



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE
MEXICO**

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGON

DIVISION DE HUMANIDADES Y ARTES

JEFATURA DE PEDAGOGIA

MEMORIA DE DESEMPEÑO PROFESIONAL

***La Actualizacion en la Direccion General de
Educacion Normal y Actualizacion del
Magisterio (DGENAM)***

***QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PEDAGOGIA***

P R E S E N T A

FELIPE GUTIERREZ ROSALES

**Asesor
Maestro Gerardo Meneses Diaz**

San Juan de Aragon Estado de Mexico 2009





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.

AGRADECIMIENTO

A MI ASESOR MAESTRO GERARDO MENESES DIAZ POR LA DIRECCION DE ESTA MEMORIA DE DESEMPEÑO PROFESIONAL SUS VALIOSAS SUGERENCIAS Y POR HABERME BRINDADO SU TIEMPO CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS

AL JURADO DE MI EXAMEN DE LICENCIATURA POR LAS ATENCIONES Y DISPOSICION QUE TUVIERON, PARA LA CONCLUSION DE ESTE TRABAJO MAESTRA LETICIA SANCHEZ VARGAS MAESTRA SUSANA BENITEZ GILES LICENCIADA VERONICA MERCADO MARTINEZ LICENCIADO RUBEN CASTREJON GALICIA

A LA DIRECCION GENERAL DE EDUCACION NORMAL Y ACTUALIZACION DEL MAGISTERIO DGENAM INSTITUCION QUE ME FACILITO LA REALIZACION Y EL DESARROLLO DE ESTE TRABAJO

DEDICATORIA

A MI FAMILIA QUE CON SUS PALABRAS DE ALIENTO SIEMPRE ESTUVIERON APOYANDOME Y ANIMANDOME PARA CONCLUIR ESTE TRABAJO

A LA MAESTRA RAFAELA PEREZ BUJAN, POR SU CONSTANTE IMPULSO APOYO Y HABER SEMBRADO LA SEMILLA QUE HOY CULTIVO PARA QUE ME TITULARA

A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS DE DGENAM POR SU CONFIANZA Y APOYO INCONDICIONAL

ÍNDICE

Presentación-----	1
CAPÍTULO I	
<i>La DGENAM un espacio institucional dedicado a la Formación, Actualización y Capacitación de Docentes.</i>	5
1.1.- Propósito de las Escuelas Formadoras de Docentes-----	5
1.2.- Dirección General de Educación Normal y Actualización del Magisterio-----	6
1.3.- Creación del IFCM-----	8
1.4.- Transformación de la DGMPM-----	10
1.5.- Funciones de la DGENAM asignadas por la SEP-----	15
1.6.- Fundamentos Legales de la DGENAM-----	18
1.7.- Infraestructura-----	20
1.8.- Glosario de términos y definiciones-----	21
1.9.- Escuelas que integran la DGENAM-----	24
1.10.-El Problema real de la Actualización-----	25
1.11.- Problemática y retos compartidos en DGENAM y planteles. La idealización oficial-----	27
CAPÍTULO II	
<i>Reseña de actividades iniciales</i>	30
2.1.- En la Subdirección de Medios Didácticos-----	30
2.2.- Integración a la Dirección de Desarrollo Profesional-----	35
2.3.- Áreas que integran a la DDP-----	37
2.4.- Normatividad aplicada a la Capacitación-----	39
2.5.- Actividades en la Coordinación de Capacitación-----	41
CAPÍTULO III	
<i>La coordinación de actualización para profesores de educación básica y formadores de docentes</i>	43
3.1.- Tareas Principales-----	45
3.2.- Objetivo Estratégico-----	46
3.3.- Actividades desempeñadas en Coordinación de Actualización-----	47
3.4.- Personal Adscrito-----	55
3.5.- Superación Profesional-----	56
IV.- Conclusión-----	57
V.- Propuesta-----	60
VI.- Bibliografía-----	65
ANEXO 1-----	69
ANEXO 2-----	70
ANEXO 3-----	71

I.- Presentación.

La realización de este trabajo de Memoria titulado “La Actualización en la Dirección General de Educación Normal y Actualización del Magisterio DGENAM, es una aportación para que se produzcan ciertos cambios en la educación básica y normal.

México al igual que todas las naciones del mundo esta inmerso en el proceso de globalización económica, política, cultural, social y tecnológica, por ende el docente responsable de la educación y de la formación del ser humano, tiene que estar conciente de las transformaciones y cambios, para enfrentar los retos que el futuro inmediato le presenta.

Por lo cual, el docente de educación básica y normal es el profesional responsable del proceso enseñanza – aprendizaje en donde los contenidos y las metodología de la enseñanza se enlazan, para lograr el aprendizaje significativo de sus alumnos, posibilitando la búsqueda de nuevos horizontes para responder a las necesidades de este milenio.

La educación pretende ser la estructura más sólida de un país, en consecuencia el docente tiene que responder a nuevas expectativas de su Vocación, Creatividad, Iniciativa, Superación, Responsabilidad, así como Comunicador, Investigador, transformador, Innovador, Guía, Constructor de conocimientos que lo comprometan para ser un ejemplo para sus alumnos en formación. (Futuros Maestros)

La docencia en educación normal es un fenómeno social multidimensional, por ende ésta práctica tiene que estar sustentada en un ambiente de reflexión y de construcción de conocimientos para formar seres humanos críticos, reflexivos y dinámicos, que les permita realizar eficazmente su quehacer y a su vez puedan resolver los problemas de la vida diaria.

El profesor en servicio de la Dirección General y docentes de educación básica y normal se enfrentan cotidianamente a problemas educativos concretos, a los cuales no se les da una respuesta de solución, en particular en el ámbito de la actualización. Por lo que se requiere de una educación integral orientada al desarrollo de los individuos y grupos, donde no puede omitir de sus estudios la acción cultural que esta realiza. El desarrollo cultural que proporcionan las instituciones de educación superior no solo va más allá de un mero esparcimiento sino es además “un elemento de especial importancia en la creación de las condiciones sociales indispensables”¹

La presente Memoria se elaboró con la finalidad de describir y sistematizar las actividades y funciones de desempeño profesional que realizó en la coordinación de actualización en la Dirección General de Educación Normal y Actualización del Magisterio DGENAM.

El informe académico de actividades profesionales denominado: ***La Actualización en la Dirección General de Educación Normal y Actualización del Magisterio (DGENAM)***. Parte desde que ingreso a esta institución el 16 de Mayo de 1993, con plaza de Técnico Docente con 19 horas, adscrito a la Subdirección de Medios Didácticos durante un periodo aproximado de diez años de servicio, posteriormente me integro a la Dirección de Desarrollo Profesional, donde se me asigna a la Coordinación de Capacitación durante tres años y actualmente dos años en la Coordinación de Actualización con un total de 15 años de servicio.

Cabe señalar que la Formación de los Profesores de Educación Básica y Normal tienen una tarea esencial dentro del Sistema Educativo Nacional (Anexo1). Por lo que Inicio este informe haciendo referencia a la fundación de las primeras escuelas normales que tuvieron como finalidad Formar Profesores de Educación Elemental.

¹ Arroyo Conde Manuel H. Estudios Socio históricos de la Extensión Universitaria. P 37

El momento clave que marco el desarrollo de la educación elemental fue “El triunfo del Movimiento Revolucionario de 1910 y el establecimiento del artículo 3° de la nueva Constitución Política. Recibiendo un gran impulso la educación primaria y la formación de maestros.

En el capítulo uno mencionó el propósito de las Escuelas Formadoras de Docentes y como referente histórico “La fundación de la Secretaría de Educación Pública (SEP) en 1921, en donde el gobierno toma las responsabilidades del sistema educativo, que más tarde se convierte en el Sistema Educativo Nacional el 23 de septiembre de 1924”² y como una instancia de apoyo se crea la Administración Federal de Servicios Educativos en el Distrito Federal AFSEDF (Anexo 2). Como un órgano desconcentrado de la SEP con autonomía técnica y de gestión”³, encargada de los servicios de educación inicial, básica – incluyendo la indígena - especial, normal y para adultos.

A continuación se describen los elementos que estructuran a la DGENAM, institución dedicada a la Formación, Actualización y Capacitación de Docentes de educación básica y normal, la creación del IFCM y su transformación, la normativa y los fundamentos legales que le rigen, la infraestructura, el glosario de términos y las escuelas oficiales que la integran, en otro de los apartados, mencionó los problemas reales de la actualización y la Idealización oficial.

² Pérez López Marina, Historia del Normalismo en México. Tesis para Maestría UNAM, 1998 p19

³ Diario Oficial. 1 de Enero del 2005. p 2

En el segundo capítulo presenté la reseña de actividades que desempeñé al ingresar a esta institución, iniciando en la Subdirección de Medios Didácticos, posteriormente en la Dirección de Desarrollo Profesional donde me integro a las coordinaciones de Capacitación y Actualización.

En el tercer capítulo describo y sistematizo las diferentes funciones y actividades que se operan en la Coordinación de Actualización para profesores de Educación Básica y Formadores de Docentes, haciendo alusión a la situación actual. Donde menciono los procesos de Planeación, Calendarización, Sistematización y validación de estrategias de actualización, así también se hace referencia al perfil del personal adscrito en la coordinación, la Superación Académica y para finalizar presento las conclusiones a que se llegaron y propuestas que a corto o mediano plazo puedan ser viables para el logro de los propósitos de la institución.

CAPÍTULO I

La DGENAM un espacio institucional dedicado a la Formación, Actualización y Capacitación de Docentes.

1.1.- Propósito de las Escuelas Formadoras de Docentes.

El fundamento de una educación de calidad para todos, reside en una sólida formación de valores, hábitos, conocimientos y destrezas desde la primera infancia hasta la adolescencia y en algunos casos aún después de ésta etapa de la vida, para aquellos individuos que por circunstancias particulares no pudieron cumplirlo en su momento a través de los niveles de educación preescolar, primaria y secundaria. El Artículo 3º. Constitucional establece “garantizar a todos los niños y jóvenes una educación básica gratuita, laica, democrática, nacional y fundada en el conocimiento científico”⁴

El protagonista de la transformación educativa de México es el maestro, es quien conduce al alumno, a la adquisición de los conocimientos, fomenta la curiosidad intelectual, promueve el desarrollo de habilidades y debe ser ejemplo de superación personal y profesional. El Artículo 21 de la Ley General de Educación define al maestro como un promotor, coordinador y agente directo del proceso educativo, al cual se le debe proporcionar los medios que le permitan realizar en forma eficaz su labor con bases pedagógicas suficientes, ser flexible y apto ante los cambios dentro de su práctica.

Dentro de la sociedad día a día, surgen nuevas exigencias que conducen a la educación a un proceso auténtico de formación humana, la ética profesional debe ser un imperativo indiscutible en toda actividad, pero sobre todo en aquellas profesiones en las cuales se va a trabajar directamente con seres humanos y en cuya actividad se espera el más absoluto respeto a su esencial condición humana como es la de Maestro.

⁴ Artículo 3º Constitucional. Ley General de Educación .p.5.

La ética profesional, debe ser medular en la preparación de los maestros, se apoya en dos principios fundamentales, una vocación indiscutible y un sentido del deber que obligue a cumplir estricta y honradamente con éstos. Los docentes necesitan una cultura equilibrada y armónica que abarque una cultura general básica y una cultura profesional.

Características fundamentales de un maestro:

- 1.- Vocación sólida para el servicio docente.
- 2.- Un alto grado de responsabilidad para cumplir con la tarea encomendada como formador de nuevas generaciones.
- 3.- Una clara conciencia de la misión que la sociedad mexicana le ha encomendado como agente de cambio.
- 4.- Una disposición constante para elevar en forma continua la educación y para coadyuvar en el proceso de la modernización educativa.

1.2.- Dirección General de Educación Normal y Actualización del Magisterio

Ligada a las transformaciones que han tenido lugar en nuestro país, tiene el compromiso de los procesos formativos de los maestros para la educación Preescolar, Primaria, Secundaria, Especial y Física. La tarea central encomendada a esta Dirección General a lo largo de su trayectoria, ha consistido en la Formación Inicial y en el Desarrollo Profesional de los maestros.

Para ubicar el contexto, retomo una editorial del periódico “el universal” del 14 de junio de 1920, donde cita a José Vasconcelos cuando dice... que el Departamento universitario, no podía servir eficazmente a la causa de la educación Nacional, argumentó que antecede a la creación de la Secretaría de Educación Pública. SEP en 1921, federalizando la enseñanza.

La Secretaría de Educación Pública, se convierte en la instancia encargada de “Establecer, organizar y sostener en toda la república las escuelas rurales elementales, secundarias y profesionales de Investigación científica, bellas artes, escuelas prácticas de agricultura, minería, artes y oficios, museos, bibliotecas, observatorios y demás institutos concernientes a la cultura general de los habitantes de la nación. Así como para dictar las leyes encaminadas a distribuir convencionalmente el ejercicio público de la función educativa y las aportaciones económicas correspondientes, buscando unificar y coordinar la educación entre la Federación, los Estados y los Municipios.”⁵

Las instituciones públicas formadoras de docentes en México, perfilaron su quehacer pedagógico hacia una nueva visión, la de preparar maestros con un sentido social, lo que sentó las bases para que el Gobierno Federal estableciera las Escuelas Normales Rurales, instituciones cuyo papel central consistía en la formación de profesores para atender las necesidades de educación primaria en las zonas rurales del país.

⁵ Larroyo Francisco, Historia Comparada de la Educación en México. p.454

1.3.- Creación del IFCM.

En la época vasconcelista hacia el año de 1923, la educación normalista recibió un gran impulso en el medio rural con las misiones culturales, esto influyó que en 1935 se creará la primera misión cultural urbana a petición del magisterio del DF, que requería de un servicio de mejoramiento cultural y profesional, como el que se la proporcionaba a los maestros rurales. Sin embargo en 1938 sin motivo aparente quedan suspendidas estas por instrucciones del presidente Lázaro Cárdenas.

Posteriormente el presidente Ávila Camacho. Analiza la obra de las misiones culturales y determina que el servicio misionero se restablezca en 1942, ante la insuficiencia de escuelas normales y la gran cantidad de maestros de primaria empíricos en servicio en todo el país. Pero en 1945 y por orden del entonces Secretario de Educación Pública, Jaime Torres Bodet se suspendieron las dos misiones culturales de Capacitación Magisterial y se funda el Instituto Federal de Capacitación del Magisterio (IFCM) en 1944.

Que tuvo las siguientes finalidades:

a).- “Capacitar al maestro rural para ponerlo a la altura del progreso económico y social de la nación, en el ejercicio de los conocimientos científicos y técnicos que requiere la enseñanza Rural, Primaria y Superior.

b).- Proporcionar la unificación del movimiento pedagógico nacional en los planes y programas de estudio, así como técnicas de aplicación.

c).- Elevar las condiciones económicas del magisterio nacional mediante una mejor retribución para los maestros y alumnos titulados”⁶

⁶ Pichardo Paredes Juan Josafat. Antología los Grandes Momentos del Normalismo en México. p 149

En 1955 bajo la dirección de Luis Álvarez Barret, se crea el departamento editorial del IFCM, donde se publicaron y distribuyeron el semanario “Voz informativa y de acción” revistas “Capacitación y El Maestro Mexicano”, así como varios libros de colección “Biblioteca Pedagógica de Perfeccionamiento Profesional” en 1956 se elaboraron varios libros de texto de la serie “Capacitación” realizados por catedráticos del IFCM.

En 1958 México participó en el Seminario Interamericano de Educación, donde la temática tratada fue acerca del perfeccionamiento de los maestros en servicio, convocado por el gobierno de Uruguay y la UNESCO, como consecuencia de este foro se efectuaron en nuestro país dos seminarios, donde surgió el Plan Nacional de Perfeccionamiento Profesional del Magisterio, documento que básicamente trataba dos aspectos:

1.- “Deficiencia en conocimientos elementales y profesionales, como falta de dominio de técnicas que corresponden a la formación y la capacitación del maestro.

2.- Revisión de la actualización del maestro, orientación y especialización pedagógica que corresponden al perfeccionamiento profesional”⁷

⁷ Pichardo Paredes Juan Josafat. Op. Cit. P19

1.4.- Transformación de la Dirección General de Mejoramiento Profesional del Magisterio.

Durante la presidencia de Luis Echeverría, el IFCM se transformó en la Dirección General Mejoramiento Profesional del Magisterio DGMPM, en el acuerdo del 2 de diciembre de 1970, publicado en el diario oficial el 16 de abril de 1971, cuyas funciones eran dirigir, administrar, desarrollar y vigilar el Mejoramiento Profesional de los Profesores en Servicio y al mismo tiempo se dispuso la creación de la Subsecretaría de Educación Normal y Primaria, la cual la naciente Dirección General fue incorporada el 24 de agosto de 1971, como Dirección General Educación Normal a la que se le asignaron las funciones de dirigir y administrar a nivel nacional la formación de docentes para la educación Preescolar, Primaria y Secundaria.

La SEP autorizó y facultó por acuerdo n° 10195 del año 1975, a La Dirección General de Mejoramiento Profesional del Magisterio DGMPM, para que adoptará, como estructura básica en los cursos que impartía, el plan de estudio de educación normal y que se extendiera a los profesores que impartían educación en los niveles medio y superior, contribuyendo a incrementar el número de niveles académicos. En la educación elemental se establecieron las siguientes acciones como:

- Cursos: de técnicas y métodos de investigación, evaluación, programación por objetivos, dinámicas de grupo y relaciones humanas, desarrollo de la comunidad, organización y administración escolar, sistematización de la enseñanza y planificación familiar.
- Conferencias: sobre La comunicación, mecanismos de defensa, el maestro y la salud pública.
- Seminarios de planeación curricular.

- Intercambio de servicios técnicos – documentales con instituciones nacionales e internacionales.

La DGMPM diseño, estructuró y opero de 1984 a 1986 los siguientes proyectos:

- 1).- Actualización docente en educación preescolar.
- 2).- Actualización docente en educación primaria.
- 3).- Actualización docente en educación media.

Para alcanzar el objetivo de “Elevar la calidad de la educación en todos los niveles a partir de la formación integral de los docentes con base en los programas establecidos”⁸

En 1978 se transforma, en Dirección General de Capacitación y Mejoramiento Profesional del Magisterio DGCMPPM, para atender la formación de profesores de educación primaria, educación primaria bilingüe - bicultural, educación preescolar rural e instructores comunitarios.

A partir de 1989 se fusionaron la Dirección General de Educación Normal y la de Capacitación y Mejoramiento Profesional del Magisterio, dando como resultado la ***Dirección General de Educación Normal y Actualización del Magisterio DGENAM***. dependiendo de la Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica.

⁸ Diario oficial viernes 16 de abril de 1994 2da. Sección p.2

Antes de mayo de 1992 se determina por acuerdo. La Modernización de la Educación, autorizada por el presidente Carlos Salinas de Gortari y el Secretario General del SNTE y con la firma de los 31 gobernantes de los Estados donde se establecen tres cambios importantes:

- 1).- La educación secundaria es obligatoria.
- 2).- La validación de estudios de todo el Sistema Educativo Nacional.
- 3).- Se unifican los planes y programas de estudio de educación normal.

La transferencia de los servicios educativos Federales a los Estados, se da dentro del proceso de descentralización, lo que propicio que solo quedaran en el DF, la Dirección General y 5 escuelas normales oficiales. (BENM, ENSM, ENMJN, ESEF, ENE). Por lo que la Ley General de Educación delimita en 1992 las funciones de los Estados y el DF.

En el campo normativo y operativo. La SEP establece en el Artículo 16.... “los servicios de Educación Normal y demás para la formación de maestros de educación básica prestados en el Distrito Federal por la secretaría”⁹

Con la Reforma de Educación Básica en 1993, se planteó la necesidad prioritaria de formar a docentes que respondieran de manera pertinente a los propósitos, enfoques y contenidos de ésta. Por lo que en 1996 se puso en marcha el Programa para la Transformación y el Fortalecimiento Académico de las Escuelas Normales, con el propósito de modificar de manera estructural la gestión académica de las instituciones formadoras de docentes.

⁹ Diario oficial viernes 16 de abril de 1994 2da. Sección p.29

Este programa comprendió el desarrollo de cinco líneas de trabajo como son:

- a).- La transformación curricular.
- b).- La Actualización y perfeccionamiento profesional del personal docente.
- c).- El mejoramiento de la planta física.
- d).- El equipamiento de las escuelas.
- e).- La elaboración de normas y orientaciones para la gestión institucional y la regulación del trabajo académico.

En congruencia de este programa la DGENAMDF inicio un proceso de renovación de la educación normal y la actualización de docentes en el DF, mediante una vinculación estrecha entre oficinas centrales y los planteles, lo que permitió identificar la problemática existente, así como establecer una reorientación de la vida académica de las instituciones formadoras y actualizadoras de docentes.

El propósito consistió en asumir el compromiso de mejorar la calidad de los servicios de formación, actualización y superación profesional de los maestros de educación básica y normal, lo que implicó encarar el reto de renovar y transformar el quehacer académico tanto de los planteles como de la Dirección General.

Con una visión académica innovadora que respondiera a los requerimientos actuales en materia de Formación Inicial y Desarrollo Profesional de Docentes puesto en marcha por el Gobierno Federal.

Por otra parte en abril de 2001 se puso en operación el programa de trabajo 2001-2006 de la DGENAM, estas disposiciones retoman los ejes señalados en el Programa de Desarrollo Educativo Nacional de la SEP, donde se planteó el proyecto para fortalecer con un sólido sentido académico la gestión institucional, mediante el desarrollo de cuatro líneas de acción:

- Formación Integral de los profesores.

- Fortalecimiento académico de las escuelas formadoras y actualizadoras de docentes
- Actualización pertinente para formadores y maestros en servicio del DF.
- Reordenamiento del trabajo académico y administrativo.

El Programa para la Transformación y el Fortalecimiento Académico de las Escuelas Normales, establece dos líneas de trabajo:

1.- Mejoramiento de la gestión institucional.

2.- Regulación de los servicios educativos de educación normal.

Esto permitió consolidar a las instituciones formadoras y actualizadoras de docentes en el DF en los siguientes rubros :

- Transformación Curricular, se emprendieron acciones para desarrollar nuevas formas de organización académica y de trabajo colegiado.
- En la línea de actualización, esta unidad administrativa a continuado coordinando los cursos, talleres, diplomado y seminarios etc, para el conocimiento y manejo de los nuevos programas de estudio de las licenciaturas que comprende la formación inicial y desarrollo profesional de docentes para la educación básica.
- La Dirección General y el programa de Mejoramiento Institucional de las Escuelas Normales PROMIN, se vincularon para desarrollar los procesos de planeación, con el propósito de mejorar la gestión institucional.

- En evaluación se impulso el desarrollo de los procesos de seguimiento y evaluación de los planes y programas de estudio vigentes.
- En la regulación del trabajo académico, se efectuó un acercamiento con los planteles a fin de identificar las repercusiones de la organización del trabajo que se derivan de los nuevos enfoques y estrategias en la formación de docentes.
- La regulación de los servicios de educación normal, sobre el otorgamiento de autorizaciones a escuelas particulares que ofrecen servicios de formación docente.

La Dirección General tiene como prioridad la transformación y organización del quehacer docente, para atender con eficacia y calidad los servicios que nos compete en Formación Inicial y Desarrollo Profesional en los ámbitos de actualización y capacitación.

1.5.- Funciones de la DGENAM asignadas por la Secretaría de Educación Pública.

“El reglamento interno de la Secretaría de Educación Pública, refiere en el capítulo VI sobre las atribuciones específicas de la Dirección General y demás unidades administrativas”¹⁰

¹⁰ Diario Oficial de la Federación el 26 de Marzo de 1994 p16.

En el artículo 36.- Corresponde a la Dirección General de Educación Normal y Actualización del Magisterio el ejercicio de las siguientes atribuciones:

I.- “Organizar, operar, desarrollar, supervisar y evaluar los servicios de educación normal a cargo de la secretaría en el DF, con excepción de los que estén a cargo de órganos desconcentrados de la propia dependencia:

II.- Diseñar, Organizar y Coordinar las aplicaciones de cursos de Capacitación y Actualización permanente para el personal directivo y docente de educación inicial, especial, básica y física en el DF, proporcionándoles los conocimientos acerca de la reformulación de contenidos y auxiliares didácticos:

III.- Recopilación de información y material de análisis sobre resultados alcanzados en la aplicación de normas, planes y programas de estudio, métodos y contenidos educativos, materiales y auxiliares didácticos e instrumentos para la evaluación del aprendizaje en materia de Educación Normal.

IV.- Coordinar sus actividades con las instituciones formadoras de maestros para la constitución y funcionamiento del Sistema Nacional de Formación, Actualización, Capacitación y Superación Profesional, en términos de la Ley General de Educación.

V.- Coadyuvar para el logro de las finalidades del Sistema Nacional de Orientación Educativa.

VI.- Realizar investigaciones para el desarrollo de la educación normal y actualización del maestro, así como fomentarla en los sectores públicos y privados”¹¹ Donde se establecen las políticas, normas y lineamientos que regulan el ejercicio de la Capacitación, la Actualización y la Formación de Docentes.

Por lo tanto el propósito primordial de esta memoria, se inicia en DGENAM. “Promoviendo el acercamiento al análisis del trabajo docente y de servicios que se realiza en la citada institución”¹².

Quehacer que debe:

- a).- Propiciar una reflexión sistemática sobre el desempeño profesional de todos los involucrados.
- b).- Promover el intercambio de experiencias de trabajo de la comunidad educativa e identificar los retos pedagógicos.
- d).- Promover acciones y estrategias que apoyen eficazmente las actividades docentes y del personal de apoyo en el ámbito de la actualización.

De tales planteamientos surge la interrogante:

¿ Los docentes en servicio y personal de apoyo a la educación de DGENAM tienen acceso a oportunidades de Actualización y Capacitación, que les permita mejorar su desempeño laboral con apoyos pedagógico – Administrativo para el desarrollo de sus actividades cotidianas ?

¹¹ Ibidem. Pags. 35-36

¹² Lineamientos para la Organización del trabajo Académico. P.33

1.6.- Fundamentos Legales de la DGENAM.

Las bases legales y la normatividad que fundamentan las atribuciones educativas de la institución, en cuanto a sus obligaciones y las características que deben reunir los servicios educativos que ofrece:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece: Artículo 3°, “La educación que imparte el Estado tendera a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentara en él a la vez, el amor a la patria y a la conciencia de la solidaridad internacional en la independencia y la justicia”¹³

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal establece: Artículo 38, “A la Secretaría de Educación Pública corresponde el despacho de los siguientes asuntos: Organizar, Vigilar y desarrollar en escuelas oficiales, incorporadas o reconocidas(...) La enseñanza superior y profesional”¹⁴

Ley General de Educación establece: Sección II de los servicios educativos, Artículos 20°. Las autoridades educativas, en sus respectivos ámbitos de competencia, constituirán el Sistema Nacional de Formación, Actualización y Superación Profesional para los maestros que tendrán la finalidades siguientes:

El desarrollo de la investigación pedagógica y de la cultura educativa.

Del proceso educativo. sección I.- de los tipos y modalidades de educación Artículo 37 “(..) El tipo superior es el que se imparte después del bachilleres o de su equivalencia esta compuesta por la licenciatura, la especialidad, la maestría y el doctorado, así como por opciones terminales previas a las conclusión de la licenciatura. Comprende la divulgación normal en todos sus niveles y especialidades”¹⁵

¹³ Constitución Política de los Estados Unidos mexicanos. P. 7.

¹⁴ Ley Orgánica de la Administración Federal p. 41. Diario Oficial del 29 de diciembre de 1976

¹⁵ Artículo 3° y Ley General de Educación. Pp. 60 61, 68 y 69

El Artículo 1º afirma.- “La educación normal en su nivel inicial y en cualquiera de sus tipos y especialidades tendrá el grado académico de licenciatura”¹⁶

“En el manual de organización de la DGENAM 1.5.4.1.2. La Subdirección de servicios de actualización y superación profesional señala (..) Desarrollar con base en los lineamientos establecidos por los órganos competentes, proyectos de investigación educativa que incorporen la innovación científica y pedagógica al proceso de actualización y superación del magisterio en el DF”¹⁷

¹⁶ La Profesionalización de la educación Normal en México.- Documentos 1944 – 1984. cuadernos SEP p.41

¹⁷ Manual de Organización de la Dirección General de Educación Normal y Actualización del Magisterio en el DF, SEP. Octubre 1994, p 19

1.7.- Infraestructura.

La DGENAM proporciona y mantiene la infraestructura necesaria para lograr la conformidad de los servicios que brinda y asegura de que su personal cuente con:

- Los espacios adecuados, mobiliario de oficina, equipo de computo y comunicación suficientes y eficientes.
- Los programas de hardware requeridos, sean los más adecuados para el desarrollo de los procesos del software de la DGENAM.
- Mantenimiento de los edificios y espacios de trabajo.

Ambiente de Trabajo

- Promueve y garantiza que el ambiente de trabajo, sea cordial para todo el personal.
- Asegura que existan las condiciones adecuadas de trabajo, para el buen desempeño de las funciones asignadas a cada persona.
- Verifica y mejora el nivel de pertenencia del personal, en base a los resultados del clima organizacional.

1.8.- Glosario de términos y definiciones.

En este apartado se definen los términos tales como:

Actualización.- Entendemos por aquellas acciones que tengan como finalidad, que el personal docente y de apoyo a la educación se involucre al proceso de puesta al día en los ámbitos humanístico, cultural, normativo, científicas, pedagógicas y tecnológico, así como en las prácticas de enseñanza más actuales en diversas modalidades como: Cursos, Talleres, Seminarios, Diplomados etc.

“Actualización.- Acción y efecto de Actualizar.- hacer algo darle actividad, poner al día”¹⁸.

Capacitación.- Consiste en las adquisición de conocimientos habilidades y destrezas específicas, que permite el desarrollo de nuevas tareas.

“Capacitación.- Acción y efecto de Capacitar.- Hacer a alguien apto habituarlo para algo”¹⁹.

La capacitación se concibe como el proceso de formación continua e integral a través del cual se adquieren, desarrollan y actualizan conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores para su mejor desempeño²⁰

Competencias.- Se entiende como la aptitud de un individuo, conjunto de habilidades destrezas y actitudes, desarrollo de sistemas de conocimientos, motivaciones, valores y capacidades etc. “Capacidad de actuar de manera eficaz en un tipo definido de situación, que se apoya en conocimientos, pero no se reduce a ellos”²¹

“Las competencias son aquellos comportamientos observables y habituales que permiten alcanzar el éxito en la tarea que se realiza”²²

¹⁸ Diccionario de la lengua Española. P 39.

¹⁹ Ibidem. p.435.

²⁰ Dirección Electrónica <http://concap.galeon.com/concept.htm>

²¹ Perrenoud, Philippe. Construir competencias desde la escuela. P 7

²² Chincilla, Nuria y Garcia, Pilar. Estudio sobre competencias directivas p.18

Competencias profesionales.- “Son las que caracterizan el perfil de un profesional al ser puesto en acción y se comienzan a formar en las instituciones educativas.”²³

Educación.- Acción y efecto de educar.

Crianza, enseñanza y doctrina que se da a los niños y a los jóvenes.

Instrucción por medio de la acción docente”²⁴

La educación se entiende como un proceso constante de formación del ser humano que le permita adquirir los conocimientos necesarios para su desarrollo y la capacidad de supervivencia.

Formación.- El termino ha sido y es objeto de diversas conceptualizaciones. “La formación es un proceso dialéctico eminentemente personal, la trascendencia de la subjetividad se realiza al poner al sujeto en formación en relación con los otros y al realizar el retorno sobre si mismo”²⁵

“La formación es un proceso por el cual una persona se construye como sujeto mediante sus acciones en el ámbito de la cultura y la sociedad, sus interacciones intersubjetivas y la recuperación de su experiencia, se realiza sobre la base de las adquisiciones, pero supera a la socialización y la enculturación por cuanto moviliza al ser mismo del sujeto”²⁶

²³ Barraza Arturo. Formación de los docentes en una conceptualización comprensiva. P41

²⁴ Diccionario de la lengua Española. P 226.

²⁵ Barraza Arturo. Formación de los docentes en una conceptualización comprensiva. P 38.

²⁶ Yurén, Maria Teresa.(2000).. Formación y Puesta a distancia p.48.

Formación Docente.- “Quienes dirigen las instituciones de formación de docentes, tienen la responsabilidad de orientar los procesos de formación en la construcción de conocimientos actualizados y el desarrollo de competencias profesionales en los docentes. Los procesos de formación por competencias, se deben caracterizar por flexibilidad y polivalencia, con un modelo modular y estructurado en función del perfil profesional que se busca alcanzar”²⁷

Gestión.- “Conjunto de acciones directivas de una escuela para hacer viable el cumplimiento de la misión de la comunidad educativa”²⁸. Constituye un proceso dinámico que tiende a vincular los ámbitos del proceso administrativo, con los de la organización bajo la orientación del liderazgo para procurar y garantizar el cumplimiento de la misión institucional.

Producción.- Consiste en la concepción y puesta en práctica iniciativas institucionales relacionadas con algunos ámbitos de la educación, utilizando tanto medios directos como indirectos.

Servicios.- Es poner a disposición de la comunidad los recursos profesionales especializados con que cuentan las instituciones educativas, para coadyuvar al mejoramiento de la calidad de vida de la población. Son el instrumento recíproco de vinculación y afectación entre las instituciones de educación y la sociedad que permita objetivar las funciones sustantivas.

²⁷ Tejeda, Fernández, José. El trabajo por competencias en el Prácticum. Pp 1-31

²⁸ Sep antología: Gestión Educativa 2000.

1.9.- Escuelas que integran a la DGENAM.

- **Benemérita Escuela Nacional de Maestro. BENM.-** Laboratorios pedagógicos, Escuelas anexas Primaria República de Brasil, Genoveva Cortes Valladares y Manuel M. Acosta.- Av México Tacuba N° 75 col. Un hogar para nosotros México DF. CP. 11330 Tel. 53281097. extensiones. 14980,14929

- **Escuela Normal Superior de México. ENSM.-** Laboratorio pedagógico. Escuela Secundaria anexa a la ENSM Manuel Salazar N° 201 col. Exhacienda el Rosario Azcapotzalco México DF CP 02430 Tel. 53943393, 53943265.

- **Escuela Nacional para Maestras de Jardines de Niños. ENMJN.-** Jardín de niños anexo “Lauro Aguirre”. Gustavo E Campa N° 94 Col. Guadalupe Inn. México DF. CP: 01020 Tel. 55936120.

- **Escuela Superior de Educación Física. ESEF.-** Puerta 4 Ciudad Deportiva. Col Magdalena Mixuca Del. Iztacalco. México DF. CP. 08010. Tel 55195060.

- **Escuela Normal de Especialización. ENE.-** Campos Elíseos N° 467. Col. Polanco. Del. Miguel Hidalgo. México DF. CP: 11560. Tel. 52812704.

- **Dirección General.-** tiene a su cargo la Supervisión de 18 planteles particulares incorporados a la SEP que imparten estudios de licenciatura de Educación Normal en el DF.

1.10.- El problema de la actualización docente.

El problema real

La problemática de la actualización genera una serie de condiciones que se deben de considerar tales como: que la mayoría de las modalidades que se imparten, no siempre consideran las necesidades reales de los maestros.

La Dirección General, “tiene que replantear la actualización a partir de nuevas perspectivas que coincidan como un proceso permanente, basado en las necesidades y experiencias reales del maestro, sustentadas en el conocimiento y aplicación de nuevos enfoques teóricos”²⁹

Es importante señalar que en la Dirección General y las escuelas normales se realizan una serie de Cursos, Conferencias, Foros, Diplomados, Seminarios y Talleres, con el propósito de atender las necesidades de actualización de los profesores. Pero estos eventos como lo reportan los mismos maestros, han sido coyunturales y sin continuidad. No han tenido el impacto que se espera en su quehacer profesional y en el mejor de los casos, se califican, como acciones alejadas de los problemas reales que enfrentan los docentes en sus actividades cotidianas.

Es importante detectar el universo de maestros que requieren actualización por niveles educativos y áreas de formación. Tomando en cuenta, la formación profesional, el tiempo de que disponen, la asignatura que imparten, la metodología que utilizan, los campos disciplinarios en que requieren actualización y sus motivaciones profesionales.

²⁹ Arrollo Márquez Violeta. Calidad Educativa y las condiciones de Formación del Maestro de Educación Básica. Ponencia. 2003. p. 29.

Sin embargo el docente selecciona los cursos de acuerdo a la mayor puntuación, el más fácil y el mejor, que se acomode a su horario y cercanía a su domicilio, sin considerar el contenido educativo. Además el maestro puede caer en el error de preferir cursos que implican solo renovarse en lo superficial y no en lo esencial.

algunos profesores han tomado una sola modalidad, sin tomar en cuenta los contenidos de las asignaturas, otros asisten a seminarios que no corresponden a las asignaturas que imparten, incluso no han tenido nunca la oportunidad de participar en algunas modalidades de actualización, solo buscan apoyo y orientación entre los colegas, situación que es compartida por el personal académico de la DGENAM.

Uno de los problemas más comunes dentro de la dinámica institucional, es la duplicidad de funciones entre áreas, lo que genera una desorganización, creando una serie de confusiones entre el personal docente y de apoyo, debido a que se hacen actividades que no se articulan con los demás procesos y en consecuencia no se brindan los servicios adecuadamente, solo se justifica que se está haciendo algo en la institución o se solucionan en parte algunas de las funciones que nos corresponden. Por lo anterior se demuestra que el modelo autoritario y lineal de las autoridades aunque flexible obstaculiza las expectativas previstas del proyecto institucional lo que genera en el personal falta de compromiso.

En cierta forma la solución de los problemas, también depende de la voluntad institucional, una de las opciones es poner en marcha alternativas que permitan desarrollar programas estratégicos de actualización, que atiendan los problemas de la formación de docentes.

1.11.- Problemática y retos compartidos en DGENAM y planteles.

La idealización oficial

La Dirección General y las escuelas normales del DF, como instituciones formadoras de docentes para la educación básica y normal. Enfrentan problemáticas similares en su plantilla de profesores, dentro del ámbito de la actualización.

Esta problemática se agudizado a partir de la reforma en educación normal iniciada en 1996, donde se establecen nuevas perspectivas sobre la formación de docentes, para afrontar estos retos y como una alternativa de solución se propuso una política integral, donde se determinaran aspectos que habría que superar, corregir y modificar.

Uno de los propósitos de la Dirección General es que el personal docente, conozca y analice los planes y programas de estudio y su vinculación con otros campos disciplinarios.

En la mayoría de las planteles de educación normal, las modalidades de actualización se llevan a cabo, al inicio de la operación de los nuevos planes. Sin embargo no han tenido la continuidad necesaria para profundizar en los temas de estudio y en consecuencia, no ofrecen los elementos necesarios a los profesores a que enriquezcan su practica. En este sentido los planteles han establecido estrategias específicas para coordinar y orientar los procesos de actualización, aplicando diagnósticos puntuales para detectar las necesidades de actualización, organizando seminarios especializados que apoyen el trabajo académico que cumplan con las expectativas previstas.

Es importante señalar que los directivos muestran interés por atender el tema de la actualización de su planta docente con una base organizativa y académica, para impulsar los programas de actualización con perspectivas de profesionalización sobre el trabajo de los docentes.

Por otra parte, los diagnósticos arrojan información sobre las necesidades de actualización, siendo diversas y abarcan diferentes aspectos. No obstante un análisis de estas, permitirá que se generen alternativas que sustenten un programa de actualización que realmente considere las expectativas que se plantean, en los planes de estudio y se tomaran en cuenta otras perspectivas formativas como:

- a).- El sentir de profesores y alumnos en el establecimiento de lineamientos sistemáticos, integrales y permanentes.
- b).- Establecer propósitos claros de actualización, de sus alcances y retrocesos para la profesionalización del trabajo.
- c).- Orientar los procesos formativos de los estudiantes teniendo como referente los planes y programas de estudio vigente.
- d).- Determinar un programa de actualización integral y con continuidad, que rebase las acciones aisladas y desarticuladas.
- e).- Propiciar las condiciones institucionales en tiempo y espacio, donde los maestros participen en los programas de actualización.
- f).- Conocer el impacto de las acciones de actualización en el campo laboral.
- g).- Consolidar una política de desarrollo profesional, que sea parte medular de la cultura académica de las instituciones formadoras de docentes.

Características de la planta docente que existe en las escuelas normales y en la Dirección General. Un sector de profesores tienen nombramiento de tiempo completo, saturación de actividades y responsabilidades, lo que constituye una condición para que no participen en programas de actualización, dentro de su tiempo laboral. Sin embargo esta situación puede cambiar reorganizando la vida académica, siendo necesario poner en el centro de la dinámica institucional condiciones adecuadas para que los maestros tengan disponibilidad de tiempo y espacio para su actualización permanente.

La formación académica de los docentes, en su mayoría tienen título de licenciatura y demandan facilidades para realizar estudios de posgrado, como maestría y doctorado, dejando de lado su participación en programas de actualización.

Se pretende que con los programas de actualización, se apoye el desarrollo de competencias profesionales, necesarias para formar íntegramente a los futuros maestros, contribuyendo a dar solución a los problemas educativos relacionados con los procesos formativos y de actualización.

Desarrollar las competencias intelectuales y el manejo de las nuevas tecnologías e intercambios virtuales, para favorecer el ejercicio de la docencia.

Para finalizar, se han puesto en marcha nuevos planteamientos, para la formación de maestros de educación básica y normal, dando prioridad a la actualización como alternativa de solución para los problemas reales que enfrentan cotidianamente los profesores en su ejercicio profesional. Asimismo los planteles han realizado otras acciones para atender estas necesidades y superar las inercias propias de la vida institucional.

CAPÍTULO II

2.1.- Reseña de experiencias iniciales.

Subdirección de Medios Didácticos. El propósito de generar alternativas didácticas y competencias, con nuevos enfoques pedagógicos – metodológicos, favorecen las posibilidades formativas de los futuros profesores dentro de su quehacer docente.

En referencia al componente humanista de la formación se da como un “conjunto de conocimientos, habilidades, valores, métodos y procedimientos, que le permitan al individuo relacionarse entre sí en su entorno, donde el valor del hombre como ser humano ocupa un lugar central dentro del sistema de valores ideológicos, que orienten su actividad transformadora en la vida”³⁰ La formación docente está centrada en los procesos de enseñanza – aprendizaje y es una actividad compleja e inherente como parte de la naturaleza humana.

La función docente, en sus saberes adquiridos y en las condiciones de trabajo plantean nuevos desafíos en el rol que desempeña, el profesor y su actitud, interviniendo y comprometiéndose a través de la transformación y construcción de su objeto de estudio. Por lo que “La didáctica es la disciplina pedagógica que se ocupa de los procesos de formación en contextos deliberadamente organizados”³¹ En este sentido, la didáctica se encarga de aquellos procesos que buscan formar al sujeto.

“Hablar de formación implica reconocer la estructuración de un pensamiento propio y fundamentado en el ámbito de lo social”³² A partir de lo cual, se puede decir que todo proceso de formación está encaminado a lograr un cambio de formas de pensamiento como de actitudes.

³⁰ MARTÍN DEL POZO, R. y PORLÁN ARIZA, R. Tendencias en la formación inicial del profesorado sobre los contenidos escolares”. p p 115 –118,

³¹ De la torre, Didáctica y curriculum. p. 22

³² Díaz Barriga, Ángel. “Investigación educativa y formación de profesores. p. 22

Por lo que “Más que un saber instrumental, implica asumir una actitud ante un tipo de conocimiento. La persona se forma en contacto con los otros (...) y en este proceso asimila y proyecta, saberes, imágenes y códigos”³³ “Entonces la didáctica es fundamental en la formación docente, que incluyen diversos enfoques”³⁴ dentro de todos los niveles educativos tales como:

- **Formativo.**-Adquisición de conocimientos, habilidades actitudes encaminadas a la propia realización y mejora profesional o social.
- **Comprensivo.**-Generación de estrategias que mejoren el desarrollo formativo.
- **Teórico.**- Aborda la problemática teoría – práctica, a través de la formación didáctica que transforman la realidad educativa en la cotidianidad del aula.

“El objeto de la didáctica consiste en el estudio de las posibilidades de estructuración y funcionamiento de nuevas posibilidades de la practica docentes. Por esto la didáctica supone la construcción de una realidad”³⁵ en el aula.

Ante esto, la didáctica en su enfoque explicativo y proyectivo, es un medio por el cual los profesores pueden tomar decisiones pertinentes de acuerdo a su ser y quehacer docente dentro del aula “Las prácticas de la enseñanza que presuponen una aproximación personal al acto de enseñar, posibilita a los docentes estructurar el campo de una manera particular (...) Los docentes llevan a cabo las prácticas en contextos que les dan significado y que se visualizan en planificaciones, rutinas y actividades que dan cuenta de este hecho.

³³ Piña Osorio, Juan Manuel. La interpretación de la vida cotidiana escolar. P. 180

³⁴ Muñoz Salazar, Esther. Análisis comparativo de dos propuestas curriculares a partir de sus elementos didácticos. p. 20-21

³⁵ Ibidem. p. 19

Definir las prácticas de la enseñanza, nos remite a reconocer que cada nuevo estudio adquiere su significación en una totalidad explicativa e interpretativa³⁶ bajo el cual está organizado curricularmente la formación inicial de los futuros docentes, estableciendo lineamientos, rasgos deseables del nuevo maestro con bases en competencias didácticas.

Cabe señalar que las competencias que definen el perfil de egreso de los estudiantes de licenciatura de educación normal, se agrupan en cinco áreas:

- Habilidades intelectuales específicas.
- Dominio de los contenidos de enseñanza.
- Competencias didácticas.
- Identidad profesional y ética.
- Capacidad de percepción y respuesta a las condiciones de los alumnos y al entorno de la escuela³⁷

Entendiendo a la competencia didáctica como “Algo más que una habilidad, sino como el dominio de procesos y métodos para aprender de la práctica de la experiencia y de la intersubjetividad³⁸”

Por lo que la subdirección de medios didácticos, se dio a la tarea de implementar acciones sustantivas para generar alternativas didácticas, diseñando, elaborando y utilizando materiales educativos, como herramientas que apoyan a los docentes en su ejercicio de enseñar, facilitando el aprendizaje de los alumnos.

³⁶ Litwin, Edith. Las configuraciones didácticas. p.78

³⁷ SEP. “Los rasgos deseables del nuevo maestro. Plan de Estudios para la Licenciatura en Educación Primaria. 1997. P. 31

³⁸ Bazares Chaparada, Miguel. Las competencias en la formación de docentes. Documento en red. ITESO.

En consecuencia el docente tiene que recurrir a los medios didácticos, como intermediario para facilitar el acceso al conocimiento y provocar en el alumno un impacto, generando procesos cognitivos que le permitan apropiarse de este saber y en su momento reconstruir al objeto de estudio. Asimismo valorar su utilización y desarrollando estrategias didácticas con creatividad, favorece el quehacer de los docentes en el aula..

Descripción de algunas actividades:

- Grabación de audiocassettes. Sobre la vida y obra de teóricos de la pedagogía como son: Sócrates Aristóteles, Platón, M. Montaigne, Juan Jacobo Rousseau, Juan Enrique Pestalozzi y Federico Froebel, Celestino Freinet, M Montessori, Ovidio Decroli, John Dewey y Paulo-Freire entre otros. Se inicia con el acopio de información, se realizó una síntesis de los datos bibliográficos y propuesta pedagógica de cada uno de ellos, a su vez se elaboraron guiones literarios y técnicos, por parte de otros profesores, posteriormente se hace la grabación con voces de algunos compañeros, así mismo se improvisó un espacio que servía como sala de grabación.

En mi opinión es pertinente elaborar este tipo de materiales educativos, porque favorece la comprensión de quien los escucha y rescata lo esencial de la propuestas pedagógicas de estos teóricos y es una manera de incursionar en el ámbito de la didáctica.

- Asistencia al curso, Producción Televisiva con Equipo Casero, en el Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa ILCE. En el desarrollo del curso se analizó como utilizar equipo casero, en este caso una videocámara de 8mm, inicialmente elabore un guión técnico que me diera la estructura del video y así tomar fotografías de revistas concernientes al tema elegido que fue “Los monumentos mayas” de la zona

de Chichen – Itza, posteriormente redacte una breve descripción de las características de los edificios y lo sonorice con música prehispánica.

- Producción de Prototipos didácticos: La pintura como recurso didáctico, con el tema la Educación Mexica – Náhuatl. Donde se plasman las diferentes etapas del proceso educativo que tenían los Mexicas, desde su infancia hasta la vida adulta. En esta actividad inicie con el acopio de información, elaboración de fichas bibliográficas sobre el tema, poniendo andamios y trayendo el material que se requería.
- Exposición de muestra fotográfica, “Mirada Histórica de las Maestras Normalistas” mi actividad consistió organizando y estructurando las fotografías respecto a fechas y trayectoria de las maestras, a su vez diseñando marialuisas, armando mamparas y poniéndolas en espacios adecuados.
- Como apoyo logístico me correspondía la organización, iniciando desde un listado de lo que se requería para el evento, haciendo formato de lista de asistencia, instalar el equipo de computo o un retroproyector de acetatos que es regularmente lo mas utilizado y calibrando imágenes.
- Como Aplicador del Examen del programa SEPA / Ingles. Como actividad semestral, participó dándoles la bienvenida al grupo de 35 asistentes, indicándoles los lineamientos sobre el examen, revisando documentos de inscripción, credencial de elector, Entrega de hoja óptica y estar presente durante el examen hasta que concluya.
- En el diseño y elaboración de carteles, folletos, trípticos, dípticos y programas para determinados eventos, tomo en cuenta que sea llamativo que tenga la información necesaria y los distribuyó en espacios donde las personas se enteren.

- Como responsable de la entrega de libros de textos La Transformación y Fortalecimiento de las Educación Normal, a escuelas normales oficiales y particulares. Desempeñe la función de Coordinar y organizar cuantitativamente todo este material educativo haciendo actividades como:
 - a).- Acuerdos con las autoridades de los planteles, para que pasaran a recoger los libros de texto en fecha y hora.
 - b).- Conteo de ejemplares que llegaban por semestres para cada plantel.
 - c).- Entrega de informes cada 15 días, sobre como se desarrollaba esta actividad.

2.2.- Integración a la Dirección de Desarrollo Profesional DDP.

“El Desarrollo Profesional.- Se concibe como un proceso de reflexión sin final preestablecido. Donde exige reiniciar, mantener y aumentar el ritmo a fin de ser de los mejores en la actividad que se desarrolla, es decir significa construir un camino, un destino que oriente el curso de la vida profesional en busca de perfeccionamiento en el ejercicio docente”³⁹

“El desarrollo profesional es un nuevo paradigma, donde al profesor no se le concibe como un técnico que se concreta aplicar estrategias y rutinas aprendidas durante sus años de formación académica, sino como un profesional cuyo desarrollo depende de la reflexión sistemática de los problemas del aula, ámbito natural de su práctica, donde aparecen los problemas definidos de manera singular y donde deben experimentarse estrategias de intervención adecuadas al contexto y a la situación”⁴⁰,

³⁹ sep/ seb y n (2003) Hacia una Política Integral para la Formación y el desarrollo profesional de los maestros de educación básica. p 7.

⁴⁰ Gimeno, Sacristán J. Comprender y Transformar la Enseñanza. Pp. 425 -426

En este proceso de reorganización de la Dirección General y por motivos de necesidades del servicio, me integro a la ***Dirección de Desarrollo Profesional***. Asignado a la Coordinación de Capacitación en el periodo 2003 – 2006. Posteriormente me reintegro a la Coordinación de Actualización para profesores de Educación Básica y Formadores de docentes, 2006 a la fecha. Cabe mencionar que esta área de desempeño profesional esta dirigida ha docentes en servicio de oficinas centrales, planteles oficiales y particulares de Educación Normal.

Lineamientos que rigen a la DDP. Misión es “Dirigir el desarrollo de los servicios de Actualización, Capacitación y Estudios de Posgrado, del personal docente y directivos de educación básica y formadores de docentes, con el fin de elevar su calidad educativa”⁴¹

Visión es “Ofrecer directrices y apoyos académicos para impulsar programas y estrategias de desarrollo profesional, orientadas a mejorar, tanto la practica educativa de formadores de docentes, maestros y directivos de educación básica, como el desempeño del personal de apoyo a la educación a través de la eficiente y oportuna gestión, seguimiento y evaluación”⁴²

Entre sus Responsabilidades se Establece.-

- “Promover la Actualización, Capacitación y Superación, a fin de contribuir al desarrollo profesional.
- Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación con la finalidad de implementar estrategias para elevar la calidad de los servicios que se proporcionan.

⁴¹ Establecido en el Manual de Organización de la Administración Federal de Servicios Educativos en el DF. Diario Oficial del 23 de Agosto de 2005.

⁴² Ibidem. p. 2.

- Fomentar el desarrollo de proyectos de posgrado y de investigación educativa para generar innovaciones pedagógicas que coadyuven al ejercicio docente.
- Coordinar actividades con autoridades educativas e instituciones formadores de docentes en el DF, para la integración y funcionamiento del Sistema de Formación, Actualización, Capacitación y Superación Profesional para maestros
- Vincular acciones con las áreas competentes de la administración de servicios educativos en el DF, a fin de responder a los requerimientos de los servicios educativos a cargo del órgano desconcentrado.
- Apoyar a las áreas competentes de la Administración Federal de Servicios Educativos que lo requieren en el desarrollo de programas de Capacitación y Actualización relacionados con la aplicación de los contenidos educativos y auxiliares didácticos, orientados al personal directivo y docente de educación normal y básica en todas sus modalidades Preescolar, Primaria, Secundaria, Física y Especial”⁴³

2.3.- Áreas que integran a la DDP.

Coordinación de Capacitación.- es la área dedicada a gestionar, operar e impartir cursos que respondan a las necesidades de capacitación detectadas, tanto en oficinas centrales como en planteles oficiales, que incidan en potenciar las cualidades y capacidades de los trabajadores a fin de contribuir a los procesos de desarrollo e innovación. Asimismo, diseñar, coordinar y operacionalizar las estrategias de capacitación de las vertientes institucional y operativas tales como:

1.- Operar el seguimiento de ofertas de capacitación.

⁴³ Ibidem p.2

2.- Diseñar programas de capacitación interinstitucional.

3.- Gestionar y operar las ofertas de capacitación y seguimiento de las ofertas del programa de Sepa / ingles”⁴⁴

La Capacitación es una función necesaria en la DGENAM. Por que se considera como un derecho que tienen los trabajadores para desarrollar con mayor calidad y eficiencia las funciones laborales que desempeña, impactando en los servicios que se ofrecen. Se considera como una alternativa educativa, comprendida dentro del marco de la educación permanente, que permite al trabajador mejorar sus habilidades y destrezas en beneficio propio y de la institución.

Como una propuesta viable es la implementación de un proyecto académico, con la intención de resaltar a la capacitación como una función sustantiva de la DGENAM. “Al contribuir en el desarrollo de habilidades, destreza y actitudes, permitiendo al personal en general desenvolverse con mayor eficiencia y calidad en su ámbito de trabajo”⁴⁵.

A continuación se señalan dos líneas de acción:

1.- Capacitación permanente para personal de apoyo y asistencia a la educación.

2.- Capacitación permanente para Directivos y Docentes.

Objetivo.- es mejorar las actividades y tareas que desempeña el personal de la institución, contribuyendo al desarrollo de habilidades y destrezas, promoviendo mayor calidad y eficiencia en el ámbito laboral.

⁴⁴ Establecido en el Manual de Organización de la Administración Federal de Servicios Educativos en el DF. Diario Oficial del 23 de Agosto de 2005.

⁴⁵ Proyecto de Capacitación, DGENAM octubre 2003. p.5

Es importante señalar que la capacitación es parte substancial para el beneficio de los trabajadores, ya que es un medio adecuado para desarrollar los conocimientos necesarios que el trabajador debe cubrir a fin de aumentar la productividad, por lo cual se requiere de cursos de capacitación permanente y el uso de las nuevas tecnologías.

La Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo al servicio del Estado, garantizan la obligación y el derecho para capacitar y ser capacitado. Es indudable que no se requiere, solo del capital económico necesario para producir, sino fundamentalmente de la mano de obra ya que existe en abundancia pero con pocas posibilidades de mejoras laborales. En cambio el trabajador calificado o capacitado tiene mayor proyección en su vida laboral, dando como resultado eficiencia y productividad.

2.4.- Normatividad aplicada a la Capacitación.

La Constitución política de 1917 marca un momento de trascendencia laboral que en su Artículo 123, establece como obligaciones de los patronos ***"Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores"***.

El Artículo 43 fracción VI inciso f de la ley federal de los trabajadores al servicio del Estado.- es obligación de la dependencia establecer escuelas que impartan cursos de capacitación para que los trabajadores, puedan adquirir los conocimientos necesarios, procurando mantener sus aptitud personales y profesionales.

El Artículo 44 del mismo ordenamiento legal, citado en la fracción VIII señala. obligaciones de los trabajadores:

- Asistir a los institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia laboral.

- La capacitación debe proporcionar un mejor nivel de vida al trabajador y una mayor productividad.

Artículo 153 – A, Ley Federal del Trabajo.

- La capacitación debe impartirse al trabajador durante su jornada de trabajo, salvo que atendiendo a la naturaleza de los servicios patrón trabajador convengan que deba impartirse de otra manera Artículo 153 – E.

La Ley General de Educación y el reglamento interior de la SEP, señalan a la capacitación y actualización como el Sistema Nacional de Formación Educativa de nuestro país.

Los planes y programas de capacitación deben considerarse como un proceso de sistematización continua de instrucción en el ámbito laboral, donde se desarrollen actividades en el proceso de enseñanza – aprendizaje, para la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas, relativos a un puesto de trabajo. En la actualidad la capacitación es una alternativa educativa, comprendida dentro del marco de educación permanente.

2.5.- Actividades en la Coordinación de Capacitación.

En este apartado describo las actividades que realice:

- Elaboración del plan operativo de capacitación.
1. Planeación.- vista como una actividad o estrategia a futuro, diseño de un curso - taller tomando en cuenta los siguientes elementos, el propósito, los contenidos, el material didáctico, a quien va dirigido y el impacto que va a tener.
 - 2.- Calendarización.- Determinar espacios y fechas que no intercedan con otras actividades.
 - 3.- Seguimiento y Evaluación.- Aplicación de encuesta de opinión que sirva para tener elementos de evaluación y registro de asistencias.

Como conductor de los cursos de la vertiente institucional, basado en los programas de la Administración Federal. Éxito en Atención al Cliente, Mi Código de Ética, Servicio Alegre y cursos de Neurolingüística impartidos en los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial y de Servicios, CECATIS # 176,173 en oficinas centrales y planteles oficiales.

- Iniciando la actividad con la elaboración de la instrumentación didáctica partiendo de las características de los contenidos y de la utilización de materiales didácticos que se utilizaran, como acetatos, diapositivas, hojas de papel bond para hacer cuadros sinópticos, esquemas etc. Utilización de recursos tecnológicos como la computadora, cañón para la proyección de un power point, una grabadora, así como materiales impresos, antologías y manuales que apoyaran el proceso de enseñanza – aprendizaje. Uso de rotafolio, hojas papel bond, plumones, considerando el tipo de dinámica grupal que se realice, lluvia de ideas , plenaria, trabajo en equipos.

- Diseñar y elaborar carteles, bípticos y trípticos que anuncian la modalidad a ofrecer. En este proceso tomo en cuenta, que sean llamativos y que tenga la información necesaria por ejemplo: título, propósito, a quien va dirigido, lugar, fecha y hora donde se realizará el evento.
- Como enlace en funciones de gestión institucional con las autoridades de los planteles, para acordar detalles sobre las modalidades que se ofrece, cursos talleres, diplomados entre otros, espacios fechas de realización, materiales a utilizar.

Acordar con el personal de apoyo secretarial sobre la logística del evento y las actividades que se realizarán.

- 1.- Cotejo de listas de asistencias para la elaboración de constancias y reconocimientos de cada modalidad.
- 2.- Archivo de oficios de presentación.
- 3.- Ofrecer el servicio de cafetería. (Cafetera,1 frasco de café, 1 frasco de azúcar, 1 caja de té, 2 caja de galletas, vasos desechables, servilletas)

CAPÍTULO III

La Coordinación de Actualización para Profesores de Educación Básica y Formadores de Docentes.

Es el área académica que diseña, gestiona, da seguimiento, evalúa y certifica proyectos y lineamientos que garanticen el mejoramiento del quehacer docente en las escuelas normales y áreas de oficinas centrales, a fin de contribuir a elevar la calidad en la educación básica y normal en sus distintos niveles.

Misión.- Fomentar el desarrollo profesional de los formadores de docentes, profesores en servicio y directivos de educación básica y normal, a través de una actualización pertinente y eficaz acorde con las necesidades emanadas de los propósitos y enfoques de los planes y programas de estudio.

Visión.- Constituir un espacio académico que junto con autoridades y docentes, contribuyendo a generar, propuestas y líneas de acción en el campo de la actualización, para mejorar el proceso de formación de docentes en el DF.

Objetivo.- Analizar las distintas ofertas de actualización que se generan en el subsistema para contar con elementos pertinentes sobre la situación de la Actualización y contribuir a su sistematización

Entre sus Responsabilidades.- Diseñar acciones y estrategias de sistematización, seguimiento y Evaluación de los procesos de actualización desarrollados en la Dirección General.

- Colaborar académicamente con los planteles de educación normal en el diseño de programas de Actualización interinstitucional que responda a las necesidades actuales de los maestros.

- Coordinar y desarrollar los talleres de Actualización para tutores de los alumnos de 7° y 8° semestres de las licenciaturas en educación Preescolar, Primaria, Secundaria, Especial y Física.”⁴⁶

El programa de desarrollo institucional de la DGENAM, establece “Brindar y consolidar acciones y criterios de supervisión seguimiento y evaluación de los procesos académicos y administrativos involucrados en la formación inicial y / o de desarrollo profesional de docentes de educación básica y normal”⁴⁷

“Continuar el esfuerzo de articulación de las diferentes instancias que ofrecen actualización y concretarlos en acciones de planeación de una oferta pertinente y diversificada”⁴⁸

“Evaluar el impacto de los servicios de actualización que se ofrecen en el DF”⁴⁹

Desarrollar estudios de investigación evaluativo sobre la oferta de actualización para el desarrollo profesional en la Dirección General.

Impulsar los estudios diagnósticos sobre el impacto de las ofertas de actualización.

⁴⁶ Diario Oficial del 23 de Agosto de 2005. Establecido en el Manual de Organización de la Administración Federal de Servicios Educativos en el DF.

⁴⁷ DGENAMDF, Programa de Desarrollo Institucional, México, Noviembre 2003. p. 13

⁴⁸ Ibidem. p. 15

⁴⁹ Ibidem. p. 15

3.1.- Tareas Principales.

- Conformación de una comisión interinstitucional de Actualización.
- Elaboración y aprobación de lineamientos para el diseño de estrategias de actualización en las modalidades de Diplomados, Seminarios, Talleres, Cursos para las escuelas normales oficiales.
- Establecimiento de criterios de operación para las estrategias de Actualización en relación a los propósitos y en foques curriculares de los planes de estudio vigentes.
- Conformación y difusión de un catálogo a través de la página web.
- Diseño de instrumentos de evaluación y sus tendencias
- Participación y seguimiento en los talleres de tutoría en Preescolar, Primaria, Secundaria.
- Seguimiento y certificación de las acciones de Actualización en las escuelas normales.

En el siguiente apartado se hace referencia al Programa de Desarrollo Profesional, enfocado al mejoramiento de la gestión institucional que estipula “uno de los desafíos que encaran hoy las instituciones formadoras de docentes para cumplir con la misión de formar maestros con las competencias profesionales pertinentes y alcanzar el perfil de egreso planteado en los planes de educación normal vigente, gira en base a la construcción de una gestión institucional congruente con los propósitos, enfoques, contenidos de la reforma curricular y con la transformación que requieren las escuelas para fortalecer su desarrollo interno como instituciones de nivel superior”⁵⁰ por lo que se establecen los siguientes objetivos.

3.2.- Objetivos Estratégicos.

1.- Promover, orientar y apoyar las actividades colegiadas de las escuelas normales y las oficinas centrales, sobre formas de organización y trabajo innovador”⁵¹

2.- Hacer del trabajo colegiado un espacio de actualización pertinente ”⁵²

3.- Determinación de criterios generales que deben cumplir las estrategias de actualización, que tengan sustento teóricos, técnicos, y pedagógicos que permitan operarlas y darles seguimiento para ser registradas y validadas ante la Dirección General.

⁵⁰ Ibidem. pp.20-21

⁵¹ Ibidem. p.21

⁵² Ibidem. p.21

3.3.- Actividades desempeñadas en la coordinación de actualización.

En este apartado describo y sistematizó las actividades que desempeño. Como integrante académico de la coordinación, participando en la planeación, calendarización, seguimiento y evaluación de las acciones y estrategias de actualización.

Actualizar.- desde mi ejercicio es describir los procedimientos a través de los cuales podemos estructurar un objeto de conocimiento, ya sea para crear, reestructurar, modificar, replantear y transformar alguna modalidad o actividad desempeñada, lo que significa incorporar sistemáticamente reflexiones, certezas e interrogantes en acciones de actualización en un contexto de objetivos claramente trazados y realizables, este procedimiento metodológico fortalece las capacidades y competencias de mi formación pedagógica.

- Participación en la elaboración del plan operativo de actividades.
- Planeación.- es en esencia prevenir todas las acciones que en un futuro se han de realizar para conseguir un propósito, toda planificación debe partir de una identificación clara y precisa, de una necesidad o carencia, se planifica para dar solución a un problema o satisfacer una necesidad convirtiéndose en objetivo, al que le sigue la cuantificación del resultado y se transforma en meta. Al establecer el diseño de alguna modalidad, se Toman en cuenta los siguientes elementos, el propósito, los contenidos, el material didáctico, a quien va dirigido y el impacto que va a tener.
- Calendarización.- Determinación de instalaciones, fechas, horas de realización que no intercedan con otras actividades.
- Seguimiento y Evaluación.- Aplicación de encuesta de opinión que nos proporciona indicadores para la evaluación, así como llevar el registro

de asistencias para comprobar que los participantes cumplieron con lo requisitos establecidos, en la modalidad y poder entregarles la constancias o reconocimientos con valor curricular.

Los planes de estudios para las Licenciaturas en Educación Preescolar y Primaria, marcan en el discurso una nueva etapa en la formación de los docentes. Dichos planes parten de una conceptualización del currículum, centrada en tres vertientes fundamentales: la concepción de formación de maestros, lo que es y debe ser la práctica del docente y el funcionamiento de las escuelas normales.

Cabe señalar que el análisis de los planes nos dan elementos para conocer. Los propósitos que se desean alcanzar, haciendo énfasis en las habilidades intelectuales que poseen los alumnos en análisis, síntesis, percepción, reflexión, para poder interpretar y ejecutar los aspectos epistemológicos, pedagógicos metodológicos sugeridos en el trabajo recepcional que están desarrollando.

La propuesta de los planes de estudio se da dentro del corte epistemológico del constructivismo, donde el sujeto es parte importante de su aprendizaje. Esto se plasma explícitamente en la metodología, con la posibilidad de fomentar y desarrollar en los estudiantes habilidades cognitivas que son la base para los procesos de construcción del conocimiento (Vigotsky, Ausubel). También se perciben elementos de la psicología y pedagogía, aprendizaje significativo, aprender a aprender, mapas conceptuales, habilidades del pensamiento, entonces la función central del docente consiste en orientar y guiar la actividad mental constructiva de sus alumnos, a quienes proporcionará ayuda pedagógica ajustada a su competencia, en el cuál el profesor se constituye en un organizador y mediador en el encuentro de los alumnos con el conocimiento.

Una de las actividades prioritarias, es el apoyo académico que se ofrece al seminario para maestros tutores que trabajan con alumnos de 8° semestres de las licenciaturas de preescolar y primaria. Para desarrollar esta actividad, se inicia con el proceso de planeación a nivel de coordinación donde se establecen acuerdos sobre las acciones a seguir.

En lo académico se determina ¿Que lectura se analizará? ¿En que tiempo se llevara a cabo? ¿Qué dinámica grupal será la más adecuada?, una vez establecido, se procede ha delinear la parte administrativa como es el diseño de formatos de presentación, descripción de actividades a seguir durante la sesión y asignación de funciones específicas.

El curso – taller consta de 5 sesiones programadas una cada mes de 2 horas, donde participan 30 profesores de escuelas oficiales y particulares. Al inicio de la sesión y partiendo de la estructura de trabajo y tiempos, se analizan las experiencias de las maestras tutoras en las actividades que realizan con sus alumnos de 8° semestre, con el objetivo de apoyar académicamente la elaboración del Trabajo Recepcional, que los alumnos presentan al termino de sus estudios de licenciatura. Asimismo se desarrollan dinámicas de trabajo, como el análisis de los Planes y Programas de estudio y lecturas de la Antología de Formación Docente elaborada y editada en la BENM. Esta es una compilación de lecturas que sirven para apoyar el trabajo de tutoría por ejemplo, “La Formación Profesional del Maestro”.Philippe Perrenoud, Marguerite Altet, Évelyne CHarlier, Leopold Paquay, y Fecundas incertidumbres o cómo formar maestros antes de tener todas las respuestas entre otras.

Elementos básicos del trabajo tutorial, practica docente, seminario de análisis y documento recepcional. En la práctica docente la relación entre tutor y docente en formación, presentan un trabajo compartido, de asesoría y comunicación, pero en general se establece un ambiente de poder jerárquico, de competencia y dominio

de las funciones correspondientes de los involucrados, lo que ha originado conflictos en los procesos.

La dinámica del seminario de análisis ha sido utilizada como “refugio de quejas” y no como un espacio de reflexión en torno a la función tutorial, con escasas posibilidades de favorecer la elaboración del documento recepcional.

Por lo anterior externo mi opinión, sobre esta actividad que desempeñan los maestros tutores, considero que en esta función nos rebasan debido a que trabajan directamente con los alumnos en situaciones reales. en consecuencia tienen mayores elementos en los procesos de enseñanza – aprendizaje, dominio de contenidos, manejo de metodologías de enseñanza etc, y nosotros como profesores de la Dirección General no participamos en estos procesos, debido a que las funciones que desempeñamos son mas de carácter administrativo por lo que no interactuamos con los alumnos y solo quedamos como espectadores, realizando actividades de soporte como dinámicas grupales que en muchas ocasiones no favorecen la intención de la sesión de trabajo. Al termino de esta los maestros comentan que no es suficiente lo que se realiza que esperan mas de nosotros como profesores de la Dirección General..... Pero al final todo esta bien. Sin embargo por disposición oficial se tiene que cumplir con esta función, que supone apoyar académicamente a estos profesores.

Sin embargo se observa que los profesores involucrados en este proceso de análisis tienen carencias de lectura concisa y profunda sobre documentos referentes al plan (a pesar de varias sesiones obligatorias dirigidas a este fin), originando opiniones y acciones inadecuadas.

Para concluir esta actividad al termino de la sesión se aplica una encuesta de opinión, que es un instrumento de evaluación (anexo 3) en la cual se hacen preguntas con el propósito de detectar avances y retrocesos, cuando se hace el

análisis de estas opiniones, solo se queda en datos, no habiendo nada trascendente o significativo.

Por indicación AFSEDF y como actividad alterna, se aplicó un instrumento gobernador para diagnóstico profesiográfico, donde se hacían preguntas muy concretas como: Datos generales, Escolaridad, Antigüedad en el servicio, Desempeño laboral. Se entrego esta encuesta no sabiendo a que conclusión se llevo.

Asimismo se aplico otra encuesta de opinión a profesores de 3 primarias, secundaria anexa y coordinación de audiovisuales del Centro de Actualización de Maestros CAM. Sobre el programa de Enciclomedia para determinar si era viable seguir utilizándolo, haciendo las siguientes preguntas:

1.- ¿Utiliza Enciclomedia como un recurso didáctico para ambientar el aprendizaje de sus alumnos en el salón de clase?

2.- ¿Las lecciones hipermediadas, en el sitio del alumno, son una alternativa de aprendizaje que han modificado sus estrategias de enseñanza?

3.- ¿ Generar motivación en los alumnos por aprender, el hecho de ver sus libros de texto digitalizados?

4.-¿ Los alumnos expresan, que con Enciclomedia, las clases son mas divertidas?

5.- ¿ Es excesiva para los alumnos la información que contiene Enciclomedia?

6.-¿ Las sugerencias didácticas, que se encuentran en el Sitio de Maestro, le ayudan a realizar una planeación encauzada al logro de los objetivos curriculares?

7.-¿ La organización del trabajo en clase, apoyado con Enciclomedia, favorece el trabajo Colaborativo y la construcción de conocimientos en el grupo?

8.- ¿ El uso de Enciclomedia, ha proporcionado la reflexión de su acción pedagógica, para transformar y mejorar su desempeño docente?

9.-¿ Recibió capacitación suficiente y oportuna para utilizar el programa Enciclomedia?

10.-¿ Esta de acuerdo en seguir utilizándolo?.

Como nos damos cuenta en este instrumento las preguntas son abiertas y realmente no indican cosas concretas entonces caemos en el subjetivismo de interpretación y al final alguien toma la decisión que siga o no este programa.

En actividades logísticas se parte de las características del evento como un curso taller, diplomado, conferencia etc. En la organización.- solicito el equipo audiovisual que se necesite, así como la sala o el auditorio que se requiera, a través de un oficio.

Cuando se trabaja con equipo de computo, inicio conectando el CPU y el cañón, posteriormente calibro imagen y sonido, también armo la pantalla para la proyección del power point, y si solo se requiere un retroproyector de acetatos lo conecto y calibro la imagen, en caso de que sea un rotafolio, lo armo y lo pongo en un espacio de acuerdo que todos lo visualicen y preparo la papelería que se utilizará como papel bond, hojas blancas, plumones etc.

La vinculación directa que tengo con el personal de apoyo secretarial, sobre la logística del evento, permite que acordemos lineamientos en la elaboración de formatos de asistencia que lleva los siguientes datos.

N°	NOMBRE	PROCEDENCIA	FIRMA

TOTALES:

o si se requiere que se lleve un control de registro de constancias por ejemplo se realiza este tipo de formato.

N°	NOMBRE	CURSO	PERIODO	REGISTRO DE CONSTANCIA

Como un propósito de actualizar al personal de la coordinación, es que participemos en Cursos, Talleres, Diplomados, Seminarios etc. Pero en la realidad no se justifica esta acción, porque no impactan los conocimientos que se adquirieron a las actividades que desempeñamos.

Como enlace desempeño actividades administrativas, acordando con las autoridades de los planteles las actividades a desarrollar, así como el registro de asistencias, entrega de constancias hasta poner el servicio de cafetería. En este sentido la realización de un trabajo acorde y congruente con los propósitos de la institución y a favor de la educación básica y normal en situaciones reales, sirve para analizar las diferentes formas de prestar un servicio favoreciendo las funciones que se realizan en diferentes modalidades, interactuando con la comunidad educativa y el medio que nos rodea.

Cuando se realiza un proyecto, se debe de tomar en cuenta las circunstancias históricas, sociales, políticas, económicas y culturales de quien propone el proyecto, lo cual supone una pluralidad de opiniones. En nuestro trabajo cotidiano, tenemos presente que uno no es el responsable por una institución, sino todas las personas involucradas con el proyecto institucional, así nuestro compromiso es mayor de lo que se supone, porque involucra a toda la comunidad.

En este sentido parto de la concepción de Hombre, que señala que este no se encuentra encerrado en sí mismo, sino presenta siempre el universo humano, en el conjunto de cualidades que permiten producirlo y definirlo, es responsable de sí mismo no de su individualidad, sino de todos los hombres. La intención es que se produzcan ciertos cambios en la sociedad que nos rodea, cambiar las condiciones sociales y la concepción que el hombre tiene de sí mismo.

Con esta idea considero que no hay trabajo insignificante, en mi caso las funciones que realizó como apoyos logísticos, funciones administrativas etc, que se me encomiendan, no son como algunos piensan sencillas actividades, sino son

gestiones para resignificar y modificar la estructura de organización y administración de los procesos que se desarrollan con la finalidad que estas funciones sean eficientes, generando bien y progreso de todos los involucrados en cualquier contexto.

Cuando se autoriza y se ofrece alguna modalidad como, cursos, talleres diplomados, seminarios, conferencias y muestras didácticas etc. Se toman en cuenta una serie de elementos como es la infraestructura que nos permite, determinados servicios, pues contamos con 3 auditorios para 270 personas, 2 salas para 30 personas cada una, 2 salas virtuales y una de usos múltiples, retroproyectores de acetatos, 2 equipos de sonido, micrófonos, videocaseteras, televisiones, grabadoras, rotafolios, cafeteras, cámaras de video, cámaras fotográficas y papelería en general.

Elaboración de informes.- se entregan semestralmente donde solo se especifican datos generales del evento y se describen brevemente el desarrollo de actividades, con esto se justifica que se realizó.

La diversidad de actividades encomendadas como docente en servicio de la Dirección General, las he podido realizar gracias a la formación que recibí en la carrera de Pedagogía que se imparte en la FES - Aragón de la UNAM. En general todas las asignaturas que curse me dieron herramientas suficientes para el desempeño de mis labores, pero en particular el área de didáctica y organización a sido prioritaria por las características de actividades que desempeño. Considero que los egresados contamos con un potencial teóricos – pedagógico aceptable, que desafortunadamente no he podido desarrollar, debido a que estoy limitado para desempeñarme en otros ámbitos y lo que realizó son funciones de carácter técnico – administrativas y no académicas. Respecto a lo anterior, argumentan que no se tienen los elementos académicos ni de experiencia necesarios para desempeñar tal o cual función dentro del contexto normalista, por lo que no corresponde con el tipo de formación universitaria que tengo.

3.4.- Personal adscrito a la Coordinación de Actualización.

La Dirección General no tiene un criterio de adscripción, esto lo constatamos en las diferentes áreas y en particular en la coordinación de actualización donde no existe un perfil homogéneo de sus integrantes, somos 9 docentes con diversos perfiles. 4 normalistas, 3 de la UNAM en las carreras de sociología, psicología, pedagogía, 1 de la UAM comunicación y 1 de UPN en este sentido los docentes eligen determinadas áreas, por interés o por necesidad. Sin embargo se logra un trabajo participativo y colaborativo por parte del personal.

Personal de apoyo son: 2 que se encargan de las funciones administrativas de la coordinación como.

- Captura y registro de documentación oficial, memorandums entre otros.
- Archivos de documentación.
- Registro de asistencias.
- Elaboración de constancias.

3.5.- Superación Profesional.

Debido a que no cuento con la autorización ni el apoyo necesario para asistir, a actividades de actualización o a participar en otros ámbitos, regularmente me dicen que tengo que realizar otras tareas como prioritarias, justificaciones que limitan a no participar en estos procesos. Por lo que busco otras alternativas como:

-Asistencia al seminario interno de actualización	DGENAM	22-30 de junio 2006
-Asistencia al ciclo de conferencias problemas pedagógicos de la sociedad del conocimiento (Centro de Estudios Básicos en Teoría Social)	Facultad de Ciencias Políticas y Sociales UNAM	20 septiembre 06 diciembre 2006
-Participación al curso. Una Alianza para el Aprendizaje Internet y Educación)	Facultad de Psicología, UNAM	07,08,09 de mayo 2007.
-Asistencia al curso taller Formación Docente y Creatividad	DGENAM	02 de marzo 04 de junio 2007
-Asistencia al primer encuentro estatal de asesores de 7° semestre Docencia Reflexiva y Elaboración de Documento Recepcional.	BENM	16,17 octubre 2007

Como anécdota.- Cuando se llevo a cabo el Diplomado de Docencia Reflexiva y Diversidad Sociocultural, estuve convocado para asistir, pero cambiaron las cosas y fui asignado solamente como enlace en lo administrativo y poner el servicio de cafetería. En algunas ocasiones escuchaba sobre los temas que se abordaban en el diplomado, llamándome la atención sobre la discriminación en todas sus modalidades, por lo que tuve la oportunidad de comentar, el porque no se da las mismas posibilidades a todos, haciendo eco con otros profesores, esto provoco muchas inquietudes y diferencias, pero al final es lo que a limitado mi desempeño profesional entre otras cosas.

IV.- Conclusiones.

A partir de las actividades que realizó en la Dirección de Desarrollo Profesional y en particular en la coordinación de Actualización, se dan a conocer las funciones y servicios que se ofrecen y el desempeño laboral de un egresado de la carrera de pedagogía.

Después de los capítulos expuestos se puede determinar que no se logran alcanzar las perspectivas de Actualización como función sustantiva de la Dirección General, porque no hay un impacto en nuestra labor ni en los procesos formativos y de servicios, por lo que es necesario replantear la dinámica institucional. Revalorizando la formación de docentes, como meta para el desarrollo integral de la educación básica y normal.

Una educación integral, tiene que estar orientada al desarrollo de los individuos y Los nuevos planteamientos de la política educativa como: La cobertura con equidad, la calidad de los procesos educativos y niveles de aprendizaje. propicia desafío no sólo de dar acceso a mayores núcleos de población, sino educar de una manera diferente, porque las condiciones en que se está desarrollando el individuo dentro de la sociedad, exigen nuevos modelos en el aprendizaje.

La emergencia y la expansión acelerada de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación TICs, así como su impacto en la vida social, representan una oportunidad para el desarrollo educativo y al mismo tiempo plantean retos de orden financiero, técnico y pedagógico. El aprovechamiento intensivo de esta oportunidad es una necesidad de la educación básica y normal.

Los docentes son pieza clave en el campo educativo respecto a la tarea que realizan, su función tiene múltiples dimensiones en su ejercicio y esta determinado por el contexto histórico, político, económico y social en el que se vive. Entonces la actualización es una alternativa que permita contribuir con la calidad formativa

de profesores y estudiantes de educación normal, pero a su vez desarrollando conocimientos, habilidades, destrezas y promoviendo valores.

Cabe señalar que la “DGENAM tiene como función primordial la de gestionar convenios ante las autoridades competentes, para capacitar y ofrecer un servicio de calidad ”⁵³ En este sentido. La Universidad Pedagógica Nacional UPN, como institución que apoya el desarrollo de la formación docente, ofrece alternativas para “Prestar desarrollar y orientar servicios educativos de tipo superior en caminados a la formación de profesionales de la educación.”⁵⁴

En este sentido replantear los procesos formativos y de actualización de los profesores en servicio y alumnos normalistas, permitirá cumplir con los objetivos educativos con mayor calidad profesional, de este modo los profesores de este nivel educativo puedan legitimar su profesionalismo.

Como una prioridad la Actualización debe ser el recurso, la estrategia y el camino que sea condicionante para afrontar los desafíos y retos que tienen las instituciones formadoras de docentes.

Posiblemente si se realizará una elección e inducción del personal al trabajo que se nos encomienda, tomando conciencia y compromiso sobre nuestro papel como profesionales de la educación, cambiaría en mucho las expectativas que se tienen sobre el proyecto y las funciones que desarrolla la DGENAM. Sin embargo la Actualización a un con todas sus incidencias, esta siendo valorada en su real dimensión, como una alternativa para el desarrollo profesional de los profesores formadores de docentes.

⁵³ Arroyo, Conde Manuel, H Estudio socio histórico de la extensión universitario. P. 37

⁵⁴ Ibidem. p. 36

Reconociendo los avances y retrocesos que se presentan en el ámbito de la actualización y con una visión totalizadora, considero que la formación pedagógica que tengo, permitirá aportar alternativas, que intenten resolver en parte la problemática que se presenta en esta función sustantiva.

V.- Propuesta.

Las acciones que tiendan a favorecer e integrar a la comunidad normalista a los procesos de actualización, dan la posibilidad de solucionar las necesidades académicas que la educación básica y normal requieren, entonces la actualización es una alternativa para cumplir con los objetivos institucionales.

El desarrollo de competencias y habilidades dentro del área laboral permitirá encontrar respuestas que favorezcan el desempeño profesional.

Asimismo se pueden implementar procesos de gestión institucional más eficientes, así como instrumentar y operar las acciones de los proyectos y programas de estudio para que los docentes desarrollen actividades con mayor eficiencia y calidad.

Algunas propuestas en torno a la actualización:

- Diseño de un programa de actualización integral que cumpla con la función de consolidar y poner al día los conocimientos pedagógicos, didácticos, científicos, humanísticos y tecnológicos que los maestros de educación básica y normal requieren en su quehacer, tomando en cuenta los enfoques y contenidos programáticos propuestos en los planes de estudio vigentes, que a su vez propicien el desarrollo de competencias, que influyan sobre los procesos de enseñanza – aprendizaje y evaluación de los futuros docentes.
- Ofrecer al personal de la coordinación de actualización cursos cocurriculares y extracurriculares permanentes y pertinentes.

- Proponer actividades de actualización, partiendo de instrumentos diagnósticos y de investigaciones específicas, que nos den información para diseñar las diferentes modalidades de actualización.
- Establecer propósitos claros en el ámbito de la actualización.
- Diseñar un programa de actualización integral, que tenga continuidad y rebase las acciones aisladas y desarticuladas que se han hecho hasta ahora.
- Considerar que el cambio de planes y programas de estudio, tiene repercusiones en su orientación y adaptación a las nuevas instancias formativas.
- Publicación de folletos, documentos, trípticos y videos alusivos al nuevo modelo pedagógico, con el propósito de orientar y sensibilizar a las autoridades, maestros y alumnos en el ámbito de la actualización.
- Abordar temáticas de innovación y de transformación de la práctica docente con el apoyo de las Nuevas Tecnologías, que interfiera en el ámbito de la actualización a través de conferencias, mesas redondas y otros eventos.
- Acercamiento formal e informal entre los maestros de las escuelas normales y escuelas de preescolar y primarias, con el objeto de establecer lineamientos congruentes con la realidad de ambos grupos.
- Programación de visitas de acercamiento con las escuelas para tener una percepción real de lo que está pasando, en el desarrollo de actividades en el aula.

- Propiciar condiciones adecuadas para que los profesores realicen sus actividades de actualización, en tiempo y espacio sin desatender responsabilidades académicas en la institución.
- Implementar acciones para el desarrollo de valores y actitudes profesionales entre los formadores, congruentes con la identidad y el ser docente en las instituciones de educación básica y normal.
- Reconocer la labor de los maestros que se involucren en acciones y estrategias de actualización, con miras a profesionalizar su trabajo, a través de incentivos económicos y académicos.
- Observación de la práctica docente de los alumnos en condiciones reales.
- Elaboración y utilización de materiales didácticos en los procesos de enseñanza – aprendizaje.
- Realizar continuas y permanentes evaluaciones de los diferentes espacios curriculares a través de encuestas de opinión.
- Crear la Unidad de Tecnología Educativa (UTE), para la construcción de un modelo de formación continua, para desarrollar comunidades virtuales de aprendizaje, en línea de educación a distancia.
- Diseñar modelos y prototipos educativos, para la actualización a distancia. Con una visión holística que vincule a profesores y alumnos en una comunidad virtual de aprendizaje.

- Elaboración de cursos en línea, en modalidad presencial, con nuevos enfoques, desarrollo de estrategias y contenidos dirigidos a las habilidades comunicativas, documentales, información y promoviendo el uso de las TICs.
- Evaluaciones de cada actividad de actualización, en cuanto a Contexto, Procesos, Productos, Impacto.

En general existe interés institucional, por la actualización y el desarrollo profesional de los formadores de docentes. Sin embargo se sabe poco del impacto de las acciones emprendidas en este campo, pero se advierte como una plataforma académica donde se pueden construir programas de actualización, dejando de lado las acciones aisladas, discontinuas, sin seguimiento y sin evaluación.

Consolidar una política integral sobre el desarrollo profesional, como una prioridad de la cultura académica de las instituciones Formadores de docentes. Por lo que la actualización, debe tener un compromiso integro y estratégico para dar solución a los retos que nos marcan las nuevas expectativas educativas.

Las acciones de Actualización y Capacitación, deben ser pertinentes y responder a las necesidades emanadas de las funciones y tareas propias de la Dirección General, orientadas a atender las necesidades, académicas, pedagógicas, metodológicas, didácticas y Técnicas del personal directivo, docente, alumnos y de apoyo a la educación.

Que los contenidos se sustenten dentro del ámbito de innovación, así como del desarrollo de habilidades cognoscitivas y de trabajo docente, propiciando un proceso dinámico de interacción con todas las partes involucradas.

Los responsable de implementar y operar estas acciones, deberán sensibilizar a los participantes, sobre la importancia de conocer, analizar y operar nuevas propuestas para mejorar su desempeño profesional en el ámbito de la actualización.

La actualización como alternativa de formación y solución de los problemas reales que enfrentan cotidianamente los profesores en su ejercicio profesional, coadyuvando en el mejoramiento de la calidad de la formación, la actualización y la superación profesional del magisterio.

VI.- Referencias Bibliográficas.

- 1.- Artículo 3° Constitucional y Ley General de Educación. México DF. SEP. Noviembre 1999.
- 2.- Arrollo Márquez Violeta. Calidad Educativa y las condiciones de Formación del Maestro de Educación Básica en México. Presente y Futuro de la Formación y Desarrollo Profesional de los Maestros de Educación Básica en el DF. Ponencia. DGENAM 2003.
- 3.- Arrollo Conde Manuel H. Estudios socio histórico de la extensión Universitaria. Colección de Documentos de investigación Educativa. UPN N° 7.
- 4.- Barraza, Arturo. Formación de los docentes en una conceptualización comprensiva. P p 27 – 47.
- 5.- Bazares Chaparada, Miguel. Las competencias en la formación de docentes. Documento en red. ITESO.
- 6.- Chincilla, Nuria y García Pilar. Estudio sobre competencias directivas. Diputación de Barcelona, Papeles de Formación Municipal.
- 7.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 1993. colección Porrúa. 100 edición actualizada. México. Editorial Porrúa S: A.
- 8.- De la Torre, Didáctica y curriculum. Ed. Dykinson, Madrid.
- 9.- Del Pozo, Martín y Porlan Ariza, R. “Tendencias en la formación inicial del profesorado sobre los contenidos escolares”. Revista Interuniversitaria de formación del profesorado, 35, p p 115 –118, 1999.
- 10.- Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. Vigésima 2da edición. España. 2001.

- 11.- Diario Oficial de la Federación el 26 de Marzo de 1994.
- 12.- Diario Oficial de la Federación el 16 de Abril de 1994.
- 13.- Diario Oficial de la Federación el 26 de Marzo de 1994.
- 14.- Diario Oficial del 29 de diciembre de 1976 Ley Orgánica de la Administración Federal.
- 15.- Diario Oficial de la Federación. 1 de Enero del 2005.
- 16.- Diario Oficial del 23 de Agosto de 2005. Establecido en el Manual de Organización de la Administración Federal de Servicios Educativos en el DF.
- 17.- Díaz Barriga, Ángel. "Investigación educativa y formación de profesores. Contradicciones de una articulación". En Cuadernos del CESU, No. 20, México. UNAM 1990.
- 18.- DGENAMDF, Programa de Desarrollo Institucional, México, Noviembre 2003.
- 19.- Documento. Coordinación de actualización para profesores de educación básica y formadores de docentes, Plan Anual de Trabajo Marzo de 2004.
- 20.- Gimeno, Sacristán J. Comprender y Transformar la Enseñanza. Madrid, Ed, Morata. 1996.
- 21.- Hernández Sampieri, Roberto. Metodología de la investigación. Ed Mc Graw – Hill.
- 22.- La Profesionalización de la educación Normal en México.- Documentos 1944 – 1984. cuadernos SEP.
- 23.- Larroyo Francisco. Historia comparada de la Educación en México. México, Porrúa 8va, edición.

- 24.- Lineamientos para el diseño de las acciones de actualización y capacitación en las oficinas centrales de la DGENAM. Octubre de 2005
- 25.- Lineamientos para la Organización del trabajo Académico. DGENAM 2005
- 26.- Ley Federal del Trabajo.
- 27.- Litwin, Edith. Las configuraciones didácticas. p.78
- 28.- Manual de Gestión de calidad. SEP.
- 30.- Manual de Organización de la DGENAMDF. México. SEP. 1994.
- 31.- Muñoz Salazar, Esther. Análisis comparativo de dos propuestas curriculares a partir de sus elementos didácticos. Tesis Licenciatura en Pedagogía. Facultad de Filosofía y letras. UNAM. México. 1997,
- 32.- Pichardo Paredes Juan Josafat. Antología, Los Grandes Momentos del Normalismo en México. La Capacitación Docente. IFCM 1944 – 1971 Vol, 1. México. SEP.
- 33.- Piña Osorio, Juan Manuel. La interpretación de la vida cotidiana escolar. México CESU-UNAM.
- 34.- Plan de Estudios. Licenciatura de Educación Primaria. SEP. México. 1997 Los rasgos deseables del nuevo maestro: perfil de egreso de Licenciatura en Educación Primaria”.
- 35.- Pérez López Marina, Historia del Normalismo en México. Tesis para Maestría UNAM, 1998
- 36.- Perrenoud, Philippe. Construir competencias desde la escuela. Santiago de Chile. Ed. Dolmen. (1999)
- 37.- Proyecto de Capacitación, DGENAM octubre 2003
- 38.- Quienes Somos. Portal. SEP. 06 agosto 07.

39.- Que Hacemos. Portal. SEP. 11 de abril de 2008.

40.- Sistema de Gestión de Calidad DGENAM

41.- SEP. antología: Gestión Educativa 2000.

42.- SEP/ SEB y N (2003) Hacia una Política Integral para la Formación y el desarrollo profesional de los maestros de educación básica, Cuaderno de Discusión N° 12.

43.- Tejeda Fernández, José (2005). El trabajo por competencias en el Prácticum. Cómo organizarlo y Cómo evaluarlo. Revista electrónica de investigación educativa, Vol. 7 N° 2 pp 1 – 31.

44.- Yurén. Maria Teresa.(2000). Formación y Puesta a Distancia. Su dimensión ética. México Paidós. Colección Paidós Educador.

Fuentes Electrónicas de consulta.

45.- <http://sepdf.gob.mx>

46.- <http://dgenam.gob.mx>

47.- <http://concap.galeon.com/concept.htm> (23-10-02)

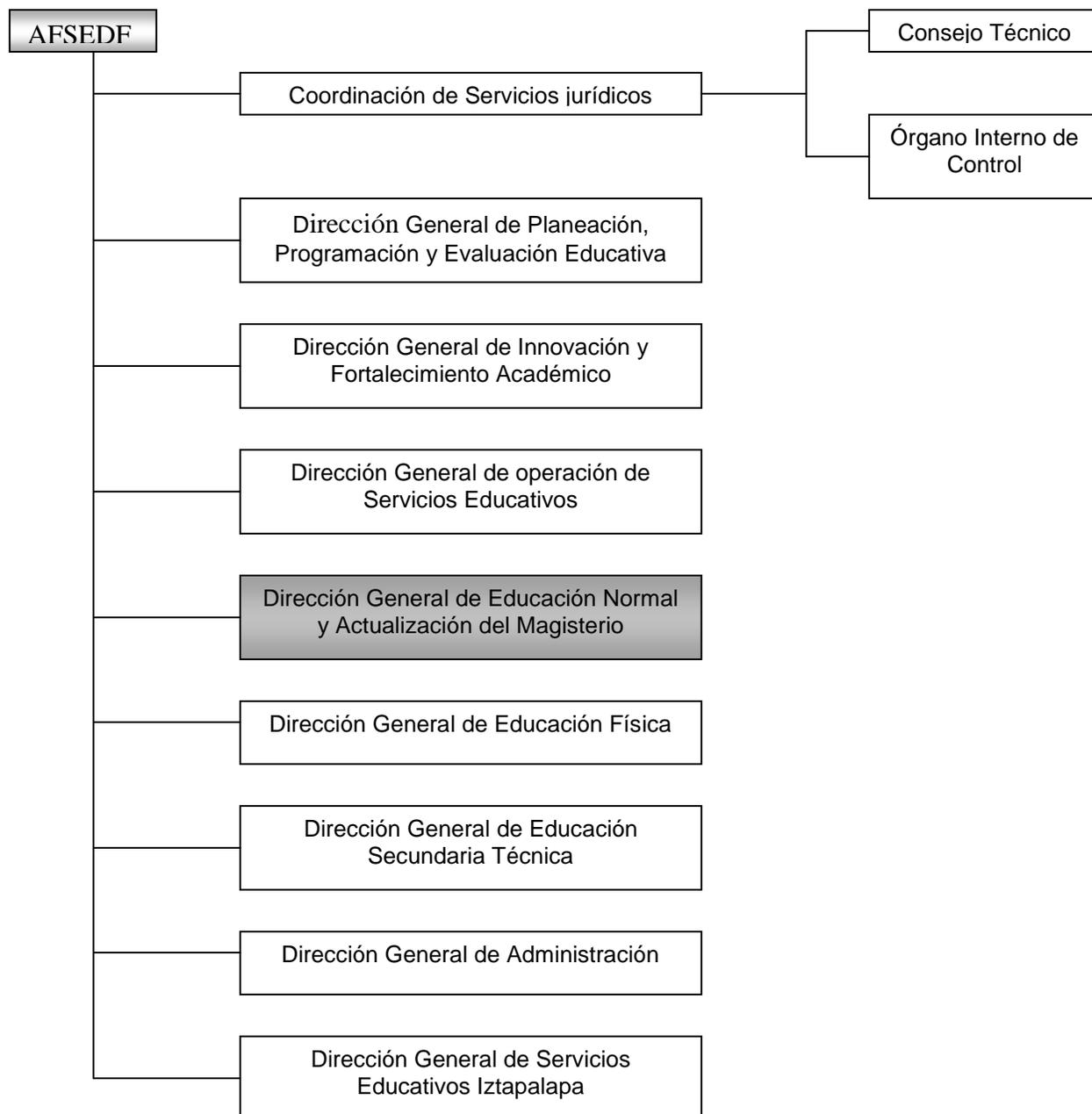
ANEXO 1

<i>Sistema Educación Nacional</i>
<i>Educación Básica.-</i> Se encuentra compuesta por la educación Preescolar, Primaria y Secundaria. Constituye el ámbito prioritario de la acción del gobierno en materia de educación y es el tipo educativo mas numeroso del Sistema Educativo Nacional.
<i>La Educación Preescolar.-</i> Atiende a niños de tres, cuatro y cinco años de edad, se imparte generalmente en tres grados, este nivel no es obligatorio, tampoco es requisito para ingresar a la educación primaria.
<i>La Educación Primaria.-</i> Es obligatoria y se imparte a niños de seis a 14 años, en seis grados, la primaria se ofrece en diversas modalidades, general, bilingüe – bicultural, cursos comunitarios y educación para adultos, en cualquiera de sus modalidades, es indispensable para cursar la educación secundaria.
<i>La Educación Secundaria.-</i> Es obligatoria se imparte en los siguientes servicios, general, para trabajadores, tele secundaria, técnica y para adultos se proporciona en tres años a la población de 12 a 15 años y las personas mayores de 16 años en la modalidad para adultos.

ANEXO 2

Organigrama

Administración Federal de Servicios Educativo en el DF



ANEXO 3

Dirección General de Educación Normal y Actualización del Magisterio
Dirección de Desarrollo Profesional
Subdirección de Actualización y Capacitación
Coordinación de Actualización
ENCUESTA DE OPINIÓN

Nombre del Seminario _____
Nombre de los Instructores _____
Nombre de la Institución: _____
Fecha de Realización _____ Sede _____

La presente Encuesta tiene la finalidad de conocer su opinión sobre el Seminario en el que participó:

Instrucción: Solicitamos que exprese su opinión sobre los siguientes aspectos, escribiendo el número en el recuadro:

4 totalmente de acuerdo **3** parcialmente de acuerdo **2** parcialmente en desacuerdo **1** en desacuerdo

INSTRUCTOR

1.- Definió los objetivos y temas	
2.- Mostró dominio de contenidos	
3.- Mantuvo el interés del grupo	
4.- Aclaró dudas	
5.- Propició la participación del grupo	
6.- Realizó evaluación durante el curso	
7.- Puntualidad y asistencia	

CURSO

11.- Los tiempos fueron adecuados para cubrir los contenidos.	
12.- Los temas fueron suficientes para alcanzar el objetivo del curso	
13.- El curso comprendió ejercicios de práctica relacionados con contenidos	
14.- El curso cubrió sus expectativas.	

MATERIAL DIDÁCTICO

8.- El material didáctico fue el adecuado durante el curso	
9.- La impresión del material didáctico fue legible	
10.- La elección del material didáctico fue idónea para apoyar su aprendizaje	

INFRAESTRUCTURA

15.- La iluminación del aula fue adecuada.	
16.- La ventilación del aula fue adecuada	
17.- El aseo del aula fue adecuada	
18.- El servicio de café fue adecuado	
19.- recibió apoyo del personal que coordinó el curso	
20.- El servicio de los sanitarios fue adecuado.	

COMENTARIOS O SUGERENCIAS

--

GRACIAS.