- La participación: Todo proceso de capacitación que involucre la participación aumenta la motivación individual y la capacidad para aprender; es decir que la capacitación es más eficaz si aprendemos haciendo.
- La visualización: Hacer visibles las propuestas, las discusiones y los acuerdos que surgen en el taller facilita la participación y el enfoque en la atención de necesidades.

Estos ejes se encuentran alineados a las competencias que se encuentran más adelante.

#### **Objetivo**

Desarrollar competencias en los docentes sobre la implementación del modelo de competencias en el aula.

## **Competencias**

Las competencias genéricas que se desarrollarán son las siguientes:

- Se conoce y valora a sí mismo y aborda problemas y retos teniendo en cuenta los objetivos que persigue.
- Utiliza las tecnologías de la información y comunicación para procesar e interpretar información.
- Trabaja de forma colaborativa.
- Sustenta una postura personal sobre temas de interés y relevancia general, considerando otros puntos de vista de manera crítica y reflexiva.

## **Competencias disciplinares**

- Conoce las competencias disciplinares básicas que dan sustento a la formación de los estudiantes en las competencias genéricas que integran el perfil de egreso de la EMS y motiva al estudiante.

## **Competencias docentes. Acuerdo número 447**

- Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.
- Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.
- Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.
- Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.
- Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo.
- Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.
- Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.

## **Duración**

Este taller tiene una duración de 12 horas, divididas en dos horas por día en las siguientes fechas: 10, 15, 17, 22, 24 y 29 de Enero de 2016. Se impartirá tanto en el turno matutino como en el turno vespertino en el CBTIS 120.

## **Recursos**

a) Recursos materiales:

- Pintarrón
- Cañón Proyector
- Aula con equipo de cómputo
- b) Recursos humanos
- Los estudiantes de la Universidad Pedagógica Nacional Unidad 31-A de la Licenciatura en Intervención Educativa: María Dagely Canché Nabté, José Manuel Camacho Méndez y Jorge Alaín Rincón Cervera.

## **Requisitos**

- Memoria USB.
- Lápiz o bolígrafo.
- Libreta de apuntes.

## **Contenido del taller**

Los temas a tratar serán los siguientes:

### **a) Competencias Genéricas y Disciplinarias del Alumno**

Este tema tendrá una duración de dos horas, se analizará la información contenida en la RIEMS y el acuerdo 444. Se dividirán a los maestros en equipo dependiendo del área académica a la cual pertenecen.

### **Objetivo:**

El docente desarrollará las siguientes competencias:

- Trabaja de forma colaborativa.
- Sustenta una postura personal sobre temas de interés y relevancia general, considerando otros puntos de vista de manera crítica y reflexiva.
- Conoce las competencias disciplinares básicas que dan sustento a la formación de los estudiantes en las competencias genéricas que integran el perfil de egreso de la EMS y motiva al estudiante.
- Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.

Lugar: Aula de computación.

Horario: 10:00 a 12:00 horas y de 14:00 a 16:00 horas el día 10 de enero.

### **Producto a entregar**

El producto a entregar será un análisis reflexivo de las competencias del alumno que pueden ser desarrolladas en su materia, tomando en cuenta los siguientes criterios: recursos, tiempos, infraestructura, necesidades de los estudiantes (fortalezas y debilidades) y las competencias al área académica que pertenecen, además de mencionar cuáles competencias no pueden ser desarrolladas y los obstáculos o problemas que le impiden por área académica. Compartirán sus resultados en el equipo que les corresponda y presentarán a sus compañeros sus hallazgos a través de una presentación. Al finalizar cada presentación se abrirá una ronda de participación, donde los profesores proporcionarán sugerencias para resolver los obstáculos y problemas planteados.

### **b) Competencias Docentes**

Este tema tendrá una duración de dos horas, se analizará la información contenida en la RIEMS y el acuerdo 447.

### **Objetivo:**

El docente desarrolla las siguientes competencias:

- Se conoce y valora a sí mismo y aborda problemas y retos teniendo en cuenta los objetivos que persigue.
- Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.

Lugar: Aula de computación.

Horario: 10:00 a 12:00 horas y de 14:00 a 16:00 horas el día 15 de enero.

### **Producto a entregar**

El producto a entregar será un ensayo sobre las competencias laborales que domina, las que necesita fortalecer y las que no puede llevar a cabo especificando las causas que se lo impiden.

### **c) Uso de las TIC en el aula: “Utilización de Facebook en los Procesos Educativos”**

Este tema tendrá una duración de dos horas y se analizará la información contenida en el siguiente enlace:

<http://www.eduteka.org/herramientas/13/>

#### **Objetivo:**

El docente desarrollará las siguientes competencias:

- Utiliza las tecnologías de la información y comunicación para procesar e interpretar información.
- Trabaja de forma colaborativa.
- Sustenta una postura personal sobre temas de interés y relevancia general, considerando otros puntos de vista de manera crítica y reflexiva.
- Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.
- Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.
- Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.
- Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.

Lugar: Aula de computación.

Horario: 10:00 a 12:00 horas y de 14:00 a 16:00 horas el día 17 de enero.

#### **Producto a entregar**

Al final de la sesión, el profesor entregará un ensayo sobre las posibles formas de usar la red social Facebook en los procesos pedagógicos y cuáles serían las ventajas y desventajas que conlleva su utilización. También proporcionará un ejemplo concreto de la utilización del Facebook en su materia fundamentando su utilidad y describiendo la metodología utilizada.

Se les proporcionará en formato pdf las siguientes lecturas:

- <http://www.eduteka.org/pdfdir/guia-facebook-educadores.pdf>

- <http://www.eduteka.org/FacebookUsoResponsable.php>
- <http://www.eduteka.org/LogrosValores.php>
- <http://www.scoop.it/t/jualop/p/4054398350/2015/10/30/razones-para-empezar-a-usar-facebook-en-el-aula>.

#### **d) Diseño de una Guía de Estrategias Didácticas Basadas en Competencias**

Esta actividad consistirá en dos bloques:

Bloque 1: Construcción de competencias disciplinares específicas por asignaturas.

En este bloque los maestros construirán las competencias específicas que los alumnos deben lograr en su(s) asignatura(s), estas competencias deben estar alineadas con las competencias del área disciplinar así como las competencias genéricas que desean desarrollar durante el curso.

El tiempo contemplado para esta actividad será de dos horas.

Bloque 2: Construcción del programa de clase.

Este tema tendrá una duración de 4 horas, en este tiempo, con base en los temas vistos anteriormente, el profesor realizará un programa curricular de la materia que imparte, para implementar en el aula con los siguientes contenidos:

- Área académica.
- Competencias docentes que domina.
- Competencias genéricas a desarrollar en el alumno.
- Competencias disciplinares a lograr en el alumno.
- Competencias disciplinares específicas de la asignatura.
- Aprendizajes esperados.
- Estrategias didácticas a implementar, así como la fundamentación de las mismas.
- Mecanismos de evaluación.

#### **Objetivo:**

El docente desarrollará las siguientes competencias:

- Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.
- Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.

- Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.
- Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.
- Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo.
- Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.
- Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.

El tiempo contemplado para este bloque es de 4 horas.

Lugar: Aula de computación.

Horario: 10:00 a 12:00 horas y de 14:00 a 16:00 horas el día 22, 24 y 29 de enero.

Los maestros formarán equipos dependiendo del área académica a la cual pertenezcan, con el propósito de compartir el avance de sus trabajos individuales, y de esta forma recibir una retroalimentación en equipo que le permita mejorar la estructura de sus guías hasta una versión final que se entregará como evidencia.

También se entregará un portafolio de evidencias al finalizar el taller con las actividades realizadas durante el curso, misma que deberá contener la autoevaluación del curso en los siguientes ejes:

- Aprendizajes alcanzados.
- Obstáculos que impidieron su conocimiento.
- Sus fortalezas y debilidades identificadas.
- Sus necesidades.
- Sugerencias del curso.
- Ensayo sobre su práctica docente comparando el antes y el después de implementar el modelo de competencias.

### **3.4.3. Programa de Asesoramiento**

#### **Fundamentación**

El desarrollo de un Programa de Asesoramiento parte de la necesidad de intervenir de un modo personalizado sobre las dificultades personales de los

maestros del CBTIS 120, relacionadas con la aplicación del MCC basado en Competencias.

Los programas de asesoramiento ayudan a los profesionales a crecer, desarrollarse y aprender nuevas habilidades bajo la dirección y el asesoramiento de un experto con experiencia. Las organizaciones implementan programas de tutoría para alinear los objetivos de la empresa con el desarrollo profesional de sus empleados. El asesoramiento personal y la tutoría ofrecen beneficios para el "aprendiz", el mentor y la organización.

Las características del programa son:

1. Es personal: proporciona de forma individualizada consejo y orientación. Se ofrece a todos los maestros del CBTIS 120.

2. Es voluntario: es decisión de los maestros asistir y comentar sus dudas o problemas respecto al uso del MCC basado en Competencias.

Cabe destacar que el programa está diseñado para orientar las dudas o problemas de los maestros del CBTIS 120, y no para brindarles una solución directa.

### **Objetivo**

Proporcionar información a los maestros del CBTIS 120 para adaptar o mejorar su práctica docente de acuerdo al MCC basado en Competencias.

### **Competencia a desarrollar**

- Se conoce y valora a sí mismo y aborda problemas y retos teniendo en cuenta los objetivos que persigue.
- Utiliza las tecnologías de la información y comunicación para procesar e interpretar información.
- Sustenta una postura personal sobre temas de interés y relevancia general, considerando otros puntos de vista de manera crítica y reflexiva.

### **Recursos**

a) Recursos humanos

Alumnos de la Universidad Pedagógica Nacional Unidad 31-A de la Licenciatura en Intervención Educativa: María Dagely Canché Nabté, José Manuel Camacho Méndez y Jorge Aláin Rincón Cervera.

b) Recursos materiales

- Espacio para efectuar las asesorías
- Bitácora
- Lista de observaciones

**Tiempo y lugar de implementación**

De enero a junio de 2015, los días viernes de 9:00 am a 11:00 am y de 3:00 pm a 5:00 pm.

Lugar: Sala de maestros.

**Desarrollo de la actividad**

Se llevará durante todo el tiempo del programa una lista de registro por maestro, con fechas de consultoría y los temas que se abordaron durante la consulta, así como la orientación proporcionada para brindar una posible solución a las dudas y problemas presentados durante la sesión.

Nombre del Profesor	Fecha de la visita	Temas que se abordaron	Sugerencias proporcionadas

**3.4.4. Seminario**

**Lugar y fecha**

Biblioteca del CBTIS 120, el jueves 16 de abril de 2016.

**Hora:** 10:00- 12:00 horas.

**Justificación**

Para completar el proceso evaluativo, se propone que durante el desarrollo del programa de asesoramiento se implemente un seminario. Se espera que los destinatarios de nuestro proyecto expongan sus logros alcanzados con respecto a los aprendizajes, los alcances sobre el uso y manejo de competencias y sus experiencias personales y profesionales, así como las soluciones que proponen para mejorar las estrategias utilizadas.

## **Objetivo**

El objetivo del seminario es proporcionar un espacio en el que los profesores puedan expresar libremente las nuevas dificultades a las cuales se enfrentan al implementar el modelo de competencias.

## **Competencias a desarrollar**

- Se conoce y valora a sí mismo y aborda problemas y retos teniendo en cuenta los objetivos que persigue.
- Trabaja de forma colaborativa.
- Sustenta una postura personal sobre temas de interés y relevancia general, considerando otros puntos de vista de manera crítica y reflexiva.

## **Competencias docentes. Acuerdo número 447**

- Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.
- Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.
- Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo.
- Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.
- Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.

## **Recursos**

### a) Recursos humanos

Alumnos de la Universidad Pedagógica Nacional Unidad 31-A de la Licenciatura en Intervención Educativa: María Dagely Canché Nabté, José Manuel Camacho Méndez y Jorge Alaín Rincón Cervera.

### b) Recursos materiales

Asientos proporcionados por la biblioteca de la institución.

## **Desarrollo de la actividad**

a) Se organizará a los maestros en un círculo donde darán respuestas a las siguientes preguntas eje:

- ¿Cuáles son las competencias que han aplicado?
- ¿Cuáles han sido los obstáculos de implementar las competencias en el aula?
- ¿Cuáles han sido las estrategias didácticas que han implementado para subsanar los problemas?
- ¿Cuáles son los problemas que han tenido durante la planeación de sus actividades?
- ¿Cuáles han sido los problemas en la creación de mecanismos de evaluación?
- ¿De qué forma solucionarías los problemas?
- ¿Qué nuevas preguntas o inquietudes han surgido sobre la implementación del modelo por competencias?
- ¿Cuáles crees que son las diferencias del antes y después de la implementación de modelo por competencias?
- ¿Cuáles crees que son los impactos de tu práctica docente?
- b) Se agradece a los participantes sus aportes y por su participación en el proyecto.

### **3.5. Evaluación**

La evaluación será considerada en tres momentos:

- Evaluación supervisada: La realizarán los Jefes Docentes del CBTIS 120 para determinar si es posible la implementación del proyecto de intervención, dependiendo de su factibilidad y pertinencia.
- Evaluación de proceso: Se realizará continuamente durante el desarrollo del proyecto de intervención con el fin de determinar si necesita reajustarse para el alcance del objetivo planteado.
- Evaluación de resultados: Se realizará al finalizar el proyecto de intervención con el fin de determinar si el objetivo ha sido o no alcanzado y cuáles son los reajustes pertinentes que permitan alcanzar el objetivo o mejorar los procesos implementados.

A continuación, se encuentran las actividades e instrumentos de cada momento de evaluación:

### **3.5.1. Evaluación Supervisada**

Será realizada a través de los Jefes Docentes del CBTIS 120 y se determinará como resultado positivo o negativo el siguiente indicador:

- Aprobación o desaprobación del proyecto por parte de los Jefes Docentes de la institución.

### **3.5.2. Evaluación de Proceso**

La realizarán los alumnos de la Universidad Pedagógica Nacional Unidad 31-A de la Licenciatura en Intervención Educativa en la línea de Gestión Educativa, quienes son:

- Br. María Dagely Canché Nabté.
- Br. José Manuel Camacho Méndez.
- Br. Jorge Alaín Rincón Cervera.
- Se comprobarán la obtención de los objetivos de cada una de las actividades propuestas, así como la identificación de problemas y obstáculos surgidos durante la implementación del proyecto.

#### **3.5.2.1. Evaluación de la Conferencia**

El objetivo de esta actividad es:

Orientar y proporcionar información a los docentes sobre el uso y manejo de las competencias profesionales como un medio que permite definir estrategias y líneas de acción para planear su intervención pedagógica con base en el enfoque propuesto por la Reforma Integral de la Educación Media Superior.

Las variables que servirán para la evaluación de esta actividad son:

1. Grado de interés, cuyos indicadores serán:

- Nivel de asistencia: Se contabilizará el número de asistentes a la conferencia.
- Nivel de participación: Se observará el nivel de participación en la ronda de preguntas por parte de los profesores del CBTIS 120.

2. Grado de información, cuyos indicadores serán:

- Recepción de documentos: Se contabilizará el número de profesores que recibieron los documentos a su correo electrónico, esto se comprobará a través del correo donde confirmen la recepción del documento.
- Producto entregado por los profesores: Se revisará la información obtenida del ensayo comparativo que realizarán después de la conferencia.
- Calidad de la información presentada: esta información será calificada como suficiente e insuficiente dependiendo de la profundidad del tema así como la cantidad de información de los medios visuales utilizados.
- Problemas y obstáculos al momento de implementar la conferencia.

El instrumento de evaluación de esta actividad puede verse en el anexo 3.1.

### **3.5.2.2. Evaluación del Taller**

El objetivo del taller es el siguiente:

Desarrollar competencias en los docentes sobre la implementación del modelo de competencias en el aula.

Durante el desarrollo de esta actividad, la evaluación será realizada tomando en cuenta los siguientes indicadores:

- Nivel de asistencia: índice de asistencia, este se calculará dividiendo el número de participantes entre el número total de profesores.
- Nivel de participación: Se observará la participación del grupo respecto a las actividades planteadas.
- Alcance de los objetivos: Se determinará el alcance de los objetivos de manera parcial, con los objetivos específicos de cada tema, a través de los productos entregados y la evaluación de cada día del taller con el instrumento proporcionado.
- Obstáculos y problemas al momento de la implementación.

El instrumento de evaluación de esta actividad puede verse en el anexo 3.2.

### **3.5.2.3. Evaluación del Programa de Asesorías**

El objetivo de la asesoría es:

Proporcionar información y seguimiento de las actividades realizadas en el aula por parte de los maestros del CBTIS 120 para adaptar o mejorar su práctica docente de acuerdo al MCC basado en Competencias.

La evaluación de este programa se realizará con los siguientes indicadores:

- Nivel de participación: Se contabilizará las visitas realizadas por los profesores a través del siguiente instrumento:
- Cambios en su práctica docente detectados en su cada visita a través del siguiente instrumento:
- Problemas surgidos durante la asesoría.

El instrumento de evaluación de esta actividad puede verse en el anexo 3.3.

#### **3.5.2.4. Evaluación del Seminario**

Los indicadores que permitirán la evaluación son los siguientes:

- Nivel de Asistencia: Se contabilizará la asistencia al seminario.
- Nivel de participación: Se observará si el maestro participa de forma activa o pasiva durante la implementación del seminario.

#### **3.5.3. Evaluación Sumativa**

Será realizada al final del proyecto de intervención. Se aplicará nuevamente la encuesta utilizada en el diagnóstico (anexo 2) para comprobar el grado de satisfacción de los profesores en función de las actividades realizadas, así como conocer si el modelo por competencias es implementado en el aula y en qué forma se implementa.

## **CAPÍTULO IV. RESULTADOS DE LA INTERVENCIÓN**

### **4.1. Resultados del taller**

#### **4.1.1. Asistencia**

Es importante mencionar que eran 24 profesores los que se tenían contemplados para la realización de este taller y este número se vio reducido debido a que el horario para este taller interrumpía sus actividades laborales, llegando a ser 14 maestros comisionados para asistir al taller de actualización, lo que representa el 10 % del total de los profesores.

La asistencia de este taller se dio de manera regular en promedio asistieron a 9 maestros por sesión de los 14 comisionados, tan solo un día la asistencia bajo a 6 debido a que momentos antes los maestros habían tenido una actividad escolar y hubo confusión si el taller se impartiría ese día o no. En resumen podemos considerar que el nivel de asistencia fue buena debido principalmente a que este curso se impartió de manera institucionalizada utilizando la comisión como medio institucional para comprometer la participación de los docentes.

#### **4.1.2. Participación**

Al comienzo del taller hubo poca participación por parte de los profesores debido principalmente a que consideraban que ya habían tomado numerosos talleres con el mismo contenido y por lo tanto mencionaron que no se les podía informar sobre algún contenido nuevo. Sin embargo durante el transcurso de este taller se les mostró contenido en el cual no se había profundizado, al igual que contenidos novedosos como la utilización de las TIC como herramienta auxiliar en los procesos pedagógicos, esto permitió despertar el interés por parte de los profesores para seguir asistiendo a las sesiones lo cual permitió que no tuviéramos deserciones por parte de los profesores.

La participación fue mejorando paulatinamente durante el desarrollo del taller en un principio se mostraron individualistas y poca cooperación en la realización de las actividades, sin embargo cuando las realizaban fortalecieron sus capacidades de análisis y reflexión, así mismo, desarrollaron sus capacidades de trabajo colaborativo

y de planeación tanto individual como conjunta, descubrieron en cada sesión que entre ellos compartían las mismas necesidades e inquietudes, estas actitudes los conllevo a realizar una socialización de su aprendizaje y un apoyo en conjunto de los trabajos que realizaban.

En lo concerniente en los trabajos la mayoría de los profesores los realizaban con profundidad y utilizando la reflexión, ya que se mostraba la profundidad de los contenidos plasmados en los trabajos.

Es importante mencionar que los profesores aunque participaban de manera asertiva, manifestaban en múltiples ocasiones sus inconformidades ante la Reforma Educativa y los problemas y dificultades que tienen que hacer frente día con día para poder implementar este nuevo modelo educativo.

#### **4.1.3. Competencias adquiridas**

Las competencias que desarrollaron en este curso son:

- Se conoce y valora así mismo y aborda problemas y retos teniendo en cuenta los objetivos que persigue.
- Trabaja de forma colaborativa
- Sustenta una postura personal sobre temas de interés y relevancia general, considerando otros puntos de vista de manera crítica y reflexiva.
- Conoce las competencias disciplinares básicas que dan sustento a la formación de los estudiantes en las competencias genéricas que integran el perfil de egreso de la EMS y motiva al estudiante.
- Planifica los procesos de enseñanza y aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.
- Lleva a la práctica procesos de enseñanza y aprendizaje con un enfoque formativo.
- Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo.
- Las competencias que se necesitan fortalecer después de haber realizado este taller son:
- Utiliza las TIC para procesar e interpretar la información.

- Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.
- Domina y estructura los saberes para facilitar experiencia de aprendizaje significativo.
- Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.
- Considerando el total de las competencias que se tenían que desarrollar, podemos decir que se logró el alcance del 75% de los objetivos formativos propuestos.

#### **4.1.4. Problemas y dificultades**

Los principales problemas y dificultades que se presentaron son:

- Resistencia al cambio al presentarles este nuevo modelo pedagógico, esta estuvo expresada por: los años de experiencia laboral que poseen, los certificados y diplomas que los acreditan como profesionales de la educación, las dificultades de implementación de este nuevo modelo y la falta de utilidad de este nuevo modelo considerando que la práctica tradicional les da muchos mejores resultados.
- Problemas de infraestructura al momento de realizar algunas actividades, ya sea porque estaban en mantenimiento o porque se carecía de ella.
- Problemas de horario y retraso de la implementación debido a que el DGTI movía constantemente las actividades que tenían que desarrollar el CBTIS 120.
- Es importante mencionar que aunque existieron cambios conductuales, los maestros presentaron resistencia a innovar la planeación pedagógica.

#### **4.1.5. Fortalezas del taller**

Estas fortalezas fueron señaladas por los profesores:

- Consideraron que este taller había sido oportuno ya que fue la primera experiencia de aprendizaje bajo este nuevo enfoque, ya que, desconocían un ejemplo en concreto sobre cómo implementar el modelo de competencias en la docencia.

- Mencionaron que les pareció adecuado la no imposición de este nuevo modelo sino que se les proporcionó todo el panorama de este modelo a través del contenido, esto permitió que pudieran contrastar su práctica docente actual con la que propone la RIEMS y pudieran decidir si este nuevo modelo contribuye a la mejora educativa.
- La adquisición de conocimientos nuevos como: El conocimiento de las competencias profesionales y básicas extendidas, la transversalidad e interdisciplinariedad de los contenidos y las competencias de los alumnos.

#### **4.1.6. Debilidades del taller**

Estas debilidades fueron señaladas por los profesores:

- El corto tiempo que fue designado para la implementación del taller, aunque consideraron se tocaron puntos clave para la reflexión y el análisis de su actividad docente.
- La carencia de la creación de estrategias didácticas bajo este nuevo modelo educativo.

### **4.2. Resultados del programa de asesorías**

#### **4.2.1. Nivel de participación**

De los 14 profesores que acudieron al taller cabe mencionar que tan solo el 5 profesores acudieron a este programa de asesorías ya que los profesores que no asistieron tenían problemas con el horario ya que tenían que estar frente a clase cumpliendo con sus funciones laborales o bien al no ser una actividad institucionalizada como lo fue el Taller de Actualización Docente los participantes no consideraron su participación en esta actividad

#### **4.2.2. Cambios en su práctica docente**

Es importante mencionar que los profesores desarrollan sus competencias centrando su preocupación en satisfacer las demandas institucionales y no a las del estudiante ya que como es natural, existe un miedo a la posible pérdida de su trabajo.

### **4.2.3. Problemas surgidos durante la asesoría**

Son dos problemas principales que dificultaron la aplicación de esta actividad, 1. La falta de institucionalización, ya que los maestros al no ser comisionados para esta actividad y fue de carácter de Participación Libre la mayoría de los profesores no mostraron interés en asistir a esta actividad y 2. Problemas con el horario ya que estos horarios entraban en conflicto con el horario de clase de los profesores lo que conllevó a que los profesores tuvieran que asistir a sus actividades laborales.

## **4.3 Resultados del seminario**

### **4.3.1 Fortalezas**

- El primer ejercicio ayudó a reflexionar sobre nuestra propia práctica y a saber que nos hace falta para fortalecer nuestro trabajo como docentes y estar actualizados.
- A partir del curso notamos que es necesario tomar en cuenta el contexto del estudiante y las palabras que se usan para planear y evaluar una clase.
- Buscábamos practicidad en nuestras capacidades y consideramos que lo hemos logrado.
- Una vez que el docente sienta que el modelo por competencias es una herramienta útil el interés y la motivación despiertan en automático.

### **4.3.2. Nuevas necesidades surgidas**

Entre algunas nuevas necesidades surgidas que los profesores identificaron al momento de implementar el modelo de competencias nos mencionaron:

- Necesitamos formatos más claros, prácticos y reducidos.
- Es necesario fortalecer la interdisciplinariedad en nuestra práctica docente.
- Es necesario ampliar los horarios escolares o la calidad de la clase.

### **4.3.3. Nuevos obstáculos**

Entre algunos obstáculos nuevos que los profesores identificaron al implementar el modelo de competencias mencionaron lo siguiente:

- En nuestra práctica docente muchas veces perdemos de vista el contenido en vez de la forma. En 6to y en 8vo semestre por ejemplo tengo reprobados, alumnos reprobados que finalmente van a pasar y lo van a hacer a través de una prueba que no va estar orientada en el Modelo por competencias.
- En muchas ocasiones no sabemos cómo reaccionar ante los nuevos paradigmas y valores que la sociedad crea. En lo personal he notado que existe mayor cuestionamiento sobre la práctica de los profesores por parte de los alumnos y los padres de familia. Siento que los alumnos están esperando que el profesor le ofrezca algo nuevo y que están pendiente de mi trabajo, esperando que en algún momento yo me equivoque. Cuando en realidad lo que la cultura debería de transmitir es el alumnos empoderados con su responsabilidad de aprender. Con respecto a ello, un profesor señaló que una figura que en el sistema no está funcionando es precisamente la institución quien se ha acostumbrado a formar sujetos mediocres a no exigir el aprendizaje autónomo y el interés.
- La guerra de nunca acabar es la actitud y la cultura que el núcleo familiar transmiten a sus hijos y que perjudica la consecución de los objetivos en nuestra práctica docente.
- Los instrumentos de evaluación son difíciles de aplicar y a veces no son factibles. Un ejemplo de ello son las guías de observación es difícil cuando se tiene 40 alumnos por aula.
- Un obstáculo que nos cuesta solucionar es nuestra propia formación, no nos formamos bajo el modelo por competencias sino bajo el enfoque tradicional por tal razón nos cuesta utilizar el modelo por competencias.

#### **4.3.4. Propuestas**

- La institución nos exige demasiado. La existencia de muchos formatos obstaculizan nuestra eficiencia y presionan nuestro trabajo. Necesitamos menos formatos y retroalimentación y supervisión que nos acompañe en nuestra planeación de clase.

- Crear un departamento que solo se encargué de ofrecer retroalimentación constante ya actualización en nuestra práctica.
- Crear un departamento que nos apoye con capacitación constante. Podríamos recurrir a un departamento que vinculé a otras universidades que realicen su servicio social y vengan a nuestra institución.
- Crear un departamento que funcione como una red de conocimientos en el que se compartan los resultados alcanzados por los profesores.
- Necesitamos cursos que dispongan de plazos de tiempos mayores.

#### **4.4. Impactos**

Se obtuvieron dos impactos parciales después de haber realizado el taller:

- La institución CBTIS 120 pidió realizar nuevamente el taller en el periodo de 14 al 19 de agosto de 2016, consideraron que el trabajo fue realizado de calidad además de observar un cambio conductual en sus trabajadores después de haber tomado el taller.
- La institución CBTIS 120 tiene la intención de realizar un convenio con la Universidad Pedagógica Nacional Unidad 31-A para canalizar a los estudiantes que se comiencen a realizar sus prácticas profesionales y servicio social con el fin de desarrollar Proyectos de Intervención con el propósito de realizar una mejora continua en su institución.

Consideramos estos puntos como impactos parciales tomando como referencia a lo mencionado por Rodriguez; 2004:

“Los resultados e impactos y la medición de mismos, no están exclusivamente referidos a relaciones de tipo lineal causal, sino más bien a compuestos sinérgicos que actúan de manera combinada sobre cierto campos de acción, donde los resultados se suman, produciendo un impacto cualitativamente distinto a la suma de los resultados e impactos parciales.”

## **CONCLUSIONES**

### **Conclusiones del proyecto**

A manera de conclusión general podemos mencionar que los problemas principales que nos enfrentamos son principalmente de origen institucional, como lo es la resistencia al cambio por parte de los Profesores, problemas de infraestructura, problemas de horario y falta de institucionalización de las actividades, sin embargo, para hacer frente a estos problemas la acción que consideramos pertinente para llevar a cabo fue la flexibilidad de horario para llevar a cabo esta Intervención Educativa. Las fortalezas que identificamos son la explicación asertiva de este Modelo Curricular con enfoque en el Modelo de Competencias y no la imposición, respetando en todo momento su práctica docente actual y no juzgando la experticia profesional producto de años de docencia. Sin embargo algunas debilidades las cuales limitó nuestras capacidades son el corto tiempo que fue otorgado por la institución para llevar a cabo las actividades, teniendo incluso que omitir la Conferencia sobre este Modelo Curricular y la ejecución así como el diseño ejemplos de actividades didácticas bajo el enfoque de este Modelo Curricular. Es importante mencionar que este Modelo Curricular trajo consigo cambios laborales que los profesores consideran obstaculizan su propia actividad docente como lo es los formatos que consideran no son prácticos, carentes de claridad y adecuación.

### **Experiencias y aprendizajes adquiridos**

El objetivo general de este proyecto fue efectuar líneas de acción que fueran capaz de solucionar la implementación inadecuada del modelo curricular común basado en competencias por parte de los profesores del CBTIS 120. Para describir nuestra experiencia y aprendizaje, hemos clasificado este apartado en dos rubros: aprendizaje académico-laboral y aprendizaje en el ejercicio para la vida personal.

### **Aprendizaje en el ejercicio académico-profesional**

- a) En cuanto al diseño de proyectos:

1. Realizar un proyecto de esta índole hizo necesaria la construcción de un equipo de trabajo que basara su labor en las competencias profesionales adquiridas en el perfil de egreso de la Licenciatura en Intervención Educativa.

2. Diseñar proyectos de desarrollo educativo y aplicarlos requiere plantear una propuesta ordenada de acciones con el propósito de solucionar o reducir la magnitud de un problema que afecta a un individuo o a un grupo de personas. En el proyecto se plantea la coordinación en las personas, recursos, tareas, objetivos y plazos determinados dentro de las limitaciones técnicas, sociales, económicas y políticas en las que se desenvolverá.

3. Nuestra intervención en el CBTIS 120 se aproxima a una definición de proyecto interesante y reciente en el ámbito de la Ingeniería Industrial: “Combinación de todos los recursos necesarios, reunidos en una organización temporal, para la transformación de una idea en una realidad industrial”. Esta definición, a pesar de ser aplicada en un contexto diferente al sector educativo nos parece más ambiciosa a la definición tradicional y precisa, encaja absolutamente con nuestros deseos de transformar con una idea “un proyecto” la realidad en una organización.

b) En cuanto a la línea específica de Gestión Educativa:

Una de las líneas específicas que oferta la Licenciatura en Intervención Educativa unidad 31-A corresponde a la línea de Gestión Educativa.

La gestión educativa es el conjunto de acciones articuladas para el logro de objetivos propuestos en el Proyecto Educativo de un Centro Educativo (Cejas, 2009)

Elaborar un proyecto educativo significa planear un proceso para alcanzar una meta educativa. Uno de los recursos más importantes que se manejan para hacer proyectos son las personas que trabajan en la organización, por ello la Gestión escolar también se visualiza como un proceso capaz de enfatizar la responsabilidad del trabajo e implica la construcción, diseño y evaluación del quehacer educativa para el logro de una productividad educativa eficiente y eficaz.

En nuestra trayectoria académica, la gestión educativa es una disciplina que nos ha conducido a visualizar el centro escolar como una organización que puede ser estudiada a través de diversas perspectivas. Nuestro trabajo en esta institución nos

ha permitido el aterrizaje de contenidos teóricos a situaciones prácticas contextualizadas.

1. El enfoque sistémico en la estructura organizacional: Una de las perspectivas que nos permitieron interpretar la realidad y nuestro modo de actuar en el centro escolar fue la visión sistémica. El centro escolar visto como una estructura organizacional es un sistema compuesto por un todo en el que interactúan varios subsistemas y se relacionan entre sí, permitiendo u obstaculizando el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

De manera breve, haciendo alusión a nuestra labor en este proyecto, identificamos los elementos que constituyen el clima organizacional, la estructura relacional, el estilo de liderazgo, la forma de comunicación y las barreras que obstaculizan el aprendizaje, y orientamos nuestro plan de acción hacia esa misma filosofía. Permitted a través de nuestro papel de “facilitador” y un liderazgo transformador, la motivación constantemente en el trabajo en equipo, la participación, el consenso en la toma de decisiones y el manejo de conflictos.

2. La gestión del conocimiento: La gestión del conocimiento es una estrategia empresarial cuyo objetivo consiste en garantizar que el conocimiento adecuado vaya a las personas apropiadas en el momento oportuno y, además, les ayude a compartir y a utilizar la información de tal modo que la empresa sea capaz de mejorar su acción organizativa (Ordóñez, 1999).

En este sentido, nuestra tarea también se dirigió a “gestionar el conocimiento”, es decir, en orientar en un primer término el conocimiento necesario de todos los factores que intervienen en la generación del conocimiento, para posteriormente realizar con base a ello un diseño de actividades que prevea todos los elementos necesarios para garantizar que los integrantes de la organización alcanzarán la capacidad de aprendizaje requerido, para que junto con la organización nos ayuden a alcanzar las metas de nuestro proyecto y en un sentido más ambicioso también las metas organizacionales.

3. Aprendizaje organizacional: Uno de los conceptos básicos para comprender cómo aprenden las personas dentro de la organización es el aprendizaje organizacional. El aprendizaje organizacional puede entenderse como el “compartir

nuevos marcos cognoscitivos y de comportamiento (Argyris y Schön, 1978 citado por Torrents, 2004, p. 4); o como la evidencia de un proceso de cambio que implica necesariamente modificación de comportamiento y de formas de conducta.

Reiteramos que el objetivo principal de este proyecto fue efectuar líneas de acción que fueran capaces de solucionar la implementación inadecuada del modelo curricular común basado en competencias por parte de los profesores del CBTIS 120, teníamos una idea y nuestra meta era transformar la realidad educativa. El cómo, nos condujo a preparar un terreno en donde coexistieran sujetos portadores del cambio (interventores) y; miembros organizacionales comprometidos con el cambio basados en esta filosofía.

4. Los equipos de trabajo como un mecanismo para adquirir nuevos conocimientos: El mecanismo que se propuso para que la organización pueda adquirir nuevos conocimientos fue el “trabajo en grupo”. La utilización de equipos de trabajo, se ha dado en diversos lugares y para muy diversas funciones, así en Japón, la estrategia implementada de los círculos de calidad logró altos niveles de productividad y calidad (Carmon *et. al.*, 1992; Guzzo, 1996).

De acuerdo con Senge (1990), el trabajo en equipo tiene la capacidad de fortalecer los modelos mentales compartidos que integran una visión compartida trazada en las metas organizacionales. En nuestra experiencia, este mecanismo de trabajo evidenció que aunque todos los individuos de un grupo posean su propia estructura mental de conocimiento (su propio modo de comprender el mundo y actuar) a medida que comenzaron a interactuar para realizar la tarea, fueron capaces de desarrollen modelos mentales compartidos.

Contrario a lo que sucedió inicialmente, con el transcurso del tiempo sus ideas dejaron de diferir de los demás. Al concluir el taller fueron capaces de interpretar modelos mentales diferentes al propio, socializar e internalizar que el problema de uno lo compartían más de dos profesores y sus modos de trabajo en relación con su quehacer docente (planes de clase y construcción de portafolio de evidencias) podrían mejorarse.

5. Barreras al aprendizaje organizacional: El proceso de aprendizaje es tan complejo que muchos casos no es posible pasar del aprendizaje individual al

aprendizaje organizacional y del aprendizaje organizacional al aprendizaje institucional. Esto sucede porque en la cultura organizacional existen situaciones que obstaculizan que el aprendizaje se alcance de manera eficiente.

Las barreras tienen su origen en los aspectos culturales. Dentro de la organización existen significados y prácticas que los sujetos comparten e internalizan como propios, estos significados con el transcurso del tiempo forman parte de su estructura mental y se convierte en el modo de interpretar la realidad.

Dado que el proceso de aprendizaje es protagonizado por personas, resulta fundamental comprender dichos significados, así como; las diferencias individuales, las motivaciones y desmotivaciones de los sujetos en el trabajo pues solo de esta manera será posible efectuar cambios destinados a mejorar la organización.

Algunas de las barreras encontradas fueron las siguientes:

- El aprendizaje supersticioso. Creer que determinadas rutinas o formas de hacer conducen al logro de resultados exitosos, sin tener ninguna prueba que evidencie que esto es cierto e, incluso, existiendo pruebas que demuestran lo contrario.
- Las rutinas defensivas son prácticas que impiden a los individuos experimentar miedo o confusión”. Las rutinas existen por los individuos intentan protegerse de situaciones amenazadoras y en consecuencia tratan de evitar o ignorar los errores cometidos.
- Las rutinas suelen auto-camuflarse y suelen incorporarse a la cultura organizacional.
- El dilema del aprendizaje. Surge cuando el aprendizaje proviene mediante cambios pequeños y frecuentes y en consecuencia formados de la experiencia, es probable que los cambios que se den no tengan rumbo y que no conduzcan al mejoramiento.

Al comenzar el taller nos causó incertidumbre y temor la percepción que los profesores tenían sobre nosotros. Necesitamos de la preparación necesaria para dirigirnos a profesores con años de experiencia en su práctica y su probable resistencia frente a la reforma actual y consecución de nuestras actividades

planificadas un mecanismo que nos permitió la transición a la apertura de un nuevo paradigma fue el diseño de líneas estratégicas de acción útiles y nuevas.

### **El aprendizaje en el ejercicio para la vida personal**

Realizar un trabajo de esta índole nos ha permitido entre otras cosas mejorar nuestros estilos de auto-aprendizaje, mejorar nuestra comunicación y seguridad de expresión, negociar acuerdos, manejar conflictos, prever situaciones y ser asertivos ante las eventualidades.

Por otro lado, como equipo construimos una interacción más fuerte. Nuestra fortaleza fue la motivación en nuestra cooperación y corresponsabilidad. Como sujetos fuera de este equipo de trabajo actualmente somos profesionales, puntuales y responsables.

## RECOMENDACIONES

Sobre nuestra labor en el diagnóstico y los resultados de nuestro proyecto en un tema de esta índole nos llevamos una experiencia muy cercana sobre lo que significa la reforma actual para la vida de los profesores.

Por naturaleza lo desconocido causa temor, la resistencia es un tema natural en todo proceso de aprendizaje. Personalmente rescatamos el esfuerzo propositivo que los profesores de esta institución hacen para salir de su zona de confort, atreverse a aprender, mejorar su práctica y proponer alternativas para actualizarse en su labor.

Dentro de un proyecto tan ambicioso como lo que fue este, siempre se desea que haya una mejora continua del mismo por lo tanto se recomienda a futuros estudiantes que tengan interés en el proyecto aumentar el número de destinatarios, el número de actividades y el tiempo estimado para efectuar las líneas de acción planeadas.

Como último punto rescatamos la idea de que el profesor no es más que un elemento de la organización, su práctica se encuentra condicionada por la infraestructura, los padres de familia y las demandas de la propia institución.

Entender la demanda de los profesores por ningún motivo implica reproducir la reforma actual, el modelo actual, el número de talleres o formatos para orientar la clase de un solo día sino que, por el contrario implica diseñar acciones que permitan la transición de paradigmas y la comprensión real de un modelo o una reforma. Si queremos que los profesores trabajen el modelo por competencias construyamos talleres basados en modelos por competencias, iniciemos rompiendo el esquema mental que obstaculiza su aprendizaje vinculemos el cambio con todos los elementos que la conforman y dirijámosla a toda la estructura.

## BIBLIOGRAFÍA

- ACOSTA, Haydee. (2006). El modelo educativo por competencias centrado en el aprendizaje y sus implicaciones en la formación integral del estudiante universitario. Chihuahua, Universidad Autónoma de Chihuahua. Consultado el 10 de octubre de 2015 en:  
<http://www.facultad.efn.unc.edu.ar/escuelas/geologia/images/PDF/el%20modelo%20educativo%20por%20competencias.pdf>
- ÁLVAREZ, Luis. (2002). "La educación basada en competencias: implicaciones, retos y perspectivas". *Didac* 36. Centro de Desarrollo Educativo. Universidad Iberoamericana. Consultado el 10 de octubre de 2015 en:  
<http://132.248.9.34/hevila/e-BIBLAT/CLASE/cla217708.pdf>
- ANUIES (2015), Programa de Formación Docente de Educación Media Superior (PROFORDEMS). *Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior*, México. Consultado el día 05 de diciembre de 2016 en:  
<http://www.anui.es.mx/programas-y-proyectos/programa-de-formacion-docente-de-educacion-media-superior-profordems>
- ARAYA, Valeria; ALFARO, Manuela; ANDONEGUI, Martín. (2007). "Constructivismo: Orígenes y perspectivas". *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal (Redalyc)*, Vol. 13, Núm. 24. Consultado el 10 de octubre de 2015 en:  
<http://www.redalyc.org/pdf/761/76111485004.pdf>
- CANDELO, Carmen; ORTIZ, Gracia; UNGER, Bárbara. (2003). *Hacer talleres: una guía práctica para capacitadores*. Fondo Mundial para la Naturaleza, Cali, Colombia.
- CEJAS, Adrián. (2009). "Gestión Educativa". Consultado el 12 de octubre de 2016 en: <http://www.scielo.org.bo/pdf/rieiii/v2n3/n03a10.pdf>
- CEPEDA, Jesús. (2004). "Metodología de la enseñanza basada en competencias". *Revista Iberoamericana de Educación*, Vol. 34, Núm. 4. Consultado el 13 de octubre de 2015 en:  
<http://rieoei.org/deloslectores/709Cepeda.PDF>

- DIAZ, Ángel. (2006). "El enfoque de competencias en educación. ¿Una alternativa o un disfraz de cambio?" *Perfiles educativos*, Vol. 28, Núm. 111. Consultado el 13 de octubre de 2015 en:  
[http://www.angeldiazbarriga.com/articulos/pdf\\_articulos/2006\\_enfoque\\_de\\_competencias.pdf](http://www.angeldiazbarriga.com/articulos/pdf_articulos/2006_enfoque_de_competencias.pdf)
- ERTMER, Peggy; NEWBY, Timothy. (1993). "Conductismo, cognitismo y constructivismo: una comparación de los aspectos críticos desde la perspectiva del diseño de instrucción". *Performance Improvement Quarterly*, Vol. 6, Núm. 4. Consultado el 13 de octubre de 2015 en:  
<http://www.uovirtual.com.mx/moodle/lecturas/teori/4.pdf>
- GARCÍA, Benilde; LOREDO, Javier; LUNA, Edna; RUEDA, Mario. (2008). "Modelo de evaluación de competencias docentes para la educación media y superior". *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, Vol. 1, Núm3e. Consultado el 17 de octubre de 2015 en:  
[http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num3\\_e/art8.pdf](http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num3_e/art8.pdf).
- GARCÍA, José. (2011). "Modelo educativo basado en competencias: importancia y necesidad". *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, Vol. 11, núm. 3. Universidad de Costa Rica. Consultado el 17 de octubre de 2015 en:  
<http://www.redalyc.org/pdf/447/44722178014.pdf>
- GIL, FRANCISCO, ALCOVER, CARLOS MARÍA, "Crear conocimiento colectivamente: aprendizaje organizacional y grupal". *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* [en línea] 2002, 18 (Sin mes): [Fecha de consulta: 17 de octubre de 2016] Disponible en:  
<http://www.redalyc.org/pdf/2313/231318274008.pdf>
- HERNÁNDEZ, Stefany. (2008). "El modelo constructivista con las nuevas tecnologías: aplicado en el proceso de aprendizaje". *RUSC*, Vol. 5, Núm. 2. *Universities and Knowledge Society Journal*, Consultado el 17 de octubre de 2015 en:  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78011201008>

- INEE (2013), ¿Qué es el INEE? *Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación*, México. Consultado el 05 de diciembre de 2016 en: <http://www.inee.edu.mx/index.php/acerca-del-inee/que-es-el-inee>
- IRIARTE, Fernando; ORDOÑEZ, Mónica. (2014). “Desarrollo de una Propuesta de Intervención Educativa para el Fortalecimiento del uso de las TIC como Herramienta de Enseñanza y Aprendizaje en Instituciones Educativas”. *Icono14. Revista de Comunicación y Tecnologías Emergentes*. Vol. 12, Núm. 1. España. Consultado el 05 de diciembre de 2016 en: [http://www.icono14.es/files\\_actas/7\\_simposio/15\\_iriarte-et-al.pdf](http://www.icono14.es/files_actas/7_simposio/15_iriarte-et-al.pdf)
- LAGO, José; ONRUBIA, Javier. (2008). “Una estrategia general de asesoramiento para la mejora de la práctica educativa”. *Revista de Currículum y formación del profesorado*, Vol. 12, Núm. 1. Universidad de Granada, España. Consultado el 20 de octubre de 2015 en: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev121COL5.pdf>
- MAGÍSTER Almeida. (2007). “El constructivismo como modelo pedagógico”. *Fundación Educativa Ibarra*, Ecuador. Consultado el 20 de octubre de 2015 en: Recuperado de <http://escuelainteligente.edu.ec/docs/constructivismo.pdf>
- MARTÍNEZ, Noemí. “Gestión del Conocimiento: Aprendizaje individual versus aprendizaje organizativo”. España. Consultado el 10 de octubre de 2016 en: <http://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/2940/Gesti%C3%B3n%20del%20conocimiento.pdf>
- MARQUEZ, Alejandro (2004) “Calidad de la educación superior en México. ¿Es posible un sistema eficaz, eficiente y equitativo? Las políticas de financiamiento de la educación superior en los 90”. México. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, Vol.9, Núm. 21
- RAMÍREZ, Antonio. (2005). “El Constructivismo Pedagógico”. Veracruz, México. Consultado el 20 de octubre de 2015 en: <http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001//File//EI%20Constructivismo%20Pedag%C3%B3gico.pdf>

- RODRÍGUEZ, Marcela; BUTHET, Carlos; SCAVUZZO, José; TABORDA, Alberto. (2004). *Indicadores de Resultados e Impactos. Metodología de Aplicación en Proyectos Participativos de Hábitat Popular*. Agencia Alemana para el Desarrollo (MISEREOR), Coalición Internacional del Hábitat (HIC-AL), Argentina. Consultado el 05 de diciembre de 2016 en:  
[http://hic-al.org/documento.cfm?id\\_documento=1087](http://hic-al.org/documento.cfm?id_documento=1087)
- SEP (2008). Acuerdo número 444 por el que se establecen las competencias que constituyen el marco curricular común del Sistema Nacional de Bachillerato. *DOF*, México, octubre. Consultado el 22 de octubre de 2015 en:  
[dof.gob.mx/nota\\_to\\_doc.php?codnota=5064950](http://dof.gob.mx/nota_to_doc.php?codnota=5064950)
- \_\_\_\_\_ (2008). Acuerdo número 447 por el que se establecen las competencias docentes para quienes impartan educación media superior en la modalidad escolarizada. *DOF*, México, octubre. Consultado el 22 de octubre de 2015 en:  
[dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5066425&fecha=29/10/2008](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5066425&fecha=29/10/2008)
- \_\_\_\_\_ (2009). Acuerdo número 488 por el que se modifican los diversos números 442, 444 y 447 por los que se establecen: el Sistema Nacional de Bachillerato en un marco de diversidad; las competencias que constituyen el marco curricular común del Sistema Nacional de Bachillerato, así como las competencias docentes para quienes impartan educación media superior en la modalidad escolarizada, respectivamente. *DOF*, México, junio. Consultado el 22 de octubre de 2015 en:  
[dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5095415&fecha=23/06/2009](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5095415&fecha=23/06/2009)
- \_\_\_\_\_ (2008). Manual para la Difusión del Modelo de Educación Basada en Competencias del Subsistema de Universidades Tecnológicas. México, septiembre. Consultado el 22 de octubre de 2015 en:  
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/175F17B630D2EA2105257B6B00725E81/\\$FILE/MEBCSUTMANUAL.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/175F17B630D2EA2105257B6B00725E81/$FILE/MEBCSUTMANUAL.pdf)
- \_\_\_\_\_ (2008) Reforma Integral de Educación Media Superior. México, enero. Consultado el 22 de octubre de 2015 en:  
[www.oei.es/historico/pdfs/reforma\\_educacion\\_media\\_mexico.pdf](http://www.oei.es/historico/pdfs/reforma_educacion_media_mexico.pdf)

- SERRANO, José; PONS Rosa. (2011). "El Constructivismo hoy: enfoques constructivistas en educación". *REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa*, Vol. 13, Núm. 1. Murcia, España. Consultado el 03 de noviembre de 2015 en:  
<http://redie.uabc.mx/vol13no1/contenido-serranopons.html>
- SESEÑA, Julián. (2010). "Educación Basada en Competencias (EBC) en el Sistema de Educación Superior Tecnológica: avances y lagunas". Instituto Tecnológico Superior de Teziutlán, México. Consultado el 03 de noviembre de 2015 en:  
[http://www.itsteziutlan.edu.mx/pdfs/revistatec/2013/09/mebc\\_julian\\_sesena\\_osorio.pdf](http://www.itsteziutlan.edu.mx/pdfs/revistatec/2013/09/mebc_julian_sesena_osorio.pdf)
- TOBÓN, Sergio. (2006). *Formación basada en competencias*. ECOE Ediciones, Bogotá, Colombia. Consultado el 08 de noviembre de 2015 en:  
[http://bcnslp.edu.mx/antologias-rieb-2012/preescolar-i- semestre/DFySPreesco/Materiales/Unidad%20A%201\\_DFySPreesco/RecursosExtra/Tob%F3n%20Formaci%F3n%20Basada%20C%2005.pdf](http://bcnslp.edu.mx/antologias-rieb-2012/preescolar-i- semestre/DFySPreesco/Materiales/Unidad%20A%201_DFySPreesco/RecursosExtra/Tob%F3n%20Formaci%F3n%20Basada%20C%2005.pdf)
- VERDEJO, Pilar. (2010). "Modelo para la Educación y Evaluación por Competencias (MECO)". *Propuestas y acciones universitarias para la transformación de la educación superior en América Latina*. Bogotá: Asociación Colombiana de Universidades. Consultado el 12 de noviembre de 2015 en:  
<http://www.6x4uealc.org/site2008/p01/11.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1. Entrevista estructurada a los jefes docentes del CBTIS 120

Sobre el tema de competencias, ¿considera que existen problemas con la parte de los profesores en esta área?

Maestra: Sí, todavía no las tienen muy bien claras.

Maestro: Efectivamente.

Manuel: Nos podría describir un poco más lo que pasa. O sea, si considera que les hacen falta conocimientos, un poco de aplicación, si considera que la evaluación está siendo muy pesada por ejemplo.

Maestra: A lo mejor no tanto el conocimiento ¿no? Porque eso ya lo estudiaron, ya tienen la teoría, ya tienen todos los acuerdos.

Maestro: Se han acercado al conocimiento. Yo lo que veo es que al momento de aplicarlo no tienen idea de cómo hacerlo.

Manuel: ¿Han recibido cursos los maestros de manera institucional, que les manden a alguien y quién lo ha mandado?

Maestra: De aquí del plantel, de hecho un curso se llamó así: “Construcción de indicadores e instrumentos de evaluación del enfoque por competencias”. Fue un curso que dimos. El otro fue “Diseño de estrategias didácticas basada en competencias”.

Dagely: ¿Hace cuánto tiempo que se realizaron?

Maestra: Esos empezando en enero de este año pero fue también así en dos partes. Se les dio teoría, se les dio ejercicios, se desarrollaron los maestros, pero fue antes de empezar el ciclo escolar. Pasó el semestre y ya para terminar el semestre se les dio así como que la conclusión, ya pedir realmente los productos, porque hubo de hecho uno más, “Herramientas digitales como apoyo a la metodología del Aula Inversa” y los maestros debieron haber elaborado sus blogs y demás, pero no todos

entregaron sus productos y no todos los docentes se capacitaron. Aunque hubo los cursos, por ejemplo, un docente de la mañana dio el curso, pero como es su turno en la mañana, los docentes de la mañana tomaron ese curso, y otro lo dio el maestro de la tarde y entonces los docentes de la tarde fueron los que tomaron ese curso. Entonces como que están incompletos. Faltan, pero el director fue el que dijo que se dieran esos cursos. Él lo organizó aquí para capacitar a sus docentes.

Manuel: Pero formalmente, o sea, ¿de parte por ejemplo del INEE o de la Secretaría no?

Maestra: Bueno, nosotros que pertenecemos al Sistema Nacional de Bachillerato, ésta realmente es una de nuestras evidencias, de que le damos capacitación a nuestros maestros, entonces esa información ellos saben que basado en lo que dice COPEN y todo eso, tenemos la guía, entonces basado también en es basamos los lineamientos.

Manuel: ¿Ahí en el Sistema Nacional de Bachillerato proporciona una guía entonces con la cual pues se basan para realizar la elaboración de los cursos?

Maestra: No tanto una guía de qué cursos debemos dar, pero sí nos dicen que debemos capacitar a nuestros docentes.

Manuel: ¿Ustedes mismos como institución?

Maestra: Nosotros como institución.

Maestro: Yo le comentaba hace un momento que en el programa FORMAT se tomó la formación docente a través del PROFODERMS ese es el formal este consta de un curso que imparten y además de una evaluación al docente, cabe mencionar que la evaluación de este curso es similar al que se utiliza en esta evaluación por la cual estamos cursando. También debo decir que este curso no es obligado.

Maestra: Y de hecho ya ahorita varios docentes cursan el PROFODERMS, o sea todavía y los que ya han recibido la evaluación de competencias nos han mandado

sugerencias en el área de capacitación a los profesores en el área de conocimiento sobre el tema de competencias y la aplicación del modelo.

Dagely: A grandes rasgos, ¿qué temas se trataron en esas capacitaciones? ¿Sobre qué se habló?

Maestra: (Muestra una hoja de cursos) Aquí está, mira, “Construcción de indicadores e instrumentos de evaluación en el enfoque por competencias” El contenido y producto: diseño y elaboración de rúbricas, mapas de aprendizaje, guías de observación. Como productos se tendrán instrumentos de evaluación mencionados para su aplicación en cada parcial del semestre febrero-julio 2015. Contenidos, instrumentos de evaluación e indicadores. El de “Herramientas digitales como apoyo a la metodología del Aula Inversa” dice “como producto se desarrollará un espacio digital interactivo del docente con sus estudiantes a utilizar en las asignaturas” módulos del semestre febrero-julio”. Contenidos: blogs, herramientas colaborativas de google para la educación, “Tu prepa en videos” y CANACADEMY. El siguiente taller fue “Diseño y elaboración de estrategias didácticas basadas en competencias”, como producto se tendrán las estrategias didácticas para aplicar en las asignaturas o módulos del semestre febrero-julio.

Dagely: ¿Qué temas fueron tratados en los programas de capacitación?

Maestro: El tema central fue la evaluación.

Dagely: ¿Qué sujetos fueron evaluados o a quienes se les ofreció el programa de capacitación?

Maestro: El programa es institucional lo generan compañeros que son considerados idóneo y que han aprobado el PROFORDEMS y son talleres que estos compañeros generan.,

Dagely: ¿Cuál fue la reacción de los profesores ante la reforma aplicada? ¿accedieron por voluntad propia?, ¿lo consideraron importante?, ¿cuántos asistieron?, ¿Por qué no asistieron?

Maestro: La reacción fue buena y si accedimos ya que consideramos que toda reforma es positiva, sin embargo los docentes aun no aplican el modelo por competencias y siguen usando el modelo anterior

Dagely: ¿El personal docente le ha expresado alguna vez qué le motiva o qué le desmotiva al momento de aplicar las competencias en su quehacer como profesor?

Maestro: No nos han mencionado nada

Dagely: En términos generales ¿cuáles han sido las principales deficiencias que se han encontrado?

Los profesores mencionan que los maestros no tienen conocimientos sobre el tema de competencias, en algunas clases la infraestructura no ayuda y en otros casos los profesores no entienden la reforma.

Dagely: Sobre las características de los profesores qué presentaron dicha tendencia

En términos de su especialidad/formación

¿Cuál es el perfil de profesores que presentaron mayores dificultades en la aplicación del enfoque por competencias?

Todos los maestros tienen dificultades pero no existe una tendencia hacia un perfil u otro.

En términos del puesto y funciones que ocupan dentro de la institución educativa

Cree que el comportamiento observado se deba a:

¿Los años de experiencia que tienen los sujetos como profesores?

No

¿A su pertenencia como profesores de contrato o de base?,

No, aunque en otros lugares donde he trabajado si se presentan comportamientos diferentes entre los que están de contrato y los que están de base.

¿A los horarios o al número de materias asignadas en su cargo?

No

En términos del curso que imparten

No

Dagely: ¿Cree que el problema se encuentre relacionado con la disciplina que los profesores imparten?

En algunos casos si por los recursos que a veces no cuenta la institución

Dagely: ¿En qué medida el curso que imparten les permite utilizar el enfoque por competencias?

En algunos cursos es un obstáculo y en otros no dependiendo de la materia o disciplina, aunque se logra en un buen porcentaje el logro de las competencias en los alumnos

Dagely: ¿Qué otras características resultan predominantes en comparación de los profesores que sí conocen y aplican el enfoque de manera efectiva sobre aquellos que por lo contrario no lo hacen?

Pues por el momento aún no se sigue aplicando el enfoque de competencias, ya sea porque no las comprenden o no saben del tema

Dagely: La infraestructura con la que cuenta la institución ¿permite a los profesores enseñar bajo el enfoque por competencias?, ¿Qué hay o qué hace falta?

Faltan recursos ya que cuentan con la infraestructura y solo afecta a determinadas disciplinas.

Dagely: ¿La escuela tiene la flexibilidad de sacar a los alumnos al campo laboral?, ¿en qué medida lo ha hecho? O ¿Cómo se ha dado?

Si existe flexibilidad ya que contamos con un departamento de vinculación, el cual es el encargado de generar tratos con las empresas para que los muchachos realicen sus prácticas profesionales con éxito.

Dagely: ¿Considera que el problema del que se habla es visible en el egreso de los alumnos?, ¿de qué manera se ha observado?

No se observa, pero consideran que cuando realizan sus prácticas profesionales, las aplican, ya que algunos de ellos se han quedado a laborar en las instituciones donde han prestado sus servicios.

Como conclusión de esta entrevista podemos decir que ocurren 3 problemas principales:

- Los maestros desconocen cómo se lleva a cabo el tema de competencias en los estudiantes o desconocen completamente la teoría sobre el tema.
- Los maestros idóneos que han calificado el PROFORDEMS y que son parte de la misma institución son los que generan los cursos dentro de la institución, consideramos que estos maestros podrían no estar suficientemente preparados, ya que ellos aprueban con base en la información que se les presenta en el curso, y se puede apreciar en los cursos que imparten ya que estos se encuentran centrados en el producto que en el proceso, es decir los cursos se encuentran centrados en la evaluación y no en los procesos por medio de los cuales los alumnos obtienen las competencias, también podemos decir que el periodo de los talleres son muy cortos tan solo de tres días y la maestra entrevistada nos lo ha manifestado, consideramos que no hay una maduración de lo aprendido teóricamente para su posterior utilización.
- Los profesores tienen diferentes necesidades en la evaluación. La evaluación consta de 3 partes : La entrega de un portafolio con todas las actividades que han realizado los alumnos en donde se demuestra que han obtenido las competencias planteadas, una encuesta o cuestionario por medio de la cual el director evalúa a su plantilla laboral cabe mencionar que el contenido de esta encuesta es de carácter confidencial y solo el director conoce su contenido y

por ultimo una prueba tipo ENLACE con preguntas de opción múltiple que miden el nivel de conocimiento sobre el tema de competencias, pero esta última parte la exentan los profesores que han aprobado el PROFORDEMS, por lo tanto, existen 2 grupos de maestros aquellos que tienen la necesidad de como armar solo el portafolio de evidencias y aquellos que necesitan tener conocimiento teórico y también el conocimiento de cómo armar el portafolio de evidencias.

## Anexo 2. Instrumento de Diagnóstico (Encuesta)



Buenos días, el propósito de esta encuesta es recolectar información sobre los talleres impartidos del 14 al 30 de Enero de 2015, ya que con base en los resultados, se desarrollaran acciones que permitan el mejoramiento del CBTIS 120. Los resultados de esta encuesta son de carácter confidencial. Gracias por su cooperación.

**Señale la respuesta de su preferencia o responda de manera breve y clara las siguientes preguntas:**

Sexo:

Edad:

Nivel de estudios:

Cursos que ha tomado respecto a la formación docente:

Años de antigüedad:

Materias que imparte:

Talleres en los que participó en las fechas del 14 al 30 de Enero de 2015:

- Construcción de Indicadores e Instrumentos de Evaluación con el Enfoque por Competencias
- Herramientas Digitales como Apoyo a la Metodología del Aula Inversa

□ Diseño de Estrategias Didácticas basadas en Competencias

**1. Diseño (contenidos) del taller**

1. El contenido del curso estuvo acorde al título del taller

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo			

2. La promoción del taller fue suficiente

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo			

3. El taller cumplió con mis expectativas

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo			

4. El tiempo que duró el taller para capacitarse fue adecuado

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo			

5. Los horarios en los cuales se impartió el taller fueron adecuados

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo			

6. El contenido presentado se encuentra actualizado y responde a tus necesidades en el aula

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo			

7. ¿Qué temas considera hizo falta en el taller que complemente o mejore el mismo, para fomentar la comprensión del modelo de competencias y la utilidad del mismo en su práctica docente?

## 2. Implementación del taller

1. La persona que impartió el taller tenía dominio del tema.

Totalmente de acuerdo      De acuerdo      Indiferente      En desacuerdo  
Totalmente en desacuerdo

2. ¿Cuáles son las razones por las cuales tomo el taller?

3. Los materiales y recursos proporcionados fueron adecuados

Totalmente de acuerdo      De acuerdo      Indiferente      En desacuerdo  
Totalmente en desacuerdo

4. ¿El taller estuvo orientado hacia actividades prácticas o hacia la reflexión?

5. ¿Se le proporcionó material bibliográfico para realizar sus actividades en el taller?

Sí              No

6. Durante el curso se utilizaron ejemplos concretos acordes a las necesidades de los maestros

Totalmente de acuerdo      De acuerdo      Indiferente      En desacuerdo  
Totalmente en desacuerdo

7. El lugar donde se implementó el taller fue el adecuado.

Totalmente de acuerdo      De acuerdo      Indiferente      En desacuerdo  
Totalmente en desacuerdo

8. ¿De qué forma los maestros participaron en el curso, lo hicieron de forma pasiva (recepción de información) o activa (actividades que involucren su participación, hablar sobre el tema, etc.)?

9. ¿Qué obstáculos considera surgieron durante la implementación del taller?

### **3. Evaluación del taller**

1. Considera adecuado la entrega de un producto como único requisito para la evaluación.

Totalmente de acuerdo      De acuerdo      Indiferente      En desacuerdo  
Totalmente en desacuerdo

2. Los objetivos del taller se cumplieron.

Totalmente de acuerdo      De acuerdo      Indiferente      En desacuerdo  
Totalmente en desacuerdo

3. Al finalizar el programa se evaluó el grado de aprendizaje del profesorado en relación con los contenidos del programa.

Totalmente de acuerdo      De acuerdo      Indiferente      En desacuerdo  
Totalmente en desacuerdo

4. Al finalizar el programa se evaluó el grado de aplicación práctica en el aula de los aprendizajes desarrollados por el profesorado a lo largo del programa.

Totalmente de acuerdo      De acuerdo      Indiferente      En desacuerdo  
Totalmente en desacuerdo

5. Al finalizar el programa se evaluó el grado de satisfacción en relación con las necesidades de los maestros.

Totalmente de acuerdo      De acuerdo      Indiferente      En desacuerdo  
Totalmente en desacuerdo

6. El taller cumplió con tus expectativas

Totalmente de acuerdo      De acuerdo      Indiferente      En desacuerdo  
Totalmente en desacuerdo

7. El taller cubrió con las necesidades que demanda la Institución.

Totalmente de acuerdo      De acuerdo      Indiferente      En desacuerdo  
Totalmente en desacuerdo.

8. El taller cubrió con las necesidades que demanda su práctica docente.

Totalmente de acuerdo      De acuerdo      Indiferente      En desacuerdo  
Totalmente en desacuerdo

9. ¿Qué necesidades son las que considera que al taller debió de cubrir para responder a las demandas institucionales del CBTIS 120 y su práctica docente?

#### 4. Aplicación de lo aprendido en el aula

1. ¿Usted aplica los conocimientos obtenidos en el taller?

Sí                      No

2. ¿En qué situaciones aplica lo aprendido?

Diseño de la clase                      Implementación de las estrategias pedagógicas  
Evaluación

3. Transformó su práctica docente después de tomar el taller.

Totalmente de acuerdo              De acuerdo              Indiferente              En desacuerdo  
Totalmente en desacuerdo

4. ¿Cuáles son las situaciones a las que se ha enfrentado donde no se haya podido utilizar los conocimientos adquiridos en el taller?

5. ¿Qué temas cree que haga falta tratar en el taller para poder aplicar el modelo curricular de competencias en el aula?

6. ¿Cuáles han sido las dificultades con las cuales se ha enfrentado al momento de llevar a la práctica el modelo curricular basado en competencias?

7. Valoración del curso en su conjunto (Del 1 al 10)

8. Participarías en un taller similar

Sí    No

9. Por favor escriba sus comentarios del taller:

### **Anexo 3. Instrumentos de Evaluación del Proyecto**

#### **3.1. Instrumento de Evaluación de la conferencia**

Variables	Indicadores	Resultados
Grado de interés	Nivel de Asistencia	
	Nivel de participación	
Grado de información	Recepción del documento digital	
	Calidad de la información	
	Producto entregado	
Obstáculos y Problemas al momento de implementarlo		

#### **3.2. Instrumento de Evaluación del taller**

Indicadores	Resultados
Nivel de participación.	
Nivel de asistencia.	
Alcance de objetivos.	

Problemas y dificultades al momento de la implementación del taller.	
--	--

### 3.3. Instrumento de Evaluación del Programa de Asesorías

Nombre del Profesor	Fecha de la visita	Temas que se abordaron	Sugerencias proporcionadas

Indicadores	Siempre	La mayoría de las veces	Regularmente	Pocas veces	Nunca
1. Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.					
2. Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.					
3. Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo					

al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.					
4. Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.					
5. Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo.					
6. Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.					
7. Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.					
8. Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y					

apoya la gestión institucional.					
---------------------------------	--	--	--	--	--

- Problemas surgidos durante la asesoría.

Se llevará un registro de los problemas que surgieron durante la implementación de la asesoría.