



# Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Estudios Superiores Iztacala  
Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia

UNAM

TRABAJO DERIVADO DEL SEMINARIO DE TITULACIÓN EN PROCESOS  
EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA Y DEL DESARROLLO HUMANO

## “EVALUACIÓN DOCENTE EN LA ENSEÑANZA ARTÍSTICA EN TLAXCALA. UNA PROPUESTA PARA EL PROGRAMA ARTEMISA 2.0”

“Tesina”

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A

**LUZ MARÍA DE LA SOTA RIVA HERRERA**

Director	Lic.	José Manuel Meza Cano
Dictaminadores:	Dr.	Arturo Silva Rodríguez
	Dra.	Guadalupe Vadillo Bueno



Los Reyes Iztacala, Edo. de México, 10 de diciembre de 2012



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## DEDICATORIA

A la memoria de mi padre,

Teniente Antonio de la Sota Riva y Polo

## AGRADECIMIENTOS

Me siento especialmente afortunada y bendecida al llegar este día, el de la presentación de mi manuscrito recepcional. Resulta una tarea feliz y a la vez ingrata el agradecer a todas las personas que me facilitaron el camino para lograrlo, en el marco de este espacio que resulta del todo insuficiente. Por eso, ruego a todos los que me quieren, me han ayudado y acompañado, que reciban de mi parte un abrazo con mi sincero agradecimiento, y disculpen que no los mencione a todos, sabiendo que en mi corazón, a diferencia de en estas páginas, hay un espacio infinito en el que cabe para cada quien un afecto, un amor, una amistad, muchos recuerdos de vivencias compartidas, y un sinfín de buenos momentos que disfrutamos juntos.

Con este trabajo recepcional, culmino una labor que me llevó seis años, en una etapa de la vida en la que no es común ser una estudiante de licenciatura. Nada de lo que ha pasado para que pudiera llegar hasta aquí, a este momento, hubiera sucedido sin el apoyo y el amor incondicional que todos los miembros de mi familia me han dado, sin su aliento, sin sus consejos y amoroso acompañamiento en todo este trayecto.

Por eso, doy testimonio de mi gratitud eterna a mi esposo Juan, a mis amados hijos Marco, Almendra y Juan, porque su amor y su entusiasmo por mis estudios me alentaron a seguir adelante, aún en los momentos de duda y en los que se debilitaba mi fe en mí misma; a mis adorados nietos Lucía Miranda, Dulce María, Marcela Aurora, Jesús Antonio y a mi pequeño Danny, porque su sola presencia en este mundo, sus sonrisas y hermosos rostros, sus abrazos y el cálido sonido de sus voces, aportaron a mi vida el aliciente más grande que pude alcanzar. Dejo aquí evidencia del cariñoso recuerdo de mi madre, Aída Herrera Rivera, a quien asombré muchas veces con mis decisiones, y quien a pesar de ello no dejó de respaldarme en todas las circunstancias.

Agradezco enormemente a mi hermana Aída y a mis sobrinas Mela y Gis, porque siempre creyeron en mí y estuvieron para apoyarme en cuanto necesité; a mi querida suegra, Mamá Chela, y a mi cuñada Coca, un agradecimiento de todo corazón por respaldarme todo el tiempo, por escucharme y estar ahí, invariablemente dispuestas a ayudarme.

A mis hermanos Margarita y Francisco, por su confianza en mí y sus palabras de aliento.

A todos mis sobrinos y sobrinas queridos, consanguíneos y por afinidad, les agradezco que me hayan inspirado, con sus palabras y con su ejemplo de aplicación al estudio o de responsabilidad en el trabajo. Igualmente doy las gracias a mis cuñados por su respaldo irrestricto, sobre todo a Martín Olmedo, quien estuvo siempre pendiente de mis avances, escuchó mis tribulaciones y gozó mis logros.

Especialmente quiero expresar mi agradecimiento al Maestro Jesús Taylor Lliteras y a la Maestra Rossana Ponzanelli Velázquez, talentosos creadores del Programa ARTEMISA 2.0, por permitirme realizar este estudio acerca de ese maravilloso programa, y por haberlo traído a nacer en Tlaxcala, entidad en la que vivo felizmente desde hace 24 años.

Expreso también mi agradecimiento a mis amigos Rosalinda Cabrera y Alejandro Martínez Rubín, que no sólo me han brindado su amistad invariable, sino que además me acercaron a ARTEMISA 2.0. Doy las gracias también a todo el equipo ARTEMISA, por la generosidad con que me han recibido. Muchos otros amigos me apoyaron también, y estoy segura de que saben que están incluidos en mi gratitud.

Agradezco a mi tutor del Seminario de Titulación, el Maestro José Manuel Meza Cano, y a la Dra. Guadalupe Vadillo Bueno, porque ambos, con su retroalimentación y cuidadosa atención a mis avances, me ayudaron sustancialmente para que este manuscrito recepcional llegara a buen término.

Asimismo, expreso mi reconocimiento a todos los tutores que me acompañaron en este trayecto educativo, al Sistema SUAYED y a la FES Iztacala de la UNAM, que en forma eficaz y justa abren esta oportunidad de estudios universitarios para todo aquél que decida aprovecharla.

No podría concluir este testimonio sin reconocer a la persona que me apoyó brindándome espléndidas oportunidades de trabajo y distinguiéndome con su confianza y amistad, quien además fue el impulsor del establecimiento del CATED en Tlaxcala, al Doctor Alfonso Sánchez Anaya: gracias, Doctor, soy sólo una de los muchos ciudadan@s tlaxcaltecas que se han beneficiado y se seguirán favoreciendo con su iniciativa.

# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	p. 6
1. LA ENSEÑANZA ARTÍSTICA SISTEMATIZADA E INNOVADORA	p. 9
1.1 Antecedentes del Programa ARTEMISA 2.0 en Tlaxcala	p. 9
1.2 El Modelo Educativo ARTEMISA 2.0	p. 11
1.3 Objetivos del Programa ARTEMISA 2.0	p. 13
Objetivo General	
Objetivos Específicos	
1.4 Metodología del Programa ARTEMISA 2.0	p. 14
Modalidades del Programa	
Niveles del Programa	
1.5 Filosofía Institucional de ARTEMISA 2.0	p. 17
Misión	
Visión	
Principios	
1.6 La educación artística para la paz, la convivencia y la democracia	p. 19
2. MARCO TEÓRICO DEL PROGRAMA ARTEMISA 2.0	p. 22
2.1 Teoría del Constructivismo Social de Vygotsky	p. 22
El rol del docente en la construcción del conocimiento	
2.2 Los Siete Saberes de la Educación del Futuro	p. 26
Primer Saber: Las cegueras del conocimiento: el error y la ilusión	
Segundo Saber: Los principios de un conocimiento pertinente	
Tercer Saber: Enseñar la condición humana	
Cuarto Saber: Enseñar la identidad terrenal	
Quinto Saber: Enfrentar las incertidumbres	
Sexto Saber: Enseñar la comprensión	
Séptimo Saber: La ética del género humano	
2.3 La escuela y la enseñanza del arte en la era global	p. 31
El desarrollo de competencias a través del arte	
El arte y la formación en valores	
La educación artística por proyectos	
La formación de públicos	
La formación docente en la educación artística	
La evaluación docente: una práctica reflexiva	
13. LOS DAI (DOCENTE-ACADÉMICO-INVESTIGADOR)	p. 46

3.1	El perfil de un DAI	p. 47
3.2	El proceso de reclutamiento y selección de los DAI	p. 47
3.3	El rol del docente en ARTEMISA	p. 49
3.4	Las funciones y el método de enseñanza de los DAI	p. 50
	Evaluación previa de los DAI	
	Métodos de evaluación utilizados en los talleres TEAS	
	Objetivos instruccionales de los DAI	
	Los planes educativos, los responsables de su elaboración y su utilidad	
	Los objetivos de la evaluación docente	
4.	JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA DE EVALUACIÓN DOCENTE	p. 53
5.	PROPUESTA PARA LA EVALUACIÓN DOCENTE EN EL PROGRAMA ARTEMISA 2.0	p. 56
5.1	Objetivos	p. 56
5.2	Metodología	p. 57
	Resultados	
5.3	Instrumentos para la evaluación docente	p. 60
5.3.1	Instrumentos del proceso de reclutamiento y selección	p. 60
	Flujograma del Proceso de Reclutamiento, Selección y Contratación del Cuerpo DAI	
	Perfil del Puesto de DAI	
	Guía de Entrevista de Selección	
	Registro de Evaluación del Entrevistado	
	Parámetros de Evaluación de Candidato	
5.3.2	Instrumentos de evaluación del proceso de enseñanza	p. 91
	Avance Educativo Anual	
	Rúbrica de Observación del Docente	
	Evaluación de Portafolios de Evidencias	
	Evaluación del Reporte Mensual del DAI	
5.3.3	Instrumentos de evaluación final	p.112
	Evidencia de Satisfacción de los SHI	
	Encuesta de Satisfacción de Padres	
	Encuesta de Satisfacción de Autoridades y otros involucrados	
	Cuestionario de Evaluación del DAI por el Coordinador de Área	
	Taller de Práctica Autorreflexiva del DAI	
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	p. 144
	REFERENCIAS	p. 147
	ANEXOS	p. 150

## INTRODUCCIÓN

En el año 2011 se empezó a implementar en el estado de Tlaxcala un programa de educación artística innovador, que persigue propiciar y facilitar el desarrollo humano de los niños, y simultáneamente ofrecer estrategias de formación en valores que provean a los individuos de recursos personales preventivos ante el crecimiento exponencial de la delincuencia, la desintegración del tejido social y la proliferación de las adicciones.

Dicho programa, denominado ARTEMISA 2.0, plantea servir de espacio formativo, adicional a la enseñanza escolarizada, y utilizar como vehículo la educación en artes -en sus distintas disciplinas- para alcanzar la formación del ser humano integral, es decir, pleno en sus potencialidades y armado con competencias básicas para la vida, como las creativas, las comunicacionales, las estéticas y las éticas.

Como lo expresan sus autores, ARTEMISA 2.0 es un programa de formación “diseñado para el desarrollo humano integral de las nuevas generaciones, que además coadyuve al bienestar, propiciando la cohesión social y el fortalecimiento de los valores culturales de los habitantes de su comunidad” (ARTEMISA, 2012a).

El camino subyacente es lograr que los niños y niñas adquieran la capacidad de interpretar múltiples lenguajes y conozcan los procesos de creación y expresión en las áreas artísticas diversas, todo ello sin desestimar el desarrollo de sus competencias digitales.

En virtud de ser un programa nuevo, y de su pretensión y necesidad de constituirse como un programa sistematizado, ARTEMISA 2.0 requiere de la elaboración de instrumentos de control, seguimiento y evaluación. Esto es especialmente cierto en lo relativo al trabajo de los DAI (Docente-Académico-Investigador), que son los docentes que imparten las sesiones de estimulación, sensibilización y formación artística, ya que la metodología del programa descansa sobre todo en ellos.

Los DAI tienen la característica de ser artistas de profesión, no maestros, por lo que el programa hace un esfuerzo continuo para la formación de los artistas en metodologías y técnicas pedagógicas y de investigación, y prevé asimismo un esfuerzo de evaluación

docente, como estrategia vital para mejorar la práctica y alcanzar los objetivos del programa.

A partir de esta necesidad, corroborada a través de entrevistas aplicadas a directivos, coordinadores de área artística y a los propios DAI, es que se estructuró el presente trabajo.

En el capítulo primero se presenta una introducción al programa ARTEMISA 2.0, explorando sus antecedentes, sus objetivos y metodología, así como su filosofía institucional, concluyendo con una reflexión acerca de la manera en que la educación artística puede contribuir a la paz, la convivencia y la democracia.

Enseguida, en el capítulo dos, se describen los principales aportes teóricos de los que ARTEMISA 2.0 deriva sus propósitos y metodología, partiendo del Constructivismo Social como el gran marco teórico-conceptual, para apoyarse en desarrollos teóricos como los saberes de la educación para el futuro de Edgar Morin, y las propuestas de los expertos en enseñanza artística acerca del papel que ésta debe cubrir en el siglo XXI. Se revisa también en este capítulo la relación entre el arte, la enseñanza artística y la prevención del delito, y se explican las causas por las que ARTEMISA 2.0 es un programa ubicado en el Consejo Estatal de Seguridad Pública de Tlaxcala.

El tercer capítulo aborda al sujeto de la presente investigación: el DAI o docente del programa, explorando su perfil, el proceso de reclutamiento y selección de los primeros DAI, su rol docente, sus funciones, y los esfuerzos primeros de evaluación de su labor de enseñanza.

El capítulo cuarto presenta la justificación de la investigación, haciendo hincapié en la necesidad detectada de que el programa cuente con mecanismos de evaluación docente en las diversas etapas del desempeño de los DAI.

En el quinto capítulo se presentan los instrumentos desarrollados para la evaluación docente en ARTEMISA 2.0, que se clasifican en tres etapas: la del proceso de reclutamiento, selección y contratación de los DAI, la del proceso de enseñanza, y la de la evaluación final. En total, se presentan 14 instrumentos que fueron desarrollados para tales fines, y que

fueron revisados por la dirección académica del programa, con miras a su puesta en uso a la brevedad.

Se presentan finalmente las conclusiones de esta investigación teórico-práctica, y se incorporan en los anexos los cuestionarios aplicados tanto a directivos como a docentes del programa, que sirvieron de base para el diagnóstico de necesidades de evaluación docente.

Lo deseable es que este esfuerzo sea de utilidad para los integrantes del programa ARTEMISA 2.0, y que sirva como una modesta pero oportuna aportación al logro de los propósitos profundamente humanistas del programa.

# **1. LA ENSEÑANZA ARTÍSTICA SISTEMATIZADA E INNOVADORA**

## **1.1 Antecedentes del programa ARTEMISA 2.0 en Tlaxcala**

El Programa ARTEMISA 2.0 fue creado por el Maestro Jesús Taylor Lliteras y la Maestra Rossana Ponzanelli Velázquez, y propuesto al gobernador de Tlaxcala, Lic. Mariano González Zarur, en febrero de 2011, durante los foros sobre cultura organizados por el gobierno de Tlaxcala con el fin de recabar las propuestas de la sociedad tlaxcalteca para el Plan Estatal de Desarrollo (PED) en esa materia.

Dicho programa consiste en una propuesta de educación artística dirigida a niños de ambos sexos, desde los 4 hasta los 12 años de edad.

A diferencia de otros programas de promoción y formación cultural, ARTEMISA 2.0 no pretende dar clases de pintura, música, baile o cualquier otra disciplina artística, sino que busca sensibilizar a los niños respecto a las manifestaciones culturales diversas que existen en su medio y en el ámbito global, de tal suerte que sean capaces de percibir el arte, de captar sus mensajes, de reconocer e interpretar las posibilidades que la creación y la contemplación artística pueden ofrecer al ser humano.

Con la finalidad de desarrollar en los infantes las competencias y habilidades para gozar del arte en cualquiera de sus manifestaciones, y apreciar su entorno comunitario y social, el programa aspira asimismo a contribuir al desarrollo de las potencialidades de los niños, coadyuvando a su formación como seres humanos integrales.

Paralelamente, con su énfasis en la cooperación, en la solidaridad y en las actividades participativas como mecanismos de convivencia, ARTEMISA 2.0 busca contribuir a la prevención de conductas delictivas. Esto último es de especial importancia, si se considera que en la actualidad los niños están sujetos a recibir una incontable cantidad de mensajes pletóricos de violencia e individualismo, sobre todo a través de la televisión y los videojuegos, por lo que la formación que reciben en ARTEMISA 2.0 contrarresta estos antivalores, de tal forma que podría decirse que dota a los niños de unos nuevos “anteojos”, hechos de un “cristal” diferente, que les permitirán ver la vida, a su comunidad, a los otros, a sí mismos, de una manera mucho más comprensiva, más empática, más asertiva.

Esta circunstancia, junto a cuestiones políticas de índole menor, hizo que ARTEMISA 2.0, que en principio se había iniciado en el seno del Instituto Tlaxcalteca de la Cultura, se mudara al Consejo Estatal de Seguridad, en el que se plantea como un programa altamente innovador de prevención del delito, bajo la premisa de que formar a seres humanos integrales va a contribuir a blindarlos en cierta medida de la ola de violencia, individualismo y desintegración social que amenaza su desarrollo humano y su derecho a la felicidad.

Otra diferencia muy interesante del programa ARTEMISA 2.0 con respecto a otros programas de educación artística, es que los docentes (llamados DAI en el programa) no son maestros encargados de enseñar sobre artes, sino artistas preparados para estimular, sensibilizar y formar a niños. Esto permite, por un lado, dar empleo a artistas, que por las características de horario de los talleres de ARTEMISA laboran de lunes a jueves, tres semanas de cada mes, con el fin de que dispongan de tiempo para su actividad creadora; y por el otro, ir generando al público capaz de apreciar al arte en todas sus manifestaciones, los niños, que saldrán con las competencias y la sensibilidad necesarias para apreciar el arte, disfrutarlo e incluso desarrollar su propia creatividad artística (es decir, el niño o niña desarrolla su sensibilidad artística y a la vez se motiva para expresarse artísticamente, lo que presumiblemente deberá incrementar en el futuro cercano el número de artistas y de público interesado en el arte en Tlaxcala).

El programa ARTEMISA 2.0 se probó el año pasado en tres municipios de Tlaxcala, en tres CEAS (Centros Educativos ARTEMISA), uno ubicado en la colonia San Gabriel, del municipio de Ocotlán, y otros dos en el municipio de Tlaxcala, el primero en la comunidad de San Lucas Cuauhtelulpan y el segundo en el Instituto Vasconcelos, colegio privado, en la ciudad de Tlaxcala. El trabajo se llevó a cabo mediante talleres desarrollados durante un trimestre del 2012, como experiencias piloto para la ampliación del programa a nivel estatal y nacional.

Antes de su puesta en marcha se llevó a cabo una selección y formación de los DAI (Docente-Académico-Investigador) a través de un seminario ofrecido básicamente por CONACULTA, con apoyo de la UNAM.

## 1.2 El modelo educativo ARTEMISA 2.0

El programa ARTEMISA 2.0 justifica su creación con los siguientes argumentos:

Ante la necesidad y conveniencia de tener un desarrollo humano intercultural que coadyuve al bienestar de la comunidad y propicie la cohesión social con el incremento de los valores culturales, las habilidades y destrezas personales, se busca inducir e impulsar la educación artística sistematizada e innovadora, para estímulo, sensibilización y formación de las nuevas generaciones y (de) un público conocedor de las expresiones artísticas y (de) futuros creadores en las áreas artísticas y la literatura. Se busca teorizar la práctica para mejorar la experiencia educativa, su descubrimiento, disfrute, beneficio, y desarrollo de las competencias creativas, éticas y estéticas para los distintos ámbitos de la vida; por lo tanto, se construye este nuevo modelo educativo a través de la educación artística sistematizada como un medio para desarrollar al ser humano de forma integral (Ponzanelli y Taylor, s.f., p. 4).

El nombre del programa es un acróstico que significa:

**A** cciones de  
**R** eestructuración  
**T** laxcaltecas  
**E** ncauzadas al  
**M** odelo  
**I** nnovador de la  
**S** istematización  
**A** rtística

Desde otro punto de vista, se puede identificar e interpretar el nombre ARTEMISA con la diosa de la mitología griega, considerada deidad de los bosques y de la caza, así como de la luna, pero además conocida como la defensora de los jóvenes, aspecto este último que permite asociarla a los objetivos del programa de educación artística que adoptó su nombre. El 2.0 en ARTEMISA significa el contacto y la comunicación entre plataformas educativas de la World Wide Web, que incluye acciones como la creación de portales digitales

destinados a la educación artística, el conectivismo educativo, el aprendizaje colaborativo, la inteligencia colectiva, la red virtual de sistematización artística, la presencia estatal, nacional e internacional de la educación artística sistematizada, el desarrollo de competencias artísticas y digitales y la alfabetización digital (Ponzanelli y Taylor, s.f.).

En palabras de los creadores del programa, el modelo educativo que sustenta a ARTEMISA 2.0 es, en síntesis:

Proyecto para la Sistematización e Innovación de la Educación Artística a través de las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación, con un nuevo modelo educativo constructivista, que emplea a la educación artística sistematizada e innovadora a través de la World Wide Web, como un medio para desarrollar plenamente las capacidades y competencias de los seres humanos desde las primeras etapas de la vida hasta el adulto mayor, propiciando una sociedad creativa, colaborativa y con cohesión social.

Consiste en la integración de las áreas, modalidades y niveles, en educación artística con base en una estructura académica consistente, secuencial y articulada, que propicia el desarrollo del ser humano en forma armónica e integral, para la formación de creadores y público sensible a la expresión artística y cultural, a través del proceso sistemático innovador de los **TEAS** (Taller de Educación Artística Sistematizada) con planes y programas de estudio por competencias, construcción de valores, modulares trimestrales (Ponzanelli y Taylor,s.f., p. 1).

Como puede observarse, el Constructivismo es el modelo educativo seleccionado por el Programa ARTEMISA 2.0 para propiciar el desarrollo humano de niños y adultos, a través de talleres modulares y trimestrales, utilizando al arte como vehículo y a las TIC's como herramienta principal.

Una característica del programa es que se estructura en una base de tres, es decir, su organización es en triadas, trilogías, en lapsos temporales de tres meses o múltiplos de tres. Algunos ejemplos de esta organización base tres son:

<b>Modalidades</b>	<b>Estimulación&lt; &gt;Sensibilización&lt; &gt;Formación</b>
<b>Niveles</b>	Básico< >Medio< >Avanzado
<b>Trimestres</b>	1 trimestre por nivel, 3 trimestres en el año, 3 trimestres en cada una de las 2 primeras modalidades y 6 trimestres en la última, 36 meses de educación artística en total, 720 horas de educación artística*
<b>Número de alumnos (SHI)</b>	21 en cada grupo, en 3 grupos organizados por niveles, 189 SHI como máximo en cada CEA
<b>Trilogías</b>	TEAS< >DAI< >SHI MODALIDADES< >MÓDULOS< >NIVELES ESTIMULACIÓN< >SENSIBILIZACIÓN< >FORMACIÓN ÁREAS< >DISCIPLINAS< >EJES SISTEMATIZACIÓN< >INNOVACIÓN< >CREATIVIDAD CONSISTENCIA< >SECUENCIA< >COMPETENCIA RAZÓN< >AFECTO< >IMPULSO CEREBRO< >MENTE< >CULTURA INDIVIDUO< >SOCIEDAD< >ESPECIE

\*Los módulos de la modalidad de Formación tienen el doble de horas/clase que los otros módulos.

### 1.3 Objetivos del Programa ARTEMISA 2.0

El propio programa, a través de su sitio web, expone así sus propósitos (ARTEMISA, 2012):

#### Objetivo general

Integrar una RED CONECTIVA y COLABORATIVA de sedes llamados TEAS (Talleres de Enseñanza Artística Sistematizada) entre las diferentes regiones culturales que deseen instalar una sede con infraestructura, dando cumplimiento a los requerimientos específicos para la implementación y desarrollo de la metodología ARTEMISA 2.0 en la Formación Artística Sistematizada e Innovadora de los habitantes de su localidad (ARTEMISA, s.f.,s.p.).

#### Objetivos específicos

El programa no presenta en sus documentos básicos un listado de sus objetivos específicos, si bien pueden identificarse como tales los siguientes:

- El desarrollo de las competencias creativas, éticas, cívicas y digitales de los niños de entre 4 a 12 años.
- Formar seres humanos integrales que coadyuven al bienestar colectivo, propiciando la cohesión social y el fortalecimiento de los valores éticos y culturales entre todos los habitantes de las distintas comunidades.
- Desarrollar capacidades y competencias desde las primeras etapas de la vida, propiciando el crecimiento de los seres humanos en forma armónica, fomentando su creatividad y sensibilidad a través de la expresión artística y cultural propiciada en los Talleres de Educación Artística Sistematizada (TEAS), con planes y programas de estudio por competencias.
- Construir aprendizaje virtual colaborativo a distancia, rompiendo barreras espaciales y temporales a través de herramientas de comunicación síncronas y asíncronas.
- Fortalecer las competencias de comunicación y comprensión literaria en las áreas musicales, escénicas y visuales (Ponzanelli, 2012).

El modelo educativo de ARTEMISA 2.0 pretende asimismo generar un público conocedor ante las expresiones artísticas, e impulsar a futuros creadores en las diferentes áreas artísticas, propiciando a la vez el descubrimiento, disfrute, beneficio y desarrollo de las competencias creativas, éticas y estéticas en los diferentes ámbitos de la vida (Ponzanelli y Taylor, s.f.).

Es una pretensión del programa ARTEMISA 2.0 que los usuarios e integrantes de este nuevo e innovador modelo para la sistematización de la educación artística contemporánea que egresen de los TEAS, hayan adquirido una cultura y formación por arriba de la media, generada tanto a través del contacto pleno con las artes visuales, la música, las artes escénicas y la literatura, como por medio de la construcción de valores como la colaboración, la solidaridad, el respeto, la superación y la honestidad, entre otros (Ponzanelli y Taylor, s.f.).

#### **1.4 Metodología del Programa ARTEMISA 2.0**

La metodología del programa es descrita en su sitio web de la siguiente manera:

En ARTEMISA 2.0 se trabaja en la auto-transformación del “Ser Social” y de la comunidad a través de un diálogo de saberes, generado por medio de actividades didácticas participativas, de auto-aprendizaje, apoyadas en técnicas pedagógicas humanistas, derivadas del Constructivismo Social, apropiadas al contexto socio-histórico y cultural de América Latina.

En los talleres de ARTEMISA 2.0 se refuerza la identidad y la autoestima del ser humano por medio de una Educación Artística Sistematizada e Innovadora, facilitada por las Nuevas Tecnologías, y por un trabajo colaborativo y cooperativo, privilegiando los mecanismos de comunicación horizontal y el intercambio de experiencias positivas.

ARTEMISA 2.0 trabaja desarrollando capacidades de aprendizaje y competencias para la vida presente y futura como son las de: Aprender a Ser, Aprender a Convivir, Aprender a Conocer y Aprender a Hacer (UNESCO). Su propuesta educativa busca asimismo estimular habilidades digitales para el desarrollo intelectual y emocional de los “Seres Humanos Integrales” o SHI (ARTEMISA, 2012).

El modelo educativo propone una metodología que parte de la multiculturalidad e interdisciplinariedad artísticas, en forma sistematizada, utilizando un formato operativo en base tres y con las modalidades de Estimulación, Sensibilización y Formación, en cada una de las cuales se incorpora el uso de las TIC y de la Web 2.0 como plataforma educativa y de conectividad (Ponzanelli y Taylor, s.f.).

El programa ha creado su propia nomenclatura, en la cual destacan los siguientes elementos:

**TEAS:** Taller de Educación Artística Sistematizada. Se refiere a los talleres que se imparten en cualquiera de las modalidades y niveles.

**CEA:** Centro Educativo ARTEMISA, que es propiamente el espacio físico en el que se desarrollan los TEAS, que puede ser un espacio escolar o comunitario.

**DAI:** Docente-Académico-Investigador, el artista educador encargado de impartir TEAS.

**SHI:** Ser Humano Integral, propiamente los alumnos, que en esta primera etapa de desarrollo de ARTEMISA 2.0 son niños y niñas de entre 4 a 12 años de edad, pero que en posteriores etapas podrá incluir a jóvenes, adultos y adultos mayores.

**MODALIDAD:** cada una de las tres etapas en que se divide la educación artística secuencial y articulada, ya sea la de Estimulación, la de Sensibilización o la de Formación.

**NIVEL:** cada uno de los tres estadios en que se divide la educación artística secuencial y articulada, ya sea el Básico, el Medio o el Avanzado.

### **Modalidades del programa**

El programa atiende a los niños en tres modalidades, que no corresponden tanto a las etapas de desarrollo infantil como a fases en el acercamiento secuencial al arte y a una paulatina profundización en él. Es así que los talleres de ARTEMISA 2.0 inician con la modalidad de Estimulación, continúan con la de Sensibilización y culminan con la de Formación artística. A continuación se describen cada una de estas modalidades

**Estimulación:** 3 módulos trimestrales a impartirse en sesiones de 100 minutos los lunes y miércoles de 16:00 a 17:40 horas, totalizando 7200 minutos (120 hrs.) de trabajo interdisciplinario en las áreas Artes visuales, Música, Artes Escénicas (teatro y danza) y Literatura como eje transversal. En la etapa infantil las edades a considerar en esta modalidad son entre 4 a 6 años.

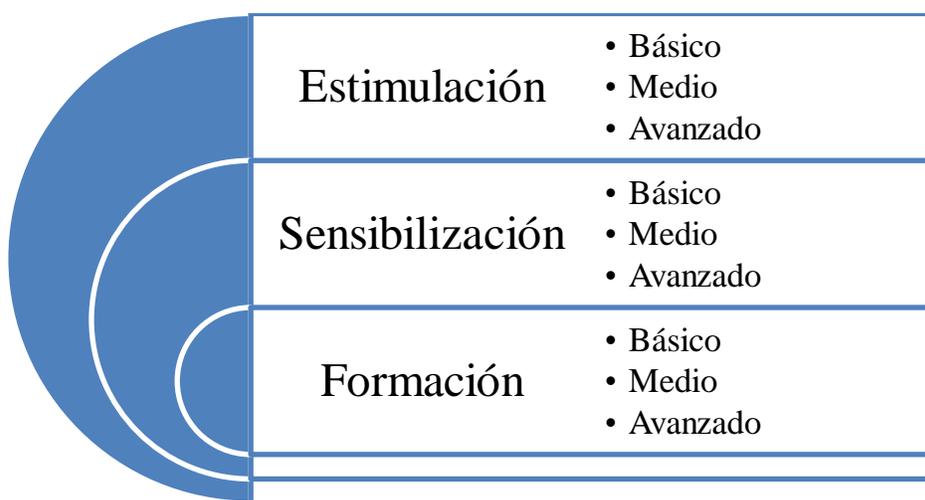
**Sensibilización:** 3 módulos trimestrales a impartirse en sesiones de 100 minutos los martes y jueves de 16:00 a 17:40 horas, totalizando 7200 minutos (120 hrs.) de trabajo interdisciplinario en las áreas Artes visuales, Música, Artes Escénicas (teatro y danza) y Literatura como eje transversal. En la etapa infantil las edades a considerar en esta modalidad son entre 7 a 9 años.

**Formación:** 6 módulos trimestrales del área artística específica a elegir, a impartirse en sesiones de 100 minutos de lunes a jueves de 18:00 a 19:40 hrs., 28800 minutos (480 horas) de trabajo en el área, con Literatura como eje transversal. En la etapa infantil las edades a considerar en esta modalidad son entre los 8 y 12 años de edad. (Ponzanelli y Taylor, s.f., p. 4).

Al finalizar su educación artística, un usuario o SHI habrá alcanzado, a lo largo de **36 meses** de formación, con dedicar unos minutos por las tardes, un total de **720 horas** de educación artística, lo que implica más tiempo de estudio que una maestría, mérito que podrá alcanzar antes de los doce años, y que pone a su alcance una cultura y formación por encima de la media, a través del contacto pleno con las Artes y la construcción de valores como la colaboración, la solidaridad, el respeto, la superación y la honestidad, entre otros (Ponzanelli y Taylor, s.f.).

### Niveles del programa

Los niveles se organizan en cada una de las modalidades, de manera que el proceso de acercamiento y profundización es el que se muestra en el siguiente esquema:



## 1.5 Filosofía institucional de ARTEMISA 2.0

### Misión

Implementar en el corto plazo el Modelo de Sistematización e Innovación de la Educación Artística “ARTEMISA 2.0”, con el objeto de incidir positivamente en la formación integral del desarrollo humano de los habitantes de la sociedad del conocimiento tecnológico.

## Visión

Lograr captar el interés de la población por la Educación Artística Sistematizada e Innovadora que propicie la educación por competencias en las diferentes áreas artísticas, modalidades y diversos niveles del programa ARTEMISA 2.0, para que proyecte al estado de Tlaxcala, nacional e internacionalmente, como un gran generador de creadores y público sensible ante la manifestación artística (ARTEMISA, s.f., s.p.).

## Principios

Los principios de ARTEMISA 2.0 son los siguientes (Ponzanelli y Taylor, s.f., p. 6):

<b>1.</b>	<b>ARTEMISA 2.0 está sólo con quien la quiera.</b>
<b>2.</b>	El usuario (SHI) es el motivo principal de atención.
<b>3.</b>	El recurso natural más importante es la imaginación para la creatividad.
<b>4.</b>	El conocimiento pasa por el pensamiento ordenado sistematizado.
<b>5.</b>	La atmósfera ARTEMISA 2.0, es un estado feliz.
<b>6.</b>	La construcción de valores es la estructura del ser con identidad colectiva.
<b>7.</b>	La autoestima es la base del impulso conductual.
<b>8.</b>	Inducir la mentalidad triunfadora con respeto a la otredad.
<b>9.</b>	El éxito en la vida es la realización plena de los propósitos.
<b>10.</b>	Fortalecer la identidad y desarrollar la globalidad.
<b>11.</b>	Propiciar, respetar y fortalecer la creatividad y el pensamiento divergente.
<b>12.</b>	La conectividad, la web 2.0 y las nuevas tecnologías de la información y la comunicación son herramientas imprescindibles.
<b>13.</b>	Los miembros de la comunidad ARTEMISA 2.0 son solidarios.
<b>14.</b>	Los TEAS no deben tener más de 189 SHI (21 por grupo).
<b>15.</b>	La sesión debe finalizar siempre con enormes deseos de iniciar la próxima.

Como puede verse, se recogen en estos principios algunos de los saberes planteados por Edgar Morin (1999), como el de fortalecer la identidad al tiempo que se desarrolla la globalidad, el conocimiento divergente, la conectividad, la idea de la necesidad de ordenar y sistematizar el pensamiento, la construcción de valores como base de la estructura del ser, la ética del ser humano, entre otros aspectos que fueron planteados por Morin en 1999 y que son retomados, con total actualidad, por el programa ARTEMISA 2.0 en este siglo XXI.

## **1.6 La educación artística para la paz, la convivencia y la democracia**

La directora académica del programa ARTEMISA 2.0, la maestra Rossana Ponzanelli, explica la contribución del arte en la formación integral de las personas, y en la construcción de la democracia y la convivencia:

“La educación artística contribuye con la formación integral de las personas al motivar el trabajo grupal con características afectivas, sociales y espirituales, para fortalecer los vínculos entre educación y cultura en contextos formales, no formales e informales” (Ponzanelli, 2012, p.8).

Abunda en el tema la maestra Florisabel Rodríguez:

El arte juega un rol en el desarrollo de la integración y la cohesión social y en la construcción de la identidad etaria y cultural propia. Es una herramienta para acercarse a los problemas colectivos y para la búsqueda de soluciones.

En síntesis, la educación artística puede y debe fortalecer la formación cívica en los campos ético (valores, actitudes y prácticas), cognitivo (de la comunidad, la nación, la globalidad, la historia) y de las competencias ciudadanas (manejo pacífico de conflictos, diálogo y deliberación, participación-representación). El arte permite acompañar y fortalecer una ciudadanía y una democracia ampliada, que se acerque cada vez más a los ideales de ambas (Rodríguez, 2011, p. 29).

“A lo largo de la historia las artes han generado expresiones que han buscado fortalecer valores humanos, resignificando y actualizando símbolos culturales para la construcción de nuevas identidades entre todos los integrantes de la comunidad” (Ponzanelli, p. 8).

La educación artística siempre ha tenido una importante función social a través de la creación de símbolos que ayudan a entender y ordenar la realidad. En la escuela, la educación artística, no solo implica la creación de conocimiento y de relaciones humanas, sino que también ayuda a entender e interpretar los significados de dichas relaciones a través de cada una de las identidades de los sujetos involucrados y la identidad colectiva que se genera; por lo que la educación artística no puede desentenderse del contexto en el que

se practica, ayudando a la reconstrucción social y multicultural al ser una experiencia integradora de identidades (Ponzanelli, 2012, p. 9).

La educación dominante ha demostrado tener una visión pobre de las importantes aportaciones que tiene la enseñanza artística en el desarrollo humano, no ha logrado comprender cómo una educación creativa potencia prácticas sociales éticas y estéticas importantes para la humanidad, transformando la realidad en la búsqueda de una vida digna para todos, a través de relaciones sensibles que abran caminos hacia nuevas formas de pensar y representar la realidad; logrando una formación integral en las personas como seres sociales con capacidad para crear su propia existencia y contribuir con el medio ambiente. Toda propuesta educativa debe trabajar directamente en la construcción de responsabilidades civiles y democráticas por parte de todos los ciudadanos para que aprendan a incidir en las decisiones colectivas, en la lucha por una representación democrática y una construcción política colectiva, en la búsqueda por un mundo más libre e igualitario (Ponzanelli, 2012, p. 9-10).

La capacidad de convivencia debe enseñarse, ya que no se nace con ella ni surge espontáneamente, la educación artística es fundamental para fomentar el civismo, siendo la adolescencia una edad muy apropiada para hacerlo, combatiendo la pérdida de identidad que se da sobre todo en países con altos índices de criminalidad y violencia; construyendo una ciudadanía crítica e integrada a través de tres dimensiones interrelacionadas (Rodríguez, 2011, citada en Ponzanelli, 2012):

1. Dimensión cognitiva: incorpora el conocimiento sobre la democracia tanto a nivel individual como colectivo.
2. Dimensión formativa: incide en prácticas ciudadanas actitudinales y de valores a través de una acción reflexiva.
3. Dimensión de competencias ciudadanas: fomenta una vida democrática a través de las competencias de: comunicación – deliberación, resolución - manejo pacífico de conflictos y participación – representación.

Como puede advertirse en los argumentos anteriores, la educación artística tiene un papel fundamental que cumplir en la formación de una cultura ciudadana, de prácticas y formas de expresión que propicien la convivencia pacífica, el respeto a la multiculturalidad y la solución pacífica de conflictos; en resumen, las artes contribuyen a la formación de personalidades integradas, de seres humanos integrales, que por tanto estarán lejos de las tentaciones que presentan las adicciones, de la violencia y del consumismo. De ahí la importancia de la educación artística sistematizada que propone ARTEMISA 2.0.

## **2. MARCO TEÓRICO DEL PROGRAMA ARTEMISA 2.0**

Con el propósito de analizar las dimensiones y los parámetros en los que debe fincarse una evaluación docente del Programa de Educación Artística Sistemizada e Innovadora ARTEMISA 2.0, se revisan en este espacio las bases teóricas de dos de las fuentes principales reconocidas en el propio programa: la teoría del Constructivismo Social de Vygotsky y la propuesta sobre los Siete Saberes Necesarios para la Educación del Futuro planteada por Edgar Morin.

Asimismo, se hace un repaso a los planteamientos metodológicos que diversos autores (Águila, Núñez y Raquimán, Aguirre, Giráldez y Pimentel, Giráldez y Malbrán, Miranda y Vicci, Muiños de Bitros, Romero) proponen para la educación artística en el siglo XXI.

Se presentan para este fin, en las siguientes páginas, los conceptos teóricos fundamentales de dichas propuestas, de entre los cuales se señalarán en el capítulo correspondiente a la descripción del Programa ARTEMISA 2.0 las coincidencias teóricas y metodológicas que lo apuntalan, siempre desde la perspectiva del trabajo docente.

### **2.1 Teoría del Constructivismo Social de Vygotsky**

Como es ampliamente conocido, la Teoría Sociocultural o Constructivismo Social planteada por Lev. S. Vygotsky parte del reconocimiento de que los procesos psicológicos sólo pueden estudiarse desde una perspectiva sociocultural, pues la clave para comprender la conducta está en las relaciones dialécticas que guarda la conducta humana con su medio; en otras palabras, “no sólo la naturaleza influye en la conducta humana sino que, además, las personas modifican y crean sus propias condiciones de desarrollo” (Coll et al., 2005, p. 139).

Vygotsky distingue dos planos en el desarrollo personal: la línea natural y la línea cultural. La primera de ellas se refiere a todo lo que viene definido por las características biológicas de la especie, transmitidas genéticamente, y cuya aparición responde en mayor o menor medida a ciertos patrones madurativos. Estas características son las que permiten el desarrollo de los procesos psicológicos inferiores, los cuales sin embargo son modificados por el desarrollo histórico de las personas, es decir, por su herencia sociocultural, que

define otro repertorio de procesos o funciones psicológicas de orden superior, las genuinamente humanas (Coll et al., 2005).

Como afirma Coll (2005) la esencia o postulado emblemático de la teoría histórico-cultural de Vygotsky es, precisamente, esta idea de que los procesos psicológicos superiores tienen su origen en la vida social, en la interacción entre personas y grupos, en la participación en actividades reguladas culturalmente, todo lo cual constituyó la base de su “Ley Genética del Desarrollo Cultural”.

Vygotsky afirmaba que “(...) Las relaciones sociales o las relaciones entre las personas subyacen genéticamente a todas las funciones superiores y a sus relaciones ” (Vygotsky, 1978, citado en Coll et al., 2005).

De esta concepción de la relevancia de la cultura y el desarrollo histórico de una sociedad determinada surgen, como herramientas principales de la teoría sociocultural de Vygotsky, algunos conceptos torales, que se destacan enseguida:

**Construcción del conocimiento:** el conocimiento no se transmite, sino que se construye, y esta construcción es un proceso social, que “(...) no se entiende como una realización individual, sino como un proceso de co-construcción o de construcción conjunta que se realiza con la ayuda de otras personas, que en el contexto escolar son el profesor y los compañeros del aula” (Coll et al., 2005, p. 153).

**Interiorización (o internalización):** es el proceso de transformación de las actividades o fenómenos sociales en fenómenos psicológicos; es decir, una acción del plano social se interioriza a nivel psicológico; un proceso **interpersonal** se convierte entonces en otro, no igual, sino modificado por el individuo, de carácter **intrapersonal** (Coll et al., 2005).

**Zona de Desarrollo Próximo (ZDP):** es la “(...) distancia entre el nivel real de desarrollo, determinado por la capacidad de resolver independientemente un problema, y el nivel de desarrollo potencial, determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía de un adulto o en colaboración con otro compañero más capaz” (Vygotsky, 1978, citado en Coll et al., 2005, p. 145).

**Apropiación:** se refiere a la apropiación por parte del individuo de los productos de la cultura humana, que sucede en el transcurso de la vivencia de sus relaciones con otros; en otras palabras, Vygotsky sostuvo que los seres humanos, más que adaptarnos, **nos apropiamos** de los fenómenos socioculturales, los transformamos en nuestro interior hasta

hacerlos nuestros, de tal manera que cada persona otorga un significado distinto a una misma situación, dependiendo de su idiosincracia, sus ideas, conocimientos, experiencias, intereses, etc. (Coll et al., 2005).

**Mediación:** los procesos psicológicos superiores se generan a partir de la mediación de instrumentos y agentes sociales y culturales, ya sea herramientas, signos o educadores, siempre dentro de determinado contexto sociocultural; entre dichos instrumentos de mediación se encuentran los adultos significativos alrededor del niño, la cultura, y de manera destacada el lenguaje; uno de los adultos que desempeñan el papel de mediador es precisamente el docente; los sistemas de signos o símbolos son las herramientas que median en nuestras acciones, entre los cuales el más utilizado es el lenguaje hablado, pero existen muchos otros, como los sistemas de medición, la cronología, la aritmética, la lectoescritura, etc. (Pozo, 2006).

**Andamiaje-desandamiaje:** el andamiaje se refiere a que el maestro utiliza estrategias didácticas como instrumentos de mediación, con el fin de facilitar el proceso de apropiación de parte del alumno de los productos culturales y científicos, para definir la tarea que realizará el alumno un poco por encima de su capacidad real, es decir, en la ZDP, logrando así que la tarea sea retadora; el desandamiaje por su parte se refiere a que el profesor debe irse retirando en la medida en que el alumno va progresando, es decir, ir quitando el apoyo del maestro progresivamente, para propiciar la plena autonomía del alumno.

Derivadas de estos planteamientos de la teoría constructivista sociocultural de Vygotsky y sus seguidores, pueden destacarse algunas nociones que todo programa educativo que se presuma constructivista debería tomar en cuenta, según las sintetizan Díaz Barriga y Hernández Rojas (2004):

- El aprendizaje se concibe situado o en contexto, dentro de comunidades de práctica;
- El aprendizaje hace uso de mediadores instrumentales de origen social (signos, educadores, adultos, lenguaje, etc.);
- Se postula la necesidad de la creación de la ZDP;
- Se reconoce que los procesos psicológicos superiores tienen un origen socio-cultural;
- Se otorga énfasis al aprendizaje guiado y cooperativo, así como a la enseñanza recíproca;
- Se concibe a la evaluación como dinámica y en contexto;

-Se sustenta que la finalidad de la educación impartida en las escuelas es promover los procesos de crecimiento personal de cada alumno, dentro del marco de la cultura a la que pertenecen;

-Se sostiene que para que la construcción del conocimiento se produzca de manera satisfactoria, debe suministrarse una ayuda específica, mediante la participación del alumno en actividades intencionales, planificadas y sistemáticas;

-Se rechaza la idea de que el alumno es mero receptor o reproductor de los saberes culturales, y la de que el desarrollo es una mera acumulación de aprendizajes específicos; se acepta, en cambio, la idea de que el alumno es el responsable último de su propio proceso de aprendizaje, porque es quien construye o reconstruye los saberes de su grupo cultural (Coll, 1990, citado en Díaz Barriga y Hernández Rojas, 2004);

-Lo que se enseña en las escuelas es en realidad el resultado de un proceso de construcción a nivel social, y la función del docente es engarzar los procesos de construcción del alumno con el saber colectivo culturalmente organizado -es decir, el maestro no sólo debe crear condiciones para que el alumno construya el conocimiento, sino que debe guiarlo y orientarlo explícitamente- (Coll, 1990, citado en Díaz Barriga y Hernández Rojas, 2004).

En resumen, como afirman Coll et al. (2005) la teoría sociocultural “entiende el aprendizaje como *un proceso distribuido, interactivo, contextual, y que es el resultado de la participación de los aprendices en una comunidad de práctica* ” (p. 154).

### **El rol del docente en la construcción del conocimiento**

El proceso de construcción del conocimiento, como se ha dicho, requiere de una participación guiada, que supone que el profesor será una guía para el aprendizaje de sus alumnos, participando activamente con ellos y ofreciéndoles ayudas como (Coll et al., 2005):

- Construir puentes desde el nivel de comprensión y destreza del alumno hacia niveles más complejos;
- Estructurar la participación de los alumnos de manera dinámica, haciendo ajustes a las condiciones del momento;

- Traspasar gradualmente el control de la actividad al alumno, hasta que controle por sí mismo la ejecución completa de la tarea.

Para que pueda decirse que se ha logrado la apropiación, por parte del alumno, de los objetos de conocimiento y herramientas culturales, deberá suceder que:

- El alumno los incorpore a sus recursos mentales disponibles;
- Que haga suyo el conocimiento o herramienta cultural aprendida, a través de darle un sentido y significatividad;
- Que lo incluya en su repertorio de prácticas utilizadas; y por último,
- Que sea capaz de compartirlo con los demás (Coll et al., 2005).

## **2.2 Los Siete Saberes de la Educación del Futuro**

En 1999 se publicó, con el auspicio de la UNESCO, la propuesta de siete principios clave que deberían orientar a la educación, sobre la base de la “durabilidad”, vista como la construcción de un futuro viable para la humanidad. Como afirmaba en el prefacio de “Los Siete Saberes Necesarios para la Educación del Futuro” el entonces director general de la UNESCO:

Cuando miramos hacia el futuro, vemos numerosas incertidumbres sobre lo que será el mundo de nuestros hijos, de nuestros nietos y de los hijos de nuestros nietos. Pero al menos, de algo podemos estar seguros: si queremos que la Tierra pueda satisfacer las necesidades de los seres humanos que la habitan, entonces la sociedad humana deberá transformarse. (...) Debemos asegurarnos que la noción de "durabilidad" sea la base de nuestra manera de vivir, de dirigir nuestras naciones y nuestras comunidades y de interactuar a escala global.

En esta evolución hacia los cambios fundamentales de nuestros estilos de vida y nuestros comportamientos, la educación -en su sentido más amplio- juega un papel preponderante. La educación es "la fuerza del futuro", porque ella constituye uno de los instrumentos más poderosos para realizar el cambio (Mayor, 1999, p. 7).

En respuesta a la solicitud de la UNESCO, Edgar Morin produjo el documento denominado “Los Siete Saberes Necesarios para la Educación del Futuro”, en el que plantea que la educación actual, en los albores del siglo XXI, enfrenta grandes obstáculos para avanzar, que impiden que los esfuerzos por una mejor educación prosperen. Es así que la educación del futuro debe considerar saberes que son normalmente ignorados en la educación actual (Morin, 1999).

Estos saberes los resume Morin (1999) en siete grandes:

### **Primer Saber: Las cegueras del conocimiento: el error y la ilusión**

La educación suele mantenerse ciega ante las imperfecciones del conocimiento humano, especialmente ante sus tendencias al error y la ilusión. Por tanto, el conocimiento del conocimiento es una necesidad primera para afrontar los riesgos de parasitar la mente humana, y dotarla de armas para la lucidez. Se precisa de “introducir y desarrollar en la educación el estudio de las características cerebrales, mentales y culturales del conocimiento humano, de sus procesos y modalidades, de las disposiciones tanto psíquicas como culturales que permiten arriesgar el error o la ilusión” (Morin, p. 1).

### **Segundo Saber: Los principios de un conocimiento pertinente**

Se hace necesario que la educación se ocupe del conocimiento de los problemas claves del mundo; la era planetaria requiere que se sitúe todo en el contexto y la complejidad planetaria. La educación del futuro se verá ineludiblemente enfrentada a una inadecuación entre nuestros saberes desunidos, divididos, compartimentados en distintas disciplinas, y las realidades y problemas poli-disciplinarios, transversales, trasnacionales, globales, multidimensionales (Morin, 1999).

El conocimiento pertinente debe abordarse desde: a) el contexto (para que el conocimiento tenga sentido); b) lo global (las relaciones entre el todo y las partes); c) lo complejo (el hecho de que son inseparables los componentes interdependientes de un todo); y d) lo multidimensional (tanto el ser humano como la sociedad son unidades complejas, multidimensionales; el ser humano es a la vez biológico, psíquico, social, afectivo, racional; la sociedad contiene dimensiones históricas, económicas, sociológicas, religiosas, etc.) (Morin, 1999).

### **Tercer Saber: Enseñar la condición humana**

La educación del futuro debe abordar como objeto esencial el estudio y comprensión de la condición humana, reconociendo la unidad y la complejidad humanas mediante la reunión y organización de “conocimientos dispersos en las ciencias de la naturaleza, en las ciencias humanas, la literatura y la filosofía y mostrar la unión indisoluble entre la unidad y la diversidad de todo lo que es humano” (Morin, 1991, p. 2). El objetivo es que cada persona alcance la conciencia de su identidad compleja y al mismo tiempo de su identidad común a todos los seres humanos (Morin, 1999).

Para Morin (1999) si la noción de patria implica una comunidad de destino, entonces el ser humano debe avanzar hacia la noción de **Tierra-Patria**.

**El bucle cerebro <-> mente <-> cultura:** el hombre no puede completarse fuera de la cultura, la necesita para ser plenamente humano; pero tampoco hay cultura sin cerebro humano (el aparato biológico dotado de habilidades para actuar, percibir, saber, aprender) y no hay mente (capacidad de conciencia y pensamiento) sin cultura. Se trata de una triada en bucle en la que cerebro <-> mente <-> cultura se necesitan uno a otro. “La mente es un surgimiento del cerebro que suscita la cultura, la cual no existiría sin el cerebro” (Morin, 1999, p. 24)

**El bucle razón <-> afecto <-> impulso:** otra triada bio-antropológica que resulta de la concepción del cerebro triúnico de Mac Lean (1970, citado en Morin, 1999) es la que existe en el bucle razón <-> afecto <-> impulso, en el que la razón se ubicaría en el neo-córtex, el afecto en el mesocéfalo y la impulsividad en el paleocéfalo.

Las relaciones entre las tres instancias no solamente son complementarias sino también antagónicas, implicando los conflictos muy conocidos entre la impulsividad, el corazón y la razón; de manera correlativa, la relación triúnica no obedece a una jerarquía *razón<->afectividad<->impulso*; hay una relación inestable, permutante, rotativa entre estas tres instancias (Morin, 1999, p. 24).

**El bucle individuo <-> sociedad <-> especie:** es la última triada, que implica que las interacciones entre individuos producen a la sociedad, y ésta vive para el individuo, el cual a su vez vive para la sociedad; al mismo tiempo, tanto la sociedad como el individuo viven para la especie, conformándose cada uno de estos términos como medio y fin. “La

complejidad humana no se comprendería separada de estos elementos que la constituyen: **todo desarrollo verdaderamente humano significa desarrollo conjunto de las autonomías individuales, de las participaciones comunitarias y del sentido de pertenencia con la especie humana**” (Morin, 1999, p. 25).

#### **Cuarto Saber: Enseñar la identidad terrenal**

La educación deberá abordar el destino planetario del género humano, tanto desde la historia de la era planetaria –que empieza en el siglo XVI con la comunicación y comercio mundial- como desde la crisis planetaria en toda su complejidad. La idea es mostrar cómo los seres humanos compartimos los mismos problemas de vida y muerte, y vivimos en una misma comunidad de destino (Morin, 1999).

#### **Quinto Saber: Enfrentar las incertidumbres**

Así como las ciencias han dado a los hombres muchas certezas, también han revelado innumerables campos de incertidumbre, que la educación debe enseñar, tanto las incertidumbres de las ciencias físicas, de la evolución biológica, como de las ciencias históricas. Es preciso enseñar principios de estrategia para afrontar riesgos, a lo inesperado, a lo incierto, así como la habilidad de modificarlas según se vaya recibiendo nueva información. “Es necesario aprender a navegar en un océano de incertidumbres a través de archipiélagos de certeza” (Morin, 1999, p. 3).

#### **Sexto Saber: Enseñar la comprensión**

“La comprensión es al mismo tiempo medio y fin de la comunicación humana. Ahora bien, la educación para la comprensión está ausente de nuestras enseñanzas. El planeta necesita comprensiones mutuas en todos los sentidos” (Morin, 1999, p.3).

Para alcanzar la comprensión que tanto requerimos entre humanos, se necesita reformar las mentalidades, tarea que le corresponde a la educación, y que puede llevar a cabo a través

del estudio de las incomprensiones y sus causas (xenofobia, racismo, desprecios de cualquier índole), lo que constituiría una formación para la paz (Morin, 1999).

### **Séptimo Saber: La ética del género humano**

Considerando el carácter ternario de la condición humana individuo <-> sociedad <-> especie, la educación debe conducir a una *antropo-ética*, en la que la ética individuo <-> especie sea controlada por la sociedad, a través de la democracia, y conduzca a una ciudadanía terrestre en el siglo XXI (Morin, 1999).

Sin embargo, para Morin (1999) la ética no puede enseñarse por medio de lecciones de moral, sino que debe formarse en las mentes “a partir de la conciencia de que el humano es al mismo tiempo individuo, parte de una sociedad, parte de una especie” (p. 3), y de que cada uno de nosotros llevamos intrínseca esta triple realidad.

De allí, se esbozan las dos grandes finalidades ético-políticas del nuevo milenio: establecer una relación de control mutuo entre la sociedad y los individuos por medio de la democracia y concebir la Humanidad como comunidad planetaria. La educación debe no sólo contribuir a una toma de conciencia de nuestra *Tierra-Patria*, sino también permitir que esta conciencia se traduzca en la voluntad de realizar la ciudadanía terrenal (Morin, 1999, p. 4).

Estos siete saberes que Edgar Morin (1999) ha propuesto como necesarios si se desea educar para el futuro, los retoma el Programa ARTEMISA 2.0 en su mayor parte, sobre todo en cuanto a las formas en que se desarrolla la interacción en clase, hacia la población y en la integración de la llamada “comunidad ARTEMISA”; el tratamiento de los temas implica asimismo privilegiar valores y perspectivas que van muy acordes a lo planteado por Morin, como se verá más adelante, además de que los principios de ARTEMISA 2.0 y dos de las triadas expresadas por Morin son retomadas explícitamente por el programa.

### **2.3 La escuela y la enseñanza del arte en la era global**

El Programa ARTEMISA 2.0 es una propuesta de nuestra época, que surge como una alternativa de educación artística que pretende dar respuesta a los desafíos que la era digital impone a la educación en general, a la educación en materia de arte y a la formación de valores en particular.

Para entender el papel que ha de cubrir la escuela de nuestros días, hay que considerar los retos que a inicios de la segunda década del siglo XXI se vislumbran, sobre todo por la emergencia de tecnologías que ponen a disposición de los niños y jóvenes, así como de los maestros y adultos en general, una cantidad infinita de información, misma que se presenta de manera cambiante, inmediata, diversa y a través de múltiples medios.

Así como la escuela en su conjunto debe afrontar tales desafíos, la educación artística tiene que hacerlo también, pero esta última tiene a su favor que tanto en el espacio de la escuela, como fuera de ella, las posibilidades de acercar el arte a los niños y jóvenes en los tiempos actuales son muchas, diversas y con múltiples lenguajes.

Resulta entonces que, como afirma Muiños de Britos (2011), la educación artística en este tiempo está llamada a desempeñar un papel central en este mundo de “plurales”, en el que “se pluralizan las culturas, los escenarios, los espacios, los tiempos, los actores, las identidades, los lenguajes, las disciplinas, las artes” (p.10); un mundo, continúa la autora, en el que la cultura es polifónica, es decir, dotada de una pluralidad de voces de origen diverso que se escuchan simultáneamente, y que ofrecen una multiplicidad de manifestaciones y experiencias; un mundo en el que se prueban y utilizan técnicas, materiales y tecnologías constantemente.

Otro aspecto a destacar en el entorno del mundo globalizado es la manera en que en la actualidad convergen arte, ciencia y tecnología, en virtud de la multimediatización de las interacciones, la informática, la digitalización, que reúnen a creadores y espectadores, transformándolos de hecho en coproductores, actuando en un ámbito de participación compartida; estas circunstancias han generado una dinámica en la que la “inmediatez, discontinuidad, fugacidad y comunicación en tiempo real construyen un ritmo sociocultural acelerado” (Muiños de Britos, 2011, p. 12).

Este panorama ha confluído en lo que se ha dado en llamar la “revolución cognitiva”, debido a que se ha transformado la forma en que aprenden los niños y jóvenes, en la medida en que se han generado nuevas formas de percibir, como resultado de la exposición a nuevos productos comunicacionales e informativos, nuevos lenguajes y soportes, a acortamientos en los tiempos de exposición, a la instantaneidad y simultaneidad, etc. (Muiños de Britos, 2011).

La enseñanza artística tiene entonces a la mano la disponibilidad en línea de programas informáticos, el acceso a la formación de redes sociales y blogs, que vienen a multiplicar los campos de aplicación del arte; es así que la educación artística puede

(...) generar espacios de reconocimiento entre jóvenes localizados en diferentes lugares geográficos, identificando puntos de contacto, acercamiento y distancia en relación con una producción artística determinada, su lugar de exposición y circulación, sus contextos, etc. Puede incluso proponerse formas directas de contacto que hagan viable el intercambio de producciones referidas a los procesos particulares y personales de niñas, niños y adolescentes, que trasciendan a la institucionalidad escolar y procuren la autonomía de los participantes (Miranda y Vicci, 2011, p. 50).

Como resultado del desarrollo tecnológico de nuestra era, y de la consecuente disponibilidad de una inmensa variedad de dispositivos electrónicos, provistos de herramientas y aplicaciones cada vez más versátiles y fáciles de utilizar, se ha propiciado una **democratización** del arte, ya que hoy en día cualquiera puede acceder a una oferta inconmensurable de producciones artísticas de todas las épocas, y utilizar las tecnologías digitales para realizar sus propias creaciones (Giráldez y Pimentel, 2011).

Otra de las razones que se aducen para enseñar arte a los niños tiene que ver con la gran diversidad que caracteriza al mundo contemporáneo, diversidad que quizá siempre ha existido pero que ahora se hace más evidente.

Para acercarse a la diversidad del mundo actual, las artes son herramientas ideales, porque pueden contribuir de forma muy directa al paisaje social y cultural, y debido a que permiten que los niños utilicen distintas capacidades, muchas de las cuales “deben estar presentes en la experiencia de vida de los individuos” (Águila, Núñez y Raquimán, 2011, p. 28).

En definitiva, esta situación de las artes en la era de la información cambia también la manera en que se vinculan la creación, los creadores y el público, llegando a ser más importante en lo artístico el proceso y las formas, que el resultado en sí (Miranda y Vicci, 2011, p. 50).

Como bien señala A. Roig (2010, citado en Giráldez y Pimentel, 2011b, p. 112):

Lo que se conocía como *amateur* ya no queda restringido al espacio familiar, sino que llega a millones de personas e inspira campañas publicitarias, mientras que individuos y comunidades de interés se organizan para unir esfuerzos creativos de una manera que no conoce precedentes.

Por tanto, advierten Giráldez y Pimentel (2011b) de lo que se trata es de repensar el para qué, el qué y el cómo enseñar artes a estudiantes acostumbrados a un mundo de alta velocidad, que son capaces de realizar dos o más tareas simultáneamente, y que muestran una preferencia clara por lo visual, activo, conectado, divertido, fantástico y de rápida recompensa.

En resumen, este entorno del mundo virtualizado y acelerado hace necesario comprender a las tecnologías como herramientas al servicio de actividades y proyectos educativos significativos y motivadores que permitan a los estudiantes (Giráldez y Pimentel, 2011b):

- Acceder a producciones artísticas del presente y del pasado, analizarlas y deconstruirlas desde diferentes ópticas.
- Ampliar las técnicas y recursos para la creación artística.
- Aprovechar los espacios de exposición, difundiendo y compartiendo sus propias creaciones.

Para todo ello, recuerdan las autoras, “los contenidos, herramientas y recursos están, en su mayoría, disponibles en la web” (p. 130). Precisamente eso es lo que pretende aprovechar el programa ARTEMISA 2.0, fincando la sistematización de la enseñanza en el desarrollo de las competencias digitales de los SHI.

## **El desarrollo de competencias a través del arte**

La educación artística está llamada a cumplir un papel fundamental en la formación educativa, por su potencial contribución al desarrollo de competencias que hoy en día son básicas, algunas de las cuales son nuevas, emergentes y sin duda necesarias para desempeñarse en un mundo globalizado y exigente, caracterizado por una constante incertidumbre y por un ritmo de cambios acelerado, como ya se ha señalado.

Álvaro Marchesi, Presidente de la Organización de Estados Iberoamericanos, resume así los requerimientos que la educación ha de cumplir en este siglo XXI:

Las nuevas exigencias sociales y una visión renovada sobre la función de la educación escolar han puesto de manifiesto la importancia de lograr que los alumnos adquieran las competencias necesarias que les permitan aprender a aprender, aprender a convivir y aprender a ser. En este contexto, resurge con fuerza el papel de la educación artística para la formación integral de las personas y la construcción de la ciudadanía (2009, citado en Muiños de Britos, 2011, p. 9).

Un destacado trabajo que se propuso identificar el papel que desempeñan las artes en el desarrollo de dichas habilidades, destrezas y competencias es el *Mapa de las Competencias del siglo XXI para las Artes* (2010, The Partnership for 21st. Century Skills, citado en Giráldez y Pimentel, 2011). En este documento, a través de una serie de ejemplos, se desarrolla la manera en que la educación artística puede favorecer el desarrollo de trece competencias, a saber: 1) el pensamiento crítico, 2) la resolución de problemas, 3) la comunicación, 4) la colaboración, 5) la creatividad, 6) la innovación, 7) la alfabetización informacional, mediática y digital, 8) la flexibilidad y adaptabilidad, 9) la iniciativa y autonomía personal, 10) las habilidades sociales e interculturales, 11) la productividad, 12) la responsabilidad y 13) el liderazgo, mediante una amplia variedad de actividades que frecuentemente requieren de la integración de las TIC en el proceso de enseñanza-aprendizaje (Giráldez y Pimentel, 2011).

Otros autores (Qualifications and Curriculum Authority, 2007; ISTE, 2007; Fundación Omar Dengo, 2009; citados en Giráldez y Pimentel, 2011) coinciden acerca de las

competencias que el arte ayuda a desarrollar, configurando un consenso respecto a algunas tales como el desarrollo de la creatividad, el pensamiento crítico, la solución de problemas, la construcción de conocimiento, el desarrollo de productos y procesos innovadores usando tecnologías y la utilización de medios y entornos digitales para comunicarse y trabajar de forma colaborativa.

El desarrollo de algunas de estas competencias forma parte de los objetivos del Programa ARTEMISA 2.0, como se vio en el capítulo primero.

### **El arte y la formación en valores**

A través del desarrollo histórico de la enseñanza de las artes se han mantenido diferentes posiciones con respecto a su papel en la formación de valores. Durante el Modernismo - que fiel al planteamiento dualista sobre lo humano colocó al arte en el ámbito de lo emocional o concerniente al espíritu y a la educación artística le asignó un papel de complemento de la educación académica- se justificó la labor del arte en nombre de un bien superior, relacionado más con el crecimiento personal que con el mejor conocimiento del mundo (Aguirre, 2005, p.7).

Por su parte la educación artística postmoderna, en radical oposición al proyecto modernista del arte, concibe a la enseñanza del arte como una actividad singular que dignifica lo más específicamente humano, y justifica su razón de ser en la restauración del equilibrio social y en el combate a la desigualdad (Aguirre, 2005, p. 7).

Finalmente, en todas las épocas se ha reconocido el papel trascendental que la educación artística cumple en la formación de valores. Como afirma Imanol Aguirre (2005):

La fuerza de los hechos parece dar razón a quienes piensan que la educación artística es el ámbito más idóneo para (la) tarea (de formar en valores). Pueden variar los valores que en cada momento histórico o desde cada perspectiva ideológica se quieran impulsar. Pueden cambiar los métodos educativos en busca de una mayor eficacia formativa. Pero lo que parece de momento inmutable es que cualquier proyecto educativo que tenga entre sus objetivos principales el desarrollo humanista (¿y cuál no lo tiene?) ha

colocado y colocará a la educación artística como eje de la formación en valores, de la formación personal y del desarrollo de la sensibilidad (Aguirre, 2005, p.7-8).

En otras palabras, si bien se ha ido ampliando de manera sustantiva el ámbito de estudio y alcance de la educación artística, su papel primigenio en la formación de la personalidad, la sensibilidad y los valores sigue siendo vigente, quizá hoy con mayor significación, debido a la diversidad y pluralidad existentes, y a los múltiples mensajes y medios contradictorios a los que se ven enfrentados los niños y jóvenes de nuestra época. Estos aspectos constituyen objetivos del Programa ARTEMISA 2.0.

### **La Educación artística por proyectos**

Romero (2011) propone la formulación de proyectos como una estrategia adecuada para realizar intersecciones entre el arte y la educación, porque “conjuga los intereses de los estudiantes con los componentes procedimentales, axiológicos y cognitivos, independientemente de las prácticas artísticas que se desarrollen”; señala, por otra parte, que la educación no formal es un espacio ideal para educar en artes por proyectos, porque en él puede acontecer “lo que no está reglado bajo la norma escolar” (Romero, 2011, p. 144).

El desarrollo de procesos educativos por proyectos supone una organización y selección de actividades y temas, continúa la autora (Romero, 2011), cuyo punto de partida “son los intereses que emergen en el aula como parte de un proceso reflexivo, en el que el estudiante toma conciencia de su proceso educativo, poniendo en juego lo que sabe”; implica además una manera de traer a la conciencia los sentimientos y expresiones hacia y con otros, mientras el docente se mantiene alerta “a lo que sucede en el aula, viabilizando una construcción del conocimiento abierta y flexible” (Romero, 2011, p. 143).

Abundando en el tema, Romero (2011) señala que desde la perspectiva de la enseñanza por proyectos, “la disociación entre teoría y práctica se diluye. Toda teoría proviene de una práctica y toda práctica contiene una teoría” (p. 143).

El Programa ARTEMISA 2.0, como se verá en el capítulo 3, utiliza una metodología por proyectos, en la que los temas centrales de cada sesión son propuestos y definidos por los alumnos, y el docente apoya la construcción del conocimiento de una manera muy flexible; por ello es que el programa manifiesta que en el espacio de ARTEMISA 2.0 “se teoriza la práctica”, y ello se realiza desde un espacio informal, fuera de la escuela, en talleres expresamente diseñados para la educación artística.

### **La formación de públicos**

Miranda y Vicci (2011) proponen “pensar lo artístico más allá de los lugares asignados al mundo del arte”, esto es, considerar las imágenes que de manera habitual vemos, producimos, circulamos cotidianamente en los más diversos espacios, tales como “la casa, la televisión, el trabajo, la ciudad, el transporte colectivo o un centro comercial” (p. 54).

En la práctica esto se traduce en que los estudiantes manejan hábilmente muy diversas tecnologías visuales, usan sus celulares para captar imágenes, las transforman y las suben a *Youtube*, por ejemplo, escuchan conciertos en línea, utilizan videojuegos, hacen uso de imágenes publicitarias, etc.; y si bien esto no significa que la escuela y la educación artística deban transformarse en función de esas realidades, “lo que no puede pasar es que esas realidades no tengan ningún tipo de conexión con los programas (educativos)” (Miranda y Vicci, 2011, p. 54).

Es posible, abundan los autores, articular entre esas realidades y las necesidades de los programas escolares, a través de proyectos que incluyan nuevas dinámicas de aproximación a las manifestaciones artísticas, colocando a los espectadores como integrantes de diversos públicos colectivos (Miranda y Vicci, 2011).

Una de esas dinámicas de aproximación es el Programa ARTEMISA 2.0, que se propone no sólo educar a niños y púberes en artes, sino ir generando público, formando el placer y el conocimiento en arte, y además propiciando una participación comunitaria que ampliará la base social de los artistas y de los eventos culturales, asunto que se retomará más adelante.

## La formación docente en la educación artística

Una educación artística como campo educativo situado en la frontera

(...) Requiere también de educadores formados en arte y en educación –no sólo en arte–, dispuestos a la reflexión individual y colectiva, y que puedan pensar acerca del qué, el para qué y el cómo del área Artes. (...) Es indispensable la formación de equipos de educadores formados en artes y en educación que reflexionen, deconstruyan e implementen propuestas plurales, complejas y dinámicas que integren disciplinas y artes y que trabajen juntos a lo largo de toda la trayectoria educativa obligatoria de los estudiantes, es decir, que consoliden equipos de trabajo para pensar y hacer en el cotidiano educativo” (Muiños de Britos, 2011, p. 19).

En el nuevo escenario, propio de los llamados *nativos digitales* (M. Prensky, 2001, citado en Giráldez y Pimentel, 2011b), se ha llegado a la certeza de que son necesarias prácticas significativas, que posibiliten “el desarrollo de la sensibilidad estética y la observación crítica en un mundo mediado por tecnologías”, en el que la función del docente ya no es sólo facilitar el desarrollo de las habilidades técnicas de las artes (visuales, musicales, escénicas, literarias), sino también el ser capaces de crear un espacio en el que los alumnos puedan construir significados “a partir del conjunto de la información visual, sonora, textual, audiovisual y multimedia a la que diariamente tienen acceso, y a crear, publicar, difundir y compartir sus propias producciones” (Giráldez y Pimentel, 2011b, p. 127).

Ante estos requerimientos que para la práctica docente plantea dicho escenario, Muiños de Britos (2011) propone que los docentes tendrían que tender a una construcción educativa cuyo currículo se ancle en cuatro puntos fundamentales:

- a) las características de la cultura contemporánea en la que viven, se educan y crecen niños, jóvenes y adultos, esencialmente dinámica, compleja y multidimensional;
- b) el estado actual del conocimiento en el campo del arte, que hoy se nutre de múltiples disciplinas;
- c) el estado actual de las teorías y perspectivas pedagógicas, especialmente la pedagogía y didáctica del Arte; y

d) el perfil de los destinatarios, es decir las características particulares de las actuales culturas infantiles y juveniles, con el fin de resignificar el campo del arte en la historia personal y colectiva de los estudiantes, de manera que se integre a su experiencia cotidiana.

Cabe resaltar los argumentos de Giráldez y Malbrán (2011) con respecto a la participación de artistas y docentes en la formación artística.

Los profesores generalistas suelen recibir poca o ninguna formación específica en artes, mientras que la formación inicial de los especialistas es diversa. Los hay que proceden de conservatorios o escuelas de artes, mientras que otros han estudiado alguna carrera en la que se combina, de manera más o menos equilibrada, la formación artística con la pedagógica. Paralelamente, y de forma cada vez más frecuente en los últimos años, artistas en activo participan en proyectos de educación artística, generalmente asesorando o trabajando cooperativamente con grupos de profesores (p. 40).

En cualquier caso, las autoras (Giráldez y Malbrán, 2011) identifican, entre las competencias actitudinales que debe tener un docente de arte, las siguientes:

- Desarrollar una actitud de compromiso y disfrute con el arte, tanto al ser receptor como en el papel de productor.
- Asumir un papel personal activo de consumo y fomento del hacer artístico en la propia vida.
- Promover que los estudiantes realicen productos artísticos que consumen en su vida cotidiana, como filmaciones y grabaciones.
- Generar conciencia acerca de que el arte requiere imaginación para trascender las carencias de recursos, ya que puede valerse de objetos desechables o ambientes no tradicionales, entre otras posibilidades.
- Adoptar una disposición personal activa sobre el propio rol en la interacción con los estudiantes, para generar una atmósfera productiva.
- Mostrar tolerancia ante los errores propios y ajenos, tratándolos como herramientas para el mejoramiento y crecimiento (p. 40-41).

En este orden de ideas, el Programa ARTEMISA 2.0 se propuso partir de involucrar a artistas en la formación de niños, apoyándolos en su formación como docentes, y asimismo

se enfoca a atender el perfil de los destinatarios, niños y niñas de 4 a 12 años de edad, agrupados en tres niveles y en tres modalidades educativas, que responden a sus perfiles; también en congruencia con estas preceptivas de la educación artística es que el programa pone énfasis en la creación de un clima propicio para la construcción libre y colectiva del conocimiento. Sobre todo esto se abundará en el capítulo 3.

### **La evaluación docente: una práctica reflexiva**

El logro de una auténtica visión crítica y propositiva del trabajo del docente de arte se configura, como afirma Romero (2011), “a partir del encuentro con el otro, con sus estudiantes, con sus colegas” (p. 145).

Interesa asimismo (Romero, 2011) la traducción de las anécdotas de lo sucedido en el aula hacia la experiencia, a través de la sistematización, que parte de una recopilación de datos, registros visuales, informes diversos, evidencias audiovisuales, entre otras herramientas, y se dirige hacia la revisión e identificación de los “puntos de cruce” que se repiten, de los problemas que emergen, de manera que sea posible generar estrategias de atención a los mismos.

Para lograr lo anterior,

La recopilación sensible de datos, notas, memorias, relatos y registros se configura en una herramienta que va mucho más allá del diligenciamiento de un formato que llenar. La reflexión sobre lo que acontece en el aula permite revisar constantemente su accionar (Romero, 2011, p. 145).

En la evaluación docente del Programa ARTEMISA 2.0 se habrá de tomar en cuenta la necesidad de una práctica autorreflexiva en los DAI (docente-académico-investigador), de la evaluación de los alumnos y padres de familia, de la evaluación entre pares, así como la revisión ordenada y sistemática de los registros e informes generados.

## **2.4 La prevención del delito a través de la educación artística**

Todas las sociedades, desde la antigüedad hasta nuestros días, han buscado la convivencia en armonía, la paz social, aunque en todos los tiempos han estado presentes en ellas las conductas antisociales, las guerras, la lucha por el poder y toda clase de conflictos; sobresale entre éstos la conducta ilegal como uno de las más graves, y que ha constituido una preocupación seria en todas las naciones (Herrera, 2002).

La forma en que históricamente se ha pretendido terminar con el delito, de hecho prevenirlo, ha sido mayormente la represión y el castigo, cuyos resultados han sido negativos, confirmándose el fracaso de la pena o castigo como medio único de prevención de la conducta delictiva. Ante este panorama, ha surgido la idea de la prevención del delito como un elemento fundamental para “impedir su realización y evitar llegar a la aplicación de la pena” (Herrera, 2002, p. 74).

La prevención del delito ha sido definida por la ONU (Organización de las Naciones Unidas) como el conjunto de “estrategias y medidas encaminadas a reducir el riesgo de que se produzcan delitos y sus posibles efectos perjudiciales para las personas y la sociedad, incluido el temor a la delincuencia, y a intervenir para influir en sus múltiples causas” (ONU, 2007, citada en Hikal, s.f., p.2).

Otra definición es la que propone Agustín Herrera (2002), quien considera a la prevención del delito como el conjunto de programas, servicios y acciones que tienen por objeto el mejoramiento del entorno social, y asegura que en el ámbito criminológico, “prevenir es conocer con anticipación la posibilidad de una conducta antisocial, disponiendo de los medios para evitarla” (p. 79).

En ambas definiciones se anticipa el carácter multidimensional de la prevención del delito, que por enfocarse a reducir el riesgo o evitar la conducta delictiva, debe atender a las múltiples causas de ésta, y consecuentemente tiene que desplegarse en una variedad de ámbitos de acción.

Como afirma Herrera (2002), siempre será mejor promover acciones que reduzcan las causas de los delitos que ejecutar políticas para resarcir sus efectos; en este propósito entra la llamada “prevención primaria”, que implica a todos los órganos del Estado que atienden al desarrollo social, ya que “en la medida que existan fuentes de trabajo, hospitales, escuelas, viviendas, centros de recreación y en general un nivel de vida para la población,

en esa medida se previene y se ayuda a bajar los índices delictivos, sobre todo si se busca la participación ciudadana” (p. 81).

En este esfuerzo y preocupación por la prevención del delito, se han generado diversos modelos, entre los cuales pueden destacarse, siguiendo a Adam Crawford, del Centro de Justicia Criminal de la Universidad de Leeds en el Reino Unido (2008, citado en Hikal, s.f.), los siguientes:

- El Modelo Sueco, que consiste en una estrategia nacional, la cual requiere de una política cuyo enfoque sea la planeación, implementación y recursos para la prevención;
- El Modelo Francés, que pone el énfasis en la prevención social del delito a través de estrategias enfocadas a atacar la marginalidad de la gente joven;
- El Modelo Británico, que se basa en proyectos de ciudad segura, muy asociado con el aspecto situacional y la modificación del espacio físico, para reducir oportunidades al crimen;
- El Modelo Holandés, basado en los recursos humanos y la tecnología, con énfasis en la rigurosa investigación de evidencias; y
- El Modelo Noruego, que prioriza la no punición, con menos dependencia de lo tecnológico y más confianza en los agentes humanos.

A estos modelos de naciones desarrolladas agrega Hikal (s.f.) el Modelo Mexicano, al cual resume de manera simple como un modelo basado en la represión de los delincuentes y la investigación pericial, si bien en los últimos años se ha enfocado también a la inversión en la policía. Dicha inversión incluye una larga lista de destinos, expuesta por Jorge Villalobos (2008, citado en Hikal, s.f.) como: policías federales, patrullas, armas, entrenamiento, equipo; el aparato judicial, investigadores, averiguaciones previas; las tareas de combate a la inseguridad realizadas por el Ejército y la Marina; y finalmente el sistema penitenciario. Todo ello en su conjunto significó, tan sólo en el año 2007, un gasto total en seguridad pública que ascendió a 128,900 millones de pesos (Villalobos, 2008, citado en Hikal, s.f.).

A nivel federal, continúa Wael Hikal (s.f.), existen diversos programas de prevención del delito en cuanto a factores criminógenos, atención a las víctimas y administración de justicia, como los de la Presidencia de la República, entre los que pueden mencionarse: Promoción de Métodos Alternos de Solución de Conflictos, Escuela Segura, Rescate de Espacios Públicos, Programa Sectorial de Procuración de Justicia, Enlaces Preventivos,

Sensores Ciudadanos, Registro Público Vehicular, Formación Integral para integrar la Policía Federal Perfil Investigador, entre otros, cuya finalidad en su conjunto es abordar el delito desde diversos aspectos. Asimismo la Secretaría de Seguridad Pública Federal lleva a cabo el modelo de Enlaces de Prevención, que busca informar a la sociedad sobre los causantes de la criminalidad y las formas de prevenirla, y ha editado el Manual del Factor Preventivo, que aborda algunos factores criminógenos, entre otros, la escuela, la familia y el barrio.

A pesar de todos esos programas, en México pocos pondrían en duda que el reclamo más urgente de la sociedad es la resolución del problema de la inseguridad prevaleciente en todo el país, sin que haya autoridad que logre solucionarla; por el contrario, las autoridades se han visto rebasadas por la delincuencia organizada y por delincuentes individuales “ambos protegidos por el espectro de la impunidad que afecta a todos” (Herrera, 2002, p. 75).

Desafortunadamente, la inseguridad se viene desbordando de las posibilidades federales, estatales y municipales; falta personal, capacidades, salarios adecuados para operativos y difusión (...). Lo anterior, sumado a la creciente publicidad en los medios de comunicación sobre los delitos, son factores que dificultan la labor preventiva, principalmente los de difusión, pues se anuncian los delitos y los delincuentes, mas no las formas de prevenir, que desde hace tiempo existen (Hikal, s.f., p. 7).

Por supuesto que la prevención del delito no alcanzará una efectividad plena mientras no se alcancen en la sociedad mexicana niveles aceptables de desarrollo económico y social; sin embargo, también hay causas culturales del delito que deben atenderse, como “el bajo nivel educativo, la crisis de valores, la impunidad y la promoción de la violencia a través de los medios masivos de comunicación” (Herrera, 2002, p. 78).

Ahora bien, ¿cómo actuar? ¿por dónde empezar para lograr que permee en la sociedad una cultura de prevención del delito? Herrera (2002) propone una estrategia basada en la educación:

Estamos convencidos de que el principal medio de control social en la prevención del delito es la educación, pero sobre todo la que consiste en la enseñanza de los principios o valores que tienden a lograr armonía entre las

relaciones interpersonales e intersociales, en lo cual la familia constituye el motor fundamental para la transmisión de este tipo de educación, constituyéndose en el agente decisivo en la prevención de los delitos (p. 84).

En otras palabras, continúa el autor (Herrera, 2002), resulta fundamental poner en marcha acciones dirigidas al cambio de actitud de la sociedad, mediante un proceso constante de superación y práctica de valores morales, y el camino más seguro es la familia, cuya participación es necesaria en este esfuerzo, así como la de la escuela en todos sus niveles, ya que instituciones escolares y maestros tienen la responsabilidad de transmitir conocimientos en civismo, ética y cultura de prevención del delito.

En el mismo tenor, la ONU plantea, entre otras, dos importantes directrices en prevención del delito, la prevención social del delito y la prevención de la delincuencia basada en la localidad, que constituyen recomendaciones para los países miembros de esta organización mundial, descritas como sigue:

*a)* Promover el bienestar de las personas y fomentar un comportamiento favorable a la sociedad mediante la aplicación de medidas sociales, económicas, de salud y de educación, haciendo particular hincapié en los niños y los jóvenes, y centrando la atención en el riesgo y los factores de protección relacionados con la delincuencia y la victimización, la prevención mediante el desarrollo social o la (prevención social del delito);

*b)* Modificar las condiciones existentes en los vecindarios que influyen en la delincuencia, la victimización y la inseguridad resultantes del delito mediante el fomento de iniciativas, la aportación de experiencia y la decisión de los miembros de la comunidad (prevención de la delincuencia basada en la localidad); (Hikal, p. 8).

Como puede verse en las directrices de la ONU y en los planteamientos de Agustín Herrera (2002), acciones de educación, y sobre todo la educación en valores, son consideradas medidas pertinentes en materia de prevención primaria del delito, que se inscriben en la

prevención social (es decir, con participación de la sociedad en su conjunto) y en la prevención basada en el involucramiento de las localidades.

Desde esta perspectiva, el Programa ARTEMISA 2.0 se plantea como una opción educativa ideal para prevenir la delincuencia, tanto porque se trata de una labor educativa, como sobre todo porque, como ya se expuso antes, la educación artística es una herramienta pertinente para educar en valores; adicionalmente, el Programa busca la participación e involucramiento de las localidades, no sólo por medio de hacer de su conocimiento lo que aprenden y hacen los SHI (Seres Humanos Integrales, alumnos de ARTEMISA 2.0), sino porque procura actividades que incluyan la participación de padres de familia, hermanos, autoridades locales y habitantes en general.

### **3 . LOS DAI (DOCENTE-ACADÉMICO-INVESTIGADOR)**

En ARTEMISA 2.0 los educadores DAI (Docente – Académico – Investigador) actúan como facilitadores del proceso educativo. Se trata, como se dijo antes, de artistas formados para ser capaces de transmitir valores, estimular, sensibilizar y formar a niños de entre 4 a 12 años.

Trabajan en las siguientes áreas:

- Artes Escénicas:

Teatro y danza (clásica, folclórica y contemporánea).

- Artes Visuales:

Dibujo, pintura, escultura, grabado, fotografía y cine.

- Artes Musicales:

Piano, teclados, percusiones, cuerdas, alientos y canto.

- Artes Literarias:

Fomento a la lectura, poesía, cuento, novela y guión.

El Programa ARTEMISA 2.0 basa su labor en el trabajo de los docentes, a los que llama DAI, siglas cuyo significado es el de Docente-Académico-Investigador, como ya se ha dicho anteriormente.

La idea que subyace a esta denominación es la de que los artistas, capacitados y entrenados para fungir como mediadores en los Talleres de Educación Artística Sistematizada (TEAS), deben cubrir un triple papel, a saber:

- Fungir como facilitadores del aprendizaje de los niños, como mediadores en la construcción del conocimiento que se desarrolle en el aula;
- Ir generando la academia, es decir, teorizando lo que se construye en la práctica, y generando los documentos base que sirvan para orientar y planificar el trabajo futuro de los TEAS;
- Investigar, analizando los resultados de los talleres (TEAS), proponiendo mejoras, observando a los niños y reflexionando sobre su práctica docente, sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje en su conjunto, actualizándose en su materia y en el uso

de las TIC's, entre otros temas que sirvan para elevar consistentemente la labor desarrollada por la comunidad ARTEMISA.

### **3.1 El perfil de un DAI**

Como consecuencia de este triple rol del DAI, el perfil que debe cubrir se compone de las siguientes características:

- Ser artista de alguna o varias de las cuatro disciplinas siguientes: artes visuales, artes escénicas, artes musicales y literatura;
- Ser graduado en estudios de su especialidad, a nivel técnico como mínimo;
- Tener experiencia en la docencia con niños;
- Estar libres de vicios y adicciones; ser persona limpia de actitud y honesta;
- Tener entre 21 y 60 años;
- Mantener una entrevista de selección y ser aceptado;
- Haber cursado el seminario de preparación DAI y haberlo aprobado; así como haber asistido a las conferencias de complemento académico, aprobado los cursos de Alta Dirección y Emprendimiento y de Sistematización y Colaboracionismo;
- Alinearse con los principios y valores contenidos en la filosofía de ARTEMISA 2.0;
- Estar dispuesto a compartir sus conocimientos en el área, sin restricciones;
- Tener una pasión clara por su área y por la enseñanza, lo que se considera más importante que la formación académica (ARTEMISA 2.0, s.f., s.p.).

### **3.2 El proceso de reclutamiento y selección de los DAI**

El proceso de reclutamiento de los DAI se inició en julio de 2011, y para octubre del mismo año se emitió una convocatoria pública, dirigida a artistas del estado de Tlaxcala, con el fin de entrevistar a cerca de 100 artistas con el perfil DAI, a quienes se solicitó la comprobación de los requisitos, con la documentación que certificara el logro y ejecución de los niveles y trabajos realizados. Se llevó a cabo después una entrevista que aplicaron los

coordinadores de área, con base en una serie de preguntas previamente preparadas *ex profeso*.

Los 74 artistas preseleccionados fueron invitados a recibir una capacitación para inducirlos y prepararlos como docentes del programa.

La formación de los DAI se llevó a cabo a través de un Seminario de Formación DAI impartido con el apoyo de CONACULTA, de un Ciclo de Conferencias Magistrales ofrecido por la UNAM, de un Taller de Líderes Emprendedores y otro de Sistematización e Innovación Educativa, totalizando 225 horas de formación docente (Ponzanelli, 2012).

El Seminario incluyó las siguientes temáticas:

- Desarrollo y características evolutivas de los niños entre los 4 y 12 años de edad.
- Principios pedagógicos y metodológicos para el diseño de programas con el enfoque de competencias.
- Principios y orientaciones académicas para la enseñanza de la educación artística en sus diferentes disciplinas.
- Estructuración y diseño de programas y planes de trabajo docente en el enfoque de competencias y la construcción de valores.
- Innovación de la educación artística facilitada por el uso de las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (conectivismo y colaborativismo educativo) (ARTEMISA 2.0, s.f., s.p.).

Esta capacitación fue considerada por los directivos y DAI's entrevistados, relevante y de alta calidad, tanto por las instituciones que la impartieron (especialistas del INBA y CONACULTA, conferencistas de la UNAM, especialistas de *Entrepreneur Bussines Institute* en emprendimiento y alta dirección, y la Lic. Rossana Ponzanelli, directora académica del programa, quien impartió la capacitación sobre el uso de las TIC's, conectivismo y colaborativismo educativo) como por su duración y resultados.

La capacitación en su primera etapa se llevó a cabo de noviembre 3 a diciembre 14 del 2011 (con 25 horas semanales) y en su segunda etapa de enero 9 a enero 26 de 2012 (con 16 horas semanales).

Al término de la capacitación, se realizó la selección final de los docentes, eligiéndose a quienes aprobaron los exámenes aplicados como evaluación final del diplomado. Como resultado de este proceso de capacitación-evaluación fueron invitados para trabajar como DAI 65 artistas, de entre los cuales fueron finalmente elegidos 35 para participar en la primera etapa del programa.

El programa ARTEMISA 2.0 ha tropezado con diversas dificultades presupuestales y políticas que frenaron en el 2012 su puesta en marcha, lo que condujo a que durante este año se llevaran a cabo únicamente experiencias piloto, como ya se explicó antes, por lo que, dadas las características del programa, fue necesario incorporar al trabajo con los niños únicamente a 21 docentes DAI (3 sedes, en las cuales laboraron 7 DAI en cada una), además de otros DAI que han venido participando en las Jornadas ARTEMISA, involucrándose un total de 24 DAI en la etapa piloto del programa.

### **3.3 El rol del docente en ARTEMISA**

Como resultado de las entrevistas realizadas a directivos y coordinadores de área del programa, se detectó una coincidencia y plena conciencia acerca de que el rol del DAI (Docente-Académico-Investigador) tiene como papel principal el de facilitador y coordinador de las sesiones de enseñanza; señalaron asimismo los entrevistados que los DAI deben ser artistas en activo, con probada experiencia en trabajo con niños.

Como su nombre lo indica, un DAI debe ser a la vez docente, académico e investigador, para cumplir el triple rol que se explicó en la introducción de este capítulo, es decir,

- Fungir como facilitadores del aprendizaje de los niños;
- Generar la academia, es decir, teorizar lo que se construye en la práctica;
- Investigar, para elevar consistentemente la labor desarrollada por la comunidad ARTEMISA.

Ante estos roles que debe cumplir un DAI, resulta fundamental reforzar su formación en educación artística tecnológica, innovadora y sistematizada, así como en métodos de investigación pedagógica contemporánea, con el propósito de que desarrollen estrategias que les permitan construir una interrelación entre arte y cultura, lo que debe traducirse en los siguientes modos de concebir y desempeñar su rol docente (Ponzanelli, 2012):

- 1.- Comprender la práctica pedagógica como práctica multicultural.

- 2.- Entender la experiencia en el aula como un momento de construcción del mismo docente.
- 3.- Invertir en la formación docente sobre la base de la investigación.
- 4.- Considerar la escuela como una comunidad para ser vivida a través de nuevas propuestas artísticas.
- 5.- Construir colaboraciones en la elaboración de nuevas propuestas de intervención pedagógica.
- 6.- Compartir los resultados de las colaboraciones con todos los actores implicados: estudiantes, docentes, coordinadores, funcionarios, personas de la comunidad, etc. (Ponzanelli, 2012, p. 85-86).

### **3.4 Las funciones y el método de enseñanza de los DAI**

La directiva del programa señala como funciones principales a cubrir por el DAI las siguientes:

- Coordinar las sesiones de enseñanza por competencias de la disciplina de su dominio, ante grupo, en tres diferentes modalidades: Estimulación, Sensibilización y Formación, y en tres diferentes niveles: básico o inicial, medio y avanzado;
- Registrar los resultados y evaluar el impacto;
- Ir construyendo la academia y su sistematización, sobre todo al compartir sus experiencias entre sí;
- Reformular constantemente las guías pedagógicas en las que apoyan su trabajo;
- Desarrollar investigación, para enriquecer su propio quehacer y para compartirlo con la comunidad ARTEMISA, para lo cual tienen tiempos asignados.

Todo ello sin abandonar nunca su trabajo independiente y personal como artista.

### **Evaluación previa de los DAI**

Ésta se llevó a cabo al inicio del proceso de selección de los DAI, a través de la entrevista de aceptación e inscripción al Seminario con los coordinadores de área, y con la participación en la evaluación de los integrantes del staff corporativo (director general, director técnico y coordinadores de área). Posteriormente durante el seminario y los talleres

de formación fueron constantemente evaluados por los instructores y monitores, el staff corporativo y los propios prospectos de DAI, en aplicación, aprovechamiento, actitud, colaboración y participación personal.

### **Métodos de evaluación utilizados en los talleres TEAS**

La directiva del programa informó que se realizó la evaluación del trabajo de los DAI a través de las siguientes acciones:

- Lectura de usuarios (SHI y sus padres) a través de entrevistas por los DAI y los Coordinadores de área, tanto en la semana piloto como en los módulos normales.
- Reportes por parte de los DAI, en los que se contrasta la planeación con los resultados.
- Opiniones de los responsables de los CEA's y del Curso de Verano del DIF en relación a los resultados obtenidos.

El método de evaluación consistió casi siempre en una interacción persona a persona entre los DAI y en conjunto con el *staff* de ARTEMISA, y los resultados fueron considerados por los directivos como eficaces, si bien no se resguardaron registros de ellos.

### **Objetivos instruccionales de los DAI**

En las encuestas y entrevistas con directivos, coordinadores y docentes DAI, se encontró coincidencia acerca de que los objetivos de enseñanza están dirigidos a la formación integral del niño o SHI (Ser Humano Integral), a través de la educación artística sistematizada, y son dirigidos a la adquisición de competencias.

Se encontró asimismo que el equipo ARTEMISA concede alta relevancia a la formación de un ambiente feliz en las sesiones, que cristalice en que los SHI terminen cada sesión esperando la próxima; dicho ambiente debe ser libre de violencia y caracterizado por la colaboración, el respeto, la sensibilidad y la creatividad.

Asimismo, reconocen los encuestados que un objetivo instruccional es el de desarrollar competencias para el uso de las TIC's como herramientas para la vinculación e interactividad.

También se contempla la construcción del conocimiento en forma lúdica y pertinente, despertando la imaginación y creatividad de los SHI.

**Los planes educativos, los responsables de su elaboración y su utilidad**

Los planes se plasman en guías pedagógicas que fueron estructuradas por los DAI con la asesoría de los instructores del Seminario, mismas que deben ser constantemente ajustadas por los propios DAI. Los directivos y DAI encuestados las consideran de enorme utilidad, tanto para lograr los objetivos y propósitos planeados como para su evaluación, análisis y ajuste cuando los resultados alcanzados son diferentes y menores de los planeados.

**Los objetivos de la evaluación docente**

La directiva y el personal DAI estiman que la evaluación docente les será útil para:

- Conocer el impacto y utilidad de la aplicación del programa;
- Contrastar los resultados con los planes;
- Leer la satisfacción de las necesidades y expectativas de los usuarios directos e indirectos;
- Establecer un ciclo virtuoso de mejora continua; y, finalmente
- Con base en todos estos resultados, desarrollar los ajustes que garanticen o adapten las acciones para el logro cabal de los propósitos del programa.

## **4. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA DE EVALUACIÓN DOCENTE**

El Programa ARTEMISA 2.0 cuenta con docentes cuyo origen y trabajo actual es el de ser creadores, es decir, son fundamentalmente artistas, en cualquiera de las artes, ya sean literarias, musicales, visuales o escénicas. El programa realizó un proceso de reclutamiento y selección que ya se mencionó, el cual incluyó una evaluación de los candidatos.

Posteriormente, se llevó a cabo el proceso de capacitación reseñado antes, cuya finalidad fue dotar a los artistas seleccionados de herramientas metodológicas y técnicas para que actuaran como docentes, académicos e investigadores. Esta pretensión del programa se explica por el convencimiento de la directiva de que es posible convertir a un artista en docente, de que todo creador es un investigador (se investiga para poder crear), y en cambio resulta imposible convertir en artistas a docentes (esto es, si no lo son de por sí).

Como resultado final del proceso, se seleccionó de entre los 74 participantes a 65, a los que se invitó a formar parte del cuerpo de DAI's, es decir, a ser Docente-Académico-Investigador, incorporándose en el primer año a 35 de ellos, como se mencionó anteriormente.

De esto se desprende que hubo evaluación previa y final en el proceso de selección, basada sobre todo en el perfil del DAI y en la apreciación de la participación y comportamiento de los artistas durante la capacitación.

Posteriormente, el programa entró en la fase de experiencias piloto, desarrolladas en tres sedes e incluyendo algunas jornadas masivas, y durante este desarrollo también se evaluó a los DAI participantes. Se describe en los cuestionarios que se aplicaron a directivos y DAI's que durante esta etapa se pusieron en marcha instrumentos de autoevaluación de los DAI, así como lectura del cliente y sesiones de análisis de la directiva, sin que existan registros de estas actividades evaluativas.

El perfil del DAI parte de que sean artistas, con actividad creadora actual, en cualquiera de las disciplinas artísticas, con experiencia e interés en trabajo con niños, y con una actitud abierta a la enseñanza y transmisión de conocimientos.

El rol del docente es claramente identificado como el de facilitador, mediador en la construcción del conocimiento en los talleres de educación artística sistematizada (TEAS).

Entre sus funciones principales los encuestados definieron las de coordinar las sesiones de enseñanza, registrar sus resultados, evaluar su impacto, construir la academia, desarrollar investigación y continuar su actividad creadora. Es entonces evidente que se espera que el DAI actúe como su nombre lo indica, y sea docente, investigador, que vaya creando academia en su disciplina, evalúe y continúe su actividad creadora, objetivos que pueden ser muy ambiciosos, quizá de largo alcance, y que seguramente en tres experiencias piloto de tan sólo tres meses de duración no podrían alcanzarse completamente.

Una dificultad adicional para evaluar el trabajo desarrollado por los DAI es que el programa aspira a formar a través del desarrollo de competencias, no sólo de habilidades, esfuerzo que aún se encuentra en implantación en el sistema educativo nacional. También en este punto se requiere analizar cómo evaluar este objetivo, ya que es una tarea que no se ha hecho. Otros aspectos a evaluar de manera sistemática son el logro de un ambiente educativo libre de violencia, colaborativo y “feliz”, en palabras del propio programa, así como el despertar de la creatividad e imaginación en los niños o SHI (Seres Humanos Integrales).

Entre los aspectos que la directiva estima que no han sido evaluados está el desarrollo de competencias para el aprovechamiento de las TIC's y la conectividad. La elaboración y actualización de las guías pedagógicas constituye otro aspecto a evaluar, así como la elaboración de informes, registros anecdóticos y portafolios de evidencias. Se presupone que todo esto ha sido realizado por los DAI, pero al programa le falta evaluar sus avances y resultados al respecto.

Otro interés de la directiva del programa es identificar las áreas de mejora y la capacitación necesaria para que los artistas que hoy son formadores DAI, lleguen a cumplir con las funciones no sólo de docencia, sino de académicos e investigadores. Conocer estos avances permitiría, consideraron los directivos encuestados, establecer un círculo virtuoso de mejora continua y realizar los ajustes requeridos para el logro de los objetivos del programa.

En resumen, puede concluirse que el programa ARTEMISA 2.0 plantea objetivos de amplia cobertura y alcance, cuyo logro requiere de un ejercicio de evaluación constante. De las experiencias piloto del programa se pudieron detectar los momentos clave de la evaluación, así como los perfiles y funciones de un DAI, si bien falta la sistematización de los esfuerzos de evaluación desarrollados. Todo ello en su conjunto muestra el camino para

desarrollar un plan de evaluación de los DAI y del proceso de enseñanza, que implica identificar o desarrollar instrumentos evaluativos que ayuden a la directiva a la sistematización y análisis puntual de sus avances, resultados y necesidades de capacitación.

El programa ARTEMISA 2.0 es nuevo, apenas se ha probado, y resulta de vital importancia para su desarrollo futuro inmediato la elaboración de instrumentos que permitan a la dirección del programa analizar en un futuro cercano (empezando en diciembre de 2012) el trabajo de los docentes DAI, debido a que su labor se va a ampliar a 9 municipios del estado de Tlaxcala, incorporando a 40 docentes.

Una preocupación central expresada por el director del programa, el Mtro. Jesús Taylor Lliteras, es contar con los instrumentos técnicos de evaluación del desempeño de los docentes, con el fin de conocer cómo se sienten en su labor, identificar áreas de mejora y posibles necesidades de capacitación.

Todo ello configura y da sentido a esta propuesta de evaluación docente en la enseñanza artística ofrecida por el Programa ARTEMISA 2.0.

## 5. PROPUESTA PARA LA EVALUACIÓN DOCENTE EN EL PROGRAMA ARTEMISA 2.0

### 5.1 Objetivos

Realizar una propuesta de herramientas e instrumentos de evaluación del cuerpo docente del programa ARTEMISA 2.0.

Este propósito general de la intervención psicopedagógica en el programa ARTEMISA 2.0 se concretó en la elaboración de instrumentos de evaluación docente, ya que tanto en el diagnóstico inicial como en las solicitudes de la dirección general del programa aparecía como una necesidad urgente la de evaluar a los DAI (Docente-Académico-Investigador), debido sobre todo a que el programa es de nueva creación, y en razón de que los docentes son artistas de profesión, que siguiendo los objetivos y metodología de ARTEMISA 2.0 deben desempeñarse como docentes, como académicos y como investigadores.

De ahí que el proceso de la intervención se dirigiera a ese objetivo, como resultado del cual se desarrollaron instrumentos para la evaluación docente en tres etapas:

1ª- Instrumentos para el proceso de reclutamiento, selección y contratación de los docentes, a saber:

Flujograma del Proceso de Reclutamiento, Selección y Contratación del Cuerpo DAI	FPR-PRS-01
Perfil del Puesto de DAI	PPD-PRS-02
Guía de Entrevista de Selección	GES-PRS-03
Registro de Evaluación del Entrevistado	REE-PRS-04
Parámetros de Evaluación de Candidato	PEC-PRS-05

2ª-Instrumentos para la evaluación docente durante el proceso de enseñanza artística, a saber:

Avance Educativo Anual	AEA-PEA-01
Rúbrica de Observación del Docente	ROD-PEA-02
Evaluación de Portafolios de Evidencias	EPE-PEA-03
Evaluación del Reporte Mensual del DAI	ERM-PEA-04

3ª-Instrumentos para la evaluación final (al término del proceso de enseñanza, ya sea trimestral o anual), a saber:

Evidencia de Satisfacción de los SHI	ESS-PEV-01
Encuesta de Satisfacción de Padres	ESP-PEV-02
Encuesta de Satisfacción de Autoridades y otros involucrados	ESA-PEV-03
Cuestionario de Evaluación del DAI por el Coordinador de Área	CED-PEV-04
Taller de Práctica Autorreflexiva del DAI	TPA-PEV-05

## 5.2 Metodología

La metodología de elaboración de la propuesta siguió los pasos que se enumeran enseguida:

- 1.-Investigación teórica, para la elaboración y comprensión del marco teórico del programa ARTEMISA 2.0;
- 2.-Diagnóstico de necesidades de evaluación docente, a través de encuestas a directivos y a docentes del sistema (cf. Anexos 1 y 2);
- 3.-Definición de las etapas de evaluación docente, y de los instrumentos de evaluación de cada etapa, con base en el diagnóstico realizado;
- 4.-Elaboración de los instrumentos, siguiendo los parámetros generales del requisito de Control de Documentos 4.2.3 de la Norma ISO 9001: 2008, con el objeto de apoyar al Programa ARTEMISA en el camino a la implantación de un sistema de gestión de la calidad;
- 5.-Revisión de parte de la dirección académica del programa ARTEMISA 2.0 de cada instrumento, para recoger sus comentarios y sugerencias;
- 6.-Adecuación de los instrumentos a las necesidades señaladas por la dirección académica.

## Resultados

Los instrumentos de evaluación docente elaborados se enumeran en la Lista de Documentos del Sistema ARTEMISA 2.0 que se presenta abajo, la cual sigue los lineamientos de la norma ISO 9001:2008 en el requisito 4.2.3 Control de Documentos (ISO, 2008).

	Elaboró: LSR Aprobó: RPV	Pág. 58 de 2 Fecha de elaboración: 27 / 10 / 2012
<b>LISTA DE DOCUMENTOS DEL SISTEMA</b>	Propietario: JTL Copia No: 01 Código: LDS-PCD-01	Revisión: 0 Inicio de vigencia: 18 / 11 / 2012

### LISTA DE DOCUMENTOS DEL SISTEMA ARTEMISA 2.0

PROCESO / DOCUMENTO	CÓDIGO
<b>1. PROCESO DE CONTROL DE DOCUMENTOS</b>	
Lista de Documentos del Sistema ARTEMISA 2.0	LDS-PCD-01
<b>2. PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	
Flujograma del Proceso de Reclutamiento, Selección y Contratación del Cuerpo DAI	FPR-PRS-01
Perfil del Puesto de DAI	PPD-PRS-02
Guía de Entrevista de Selección	GES-PRS-03
Registro de Evaluación del Entrevistado	REE-PRS-04
Parámetros de Evaluación de Candidato	PEC-PRS-05
<b>3. PROCESO DE EDUCACIÓN ARTÍSTICA SISTEMATIZADA E INNOVADORA</b>	
Avance Educativo Anual	AEA-PEA-01
Rúbrica de Observación del Docente	ROD-PEA-02
Evaluación de Portafolios de Evidencias	EPE-PEA-03
Evaluación del Reporte Mensual del DAI	ERM-PEA-04
<b>4. PROCESO DE EVALUACIÓN FINAL DE LA ENSEÑANZA-APRENDIZAJE</b>	
Evidencia de Satisfacción de los SHI	ESS-PEV-01
Encuesta de Satisfacción de Padres	ESP-PEV-02
Encuesta de Satisfacción de Autoridades y otros involucrados	ESA-PEV-03
Cuestionario de Evaluación del DAI por el Coordinador de Área	CED-PEV-04
Taller de Práctica Autorreflexiva del DAI	TPA-PEV-05

	Elaboró: LSR Aprobó: RPV	Pág. 2 de 2 Fecha de elaboración: 27 / 10 / 2012
<b>LISTA DE DOCUMENTOS DEL SISTEMA</b>	Propietario: JTL Copia No: 01 Código: LDS-PCD-01	Revisión: 0 Inicio de vigencia: 18 / 11 / 2012

### Instrucciones para la codificación de documentos del Sistema ARTEMISA

Los documentos del Sistema ARTEMISA 2.0 se codifican de la siguiente manera:

Todo documento lleva tres campos de código:

- a) El primero se conforma con tres iniciales del nombre del documento, por ejemplo:  
**Lista de Documentos del Sistema ARTEMISA = LDS**  
**Flujograma del Proceso de Reclutamiento, Selección y Contratación de DAI= FPR**
- b) El segundo campo se conforma por las tres primeras siglas del nombre del proceso del que parte el documento, o aquéllas que permitan identificar el proceso más claramente, como por ejemplo:
- |   |   |            |
|---|---|------------|
| Proceso de Control de Documentos                          | = | <b>PCD</b> |
| Proceso de Reclutamiento, Selección y Contratación de DAI | = | <b>PRS</b> |
| Proceso de Educación Artística Sistematizada              | = | <b>PEA</b> |
| Proceso de Evaluación Final de la Enseñanza               | = | <b>PEV</b> |
- c) El tercer campo se compone de dos dígitos, que se asignan en orden de prevalencia, según se van generando consecutivamente los documentos, como en los ejemplos siguientes:

Avance Educativo Anual	=	<b>AEA-PEA-01</b>
Rúbrica de Observación del Docente	=	<b>ROD-PEA-02</b>
Evaluación del Portafolios de Evidencias	=	<b>EPE-PEA-03</b>

Obsérvese que los 3 documentos pertenecen al mismo proceso, el PEA, por lo que tienen números consecutivos

Nota: cualquier duda o modificación que se pretenda hacer a estas instrucciones de codificación, deberá ser consultada con el responsable del Proceso de Control de Documentos, de acuerdo a lo establecido en dicho proceso. (ISO, 2008)

# **INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DOCENTE**

## **ETAPA 1**

### **1. Instrumentos del proceso de reclutamiento, selección y contratación**

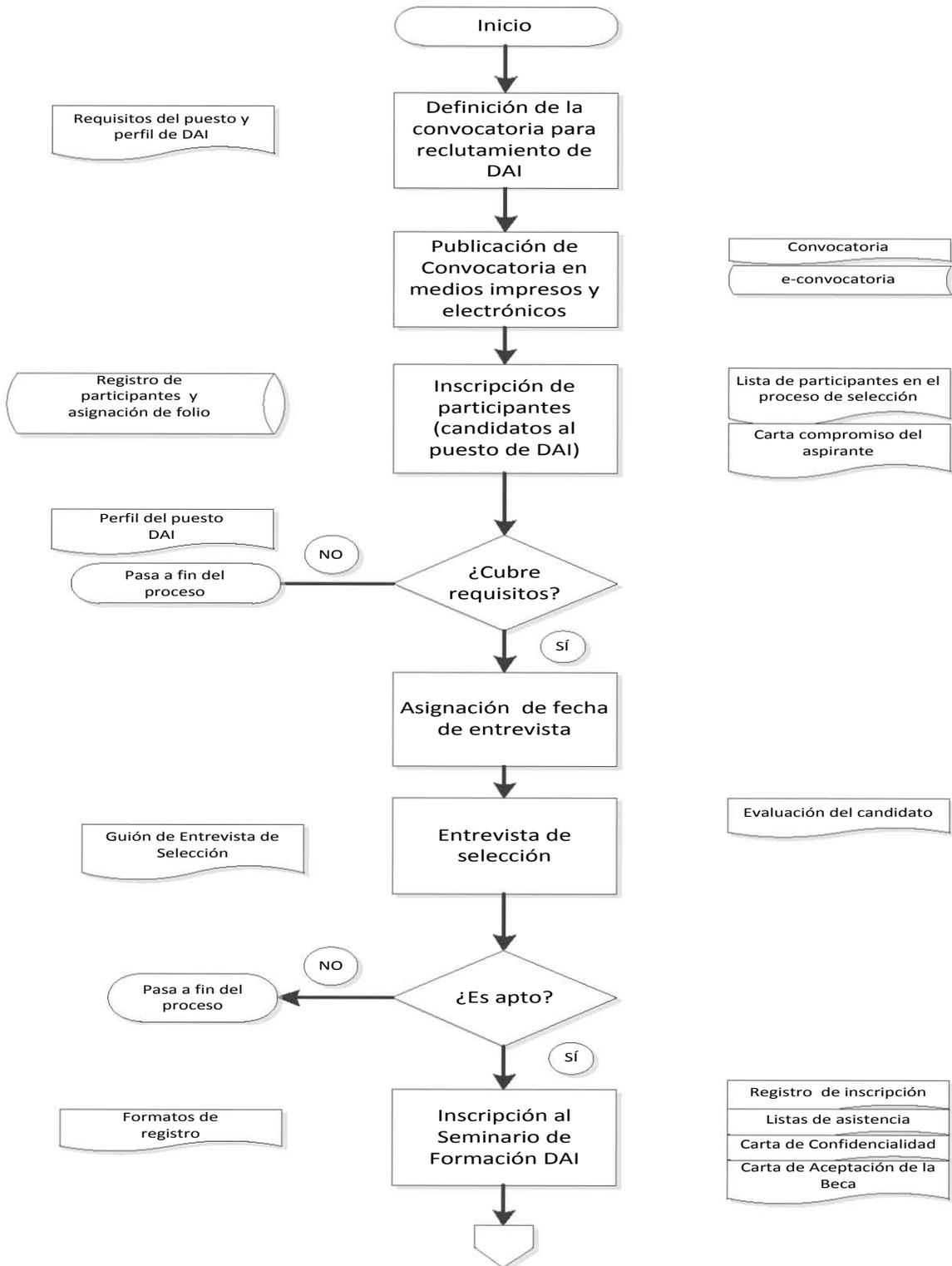
- **Flujograma del Proceso de Reclutamiento, Selección y Contratación del Cuerpo DAI**
- **Perfil del Puesto de DAI**
- **Guía de Entrevista de Selección**
- **Registro de Evaluación del Entrevistado**
- **Parámetros de Evaluación de Candidato**

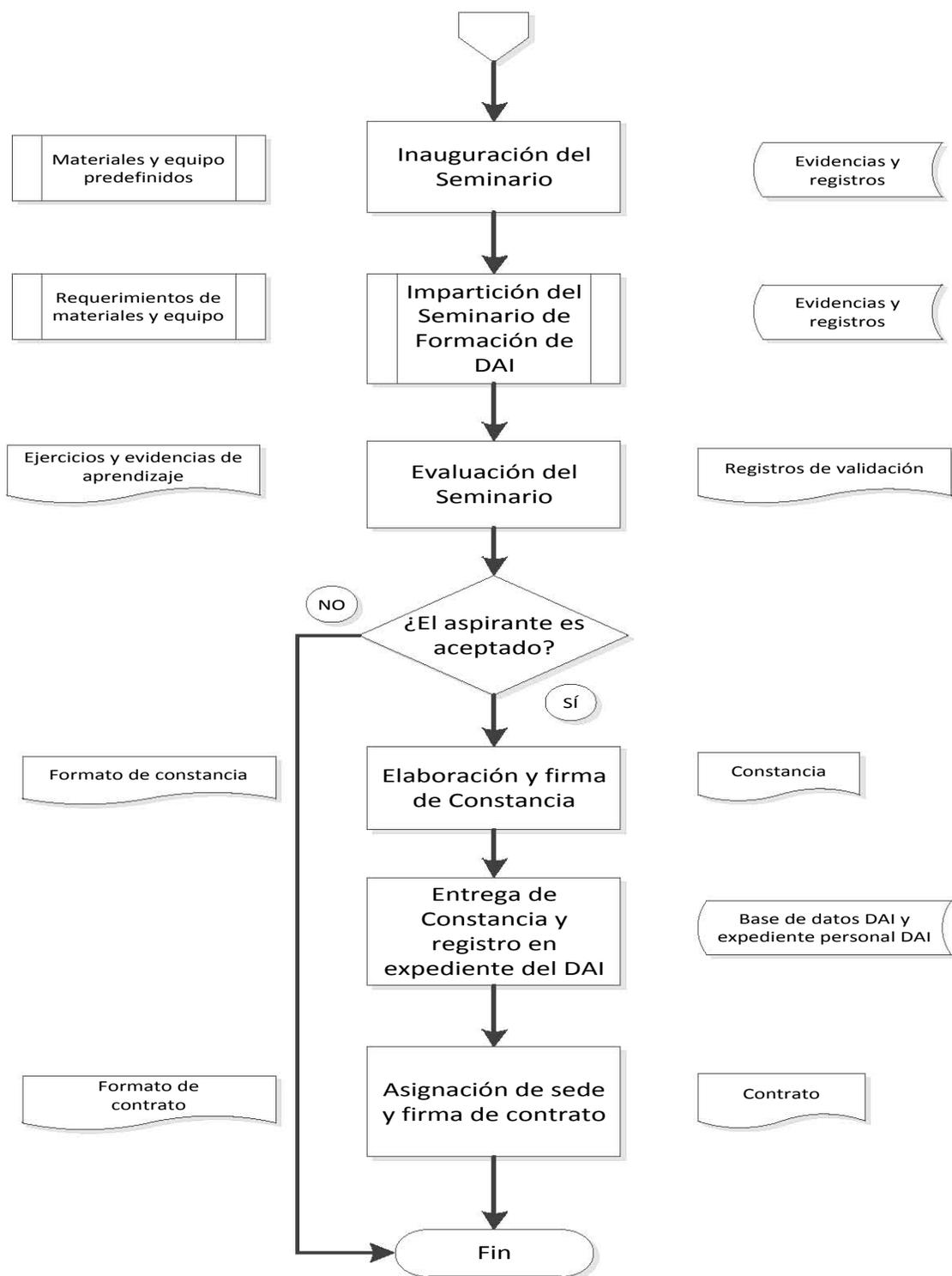
	Elaboró: LSR Aprobó: AMR	Pág. 61 de 7 Fecha de elaboración: 24 / 10 / 2012
PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL CUERPO DAI	Propietario: JTL Copia No: 01 Código: FPR-PRS-01	Revisión: 0 Inicio de vigencia: 01 / 01 / 2013



# **PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL CUERPO DAI FPR-PRS-01**







## DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN DEL CUERPO DAI

El proceso de selección del Cuerpo DAI tiene como propósito realizar el reclutamiento, selección y contratación de los artistas que, una vez preseleccionados, recibirán la capacitación prevista para que actúen como Docentes-Académicos-Investigadores, y serán contratados y asignados a algún Centro Educativo ARTEMISA, haciéndose cargo de un grupo de SHI (Seres Humanos Integrales) en cualquiera de las modalidades (Estimulación, Sensibilización y Formación) y niveles (Básico, Medio y Avanzado) que se les asignen.

RESPONSABLE	ACTIVIDADES	
	Nº	DESCRIPCIÓN
Coordinador General / Coordinador Académico / Coordinador Técnico	01	Con base en los requisitos del puesto y el perfil del DAI, redactan, revisan y aprueban la convocatoria; seleccionan medios y fechas de publicación de la misma.
Coordinador administrativo / Coordinador Técnico	02	Publican, difunden y promueven la convocatoria entre sectores de interés (artistas, centros culturales, público en general)
Aspirante	03	Ingresa a la página web de ARTEMISA, se preinscribe y adquiere un número de folio.  Asiste a las instalaciones señaladas en la convocatoria.
Coordinador Técnico	04	Registra a los aspirantes, revisa y recibe la documentación que avale su perfil y la carta de solicitud y compromiso; comprueba si su perfil está acorde con el perfil del puesto de DAI.  Si el aspirante cubre requisitos, prosigue hacia el paso 5.  Si no cubre los requisitos, devuelve documentos y se

		acaba el proceso.
Coordinador Técnico	05	Entrega recibo de documentación y copia del registro. Asigna fecha de entrevista.
Coordinadores de disciplinas artísticas	06	Entrevistan a los aspirantes de su disciplina, de acuerdo a la Guía de Entrevista de Selección de DAI, para evaluar la actitud y aptitud de cada candidato. Elaboran un reporte de evaluación por candidato.  Si el aspirante es apto para el puesto, continúan al paso 07.  Si no es apto, se acaba el proceso.
Coordinador Técnico	07	Inscribe en el Seminario de Formación DAI a los candidatos aceptados, solicita firma de la Carta de Confidencialidad y de la Carta de Aceptación de Beca.  Abre un expediente individual por candidato, registra a todos los candidatos y prepara la lista de asistencia del Seminario.
Coordinador General / Coordinador Académico	08	Participan en la Ceremonia de Inauguración del Seminario de Formación DAI y dan apertura a los trabajos del mismo.
Coordinador General / Coordinador Académico / Coordinador Técnico / Instructores	09	Imparten las sesiones del Seminario, y recaban evidencias y registros del mismo.
Staff de la Coordinación General / Instructores /		Durante y al final del Seminario, se realizan evaluaciones a los candidatos participantes, y cada capacitando realiza

Cuerpo DAI / Capacitando	10	asimismo una autoevaluación.  Si el candidato resulta aceptado, pasan al paso 11.  Si no es aceptado, se pasa a fin del proceso.
Coordinador General / Coordinador Académico / Coordinador Técnico	11	Preparan constancias de participación y aprovechamiento del Seminario y las someten a las firmas que correspondan.
Coordinador General / Coordinador Académico / Coordinador Técnico / Instructores	12	Entregan constancias a los DAI que hayan asistido al 90% de las sesiones y obtenido una evaluación aprobatoria por los instructores, el staff académico, sus compañeros y suya propia.  El Coordinador Académico y el Técnico registran a los nuevos DAI en la base de datos y en sus expedientes individuales.
Coordinador Académico / Coordinador Técnico	13	Asignan sede a cada DAI y proceden a la firma del contrato de servicios.
		Fin del procedimiento.

	Elaboró: LSR Aprobó: RPV	Pág. 68 de 8 Fecha de elaboración: 24 / 10 / 2012
PERFIL DEL PUESTO DE DAI	Propietario: JTL Copia No: 01 Código: PPD-PRS-02	Revisión: 0 Inicio de vigencia: 01 / 01 / 2013



# PERFIL DEL PUESTO DE DAI PPD-PRS-02

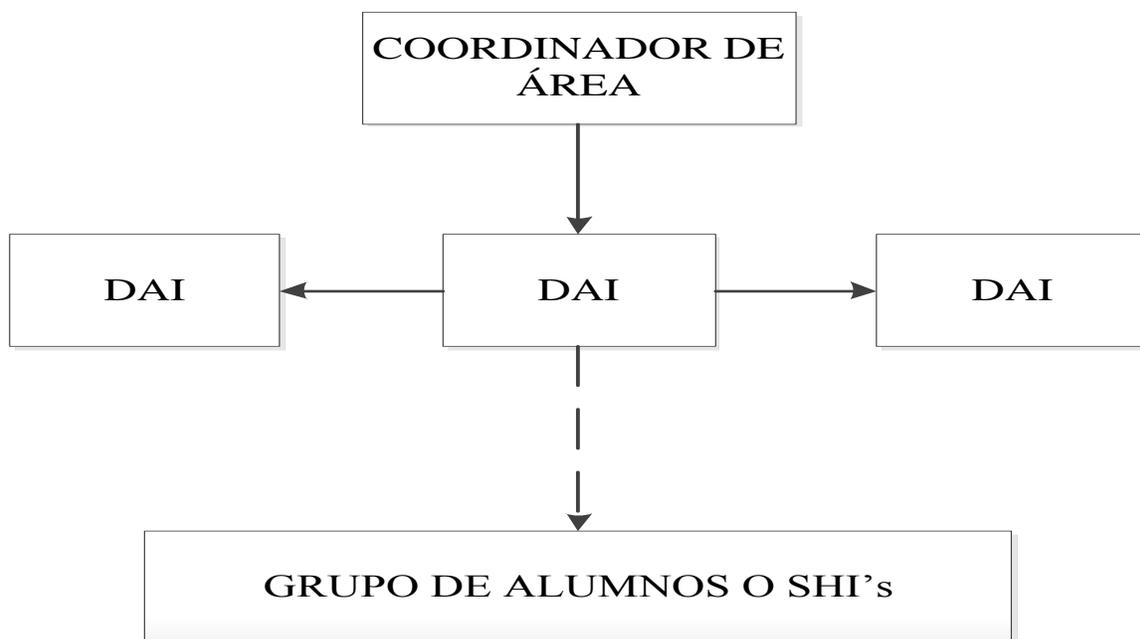


## PERFIL DEL PUESTO DE DAI (DOCENTE-ACADÉMICO-INVESTIGADOR)

Nombre del puesto: DAI (Docente-Académico-Investigador)	Dependencia: Consejo Estatal de Seguridad Pública
Adscripción: Programa ARTEMISA 2.0	SEDE: Tlaxcala, Carretera Texoloc, s/n
<b>Propósitos del puesto:</b>	
<p><b>General:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Propiciar la formación integral del niño o SHI (Ser Humano Integral), a través de la educación artística sistematizada e innovadora dirigida a la adquisición de competencias, dentro de los TEAS (Talleres de Educación Artística Sistematizada), con el fin de contribuir a la formación de nuevas generaciones de creadores y de un público conocedor de las expresiones artísticas.</li> </ul> <p><b>Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover el aprendizaje de las disciplinas artísticas, y a través de ello contribuir a la formación en valores de los SHI, mediando en la construcción del conocimiento en las sesiones de los TEAS.</li> <li>• Contribuir a la generación de nuevos públicos para el disfrute del arte y de nuevos creadores, mediante la impartición de las sesiones de los talleres TEAS.</li> <li>• Contribuir al desarrollo de las competencias de aprender a aprender, aprender a conocer, aprender a vivir juntos y aprender a ser, en los niños SHI.</li> <li>• Enseñar la conectividad e interactividad a los niños SHI, a través del desarrollo de competencias para el uso de las TIC's en ellos.</li> <li>• Generar la academia, elaborando las posturas teóricas y metodologías ARTEMISA a partir del conocimiento que se construye en la práctica.</li> <li>• Investigar nuevas técnicas y metodologías de enseñanza artística y sistematizarlas, con el fin de elevar consistentemente su labor como DAI y la desarrollada por el cuerpo de docentes DAI en su conjunto, para ir mejorando el proceso de enseñanza-aprendizaje en los talleres TEAS.as expresiones artísticas.</li> </ul>	
<b>Funciones del DAI:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinar las sesiones de enseñanza por competencias de la disciplina de su dominio, ante grupo, en tres diferentes modalidades: estimulación, sensibilización y formación, y en tres diferentes niveles: básico o inicial, medio y avanzado;</li> <li>• Formar un ambiente feliz en las sesiones, libre de violencia y caracterizado por la colaboración, el respeto, la sensibilidad y la creatividad.</li> <li>• Registrar los resultados y evaluar el impacto;</li> <li>• Ir construyendo la academia mediante la sistematización de las experiencias en la práctica docente, compartiendo las experiencias con el cuerpo DAI, definiendo conjuntamente posturas teóricas de la docencia y recuperando experiencias exitosas en las aulas.</li> <li>• Reformular constantemente las guías pedagógicas en las que apoyan su trabajo, con base en los resultados obtenidos en su puesta en práctica, así como en la sistematización de las experiencias del cuerpo docente.</li> </ul>	

- Desarrollar investigación en materia de metodologías y técnicas de la enseñanza artística, para enriquecer su propio quehacer y para compartirlo con la comunidad ARTEMISA, utilizando los tiempos asignados para ello;
- Participar en las Jornadas ARTEMISA 2.0, como docente y parte del equipo ARTEMISA 2.0 que lleva a cabo tales eventos;
- Construir colaboraciones en la elaboración de nuevas propuestas de intervención pedagógica sistematizada.
- Continuar su trabajo independiente y personal como artista, tanto en su tiempo libre como en el asignado por el Programa.
- Elaborar reportes de su trabajo ante grupo y en las Jornadas, y presentarlos a su Coordinador de Área Disciplinaria (Literaria, Visual, Musical o Escénica);
- Aplicar competencias digitales, sobre todo de las herramientas de comunicación *on line*.
- Las demás que le encarguen el Coordinador Académico o el Coordinador General.

#### Ubicación en la estructura orgánica:



<b>Requerimientos del puesto:</b>
<b>Personales:</b>
Edad: De 21 a 60 años
Sexo: Indistinto
Lugar de residencia: Tlaxcala o Puebla preferentemente
<b>Conocimientos requeridos:</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1.-Contar con estudios en la especialidad artística que desempeñe, a nivel técnico como mínimo.</li> <li>2.-Manejar con agilidad Word, Power Point y Excel; debe saber buscar y seleccionar información en Internet, saber comunicarse por correo electrónico y utilizar foros y chats.</li> <li>3.-Haber acreditado el Seminario o Diplomado de Formación de DAI ofrecido por la Coordinación del Programa ARTEMISA 2.0</li> <li>4.-Haber sido aceptado en la entrevista de selección.</li> </ol>
<b>Experiencia requerida:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser artista en alguna o varias de las áreas disciplinarias siguientes: artes literarias, artes visuales, artes musicales y artes escénicas.</li> <li>• Demostrar experiencia en trabajo de docencia con niños (mínimo 2 años).</li> </ul>
<b>Competencias requeridas:</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Capacidad de planificación y de organización del propio trabajo (Cano, 2010)</li> <li>2.-Capacidad de comunicación (Cano, 2010)</li> <li>3.-Capacidad de trabajar en equipo (Cano, 2010; Perrenoud, 2011)</li> <li>4-Capacidad de establecer relaciones interpersonales satisfactorias (Cano, 2010)</li> <li>5.-Capacidad de utilizar las nuevas tecnologías de información y comunicación (Cano, 2010; Perrenoud, 2011)</li> </ol>

## DESCRIPCIÓN DE LAS COMPETENCIAS

### DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS Y SUS NIVELES:

#### 1.-Capacidad de planificación y de organización

Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información (Alles, 2002).

##### Niveles de la competencia:

**A: ALTO**= Anticipa los puntos críticos de una situación o problema con un buen número de variables, estableciendo puntos de control y mecanismos de coordinación, verificando datos y buscando información externa para asegurar la calidad de los procesos. Es capaz de administrar simultáneamente diversos proyectos complejos.

**B: BUENO**= Es capaz de administrar simultáneamente diversos proyectos, estableciendo de manera permanente mecanismos de coordinación y control de la información de los procesos en curso.

**C: MÍNIMO**= Establece objetivos y plazos para la realización de las tareas, define prioridades, controlando la calidad del trabajo y verificando la información para asegurarse de que se han ejecutado las acciones previstas.

**D: INSATISFACTORIO**= Organiza el trabajo y administra adecuadamente los tiempos (Alles, 2002).

#### 2.-Capacidad de Comunicación

Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, así como exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es también la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicarse por escrito con concisión y claridad (Alles, 2002)

##### Niveles de la competencia:

**A: ALTO**= Es reconocido por su habilidad para identificar los momentos y la forma adecuados para exponer diferentes situaciones en las políticas de la organización, y llamado por otros para colaborar en estas situaciones. Utiliza herramientas y metodologías para diseñar y preparar la mejor estrategia de cada comunicación.

**B: BUENO**= Es reconocido en su área de incumbencia por ser un interlocutor confiable y por su habilidad para comprender diferentes situaciones y manejar reuniones.

**C: MÍNIMO**= Se comunica con claridad con otras personas, tanto en forma oral como escrita.

**D: INSATISFACTORIO**= En ocasiones sus respuestas orales o escritas no son bien interpretadas (Alles, 2002).

#### 3.-Capacidad de trabajar en equipo

Es la capacidad de trabajar colaborativamente con otros, de participar activamente en la prosecución de una meta común, subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo. Supone facilidad para la relación interpersonal y capacidad para comprender la repercusión de las propias acciones en el éxito de las acciones del equipo (Alles, 2002).

##### Niveles de la competencia:

**A: ALTO**= Considera a la organización como un solo equipo. Cooperar incluso en forma anónima para el logro de los objetivos organizacionales, considerando como más

relevante el objetivo de todos que las circunstancias de su propio trabajo. Trata las necesidades de otras áreas con la misma celeridad y dedicación con que trata las de su área.

**B: BUENO**= Promueve el trabajo en equipo con otras áreas de la organización. Crea un buen clima de trabajo, comprende la dinámica del funcionamiento grupal e interviene destrabando situaciones de conflicto interpersonal, centrándose en el logro de los fines compartidos.

**C: MÍNIMO** = Se compromete en la búsqueda de logros compartidos. Privilegia el interés del grupo por encima del interés personal.

**D: INSATISFACTORIO**= Prioriza los objetivos personales por encima de los del equipo y tiene dificultades para involucrarse en la tarea grupal. Participa sólo cuando le interesa o preocupa el tema en cuestión (Alles, 2002).

#### **4.- Capacidad de establecer relaciones interpersonales satisfactorias**

Consiste en actuar para establecer y mantener relaciones cordiales, recíprocas y cálidas o redes de contactos con distintas personas.

**A: ALTO**= Planifica y desarrolla redes de relaciones con usuarios, colegas y compañeros de trabajo. Acude a sus redes de relaciones y contactos para mantenerse informado, identificar oportunidades de trabajo o siempre que lo considera necesario.

**B: BUENO**= Muestra permanente motivación para incrementar sus relaciones y para formar parte de grupos de personas que comparten intereses.

**C: MÍNIMO**= Establece y mantiene relaciones cordiales con un círculo de amigos y conocidos con el objetivo de lograr mejores resultados en el trabajo.

**D: INSATISFACTORIO**= Se relaciona informal y superficialmente con la gente de la organización. Esto incluye conversaciones generales sobre el trabajo, la familia, los deportes y la actualidad (Alles, 2002; Cano, 2010).

#### **5-Capacidad de utilizar las nuevas tecnologías de información y comunicación**

Utiliza programas de edición de documentos. Explora los potenciales didácticos de los programas en relación con los objetivos de la enseñanza. Se comunica a distancia mediante la telemática. Utiliza los instrumentos multimedia en su práctica de enseñanza (Perrenoud, 2011).

**A: ALTO**= Domina el uso de las TIC's o nuevas tecnologías de información y comunicación al grado de experto. Planifica sus sesiones de enseñanza mediante las TIC's. Tiene práctica en enseñar y orientar a los alumnos en la conectividad.

**B: BUENO**= Conoce las nuevas TIC's, y puede utilizarlas ágilmente en sus sesiones de enseñanza. Tiene alguna experiencia en conectividad y puede incorporarla con algún apoyo técnico.

**C: MÍNIMO**= Conoce el uso de programas informáticos básicos, utiliza el correo electrónico y sabe explorar en la Internet.

**D: INSATISFACTORIO**= Tiene poco conocimiento y experiencia en el manejo del software básico. Necesita capacitación previa para poder incorporar el uso de las TIC's en sus sesiones de enseñanza.

**RANGOS DE PRESENCIA DE LAS COMPETENCIAS (Alles, 2002):**

**A: Alto**, significa sobresaliente.

**B: Bueno**, por encima del estándar.

**C: Mínimo**, lo necesario para el puesto (dentro del perfil requerido).

**D: Insatisfactorio**, prácticamente está ausente la competencia en el candidato o apenas presente en un nivel por debajo de lo requerido en el puesto.

	Elaboró: LSR Aprobó: RPV	Pág. 76 de 9 Fecha de elaboración: 27 / 10 / 2012
GUÍA DE ENTREVISTA DE SELECCIÓN DE DAI	Propietario: JTL Copia No: 01 Código: GES-PRS-03	Revisión: 0 Inicio de vigencia: 18 / 11 / 2012



# GUÍA DE ENTREVISTA DE SELECCIÓN DE DAI GES-PRS-03



	Elaboró: LSR Aprobó: RPV	Pág. 3 de 9 Fecha de elaboración: 27 / 10 / 2012
GUÍA DE ENTREVISTA DE SELECCIÓN DE DAI	Propietario: JTL Copia No: 01 Código: GES-PRS-03	Revisión: 0 Inicio de vigencia: 18 / 11 / 2012

### PROPÓSITO DE LA GUÍA:

La presente Guía de Entrevista de Selección de DAI es precisamente eso, una guía, que tiene como finalidad orientarle sobre el tipo de preguntas que le permitirán explorar las competencias del entrevistado, de acuerdo a lo que el perfil del puesto estipula como competencias deseables en un DAI.

La Guía le presenta varias opciones de preguntas abiertas que pueden utilizarse tal como son planteadas aquí, o servir como ejemplos ilustrativos de preguntas espontáneas que vaya usted generando en el transcurso de la entrevista.

En lo que deben centrarse las preguntas que utilice es en explorar en el pasado reciente del entrevistado las conductas, es decir, no se trata de recoger opiniones o abrir la puerta para que el entrevistado argumente ideas; por el contrario, se trata de conseguir referencias de hechos concretos (**situaciones**) en los que el entrevistado adoptó ciertas **conductas** (actos) y conocer los **resultados** que obtuvo en cada situación, que no debe ser hipotética sino real.

Se le sugiere que trate de explorar las 5 competencias clave que se presentan, para lo cual lo más conveniente sería plantear una sola pregunta por competencia a explorar.

Sin embargo, toda entrevista es una interacción humana, de manera que será en el desarrollo de la misma en la que pueda usted ir ajustando las preguntas, los tiempos, el alcance. Lo importante en todo caso es que sea usted quien controle la entrevista, su tiempo de realización, y consiga un resultado aceptable como para poder cumplir con su cometido: evaluar la idoneidad del candidato a DAI con base en sus competencias.

### RECOMENDACIONES PARA DESARROLLAR LA ENTREVISTA:

#### ANTES DE LA ENTREVISTA:

- Analice el currículum del candidato.
- Lea las preguntas que va a plantearle al candidato.
- Si lo prefiere, agregue algunas preguntas.

#### DURANTE LA ENTREVISTA:

- Preséntese y “rompa el hielo” de manera breve, tranquilice al candidato.

	Elaboró: LSR Aprobó: RPV	Pág. 79 de 9 Fecha de elaboración: 27 / 10 / 2012
GUÍA DE ENTREVISTA DE SELECCIÓN DE DAI	Propietario: JTL Copia No: 01 Código: GES-PRS-03	Revisión: 0 Inicio de vigencia: 18 / 11 / 2012

- Explique la forma en que se llevará a cabo la entrevista: “Yo hago las preguntas primero, y después podrá usted preguntarme lo que guste”.
- Utilice las preguntas brindadas. Estas preguntas se idearon para obtener información general y específica sobre las habilidades del candidato.
- Tome notas en un cuaderno o en hojas, tratando de no perder el contacto visual más que en lapsos breves.
- Dele al candidato la oportunidad de formular preguntas.
- Explique los futuros pasos del proceso de selección de los DAI.

#### DESPUÉS DE LA ENTREVISTA:

- Analice toda la información relevante y realice su análisis inmediatamente después de la entrevista.
- Complete el registro de la entrevista, calificando como A, B, C o D la presencia de cada competencia en el candidato, según las instrucciones del Registro de Entrevista.

#### **PREGUNTAS PARA EXPLORAR LAS COMPETENCIAS DEL DAI:**

1.-CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN Y DE ORGANIZACIÓN:
a) ¿Se considera a sí mismo una persona planificadora? ¿Puede darme un ejemplo de su forma de ser en este aspecto?
b) ¿De qué manera calcula o se impone metas en su trabajo como artista o en otras áreas? Coménteme cómo lo hace.
c) ¿Qué hace para asegurarse de que se cumplan los plazos y metas que se propone?

	Elaboró: LSR Aprobó: RPV	Pág. 5 de 9 Fecha de elaboración: 27 / 10 / 2012
GUÍA DE ENTREVISTA DE SELECCIÓN DE DAI	Propietario: JTL Copia No: 01 Código: GES-PRS-03	Revisión: 0 Inicio de vigencia: 18 / 11 / 2012

## 2.-CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN:

a) ¿Cuánto de lo que hace implica escuchar y comprender necesidades de otros? ¿Cómo vive usted esta experiencia?

b) ¿Cómo es su comunicación con niños? ¿Qué experiencias puede contarme al respecto?

c) ¿Qué es más importante en su trabajo: la comunicación oral o la escrita? Deme algunos ejemplos en los que le resultó mejor comunicarse oralmente, o por el contrario recurrió a la comunicación escrita. ¿Qué se proponía lograr? ¿Cuál fue el resultado?

## 3.-CAPACIDAD DE TRABAJAR EN EQUIPO:

a) ¿Cuándo mejora su rendimiento: en trabajos o proyectos individuales o grupales? Deme ejemplos.

b) Describa un logro profesional o laboral importante que haya obtenido siendo miembro de un equipo. ¿A qué atribuye ese logro?

c) ¿Cuáles son los aspectos que usted más valora cuando trabaja en equipo? ¿Con qué grupos se ha sentido más cómodo y ha rendido mejor?

	Elaboró: LSR Aprobó: RPV	Pág. 6 de 9 Fecha de elaboración: 27 / 10 / 2012
GUÍA DE ENTREVISTA DE SELECCIÓN DE DAI	Propietario: JTL Copia No: 01 Código: GES-PRS-03	Revisión: 0 Inicio de vigencia: 18 / 11 / 2012

#### 4.-CAPACIDAD DE ESTABLECER RELACIONES INTERPERSONALES SATISFACTORIAS:

a) ¿Cómo se inician sus relaciones interpersonales generalmente? ¿Es usted quien las inicia o prefiere responder a las iniciativas de los demás? Cuénteme alguna situación en la que haya conocido a nuevas personas y dígame qué hizo usted para conocerlas, y cómo le respondieron.

b) Recuerde una situación en la que colaboró con colegas artistas, en alguna organización formal o de manera informal. ¿Cuánto tiempo formó parte de esa red de artistas? ¿En qué consistió su labor? ¿Finalmente qué resultados obtuvo de esa interacción? ¿Qué puede contarme de esa experiencia?

c) ¿Cuántos son sus círculos de relaciones (familiares, vecinales, de amistades, profesionales, etc.)? ¿Con cuáles se mantiene en contacto? ¿Le llaman y buscan o usted suele buscar y mantener contacto con las personas de sus círculos de relaciones?

#### 5.-CAPACIDAD DE UTILIZAR LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN:

a) Cuénteme sobre sus habilidades y conocimientos acerca del uso de programas informáticos y comunicación con las nuevas tecnologías.

b) ¿Puede recordar alguna situación en la que utilizó las nuevas tecnologías (como el correo electrónico, los chats, wikis, foros virtuales, búsqueda en internet, etc.) en sus sesiones de enseñanza? ¿Cómo las utilizó? ¿Cuáles fueron los resultados que obtuvo?

c) ¿Cuáles son los usos de las nuevas tecnologías de comunicación e información que le gustaría introducir en sus sesiones de enseñanza artística? Deme algún ejemplo de cómo las utilizaría.

	Elaboró: LSR Aprobó: RPV	Pág. 7 de 9 Fecha de elaboración: 27 / 10 / 2012
GUÍA DE ENTREVISTA DE SELECCIÓN DE DAI	Propietario: JTL Copia No: 01 Código: GES-PRS-03	Revisión: 0 Inicio de vigencia: 18 / 11 / 2012

## DESCRIPCIÓN DE LAS COMPETENCIAS CLAVE DEL DAI

### DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS Y SUS NIVELES:

#### 1.-Capacidad de planificación y de organización

Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información (Alles, 2002).

##### Niveles de la competencia:

**A: ALTO**= Anticipa los puntos críticos de una situación o problema con un buen número de variables, estableciendo puntos de control y mecanismos de coordinación, verificando datos y buscando información externa para asegurar la calidad de los procesos. Es capaz de administrar simultáneamente diversos proyectos complejos.

**B: BUENO**= Es capaz de administrar simultáneamente diversos proyectos, estableciendo de manera permanente mecanismos de coordinación y control de la información de los procesos en curso.

**C: MÍNIMO**= Establece objetivos y plazos para la realización de las tareas, define prioridades, controlando la calidad del trabajo y verificando la información para asegurarse de que se han ejecutado las acciones previstas.

**D: INSATISFACTORIO**= Organiza el trabajo y administra adecuadamente los tiempos (Alles, 2002).

#### 2.-Capacidad de Comunicación

Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, así como exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es también la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicarse por escrito con concisión y claridad (Alles, 2002)

##### Niveles de la competencia:

**A: ALTO**= Es reconocido por su habilidad para identificar los momentos y la forma adecuados para exponer diferentes situaciones en las políticas de la organización, y llamado por otros para colaborar en estas situaciones. Utiliza herramientas y metodologías para diseñar y preparar la mejor estrategia de cada comunicación.

**B: BUENO**= Es reconocido en su área de incumbencia por ser un interlocutor confiable y por su habilidad para comprender diferentes situaciones y manejar reuniones.

**C: MÍNIMO**= Se comunica con claridad con otras personas, tanto en forma oral como escrita.

**D: INSATISFACTORIO**= En ocasiones sus respuestas orales o escritas no son bien

interpretadas (Alles, 2002).

### **3.-Capacidad de trabajar en equipo**

Es la capacidad de trabajar colaborativamente con otros, de participar activamente en la prosecución de una meta común, subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo. Supone facilidad para la relación interpersonal y capacidad para comprender la repercusión de las propias acciones en el éxito de las acciones del equipo (Alles, 2002).

#### **Niveles de la competencia:**

**A: ALTO**= Considera a la organización como un solo equipo. Cooperar incluso en forma anónima para el logro de los objetivos organizacionales, considerando como más relevante el objetivo de todos que las circunstancias de su propio trabajo. Trata las necesidades de otras áreas con la misma celeridad y dedicación con que trata las de su área.

**B: BUENO**= Promueve el trabajo en equipo con otras áreas de la organización. Crea un buen clima de trabajo, comprende la dinámica del funcionamiento grupal e interviene destrabando situaciones de conflicto interpersonal, centrándose en el logro de los fines compartidos.

**C: MÍNIMO** = Se compromete en la búsqueda de logros compartidos. Privilegia el interés del grupo por encima del interés personal.

**D: INSATISFACTORIO**= Prioriza los objetivos personales por encima de los del equipo y tiene dificultades para involucrarse en la tarea grupal. Participa sólo cuando le interesa o preocupa el tema en cuestión (Alles, 2002).

### **4.- Capacidad de establecer relaciones interpersonales satisfactorias**

Consiste en actuar para establecer y mantener relaciones cordiales, recíprocas y cálidas o redes de contactos con distintas personas.

**A: ALTO**= Planifica y desarrolla redes de relaciones con usuarios, colegas y compañeros de trabajo. Acude a sus redes de relaciones y contactos para mantenerse informado, identificar oportunidades de trabajo o siempre que lo considera necesario.

**B: BUENO**= Muestra permanente motivación para incrementar sus relaciones y para formar parte de grupos de personas que comparten intereses.

**C: MÍNIMO**= Establece y mantiene relaciones cordiales con un círculo de amigos y conocidos con el objetivo de lograr mejores resultados en el trabajo.

**D: INSATISFACTORIO**= Se relaciona informal y superficialmente con la gente de la organización. Esto incluye conversaciones generales sobre el trabajo, la familia, los deportes y la actualidad (Alles, 2002; Cano, 2010).

### **5.-Capacidad de utilizar las nuevas tecnologías de información y comunicación**

Utiliza programas de edición de documentos. Explora los potenciales didácticos de los programas en relación con los objetivos de la enseñanza. Se comunica a distancia mediante la telemática. Utiliza los instrumentos multimedia en su práctica de enseñanza (Perrenoud, 2011).

**A: ALTO**= Domina el uso de las TIC's o nuevas tecnologías de información y comunicación al grado de experto. Planifica sus sesiones de enseñanza mediante las TIC's. Tiene práctica en enseñar y orientar a los alumnos en la conectividad.

**B: BUENO**= Conoce las nuevas TIC's, y puede utilizarlas ágilmente en sus sesiones de enseñanza. Tiene alguna experiencia en conectividad y puede incorporarla con algún apoyo técnico.

**C: MÍNIMO**= Conoce el uso de programas informáticos básicos, utiliza el correo electrónico y sabe explorar en la Internet.

**D: INSATISFACTORIO**= Tiene poco conocimiento y experiencia en el manejo del software básico. Necesita capacitación previa para poder incorporar el uso de las TIC's en sus sesiones de enseñanza.

#### **RANGOS DE PRESENCIA DE LAS COMPETENCIAS (Alles, 2002):**

**A: Alto**, significa sobresaliente.

**B: Bueno**, por encima del estándar.

**C: Mínimo**, lo necesario para el puesto (dentro del perfil requerido).

**D: Insatisfactorio**, prácticamente está ausente la competencia en el candidato o apenas presente en un nivel por debajo de lo requerido en el puesto.

	Elaboró: LSR Aprobó: RPV	Pág. 85 de 160 Fecha de elaboración: 28 / 10 / 2012
REGISTRO DE EVALUACIÓN DEL ENTREVISTADO	Propietario: JTL Copia No: 01 Código: REE-PRS-04	Revisión: 0 Inicio de vigencia: 18 / 11 / 2012



# REGISTRO DE EVALUACIÓN DEL ENTREVISTADO REE-PRS-04



	Elaboró: LSR Aprobó: RPV	Pág. 87 de 160 Fecha de elaboración: 28 / 10 / 2012
REGISTRO DE EVALUACIÓN DEL ENTREVISTADO	Propietario: JTL Copia No: 01 Código: REE-PRS-04	Revisión: 0 Inicio de vigencia: 18 / 11 / 2012

### REGISTRO DE EVALUACIÓN DEL ENTREVISTADO

En el formato anexo, anote las competencias que pudo detectar en el entrevistado, así como los niveles en los que considera usted que se encuentra presente cada competencia analizada en el entrevistado.

Si una o más de las competencias enlistadas no fueron exploradas durante la entrevista, no llene ninguna casilla en el renglón(es) respectivo(s); únicamente marque con una X el nivel de cada competencia que sí pudo explorar en la entrevista.

Recuerde que las competencias se identifican como conductas en situaciones problemáticas o de desafío, y se evalúan en 4 niveles de presencia en el candidato; usted puede revisar el significado específico de cada nivel en cada una de las competencias, pero no olvide que en términos simplificados, los niveles significan:

**A: Alto**, significa sobresaliente.

**B: Bueno**, por encima del estándar.

**C: Mínimo**, lo necesario para el puesto (dentro del perfil requerido).

**D: Insatisfactorio**, prácticamente está ausente la competencia en el candidato o apenas presente en un nivel por debajo de lo requerido en el puesto.

REGISTRO DE EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS				
Entrevistador:				
Entrevistado:				
Fecha:			Hora:	
COMPETENCIAS / NIVELES ANALIZADOS				
	A	B	C	D
1.-Capacidad de planificación y de organización del propio trabajo				
2.-Capacidad de Comunicación				
3.-Capacidad de trabajar en equipo				
4.-Capacidad de establecer relaciones interpersonales satisfactorias				
5.-Capacidad de utilizar las nuevas tecnologías de información y comunicación				

	Elaboró: LSR Aprobó: RPV	Pág. 88 de 160 Fecha de elaboración: 28 / 10 / 2012
PARÁMETROS DE EVALUACIÓN DEL CANDIDATO A DAI	Propietario: JTL Copia No: 01 Código: PEC-PRS-05	Revisión: 0 Inicio de vigencia: 18 / 11 / 2012



# PARÁMETROS DE EVALUACIÓN DEL CANDIDATO A DAI PEC-PR05



	Elaboró: LSR Aprobó: RPV	Pág. 90 de 160 Fecha de elaboración: 28 / 10 / 2012
<b>PARÁMETROS DE EVALUACIÓN DEL CANDIDATO A DAI</b>	Propietario: JTL Copia No: 01 Código: PEC-PRS-05	Revisión: 0 Inicio de vigencia: 18 / 11 / 2012

Nombre del candidato:			
PARÁMETROS DE EVALUACIÓN DEL CANDIDATO A DAI			
CRITERIO	CALIFICACIÓN (A)	PONDERACIÓN (B)	PUNTUACIÓN (C)
1. Artista activo		30 %	
2. Estudios comprobados		15 %	
3. Experiencia en trabajo con niños		15 %	
4. Competencias clave detectadas en entrevista		20 %	
5. Evaluaciones durante y post-formación: Autoevaluación Evaluación de pares Evaluación de instructores Evaluación del staff ARTEMISA		20 %	
<b>TOTAL EVALUACIÓN FINAL:</b>			

Instrucciones: en el formato anterior se anotarán en la columna A las calificaciones, en un parámetro del 1 al 10, que el candidato haya obtenido en cada una de las fases del proceso de selección y entrenamiento-capacitación del DAI. Después, esta calificación se multiplica por el porcentaje de ponderación de la columna B, en decimales (ejemplo: 30% = .30), y el resultado se anota en la columna C. Por último, se suma la calificación y se anota en Total Evaluación Final.

Ejemplo:

Nombre del candidato: Eugenio Pérez Zacapantzi			
CRITERIO	CALIFICACIÓN A	PONDERACIÓN B	PUNTUACIÓN C
6. Artista activo	10	30 % (.30)	3.00
7. Estudios comprobados	8	15 % (.15)	1.20
8. Experiencia en trabajo con niños	7	15 % (.15)	1.05
9. Competencias clave detectadas en entrevista	8	20 % (.20)	1.60
10. Evaluaciones durante y post-formación: Autoevaluación Evaluación de pares Evaluación de instructores Evaluación del staff ARTEMISA	9	20 % (.20)	1.80
<b>TOTAL EVALUACIÓN FINAL:</b>			<b>8.65</b>

## **ETAPA 2**

### **2 Instrumentos de evaluación del proceso de enseñanza**

- **Avance Educativo Anual**
- **Rúbrica de Observación del Docente**
- **Evaluación de Portafolios de Evidencias**
- **Evaluación del Reporte Mensual del DAI**

	Elaboró: LSR Aprobó: RPV	Pág. 92 de 5 Fecha de elaboración: 02 / 11 / 2012
<b>AVANCE EDUCATIVO ANUAL</b>	Propietario: JTL Copia No: 01 Código: AEA-PEA-01	Revisión: 0 Inicio de vigencia: 01 / 01 / 2013



**AVANCE  
EDUCATIVO  
ANUAL  
AEA-PEA-01**





AVANCE EDUCATIVO ANUAL AEA-PEA-01  
SEGÚN GUÍA PEDAGÓGICA POR MODALIDAD

CEA: <b>1</b>		DAI's: <b>2</b>		Coordinador: <b>3</b>	
MODALIDAD: <b>4</b>		Niveles: <b>5</b>		Lugar: <b>6</b>	Año: <b>7</b>
INDICADORES DE PLANEACIÓN DE LA GUÍA PEDAGÓGICA				AVANCE PROGRAMÁTICO	
OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	METAS	INDICADORES	Grado de avance en metas (%)	Observaciones
<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>
Revisó: <b>14</b>		Fecha: <b>15</b>	Validó: <b>16</b>		Fecha: <b>17</b>

## **FORMATO: AVANCE EDUCATIVO ANUAL. SEGÚN GUÍA PEDAGÓGICA**

Este formato se utiliza para determinar el avance que se ha alcanzado en las metas educativas, definidas y evaluadas a partir de la Guía Pedagógica por Modalidad de ARTEMISA 2.0.

Su estructura se conforma de cuatro partes, a saber:

- a) la primera, compuesta por los espacios # 1 a # 7, recoge los datos de identificación de: el CEA, los docentes DAI involucrados, la Modalidad en que trabajaron, fecha, lugar, etc.;
- b) la segunda, que se integra por datos programáticos extraídos de la Guía Pedagógica de la Modalidad que se reporta, y que abarca los objetivos educativos o instruccionales, generales y específicos, las metas educativas y los indicadores con los cuales se va a medir el avance programático; esta sección va de la columna # 8 a la # 11;
- c) la tercera, que involucra propiamente el análisis del avance logrado en los objetivos y metas educativas, a través del cálculo realizado por medio de los indicadores, y que generalmente se expresa en porcentajes (%); sin embargo, en caso de que no sea así, además de especificar el indicador en la columna # 11, puede especificarse en la columna de Observaciones este hecho; esta sección abarca las columnas # 12 y # 13.
- d) una cuarta y última parte, que recoge los nombres y rubricas de las personas que revisaron y validaron el llenado del formato, indicando además las fechas en que realizaron esas acciones, y que incluye las celdas # 14 a # 17.

### **INSTRUCCIONES DE LLENADO:**

En la celda # 1 identificar el Centro Educativo ARTEMISA de que se trate.

En la celda # 2 poner los nombres de los DAI's que participaron en los talleres TEAS de la Modalidad de que se trate, durante el año que se reporta.

En la celda # 3 poner el nombre del Coordinador de Área solicitante del formato, a quien se le entrega.

En la celda # 4 debe escribirse la MODALIDAD de que se trate: ESTIMULACIÓN, SENSIBILIZACIÓN o FORMACIÓN.

En la celda # 5 identificar los NIVELES que se abarcaron en la MODALIDAD, que idealmente deben ser tres: BÁSICO, MEDIO Y AVANZADO. Si por alguna razón no se abarcaron los tres niveles, especificar sólo los que sí se trabajaron.

En la celda # 6 poner el nombre de la comunidad y municipio en los que se encuentra ubicado el CEA.

En la celda # 7 especificar el año a que se refiere el avance reportado.

En la columna # 8 se describen los objetivos educativos generales que la Guía Pedagógica prevé para la Modalidad.

En la columna # 9 se describen los objetivos educativos específicos que plantea la Guía Pedagógica para la modalidad.

En la columna # 10 es donde se describen las metas educativas, es decir los resultados que se planificó obtener, expresados cuantitativamente.

En la columna # 11 se anotan los indicadores que se utilizan para medir el avance en cada meta educativa.

En la columna # 12 se especifica el grado de avance en cada meta educativa, resultado de la aplicación del indicador.

En la columna # 13 se explica cualquier observación que se estime pertinente acerca de los avances logrados, p.e. una explicación cuando se rebasa o no se alcanza la meta.

En la celda # 14 se identifica, por nombre y rúbrica, al directivo que realiza la revisión del documento.

En la celda # 15 se indica la fecha de dicha revisión.

En la celda # 16 se identifica, por nombre y rúbrica, al directivo que valida la pertinencia del documento, y con esto lo hace funcional en la institución.

En la celda # 17 se indica la fecha de validación.

	Elaboró: LSR Aprobó: RPV	Pág. 97 de 160 Fecha de elaboración: 29 / 10 / 2012
RÚBRICA DE OBSERVACIÓN DEL DAI	Propietario: JTL Copia No: 01 Código: ROD-PEA-02	Revisión: 0 Inicio de vigencia: 01 / 01 / 2013



# RÚBRICA DE OBSERVACIÓN DEL DAI ROD-PEA-02



	Elaboró: LSR Aprobó: RPV	Pág. 99 de 160 99 Fecha de elaboración: 29 / 10 / 2012
	RÚBRICA DE OBSERVACIÓN DEL DAI	Propietario: JTL Copia No: 01 Código: ROD-PEA-02

Nombre del observador:	Cargo en ARTEMISA:				
Nombre del DAI:	Lugar:				
Fechas de observación:					
<b>DOMINIO DE LA MATERIA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Se manifiesta con dominio de su disciplina artística					
Aprovecha otras disciplinas artísticas en la sesión					
<b>METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Es evidente que preparó la sesión					
Explica de manera comprensible las tareas					
Resuelve dudas					
Propicia la participación de los SHI					
Es notorio que va transfiriendo el control de las actividades a los SHI					
Relaciona las actividades con la realidad del estado y del país					
Proporciona apoyo cuando un SHI lo requiere, y lo retira cuando lo ve capaz de hacerlo solo					
Hace uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación (sube actividades a la plataforma, responde a los SHI, sube sus reportes de trabajo y evidencias de sus clases, etc.)					
<b>EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Está atento a las actividades de cada uno de los SHI, hace anotaciones en sus trabajos para estimularlos y guiarlos					
Evalúa con base en las competencias del SHI					
<b>RELACIONES CON LOS SHI</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Se muestra respetuoso con los SHI					
Denota entusiasmo al dar su clase					
Escucha con atención a los SHI					
Pone interés en que cada SHI aprenda					
Es amable dentro y fuera de la clase					
<b>TRANSMISIÓN DE VALORES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Es puntual para iniciar su sesión					
Imparte su clase en un ambiente de respeto, libertad y colaboración					
Realiza su labor con responsabilidad y compromiso					
Fomenta actitudes y valores positivos					
Crea un ambiente feliz en el aula					

	Elaboró: LSR Aprobó: RPV	Pág. 100 de 160 Fecha de elaboración: 29 / 10 / 2012
<b>RÚBRICA DE OBSERVACIÓN DEL DAI</b>	Propietario: JTL Copia No: 01 Código: ROD-PEA-02	Revisión: 0 Inicio de vigencia: 01 / 01 / 2013

TRABAJO CON LA COMUNIDAD					
	1	2	3	4	5
Muestra disposición para coordinarse con otros DAI y trabajar en equipo					
Trata amablemente a los padres de los SHI					
Siempre que es posible, involucra a los padres y a la comunidad					
Se esfuerza por utilizar los recursos educativos del entorno					
REACCIÓN DE LOS SHI					
	1	2	3	4	5
Participan voluntariamente en las tareas de la sesión					
Se percibe colaboración entre ellos					
Dan muestras de estar disfrutando la clase					
Al concluir la sesión, se ven motivados para regresar al CEA					

Elaboración propia, con base en: Cuestionario de Evaluación Formativa para Profesores de la Universidad Iberoamericana, Anexo 1, p. 150-151. En Díaz Barriga, F. y Rueda, M. (2010). *Evaluación de la docencia*. México: Paidós Educador; y en: ¿Hasta qué punto soy colaborativo? Actividad 10. p. 106-108. En Cano, E. (2010). *Cómo mejorar las competencias docentes*. España: Graó

**INSTRUCCIONES:**

Como observador, se le pide que observe al DAI que se le asigne y valore su labor, calificando los conceptos enlistados en una escala del 1 al 5, donde 1 es la calificación más baja, y 5 la más alta.

Por el número de ítems a observar, y en virtud de que no es realista suponer que en una sesión podrá observarse todo lo necesario, se le sugiere realizar varias observaciones, al menos 2 y máximo 4, anotando las fechas en que las realiza.

Usted puede decidir enfocar su atención a observar uno o dos de los apartados en cada sesión, hasta completar la Rúbrica de Observación del DAI.

Nota: No se preocupe si al principio le cuesta observar algunos de los conceptos o un buen número de ellos; la práctica y la concentración en su labor de observador y evaluador le irán dando la pericia necesaria.

	Elaboró: LSR Aprobó: RPV	Pág. 101 de 4 Fecha de elaboración: 31 / 10 / 2012
EVALUACIÓN DEL PORTAFOLIOS DE EVIDENCIAS	Propietario: JTL Copia No: 01 Código: EPE-PEA-03	Revisión: 0 Inicio de vigencia: 01 / 01 / 2013



# EVALUACIÓN DEL PORTAFOLIOS DE EVIDENCIAS EPE-PEA-03



LISTA DE VERIFICACIÓN DEL PORTAFOLIOS DEL DAI			
Nombre del DAI:		CEA:	
Modalidad:		Nivel:	
No. de SHI:	Lugar:	Fecha:	
ASPECTOS A EVALUAR		¿CUMPLE?	PUNTUACIÓN
1.-Las evidencias de la labor del DAI están integradas en una carpeta (física y/o virtual).			
2.-La carpeta está limpia, ordenada y con buena presentación.			
3.- Tiene portada e índice de contenido.			
4.-Cuenta con una Introducción.			
5.-Contiene los planes de sesión o la programación de los TEAS.			
6.- Reúne evidencias del trabajo en las sesiones de TEAS, como muestra significativa según el número de SHI del grupo (mínimo 10 evidencias por mes).			
7.-Las evidencias están identificadas, con título y fecha de realización.			
8.-Las evidencias están ordenadas conforme a algún criterio (cronológico, por temática, por tipo de material, etc.).			
9.-En las evidencias se incluyen trabajos individuales de SHI's y trabajos colectivos del grupo.			
10.-Las evidencias son significativas porque muestran los grados de avance de los SHI.			
11.-Al final de cada evidencia particular o de cada conjunto de evidencias grupales, el DAI incluyó una reflexión personal sobre la manera en que muestran el aprendizaje de los alumnos.			
12.- El portafolios "va al día", con evidencias recientes y sin retrasos significativos.			
13.-El portafolios contiene autoevaluaciones del DAI.			
14.-El portafolios presenta conclusiones finales.			
15.-El DAI incluyó recomendaciones sobre el trabajo futuro en el grupo.			
PROMEDIO TOTAL:			
Comentarios:			

\_\_\_\_\_  
Firma del DAI

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma del evaluador

### **INSTRUCCIONES PARA EL EVALUADOR:**

- 1.-Solicite al DAI que le facilite su portafolios de evidencias cada mes, o al menos cada tres meses (al término del trimestre del nivel y modalidad que correspondan), para que proceda a revisarlo.
- 2.-Revise los 15 aspectos incluidos en la Lista de Verificación del Portafolios del DAI EPE-PEA-04 , señalando con una  $\checkmark$  en la columna **¿Cumple?**, si el aspecto revisado cubre lo esperado.
- 3.-Enseguida, bajo la columna **Puntuación**, escriba los puntos que le adjudica a dicho aspecto, asignándole un número del 1 al 5, siendo 1 la calificación más baja y 5 la más alta.
- 4.-Saque el promedio obtenido, dividiendo la suma total de puntos entre 15.
- 5.-El promedio es la calificación total obtenida en el portafolio, de manera que escríbalo en el renglón de **TOTAL**.
- 6.-Utilice el espacio de **Comentarios** para dar su opinión general sobre la integración del portafolios, su calidad y utilidad.
- 7.-Muestre al DAI el resultado de su verificación, y solicítele su firma al calce.
- 8.-Estampe su firma y asiente su nombre al final del formato.
- 9.-Asegúrese de dejar una copia al DAI para que se integre al portafolios.

	Elaboró: LSR Aprobó: RPV	Pág. 105 de 6 Fecha de elaboración: 01 / 11 / 2012
EVALUACIÓN DEL REPORTE MENSUAL DEL DAI	Propietario: JTL Copia No: 01 Código: ERM-PEA-04	Revisión: 0 Inicio de vigencia: 01 / 01 / 2013

:



# **EVALUACIÓN DE REPORTE MENSUAL DEL DAI ERM-PEA-04**



<b>REPORTE MENSUAL DEL DAI</b>			
Nombre del DAI:		CEA:	
Modalidad:		Nivel:	
No. de SHI:	Lugar:	Fecha:	
Objetivos didácticos del mes:			
Estrategias de enseñanza utilizadas (breve descripción):			
Congruencia de los objetivos y estrategias con la Guía Pedagógica y los planes de sesión (explicar en qué medida se adecuaron):			
Estructura general de las sesiones (secuencia de actividades):			
Principales actividades desarrolladas (breve descripción):			
Avances en el desarrollo de competencias creativas, éticas, cívicas y digitales durante las sesiones breve análisis, indicando cuáles competencias se trabajaron, basándose en las competencias definidas en sus Guías Pedagógicas por Área y Modalidad):			

Valores sobre los que se trabajó en el mes:
Resultados generales alcanzados (evaluación global del proceso de enseñanza-aprendizaje):
Autoevaluación del DAI (sobre su desempeño general y el logro de los resultados que esperaba conseguir en el mes):
Tareas pendientes o no alcanzadas (y sus probables causas):
Sugerencias acerca de la temática, la metodología y las técnicas docentes que permitan mejorar la práctica en los próximos meses, y aseguren el logro de las tareas pendientes:

<b>EVALUACIÓN DEL REPORTE MENSUAL DEL DAI</b>				
Nombre del DAI:		Coordinador de Área:		
CEA:		Modalidad:		Lugar:
No. de SHI:		Nivel:		Fecha:
ASPECTOS DEL INFORME A EVALUAR	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	COMENTARIOS
¿Están bien definidos los objetivos del mes y son congruentes con el Programa ARTEMISA 2.0 ?				
¿Las estrategias de enseñanza están descritas en forma precisa y clara y son congruentes con la Guía Pedagógica y planes de sesión?				
¿La estructura de las sesiones corresponde a la estructura de sesión ARTEMISA? (con las artes literarias como eje transversal, y con multidisciplinariedad)				
¿El desarrollo de las sesiones corresponde a la metodología ARTEMISA 2.0? (consistentes, secuenciales, dirigidas al desarrollo de competencias)				
¿Reporta el DAI trabajo en el desarrollo de competencias creativas, éticas o cívicas durante el mes?				

¿Hubo actividades para desarrollar y/o mejorar las competencias digitales en los SHI?				
¿Se fomentaron los valores ARTEMISA durante el mes?				
¿Los resultados alcanzados en el proceso de enseñanza-aprendizaje son acordes a lo programado en la Guía Pedagógica y en los planes de sesión?				
¿Las tareas pendientes o que no pudieron lograrse en el mes, son susceptibles de alcanzarse en el siguiente mes, sin afectar las metas educativas?				
¿Proporciona el DAI sugerencias de mejora susceptibles de ponerse en marcha, objetivas y propositivas?				
En general, califico el Reporte Mensual como...				

### **INSTRUCCIONES PARA EL COORDINADOR DE ÁREA QUE EVALÚA:**

La revisión del Reporte Mensual del DAI debe hacerse también igualmente, tomando en cuenta los siguientes criterios:

- a) Para realizar la revisión de los reportes deben tenerse a mano las Guías Pedagógicas de las distintas disciplinas, y de las distintas modalidades. Una necesidad al evaluar el reporte mensual de los DAI a su cargo es contrastar su informe con los objetivos establecidos en las Guías Pedagógicas, dado que son los instrumentos que delinear la metodología de enseñanza artística sistematizada e innovadora de ARTEMISA 2.0
- b) Contraste entonces lo reportado con lo establecido en las Guías, y después califique los avances reportados con los criterios de Excelente, Muy Bueno, Bueno o Regular.
- c) Utilice el espacio de Comentarios para explicar su calificación o para dar recomendaciones con el fin de que se continúe trabajando igual, o se mejoren algunas prácticas, se eliminen desviaciones y se refuercen conocimientos y prácticas exitosas.
- d) Cada mes, entregue la Evaluación del Reporte Mensual a la Dirección Académica, a través de la página web. Le serán dadas indicaciones técnicas para esta acción, una vez que esté actualizada la página y diseñado el programa de seguimiento de las evaluaciones y los reportes.
- e) En virtud de que ARTEMISA 2.0 pretende que los alumnos desarrollen competencias digitales, se hace necesario que los docentes, coordinadores de área y el staff las desarrollen paralelamente. Por ese motivo, la Dirección Académica está actualmente en proceso de diseño de su sistema de seguimiento, que será incluido en la plataforma de ARTEMISA 2.0. Una vez concluido, se les dará a conocer a todos los coordinadores, DAI's y staff, para que todos puedan subir sus respectivos reportes, tengan la certeza de que serán analizados, y la seguridad de que sus evaluaciones serán manejadas con acceso restringido.

## **ETAPA 3**

### **3. Instrumentos de evaluación final**

- **Evidencia de Satisfacción de los SHI**
- **Encuesta de Satisfacción de Padres**
- **Encuesta de Satisfacción de Autoridades y otros involucrados**
- **Cuestionario de Evaluación del DAI por el Coordinador de Área**
- **Taller de Práctica Autorreflexiva del DAI**

	Elaboró: LSR Aprobó: RPV	Pág. 113 de 4 Fecha de elaboración: 08 / 11 / 2012
EVIDENCIA DE SATISFACCIÓN DE LOS SHI	Propietario: JTL Copia No: 01 Código: ESS-PEV-01	Revisión: 0 Inicio de vigencia: 01 / 01 / 2013



# **EVIDENCIA DE SATISFACCIÓN DE LOS SHI ESS-PEV-01**

	Elaboró: LSR Aprobó: RPV	Pág. 114 de 4 Fecha de elaboración: 08 / 11 / 2012
EVIDENCIA DE SATISFACCIÓN DE LOS SHI	Propietario: JTL Copia No: 01 Código: ESS-PEV-01	Revisión: 0 Inicio de vigencia: 01 / 01 / 2013

### Registro de Cambios

Rev.	Fecha	Modificaciones
0	08-11-2012	Edición Original

	Elaboró: LSR Aprobó: RPV	Pág. 115 de 4 Fecha de elaboración: 08 / 11 / 2012
EVIDENCIA DE SATISFACCIÓN DE LOS SHI	Propietario: JTL Copia No: 01 Código: ESS-PEV-01	Revisión: 0 Inicio de vigencia: 01 / 01 / 2013

### EVIDENCIA DE SATISFACCIÓN DE LOS ALUMNOS DE ARTEMISA 2.0

Objetivo:	<p>Recoger una evidencia de la satisfacción de los alumnos del Sistema ARTEMISA 2.0, denominados SHI (Seres Humanos Integrales), respecto de las experiencias y aprendizajes que lograron durante un trimestre, de forma lúdica y mediante la aplicación de sus habilidades artísticas.</p>
Tiempo de realización:	2 horas
Fecha de realización:	En la última sesión del trimestre corriente.
Modalidades:	<p>Se realizará la dinámica en las tres modalidades: Estimulación, Sensibilización y Formación, y en cada uno de los grupos que estén funcionando en cada uno de los CEAS's</p>
Tamaño del grupo:	<p>Máximo 21 SHI, que es el tamaño máximo de un grupo en los CEA's.</p>
Materiales:	<p>A definir por el DAI a cargo, según se vaya a realizar un ejercicio de arte visual, musical, escénico o literario.</p> <p>Ejemplo: si se va a elaborar colectivamente un dibujo, puede requerirse un rollo de papel estraza o bond, y pinturas al criterio del DAI, que pueden ser: gises de colores, crayolas, acuarelas y pinceles, pintura digital, pintura acrílica.</p>
Desarrollo:	<p>1.-El DAI dirige una sesión de retroalimentación de parte del grupo de SHI, orientada a recoger el sentir de los niños acerca de las experiencias y saberes que obtuvieron durante el trimestre.</p> <p>Esta retroalimentación puede tomar la forma de un escrito, de un dibujo individual o colectivo, de una puesta en escena, de una</p>

	<p>canción, de una danza, etc.</p> <p>2.-El DAI solicita a los alumnos que expresen por medio del ejercicio artístico que haya elegido, acorde a las edades y aprendizajes de los SHI y a la modalidad en que se encuentren, su respuesta a alguna de las siguientes cuestiones:</p> <p>Opción A: ¿Qué me gustó más de mis clases ARTEMISA? y ¿Qué me gustó menos?</p> <p>Opción B: ¿Cómo me siento cuando estoy en ARTEMISA?</p> <p>Opción C: Cómo me divierto y aprendo en ARTEMISA</p> <p>3.-El DAI facilita a los SHI los materiales indicados para el ejercicio que van a realizar, les indica el tiempo de que disponen, y los deja organizarse y actuar con la mayor libertad. Sólo interviene cuando le preguntan o le solicitan ayuda.</p>
Desarrollo:	<p>1.-El DAI dirige una sesión de retroalimentación de parte del grupo de SHI, orientada a recoger el sentir de los niños acerca de las experiencias y saberes que obtuvieron durante el trimestre.</p> <p>Esta retroalimentación puede tomar la forma de un escrito, de un dibujo individual o colectivo, de una puesta en escena, de una canción, de una danza, etc.</p> <p>2.-El DAI solicita a los alumnos que expresen por medio del ejercicio artístico que haya elegido, acorde a las edades y aprendizajes de los SHI y a la modalidad en que se encuentren, su respuesta a alguna de las siguientes cuestiones:</p> <p>Opción A: ¿Qué me gustó más de mis clases ARTEMISA? y ¿Qué me gustó menos?</p> <p>Opción B: ¿Cómo me siento cuando estoy en ARTEMISA?</p> <p>Opción C: Cómo me divierto y aprendo en ARTEMISA</p> <p>3.-El DAI facilita a los SHI los materiales indicados para el ejercicio que van a realizar, les indica el tiempo de que disponen, y los deja organizarse y actuar con la mayor libertad.</p>

	Sólo interviene cuando le preguntan o le solicitan ayuda.
Cierre:	<p>Al término del ejercicio, el DAI pide a los SHI que presenten su trabajo ante el grupo, y toma un registro gráfico del evento (fotografía, audio, video, según sea conveniente).</p> <p>Preferentemente, procurará que un Coordinador de Área o miembro del staff académico-administrativo de ARTEMISA esté presente.</p>
Análisis:	<p>Cada DAI entregará la evidencia de la satisfacción de sus SHI y se realizará una sesión de intercambio y análisis de las dinámicas realizadas en cada CEA, con participación de los Coordinadores de Área, de la Coordinación Académica, la Coordinación Técnica y la Coordinación General del programa.</p>

	Elaboró: LSR Aprobó: RPV	Pág. 118 de 6 Fecha de elaboración: 03 / 11 / 2012
ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE PADRES	Propietario: JTL Copia No: 01 Código: ESP-PEV-02	Revisión: 0 Inicio de vigencia: 01 / 01 / 2013



# ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE PADRES ESP-PEV-02



## ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE PADRES DE FAMILIA

Con el propósito de conocer la satisfacción de los padres de familia con respecto a los servicios educativos de ARTEMISA 2.0, se ha preparado la siguiente Encuesta de Satisfacción de Padres de Familia, que utiliza una escala con 5 opciones de respuesta en cada reactivo.

Su aplicación también tiene varias opciones: puede aplicarse mediante un encuestador -que preferentemente no sea el DAI a cargo del grupo al que asiste el hijo(a) del encuestado(a)-, puede aplicarse de manera autoadministrada, como cuestionario, presentando copias a cada padre de familia y solicitándole su llenado, o bien puede aplicarse vía internet, a través de la página web de ARTEMISAdospuntocero.com

### Tamaño de la muestra

Para que su aplicación sea significativa, se sugiere que se aplique la Encuesta a una muestra de padres de familia. Para ello, se ha calculado el tamaño de la muestra como sigue:

DATOS:

$N$  = tamaño de la población (padres de familia) = 189 (corresponde al número de SHI máximo en un CEA)

Nivel de confianza= 95 %

$p$ = proporción a favor= 0.5

$q$ = proporción en contra= 0.5

$z$  = 1.96 , cifra correspondiente al nivel de confianza de 95 %

$e$ = el error que se permite en la muestra= 0.5.

Con estos datos se procede a aplicar la fórmula para cálculo de la muestra:

$$(1) \quad n_0 = \frac{(z^2)(P)(q)}{e^2}$$

El resultado con los datos anteriores es  $n_0=384.16$  , el cual se corrige, ya que se conoce el tamaño de la población o  $N$ , aplicando la siguiente fórmula:

$$(2) \quad n' = \frac{n_0}{1 + \frac{(n_0 - 1)}{N}}$$

que para un valor de  $N= 189$  padres de familia, arroja una corrección del tamaño de la muestra que da la siguiente cifra:

$$n'_{(N=189)}=126.89$$

Lo que significa que el tamaño de la muestra cuando la población es de 189 padres de familia es igual a 127 personas, es decir, el 67 % de los padres de familia deben ser encuestados, para tener un nivel de confianza del 95 % y un margen de error de sólo 0.5 %.

### **Estructura de la encuesta**

La encuesta se organiza en seis bloques de información, a saber:

- a) Datos del encuestado y de los SHI
- b) Elementos tangibles: relativos al espacio, los materiales, los aspectos físicos y estéticos del CEA
- c) Calidad: se refiere a la percepción de los padres de familia respecto a la calidad y eficacia de la formación artística de sus hijos
- d) Atención: se refiere a la organización del CEA y a la atención que reciben las quejas y peticiones de los padres de familia
- e) Empatía: se refiere a la relación y comunicación entre padres de familia y el personal ARTEMISA
- f) Seguridad: hace referencia al clima libre de violencia y a la seguridad del CEA

Para su valoración e interpretación, se preparó una escala con cinco opciones de respuesta, a saber:

Muy satisfecho    Satisfecho    Indiferente    Poco satisfecho    Nada satisfecho

## ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE PADRES DE FAMILIA

Nombre: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: F ( ) M ( )

¿Cuántos hijos(as) tiene en los talleres de ARTEMISA?      1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )

¿Desde cuándo están acudiendo a los talleres?      1 trimestre ( ) 6 meses ( ) 9 meses ( )

Señor padre de familia: Con el objeto de mejorar nuestros servicios de educación artística, le pedimos que responda la siguiente encuesta, eligiendo la respuesta que más se acerque a su forma de pensar con respecto a los aspectos de los talleres ARTEMISA que se señalan enseguida:

<b>ASPECTO</b>					
<b>Califique el grado de satisfacción o insatisfacción en cuanto a:</b>	<b>Muy satisfecho</b>	<b>Satisfecho</b>	<b>Indiferente</b>	<b>Poco satisfecho</b>	<b>Nada satisfecho</b>
La limpieza de los salones					
El equipo con que cuenta el CEA					
Los espacios de trabajo y de juego					
El aspecto general de las instalaciones de ARTEMISA					
Los materiales con que trabaja mi hijo(a)					
<b>ASPECTO</b>					
<b>Califique la calidad o falta de ella en cuanto a:</b>	<b>Muy satisfactoria</b>	<b>Satisfactoria</b>	<b>Indiferente</b>	<b>Poco satisfactoria</b>	<b>Insatisfactoria</b>
La preparación de los maestros de ARTEMISA					
Las clases y eventos que he presenciado					
Los trabajos que ha elaborado mi hijo(a)					
La calidad en general de la educación artística que se ofrece en ARTEMISA					
Lo que ha aprendido mi hijo(a) en ARTEMISA					

La utilidad de lo que ha aprendido mi hijo para su vida					
<b>ASPECTO</b>	<b>Muy satisfecho</b>	<b>Satisfecho</b>	<b>Indiferente</b>	<b>Poco satisfecho</b>	<b>Insatisfecho</b>
<b>Califique el grado de su satisfacción con respecto a:</b>					
La puntualidad de los maestros					
El cumplimiento de sus compromisos con mi hijo(a)					
Los informes que recibo sobre el avance de mi hijo(a)					
Las juntas de información que se realizan					
La forma en que atienden mis dudas, quejas, sugerencias					
La oportunidad de expresar mi opinión a los maestros					
El trato que recibo en general del personal ARTEMISA					
<b>ASPECTO</b>	<b>Muy satisfactoria</b>	<b>Satisfactoria</b>	<b>Indiferente</b>	<b>Poco satisfactoria</b>	<b>Insatisfactoria</b>
<b>Califique el grado de satisfacción en cuanto a:</b>					
La conducta de los niños cuando están en ARTEMISA					
El interés que los maestros ponen en mi hijo					
La confianza que me inspiran los maestros y el personal					
Las invitaciones que recibo para participar con mi hijo(a)					
<b>ASPECTO</b>	<b>Muy satisfecho</b>	<b>Satisfecho</b>	<b>Indiferente</b>	<b>Poco satisfecho</b>	<b>Insatisfecho</b>
<b>Califique el grado de su satisfacción con respecto a:</b>					
El logro de un clima libre de violencia en los talleres ARTEMISA					
El ambiente en los eventos familiares de ARTEMISA					
La colaboración entre niños, maestros y padres					
La actitud de los niños cuando salen de clase					
La seguridad de los niños en las instalaciones					
El cuidado de los maestros en la seguridad de los niños					

	Elaboró: LSR Aprobó: RPV	Pág. 124 de 8 Fecha de elaboración: 07 / 11 / 2012
ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE AUTORIDADES	Propietario: JTL Copia No: 01 Código: ESA-PEV-03	Revisión: 0 Inicio de vigencia: 01 / 01 / 2013



# ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE AUTORIDADES ESA-PEV-03



	Elaboró: LSR Aprobó: RPV	Pág. 126 de 8 Fecha de elaboración: 07 / 11 / 2012
ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE AUTORIDADES	Propietario: JTL Copia No: 01 Código: ESA-PEV-03	Revisión: 0 Inicio de vigencia: 01 / 01 / 2013

**Propósito:**

Recabar la opinión, sugerencias y propuestas de mejora de parte de autoridades gubernamentales, organizaciones sociales, empresas privadas, y cualquier otra entidad involucrada en la operación de los Centros Educativos ARTEMISA, o en la realización de las Jornadas ARTEMISA.

Autoridades: pueden ser autoridades municipales, estatales, del sector educativo o del sector de seguridad del gobierno del Estado de Tlaxcala, autoridades ejidales, etc.

Representantes de entidades: pueden ser miembros de empresas privadas, de organizaciones de la sociedad civil, del sector social de la economía, etc.

**Estructura de la encuesta:**

La encuesta se organiza en seis bloques de información, a saber:

- a) Datos del encuestado
- b) Gestiones previas al inicio de los trabajos de ARTEMISA
- c) Desarrollo de las actividades
- d) Acciones posteriores a los trabajos de ARTEMISA

Para su valoración e interpretación, se preparó una escala con cinco opciones de respuesta, a saber:

Muy satisfecho    Satisfecho    Ni satisfecho ni insatisfecho    Poco satisfecho    Nada satisfecho

	Elaboró: LSR Aprobó: RPV	Pág. 127 de 8 Fecha de elaboración: 07 / 11 / 2012
ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE AUTORIDADES	Propietario: JTL Copia No: 01 Código: ESA-PEV-03	Revisión: 0 Inicio de vigencia: 01 / 01 / 2013

### **Aplicación de la encuesta:**

El cuestionario debe aplicarse a por lo menos un representante de cada institución en la que trabaje ARTEMISA 2.0, ya sea en los municipios, localidades o escuelas en las que se instale un CEA, o en aquellos sitios en donde se lleve a cabo una Jornada ARTEMISA.

El cuestionario está preparado para ser aplicado de dos formas: autoadministrado, entregándoselo a la persona que ha de responderlo y recogerlo en cuanto lo termine (preferentemente, esperar a que lo responda), o bien como una encuesta, planteando las preguntas al encuestado, y anotando sus respuestas fielmente.

La aplicación corre a cargo de un integrante de ARTEMISA 2.0, que puede ser preferentemente un Coordinador de Área, o un integrante del staff, o en su defecto un DAI.

Una vez levantada la encuesta, debe entregarse a la Coordinación Técnica de ARTEMISA, para su integración y análisis.

	Elaboró: LSR Aprobó: RPV	Pág. 128 de 8 Fecha de elaboración: 07 / 11 / 2012
ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE AUTORIDADES	Propietario: JTL Copia No: 01 Código: ESA-PEV-03	Revisión: 0 Inicio de vigencia: 01 / 01 / 2013

### ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE AUTORIDADES Y ORGANISMOS

Estimado representante: Con el propósito de mejorar de manera consistente nuestros servicios, requerimos conocer la opinión de nuestros interlocutores y enlaces en los municipios, localidades y organizaciones en las que hemos trabajado.

Por ello, le rogamos sea tan gentil de responder el siguiente cuestionario, dirigido a identificar la pertinencia de nuestras acciones y la satisfacción de nuestros interlocutores.

Sus respuestas sinceras nos ayudarán a mejorar nuestros servicios de educación artística.

Primero, le solicitamos nos proporcione algunos datos personales:

Nombre:	Sexo: F ( ) M ( )
Institución:	Cargo:
Municipio:	Localidad:
Teléfono:	Correo e:
Tipo de actividad de ARTEMISA: CEA ( ) Jornada ( )	

A partir de esta sección, se le solicita que responda marcando con una X la respuesta que más se acerque a su opinión, y en ocasiones se le pide que explique la razón de su respuesta.

#### A.-Durante las gestiones que el equipo de ARTEMISA 2.0 realizó en su institución:

1.-¿El personal de ARTEMISA 2.0 ¿se presentó correctamente?

Sí ( ) No ( )

2.-¿Le fueron explicados amplia y claramente los objetivos y actividades del Programa ARTEMISA ?

Sí ( ) No ( )

3.-¿Le fueron planteadas las necesidades del Programa para realizar las actividades (instalación de un CEA o realización de una Jornada)?

Sí ( ) No ( )

	Elaboró: LSR Aprobó: RPV	Pág. 129 de 8 Fecha de elaboración: 07 / 11 / 2012
ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE AUTORIDADES	Propietario: JTL Copia No: 01 Código: ESA-PEV-03	Revisión: 0 Inicio de vigencia: 01 / 01 / 2013

4.-¿Quedaron definidos los compromisos mutuos y responsabilidades para la operación de las actividades del programa?

Sí ( ) No ( )

5.-¿Cómo califica el trato del personal ARTEMISA hacia usted durante esas gestiones?

Muy satisfactorias ( ) Satisfactorias ( ) Ni satisfactorias ni insatisfactorias ( )

Poco satisfactorias ( ) Nada satisfactorias ( )

B.-Durante el desarrollo de las actividades de ARTEMISA 2.0:

6.-¿Cómo califica la puntualidad del personal de ARTEMISA?

Muy satisfactoria ( ) Satisfactoria ( ) Ni satisfactoria ni insatisfactoria ( )

Poco satisfactoria ( ) Nada satisfactoria ( )

7.-¿Las actividades se desarrollaron según lo acordado previamente con su institución?

Sí ( ) No ( )

8.-Si el equipo ARTEMISA requirió ayuda adicional, ¿se la solicitaron?

Sí ( ) No ( )

9.-Por lo que pudo observar ¿las actividades realizadas fueron...

Muy satisfactorias ( ) Satisfactorias ( ) Ni satisfactorias ni insatisfactorias ( )

Poco satisfactorias ( ) Nada satisfactorias ( )

10.-¿Cómo calificaría el trato del personal de ARTEMISA con usted y el resto del personal de su institución durante los trabajos desarrollados?

Muy satisfactorio ( ) Satisfactorio ( ) Ni satisfactorio ni insatisfactorio ( )

Poco satisfactorio ( ) Nada satisfactorio ( )

	Elaboró: LSR Aprobó: RPV	Pág. 7 de 8 Fecha de elaboración: 07 / 11 / 2012
ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE AUTORIDADES	Propietario: JTL Copia No: 01 Código: ESA-PEV-03	Revisión: 0 Inicio de vigencia: 01 / 01 / 2013

11.-¿Y la manera en que el equipo ARTEMISA ha cumplido sus compromisos con su institución?

Muy satisfactoria ( ) Satisfactoria ( ) Ni satisfactoria ni insatisfactoria ( )

Poco satisfactoria ( ) Nada satisfactoria ( )

12.-¿Le mantuvieron informado periódicamente del desarrollo de los trabajos?

Sí ( ) No ( )

13.-¿El personal atendió sus quejas, sugerencias y propuestas de manera...

Muy satisfactoria ( ) Satisfactoria ( ) Ni satisfactoria ni insatisfactoria ( )

Poco satisfactoria ( ) Nada satisfactoria ( )

#### C.-Acciones posteriores a los trabajos de ARTEMISA

14.-Una vez terminadas las actividades diarias o por única vez, ¿cómo califica el orden y limpieza de las instalaciones utilizadas por el equipo ARTEMISA?

Muy satisfactorio ( ) Satisfactorio ( ) Ni satisfactorio ni insatisfactorio ( )

Poco satisfactorio ( ) Nada satisfactorio ( )

15.-¿Considera a los resultados de la presencia de ARTEMISA en su comunidad...

Muy satisfactorios ( ) Satisfactorios ( ) Ni satisfactorios ni insatisfactorios ( )

Poco satisfactorios ( ) Nada satisfactorios ( )

¿Por qué?

---



---

16.-¿Ha recibido algún informe sobre los resultados obtenidos con el trabajo de ARTEMISA?

	Elaboró: LSR Aprobó: RPV	Pág. 8 de 8 Fecha de elaboración: 07 / 11 / 2012
ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE AUTORIDADES	Propietario: JTL Copia No: 01 Código: ESA-PEV-03	Revisión: 0 Inicio de vigencia: 01 / 01 / 2013

Sí ( ) No ( )

17.-¿Le gustaría que ARTEMISA continuara trabajando en su comunidad o institución?

Sí ( ) No ( ) No estoy seguro(a) ( )

¿Por qué?

---



---

18.-¿Volvería a apoyar al programa ARTEMISA?

Sí ( ) No ( ) No estoy seguro(a) ( )

¿Por qué?

---



---

19.-¿Recomendaría al Programa ARTEMISA a otras instituciones, municipios o comunidades?

Sí ( ) No ( ) No estoy seguro(a) ( )

¿Por qué?

---



---

20.-¿Le gustaría agregar algo con respecto al Programa ARTEMISA 2.0?

---



---



---



---

	Elaboró: LSR Aprobó: RPV	Pág. 132 de 6 Fecha de elaboración: 12 / 11 / 2012
CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL DAI	Propietario: JTL Copia No: 01 Código: CED-PEV-04	Revisión: 0 Inicio de vigencia: 01 / 01 / 2013



# CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL DAI CED-PEV-04



## CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN FINAL DEL DAI

<b>COORDINADOR:</b>			<b>ÁREA:</b>				
<b>DAI EVALUADO:</b>			<b>CEA:</b>				
<b>MODALIDAD:</b>		<b>NIVEL:</b>	<b>FECHA:</b>				
<b>DIMENSIÓN A EVALUAR</b>			<b>PUNTAJE FINAL</b>				
			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
DOMINIO DE LA MATERIA							
CAPACIDAD DE PLANEACIÓN DE SUS SESIONES							
METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA UTILIZADA							
DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE LOS SHI							
EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE DE LOS SHI							
TRANSMISIÓN DE VALORES							
RELACIONES CON LOS SHI							
TRABAJO CON LA COMUNIDAD							
CAPACIDAD DE TRABAJAR EN EQUIPO							
ENTREGA OPORTUNA DE REPORTES							
ASISTENCIA A REUNIONES DE TRABAJO							

CAPACIDAD DE TRABAJAR EN EQUIPO					
RESPONSABILIDAD					
INICIATIVA					
LIDERAZGO					

Elaboración propia, con base en Cano (2010) y Rueda y Diaz Barriga (2010) y en los instrumentos de evaluación del proceso de enseñanza Rúbrica de Observación del DAI (ROD-PEA-02) y Evaluación del Reporte Mensual del DAI (ERM-PEA-04) del apartado anterior.

Desde su punto de vista, ¿cuáles son las fortalezas principales del DAI evaluado?

---



---

Señale asimismo cuáles considera que son las debilidades primordiales del DAI evaluado:

---



---

Indique sus sugerencias para la mejora continua del trabajo del DAI evaluado:

---



---



---



---

### INSTRUCCIONES PARA EL COORDINADOR:

Utilizando el cuadro anterior, evalúe el desempeño de cada uno de los DAI que forman parte de su área artística.

Lo conveniente es que esta evaluación se realice al final del año, es decir, cuando hayan concluido los tres trimestres previstos en cada modalidad y nivel, pero también puede ser llevada a cabo cuando de requiera, siempre que por lo menos haya transcurrido un trimestre de trabajo del DAI a evaluar.

El procedimiento es el siguiente:

- Llene primero los espacios de datos generales.
- Enseguida proceda a evaluar las quince dimensiones del trabajo y desempeño del DAI, partiendo de sus anotaciones previas en las Rúbricas de Observación del Docente (ROD-PEA-02), en las evaluaciones de reportes mensuales del DAI (ERM-PEA-04), y en su caso en el Avance Educativo Anual (AEA-PEA-01), en las listas de asistencia a reuniones de trabajo y en sus propias observaciones del desempeño del DAI en los distintos eventos de ARTEMISA 2.0.
- La evaluación de cada dimensión se concreta en una calificación del 1 al 5, siendo 1 la calificación más baja y 5 la más alta, de acuerdo a los siguientes criterios:

5	Su desempeño en esta dimensión es sobresaliente, cumple con todo lo esperado a un nivel de excelencia, y puede modelar el trabajo de un DAI o instruir a otros compañeros.
4	El desempeño del DAI es bastante bueno, ya que no se limita a cumplir con lo que se le pide, sino que muestra iniciativa y mejora constante.
3	El desempeño es acorde a lo que se requiere estrictamente, sin que falte o se exceda en nada.
2	El desempeño del DAI está apenas por debajo de lo esperado en esta dimensión, por lo que puede mejorarse con la asesoría y los apoyos necesarios para alcanzar el cumplimiento.
1	El desempeño del DAI definitivamente no cumple con lo esperado en esta dimensión, por lo que una mejora implicará un apoyo y monitoreo individuales y constantes.

- Finalmente, responda las preguntas que se presentan al final del cuadro de evaluación, y no omita proporcionar sus sugerencias.
- Entregue el formato totalmente llenado a la Coordinación Académica y a la Coordinación Técnica.

## CARTA DESCRIPTIVA DEL TALLER DE PRÁCTICA AUTORREFLEXIVA DEL DAI

No.	TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	TÉCNICAS	DURACIÓN	Σ TIEMPO
1	Encuadre	Consenso sobre reglas del taller y preparación para atender	Integración grupal, concertación de las normas del taller y preparación de los DAI para focalizar su atención.	-Dinámica de integración y exploración de expectativas	-15 min.	15 minutos
2	Los años escolares	Preparar a los docentes para la recuperación de sus experiencias escolares	Recuerdos de buenos y malos momentos en la escuela y recorrido vivencial hasta el aquí y el ahora de la práctica del docente.	-Visualización guiada	-20 min.	35 minutos
3	Introducción a la dinámica “Mi autobiografía”	Explicar a los docentes DAI el objetivo y mecánica de trabajo	Descripción del método a seguir para elaborar la autobiografía, reglas y tiempos de realización.	-Exposición	-10 min	45 minutos
4	Elaboración de la autobiografía	Recuperar las experiencias escolares y docentes y concientizar su impacto en el quehacer del DAI.	Elaboración individual de la autobiografía, que cubra los puntos señalados en las instrucciones.	-Redacción individual	-30 min.	1 hora, 15 minutos

	Elaboró: LSR Aprobó: RPV	Pág. 1 de 6 Fecha de elaboración: 12 / 11 / 2012
<b>TALLER DE PRÁCTICA AUTORREFLEXIVA</b>	Propietario: JTL Copia No: 01 Código: TPA-PEV-05	Revisión: 0 Inicio de vigencia: 01 / 01 / 2013



# **TALLER DE PRÁCTICA AUTORREFLEXIVA TPA-PEV-05**

No.	TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	TECNICAS	DURACION	Σ TIEMPO
5	Práctica autorreflexiva 1ª parte	Comparar, compartir y analizar las experiencias y representaciones individuales acerca de la escuela, el aprendizaje, la docencia y la enseñanza artística en pequeños grupos.	Reflexiones individuales compartidas en tríadas acerca de los temas abordados en la autobiografía: -los buenos y los malos momentos -el concepto del buen profesor -el DAI que me gustaría ser -acciones que puedo realizar -condiciones que requiero para lograrlo.	-Intercambio en tríadas	-20 min.	1 hora,30 minutos
R E C E S O					-15 min.	1 hora, 45 minutos
6	Práctica autorreflexiva 2ª parte	Comparar, compartir y analizar las experiencias y representaciones individuales acerca de la escuela, el aprendizaje, la docencia y la enseñanza artística en el pleno del grupo.	Intercambio de reflexiones de las tríadas al grupo completo.	-Reflexión colectiva acerca de las experiencias de los DAI	-15 min.	2 horas

7	¿Qué he aprendido de este encuentro?	Recoger las vivencias y reflexiones finales sobre la experiencia grupal	-Conclusiones individuales	-D-10: Exposición individual y cierre del facilitador	-20 min.	2 horas, 20 minutos
8	Evaluación del taller	Retroalimentar a los facilitadores	-Llenado de la cédula de evaluación	-Evaluación del Taller	-10 min.	2 horas, 30 min.

	Elaboró: LSR Aprobó: RPV	Pág. 2 de 6 Fecha de elaboración: 12 / 11 / 2012
<b>TALLER DE PRÁCTICA AUTORREFLEXIVA</b>	Propietario: JTL Copia No: 01 Código: TPA-PEV-05	Revisión: 0 Inicio de vigencia: 01 / 01 / 2013

### DESCRIPCIÓN DE LA DINÁMICA “MI AUTOBIOGRAFÍA”

Objetivo:	Recuperar las diferentes experiencias de los DAI en su formación, tanto las de estudiantes como las de docentes y artistas, y canalizarlas como un recurso educativo.
Método:	Llevar a cabo un análisis reflexivo del recorrido formativo que los DAI han transitado desde la escuela primaria a la universidad y posteriormente en su trabajo como maestros de arte, hasta llegar a sus experiencias en ARTEMISA 2.0
Tiempo de realización:	2 horas
Fecha de realización:	En cualquier tiempo, dentro de los esfuerzos de formación continua de los DAI.
Modalidades:	Se realizará la dinámica con todos los DAI, de las tres modalidades y niveles, de todos los CEA's.
Tamaño del grupo:	Máximo 30 DAI's.
Materiales:	Hoja con instrucciones “Mi autobiografía”. Hojas blancas y bolígrafos. Los DAI que cuenten con una tablet, preferentemente redactarán su autobiografía en ella.
Desarrollo:	1.-El facilitador va orientando el proceso de autorreflexión docente. Antes de iniciar el trabajo de la autobiografía, lleva a cabo una visualización guiada acerca de los recuerdos escolares de los docentes. Enseguida, les pide a los DAI que elaboren una narración autobiográfica enfocada a su trabajo como docentes de arte, que aborde los siguientes aspectos:

	<p>a.- Los buenos y los malos momentos en sus experiencias escolares, desde sus recuerdos de primaria hasta la actualidad. Estos momentos pueden involucrar aspectos como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-la organización de la escuela;</li> <li>-la relación de la escuela con la comunidad;</li> <li>-los estilos de profesor que conocen o han experimentado;</li> <li>-las crisis personales que han experimentado y su continuidad;</li> <li>-el papel de la familia en su aprendizaje y en su formación docente.</li> </ul> <p>b.-Su percepción acerca de lo que es un «buen profesor»;</p> <p>c.-El DAI que les gustaría ser;</p> <p>d.-Lo que pueden hacer para asumir su ideal ;</p> <p>e.-Las condiciones necesarias para lograr su ideal (contexto, entorno, organización).</p> <p>2.-Al finalizar la redacción de las autobiografías individuales, el facilitador dirige una sesión de intercambio de autobiografías en grupos pequeños (tríadas o dúos), de manera que todos los docentes tengan la oportunidad de hablar de sus recuerdos y experiencias, y de ser escuchados, así como de escuchar atentamente a algunos de sus compañeros.</p> <p>2.-Posteriormente,el facilitador dirige una sesión de intercambio de percepciones, pensamientos y sentimientos de los DAI, resultados de la práctica autorreflexiva individual que cada uno realizó al elaborar su autobiografía, con el grupo en pleno (cf. Carta Descriptiva del Taller de Práctica Autorreflexiva del DAI, anexa).</p>
Cierre:	Se cierra con una dinámica de conclusiones individuales y reflexiones de los DAI acerca de lo aprendido en el taller (cf. Carta Descriptiva anexa).
Análisis:	La Coordinación Académica, con apoyo del staff de ARTEMISA 2.0, será la responsable de sistematizar los resultados de la autorreflexión de los DAI y de coordinar una sesión de análisis, propuestas y toma de decisiones, con participación de los Coordinadores de Área, de la Coordinación Técnica y la Coordinación General.

	Elaboró: LSR Aprobó: RPV	Pág. 4 de 6 Fecha de elaboración: 12 / 11 / 2012
<b>TALLER DE PRÁCTICA AUTORREFLEXIVA</b>	Propietario: JTL Copia No: 01 Código: TPA-PEV-05	Revisión: 0 Inicio de vigencia: 01 / 01 / 2013

#### Referencias del Taller:

El taller se estructuró tomando como modelos las propuestas de los siguientes autores:

Hernández, F. y Barragán, J.M. (s.f.). *La autobiografía en la formación de profesores de educación artística*. Recuperado el 10 de noviembre de 2012 de: <https://revistas.ucm.es/index.php/ARIS/article/download/ARIS9192110095A/6035>

Perrenoud, P. (2004). *Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar*. Barcelona: Edit. Graó.

Rueda, M. y Díaz.Barriga, F. (2010). *Evaluación de la docencia. Perspectivas actuales*. México: Edit.Paidós.

Suárez, D. y Ochoa, L. (2007). *Formación docente e indagación pedagógica. Indagación pedagógica del mundo escolar y las prácticas docentes*. Buenos Aires: Ministerio de Educación. Recuperado el 10 de noviembre de 2012 de: <http://www.lpp-buenosaires.net/documentacionpedagogica/mailling/documentos/indagacion%20pedagogica.pdf>

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Como resultado de la investigación e intervención psicopedagógica en el programa ARTEMISA 2.0 fue posible ofrecer a la directiva del mismo una serie de instrumentos de evaluación docente, con el propósito de que, después de las sesiones de retroalimentación que se consideren necesarias, puedan ser integrados al cuerpo de documentos de su sistema.

Esta aportación constituye una medida de organización interna, de control documental y sobre todo de evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje, en las personas más importantes dentro de los intervinientes en el programa, que son los DAI o Docentes-Académicos-Investigadores.

Mucho es lo que habrá de cuidarse y analizarse en el trabajo realizado por los DAI, ya que los objetivos del programa y su metodología hacen descansar en su labor buena parte de los resultados esperados.

Al ser ARTEMISA 2.0 un programa nuevo, que está en la fase inicial o de arranque en el estado de Tlaxcala, sobran los aspectos a cubrir: es mucho lo que falta por planear, registrar, evaluar, mejorar, para lograr ese círculo virtuoso al que aspira el programa: que los DAI cuenten con la información y las herramientas de medición y análisis como para poder mejorar su desempeño, afinar su metodología y elevar consistentemente la eficacia de sus técnicas.

Durante la investigación pudo comprenderse que hay todo un acervo teórico atrás de la propuesta de ARTEMISA 2.0, que partiendo del Constructivismo Social se interna en los terrenos de la enseñanza artística en esta segunda década del siglo XXI, y se orienta hacia las competencias y los saberes que requerirán los niños y jóvenes para enfrentar un futuro caracterizado por la incertidumbre, en el que la comprensión de la complejidad del ser humano será una condición para alcanzar un desarrollo “verdaderamente humano”, es decir, aquél que conjugue el desarrollo de los individuos, el de las comunidades y el de la especie humana en su conjunto (Morin, 1999).

El papel que la educación artística puede jugar en estos desarrollos deseables no es de ninguna manera desdeñable: la educación artística apela a lo mejor de la especie humana, a su capacidad de creación y de interpretación, de percepción de lo bello y apreciación de la inmensa diversidad de expresiones que puede alcanzar un ser humano cuando hace arte. Resulta asimismo un vehículo poderoso para la formación de las personas en los valores que permitirán perpetuar la especie humana, tales como la convivencia pacífica *vs* la violencia, la colaboración *vs* la competencia, el triunfo colectivo *vs* el éxito individualista, la ecología del pensamiento y del actuar *vs* la destrucción y la rapiña.

De ahí que la operación del programa ARTEMISA 2.0 merece una acogida y un respaldo de la sociedad tlaxcalteca, puesto que es un programa de educación artística sistematizada e innovadora, congruente con los propósitos y el rol de la enseñanza del arte en el siglo XXI.

Constituyó un esfuerzo alegre, enriquecedor y estimulante colaborar con este programa, a través de la creación de los instrumentos de evaluación docente que por medio de este trabajo se ponen a su disposición.

Para su implementación, se sugieren a la directiva del programa las siguientes medidas:

#### RECOMENDACIONES A LA DIRECTIVA DEL PROGRAMA ARTEMISA 2.0:

-Realizar una serie de reuniones de presentación, análisis y discusión de los instrumentos diseñados para la evaluación docente, en las que participen los directivos, los coordinadores de área artística y los docentes o DAI;

-Una vez recabadas las opiniones, y adecuados o mejorados los instrumentos a los fines de la organización, realizar una prueba piloto de la aplicación de cada uno de ellos, para proceder a su afinación;

-Probados los instrumentos de evaluación docente, y ajustados en lo que sea necesario, proceder a integrarlos de manera formal al sistema documental y a los procedimientos de ARTEMISA 2.0;

-Aplicarlos consistentemente, y seguir revisando periódicamente su adecuación y pertinencia, para en su caso actualizarlos;

-De manera especial, se recomienda a la directiva del programa que se prueben los instrumentos de la primera etapa, relativa al proceso de reclutamiento, selección y contratación de los DAI, en este mes de noviembre, cuando se va a realizar dicho proceso con la finalidad de reclutar y seleccionar un nuevo equipo de DAI's, que operarán el sistema en los nueve CEA's (Centros Educativos ARTEMISA) que se abrirán entre diciembre de 2012 y enero de 2013;

-Por último, se recomienda que se continúe construyendo el sistema, y específicamente en cuanto a la evaluación se profundice en la valoración del proceso de enseñanza-aprendizaje y en la aplicada a los niños.

Todo esfuerzo de sistematización en ARTEMISA 2.0 abundará en el logro de los objetivos del programa, por lo que quizá lo más oportuno sea sugerir a los integrantes del equipo ARTEMISA 2.0 seguir trabajando en ello, “sin prisas, pero sin pausas”.

## REFERENCIAS

1. Águila, D., Núñez, M. y Raquimán, P. (2011). Las artes en el currículo escolar. En A. Giráldez y L.G. Pimentel (Coord). *Educación artística, cultura y ciudadanía. De la teoría a la práctica.* (pp. 21-38). Madrid: OIE.
2. Aguirre, I. (2005). *La educación artística en el centro de un proyecto humanista para la escuela.* Recuperado el 2 de octubre de 2012 de: [http://www.unige.ch/fapse/clidi/textos/aguirre\\_edu\\_humanismo.pdf](http://www.unige.ch/fapse/clidi/textos/aguirre_edu_humanismo.pdf)
3. Alles, M. (2002). *Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias, el diccionario.* Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/9675960/Diccionario-Competencias-Laborales-Martha-Alles>
4. ARTEMISA 2.0. (2012). *Sistematización e Innovación de la Educación Artística.* Recuperado del sitio web del Programa ARTEMISA: <http://www.ARTEMISA2punto0.org.mx/>
5. ARTEMISA. (2012a). *Programa de Sistematización e Innovación de la Educación Artística.* [Presentación en power point]. México: Jesús Taylor Lliteras.
6. Cano, E. (2010). *Cómo mejorar las competencias de los docentes.* (4ª. Reimp.) España: Graó.
7. Coll, C., Palacios, J. y Marchesi, A. (2005). *Desarrollo psicológico y educación. Vol. 2. Psicología de la educación escolar.* Madrid: Alianza Editorial. p. 719
8. Díaz Barriga, F. y Hernández Rojas, G. (2004). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista.* México: McGraw Hill, p. 437
9. Giráldez, A., y Malbrán, S. (2011). Generalistas, especialistas y artistas: algunas ideas sobre el perfil de los educadores. En A. Giráldez y L.G. Pimentel (Coord). *Educación artística, cultura y ciudadanía. De la teoría a la práctica.* (pp. 39-44). Madrid: OIE.
10. Giráldez, A. y Pimentel, L. G. (2011). Introducción. En A. Giráldez y L.G. Pimentel (Coord). *Educación artística, cultura y ciudadanía. De la teoría a la práctica.* (pp. 5-7). Madrid: OIE.

11. Giráldez, A. y Pimentel, L.G. (2011b). Artes y tecnologías en la escuela. En A. Giráldez y L.G. Pimentel (Coord). *Educación artística, cultura y ciudadanía. De la teoría a la práctica.* (pp. 127-133). Madrid: OIE.
12. Hernández, F. y Barragán, J.M. (s.f.). *La autobiografía en la formación de profesores de educación artística.* Recuperado el 10 de noviembre de 2012 de: <https://revistas.ucm.es/index.php/ARIS/article/download/ARIS9192110095A/6035>
13. Herrera, A. (2002). La prevención de los delitos: elemento fundamental de la seguridad pública. *Revista de Administración Pública*, (106), 73-92
14. Hikal, W. (s.f.). *Bases de política de seguridad pública sobre instrumentos internacionales de Naciones Unidas.* Recuperado el 14 de octubre de 2012 de: <http://www.letrasjuridicas.com/Volumenes/19/hikal19.pdf>
15. ISO. (2008). *Norma ISO 9001:2008.* SGS. Recuperado el 28 de octubre de: [http://www.utpl.edu.ec/iso9001/images/stories/NORMA\\_ISO\\_9001\\_2008.pdf](http://www.utpl.edu.ec/iso9001/images/stories/NORMA_ISO_9001_2008.pdf)
16. Miranda, F. y Vicci, G. (2011). Educación visual y plástica en la escuela: alternativas desde la cultura visual. En A. Giráldez y L.G. Pimentel (Coord). *Educación artística, cultura y ciudadanía. De la teoría a la práctica.* (pp. 45-55). Madrid: OIE.
17. Morin, E. (1999). *Los Siete Saberes Necesarios para la Educación del Futuro.* Francia: UNESCO.
18. Muñón de Britos, S. M. (2011). La educación artística en la cultura contemporánea. En A. Giráldez y L.G. Pimentel (Coord). *Educación artística, cultura y ciudadanía. De la teoría a la práctica.* (pp. 9-20). Madrid: OIE.
19. Perrenoud, P. (2011). *Diez nuevas competencias para enseñar.* (13ª Reimp.) México: Graó.
20. Perrenoud, P. (2004). *Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar.* Barcelona: Edit. Graó.
21. Ponzanelli, R. (2012). *ARTEMISA 2.0: Nuevas Tecnologías en la Educación Popular y la Educación Artística.* Tesis de Maestría en Tecnologías Avanzadas en Educación no publicada. Universidad del Tepeyac, México.

22. Ponzanelli, R. y Taylor, J. (s.f.). *Modelo Educativo de la Sistematización e Innovación de la Educación Artística ARTEMISA 2.0*. Manuscrito no publicado. México
23. Pozo, J.I. (2006). *Teorías cognitivas del aprendizaje*. Madrid: Ediciones MORATA. p. 286
24. Rodríguez, F. (2011). Construcción ciudadana y educación artística. En Aguirre, I., Jiménez, L. y Pimentel, L. (2011). *Educación artística, cultura y ciudadanía*. Madrid: OIE. pp. 25-30
25. Romero, M. (2011). Orientaciones para la elaboración de programaciones en artes. En A. Giráldez y L.G. Pimentel (Coord). *Educación artística, cultura y ciudadanía. De la teoría a la práctica*. (pp. 135-145). Madrid: OIE.
26. Rueda, M. y Díaz-Barriga, F. (2010). *Evaluación de la docencia. Perspectivas actuales*. México: Edit. Paidós.
27. Suárez, D. y Ochoa, L. (2007). *Formación docente e indagación pedagógica. Indagación pedagógica del mundo escolar y las prácticas docentes*. Buenos Aires: Ministerio de Educación. Recuperado el 10 de noviembre de 2012 de: <http://www.lpp-buenosaires.net/documentacionpedagogica/mailling/documentos/indagacion%20pedagogica.pdf>

## **ANEXOS**

**Anexo 1: Cuestionario relativo a la evaluación del cuerpo docente de ARTEMISA 2.0 (directivos y coordinadores de área)**

**Anexo 2: Cuestionario relativo a la evaluación del cuerpo docente de ARTEMISA 2.0 (Docente-Académico-Investigador)**



**ANEXO 1**  
**CUESTIONARIO RELATIVO A LA EVALUACIÓN DEL CUERPO DOCENTE DE**  
**ARTEMISA 2.0**  
**(DIRECTIVOS Y COORDINADORES DE ÁREA)**

Con el propósito de identificar , analizar y proponer mejoras en el proceso de evaluación del cuerpo docente de ARTEMISA 2.0, se le solicita responda el siguiente cuestionario con la honestidad, colaboración y entusiasmo que son valores característicos del equipo ARTEMISA.

Nombre: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

Nivel máximo de estudios: \_\_\_\_\_ Experiencia: \_\_\_\_\_

(años)

1.-En el Programa ARTEMISA 2.0 ¿cuál es el papel y las funciones que debe desempeñar un Docente-Académico-Investigador (DAI) ?

---



---



---



---



---

2.- De acuerdo a esas funciones y rol, ¿cuáles serían, desde su punto de vista, las características, conocimientos, habilidades, actitudes y valores que debe cubrir un DAI para integrarse al programa ARTEMISA 2.0 ?

---



---



---



---



---

3.-¿Cómo fue el proceso de reclutamiento y selección de los DAI en Tlaxcala? ¿Cómo y cuándo se realizó?

---



---



---



---



---

4.-El programa declara que se ofreció una capacitación al cuerpo DAI en la siguiente temática:

- Desarrollo y características evolutivas de los niños entre los 4 y 12 años de edad.
- Principios pedagógicos y metodológicos para el diseño de programas con el enfoque de competencias.
- Principios y orientaciones académicas para la enseñanza de la educación artística en sus diferentes disciplinas.
- Estructuración y diseño de programas y planes de trabajo docente en el enfoque de competencias y la construcción de valores.
- Innovación de la educación artística facilitada por el uso de las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación. (conectivismo y colaborativismo educativo).

¿Cuál es su impresión acerca de la efectividad de esta capacitación? ¿existen áreas que requieran mayor profundización? ¿cuáles serían?

---



---



---

5.-En cuanto a la calidad y utilidad de los materiales que recibieron los docentes DAI , ¿cómo las calificaría usted? Explique su respuesta.

---



---

6.-¿Cuántos de los DAI recibieron dicha capacitación, y en qué periodo?

---

7.-Al inicio, durante o al terminar la capacitación descrita, ¿se realizó alguna evaluación de los DAI? ¿Cuál y quién la aplicó? ¿Cuáles fueron sus resultados?

---

---

---

---

8.-Ya en la operación del programa durante este año, ¿cuántos DAI trabajaron, y durante cuánto tiempo?

---

---

9.-¿Se llevó a cabo algún método de evaluación del trabajo de los DAI en los talleres de este año? Por favor descríballo y comente brevemente sus resultados.

---

---

---

---

10.- Comente cuáles son, desde su punto de vista, los objetivos instruccionales o de enseñanza de un DAI al desarrollar un Taller de Educación Artística Sistematizada (TEAS).

---

---

---

---

11.-¿Existe algún plan o programa educativo que señale estos objetivos educativos que han de perseguirse en los talleres TEAS? En caso de que así sea, ¿los DAI participaron en su elaboración? ¿cree que han sido útiles?

---

---

---

---

---

12.-¿Existen estrategias de enseñanza comunes para el trabajo de los DAI? Si es así, descríbalas, por favor.

---

---

13.-¿Cuáles son, desde su punto de vista, los criterios preferentes de evaluación del desempeño de los DAI? ¿Por qué?

---

---

---

14.-¿Existen algunos elementos o técnicas evaluativas que se hayan previsto para el programa ARTEMISA 2.0? ¿y específicamente para el trabajo del cuerpo DAI? (p.e., autoevaluación de los DAI, integración de registros anecdóticos o portafolios de evidencias, aplicación de test o cuestionarios de evaluación, cuestionarios de satisfacción aplicados a padres de familia, observación del trabajo por parte de coordinadores de disciplina, etc.). De ser así, indique cuáles han sido aplicados, y si considera que han sido útiles.

---

---

---

15.-¿Qué tipo de evaluación o evaluaciones considera necesaria(s) para aplicarse al cuerpo DAI? (por ejemplo evaluación inicial, formativa o final; evaluación individual o colectiva; evaluación de directivos, de alumnos y de comunidad; evaluación de desempeño o evaluación de resultados, etc.)  
¿Por qué?

---

---

---

16.-¿Cuáles serían los usos que la directiva del programa haría de los resultados de la evaluación?

---

---

---

17.-¿Hay algo más que quisiera agregar respecto a la evaluación del cuerpo DAI?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**ANEXO 2**  
**CUESTIONARIO RELATIVO A LA EVALUACIÓN DEL CUERPO DOCENTE DE**  
**ARTEMISA 2.0**  
**(DOCENTE-ACADÉMICO-INVESTIGADOR)**

Con el propósito de identificar , analizar y proponer mejoras en el proceso de evaluación del cuerpo docente de ARTEMISA 2.0, se le solicita responda el siguiente cuestionario con la honestidad, colaboración y entusiasmo que son característicos del equipo ARTEMISA.

Nombre: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

Área artística: \_\_\_\_\_ Nivel máximo de estudios: \_\_\_\_\_

Experiencia artística: \_\_\_\_\_ Experiencia docente: \_\_\_\_\_  
 (años) (años)

1.-En el Programa ARTEMISA 2.0 ¿cuál es el papel y las funciones que debe desempeñar un Docente-Académico-Investigador o DAI?

---



---



---



---



---



---



---

2.- De acuerdo a esas funciones y rol, ¿cuáles serian, desde su punto de vista, las características, conocimientos, habilidades, actitudes y valores que debe cubrir un DAI para integrarse al programa ARTEMISA 2.0 ?

---



---



---



---



---



---

3.- ¿Considera usted que cubre ese perfil? Explique por qué.

---



---



---



---

4.-El programa declara que se ofreció una capacitación al cuerpo DAI en las temáticas señaladas en la tabla de abajo. Al respecto, califique usted la capacitación que recibió sobre cada tema en porcentajes del 0 al 100 %:

TEMA DE LA CAPACITACIÓN A DAI's	Cobertura del tema dentro de la capacitación recibida (%)	Satisfacción con respecto a la capacitación recibida sobre el tema (%)	Calidad y utilidad de los materiales de capacitación (%)
Desarrollo y características evolutivas de los niños entre los 4 y 12 años de edad.			
Principios pedagógicos y metodológicos para el diseño de programas con el enfoque de competencias.			
Principios y orientaciones académicas para la enseñanza de la educación artística en sus diferentes disciplinas.			
Estructuración y diseño de programas y planes de trabajo docente en el enfoque de competencias y la construcción de valores.			
Innovación de la educación artística facilitada por el uso de las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (conectivismo y colaborativismo educativo).			

5.-Al inicio, durante o al terminar la capacitación descrita, ¿le aplicaron alguna evaluación?  
¿Cuál y quién la aplicó? ¿Considera que fue útil?

---

---

---

---

---

6.-¿Cómo describiría usted sus propósitos de enseñanza al impartir un Taller de Educación Artística Sistematizada (TEA)? (es decir, cuáles son sus objetivos como docente-académico-investigador)

---

---

---

---

---

7.-¿Existe algún plan o programa educativo que señale estos objetivos educativos? En caso de que así sea, ¿participó en su elaboración? ¿le parece útil?

---

---

---

8.-¿Quién diseña o elige las estrategias de enseñanza en un Taller de Educación Artística Sistematizada (TEAS)?

---

---

---

9.-¿Podría describir cuáles son esas estrategias y/o técnicas educativas?

---

---

---

---

10.-Si lleva usted a cabo acciones de autoevaluación de su labor como DAI, por favor descríbalas.

---

---

---

11.-¿Existen algunos otros mecanismos de evaluación que se hayan aplicado en su trabajo? (p.e. integración de registros anecdóticos o portafolios de evidencias, aplicación de test o cuestionarios de evaluación, cuestionarios de satisfacción aplicados a padres de familia, observación del trabajo por parte de coordinadores de disciplina, etc.). De ser así, indique cuáles fueron aplicados y si los considera útiles.

---

---

---

---

12.-¿Hay algo más que quisiera agregar respecto a la evaluación de su trabajo y/o del proceso de enseñanza-aprendizaje de los talleres TEAS?

---

---

---

---

---