



Universidad Nacional Autónoma de México  
Facultad de Filosofía y Letras  
Colegio de Pedagogía



Contribuciones del Liderazgo Educativo en las  
Funciones del Manual del Departamento de  
Pedagogía del Instituto Tecnológico Roosevelt  
Plantel Roma, un acercamiento descriptivo.

Informe de Actividad Profesional

Que presenta:

Laura Lilia Reyes Guzmán

Que para obtener el título de:

Licenciado en Pedagogía

Asesor: Dr. Miguel Ángel Díaz Delgado

Ciudad Universitaria, CD. MX. 2022.



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.

## Introducción

### **Capítulo 1** Breve revisión de las tendencias teóricas del Liderazgo Educativo

1.1 Liderazgo Educativo en la Pedagogía

1.2 Liderazgo Pedagógico

1.3 Liderazgo Distribuido

1.4 Liderazgo Femenino

1.5 Tensiones en el Liderazgo Educativo

### **Capítulo 2** Descripción del contexto educativo de la actividad pedagógica profesional

2.1 Breve revisión histórica sobre la Educación Media Superior en el Bachillerato Tecnológico en México

2.2 Breve recuento de la Reforma Integral de la Educación Media Superior en México (RIEMS)

2.2.1 Generalidades del Acuerdo 444 por el que se establecen las competencias que constituyen el marco curricular común del Sistema Nacional de Bachillerato

2.2.2 Generalidades del Acuerdo 447 por el que se establecen las competencias docentes para quienes impartan educación media superior en la modalidad escolarizada.

2.3 Descripción contextual del Instituto Tecnológico Roosevelt

1.3.1 El Plantel Roma

2.4 Descripción del Departamento de Pedagogía.

**Capítulo 3** Descripción del ejercicio profesional del pedagogo en el Instituto Tecnológico Roosevelt Plantel Roma.

3.1 Metodología de Intervención Pedagógica en el Instituto Tecnológico Roosevelt Plantel Roma.

3.2 Intervención en el Departamento de Pedagogía: ejecución del Manual de Funciones.

**Capítulo 4** Contribuciones del Liderazgo Educativo en el Departamento de Pedagogía del Instituto Tecnológico Roosevelt Plantel Roma.

4.1 El pedagogo como líder educativo en el Instituto Tecnológico Roosevelt Plantel Roma.

**Capítulo 5** Valoración crítica del ejercicio profesional del pedagogo en el Instituto Tecnológico Roosevelt plantel Roma, desde la configuración del Liderazgo Educativo.

Referencias de consulta

Anexos

Índice de gráficos

## Introducción

La educación además de proveer de conocimientos, enriquece la cultura, la economía, la ciencia y la tecnología. Se vuelve necesaria en todo ámbito, permite acceder a un mejor nivel de bienestar social y crecimiento económico, genera movilidad social y propicia oportunidades a los jóvenes. De acuerdo con Chávez (2019) “la educación es el arma más poderosa que tiene un pueblo para lograr salir del subdesarrollo” (p. 3), con ella se logra satisfacer las necesidades que demanda la economía mundial, y en sentido inverso, impulsa a desarrollar modelos educativos que aporten elementos necesarios para el mercado laboral.

La Pedagogía estudia disciplinadamente la educación del ser humano como un fenómeno socio-cultural, brinda orientación en las acciones educativas con apoyo de otras disciplinas a través de métodos, técnicas, prácticas y principios específicos. “La pedagogía no es sólo otra disciplina sobre el hombre paralela a las demás, sino que es también una especie de súper-saber social que reelabora y reconstruye los sentidos producidos por aquellas bajo la perspectiva de la formación de los jóvenes, dentro de un horizonte histórico cultural determinado” (Cossio, 2014, p.15) y su relevancia se determina en el impacto que tiene el actuar del hombre dentro del constructo social al que pertenece.

El pedagogo es un especialista que estudia de manera integral a la educación con el objetivo de comprender, explicar, evaluar e intervenir en la mejora de los procesos educativos que demandan los distintos sectores de la sociedad.

De acuerdo con el plan de estudios de la licenciatura en Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional Autónoma de México, el egresado “desarrolla actividades de docencia, orientación educativa, educación permanente y capacitación, administración y gestión educativas, desarrollo curricular, comunicación e investigación en este campo, en instituciones públicas y privadas o en el ejercicio libre de la profesión, atendiendo las distintas orientaciones de la práctica profesional” (UNAM, 2018); es un especialista en educación.

Los profesionales de la pedagogía tienen el compromiso de contribuir a la educación de su país, impulsar el desarrollo personal y de la sociedad misma; siendo el campo laboral directo de los egresados, el sector educativo.

Como profesional de la pedagogía, en el año de 2017 se ingresó al Instituto Tecnológico Roosevelt Plantel Roma (ITR Roma), como Coordinadora del Departamento de Pedagogía, realizando las funciones de reclutamiento, selección, supervisión, evaluación, implementación, capacitación, orientación y coordinación del personal docente, de prefectura y alumnos.

Frente al cargo, de voz del director, se conocieron los detalles del trabajo previo en el Departamento de Pedagogía y los datos específicos del contexto en que se encontraba el plantel. Destacando que, en abril de 2015, se adquiere el plantel como parte del Instituto Tecnológico Roosevelt (ITR), el cual pertenecía a la Escuela Internacional de Nuevas Profesiones “SENDA 2000” y el trabajo en la coordinación de era casi nulo. Como Plantel Roma del ITR, se inicia a ofertar los bachilleratos tecnológicos en Enfermería General, Puericultura, Turismo; la licenciatura en Gastronomía y los diplomados en Pastelería, Chocolatería, Repostería, Panadería y Confitería.

Como coordinadora, se recibió el Manual de Funciones del Departamento de Pedagogía, documento que especifica las actividades a desarrollar en el cargo para así cumplir con los principios del modelo educativo que oferta el instituto.

El manual establece las funciones específicas a desempeñar en el Departamento de Pedagogía, definiendo las siguientes: (1) dar seguimiento y garantizar que la impartición del modelo educativo por competencias a través de las siguientes acciones: (2) reclutar y seleccionar personal docente; (3) evaluar al personal docente, prefectura, alumnos y proyectos académicos-culturales; (4) implementar programas académicos; (5) capacitar al personal docente y de prefectura; (6) orientar académicamente al alumno y padre de familia; (7) coordinar los procesos de planificación y evaluación; (8) gestionar el proceso de vinculación con instituciones académicas, culturales y deportivas y, (9) actualizar conocimientos propios.

De manera precisa, el manual de funciones determina como labor principal, del coordinador del Departamento de Pedagogía, liderar a los docentes; quienes son la parte medular de la institución y con los que se ejerce un liderazgo pedagógico directo, para favorecer el desarrollo del modelo educativo en el ITR Roma.

Las nueve funciones definidas en el manual configuran al Departamento de Pedagogía como el área de intervención educativa, encargada de “generar un entorno donde el aprendizaje esté efectivamente conectado a un propósito comunitario, declarado en su proyecto educativo institucional, donde los estudiantes aprendan y, con el tiempo trasladar la responsabilidad de ese aprendizaje hacia la periferia de la organización, poniéndola en manos de los docentes y los estudiantes.” (Rodríguez, 2017, p. 70). Es decir, la tarea principal del coordinador es liderar el centro escolar, cumpliendo un papel esencial en el quehacer docente y en el aprendizaje de los estudiantes.

El Departamento de Pedagogía tiene como objetivo, desarrollar procesos de liderazgo pedagógico directo, centrado en “la calidad de la práctica docente, incluyendo la calidad del currículum, la enseñanza y la evaluación, así como la calidad de la investigación docente y la formación docente” (Rodríguez, 2017 p.70); asegurando que se efectúe dentro y fuera del aula el modelo educativo que establece el propio instituto.

En la configuración organizacional del ITR, el líder educativo es el pedagogo, quien está al frente del Departamento de Pedagogía (como coordinador), el trabajo a realizar con los docentes requiere de conjunción y apoyo permanente en lo que éstos hacen. Por lo tanto, su intervención pedagógica “implica que en la organización educativa exista un liderazgo académico y pedagógico comprometido con planificar, estimular, supervisar y monitorear la enseñanza y el aprendizaje, lo que comprende trabajar directamente con los docentes en las áreas de diseño de la implementación curricular, de enseñanza y de evaluación” (Rodríguez, 2017, p.71); dando como resultado el cumplimiento de la misión y visión del departamento que establece el mismo instituto.

En este sentido, de liderar a la organización y establecer “hacia dónde se dirige”, el ITR concierta su modelo educativo en las nuevas concepciones educativas, considerando la Educación Basada en Competencias como el modelo a ofertar en sus planteles.

La Educación Basada en Competencias se enfoca en la construcción de conocimientos, habilidades, actitudes y evaluaciones que favorezcan el proceso de enseñanza-aprendizaje, fundamentado en una planeación didáctica (de clase) y la evaluación argumentada, sustentadas en la Reforma Integral a la Educación Media Superior (RIEMS).

El ITR se apropia del marco normativo de la RIEMS para implementar su modelo educativo en los bachilleratos tecnológicos que oferta, generando un referente continuo en la intervención del coordinador del Departamento de Pedagogía con la planta docente.

La RIEMS se centra en las necesidades, estilos de aprendizaje y potencialidades individuales del alumno, para que éste logre manejar con “maestría” las destrezas señaladas por la industria. Este modelo formula actividades cognoscitivas específicas, dentro de marcos regulatorios que responden a indicadores de desempeño establecidos y asienta una posibilidad abierta al futuro y a lo inesperado (Argudín, 2013), con el propósito de fortalecer la calidad académica.

En la reforma plantea cuatro ejes rectores: Marco Curricular Común (MCC), Definición y regulación de las modalidades de oferta, Mecanismos de Gestión y Certificación Complementaria del SNB. Estos dan identidad e impulsan los logros y las oportunidades de aprendizaje para todos los estudiantes en nivel educativo (Razo 2018).

Dentro del marco normativo de la reforma, el docente tiene una relevancia al ser el encargado de fortalecer y elevar la calidad educativa, incluso se promueve un perfil docente específico, de carácter ético, profesional, académico y social, a través de una intervención pedagógica que “...asegurará que los profesores tengan las competencias didácticas, pedagógicas y de contenido en sus asignaturas que requieren para un desempeño pedagógico adecuado” (SEP, 2008, p.1). Provocando en el profesional de la Pedagogía la contribución en capacitar, orientar, acompañar y dar seguimiento al docente, para mejorar la calidad educativa.

Tal contribución se centra en el Manual de Funciones del Departamento de Pedagogía y el modelo educativo que contempla el ITR; obligando, como Coordinadora del Departamento de Pedagogía, a diseñar un plan de acción para fortalecer la práctica docente,



buscando tener impacto en la calidad de los docentes y como consecuencia permear en los alumnos.

Para diseñar el plan de acción, como intervención pedagógica, se recurre al liderazgo pedagógico como referencia idónea para guiar al ITR Roma en su mejora educativa de los bachilleratos tecnológicos que oferta. Pensando en las investigaciones respecto al liderazgo educativo, donde se ha constatado el fuerte impacto en su eficiencia y mejora de las escuelas.

El liderazgo pedagógico busca la mejora educativa, a través de la preocupación común en los sistemas educativos sobre qué se puede hacer, para mover y “dinamizar las escuelas, de modo que puedan conseguir buenos aprendizajes” (Bolívar y colegas, 2013, p. 20) para los alumnos. Y en coincidencia con Rodríguez (2011) se puede decir, que el líder pedagógico “tiene su impacto real y efectivo tanto en el cuerpo de profesores como en los alumnos y alumnas de los centros educativos.” (p. 256) y en los demás actores educativos de la organización.

Puntualizando la intrusión de un liderazgo educativo, también se deriva el distribuido en las labores como Coordinadora del Departamento de Pedagogía. De acuerdo con Maureira y colegas (2014) el liderazgo distribuido es “concebido como un conjunto de cuatro capacidades a saber: construcción de sentido, relación con los demás, construcción de visión e inventiva” (p. 140). Cuando menos el pedagogo, formalmente, puede proponer y desarrollar estrategias que permitan dar un sentido de pertenencia al docente sobre su labor, que se relaciona con la comunidad escolar (entendida como docentes, alumnos, padres de familia y administrativos) y desplegar la visión sobre su ejercicio y hacia donde quiere llevar el plantel.

Con los elementos anteriormente expuestos, se considera realizar una intervención pedagógica basada en las nociones del liderazgo educativo en el ITR Roma, específicamente un liderazgo pedagógico, debido a la “necesidad de tener líderes escolares que demuestren capacidad para mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje que toma lugar en sus escuelas” (Díaz y Veloso, 2019, p. 49). Reconociendo al profesional de la pedagogía, encargado de dicho departamento y con funciones específicas, como el

responsable de crear “las condiciones en las cuales el docente pueda tener un mejor desempeño, lograr la satisfacción laboral y continuar su desarrollo profesional.” (Díaz y Veloso, 2019, p. 49) a favor de la institución.

El actuar del Departamento de Pedagogía, presenta un impacto significativo en los docentes, al establecer las condiciones en que se desarrollará el desempeño docente en el aula, mediante la capacitación, supervisión y acompañamiento pedagógico. En resumen, el profesional de Pedagogía, tiene el potencial de convertirse en un líder educativo, buscando modificar la práctica del docente y crea un ambiente de colaboración en beneficio de la institución.

Rodríguez (2017), menciona, “aquellos profesores que dispongan de una visión clara sobre cómo se debe implementar la enseñanza y sigan lineamientos pedagógicos comunes para hacerlo de manera coherentes entre niveles y áreas de aprendizaje (p.72)”, lograran favorecer el crecimiento académico de la institución educativa. Para el Coordinador del Departamento de Pedagogía, el cumplimiento de sus funciones lleva a guiar al docente en la ejecución del modelo educativo que establece el instituto.

Este estudio se presenta como un informe de actividad profesional para obtener el título de Licenciado en Pedagogía, expresa la sistematización de la práctica pedagógica, representada como construcción de conocimiento para generar reflexión sobre el liderazgo educativo y sus contribuciones en el marco de la mejora educativa del bachillerato tecnológico. El documento describe el proceso de intervención pedagógica, basado en las teorías del liderazgo educativo, implementado en el lapso de un ciclo escolar para el acompañamiento de los docentes del Instituto Tecnológico Roosevelt Plantel Roma, asumiendo como referencia la Reforma Integral de la Educación Media Superior y el Manual de Funciones del Departamento de Pedagogía.

El estudio del informe emplea una metodología constructivista (cualitativa) que permite “como las personas experimentan, interpretan y reconstruyen los significados intersubjetivos en su contexto natural y cotidiano” (Del Rincón y colegas, 1995, p. 30). El método es un estudio de casos que describe los procesos agudizados en el cuerpo docente del ITR Roma, a través de la observación participante para la recolección de información y

como medios de apoyo se presentan los documentos generados en la labor pedagógica, teniendo como resultado un informe de carácter análisis-descriptivo.

Una de las conclusiones centrales del estudio radica en el pedagogo, desde su práctica profesional, se convierte en líder educativo. Conduce a la organización educativa a la mejora académica, es un líder que:

“centra su quehacer educativo en: formular, hacer seguimiento y evaluar las metas y objetivos del establecimiento, los planes y programas de estudio y las estrategias para su implementación. Organizar, orientar y observar las instancias de trabajo técnico-pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes del establecimiento.” (Rodríguez 2011, p.257)

El pedagogo es el escultor educativo, se “sitúa en la construcción del conocimiento, con una visión integral y participativa” y “sus esfuerzos se orientan en alejarse de las rutinas administrativas como del modelo pedagógico tradicional transmisioncita y conductista” (Garbanzo y Orozco, 2010, p. 28), centrado en la dirección para el ejercicio de un liderazgo.

Finalmente el trabajo recepcional presenta cinco capítulos, a lo largo de ellos se describe el marco teórico centrado en el liderazgo educativo y concluye con las contribuciones del ejercicio profesional del pedagogo en el Instituto Tecnológico Roosevelt Plantel Roma.

En el capítulo 1 se desarrolla el “estado de arte” sustentado en las tendencias teóricas del Liderazgo Educativo a través de la revisión de la literatura académica y su impacto en las organizaciones educativas.

Dentro capítulo 2 se plasma la descripción del contexto educativo de la actividad pedagógica profesional en el Instituto Tecnológico Roosevelt, explicando las bases del modelo educativo basado en RIEMS, la estructura organizacional, el ideario institucional, el contexto escolar y las funciones del Coordinador del Departamento de Pedagogía.

El Capítulo 3 se define por la descripción del ejercicio profesional del pedagogo dentro del Instituto Tecnológico Roosevelt Plantel Roma como Coordinador del

Departamento de Pedagogía y la estrategia de intervención con la planta docente para la mejora educativa desde el enfoque educativo basado en competencias.

En el capítulo 4 se concretan las contribuciones del Liderazgo Educativo en el manual de funciones del Departamento de Pedagogía y la configuración del pedagogo como líder educativo.

Y el capítulo 5 concluye con la evaluación crítica de la práctica profesional pedagógica en el Instituto Tecnológico Roosevelt plantel Roma, vislumbrando los logros, alcances y limitaciones sobre la intervención con los docentes.

## Capítulo 1

### Breve revisión de las tendencias teóricas del Liderazgo Educativo

En este capítulo se desarrolla una revisión de las tendencias del liderazgo educativo y su relación con la pedagogía, resaltando los aportes más significativos en el campo de la educación y los postulados que realizan distintos autores sobre el liderazgo.

Se empleó una búsqueda breve y consistente en literatura académica sobre liderazgo educativo, a través de tres buscadores académicos como Redalyc, Scielo e IRESIE. Se incluyeron las palabras clave “liderazgo educativo”, “liderazgo escolar”, además de considerar al “liderazgo femenino” y fueron seleccionados los textos que representan sustento teórico para el estado del arte.

Dentro de la literatura académica, Delgado (2005) conceptualiza al liderazgo como la capacidad de dirigir a un grupo específico a través de una serie de acciones para alcanzar una meta determinada. Dando poder a un individuo con ciertas habilidades, capacidades y cualidades para ejercer el liderazgo.

El concepto de liderazgo se expresa como “la influencia de una persona a otra, o a un grupo, de acuerdo con determinada situación y se aplica a través del proceso de comunicación humana con el fin de alcanzar objetivos específicos” (Chiavenato, 2004, p. 458). Un individuo puede ejercer el liderazgo e influir en las acciones de otras personas para alcanzar un fin determinado.

Garbanzo y Orozco (2010), plantean al liderazgo educativo, como elemental en la administración, conceptualizan al mismo, como el “gestor que necesita conocer cómo motivar y conducir a las personas que integran la organización educativa, es una influencia interpersonal ejercida en un momento determinado, siempre orientado a la consecución de los objetivos propuestos, es un fenómeno social que tiene gran importancia en las interacciones humanas y en los fines y objetivos propuestos por las organizaciones” (p. 22), educativas. Conceptualizan al liderazgo como una gestión efectiva para promover, conducir

y motivar a las personas a realizar funciones específicas para cumplir con objetivos que persigue la misma organización.

Para Díaz y Veloso (2019), desde las teorías de la Administración, el Liderazgo Educativo tiene su origen en los países adheridos a la Commonwealth y se han desarrollado con gran fuerza desde la posguerra, en una línea de mejora.

A partir del Informe Coleman (1966), se mostraron los resultados de la evaluación del sistema educativo estadounidense sobre el desempeño escolar. El informe generó una conceptualización de un liderazgo educativo enfocado a la dirección del centro escolar. Impulsando a realizar investigaciones sobre la efectividad escolar, las cuales “señalaban un liderazgo directivo fuerte, controlador y administrativo, que constituía la base de cómo se manifestaba este factor para su medición” (Maureria, 2018, p.3). El liderazgo educativo, se planteó como una necesidad de las organizaciones educativas y presenta una gran relevancia en la práctica de la Coordinación Pedagógica que trasciende de manera significativa en los centros escolares.

Las orientaciones conceptuales del liderazgo educativo centradas en el director postulan ciertas cualidades para poder desempeñarse de mejor manera en la organización. Según Delgado (2005), en las investigaciones de liderazgo educativo “existen teorías individualistas que centran su análisis en la actividad, en la acción de los líderes hasta llegar a establecer comportamientos o patrones de conductas más o menos estables y permanentes como propias de cada tipo de líder” (p. 369), impregnado un estilo específico a la organización educativa.

Pareja (2009) plantea al liderazgo educativo como la “relación entre la persona y su contexto, demostrando que no solo se necesita de una persona que sea capaz de sacar adelante una organización entera (por las cualidades que presenta como líder), sino que debe considerar el contexto en el que se desarrolla la organización, por lo que el liderazgo trasciende de la unicidad de las dimensiones personales” (p.139), para después generar una colectivización de las relaciones que se da con sus actores educativos.

El liderazgo educativo, estudia la conjunción de relaciones entre los integrantes de la organización educativa y su enfoque en quienes movilizan e influyen el actuar colectivo, teniendo “<<norte>> la mejora de la calidad, que se expresa tangiblemente en los aprendizajes de los estudiantes” (CEPPE, 2009, p.20), que refleja de manera permanente la calidad de la educación.

Aunque se habla que el liderazgo educativo debe ser una dinamización, entre el líder y los integrantes (partiendo desde la construcción de su filosofía institucional hasta el logro de las metas que persigue) no deja de ser protagonista en su acción. Para Delgado (2005) un líder sería la persona que “tiene características y cualidades que los demás no poseen en alguna dimensión de la actividad humana –profesional o personal” (p.139) como la atracción personal, autenticidad, simpatía, poder de ser convincente y estimulante con los participantes de la organización.

No basta que el líder presente estas cualidades, es fundamental que realice otras acciones, es preciso: [1] establecer un clima laboral que favorezca la consecución de los objetivos, [2] supervisar y evaluar el progreso de sus colaboradores, [3] ser ejemplo de trabajo duro y constante, [4] abordar los problemas desde una perspectiva altamente analítica, buscando relaciones de causa-efecto para aportar soluciones y [5] establecer sistemas de comunicación que permitan fluidez y transparencia Garbanzo y Orozco (2010).

Vázquez y colegas (2014) proponen al liderazgo como “un proceso de influencia cuyos componentes son quien la ejerce y quienes son sujetos a ella, hablamos del líder y de sus seguidores; la influencia ejercida implica que debe producirse algún cambio en los seguidores, ya sea en su motivación, competencias, carácter; como acto realizado por el líder” (p. 4), dándole sentido al liderazgo como el resultado del engranaje que realizan los colaboradores del centro escolar y de quien la dirige.

Dentro del Instituto Tecnológico Roosevelt Plantel Roma el coordinador del Departamento de Pedagogía es el líder educativo, con su intervención, potencializa la mejora educativa al favorecer un ambiente de trabajo, influyendo en las efectividades de las funciones de cada miembro a través de la participación en la toma de decisiones que dan

dirección al instituto. Expresando de manera notable que no todos los que hacen liderazgo educativo son los directores.

De acuerdo con Garbanzo y Orozco (2010):

“(…) no importa cuál sea el énfasis del liderazgo, lo que es determinante como producto de su acción se refleja entre otras cosas en una marcada orientación hacia el aumento permanente de la calidad de la educación, visión de futuro, proactividad, toma de decisiones relevantes para la organización educativa, impulso y ejecución de acuerdos, asesoría y orientación general del proceso educativo, evaluación del proceso como tal, promoción de una cultura permanente de autoevaluación y, por supuesto, la búsqueda constante de procesos de mejora.” (p. 28).

Desde la perspectiva “la mejora escolar”, el liderazgo educativo se enfoca en el mejoramiento permanente, tanto de la institución educativa como de los que forman parte de ella y sobre todo de la búsqueda de la calidad en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Alvear (2012) expone los efectos positivos del liderazgo en los Departamentos de Administración de Educación Municipal de Chile. La investigación señala que “el liderazgo (…) resulta indispensable para la consolidación del funcionamiento del sistema educativo, y por medio de la adecuada articulación, asegurar el éxito en cada uno de los componentes” (p .61).

Bajo esta perspectiva, las organizaciones educativas emplean al liderazgo educativo como un mecanismo efectivo para su funcionamiento y desarrollo de la comunidad que atiende, logrando una vinculación con la educación de calidad.

Actualmente, las investigaciones sobre el liderazgo educativo mencionan que se encuentra “en etapa de expansión conceptualmente plural y distribuida en el contexto de la era del conocimiento global (…) se apuesta por el desarrollo de perspectivas, enfoque y métodos de análisis particulares del campo de la educación” (Díaz Delgado, p.11). Su ejercicio deja de ser característico de quienes toman decisiones o poseen puestos directivos.



## 1.1 Liderazgo Educativo en la Pedagogía

Las investigaciones referentes al liderazgo educativo se tornaron al contexto del centro educativo con énfasis al elemento cultural que caracteriza al mismo y con una visión transformacional.

La idea de transformar los centros educativos, según Díaz y Veloso (2019) surge a principios del siglo XX, con las corrientes político-educativas internacionales, orientan la práctica del liderazgo educativo en la dirección, como concepto y objeto de estudio que siempre está presente en la organización educativa.

Un referente sobre las teorías del liderazgo educativo fue Leithwood, quién adaptó el modelo de Bass y Avolio, proponiendo cuatro dimensiones en que se debe enfocar el líder centrado en la dirección, las dimensiones son: 1) dirección de futuro: motivar a los actores sobre el trabajo que realizan a través de un propósito moral; 2) desarrollar personas: potencializar las habilidades del personal, según requiera la organización para llegar a su objetivo; 3) rediseñar la organización: establecer las condiciones de trabajo que se dará en el centro educativo a partir de la motivación y la capacidad del personal y 4) gestionar la enseñanza y el aprendizaje en la escuela: apoyo técnico para los docentes a través del monitoreo, la supervisión y evaluación de la práctica docente.

La relevancia del liderazgo directivo, pues “radica en que la presencia de ciertas prácticas de dirección escolar tiene un impacto positivo en las condiciones y trabajo de los docentes y, consecuentemente, en los resultados de aprendizaje de las escuelas” (CEPPE, p. 20). Este liderazgo posiciona al director al frente de la estructura jerárquica del centro escolar, dándole poder para motivar a los actores educativos con base a su experiencia y conocimiento pedagógico.

A partir de los postulados sobre el liderazgo educativo centrado en la dirección, se sustentaron críticas referentes a su práctica y efectividad. Hallinger y Murphy en 1984, realizaron una escala nombrada PIMRS (Principal Instructional Management Rating Scale, por sus siglas en inglés), tenía como objetivo medir el liderazgo de los directores en las instituciones escolares. Los resultados que arrojaron la escala PIMRS mostraron tres

necesidades: 1] la misión de la escuela, 2] gestión del plan curricular pedagógico y 3] fomentar un clima de aprendizaje escolar adecuado.

Estas necesidades están directamente relacionadas con funciones vitales que debería desempeñar el director y que no se ejecutan, en atención a estas deficiencias surge un modelo del liderazgo educativo basado en la interacción entre los integrantes del centro educativo: liderazgo distribuido.

Maureira (2018) considera que el liderazgo distribuido “radicaría más en una función de la organización, orientada a distribuir o transferir poder e influencia para la convergencia en propósitos institucionales compartidos” (p. 11), entre sus miembros.

El modelo de liderazgo distribuido se fundamentó en cuatro capacidades: 1] construcción de sentido, que dé claridad hacia dónde se quiere llevar a la organización considerando el contexto de la misma; 2] relación con los demás, construye una confianza a través de la indagación, persuasión y conexión; 3] construcción de visión, que visualice un futuro certero y convincente de lo que se espera lograr y 4] inventiva, crear nuevas formas de trabajo que motiven a sus colaboradores sobre el trabajo que realizan y den sustento a la visión de la organización.

El modelo de distribución rebasa la figura directiva en las prácticas de enseñanza de la organización escolar, sobre todo observándose su estilo para motivar al equipo de trabajo, impregna el desarrollo de las capacidades del equipo. Maureria (2014) apunta al respecto que “lo fundamental es que el líder sea capaz de reconocer tanto sus fortalezas como sus aspectos más débiles; asimismo, debe formar equipos de trabajo con otras personas que lo ayuden a complementar las primeras, y a compensar los aspectos que requiere desarrollar, intentando producir un equilibrio” (p. 141) con las cuatro capacidades que se plantean dentro del modelo de liderazgo distribuido.

En contraste con la estructura jerárquica del ITR, el director es quién motiva al personal administrativo para fijar una meta semestral, en cuanto al ingreso de alumnos y la apertura de la oferta académica, pero se apoya en la Coordinación del Departamento de Pedagogía para gestionar la mejora de enseñanza y aprendizaje.

Otro modelo de liderazgo a destacar y referente de este estudio, es el liderazgo pedagógico, cuya orientación está encaminada al desempeño del quehacer docente. Según Mellado y Chaucono (2016), el cuerpo docente requiere desarrollar procesos reflexivos sobre su práctica pedagógica para que impacte en el aprendizaje de los alumnos.

Para Gajardo y Ulloa (2016) el liderazgo pedagógico acentúa un tipo de liderazgo escolar que tiene intenciones educativas, planea el curriculum, realiza evaluación a los docentes sobre su enseñanza y promueve su desarrollo profesional.

Para Bolívar (2010) el liderazgo pedagógico asegura que existan comunidades de aprendizaje constituidas en la práctica profesional al servicio del aprendizaje académico y social de los alumnos, así mismo, el desarrollo de un buen clima escolar resultará un ambiente que impulse el éxito académico.

El enfoque pedagógico situado en el desempeño docente lleva a proponer un modelo de liderazgo, relacionado a la evaluación de la calidad en el desarrollo y desempeño del profesorado y de la misma organización educativa. Este modelo basado en la calidad hace énfasis en la gestión educativa y “se manifiesta en el impulso, poder y competencias que poseen los sujetos directivos escolares para conducir a la mejora continua de sus procesos y resultados, suponiendo la existencia de personal directivo con capacidades de influencia genuinas” (Maureira, 2018, p. 7), pero también requeridas para fungir un liderazgo.

Delgado (2005) realiza un análisis referente al liderazgo en términos de competencia, fundamenta este modelo en los siguientes aspectos: 1) conocimientos teóricos, metodológicos y del entorno; 2) habilidades profesionales; 3) desarrollo profesional y de liderazgo; 4) administración de recursos humanos, pedagógicos y financieros.

Las investigaciones sobre el liderazgo han impulsado a crear políticas educativas sobre el perfeccionamiento de las formas de enseñar del docente; una de ellas es la RIEMS que propone un modelo de liderazgo basado en la gestión educativa e involucrando a toda la organización a crear líderes sociales.

La RIEMS impregna un liderazgo basado en la gestión educativa y postula al director como líder y actor clave para fomentar la gestión escolar a través de la toma de decisiones, el fortalecimiento de la participación de los actores educativos, el acompañamiento docente y la rendición de cuentas. Incluso establece el acuerdo secretarial 449 por el que se establecen las competencias que definen a perfil del director en su labor dentro de las escuelas de nivel medio superior.

Para la estructura del ITR Roma, este liderazgo basado en la gestión escolar es asumido por el Coordinador del Departamento de Pedagogía y su ejercicio está relacionado directamente en el acompañamiento docente a nivel medio superior.

Para finalizar este apartado concluyo que el liderazgo educativo es “constructo caleidoscópico” (Delgado 2005, p.371), sus modelos postulan perspectivas distintas en la conceptualización y visión de su ejercicio,

“cada uno de estos modelos hace referencia al factor liderazgo como atributo del director, directora o equipo directivo superior en su capacidad para impulsar más y mejores niveles de logros escolares, a través de instrumentos, tales como la planificación estratégica, el análisis de la información, la comunicación, entre otros” (Maureria, 2018, p. 16)

Cada modelo infiere sobre la capacidad que tiene una persona para dirigir, en cuanto a su aptitud y talento al frente de la organización educativa, pero coinciden sobre la influencia que se ejerce a un grupo determinado y sus resultados en la mejora educativa. En este sentido Díaz y Veloso (2019), configuran al liderazgo educativo como la agencia y toma de decisión en lo que respecta a la educación” (p.14) pero no está en una posición de poder.

Vázquez y colegas (2014) mencionan que el liderazgo es un elemento idóneo para realizar diferentes funciones que enriquecen a la organización, dando una conceptualización multifuncional al liderazgo, pues las funciones de líder no se limitan a la dirección, sino que conducen y alcanzan los objetivos [visión] propuestos en la organización, además potencializa, guía, motiva, organiza, coordina, gestiona y da resolución a los conflictos.

La labor como Coordinadora del Departamento Pedagogía representa un liderazgo inminente, que dinamiza a la planta docente para lograr cumplir con el modelo educativo del ITR [construcción de sentido y visión]. Es guía y potencializa las capacidades de los docentes para crear nuevas formas de trabajo a través de la indagación, persuasión y conexión [construcción de confianza e inventiva] como resultado de supervisar las clases que imparte el docente.

El pedagogo favorece un ambiente de trabajo armónico con los docentes al “resolver cuestiones pedagógicas, gestionar el currículo y asegurar que este se adapte a las necesidades del centro” (García, 2018, p.13), para lograr comprometer a los docentes en su labor; en pocas palabras, es un líder con enfoque en el liderazgo distribuido y pedagógico. Un líder que impregna un estilo que busca la mejora educativa de sus colaboradores y de la propia institución a la que pertenece, es un visionario que para cumplir el modelo educativo y los objetivos que demanda su labor, promueve estrategias para el crecimiento educativo.

## 1.2 Liderazgo Pedagógico

De acuerdo con Bolívar (2010), la capacidad de mejorar un centro educativo depende en buena medida de los equipos directivos, ellos contribuyen a dinamizar, apoyar y motivar a desarrollar las capacidades de los demás miembros. Alvear (2012), enfatiza en la gestión de los centros educativos, los directivos deben armonizar y coordinar su funcionamiento para que de forma estructurada constituyan un sistema local, con objetivos y metas claras, para así generar las condiciones técnicas, ambientales y de recursos.

En el ITR Roma, el Departamento de Pedagogía es el encargado de lograr los propósitos educativos y tiene la responsabilidad de liderar al cuerpo docente. Su ejercicio está basado en el liderazgo pedagógico, su actuar es “factor clave y fundamental en la creación, desarrollo y mantenimiento de las comunidades de aprendizaje profesional” (Delgado, 2005, p.377) para el fortalecimiento de la calidad educativa.

Mellado y Chaucono (2016), advierten que es necesario un liderazgo centrado en el desarrollo de las personas para que favorezca el aprendizaje en el equipo docente como en los estudiantes. Resulta determinante que el liderazgo en las organizaciones educativas este enfocado al quehacer pedagógico.

Dentro del liderazgo pedagógico existen dos corrientes teóricas referentes a su intervención, la primera corriente es la instruccional (instructional leadership propuesta nicorteamericana), postula que el comportamiento de los docentes y su relación con las actividades afectan directamente el aprendizaje de los alumnos, es decir, se centra en la enseñanza del docente. La segunda corriente del liderazgo está centrada en el aprendizaje (learning centred leadership) propuesta inglesa. Ambas corrientes se centran en el aprendizaje, pero su crítica va relacionada a los factores que influyen en el cómo se da el proceso de enseñanza-aprendizaje y la necesidad de generar en las instituciones educativas un liderazgo pedagógico.

Gajardo y Ulloa (2016), refieren como liderazgo pedagógico directo (instruccional) aquel que se concentra en la calidad de la práctica docente, tanto en el currículum, la enseñanza, evaluación como en el desarrollo profesional docente. Y el liderazgo pedagógico indirecto (learning centred leadership, centrado en el aprendizaje), se enfoca en crear las condiciones para una buena enseñanza y aprendizaje, garantizando que las decisiones de gestión (políticas educativas o recursos económicos) favorezcan la enseñanza y aprendizaje.

El liderazgo pedagógico con enfoque instruccional está encaminado en las prácticas del docente, establece una “dirección” definida en un propósito o visión que motive a sus colaboradores y los lleve a perseguir sus propios objetivos. Su práctica provoca que se construya una visión compartida, que fomente la aceptación de los objetivos (en un clima de confianza) y brindar credibilidad en el cumplimiento de los objetivos propuestos. Y permite rediseñar la organización, vinculada a las condiciones de trabajo, las cuales deben condescender al personal docente en desarrollar sus capacidades.

Con relación al liderazgo centrado en el aprendizaje se han propuesto cinco principios. El primero propone considerar que todos los que participan en el centro educativo son aprendices, el aprendizaje reposa en la interrelación de los procesos cognitivos, sociales y emocionales, su eficacia en el aprendizaje radica en el contexto y la forma de aprender. El segundo estipula promover condiciones favorables para el aprendizaje de todos los miembros de la organización educativa, a través de la reflexión, las habilidades y los procesos de aprendizaje que se tornan en su contexto interno. El tercero

concierta en generar un diálogo sobre el liderazgo y el aprendizaje, construir prácticas de liderazgo explícitas, discutibles y transferibles para promover el trabajo colegiado, valores, concepciones y prácticas en todos los miembros de la comunidad escolar. El cuarto establece compartir el liderazgo, crear una estructura que favorezca la participación en el desarrollo de la escuela como una comunidad de aprendizaje considerando la experiencia, conocimiento y rol que tiene cada miembro de la escuela. Y el quinto considera establecer una responsabilidad común, considerando las políticas educativas y la historia de la escuela, para mantener un enfoque continuo y sistémico en la sostenibilidad, la sucesión y el legado de la comunidad escolar.

La práctica del liderazgo pedagógico busca construir una práctica colaborativa y estructurar una organización que dinamice el trabajo, además de promover una relación fructífera con la comunidad escolar y su entorno. Desde el Departamento de Pedagogía, es indispensable gestionar la instrucción en los docentes a partir del conjunto de actividades estipuladas a supervisar y evaluar la enseñanza, coordinar el currículum, promover los recursos necesarios y monitorear el progreso de estos mismos.

El liderazgo en las organizaciones escolares comienza a tomar con mayor fuerza la idea de ser un proceso colectivo “de influencias alineadas con el sentido de un proyecto educativo, ya sea por desagregación de roles directivos (direcciones, coordinaciones, profesorado, líderes estudiantiles) o por agregación, (Maureira, 2018, p.16), es decir el liderazgo educativo está resultando un híbrido entre el liderazgo pedagógico y el liderazgo distribuido. Aunque para Gajardo y Ulloa (2016), el concepto de liderazgo pedagógico es una concepción emergente, pues aún se está requiriendo un desarrollo teórico, sobre todo por países en donde la noción de pedagogía se comienza a introducir.

El liderazgo pedagógico está orientado al equipo de trabajo y tiene como tarea el desarrollo de la excelencia académica, pero también evidencia la reestructuración de la conceptualización del liderazgo. Dejando en duda, si solo se remite a la parte operacional de las organizaciones educativas con componentes administrativos, burocráticos, inspiracionales y motivacionales.

### 1.3 Liderazgo Distribuido

Las investigaciones sobre el liderazgo educativo han propuesto una visión individual sobre la práctica de este mismo, dando énfasis al director del centro escolar, para Riveros (2012) esto ha sido un error evidente porque se omite que en la escuela también se generan procesos de liderazgo colectivo.

Para Ávalos (2011), el liderazgo opera a nivel colectivo entre todos los que ejercen una labor social en el contexto educativo, generando una distribución a través de las condiciones sociales y materiales en una organización, que además requiere de poder. El liderazgo supone establecer las condiciones organizacionales en términos de manejo de la información con la que se cuenta y de los materiales que forman parte del trabajo a ejecutar, a su vez requiere de contar con poder para ello.

Maurerira (2018) explica al liderazgo distribuido como una propuesta colectiva y su actuar que:

“desplaza parcialmente la responsabilidad individual-jerárquica al grupo y configura, de este modo, el constructo <<líder plus>>, refiere a la acción e interacción conjunta entre quien detenta la autoridad formal como entre quienes emergen como líderes informales en la práctica del liderazgo en un contexto situacional y temporal” (p.9-10).

El liderazgo distribuido logra permear e involucrar a los actores educativos a través de una sinergia entre los mismos, resultando obsoleto la práctica individual.

Riveros (2012) hace referencia al liderazgo como una pertenencia ligada a la escuela y visualiza una interacción entre los sujetos y grupos. Estipula, basándose en el trabajo de Spillane, que existen tres tipos de interacciones: distribución colaborativa, distribución colectiva y distribución coordinada. La distribución colaborativa, hace referencia a la acción de liderazgo que dos o más personas afanan al mismo tiempo y en el mismo lugar para realizar la misma tarea. La distribución colectiva, es la suma de las acciones que realiza cada sujeto de manera interdependiente, en lugares y momentos distintos, para así complementar las tareas del otro. Y la distribución coordinada, es una



práctica relacionada con acciones secuenciales que cada miembro asume, de tal forma que todas las acciones se enlazan secuencialmente y se destinan hacia un propósito.

Maureria y colegas (2014) plantean la distribución del liderazgo basado en estimular la interacción social [que surge en el centro educativo] para transferir poder a otros, generando condiciones y acciones a terceros, logrando una movilización hacia la mejora. De acuerdo con Cayulef (2007), este cambio de enfoque dentro del liderazgo genera una revolución en la cultura escolar, pues su propuesta infiere en el desarrollo de procesos de participación, democratización y corresponsabilidad de los miembros del centro escolar.

Esta práctica de liderazgo distribuido resulta ser más favorable para la mejora en los centros escolares, pues expone una forma de trabajo más horizontal que provoca una sinergia entre los miembros de la comunidad escolar, logrando la transformación de la misma. Maureira y colegas (2014) exponen que la formación del líder debe resguardar el principio de distribución como meta, pues las escuelas que tienen como meta facilitar el aprendizaje de los estudiantes, dan pie a un mayor margen para la distribución y coordinación de liderazgo, en comparación con escuelas que tienen como meta la ejecución de programas.

Retomando el trabajo que se realiza en el Departamento de Pedagogía, es notable la producción del liderazgo distribuido. Si bien, en el apartado anterior deducimos que se ejerce un liderazgo pedagógico, por intervenir en el cuerpo docente (instruccional) para la mejora del aprendizaje [learning centred leadership]; también encontramos que, dentro de las funciones del Coordinador del Departamento de Pedagogía, se produce un liderazgo distribuido por la estructura de trabajo que implementa.

Este liderazgo distribuido se practica al ejecutar las funciones del Departamento de Pedagogía, un ejemplo de ello es organizar y promover el trabajo colegiado con el cuerpo docente, construyendo grupos de trabajo para implementar proyectos de apoyo para el rendimiento escolar de los alumnos, fijando una meta semestral a cumplir.

## 1.4 Liderazgo Femenino

La revisión hecha sobre investigaciones de liderazgo educativo ha manifestado una tendencia hacia estudios de género y la incorporación de la mujer en cargos de poder en la educación. Este enfoque se remonta al contexto español y a finales de la década de los noventa.

Se remite a “conocer el papel del empoderamiento de la mujer, y cómo este permite su rol esencial en lo económico, social y medioambiental, convirtiéndose así en un liderazgo transformacional que permite que sus voces sean escuchadas” (Erazo et al, 2014, p. 149).

Esta tendencia se relaciona con el liderazgo transformacional, “aquel que se basa en promover las relaciones sociales dentro del grupo y crear un clima de trabajo cordial, agradable que, a su vez, repercute en mayor rendimiento de la actividad que se esté realizando” (Cáceres y colegas, 2012, 75). Características, que coinciden con el estereotipo de género femenino por tener una inclinación en las relaciones sociales y comunicativas.

El estudio del liderazgo educativo con enfoque de género, ha visualizado a la mujer con pocas posibilidades de participación en los cargos directivos, además de las dificultades en el acceso al mismo y la integración a los grupos de poder académico. Y también concientiza sobre las aportaciones en “liderar para transformar (...) como una forma de caminar hacia la colaboración y desmantelamiento de estructuras jerárquicas que se oponen al cambio real en las escuelas.” (Cáceres y colegas, 2012, 77), en pocas palabras, empoderamiento.

López y colegas (2019), plantean ciertos atributos para los auténticos líderes directivos: experiencia, formación permanente, ser referente de la institución educativa, generar confianza y respeto de todos los colaboradores, generar acciones para motivar, incentivar y asesorar al personal docente, agentes de cambio que inciten a la reflexión y evaluación de sus contribuciones en la búsqueda de la calidad educativa. Cuevas y Díaz (2015), consideran que estos líderes son las mujeres, quienes tienen la capacidad de adaptar un estilo de liderazgo a los modelos organizativos para un funcionamiento más eficaz del centro educativo.

Pese al contexto de equidad de género en la sociedad mexicana, como expone Ordorika (2015) “la mayoría de los cargos de decisión en las universidades son ocupados por hombres” (p.10), el Departamento de Pedagogía del ITR Roma, representa un ejemplo de cargo de poder remitido por una mujer, este liderazgo se ha caracterizado por un estilo particular de interacción con la comunidad escolar del plantel y ha dado un posicionamiento positivo a la condición de género.

La relevancia que adquiere el liderazgo educativo en tendencia de género, para la función como Coordinadora del Departamento de Pedagogía, se traslada a dos categorías desde la perspectiva de Cáceres y colegas (2012): interpersonal e intrapersonal.

Tabla 1 Categorías de liderazgo femenino

Interpersonal	Intrapersonal
Trabajo en equipo	La dirección como medio
Habilidad de comunicación	Liderazgo inclusivo y centrado en el ser
Buen clima	Capacidad multi mental
Liderazgo distribuido	Desarrollo profesional
Resolución de conflictos	Constancia profesional
Liderazgo pedagógico y apoyo profesional	Autoridad frente al poder.

Fuente: Elaboración propia

La categoría interpersonal, define las relaciones de interacción con los miembros de la comunidad escolar, como Coordinadora del Departamento de Pedagogía, esta interacción se da a partir de la implementación del trabajo colegiado o por academias. Además, facilita la comunicación con los docentes para el logro de los objetivos educativos del ITR y está encaminada a la escucha y empatía de las necesidades externadas por los docentes. En consecuencia, éste hecho ha determinado un buen clima laboral, basado en el diálogo y la resolución de conflictos, dando importancia al papel del docente. Otra parte fundamental de

interacción, es el liderazgo pedagógico, apoyado en el acompañamiento docente, permite brindar al docente habilidades profesionales para su desempeño a través de la capacitación.

La categoría intrapersonal, se refiere a aspectos individuales y de apropiación de la realidad del centro educativo. Como Coordinadora, asume la agencia de los procesos, acciones y toma de decisiones que dieron rumbo al proceso educativo del ITR Roma. Al ser ausente la figura del director y la casi nula responsabilidad de su cargo, tomé la dirección, me involucré en proyectos que impulsarán el ámbito académico y reforzarán el prestigio del plantel para consolidar la matrícula estudiantil cada semestre. Este hecho, propició mostrarme como autoridad de poder en la comunidad escolar y lograr la participación de todos los miembros.

### 1.5 Tensiones en el Liderazgo Educativo

En líneas anteriores, desde la literatura académica, se describieron las teorías del liderazgo educativo para dar sustento teórico al presente informe. Esto se efectuó a través de la búsqueda de información en plataformas digitales de consulta, como Redalyc, Scielo e IRESIE.

La búsqueda fue orientada a revisar artículos de revistas especializadas en educación, haciendo un filtro en el año de publicación y empleando palabras clave como “liderazgo educativo”, “liderazgo en el nivel medio superior”, “liderazgo educativo en México”. El despliegue de los artículos ocasionó la necesidad de revisar el resumen de cada uno para considerar su estudio, seleccioné aquellos que presentaban sustento teórico acorde a mi actividad profesional.

La revisión de los artículos de investigación sobre el liderazgo educativo, se centran en el liderazgo directivo de los centros de Educación Básica (primaria y secundaria) y Superior, mostrando una ausencia notoria en la Educación Media Superior.

Las investigaciones postulan al actor de ejercer el liderazgo educativo, en su mayoría, al director; como el responsable de dirigir, orientar, capacitar, evaluar y administrar el centro educativo o bien, se centran en el liderazgo que realizan los docentes en el aula.

En la revisión de la información referente a la normatividad del modelo educativo del ITR, se tomó como referente la RIEMS publicada en el año 2008 y su continuación del año 2013. La RIEMS establece el marco normativo por el cual deben regirse las instituciones educativas pertenecientes al Sistema Nacional de Bachillerato, definiendo las competencias a desarrollar por la dirección y el cuerpo docente para lograr los objetivos que plante la misma reforma.

Estas reformas, en su discurso, pretenden transformar a las instituciones educativas poniendo énfasis en el proceso educativo, Díaz Delgado y García Meda consideran “en las políticas de la reforma educativa de 2013 en México, que se posiciona discursivamente a la dirección escolar en un tránsito que va de una configuración meramente administrativa a una de liderazgo educativo” ((Díaz y Veloso, 2019, p. 171), con la finalidad de garantizar la idoneidad de sus conocimientos y capacidades para guiar al centro escolar.

En el acuerdo secretarial número 449 (SEP, 2008), el cual respalda el propósito de la RIEMS, se establecen las competencias que definen el “perfil del director” en las instituciones de educación media superior y promoverse en su labor. Se definen las siguientes: 1] organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional e impulsa la del personal a su cargo, 2] diseña, coordina y evalúa la implementación de estrategias para la mejora de la escuela, en el marco del SNB, 3] apoya a los docentes en la planeación e implementación de procesos de enseñanza y de aprendizaje por competencias, 4] propicia un ambiente escolar conducente al aprendizaje y al desarrollo sano e integral de los estudiantes, 5] ejerce el liderazgo del plantel, mediante la administración creativa y eficiente de sus recursos y 6] Establece vínculos entre la escuela y su entorno.

El análisis anterior sobre las posturas del liderazgo educativo y la RIEMS, orillaron a considerar a este informe, como un referente de la labor profesional de la Pedagogía en su actuar como líder para dirigir y administrar un centro escolar, con fundamento en las aproximaciones metodológicas al liderazgo educativo en las instituciones de bachillerato tecnológico en México.

Los Pedagogos deben ser los referentes centrales del liderazgo educativo en las escuelas, su intervención influye en la mejora educativa de los individuos. Para Caján

(2016) el líder pedagógico tiene la capacidad de reconocer y potenciar a los miembros de la organización, ya que transforma las creencias, actitudes y en función de promover y cultivar la visión, significaciones, propósitos y actuaciones de la organización.

Aun así, es preciso destacar las siguientes implicaciones: [1] cambiar la concepción de los líderes educativos desde la posición del director y darle paso al profesional de la pedagogía, [2] los actores que ejercen el liderazgo desde la Dirección, no siempre son los que impulsan la práctica educativa de calidad y [3] el liderazgo no recae en una posición individualista. Coincidiendo con Díaz Delgado y García Meda, el liderazgo “acude a la comprensión de las relaciones que impulsan la agencia de la práctica educativa” (Díaz y Veloso, 2019, p.174), implica una interacción con las condiciones de la organización.

Se puede lograr cambiar la visión del liderazgo educativo sobre quien o quienes son el “soporte” del mismo a través de documentar las experiencias profesionales pedagógicas. Un ejemplo, descubierto en la búsqueda de artículos con fundamento teórico en el liderazgo educativo, es el estudio realizado por Domingo y Ritacco (2015), quienes analizan el apoyo del departamento de orientación en quince centros de educación secundaria en la provincia de Granada (Andalucía, España). Los departamentos de orientación son el principal soporte de liderazgo educativo, agente de apoyo y asesoramiento para la mejora educativa.

Los resultados que obtuvieron fueron los siguientes: 1) hay una relación evidente entre la función de los profesionales de la orientación con el liderazgo pedagógico; 2) se presentan las dimensiones del liderazgo pedagógico en las actuaciones de departamento de orientación; 3) mejora el aprendizaje de los alumnos mediante un buen clima de convivencia; 4) brinda apoyo y da resolución de conflictos con los docentes y alumnos; 5) desarrolla un programa instruccional y 6) la intervención del departamento de orientación establece lazos organizacionales con el contexto. Se mostró que la mayor parte del trabajo pedagógico y de gestión educativa, la realiza el departamento de orientación; en cuanto a la dirección escolar se encuentra disminuida y con falta de autoridad pedagógica con los docentes.

Este estudio apoya y evidencia el liderazgo pedagógico que genera el Coordinador del Departamento de Pedagogía en el ITR Roma, al realizar las siguientes labores: [1]

promueve la visión de ITR Roma; [2] el trabajo colaborativo se genera a mediante una estructura en cascada; [3] la relación con el cuerpo de docentes es estrecha y presenta vínculo de liderazgo; [4] en su dinamización logra cumplir los propósitos de la institución; [5] establece un clima favorable de aprendizaje a través del diálogo para dar solución a los conflictos entre alumno-alumno, alumno-profesor, profesor-alumno; [6] planifica actividades en beneficio de la mejora de aprendizaje, involucrando a todos los actores educativos (docentes, alumnos, padres de familia y directivos) del ITR Roma; [7] moldea a los docentes para potencializar su práctica a través de la supervisión, evaluación y apoyo individual; [8] genera una confianza en el cuerpo docente para que dispongan de su apoyo técnico-pedagógico cuando lo requieran; [9] gestiona el marco curricular en pro de generar una comunidad de aprendizaje en el ITR Roma y [10] favorece una responsabilidad compartida al involucrar al cuerpo docente en la toma de decisiones.

A manera de cierre del capítulo. El liderazgo educativo tiene su origen en las teorías británicas y su investigación ha sido impulsada por los “movimientos para la mejora” (Díaz Delgado, 2019), sus postulados han estado orientados a gestionar los procesos organizacionales a partir de la conjunción del currículum, los recursos materiales y humanos, mediante la supervisión, acompañamiento y evaluación de procesos pedagógicos.

Desde el liderazgo, los centros educativos convergen hacia el cumplimiento de los objetivos, motivan a los miembros a realizar sus funciones específicas y permean su estilo propio.

La pluralidad de miradas configura a las teorías de liderazgo educativo, cada modelo proporciona elementos que nutren a las organizaciones escolares. El modelo instruccional, establece una dinamización entre los propósitos, actores educativos, la estructura y cultura del centro educativo; el transformacional, con centralidad en los valores, misión y visión de los centros educativos para su actuar.; el directivo, como una teoría individualista que centra su actuar en el comportamiento impregnando un estilo propio. Finalmente, el modelo distribuido, orientado a transferir poder a los miembros del centro educativo para así cumplir con los propósitos de manera compartida.

El liderazgo educativo, como línea de investigación y de práctica (Días y Veloso, 2019), cobra relevancia en el informe de prácticas profesionales que aquí se presenta, en calidad de Coordinador del Departamento de Pedagogía y como egresada de la licenciatura. La intervención pedagógica funge como transformadora, gestora y administradora de las funciones (del manual de funciones), impulsando la colaboración y tomando en consideración las posibilidades de agencia de los miembros educativos para el cumplimiento del modelo educativo.

El hecho de ser mujer profesional con un cargo Directivo, ha permitido el análisis de la función de género dentro del liderazgo educativo y se asocia con el liderazgo transformacional; siendo una vertiente para el trabajo como Coordinadora del Departamento de Pedagogía, con un estilo propio.



## Capítulo 2

### Descripción del contexto educativo de la actividad pedagógica profesional

En este capítulo se describe el contexto histórico y normativo de la Educación Media Superior enfocada en el Bachillerato Tecnológico en México y del Instituto Tecnológico Roosevelt, como institución de educación media superior, adscrita a la Dirección General Tecnológica Industrial; así como sus orígenes, estructura organizacional, mecanismos de gestión, planes y programas de estudio y acciones para la actualización y la formación del docente a través de las reformas educativas. El apartado ofrece una perspectiva específica del trabajo pedagógico realizado en ITR Roma, dentro de los bachilleratos tecnológicos y el marco normativo regulativo de su modelo educativo.

El capítulo está dividido en cuatro apartados, en el primero se desarrolla una breve revisión histórica sobre la Educación Media Superior (EMS) en el Bachillerato Tecnológico en México a través de las acciones implementadas por los presidentes evocado en el plan sexenal sobre la necesidad de revisar y actualizar todos los procedimientos y métodos del Sistema Educativo Nacional (SEN). El segundo apartado expresa las generalidades de la Reforma Integral de la Educación Media Superior en México (RIEMS) y los acuerdos secretariales número 444 y 447, haciendo hincapié en la normatividad de las competencias, genéricas, disciplinares, profesionales del bachillerato, aunadas a las propias del docente. En el tercer apartado describe de manera contextual al Instituto Tecnológico Roosevelt, sus orígenes, estructura organizacional, identidad institucional, oferta educativa, planteles y se profundiza en el plantel Roma. El último apartado puntualiza las particularidades del Departamento de Pedagogía, enmarcado desde su propósito, misión, visión y las funciones a desempeñar por el coordinador en el plantel.

## 2.1 Breve revisión histórica sobre la Educación Media Superior en el Bachillerato Tecnológico en México

Esta sección se enfoca a la Educación Media Superior (EMS) en nuestro país, en un marco del progreso de la educación tecnológica a través de los proyectos de desarrollo nacional, estipulados en cada sexenio presidencial; entendiendo que los procesos nacionales en torno a la educación se segmentan y se redefinen por métodos relativos a la gestión presidencial. La revisión se ubica en las acciones impulsadas sexenalmente, desde Antonio López de Santa Anna hasta Enrique Peña Nieto, se les enlista a manera de recuento, resaltando la creación de escuelas y las reformas educativas que dan estructura al proyecto educativo del país.

La educación tecnológica nace en México como un proyecto de desarrollo económico y social, aproximadamente en el año de 1843, según Cruz y Egido (2014) “se tiene conocimiento del establecimiento de centros escolares que brindan una formación tecnológica: una escuela de artes y oficios y otra de agricultura, durante el gobierno del presidente Antonio López de Santa Anna” (p.102). Posteriormente en el año de 1856, durante el mandato del presidente Ignacio Comonfort de los Ríos, se estableció la Escuela de Artes y Oficios, esto con la finalidad de educar para el progreso del país.

En 1867, durante la presidencia de Benito Juárez García, se fundó la primera Escuela Industrial, la de Artes y Oficios y la de Comercio y Administración, a partir de entonces se comienza a sistematizar la educación en todos los niveles educativos con la expedición de la Ley Orgánica de la Instrucción Pública.

En la primera década del siglo XX, se crearon otras instituciones educativas tecnológicas como la Escuela Mercantil Miguel Lerdo de Tejada y la Escuela Primaria Industrial, ambas para mujeres y destinadas a la instrucción de la confección de vestidos. Para el año 1916, el presidente Venustiano Carranza Garza, transforma la Escuela de Artes y Oficios para varones en la Escuela Práctica de Ingenieros Mecánicos y Electricistas.

Durante el gobierno del presidente Álvaro Obregón Salido, en el año 1921 se crea la Secretaría de Educación Pública (SEP), misma que tiene como titular a José Vasconcelos y quién da impulso a la enseñanza industrial.

Para 1923 se funda el Instituto Técnico Industrial para formar técnicos de nivel medio. Una vez instaurada la SEP, se implementa la Dirección de Enseñanzas Técnicas, la cual instruye a la aplicación de la práctica en el comercio, agricultura e industrial; en el año 1925 cambia a Departamento de Educación Técnica Industrial y Comercial (SEP, 2015).

Durante el mandato del presidente Plutarco Elías Calles y con el apoyo del Departamento de Educación Técnica Industrial y Comercial, se dio impulso al establecimiento de veintisiete escuelas técnicas industriales en el país, mismas que permitieron continuar con estudios de nivel superior.

A partir de la década de los años 1930, se reestructura la enseñanza técnica, presentado dos niveles, la pre-vocacional, concerniente a la educación media básica, entendida como secundaria y la vocacional, perteneciente a la educación media superior; “las escuelas vocacionales surgen como una alternativa educativa en el nivel medio superior, que respondía a las necesidades tecnológicas de esa época, además de ofrecer a los estudiantes la posibilidad de continuar sus estudios superiores” (Neyra, 2010, p.66). Dando paso a la instauración de la Escuela Preparatoria Técnica y la Escuela Politécnica, ésta última instituye las bases del Instituto Politécnico Nacional e integra la estructura funcional de las escuelas que conforman al Departamento de Educación Técnica Industrial y Comercial.

Durante el periodo presidencial de Lázaro Cárdenas Del Río (1934-1940), se da gran importancia y auge a la educación tecnológica con la creación del Instituto Politécnico Nacional y la Escuela Nacional de Artes Gráficas.

En 1958, durante el gobierno del presidente Adolfo López Mateos, se crea la Subsecretaría de Enseñanza Técnica y Superior, un año después se funda la Dirección General de Enseñanzas Tecnológicas Industriales y Comerciales (DGETIC) y las escuelas pre-vocacionales pertenecientes al IPN se incorporan a ésta, además de las Escuelas Secundarias Técnicas Agropecuarias.

Conforme se iban creando los centros escolares, los gobiernos federales implementaron legislaciones educativas, para regular el sistema educativo y generar reestructuración para lograr cobertura educativa.

En el año de 1940 se transforma la Ley Orgánica de la Instrucción Pública en la Ley Orgánica de Educación, que constituye al sistema educativo nacional actual. Esta ley dio auge a la educación técnica y profesional, en ella, contemplaba que la educación técnica era continuación pedagógica y cultural de la educación vocacional y, así mismo, representaba un peldaño en la formación superior, brindando de conocimientos y destrezas técnicas para considerar al egresado como obrero o técnico calificado para ingresar al campo laboral.

En 1971, “la Subsecretaría de Enseñanza Técnica y Superior se transformó en la Subsecretaría de Educación Media, Técnica y Superior, misma que en 1976 cambió a Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológicas y que permaneció así hasta 2005.” (Cruz y Egido, 2014, p.106), estas transformaciones hicieron evidente el auge que alcanzó la educación tecnológica y la atención requerida para su ordenanza.

En esta década de los años setenta, se planteó una Reforma Educativa en el Sistema Educativo Nacional (SEN), con el objetivo de revisar los procedimientos y métodos de la formación de los estudiantes. El planteamiento de la reforma pretendió que el alumno obtuviera una formación con base cultural homogénea, brindando una orientación vocacional de acuerdo a su grado de escolaridad y con actividades complementarias de carácter terminal, para que en caso de no culminar sus estudios superiores se insertará al campo laboral.

Para el año de 1978, las escuelas que impartían educación secundaria técnica, pasaron a formar parte de la Dirección General de Educación Secundaria Técnica, misma que se abocará exclusivamente al nivel medio superior y para el año de 1980, se comienza a desarrollar el presente Subsistema de Educación Tecnológica. En 1981, se crean los Centros de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios (CBTIS) como planteles de educación bivalente, ofreciendo una carrera técnica, para incorporarse al mercado laboral y a su vez, permite continuar con estudios de nivel superior.

En el año de 1984, la DGETI, inicia su proceso de desconcentración de funciones con la creación de las Coordinaciones Regionales y del periodo de 1987 a 1990 se transformaron en Subdirecciones Regionales, actualmente se conocen como coordinaciones estatales. Para finales del Siglo XX, se crean los Colegios de Estudios Científicos y Tecnológicos de los Estados, para atender la demanda del sector productivo, sustentado en el Programa para la Modernización Educativa 1989-1994 (SEP, 2015).

En el sexenio del presidente Ernesto Zedillo Ponce de León, se implementó una política educativa con una visión de invertir en el capital humano para brindar una formación más competitiva y eficiente que enfrentan los retos del siglo XXI. Su proyecto educativo, radicó en el establecimiento del modelo basado en competencias que instauró como prueba piloto en el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) y que, para el año de 1995, se extendió a Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI), Centro de Estudios Tecnológicos, Industrial y de Servicios (CETIS) y Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios (CBTIS) (Gutiérrez, 2009).

Durante el mandato del presidente Vicente Fox Quesada (2000-2006), se dio continuidad a la política educativa del sexenio anterior, haciendo una combinación del tradicional discurso educativo y enfatizando la importancia de una educación pública gratuita, laica y con valores básicos para el desarrollo económico.

Como resultado de la reestructuración de la Secretaría de Educación Pública en 2005, al final del sexenio de Vicente Fox, se crea la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS) y puesto en vigor el Reglamento Interior, el cual establece que la SEP debe contar con un órgano interno de control, 39 unidades administrativas y 9 órganos desconcentrados, incluyendo la reducción a tres subsecretarías: Educación Superior, Educación Media Superior y Educación Básica (SEP, 2015). En éste mismo año se publica el Acuerdo 351, dónde se oficializó la incorporación a la SEMS las Direcciones Generales de Educación Tecnológica Industrial (DGETI), Educación Tecnológica Agropecuaria (DGETA), Educación en Ciencia y Tecnología del Mar (DGECyTM), de Bachillerato (DGB), de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT) y de Educación Secundaria Técnica (DGEST).

En septiembre de 2008, se establece el Sistema Nacional de Bachillerato en un marco de diversidad, cuyo objetivo principal era renovar y rediseñar los planes de estudio para que los alumnos sean formados con capacidades y competencias que les permitan ingresar al mercado laboral. Estos cambios se inician en el sexenio del presidente Felipe Calderón Hinojosa (2006-2012) y teniendo como titular de la Secretaría de Educación Pública a Josefina Vázquez Mota, poniendo en marcha el programa Alianza por la Calidad de la Educación. Además, se planteó una modernización y mejora en el bachillerato general, implicado la intervención en las modalidades escolarizada y mixta. Adoptando un enfoque educativo basado en el desarrollo de competencias, con impacto en alumnos, docentes y directivos.

Durante el sexenio del presidente Enrique Peña Nieto (2012-2018), se decretó reformar los artículos 3° y 31° de la Constitución para hacer obligatoria la educación a nivel bachillerato, el cumplimiento integral y alcanzar la cobertura universal del bachillerato. En esta reforma, se fortalece la gratuidad y una mejora en la educación pública, se implementa una evaluación que reconoce la vocación del docente, además promueve una educación inclusiva y el buen uso de los recursos públicos.

En este periodo presidencial, florece la retórica escuela como el centro del sistema educativo, sus supuestos pretendieron dar autonomía en la toma de decisiones para lograr mejorar su funcionamiento y organización: la escuela como promotora de cambio. Así mismo, promovió el apoyo del servicio de asistencia técnica como un acompañamiento docente para tener mejores estrategias y métodos de enseñanza. En el área curricular los cambios fueron significativos, se integra el campo disciplinar de las humanidades y con ella una adecuación curricular en las asignaturas.

Finalizando la sección, esta revisión histórica en la educación media superior da cuenta del impulso de la formación técnica educativa del país, creando mecanismos de gestión y regulativos para el mercado laboral. Se puntualiza desde el plan sexenal, de cada presidente, el modelo educativo a favorecer determinado en las reformas educativas.

Toda esta transformación del sistema educativo nacional con la intención de lograr mejorar el nivel educativo de los jóvenes e impactar a la sociedad mexicana, “ha llevado a

intentar diversos cambios en: infraestructura, descentralización, centralización, libros, currículo, tecnología, dinero, tiempo de la jornada escolar, modalidades, entre otras diversas alternativas” (Razo, 2018, p.91), así como en la misma concepción de la educación media superior.

## 2.2 Breve recuento de la Reforma Integral de la Educación Media Superior en México (RIEMS)

En esta segunda sección del capítulo se realiza un breve recuento de la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS) y el marco normativo de los acuerdos 444 y 447. Estos son la pauta normativa en el Instituto Tecnológico Roosevelt para su modelo educativo, con ellos crea las condiciones específicas para el aprendizaje y el desarrollo profesional docente, (Ritacco y Amores, 2018) y, su impulso se determina en el acompañamiento pedagógico que efectúa el Departamento de Pedagogía.

La RIEMS se publica en el año de 2008 en el Diario Oficial de la Federación, en el acuerdo 442, el cual establece al Sistema Nacional de Bachillerato en un marco de diversidad, fundamentando:

Que el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, en su Eje 3. “Igualdad de Oportunidades”, Objetivo 9 “Elevar la calidad educativa”, Estrategia 9.3 establece como impostergable una renovación profunda del sistema nacional de educación, para que las nuevas generaciones sean formadas con capacidades y competencias que les permitan salir adelante en un mundo cada vez más competitivo, obtener mejores empleos y contribuir exitosamente a un México más equitativo y con mejores oportunidades para el desarrollo. Asimismo, señala que por lo que toca a la educación media superior, se rediseñarán los planes de estudio para que los alumnos cuenten con un mínimo de las capacidades requeridas en este tipo educativo, y les permita transitar de una modalidad a otra. (SEP, 2008, p.1)

Esta reforma visualiza a la educación media superior en un marco de desempeño laboral, que permite desarrollar en los alumnos las capacidades y competencias requeridas para insertarse en el medio productivo. Así mismo, busca homologar el perfil del alumno y al mismo tiempo, las escuelas que ofertan bachilleratos puedan regularse con los mismos mecanismos de gestión.

La RIEMS se sustenta en el enfoque por competencias, en planteamientos de Argudín (2013) se define como:

(...) es el resultado de las nuevas teorías de cognición y básicamente significa saberes de ejecución. Puesto que todo proceso de “conocer” se traduce en un “saber”, entonces es posible decir que son recíprocos competencia y saber: saber pensar, saber desempeñar, saber interpretar, saber actuar en diferentes escenarios, desde sí y para los demás [dentro de un contexto determinado] (p.3).

Bajo este enfoque se pretende que los estudiantes vinculen los contenidos académicos con la vida cotidiana, a través de experimentar desafíos cognitivos y le lleven a reflexionar sobre su propio aprendizaje.

Argudín (2013) considera la educación basada en competencias como “un enfoque sistemático del conocer y del desarrollo de habilidades; se determina a partir de funciones y tareas precisas (...) el alumno está capacitado a desempeñar o producir al finalizar una etapa la educación por competencias, un aprendizaje significativo” (p.5) y se logrará insertar en el sector productivo.

Precisamente este desarrollo de competencias se establecen en la RIEMS, a través de su estructura, la cual está dividida en cuatro ejes rectores, 1) Marco Curricular Común (MCC), 2) Definición y regulación de las Modalidades de Oferta, 3) Mecanismos de Gestión y 4) Certificación Complementaria del Sistema Nacional de Bachillerato (SNB).

El primer eje hace referencia al MCC y se establece como el rector para la organización y articulación de los planes y programas de estudio de las distintas opciones de educación media superior, a través de cuatro desempeños terminales denominados: competencias genéricas, competencias disciplinares básicas, competencias disciplinares extendidas (propedéuticas) y competencias profesionales (para el trabajo).

El segundo eje, perteneciente a las Modalidades de Oferta, se sustenta en la Ley General de Educación y se definen tres: escolarizada, no escolarizada y mixta, las cuales podrán reconocerse en los distintos tipos de oferta del SNB.



El tercer eje se refiere a los Mecanismos de Gestión, definidos como los estándares y procesos comunes que garantizarán la alineación al Marco Curricular Común, integrando los siguientes: formación y actualización de la planta docente, perfil docente basado en un modelo de competencias; generación de espacios de orientación educativa y atención a las necesidades de los alumnos; definición de estándares mínimos compartidos aplicables a las instalaciones y el equipamiento; profesionalización de la gestión escolar, sugiere un liderazgo que conduzca de manera satisfactoria los procesos de la reforma; flexibilización para el tránsito entre subsistemas y escuelas, procesos administrativos específicos compartidos entre los subsistemas que hacen viable la portabilidad de la educación de una institución a otra y evaluación para la mejora continua, establece un sistema de evaluación integral para verificar el desarrollo y expansión de las competencias apegadas al MCC.

En el cuarto eje se incluye a la Certificación Complementaria del Sistema Nacional de Bachillerato, como la evidencia satisfactoria desarrollada por los alumnos de bachillerato sobre los desempeños contemplados en MCC, dentro de una institución reconocida y certificada.

Para lograr la efectividad de la RIEMS y los ejes rectores, se plantean cuatro niveles de concreción: nivel interinstitucional, en el que se definen los componentes del MCC y los mecanismos de instrumentación en torno al perfil del egresado; nivel institucional, el cual da pauta a los subsistemas e instituciones adecuar los planes y programas de estudio que reflejen su filosofía e identidad educativa; nivel escuela, que delega a los planteles acoger estrategias pertinentes a sus necesidades educativas para que los alumnos desarrollen las competencias que establece el MCC, y nivel aula, donde los docentes aplicarán estrategias pertinentes con el desarrollo del MCC a partir de las acciones que se lleven en el aula para el perfil del egresado.

La RIEMS pretende consolidar una identidad para la Educación Media Superior, a partir de los siguientes objetivos: ampliación de la cobertura, dado al crecimiento demográfico y educativo que presentará la población de egresados de secundaria para el 2020 y que tendrá alta demanda de prestar servicios de Educación Media Superior; mejoramiento de la calidad, fundamentada en la pertinencia de la enseñanza y la infraestructura física educativa y la búsqueda de la equidad, para que existan las mismas

condiciones que permitan a todas las escuelas y subsistemas avanzar en una misma dirección.

Para complementar la RIEMS y dar seguimiento al MMC, se expiden los acuerdos 444 (por el que se establecen las competencias que constituyen en el marco curricular común del Sistema Nacional de Bachillerato) y el 447 (por el que se establecen las competencias docentes para quienes impartan educación media superior en la modalidad escolarizada).

Por ende, la RIEMS es el sustento educativo que constituye a la oferta académica que promueve el Instituto Tecnológico Roosevelt, mismo que intervienen en las funciones a desarrollar por la coordinadora del Departamento de Pedagogía, al capacitar y evaluar al personal docente para asegurar la instrucción del modelo educativo en el ITR Roma.

De acuerdo con Salas (2003), cada organización educativa presenta una “especificidad estriba en las características, estructura y funciones que le correspondan, según el nivel educativo de que trate” (p. 10) y en el ITR Roma, dentro de sus características promueve una educación basada en el enfoque por competencias, como una necesidad del sistema económico, político y social que nuestro país demanda. Y en un marco de regulación y de captación de matrícula, requiere alinearse a la legislación que establece la reforma educativa.

Desde la Administración Educativa, se estipula a la escuela con la facultad de administrar el currículum con base en determinado paradigma pedagógico. De acuerdo con Salas (2003), los componentes de la organización serán: proyecto educativo conforme a la política actual (currículo), paradigma o paradigmas educativos puestos en práctica, infraestructura general, educador, educando, familia y otros actores sociales.

De tal modo, que el ITR Roma tiene como proyecto educativo el bachillerato tecnológico, su impartición se da por el enfoque basado en competencias (de ahí la importancia de la revisión de la RIEMS). Su estructura está relacionada con los requerimientos mínimos de recursos materiales, didácticos educativos; así mismo, cuenta

con la participación de los alumnos, docentes, padres de familia y demás actores educativos involucrados al plantel.

### 2.2.1 Generalidades en el Acuerdo 444 por el que se establecen las competencias que constituyen el marco curricular común del Sistema Nacional de Bachillerato.

Para entender la reforma, es necesario revisar brevemente el acuerdo 444, donde se establecen las competencias genéricas que todos los alumnos de bachillerato han de desarrollar durante su preparación académica, las cuales les permitirán aprender de forma autónoma y desarrollar relaciones armónicas con quienes los rodean, así como participar en el ámbito social, profesional y político.

Las competencias genéricas son complementadas por las disciplinares y se construyen desde la lógica y estructura de las disciplinas en las que se ha organizado el saber y por las profesionales, referidas a un campo del quehacer laboral o de formación para el trabajo.

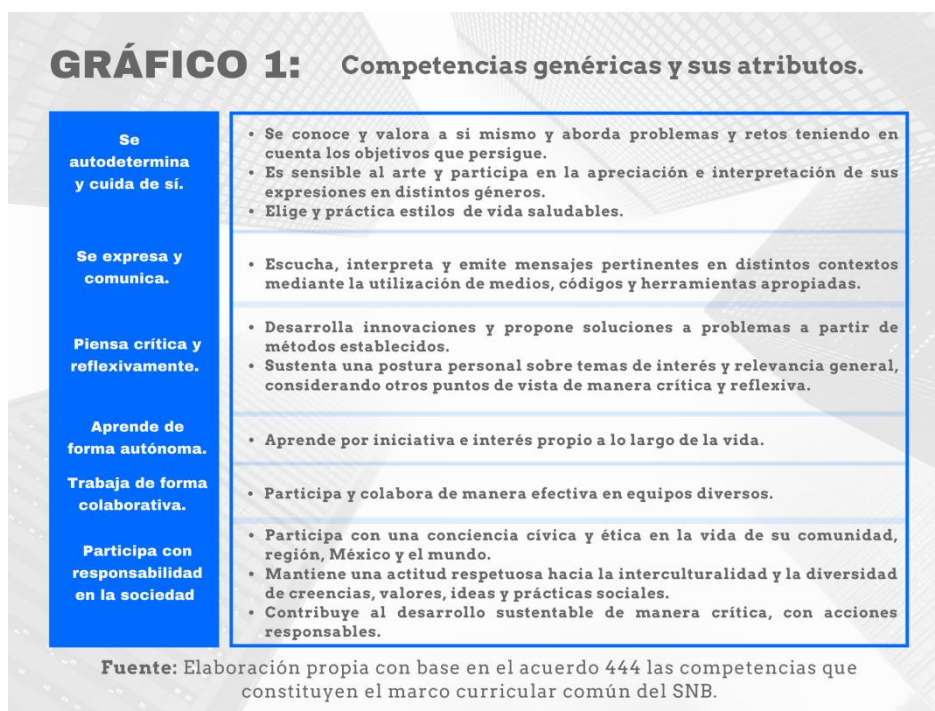
Las competencias genéricas y disciplinares son de utilidad en la labor del docente en el ITR Roma; son la guía para desarrollar la planeación didáctica<sup>1</sup> y permite el diseño de un aprendizaje significativo para el alumno, en conjunto con las estrategias de enseñanza que ellos mismos plantean.

El acuerdo 444 identifica a las competencias genéricas como idóneas y constituyen el perfil del egresado en el SNB. Cada competencia presenta sus objetivos y atributos específicos, estableciendo 6 competencias clave: se autodetermina y cuida de sí, se expresa y comunica, piensa crítica y reflexivamente, aprende de forma autónoma, trabaja de forma colaborativa y participa con responsabilidad en la sociedad. En el gráfico 1, se esquematizan las competencias genéricas y sus atributos.

---

<sup>1</sup> La planeación didáctica es supervisada y aprobada por el Coordinador del Departamento de Pedagogía porque es la instancia que regula el proceso de enseñanza aprendizaje, es decir, forma parte esencial de esta intervención puesto que las planeaciones didácticas serán los insumos para reconocer de qué manera los profesores están contribuyendo al desarrollo de competencias genéricas, disciplinares y profesionales.

Gráfico 1: Competencias genéricas y sus atributos



Cada competencia genérica tiene la intención de favorecer un aprendizaje significativo para el alumno, vinculado al trabajo colaborativo, la autonomía, la conciencia en la diversidad e interculturalidad para contribuir a la sociedad. Es decir, parte de la generalidad del contexto del alumno hasta llegar a la participación responsable con su entorno, pensando que el alumno, al egresar del bachillerato, será un ciudadano.

En las competencias disciplinares, el acuerdo 444 establece habilidades y actitudes mínimas necesarias a desarrollar por el alumno en cada campo disciplinar, en diferentes contextos y situaciones de la vida. Se nombran cuatro áreas disciplinares y agrupan las asignaturas básicas del bachillerato, como se muestra en el gráfico 2.

Gráfico 2: Competencias Disciplinarias



Las competencias disciplinares dan sustento a las competencias genéricas e integran el perfil de egreso de la educación media superior. Se agrupan en cuatro campos con sus respectivos atributos: Matemáticas (integra a la disciplina de matemáticas), Ciencias Experimentales (incorpora a las disciplinas de física, química, biología y ecología), Ciencias Sociales (se compone de las disciplinas de historia, sociología, política, economía y administración) y Comunicación (constituye a las disciplinas de lectura y expresión oral y escrita, literatura, lengua extranjera e informática).

Finalmente, en el acuerdo 444 se establecen las competencias profesionales para la preparación del estudiante en la vida laboral y se articulan con las competencias genéricas. Estas se proveerán de acuerdo a la formación del campo específico o especialidad del bachillerato tecnológico; se dividen en dos: básicas (formación elemental para el trabajo) y extendidas (calificación a nivel técnico para el ejercicio profesional). Para el caso de estas competencias no se definen normativamente ni se estipulan en la reforma, únicamente se sugiere construir bajo la estructura de las genéricas.

Este breve recuento del acuerdo secretarial 444 reconoce la fundamentación y normatividad del modelo educativo adaptado por el ITR en sus planteles y se permea de manera directa en los docentes. Las competencias establecidas en el acuerdo permiten al profesorado elaborar la planeación didáctica, como resultado de la conjunción entre las estrategias de enseñanza-aprendizaje, los contenidos temáticos y el perfil de egreso del alumno. Además, presenta una vinculación con el propósito del Departamento de pedagogía: “asegurar que se imparta el modelo educativo”, y lo garantizará a través de la supervisión y evaluación de la planeación didáctica que desarrolla cada docente, verificando en la supervisión de clase que se efectúe lo estipulado previamente.

### 2.2.2 Generalidades del Acuerdo 447 por el que se establecen las competencias docentes para quienes impartan educación media superior en la modalidad escolarizada.

El acuerdo 447 es considerado como elemento básico en el liderazgo educativo ejercido por la coordinadora del Departamento de Pedagogía sobre la planta docente, profesado dentro de sus funciones de capacitar, supervisar y evaluar para el modelo educativo por competencias en el ITR Roma. En él se establecen las competencias docentes para quienes imparten educación media superior en la modalidad escolarizada, considerando:

El Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 en su Eje 3 ‘Igualdad de Oportunidades’, Objetivo 13 ‘Fortalecer el acceso y la permanencia en el sistema de enseñanza media superior, brindando una educación de calidad orientada al desarrollo de competencias’, Estrategia 13.1 señala que ‘...se asegurará que los profesores tengan competencias didácticas, pedagógicas y de contenido de sus asignaturas que requieren para un desempeño pedagógico adecuado. (SEP, 2008, p. 1)

El acuerdo considera a los profesores como promotores y agentes en el proceso educativo, quienes deben ejercer la docencia a través de la cátedra, la orientación y la tutoría desde un ámbito ético, académico, profesional y social.

La RIEMS presenta ocho competencias docentes para su labor en la educación media superior, mencionando la formación continua, facilitar el aprendizaje significativo a través de la planificación de los procesos de enseñanza y aprendizaje por el enfoque por competencias, llevar a la práctica los saberes de manera efectiva, creativa e innovadora para los estudiantes; sin olvidar el contexto institucional. En el gráfico 3 se expresan de manera específica.

Gráfico 3: Competencias Docentes



Cada competencia docente se articula con el MCC para lograr el despliegue de las competencias genéricas y disciplinares en la práctica, adaptando un enfoque centrado en los distintos ambientes de aprendizaje. Su importancia radica en el trabajo del Departamento de Pedagogía quien se encarga de fortalecer el quehacer docente, preparándose en la ejecución de las competencias docentes y se trasladan al modelo educativo planteado para el ITR.

A manera de cierre del apartado, conocer el marco normativo de la RIEMS vislumbra una conjunción con las funciones de la coordinadora del Departamento de Pedagogía, teniendo presente el fortalecer a los docentes en la planeación y diseño del proceso de enseñanza y aprendizaje bajo el enfoque por competencias.

Como líder educativo, la coordinadora tiene la responsabilidad de propiciar y desarrollar dichas competencias en el docente. En consecuencia, el docente tendrá que desplegar las competencias genéricas, disciplinares y profesionales en el alumno. Docente y coordinadora de Pedagogía comparten la responsabilidad de garantizar el cumplimiento del modelo educativo bajo el enfoque por competencias.

Gairín y colegas (2009) plantean la responsabilidad compartida dentro de las organizaciones educativas como una acción pilar, pues “favorece que todos los miembros participen en el proceso de aprendizaje; y el conocimiento se entiende como dinámico y su proceso de construcción como activo y colaborativo” (p. 625), percibiendo un liderazgo distribuido, beneficiando la dinámica en los actores educativos dentro del instituto.

### 2.3 Descripción Contextual del Instituto Tecnológico Roosevelt

Este apartado describe el contexto del Instituto Tecnológico Roosevelt, remontando sus inicios como institución educativa en capacitación para el trabajo para después ofrecer bachilleratos tecnológicos; además da cuenta de la estructura organizacional por la que se rige y las características propias del Plantel Roma.

Hablar del contexto del ITR Roma lleva a situarse en el entorno socio-histórico-cultural y a los agentes de intervención formativa, la población estudiantil que capta, el cuerpo docente y administrativo. Elizondo (2001) expresa sobre la relevancia de conocer el “paisaje” en el que se encuentra la organización educativa:

La determinación del contexto significa reconocer las condiciones físico-geográficas del lugar o región donde se desarrolla la supervisión e identificar los recursos materiales, humanos y de infraestructura con que cuenta el centro educativo; por el otro, se refiere al ambiente sociocultural, al tipo de relaciones que se establecen con



los diferentes agentes que intervienen en el proceso educativo y con la comunidad en general (p.173-174).

Identificar el contexto de una institución educativa permite tener un panorama de las circunstancias en que se dispone el proceso de enseñanza y aprendizaje, desde las políticas educativas hasta las condiciones de infraestructura.

Centrarse en las políticas educativas sitúa el considerar un tema relevante: la cobertura educativa. De acuerdo con la Secretaría de Educación Pública, en su convenio secretarial 442 (SEP, 2008), considera insuficiente cobertura en la Educación Media Superior y publica datos estadísticos para demostrar el impacto causado entre los años de 1995 y 2006, originando la deserción y baja eficiencia terminal; como se observa en la Tabla 2.

Tabla 2 Datos de cobertura en la EMS

Indicadores de cobertura de la Educación Media Superior					
Cifras nacionales					
Ciclo escolar	Egresados de Secundaria	Tasa de absorción	Deserción	Eficiencia terminal	Cobertura
1990-1991	1,176,290	75.4%	18.8%	55.2%	35.8%
1995-1996	1,222,550	89.6%	18.5%	55.5%	39.4%
2000-2001	1,421,931	93.3%	17.5%	57.0%	46.5%
2005-2006 <sup>ef</sup>	1,646,221	98.2%	17.0%	59.6%	57.2%
2006-2007	1,697,834	98.3%	16.7%	59.8%	58.6%
2007-2008	1,739,513	98.3%	16.6%	60.0%	60.1%
2010-2011	1,803,082	98.4%	16.3%	60.6%	63.4%
2012-2013	1,805,863	98.5%	16.0%	61.1%	65.0%
2015-2016	1,800,839	98.6%	15.8%	61.6%	69.3%
2020-2021	1,747,103	98.8%	15.4%	62.2%	75.9%

Fuente: SEP (2008) Acuerdo número 442 por el que se establece el Sistema Nacional de Bachillerato en un marco de diversidad.

Estos indicadores de cobertura muestran un incremento significativo del 67% de alumnos egresados de secundaria entre el ciclo escolar 1990-1991 y el 2020-2021 y la cobertura sigue deficiente representando un 47% más de alcance. Recientemente Mendoza

(2018), en su artículo “Situación y retos de la cobertura del sistema educativo nacional”, pública:

En el ciclo 2016-2017 la matrícula escolarizada fue de 5.13 millones, con una tasa media de crecimiento anual de 3.5 por ciento; se tuvieron 2.2 millones de estudiantes más que en el año 2000. Por modelo educativo, el bachillerato general atiende al 62 por ciento de la matrícula; el bachillerato tecnológico al 30 por ciento; el profesional técnico bachiller-CONALEP al 6 por ciento; y el profesional técnico al 1.3 por ciento. Resultado de las reformas de 2011 que modificaron el carácter terminal de la formación de profesionales técnicos del CONALEP, actualmente sólo hay 66 mil alumnos en los programas de profesional técnico. Las escuelas públicas atienden a ocho de cada diez estudiantes en la modalidad escolarizada. (p.15)

Los datos sobre la cobertura generada entre los años 2008 y 2017 en la educación media superior, evidencian a las escuelas públicas, quienes atienden a ocho estudiantes de cada diez y dejan una población importante de captación para las instituciones privadas.

Precisamente el ITR como institución educativa del sector privado capta esa población estudiantil, aquella que no logra inscribirse a la educación pública, volviéndose una opción para acceder o continuar con los estudios de bachillerato.

El ITR oferta una formación media superior con modalidad bivalente, es decir, el egresado tiene la oportunidad de continuar con sus estudios superiores o emplearse inmediatamente al concluir su bachillerato.

El instituto muestra un estilo propio referido desde su ideario institucional. Se basa en su objetivo, misión, visión y valores apegados al modelo educativo por competencias. Su historia es el reflejo característico del trabajo efectuado actualmente como organización, en planteamiento de Gairín y colegas (2009) esta incidencia en el entorno “(...) la propia historia institucional y sus inquietudes en relación con la mejora configuran unas características diferenciales que proporcionan una personalidad única y particular a cada institución” (pág. 622), brotando una “filosofía institucional” inigualable.

## *Identidad institucional*

En esta filosofía institucional, el ITR elabora un objetivo organizacional específico para los docentes, administrativos, alumnos, personal de servicios, padres de familia y demás actores sociales involucrados, fundamentado en el modelo educativo basado en competencias, expresando lo siguiente:

“Desarrollar y fomentar en todos los que conformamos el sistema Instituto Tecnológico Roosevelt actitudes, valores y habilidades que nos permitan ser agentes de cambio en el entorno social, haciendo nuestro el propósito de ofrecer Educación Humana al Alcance de Todos”.

Además, vincula el perfil de egreso del alumno, el perfil docente y se publicita como una opción de cobertura educativa a nivel medio superior. En consecuencia, presenta una misión: *“Educamos e instruimos para formar seres humanos profesionales respetuosos, con responsabilidad social, pasión por aprender continuamente, conscientes de sí mismos, de su país y del mundo”*.

Enmarcado en un sentido de conciencia sobre la formación integral del ser humano a partir de su entorno. Posteriormente estipula una visión: “Somos una Institución que titula al 100% de sus egresados en modalidad escolarizada y nivel licenciatura con una matrícula en E-learning de más de 1500 alumnos, siendo rentable en todos sus planteles”

Expresando sus alcances de formación y el “norte” (hacia dónde se dirige) de la organización y como un “valor agregado” en el mercado educativo.

Finalmente, agrega “valores institucionales” a su filosofía institucional: *amor*, *humildad* y *respeto* como ejes rectores y de ellos se desprenden otros seis: *servicio*, haciendo referencia a la importancia de las personas; *pasión*, como la acción a realizar en cada tarea determinada; *perseverancia*, conseguir lo que se propone; *disciplina*, constancia para lograr lo propuesto; *integridad*, congruencia con la filosofía institucional y *responsabilidad*, la capacidad de responder por los actos realizados. Tal como se muestra en el gráfico 4.

Gráfico 4: Valores institucionales del Instituto Tecnológico Roosevelt



### *Particularidades del ITR*

El ITR fue fundado con el propósito de brindar una formación técnica-propedéutica a nivel medio superior: bachillerato tecnológico. Estos estudios corresponden a una modalidad bivalente, es decir, al concluir el bachillerato permiten al egresado continuar sus estudios a nivel licenciatura o bien integrarse al campo laboral en el sector productivo que corresponda a la especialidad estudiada. En sus orígenes se ofertaron ocho especialidades en las áreas: Administrativas, Contables, Turísticas, Educativas-Asistenciales, Computación y de la Salud.

En el año de 1969 se estableció el primer Instituto en la Ciudad de México, en este primer plantel se impartieron cursos de Secretariado, Corte y Confección, Radio y Televisión, Belleza y Contador Privado. Dos años después se ofrecieron cursos de inglés. Para el año de 1973, se abrieron nuevos planteles, ubicados en las localidades de Nezahualcóyotl, Villa, Tacuba e Iztapalapa. Se llegaron a abrir tres planteles por año

constituyendo un total de 33 sedes en diferentes ciudades como Guadalajara, Monterrey, Torreón, Ciudad Juárez, León, Veracruz, Xalapa, Poza Rica, Aguascalientes, Pachuca y Puebla.

### *Oferta académica*

El ITR ofrece carreras técnicas, cuya enseñanza teórica-práctica permite al alumno desarrollar habilidades y adquirir conocimientos necesarios para colaborar directamente en empresas, industrias, talleres o trabajar en forma independiente.

En los planteles del ITR se ofrecen bachilleratos tecnológicos con duración de tres años en las carreras de Enfermería General, Puericultura, Turismo, Gericultura y Diseño Gráfico. También ofrece bachilleratos a dos años con especialidad en Alimentos y Bebidas, Programación, Puericultura, Administración de Recursos Humanos y Logística. En licenciatura, brinda las carreras en Administración, Ciencias de la Educación, Gastronomía y Mercadotecnia. Cuenta con maestrías en Administración y Formación Docente. Y recientemente, oferta los diplomados en Pastelería, Chocolatería, Repostería, Panadería y Confeitería. Además, presenta un respaldo normativo y legal ante la Dirección General de Educación Tecnología Industrial, perteneciente a la Secretaría de Educación Pública y cuenta con el registro de validez oficial (RVOE).

### *Organización*

Cada institución educativa tiene marcos normativos y regulativos, los cuales permiten dirigir el actuar de sus colaboradores en la ejecución de funciones. Herrera (2014) menciona:

“las instituciones establecen parámetros, tanto normativos como cognitivos, con respecto a lo que considera normal...en qué puede confiar, qué derechos y deberes corresponden a cada posición y qué tiene sentido en la esfera social o comunidad para los cuales resulta válida una institución” (p.21)

A partir del establecimiento de normativas cognitivas sugeridas a desarrollar en cada departamento, el ITR fomenta actitudes, valores y habilidades en sus colaboradores

para ser agentes de cambio en el entorno social el ITR fomenta actitudes, valores y habilidades en sus colaboradores

En “Sociología de las organizaciones e instituciones”, Jove (2012) plantea una estructura específica de las organizaciones, caracterizadas por tener niveles de poder y se visualizan como una jerarquía de autoridad. Jove postula tres dimensiones: nivel institucional, conformado por los directivos o altos funcionarios y quienes toman decisiones sobre los principales objetivos o estrategias a implementar en toda la organización; nivel gerencial, conformado por gerentes o jefes (en un nivel intermedio) que son los responsables de la transformación, una vez tomadas las decisiones del nivel institucional; y nivel técnico u operacional, donde se ejecutan las tareas.

En el ITR cuenta con estas tres dimensiones, a nivel institucional, existe el “corporativo” que funge como la matriz de los 10 planteles (existentes actualmente) y está liderada por los dueños, quienes disponen de un equipo multidisciplinario de expertos para dar respaldo al trabajo en los planteles. El equipo multidisciplinario del “corporativo” está integrado por distintas áreas que intervienen de manera directa en cada plantel, específicamente dan seguimiento al actuar del director y verifican que se lleven a cabo los programas o disposiciones que los mismos establecen. Los departamentos son: Dirección General, Auditoría, Dirección Académica, Mercadotecnia, Talento Humano y Administración. En el organigrama se puede observar en el gráfico 5 el organigrama.

Gráfico 5: Organigrama Funcional del Corporativo del Instituto Tecnológico Roosevelt



### Planteles

Actualmente el ITR cuenta con diez planteles, los cuales están ubicados en la Ciudad de México, Estado de México e Hidalgo: Plantel Aragón, Plantel Basílica, Plantel Chalco, Plantel Neza, Plantel Pachuca, Plantel Roma, Plantel Tlalnepantla, Plantel Tlalpan, Plantel Villa y Plantel Zaragoza.

Cada plantel cuenta con una estructura específica. A nivel gerencial los planteles están liderados por un director y tiene la función de coordinar, supervisar y orientar el trabajo de las demás áreas del plantel: Departamento de Pedagogía, Coordinación de Enfermería, Control Escolar, Tesorería, Publicidad e Intendencia; además de hacer cumplir los objetivos y estrategias que demanda dirección general o mejor referido “corporativo” como se observa en el gráfico 6.

Gráfico 6 Organigrama Funcional de Plantel



Retomando las dimensiones de Jove, los departamentos se ubican en el nivel técnico, son quienes realizan tareas operativas, ejecutan las estrategias y programas que se establecen desde el nivel institucional, “corporativo”.

### 2.3.1 El Plantel Roma

En marzo del 2015, el Instituto Tecnológico Roosevelt adquiere cinco planteles de otra institución educativa (“SENDA 2000”), entre ellos el llamado “Plantel Colima”, hoy denominado “Plantel Roma”. Entre el año 2015 y el año 2017 siguió gestionando con la estructura administrativa y docente de la anterior institución, pero involucrándose en las actividades y requerimientos del ITR. En noviembre del año 2016, se hace un cambio administrativo, nombrando director del plantel al “Lic. Christian”, continuando con la misma planta docente y administrativa. En enero del año 2017, se firma contrato como Coordinadora del Departamento de Pedagogía, constituyéndose una nueva esencia de liderazgo en el Plantel Roma.

#### *Ubicación*

El nombre del Plantel Roma deriva de su ubicación geográfica al encontrarse en la Colonia Roma Norte, perteneciente a la Alcaldía Cuauhtémoc en la Ciudad de México. La



Colonia Roma es una zona turística, con diversidad de museos, monumentos, parques y jardines como Parque España, Parque México, Plaza Río de Janeiro, Fuente de Cibeles, Corredor turístico Álvaro Obregón, Casa Lamm y Plaza La Romita y una serie de inmuebles como patrimonio arquitectónico de la Ciudad de México. Se muestra el gráfico 7 para mayor identificación de la ubicación.

Gráfico 7 Mapa de ubicación geográfica de la Colonia Roma Norte



Al ubicarse el ITR Roma en una zona accesible, atractiva, cultural y recreativa, genera una motivación para inscribirse en alguna de las carreras que oferta. Estos espacios permiten enriquecer al alumno en conocimiento histórico-cultural. Según reporta la Alcaldía Cuauhtémoc (2018) con datos del INEGI, la colonia Roma contaba hasta el año 2010 con una población de 27,770 habitantes, existiendo una diversidad de población desde indígena hasta extranjeros, de clase baja, media y alta.

## Oferta académica

El ITR Roma promueve una oferta académica consolidada en el nivel medio superior con carrera técnica (bachillerato tecnológico), licenciaturas y diplomados, como se muestra en el gráfico 8.

Gráfico 8: Oferta Académica



La oferta académica del ITR Roma son los bachilleratos tecnológicos con especialidad en Turismo, Puericultura, Enfermería General y Diseño Gráfico. Se promueven en un horario matutino de lunes a viernes, con una jornada de 07:30 a 14:40 horas y como resultado de la demanda académica en Enfermería General, se ofrece un horario “escolarizado” con itinerario de 08:00 a 15:00 horas los días sábados. Se suma a esta oferta educativa la licenciatura en Gastronomía, con horario matutino de 09:00-13:00 horas, de lunes a viernes y en horario “escolarizado” de 08:00 a 16:00 horas los días sábado. Recientemente se están ofertando los diplomados en Pastelería, Chocolatería, Repostería, Panadería y Confitería con horario vespertino de 16:00 a 20:00 horas, de lunes a jueves.

La oferta educativa del ITR Roma cobra relevancia en las labores de la coordinadora del Departamento de Pedagogía, pues su intervención contempla contratar a

personal docente con perfil concreto para cada bachillerato tecnológico, elaborar horarios de clase de acuerdo a los horarios que promueve y monitorear que los alumnos culminen sus estudios en tres años con el perfil de egreso que se establece en el modelo educativo basado en competencias.

### *Población estudiantil del bachillerato tecnológico*

El ITR Roma matricula una población estudiantil con edad promedio de diecisiete años, quienes presenta características específicas sobre su contexto social, cultural y económico, que influencia en las condiciones de estudio y el rendimiento académico<sup>2</sup>. En la Tabla 3 se perciben dichas características

Tabla 3 Características de los alumnos

Hombres	Mujeres	Promedio de edad	Intereses	Estilos de aprendizaje	Contexto social, cultural, económico	Condiciones de estudio	Otros
38%	61%	17 años	80% persuasivo 15% artístico 5% cálculo Otros: Continuar con la licenciatura Insertarse al campo laboral Tener prácticas de la especialidad	5% auditivo 10% visual 85% kinestésico	80% religión católica 30% lee un libro cada 6 meses 30% practica algún deporte 70% pertenecen a la clase media baja 30% pertenece a la clase media alta	85% tiene pequeño espacio de estudio. 80% tiene computadora 60% cuenta con internet	Promedio en general 8.0 Porcentaje de reprobación 15 % (con más de 3 materias reprobadas) Porcentaje de titulación 4% por semestre. Ausentismo 2% (mensual) Retardos 4 alumnos por día. Eficiencia terminal 66%

Fuente: Elaboración propia

<sup>2</sup> Cabe destacar que esta información se obtuvo a través de la aplicación de instrumento llamado ficha inicial del alumno, ver anexo 2.

Conocer la población estudiantil permite a los docentes favorecer las condiciones de aprendizaje del alumno. Según Elizondo (2001), a través del diagnóstico escolar, se permite detectar las necesidades que presenta la población educativa, para así intervenir y cumplir con los propósitos educativos de la institución; “si se crea un ambiente favorable, la calidad se reflejará en el logro de aprendizajes relevantes, lo que significa que los alumnos aprenderán a establecer relaciones entre lo que se enseña en el aula y su vida cotidiana” (Elizondo, 2001, p.174). Identificar las características de los alumnos, facilita al docente el diseño de su planeación didáctica a favor de las capacidades que presentan los alumnos, reconociendo los estilos de aprendizaje, sus condiciones de estudio e intereses.

### *Docentes del bachillerato tecnológico*

El ITR Roma integra una planta docente de bachillerato de doce profesionistas, los cuales tienen formación en las diversas ciencias y disciplinas como: enfermería, puericultura, turismo, biología, geografía, sociología, matemáticas. Sin embargo, presentan carencias en el ámbito de saberes pedagógicos y del ejercicio docente, ya que no obtuvieron una formación normalista previa a su contratación en la institución. La mayoría del profesorado decidieron emplearse de manera temporal como docentes, esperando encontrar una mejor oferta de trabajo de acuerdo a su profesión, culminar la titulación o por obtener un ingreso adicional. En la tabla 4 se muestran las características específicas.

Tabla 4 Características de los docentes

Hombres	Mujeres	Promedio de edad	Nivel académico	Titulados	No titulados	Años de experiencia docente en promedio
6	6	40 años	Licenciatura	7	5	13

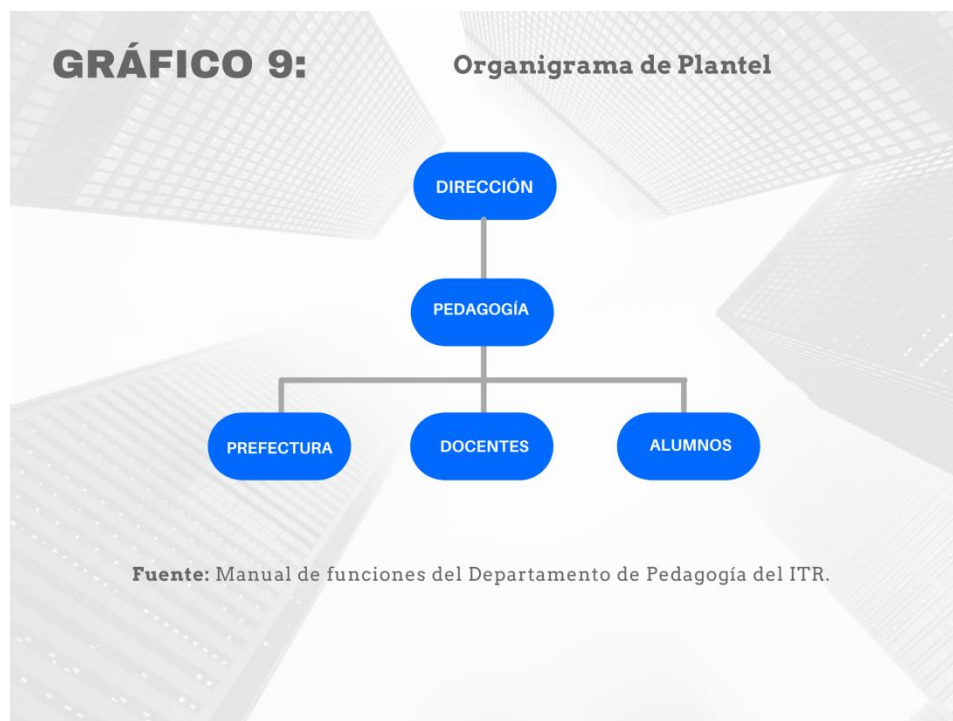
Fuente: Elaboración propia.

Estas particularidades en los docentes se identifican en la intervención pedagógica, vislumbrando las necesidades de formación y capacitación a realizar por la coordinadora del Departamento de Pedagogía.

## 2.4 Descripción del Departamento de Pedagogía

El Departamento de Pedagogía es el área de intervención educativa enfocada a garantizar el logro del perfil de egreso de los estudiantes mediante la labor de supervisión planeación, organización, seguimiento y evaluación del profesorado. Es el vínculo entre los procesos de naturaleza académica y el trabajo administrativo que toda institución educativa requiere para el logro de sus objetivos; es la parte operativa de la institución. Cuenta con un organigrama funcional específico para el desempeño de sus funciones, como se muestra en el gráfico 9.

Gráfico 9 Organigrama del Departamento de Pedagogía



El Departamento de Pedagogía responde a una misión: “coordina las actividades académicas para el logro del perfil de egreso de los programas de estudios y los principios del Modelo Educativo del Instituto (...)”, se relaciona con las acciones de coordinar, implementar y supervisar, así como una visión: “ser el área que mediante la constante mejora e implementación de los programas académicos garantice la formación integral de nuestros alumnos (...)” y le concierne capacitar, evaluar, orientar y gestionar.

Cuenta con un Manual de Funciones, documento estrechamente ligado a la misión y visión del departamento, que incluye un propósito: “Coordinar las actividades académicas y extracurriculares de los estudiantes y docentes del plantel, garantizando que en éstas se cumplan los principios del modelo educativo del instituto y que contribuyan al logro del perfil de egreso de los estudiantes” cumpliéndose a través de sus nueve funciones, como se ve en el siguiente gráfico 10.

Gráfico 10 Funciones del Departamento de Pedagogía



Las funciones permiten al Departamento de Pedagogía realizar los procesos de planeación y diseño de los programas académicos en concordancia con el organigrama funcional y las interrelaciones que en él se indican, para garantizar el logro del perfil de egreso de los estudiantes mediante su labor de planeación, organización, seguimiento y evaluación.

El Departamento de Pedagogía fortalece al ITR Roma a través de su liderazgo educativo que ejerce sobre el personal docente, dado que implementa estrategias pedagógicas que apoyan a la didáctica de los mismos con apoyo de la capacitación. Brinda a los docentes la posibilidad de seguir desarrollando habilidades para ejercer su docencia y promueve la formación profesional de calidad; además favorece un trabajo colaborativo, multidisciplinario y transversal al ejecutar las funciones del Manual del Departamento de Pedagogía.

Destacando al Coordinador del Departamento de Pedagogía, como un administrador educativo, según Martínez (2012):

La función de la administración en una institución educativa sería el planificar, diseñar, e implementar un sistema eficiente y eficaz para el logro de la enseñanza-aprendizaje en un entorno social en el que se imparte el servicio, para que responda a las necesidades de los alumnos y de la sociedad, es decir, responsabilizarse de los resultados de este sistema". (p. 11)

El pedagogo ejerce una administración educativa en el ITR Roma de manera indirecta, al planificar, diseñar e implementar un sistema específico para garantizar el modelo educativo y que atienda a las necesidades educativas que expresa la misma RIEMS.

## Capítulo 3

### Descripción del ejercicio profesional del pedagogo en el Instituto Tecnológico Roosevelt Plantel Roma

En este capítulo se describe la metodología de investigación social para realizar el presente informe y hace referencia a la intervención pedagógica realizada en el Instituto Tecnológico Roosevelt Plantel Roma como profesional de la pedagogía.

#### 3.1 Metodología de Intervención Pedagógica en el Instituto Tecnológico Roosevelt Plantel Roma

La investigación social es “una actividad humana orientada a la descripción, comprensión, explicación y transformación de la realidad social a través de un plan de indagación sistemática” (Del Rincón y colegas, 1995 p. 19), con enfoque interpretativo y constructivista en los fenómenos sociales y educativos.

El informe de actividad profesional presenta una dimensión metodológica constructivista, con postura de observación participante del investigador y análisis cualitativo. Como marco de referencia se remite a las teorías del Liderazgo Educativo y la técnica de investigación opta por un registro de observación abierto (descriptivo), apoyado por documentos oficiales y personales.

Plantea como hipótesis: el liderazgo pedagógico como una estrategia de intervención educativa que puede ser empleada por el profesional de pedagogía con cargo de coordinador, para impulsar y acompañar los procesos institucionales del Instituto Tecnológico Roosevelt Plantel Roma, traduciendo sus lineamientos normativos en prácticas docentes y pedagógicas coherentes con el perfil de egreso establecido en su modelo educativo.

La investigación tiene como objetivo general: ser un referente de la práctica pedagógica que realiza un profesional de la pedagogía a través de las contribuciones del liderazgo pedagógico, como una estrategia de intervención educativa para el ITR Roma.



Dentro de sus objetivos específicos se encuentran: identificar el impacto del liderazgo pedagógico desde las funciones que realiza la Coordinadora del Departamento de Pedagogía y reconocer la mejora educativa en el ITR Roma a través de la intervención pedagógica en los docentes.

El escenario donde se lleva a cabo es el Instituto Tecnológico Roosevelt Plantel Roma. Una institución educativa de nivel medio superior con bachilleratos tecnológicos, perteneciente al sector privado y se ubica en la zona centro de la Ciudad de México, específicamente en la Colonia Roma Norte.

El grupo de referencia se centra en la planta docente de bachillerato tecnológico con especialidad en Enfermería General, Puericultura y Turismo, con un total de doce profesionistas.

La observación se realiza en un ciclo escolar con duración de 1 año, el cual se divide en dos semestres correspondiente a febrero-julio 2017 y agosto 2017-enero 2018. La técnica de registro es descriptiva apoyada de los siguientes documentos: manual de funciones del Departamento de Pedagogía, calendario escolar, formato de horario , manual del docente, formato de planeación didáctica, lineamientos docentes, rúbrica de evaluación del desempeño docente, Lista de cotejo evaluación de clase, minuta de junta con padres de familia, funciones de prefectura, compromiso de aprendizaje concentrado de evaluación, manual del estudiante y organización del trabajo colegiado.

### 3.2 Intervención en el Departamento de Pedagogía: ejecución del Manual de Funciones

La Pedagogía surge como una disciplina que estudia la educación del hombre como un ser social, cultural y cambiante. La Pedagogía se “fundó cuando aparecieron nuevas demandas sociales de sujeción de los hombres” (Furlán y Pasillas, 1993, p. 11), cuando se necesitó una nueva socialización y formación del hombre, que las doctrinas morales y eclesiásticas no lograban cubrir. La Pedagogía, entonces, logró articular los saberes sobre la formación de un tipo de hombre desde una definición racional y con legitimidad social.

El pedagogo, en su actuar profesional en el ITR Roma, moldea un “tipo de hombre”, fundamentado desde el “ideario institucional” hasta el modelo educativo “la educación basada en competencias”. Desde esta legitimidad educativa y social, se tiene como tarea, intervenir para crear un modelo pedagógico específico para el plantel.

Para la conducción de los procesos de intervención en las organizaciones educativas en conseguir los objetivos (que éstas determinan) es necesario “abarcando múltiples posibilidades que derivan tanto de las formas de abordar los problemas como de los procedimientos utilizados en su resolución” (Gairín, 1999, pág. 6). El pedagogo tiene la capacidad de injerir en los procesos de formación de individuos dentro de las instituciones educativas; además, aborda retos educativos y establece procedimientos para la resolución de los mismos, es decir, desarrolla gestión educativa.

La parte medular en la gestión educativa es la pedagógica, por la especificidad de los objetivos educativos que persiguen. Su actuación puede resultar determinante en la dirección y mermar el cumplimiento de los objetivos, “una organización educativa con profesionales insatisfechos con las políticas y estilos de gestión, difícilmente pueden ser pedagógicamente eficaces” (Huaiquimil, 2012, p.s/n). Motivo suficiente para establecer una intervención pedagógica específica, para lograr resultados excelentes y eficaces.

Como parte de la intervención pedagógica, para cumplir con los objetivos educativos del ITR Roma y las funciones a desempeñar por la coordinación del Departamento de Pedagogía, se incurrió en el liderazgo educativo como el actuar imprescindible de la intervención pedagógica del instituto.

Valerse del liderazgo educativo contribuye a dar sostenibilidad a las organizaciones educativas que tienen una estructura concreta y sustentada en la filosofía institucional. Su interacción construye “la innovación y la creatividad de sus líderes y la cohesión entre la visión de futuro de la organización, teniendo en cuenta el desarrollo humano de las personas que la componen” (Sierra, 2016, p. 127).

Para proyectar una innovación educativa en el ITR Roma y lograr resultados orientados a la mejora educativa, fue necesario planear un proceso de intervención,

partiendo de un diagnóstico de necesidades para recolectar información de los actores educativos y conocer el estatus de insuficiencias pedagógicas en los docentes, como grupo de referencia de la presente investigación.

### *Diagnóstico*

Este proceso de diagnóstico como “presenta tres funciones básicas: preventiva, predictiva y correctiva” (Arriaga, 2015, p. 66), que encaminan a definir las posibilidades y limitaciones de los sujetos en las instituciones.

Para preparar la parte diagnóstica con función correctiva, se establece como propósito: contribuir el desarrollo formativo docente, con la intención de perfeccionar las prácticas pedagógicas en el ITR Roma. Considerando esta formación como necesaria, cambiante y exigente a los cambios que impone la sociedad en la que nos conformamos (García et al, 2010).

El diagnóstico presenta tres etapas de aplicación: 1) recolección de información, 2) análisis de la información y 3) valoración de la información.

Como parte del proceso diagnóstico educativo implementado en el ITR Roma, fue necesario diseñar un cuestionario diagnóstico para la recolección de datos de los docentes, referentes a la profesión, formación, vocación y experiencia. Además de tener la intención de conocer más acerca de ellos y cómo su persona refleja la cultura organizacional del instituto. Huaiquimil (2012), considera a los docentes como los “proveedores de conocimientos, habilidades, capacidades y con aporte a la organización” (p. s/n), conocerlos permite tomar decisiones específicas y concretas para el cumplimiento de los objetivos educativos en el plantel Roma.

Al aplicar el cuestionario diagnóstico con los docentes (ver anexo 3), los datos aportados se centraron en un análisis de la información, con la intención de rescatar elementos relativos a las actividades docentes y la valoración de la información permitiría tener resultados sobre las carencias pedagógicas y necesidades de capacitación. Dicha evidencia del diagnóstico se concentra en la siguiente tabla 5.

Tabla 5 Valoración de la información de los Docentes

Sujeto	Edad	Profesión	Experiencia docente	Formación didáctica o pedagógica	Razón de ser docente	Asignaturas que imparte
<b>Profesor 1</b>	44 años	Ingeniería Mecánica Eléctrica (titulado)	14 años	No	Empleo temporal	Física y Química
<b>Profesor 2</b>	50 años	Ingeniería Mecánica Electricista (no titulado)	21 años	No	Invitación de un conocido	Matemáticas
<b>Profesor 3</b>	36 años	Licenciatura en Sociología (no titulado)	12 años	No	Por gusto	Taller de Lectura y Redacción, Métodos de Investigación, Introducción a las Ciencias Sociales y Estructura Socioeconómica de México.
<b>Profesor 4</b>	53 años	Técnico en Combustión Interna con certificación en inglés.	9 años	No	Mejorar ingresos económicos	Lengua Adicional al Español e Inglés.
<b>Profesor 5</b>	53 años	Licenciatura en Ciencias Políticas Sociales (no titulado)	23 años	Actualización magisterial	Mejorar ingresos económicos.	Desarrollo Organizacional, Derecho, Contabilidad y Economía.
<b>Profesor a 6</b>	53 años	Licenciatura en Educación Escolar (titulado)	30 años	Actualización magisterial	Vocación	Ludología, Actividades Musicales, Educación Preescolar, Ética Profesional, Terapia Ocupacional y Terapia Recreativa.
<b>Profesor 7</b>	34 años	Técnico en Puericultura (titulado) Licenciatura en Derecho (no titulado)	10 años	Por la carrera técnica	Vocación	Puericultura, Prácticas de Campo, Pedagogía y Didáctica, Organización y Administración de las Instituciones de Atención al Niño y Computación.
<b>Profesor 8</b>	53 años	Médico Homeópata Cirujano y Partero (titulado)	27 años	No	Por gusto	Correspondientes a la Especialidad de Enfermería.
<b>Profesor 9</b>	48 años	Licenciatura en Turismo (titulado)	9 años	No	Disponibilidad de tiempo para su hijo.	Calidad en el Servicio, Geografía Turística, Hospedaje y Cultura Turística.
<b>Profesor a 10</b>	58 años	Licenciatura en Turismo (titulado)	11 años	Sí	Por gusto	Producción de Alimentos y Bebidas, Servicio de Alimentos y Bebidas, Comercialización Turística.
<b>Profesor a 11</b>	48 años	Licenciatura en Turismo (no titulado)	17 años	No	Por compartir experiencia profesional	Turismo, Empresas turísticas, Administración Hotelera y Agencia de Viajes.
<b>Profesor 12</b>	47 años	Licenciatura en Psicología (no titulado)	8 años	No	Empleo temporal	Comunicación y Relaciones Humanas, Psicología, Psicología del Desarrollo Infantil y Puericultura Social.

Fuente: Elaboración propia.

La valoración de la información visualizó que podría darse una rotación de personal docente continua, el 58.3% de los profesores son titulados, factor determinante para concluir su relación laboral con el ITR Roma al encontrar un mejor empleo. Y el 66% de los profesores presentan carencias pedagógicas en su función docente, presentando una necesidad de capacitación.

A partir de los tres procesos anteriores, se estructura una intervención mediante la adaptación curricular que establece el ITR Roma en su diseño normativo y el ejercicio del liderazgo educativo. A continuación, se describe el proceso de intervención pedagógica.

### *Propuesta*

Para cumplir el objetivo del ITR Roma que establece “desarrollar y fomentar (...) actitudes, valores y habilidades (...) para ser agentes de cambio (...) es necesario apoyarse en las teorías del diseño institucional racional y normativo. En ellas, “se pueden encontrar elementos que conforman las condiciones de operación por parte de los individuos, orientados hacia el cumplimiento de los objetivos de las organizaciones” (Herrera, 2021, pág. 14). El diseño institucional normativo, tiene como características, asignar un papel central a las normas y valores que inducen a sus miembros a comportarse en concordancia con los objetivos que la misma establece.

Estas normas y valores se estipulan como estándares de desempeño, surgen como una propuesta de tres instituciones mexicanas: el Centro de Estudios Educativos (CEE), Servicios Integrales de Evaluación y Medición Educativa (SIEME) y Heurística Educativa (HE). Esta surge como un modelo de mejora continua (en la educación básica), basado en tres estándares: curricular, de desempeño docente en el aula y de gestión escolar. De acuerdo con CEE/SIEME/HE (2013), el modelo de estándares de desempeño tiene una lógica de mejora continua y cuenta con cinco pasos para cada estándar. Ver tabla 6.

Tabla 6. Pasos y Estándares de Desempeño

<i>Pasos</i>	<i>Estándares</i>		
	<i>Curriculares</i>	<i>Desempeño docente</i>	<i>Gestión escolar</i>
<b>Estándares</b>	Lo que los alumnos han de saber y saber hacer.	Desempeño docente en el aula.	Desempeño escolar.
<b>Evidencias</b>	Manifestación de ese saber y saber hacer. Se acompaña de guía de aplicación de estándares y evaluación dinámica en el aula.	Lo que el docente sabe, dice y hace en el aula. Registro de aula (video, audio o registro de aula).	Lo que los actores escolares saben acerca de su escuela. Consulta a diferentes actores con base en indicadores de desempeño.
<b>Situación de evaluación</b>	Ejemplo de cómo el docente puede constatar el logro del estándar por parte de los alumnos.	Valoración de la práctica docente con base en estándares (auto, co y heteroevaluación).	Valoración del nivel de desempeño de la gestión escolar por actor y promedio.
<b>Planeación de la mejora continua</b>	Planeación de clase, selección de material didáctico, aplicación de evaluación dinámica.	Trayecto de mejora con base en fortalezas y debilidades (individuales y colectivas) detectadas en la práctica.	Trayecto de mejora colegiado, con base en las valoraciones y explicitando metas y recursos propios para lograrlo.
<b>Seguimiento y acompañamiento</b>	Docentes, director, padres de familia.	Docentes, directores, ADD, supervisores, Secretarías de Educación estatales y federales.	Alumnos, padres de familia, docentes, directores, ADD, supervisores, Secretarías de Educación estatales y federales.

Fuente: Centro de Estudios Educativos, Servicios Integrales de Evaluación y Medición Educativa y Heurística Educativa, 2013

El estándar curricular establece los fundamentos de la práctica docente para cumplir con los objetivos del modelo educativo “educación basada en competencias”, establecido por la institución. Este se fundamenta y se palpa en la planeación de clase, que incorpora el propósito formativo, competencias a favorecer, la secuencia didáctica, recursos didácticos, evidencias de aprendizaje y la estrategia de evaluación.

El estándar de desempeño docente implanta tener un registro específico sobre las actividades que se realizan dentro del salón de clases, para la valoración de la práctica educativa y establecer una trayectoria de mejora en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto se percibe en los lineamientos docentes, rúbrica de evaluación docente y la guía de observación de clase.

El estándar de gestión escolar propone valorar el cumplimiento de los objetivos educativos de la institución educativa, establecidos indirectamente en el Manual de funciones del Departamento de Pedagogía.

Para el monitoreo de los estándares es necesario crear evidencias a partir de la aplicación de instrumentos de observación, como una guía o lista de cotejo. Además, cada estándar presenta cinco pasos con la intención de: 1] dar a conocer los estándares a los actores educativos (docentes, alumnos, padres de familia); 2] construir evidencias con respecto a los saberes (saber-ser, saber-hacer) del docente y alumno; 3] generar situaciones de evaluación para verificar los aprendizajes (por agente); 4] planeación de la mejora continua desde lo curricular, que se enriquece con la planeación de clase, el desempeño docente y el trabajo colegiado; y por último, 5] el seguimiento y acompañamiento en el proceso de enseñanza-aprendizaje con los actores educativos.

Al emplear los estándares de desempeño para la intervención pedagógica, se realizó una transversalidad con la RIEMS, para garantizar que éstos estén vinculados con su objetivo en mejorar la calidad, pertinencia, equidad y cobertura en el bachillerato.

A partir de esta vinculación, se establece un plan de acción a implementar con docentes, orientado a brindar herramientas pedagógicas y didácticas con elementos básicos para el desarrollo del modelo educativo, educación basada en competencias.

Recapitulando, la intervención pedagógica es impulsada desde el liderazgo educativo, orientada a dar valor a las prácticas docentes y potenciar la calidad académica (estándares de desempeño) bajo la educación basada en competencias; para así, cumplir con las funciones del Departamento de Pedagogía que se establecen en el manual. Ver anexo 4.

A continuación, se presenta la tabla 7, que da cuenta de la integración de dichos elementos para la intervención pedagógica.

# TABLA 7: Intervención Pedagógica

Funciones del Departamento de Pedagogía	Acciones de intervención con la planta docente en vinculación con las funciones de pedagogía	Estándar de Desempeño para el docente
<b>Coordinar</b>	-Elaborar calendario escolar para los períodos de evaluación de los alumnos.	No aplica.
	-Realizar horarios de clase.	Desempeño docente.
	-Diseñar curso de inducción.	No aplica.
	-Establecer periódico mural.	Gestión escolar.
	-Prácticas internas y externas.	Desempeño docente en el aula.
	-Junta con padres de familia.	Gestión escolar.
	-Ceremonias.	Gestión escolar.
	-Campana de valores.	Gestión escolar.
<b>Reclutar y seleccionar</b>	-Establecer perfil de la vacante.	No aplica.
	-Publicar la vacante en plataformas de empleo.	No aplica.
	-Seleccionar perfiles de los posibles candidatos.	No aplica.
	-Entrevistar a candidatos.	No aplica.
<b>Capacitar</b>	-Contratación del candidato.	No aplica.
	-Capacitar al personal de nuevo ingreso.	No aplica.
<b>Supervisar</b>	-Capacitación continua.	No aplica.
	-A prefectura.	Gestión escolar.
	-El desempeño docente en el aula.	Curricular, desempeño docente en el aula.

<b>Evaluar</b>	-El desempeño docente en el aula.	Curricular, desempeño docente en el aula y gestión escolar
	-El cumplimiento docente administrativo y colaborativo.	Desempeño docente en el aula y gestión escolar.
<b>Implementar</b>	-Calendario escolar.	Curricular y gestión escolar.
	-Planeación didáctica.	Curricular.
	-Actividades culturales, recreativas y de integración.	Desempeño docente y gestión escolar.
	-Estrategias remediales.	Desempeño docente.
	-Sistema de Evaluación.	Curricular.
	-Asignaturas de apoyo académico.	Curricular.
	-Muestra Pedagógica.	Desempeño docente y Gestión escolar.
	-Trabajo Colaborativo con los docentes.	Desempeño docente.
<b>Orientar</b>	-Al alumno, docente y Padre de familia sobre la metodología de trabajo requerida en la institución y sus responsabilidades en su actuar.	Desempeño docente
<b>Gestionar</b>	-Convenios en instituciones públicas y privadas para una vinculación académica.	Curricular
<b>Actualizar</b>	-Conocimientos propios de pedagogía. -Modelo Educativo por competencias a los profesores. -Planes y programas de estudio de cada especialidad.	Curricular

Fuente: Elaboración propia



En esta tabla se vislumbran las funciones del Departamento de Pedagogía en su intervención con la planta docente para actuar en la mejora académica del ITR Roma. Para cumplir cada función establecida se consideró vincular acciones de mediación con el cuerpo docente y el diseño de estándares de desempeño.

En la función de coordinar los procesos de planificación y formatos de registro, evaluación y control con el fin de llevar una adecuada administración académica; se plantearon los siguientes elementos: calendario escolar, formato de horarios, curso de inducción para alumnos de nuevo ingreso, propuesta de prácticas internas y externas, periódicos murales, juntas con padres de familia, ceremonias de graduación y actividades recreativas.

Para efectuar la función de reclutamiento y selección de candidatos para la plantilla docente y otras áreas de servicios requeridos por el plantel, se planearon los siguientes elementos: establecer un perfil de la vacante docente, basado en las competencias que establece el acuerdo 449 y fundamentado en lo establecido por la DGETI para reclutar posibles candidatos. Así mismo, establecer el perfil para el personal administrativo o de servicios según lo pretendido.

En la función de capacitación, de forma interna al personal docente y prefectura a través de cursos y talleres; se dispusieron los siguientes elementos: capacitación continua a los docentes para impartir el modelo educativo basado en competencias, apoyado de un Manual del Docente. Para prefectura, establecer las funciones a desarrollar en su labor.

Con la función de supervisar al personal docente según el perfil establecido, se proyectaron los siguientes elementos: formato de observación de clase, rondines por las instalaciones del plantel.

Para evaluar al personal docente, prefectura, alumnos, proyectos académicos y culturales, se plantearon los siguientes elementos: lineamientos de evaluación docente, rubrica de evaluación docente y lista de cotejo para las funciones de prefectura.

En la implementación los programas académicos, se planearon los siguientes elementos: formato para la planeación didáctica, programa de actividades académicas,

culturales y recreativas, estrategias académicas remediales, sistema de evaluación, demostración de aprendizajes a los padres de familia, trabajo colegiado, asignaturas extracurriculares de apoyo escolar.

Con respecto a la función de orientar académicamente al alumno y padre de familia según sus necesidades e intereses, se planeó el siguiente elemento: formato de compromiso de aprendizaje como elemento de apoyo para las clases del docente y estipulando los lineamientos de trabajo requeridos en el aula, la evaluación a realizar por el alumno, además de hacer consciente al alumno y padre de familia de cómo se evaluará.

Dentro de la función de gestionar el proceso de vinculación con instituciones educativas, se planeó el siguiente elemento: realizar convenios con instituciones, como necesidad para desarrollar las competencias profesionales del alumno y tener un acercamiento al campo real de acción, favoreciendo el perfil de egreso que se estipula en la RIEMS.

Finalmente, en función de actualizar conocimientos propios con el fin de ampliar mi auto-desarrollo y del personal a mi cargo, consideré buscar cursos de actualización en la educación basada en competencias y otros que reforzarán mi formación pedagógica.

Los elementos planteados para coadyuvar la intervención pedagógica y cumplir con cada función, tienen el objetivo de guiar los procesos administrativos para la Coordinación de Pedagogía y la práctica docente. Dándose a conocer al inicio del semestre, para así efectuar los estándares de desempeño y la ejecución del modelo educativo.

Con apoyo de la capacitación se considera lograr en los docentes el desarrollo de una planeación didáctica, incorporando las actividades académicas, recreativas, culturales y profesionales para contribuir en la formación basada en competencias de los alumnos.

Durante el transcurso del semestre se pretende realizar seguimiento y acompañamiento pedagógico para la mejora de la labor docente, empleando los instrumentos de observación y evaluación planteados, brindar retroalimentación sobre los avances y alcances de los proyectos y, paralelamente considerar las necesidades surgidas para replantear los temas de capacitación posterior.

Al finalizar el semestre se pretende recabar la información obtenida de los instrumentos de evaluación empleados y analizar porcentaje de cumplimiento en los estándares de desempeño. Dicha información servirá para reconocer el progreso en el quehacer docente y la potencialización de sus habilidades de enseñanza; además de considerar su estadia en el plantel.

## Manual de Funciones del Departamento de Pedagogía

Este apartado da cuenta de la investigación pedagógica y los resultados en la labor como Coordinadora del Departamento de Pedagogía en el ITR Roma, además de la evidencia profesional del pedagogo en una institución educativa de nivel medio superior como líder educativo.

El compromiso profesional del pedagogo en el ITR Roma está ligado a la ejecución del Manual de Funciones del Departamento de Pedagogía para intervenir e implementar estrategias pedagógicas con la finalidad de lograr una mejora educativa.

Previamente, en el diagnóstico de necesidades educativas del ITR Roma, se explicó la intención del proyecto de intervención, guiado a corregir y potencializar las habilidades pedagógicas en los docentes, a través de la implementación de estándares de desempeño sustentados en la RIEMS.

La intervención se realizó mediante la adaptación curricular que establece el ITR Roma en su diseño normativo y el ejercicio del liderazgo educativo. A continuación, se describe el proceso de intervención pedagógica.

### 4.1 Intervención en el Departamento de Pedagogía: ejecución del Manual de Funciones.

La intervención profesional pedagógica fue sustentada en la RIEMS y ejercida por el liderazgo educativo, para mejorar la calidad educativa del ITR Roma.

Considerando al docente como el principal actor de intervención en esta mejora educativa y a quién “moldear” para la consolidación académica. Apoyado desde la práctica del liderazgo pedagógico, que permite asignar responsabilidades concretas en cuanto a los

programas y actividades a desarrollar con la intención de cumplir el modelo educativo que oferta el instituto.

Está intervención se ejecutó en los períodos semestrales de febrero a julio de 2017 y agosto de 2017 a enero de 2018; está vinculada a las funciones de pedagogía, a las acciones de intervención y a los estándares de desempeño, arrojando evidencias sobre la labor pedagógica con los docentes, como se puede observar en la tabla 8.

**TABLA 8: Descripción de Intervención Pedagógica.**

Funciones del Departamento de Pedagogía	Acciones de intervención con la planta docente en vinculación con las funciones de pedagogía	Evidencia de la intervención	Estándar de Desempeño para el docente	Instrumento de Evaluación para el docente
<b>Coordinar</b>	-Elaborar calendario escolar para los periodos de evaluación de los alumnos.	Calendario escolar.	No aplica.	No aplica.
	-Realizar horarios de clase.	Formato de horario.	Desempeño docente.	No aplica.
	-Diseñar curso de inducción.	Manual del Estudiante.	No aplica.	No aplica.
	-Establecer periódico mural.	Fotográfica.	Gestión escolar.	Lista de cotejo.
	-Prácticas internas y externas.	Fotográfica.	Desempeño docente en el aula.	Rúbrica de Evaluación.
	-Junta con padres de familia.	Minuta de junta.	Gestión escolar.	No aplica.
	-Ceremonias.	Fotográfica.	Gestión escolar.	No aplica.
	-Campaña de valores.	Fotográfica.	Gestión escolar.	Rúbrica de Evaluación.
<b>Reclutar y seleccionar</b>	-Establecer perfil de la vacante.	Perfil del Docente.	No aplica.	No aplica.
	-Publicar la vacante en plataformas de empleo.	No aplica.	No aplica.	No aplica.
	-Seleccionar perfiles de los posibles candidatos.	No aplica.	No aplica.	No aplica.
	-Entrevistar a candidatos.	Entrevista.	No aplica.	No aplica.
	-Contratación del candidato.	No aplica.	No aplica.	No aplica.
<b>Capacitar</b>	-Capacitar al personal de nuevo ingreso.	Manual del Docente.	No aplica.	
	-Capacitación continua.	Lineamientos Docentes.	No aplica.	Rúbrica de Evaluación.
<b>Supervisar</b>	-A prefectura.	Gestión escolar.	Gestión escolar.	Lista de Cotejo.
	-El desempeño docente en el aula.	Funciones de Prefectura.	Curricular desempeño docente en el aula.	Guía de observación de clase.

<b>Evaluar</b>	-La función de prefectura.	Funciones de Prefectura.	Gestión escolar.	Lista de Cotejo.
	-El desempeño docente en el aula.	Lineamientos docentes.	Curricular, desempeño docente en el aula y gestión escolar.	Rúbrica de Evaluación.
	-El cumplimiento docente administrativo y colaborativo.	Lineamientos docentes.	Desempeño docente en el aula y gestión escolar.	Rúbrica de Evaluación.
<b>Implementar</b>	-Calendario escolar.	Calendario Escolar.	Curricular y gestión escolar.	Rúbrica de Evaluación.
	-Planeación didáctica.	Formato.	Curricular.	Rúbrica de Evaluación.
	-Actividades culturales, recreativas y de integración.	Fotográfica.	Desempeño docente en el aula y gestión escolar.	No aplica.
	-Estrategias remediales.	No aplica.	Desempeño docente.	No aplica.
	-Sistema de Evaluación.	Formato.	Curricular.	No aplica.
	-Asignaturas de apoyo académico.	No aplica.	Curricular.	No aplica.
	-Muestra Pedagógica.	Fotográfica.	Desempeño docente en el aula y gestión escolar.	Rúbrica de Evaluación.
	-Trabajo Colaborativo con los docentes.	Organización de Academia.	Desempeño docente.	Rúbrica de Evaluación.
<b>Orientar</b>	-Al alumno, docente y Padre de familia sobre la metodología de trabajo requerida en la institución y sus responsabilidades en su actuar.	Compromiso de aprendizaje.	Desempeño docente	Rúbrica de Evaluación.
<b>Gestionar</b>	-Convenios en instituciones públicas y privadas para una vinculación académica.	No aplica.	Curricular.	No aplica.
<b>Actualizar</b>	-Conocimientos propios de pedagogía. -Modelo Educativo por competencias a los profesores. -Planes y programas de estudio de cada especialidad.	Fotográfica.	Curricular.	No aplica.

**Fuente:** Elaboración propia

La tabla anterior expone las funciones a realizar por el coordinador del Departamento de Pedagogía y las acciones de intervención con los docentes, vinculadas a las mismas, además de indicar las evidencias que se generaron. A continuación, se describe cada función realizada.

*Coordinar los procesos de planificación y formatos de registro, evaluación y control con el fin de llevar una adecuada administración académica.*

Para eficientizar los procesos de planificación académica, se implementó un calendario escolar, que incluye la programación de actividades académicas, culturales y recreativas a realizar durante cada periodo semestral, considerando los requerimientos de la Dirección y demás áreas administrativas. Ver Anexo 5.

En el calendario escolar se programaron las siguientes actividades: curso de inducción, períodos de exámenes parciales, finales y extraordinarios; publicación de

periódicos murales, realización de prácticas internas y externas de cada especialidad, entrega de boletas de calificaciones, juntas con padres de familia, ceremonias de imposición de cofia y fistol para la especialidad en Enfermería General y ceremonia de graduación, períodos vacacionales y días de asueto; además de las actividades para la campaña de valores.

En esta calendarización se establecieron actividades específicas para el acompañamiento docente como la junta de inicio de semestre, entrega de horarios, revisión y entrega de planeación de clase, entrega de lineamientos de evaluación docente y reglamentos, programación de las visitas de observación de clases, periodos de capacitación y reuniones de academia.

Dentro de la función de coordinar los procesos de planificación y registro, empleé un formato de horarios de clase para los docentes, concentrando la carga horaria para la impartición de asignaturas, vinculado al perfil del docente que establece la DGETI y con las indicaciones de dirección para el cuidado de la nómina; éste formato de entregó a los docentes para tener referencias de las horas estipuladas para posteriormente planear sus clases. Ver anexo 6.

En esta misma función, para el curso de inducción de alumnos de nuevo ingreso al ITR Roma, se diseñó el “Manual del Estudiante” que incluye elementos de la filosofía institucional y los procesos académicos a desempeñar durante su trayectoria escolar. Además, determiné su impartición en ocho horas, dividido en dos sesiones y solicitando a los docentes su reproducción. Ver anexo 7.

Para coordinar el trabajo colegiado, organicé a los docentes en “academias” de acuerdo a su perfil profesional. Establecí tener un presidente y un secretario para cada una, con la intención de establecer una responsabilidad y hacer cumplir los proyectos semestrales<sup>3</sup> (determinados de acuerdo a las necesidades educativas de los estudiantes) y la elaboración de periódicos murales, para éste último, diseñé una lista de cotejo para su evaluación y cumplimiento. Ver anexo 8.

---

<sup>3</sup> Propuse ejecutar prácticas internas y externas, para favorecer las competencias profesionales de los alumnos, las cuales se incorporaron dentro de la planeación didáctica del docente.

Dentro de esta misma función, consideré pertinente realizar juntas con padres de familia al inicio de cada semestre, con la intención de dar a conocer la metodología de trabajo en el plantel y sus responsabilidades con el aprovechamiento escolar de sus hijos. Para respaldar esta actividad empleé el documento “Minuta de Junta con Padres de familia”, donde se describen los acuerdos de la reunión y la firma de compromiso de cada padre. De manera conjunta a la minuta, compartí el calendario de actividades escolares, estipulando los periodos de evaluación, días de asueto, vacaciones, actividades recreativas y culturales y la entrega de boletas de calificaciones, información que precisa ser relevante para el padre. Ver anexo 9.

Finalmente, coordiné las ceremonias de graduación y la campaña de valores. Para las ceremonias de graduación organicé a los docentes en comisiones para realizar tareas específicas como maestro de ceremonias, encargados de la decoración y otras actividades de apoyo para su realización. La intención de las ceremonias fue generar un momento especial para los alumnos, reconociendo su esfuerzo y dedicación en la culminación de su bachillerato.

*Reclutamiento y Selección de candidatos para la plantilla docente requeridos por el plantel con el fin de seleccionar las más adecuadas.*

En la función de reclutamiento y selección de docentes, consideré establecer un perfil docente específico, basado en el acuerdo secretarial 447 y lo establecido por la DGETI.

Bajo este perfil, comencé a reclutar a los posibles candidatos para cubrir las vacantes de docentes, me apoyé en el buscador de empleo “indeed” para publicar y seleccionar a los idóneos. Además de solicitar apoyo con Recursos Humanos de Corporativo.

En la selección de candidatos, generé entrevistas con los prospectos para conocer sus experiencias y conocimientos referentes al perfil solicitado, con dicha información postulaba a Dirección tres posibles candidatos, se entrevistaron con el director y a partir de ello, se contrataba.

Cabe destacar, el proceso de reclutamiento y selección de candidatos, no solo fue para docentes, también efectuó para el personal administrativo y de servicios que en su momento fue requerido.

*Capacitación de forma interna al personal docente y prefectura a través de cursos y talleres, con el fin de mejorar y profesionalizar el desempeño del personal a su cargo.*

La intervención principal fue “moldear” al docente a través de la capacitación, con el objetivo de brindar herramientas pedagógicas y didácticas para su labor en el aula. El sustento fue el apego al acuerdo 447 y los estándares de desempeño docente.

El programa de capacitación fue diseñado para realizarse en los semestres febrero-julio de 2017 y agosto 2017- enero 2018, con tres periodos de implementación en cada uno: al inicio, durante y al final. Inicié en el semestre febrero-julio 2017 implementando la primera fase de capacitación con la planta docente, considerando los elementos mínimos requeridos por el pronto inicio del semestre.

A la par de mi capacitación, el ITR emprendió una capacitación sobre el modelo educativo “Enfoque basado en Competencias” en todos sus planteles.

La capacitación fue dirigida a dar a conocer los “nuevos lineamientos de trabajo docente”, en los cuales se establecieron las siguientes tareas:

[1] Organización de la planta docente por academias para establecer un trabajo colegiado, de acuerdo al área de conocimiento de las asignaturas que imparte. Con la intención de establecer [2] proyectos semestrales para el beneficio académico de los alumnos, como las prácticas externas, reglamentos de laboratorio, actualización de temarios, elaboración y publicación de periódico mural de manera mensual, organización y ejecución de actividades recreativas, culturales y deportivas.

[3] Elaborar una planeación de clase, donde se estipulan las condiciones de desempeño, orientadas a la formación del docente y a ofrecer herramientas pedagógicas que favorezcan su labor en el aula. La planeación dentro del liderazgo pedagógico es “una



actividad estratégica, en la medida que supone la definición de objetivos a alcanzar en plazos preestablecidos” para los docentes y que “(...) ofrece un indicador para la detección de la forma de liderazgo educativo a que se concede mayor potencialidad por su vinculación con la mejora del rendimiento académico” (Marzano, et al. 2013, p. 300) de los alumnos.

La planeación, es un pensamiento estratégico, donde se establecen los procesos por los cuales se discriminan los objetivos pedagógicos, se profundiza en la búsqueda de información pedagógica, se organiza y se disponen estrategias de enseñanza como una actividad para la socialización del conocimiento, que involucra niveles de discusión, reflexión y retroalimentación (evaluación) para lograr un fin, una meta en función de los contenidos, las didácticas y los recursos pedagógicos.

Para el semestre agosto 2017-enero 2018, el programa de capacitación docente fue encaminado al Enfoque basado en Competencias, como seguimiento al modelo educativo que oferta el ITR Roma. En este periodo la capacitación se tornó a los siguientes elementos:

[1] Favorecer el acuerdo secretarial 444 “por el que se establecen las competencias que constituyen el marco curricular del Sistema Nacional de Bachillerato” para insertar en la planeación de clase [a partir de este hecho se nombra con lenguaje técnico-pedagógico como planeación didáctica] como complementación de los propósitos formativos del currículum.

[2] Profundicé en el proceso de evaluación, sustentado en el acuerdo secretarial 442 “por el que se establece el Sistema Nacional de Bachillerato en un marco de diversidad”. El sistema de evaluación implementado comprendió los siguientes parámetros: Evidencia Integradora de Aprendizaje equivalente al 50% de la calificación, Proyecto Integrador equivalente al 20% de la calificación y Examen escrito equivalente al 30% de la calificación.

[3] Identificar las competencias docentes que establece el acuerdo secretarial 447 “por el que se establecen las competencias docentes para quienes impartan educación media superior en la modalidad escolarizada”, complementado con el tema de habilidades

socioemocionales para modificar la actitud del docente en sus funciones dentro del ITR Roma.

[4] Reconocer el contexto interno y externo del plantel, resaltando las características de los alumnos del ITR Roma y las estrategias didácticas posibles a emplear según los tipos de aprendizaje.

Finalmente, el proceso de capacitación orilló a desarrollar un “Manual del Docente”, como material de apoyo sobre las funciones a realizar en el ITR Roma, empleándose para el docente de nuevo ingreso y a los ya pertenecientes. Ver anexo 10.

Con el afán de moldear al docente en su actuar, consideré implementar en las capacitaciones una estructura similar a la “clase idónea” a impartir por los profesores, con la intención que el aprendizaje fuera kinestésico y se rompieran las barreras jerárquicas, creando un ambiente de armonía y cooperación para el trabajo colaborativo, para el constructor de nuevos saberes, en otras palabras, propiciar un liderazgo carismático. Como ejemplo de ello, fue el uso de juegos y rondas tradicionales con objetivo de lograr la integración de los participantes en cada reunión de trabajo. Ver imagen 1.



De manera paralela capacité al personal de Prefectura, dando a conocer las funciones a realizar para apoyar el trabajo de los docentes, implementando una lista de cotejo y estableciendo reuniones periódicas para retroalimentación y toma de decisiones. Ver anexo 11.

*Supervisar al personal docente según el perfil establecido con el fin de integrar y optimizar la plantilla docente.*

La función de supervisar al personal docente está vinculada con la capacitación, puesto que arroja elementos contundentes para la mejora de la práctica pedagógica en el aula.

A partir de los estándares de desempeño docente, implementé un formato de observación de clase con parámetros específicos como: uso del espacio del aula, manejo y control del grupo, realización de prácticas, favorecimiento de los tipos de aprendizaje y ejecución de ambientes de aprendizaje, cuaderno (como portafolio de evidencias), entre otros.

Este formato fue nombrado como “Lista de Cotejo Evaluación de Clase”, su uso fue dirigido para entrar a una clase, con este instrumento registré los sucesos que se presentaban establecidos en las mismas y algunas observaciones. Ver anexo 12.

Durante las “visitas de clase” solicitaba a los alumnos proporcionarme su cuaderno, para cotejar sus apuntes con la planeación del docente y verificar que lo estipulado previamente fuera ejecutado en el aula; además, de evaluar que el cuaderno del alumno contará con los criterios establecidos. Esta acción generó en los alumnos una confianza sobre su aprendizaje, percibieron que sus profesores eran evaluados como ellos mismos y la figura de autoridad se detonaba en la Coordinadora del Departamento de Pedagogía.

Finalmente, para reforzar las visitas me apoyé en Prefectura, a quien determiné realizar rondines en los pasillos para monitorear que las clases se impartieran adecuadamente y respetando el reglamento institucional. Esta acción de supervisión me permitió identificar incidencias con el docente y los grupos, dicha información se registró en un formato específico como evidencia y antecedentes de problemáticas en el aula.

## *Evaluar al personal docente, prefectura, alumnos, proyectos académicos y culturales*

Esta función de evaluar al personal docente, también está vinculada con la capacitación y la supervisión. Para su ejercicio consideré establecer criterios específicos nombrados “Lineamientos Docentes”, estos fueron entregados a los profesores al inicio de cada semestre con el objetivo de conocer cómo iban a ser evaluados y las habilidades a presentar como parte de la plantilla del ITR Roma. Ver anexo 13.

Para la verificación del cumplimiento de dichos lineamientos, generé una “Rúbrica de evaluación Docente”, en la cual se registraron los elementos de desempeño docente, desempeño administrativo, trabajo colaborativo, proyectos de academia, participación y asistencia en reuniones, planeación didáctica, exámenes y entrega de calificación a Control Escolar. Ver Anexo 14.

Con los resultados arrojados en los instrumentos de lista de cotejo de evaluación de clase y la rúbrica de evaluación docente, generé una valoración sobre el desempeño de cada docente y la ejecución del modelo educativo.

Esta valoración la presentaba la Dirección acompañada de una retroalimentación verbal, con el propósito de tomar una decisión sobre la estadía del docente en el plantel. La valoración pretendía detectar las necesidades del docente y trabajar de manera conjunta para potencializar sus deficiencias. En caso de obtener resultados negativos en la evaluación del docente, se determinaba no continuar con la relación laboral.

Además de evaluar a la planta docente, también se ejerció en el personal de Prefectura, con la finalidad de contribuir a las necesidades de los docentes y alumnos. Empleé una lista de cotejo sobre las funciones de prefectura, con elementos específicos como: revisar uniforme y credenciales a la entrada, pasar asistencia, reportar incidencias de los alumnos (retardos, faltas, situaciones de disciplina), orientar a los docentes sobre la ubicación de los espacios de trabajo, etcétera. Con el trabajo de Prefectura, también se hizo un cotejo para la evaluación de los docentes y mejorar su labor.

## *Implementar los programas académicos establecidos por Pedagogía General y/o establecido por él.*

Esta función tiene relevancia en garantizar la impartición del modelo educativo del ITR a través de la implementación de programas y acciones académicos, se mencionan a continuación:

[1] Formato de planeación didáctica, para emplear por el docente y dar seguimiento de sus clases. Se elaboró a partir de integrar las competencias genéricas, disciplinares y profesionales, cuidado las horas de clase y las actividades establecidas en el calendario escolar. Ver Anexo 15.

[2] Programa de actividades académicas, culturales y recreativas con la intención de romper con el rol de “escuela tradicional” y la estancia de los alumnos fuera placentera. Las actividades recreativas se establecieron una vez por mes, con temáticas relacionadas a conmemoraciones importantes, se realizaron torneos de fútbol y ajedrez. Un ejemplo de estas actividades recreativas fue asistir disfrazados de super héroe, villano o personaje favorito para festejar el día del niño a toda la comunidad escolar.

Como parte de las actividades académicas establecí acciones sobre el acompañamiento y aprovechamiento escolar, como la [a] evaluación diagnóstica: instruí que los profesores aplicarán dicha evaluación para identificar los conocimientos previos que posee el alumno antes de impartir su asignatura, con la finalidad de conocer desde donde partirán para la instrucción del nuevo conocimiento. [b] Con apoyo de Control Escolar, implementé el formato “Concentrado de Evaluación” (ver anexo 16), incorporando los elementos de asistencia a clases, registro de entrega de actividades de evaluación, calificación final e índice de reprobados; con el propósito obtener evidencia sobre las irregularidades detectadas en torno a calificaciones. [c] Generé estrategias remediales para favorecer al alumno en su aprovechamiento escolar, creando asesorías extracurriculares y tutorías, además de realizar un acompañamiento con el docente para verificar si la problemática es situación del alumno o del docente. [d] Incorporé dos asignaturas extracurriculares: “Valores” con el propósito de cumplir con las actividades de la Campaña de Valores que estableció el corporativo y “Orientación Educativa” con el propósito de

desarrollar habilidades para la vida en los alumnos y poder conocer las necesidades académicas a las que se enfrenta el docente.

Otra actividad académica y suma relevancia para el plantel fue la “Muestra Pedagógica”, orientada a presentar los proyectos integradores realizados por los alumnos durante el periodo semestral. Cada muestra, presentaba una temática específica para resaltar cada especialidad, además se involucró a toda la comunidad educativa del ITR Roma para su ejecución. Ver imagen 2.



Es importante aclarar que las descripciones de las últimas tres funciones serán breves, no por demeritar su importancia, sino por la actividad mínima que se realizó en ellas.

### *Orientar académicamente al alumno y padre de familia según sus necesidades e intereses.*

Además de la realización del curso de inducción y las juntas con padres de familia para orientar sobre las actividades académicas a efectuar durante su estadía escolar del alumno, diseñé un formato “compromiso de aprendizaje”.

En él se describen los lineamientos de trabajo para cada asignatura y las responsabilidades que adquiere el alumno, así mismo, se comunican los criterios de evaluación y fechas de entrega para las evidencias de aprendizaje. Ver anexo 17.

Otro elemento para la orientación académica del alumno fue crear un canal de comunicación entre los docentes y el Departamento de Pedagogía para notificar sobre el rendimiento y aprovechamiento escolar. Una vez recabada la información, solicité a los padres de familia una cita personal para dar retroalimentación de la trayectoria académica del alumno y generar acuerdos para mejorar sus calificaciones.

En ocasiones se trabajó de manera continua con alumnos de capacidades diferentes y mostraban dificultades en su aprendizaje, orientado al padre de familia sobre sus avances y progresos en la institución.

### *Gestionar el proceso de vinculación con instituciones educativas.*

Para fortalecer las competencias profesionales que estipula la RIEMS en los alumnos, me di a la tarea de buscar convenios con instituciones públicas y privadas para realizar prácticas escolares y profesionales con la finalidad de generar una vinculación académica-profesional para favorecer a las especialidades de los bachilleratos tecnológicos que oferta el ITR Roma.

En la especialidad de Enfermería General logré convenios de prácticas en las siguientes instituciones: Sanatorio Santa Teresa, Centro de Salud No. 6, Casa Hogar San Judas Tadeo y Alcaldía Cuauhtémoc.

Para la especialidad de Puericultura generé convenios con las instituciones: Casa Hogar la Paz, CENDI Medellín, Casa Hogar las Mercedes y Papalote Museo del Niño.

Y en la especialidad de Turismo establecí relación con el Hotel Century, Hotel Holiday Inn Trade Center, Secretaría de Seguridad Pública y Agencia de Viajes Brisfer.

Estos convenios impulsaron a reconocer al ITR Roma como una institución comprometida con la preparación profesional de sus estudiantes y refrendar el prestigio del instituto.

*Actualizar conocimientos propios, con el fin de ampliar mi auto-desarrollo y del personal a mi cargo.*

En esta función de actualización de conocimientos propios, consideré pertinente buscar cursos de actualización para subsanar ciertas deficiencias que no cubren la licenciatura en Pedagogía y obtener algunas certificaciones:

[1] Certificación bajo la norma ECO2017 Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal, [2] capacitación del Modelo Mexicano de Formación Dual, [3] Manejo y Resolución de Conflictos y, por parte del ITR [5] Formación Docente bajo el Enfoque por Competencias.

A manera de cierre del capítulo, se concluye la consumación de las funciones establecidas en el manual del Departamento de Pedagogía durante el ciclo escolar a partir de la intervención pedagógica para garantizar el modelo educativo del ITR Roma.

Cada acción realizada y desempeñada a favor de las funciones del manual orientó al docente a organizar, planear y ejecutar estratégicamente el proceso de enseñanza-aprendizaje con los alumnos. Además, propició a generar una identidad institucional en el mismo ITR Roma a partir de la participación de la comunidad escolar en las actividades académicas, culturales y recreativas.

Finalmente, con la influencia del liderazgo educativo en los procesos de moldear al docente se genera un referente de la práctica profesional del pedagogo en una institución de nivel media superior



## Capítulo 4

### Contribuciones del Liderazgo Educativo en el Departamento de Pedagogía del Instituto Tecnológico Roosevelt Plantel Roma

Como egresados de la licenciatura en Pedagogía en la Universidad Nacional Autónoma de México, se tiene el compromiso de contribuir a la educación de nuestro país, ejerciendo profesionalmente en los diversos sectores de la sociedad.

Este planteamiento favorece el trabajo de esta investigación para compartir con los involucrados en el área de la educación y reconocer al liderazgo educativo como una actividad inherente a la pedagogía.

El liderazgo educativo no es una labor exclusiva de director, en este trabajo se reconoce al coordinador de Pedagogía con el líder educativo, además de estar considerado en el organigrama funcional del ITR Roma.

El pedagogo es potencialmente un líder educativo, influyente en la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje. Logra la transformación del docente, interviniendo en capacitar, orientar, acompañar y dar seguimiento, para fortificar y perfeccionar su práctica, reflejada en los resultados académicos de los alumnos.

Sus funciones de coordinador aportan a la eficacia de la práctica docente, a la comprensión de la currícula, a la retroalimentación en la enseñanza, a la evaluación de los aprendizajes del estudiantado, así como a la investigación y a la formación didáctica.

Hablar de liderazgo educativo en el presente informe da cuenta en forma reflexiva, de un estudio observable sobre la agencia educativa a través de la práctica pedagógica en el ITR Roma, perteneciente al liderazgo educativo; tal como lo expresa Díaz Delgado (2019), el liderazgo educativo es sujeto de investigación en donde se observa la agencia como categoría en los estudios del área.

## 4.1 El pedagogo como líder educativo en el Instituto Tecnológico Roosevelt Plantel Roma

Como naturaleza de la propia disciplina, la Pedagogía encauza al ser humano a desarrollar habilidades, actitudes y conocimientos en el andar educativo. Los egresados de esta licenciatura tienen la capacidad de intervenir en el fenómeno educativo, implementando estrategias pedagógicas apoyadas del currículum, la gestión escolar y, en su dinamismo, un liderazgo (educativo) para favorecer a cualquier organización.

La revisión realizada sobre el liderazgo educativo en el capítulo 2 hace referencia a sus modelos de intervención en los centros educativos. Y se conceptualiza como la influencia ejercida en un grupo determinado, para cumplir las tareas, objetivos y propósitos que establece el centro escolar a través de procesos, métodos y técnicas específicas.

Como parte de los modelos de liderazgo educativo se desarrolla el pedagógico, el cual “promueve la mejora de los procesos pedagógicos internos del centro de cara a propiciar aprendizajes que conecten al estudiante con su entorno, para que este se forme como una persona reflexiva” (Rodríguez, 2017, p. 10) y busca el cumplimiento de metas educativas a través de adaptar el currículum al contexto institucional.

El Coordinador del Departamento de Pedagogía, en la estructura organizacional del ITR Roma, tiene el poder y la capacidad de promover los procesos educativos para garantizar el cumplimiento del modelo educativo.

Para Bolívar y colegas (2017) “las escuelas que tienen capacidad para mejorar, cuentan con equipos directivos que contribuyen, dinamizando, a que su centro aprenda a desarrollarse superando los retos y dificultades a los que tiene que enfrentarse” (p.484), así el coordinador de pedagogía, como dirigente escolar, contribuye a la mejora de la institución y minimizar las deficiencias educativas que se presentan en el día a día.

Esta capacidad de incidir en la mejora hace al presente informe de actividad profesional, un referente de la práctica pedagógica realizada por un profesional de la pedagogía a través del liderazgo educativo, como una estrategia de intervención para el ITR Roma.

Dentro de las investigaciones realizadas sobre el liderazgo educativo y sus aportes (enunciadas en el marco referencial de este trabajo) se visualiza como líder al promotor del proceso educativo, a quienes tienen un cargo de poder o ejercen un liderazgo educativo. Actualmente Díaz y Veloso (2019) perciben al liderazgo educativo como acción de agencia educativa en las escuelas, pero sin reconocer a una figura representativa del liderazgo.

En el caso del ITR Roma, se deduce al Coordinador del Departamento de Pedagogía como el líder educativo, pese a la figura del director. Por el hecho de promover el proceso educativo a través de la intervención directa con la planta docente.

Al asumir la responsabilidad de coordinar al Departamento de Pedagogía, la tarea principal fue intervenir en el quehacer del docente para lograr un cambio en la educación. Mediante la capacitación se inició la transformación de los procesos educativos y la potencialización del talento docente, a mi cargo.

El desarrollo de las funciones establecidas en el manual, orillan a emplear un liderazgo pedagógico, entiendo en líneas de Barrantes y Olivares (2017) como:

“(…) capacidad de transformar el ambiente donde se labora y de replantear los potenciales del talento humano, se genera a partir del compromiso adoptado por los líderes pedagógicos de ayudar a los demás a aprender y desarrollar habilidades, así como también la visión de cambiar para mejorar”. (p.22)

Mis acciones pedagógicas siempre fueron orientadas a potenciar al personal docente en su labor de enseñanza y a desarrollar estrategias didácticas para el aprendizaje del alumno.

Rodríguez (2017), considera que el líder pedagógico debe asumir cuatro roles: visionario, creador, símbolo vivo y persona decisoria. Mi posición como Coordinadora del Departamento de Pedagogía orilló a que asumiera los cuatro roles antes mencionados. *Visionario*, al proyectar una misión y visión educativa en la organización del Plantel Roma con apego a las políticas establecidas por el ITR. *Creador*, me apropié de ejercer un liderazgo distribuido al organizar a la planta docente en academias de conocimiento para compartir responsabilidades académicas, arrojadas en los proyectos académicos (semestrales). Mi estilo de liderazgo encaminó a ser un *símbolo vivo* para los actores

educativos, como la persona idónea de apoyo educativo. Como *persona decisoria* al afrontar desafíos y retos en la transformación del proceso educativo con el establecimiento de una nueva metodología de trabajo pedagógico.

El ejercicio estratégico de las nociones sobre liderazgo educativo me llevó a impulsar a los docentes, alumnos y al personal administrativo en una cultura ética, orientada al respeto, empatía y disciplina por el trabajo que todos realizan en el ITR Roma. Para Contreras (2016) el líder educativo fomenta “una cultura ética, participativa y de innovación y mejora continua, y asume un compromiso con el desarrollo y el bienestar de todas las personas” (p. 245). Mi compromiso fue generar un ambiente educativo armónico, con sentido de pertenencia y siempre buscando el bienestar de la comunidad escolar, permeando una identidad institucional.

Mi intervención profesional pedagógica en la transformación de los procesos educativos en el ITR Roma, como Coordinadora del Departamento de Pedagogía, configuró al pedagogo como líder educativo. “Sin líderes pedagógicos competentes a cargo de la dirección de las escuelas, los procesos de cambio tienen chances nulas de implementación exitosa”. (Contreras, 2016, 243)

### *Liderazgo femenino en el Departamento de Pedagogía*

Al ser un líder pedagógico y desvanecer la figura del director dentro del ITR Roma, mi ejercicio profesional como Pedagoga permeo empoderamiento femenino, ocupando un cargo de poder importante.

Castro et al (2008), consideran al liderazgo como un fenómeno que constituye al género masculino y una de las desigualdades más vistos en las sociedades occidentales actuales, por la minoría de mujeres en la ocupación de puestos de dirección dentro de las organizaciones educativas.

En tendencia actual, se conceptualiza al empoderamiento de la mujer frente a los cargos de poder, “como resultado del proceso por medio del cual las mujeres ganan un mayor control sobre los recursos intelectuales y materiales, y desafían la ideología del

patriarcado y la discriminación por género” (Erazo et al, 2014, p. 151). La mujer tiene la capacidad de tomar decisiones sobre los recursos, agencia y logros.

Para Cáceres y colegas, “la aportación del liderazgo femenino se basa en «liderar para transformar», puesto que las mujeres han mostrado ser capaces de ejercer un liderazgo compartido, a distintos niveles” (2012, p. 77). Mi liderazgo, como Coordinadora del Departamento de Pedagogía consolidó un empoderamiento en el ITR Roma y mostró una transformación desde la infraestructura hasta el ambiente organizacional. Incluso la figura del director, como líder del ITR Roma, se desvaneció frente a mi capacidad de tomar decisiones y agenciarme del centro educativo.

Este liderazgo femenino, causó un desarrollo en dos categorías: personal e interpersonal (Cáceres y colegas 2012). La categoría interpersonal, define las relaciones de interacción con los miembros de la comunidad escolar. La categoría intrapersonal, se refiere a aspectos individuales y de apropiación de la realidad del centro educativo.

Dentro de la categoría interpersonal, la relación con los actores educativos fue propiciada a través de ayudar profesionalmente al crecimiento del área a su cargo, con la intención de estimular la colegialidad, cooperación y la construcción de un equipo de trabajo eficiente. En la categoría intrapersonal, me apropié de la toma de decisiones para lograr los objetivos, a través de la gestión de los recursos humanos y estar siempre informada sobre lo que sucede en el plantel para estimular y proporcionar feedback positivo.

En líneas de conclusión de este apartado, mi ejercicio profesional tiene una articulación con el liderazgo educativo y el modelo basado en competencias. Para garantizar el modelo de educación en el ITR Roma, desde las funciones del Manual del Departamento de Pedagogía, fue necesario intervenir con un liderazgo pedagógico en los docentes para así mejorar la calidad académica del instituto.

## 4.2 Contribuciones del Liderazgo Educativo

Los modelos de Liderazgo Educativo, proyectan una influencia en la mejora de las organizaciones educativas desde distintas perspectivas, como lo menciona Lorenzo

Delgado (2005) a manera “caleidoscópica”. Las contribuciones del liderazgo se orientaron en la influencia de los procesos pedagógicos en el ITR Roma.

Para Medina (2020) el liderazgo pedagógico “está presente de forma transversal en todas las labores tanto pedagógicas como administrativas, las cuales determinan el éxito en la construcción de una ventaja competitiva para las instituciones de educación” (s/p). En este sentido, el éxito que logré y como contribución primordial fue al posicionar al ITR Roma como el plantel con mejor nivel académico y con alto desempeño de enseñanza por su personal docente. Mi liderazgo como Coordinadora del Departamento de Pedagogía, posibilitó la consolidación de un entorno participativo y equipos de trabajo para el cumplimiento de los objetivos académicos.

Barrantes y Olivares (2017), argumentan cuatro contribuciones del liderazgo, a partir de las investigaciones hechas por Frost y Durrant. La primera es la eficacia en la organización educativa, planteada como la construcción de la calidad en una organización basada en el diálogo colectivo, articulando las ideas de sus colaboradores para generar un conocimiento profundo sobre la mejora. La segunda es el mejoramiento de la organización educativa a través de políticas y directrices para elevar los estándares de calidad y efectividad, sembrando en los docentes amor y entrega en el cumplimiento de los propósitos. La tercera es la moral y retención del colectivo docente, fortaleciendo una sinergia de equipo mediante los incentivos, estímulos y el trato humanista, con intención de generar una cohesión en el cuerpo docente. La cuarta es crear valores democráticos y educativos en los estudiantes más allá del aprendizaje, crear una comunidad de líderes con ideas propias y criterios razonados.

### *La eficacia en la organización*

El liderazgo empleado desde la Coordinación del Departamento de Pedagogía se focalizó en la planta docente, como una necesidad de intervención para la mejora de la calidad de la enseñanza, Bolívar y colegas (2017) afirman:

“Los docentes eficaces tienen claros sus objetivos de enseñanza, comunican a sus estudiantes lo que se espera de ellos y por qué emplean determinados materiales, adaptan la enseñanza a las

necesidades del alumnado, están bien informados acerca de sus estudiantes, y adaptan la enseñanza”.  
(p. 491)

A partir del diagnóstico de necesidades de intervención, la formación en didáctica fue un elemento a considerar para los docentes, el casi nulo conocimiento sobre la estructura de una clase y su programación, encauza a capacitar a los docentes y generar materiales de apoyo.

El cambio fue significativo entre el semestre febrero-julio 2017 y el semestre agosto 2017-enero 2018; las capacidades del docente se potencializaron y la didáctica empleada fue dirigida al contexto interno del plantel y las características de los alumnos, adaptando la enseñanza centrada en el alumno.

El acompañamiento docente caracterizó al ITR Roma frente a los demás planteles en la labor pedagógica, reconociendo la calidad de enseñanza generada por la planta docente y el respaldo brindado por el Departamento de Pedagogía.

Como Coordinadora del Departamento de Pedagogía, mis acciones implementadas ocasionaron reconocerse como la figura de autoridad en el Plantel para los docentes, alumnos, padres de familia y personal administrativo y de servicios.

Como resultado de intervenir con todos los actores educativos y modificar la dinámica en el ITR Roma, generé una configuración de mi labor pedagógica refiriendo a la Coordinadora del Departamento de Pedagogía como el líder y guía del plantel, desistiendo al director en su influencia educativa. Resaltando un liderazgo femenino, al romper con los estereotipos de género, los cuales consideraron que “las mujeres no debían ejercer el liderazgo en las organizaciones porque se creía que sus rasgos de personalidad eran contraproducentes para ejercer los cargos de dirección y llevar a cabo un liderazgo adecuado” (Cáceres et al, 2012, p. 76). En pocas palabras, logré un empoderamiento en la organización educativa.

### *Mejoramiento de la organización educativa*

Mi liderazgo pedagógico permitió construir una identidad institucional, como un elemento característico del Plantel Roma en sus integrantes.

La capacitación continua ejerció influencia en la capacidad de pensamiento, talento y actitud en los docentes, desarrollando un liderazgo docente que les permitió identificar problemas, tomar decisiones y brindar solución por sus propios medios.

El trabajo colegiado y el acompañamiento pedagógico permitieron formar una comunidad de aprendizaje entre los docentes, las reuniones periódicas fomentaron el trabajo en temas pedagógicos y permitió el apoyo entre pares al compartir experiencias con los alumnos.

Pese a las tensiones de intervención pedagógica con los actores educativos que se dieron en un inicio, mi liderazgo propició un ambiente de trabajo colaborativo y empático regulado por los lineamientos de trabajo requeridos, los cuales dieron dirección al docente en su labor y compromiso.

#### *Retención del colectivo docente*

Mi liderazgo siempre se tornó en reconocer la labor del docente, pero también como ser humano, entendiendo las diversas problemáticas (académicas y no académicas) que dificultan el cumplimiento de sus actividades y coadyuvando a facilitar la práctica educativa. El apoyo y el trato humanista al Docente, propició a crear un sentido de pertenencia al plantel y por ende permitió la retención de la planta docente.

#### *Valores democráticos y educativos*

Con la intervención de en la mejora de la calidad académica, el Plantel Roma presentó en su currículum una propuesta de valor para el mercado que atiende, permeando su filosofía institucional del ITR a través de las actividades recreativas y culturales en los alumnos, como una comunidad de líderes con emprendimiento social y conciencia sobre su entorno cultural, ético, social y económico

#### *El impacto del liderazgo en el aprendizaje de los alumnos*

En el manual de funciones del Departamento de Pedagogía, se estipuló como misión *garantizar la formación integral de los alumnos a través del modelo educativo: “educación basada en competencias”*. Para el cumplimiento de esta tarea diseñe una estrategia de



intervención con los docentes, a partir de una serie de procesos pedagógicos, como la capacitación, supervisión y evaluación.

Mi intervención pedagógica, configuró un liderazgo pedagógico y una figura de poder en el ITR Roma, en palabras de Medina (2020):

“el liderazgo pedagógico se consolida como un aspecto significativo a considerar en la gestión educativa, facilitando que el líder pedagógico se consolide como un transformador de espacios y un importante sujeto que desde la influencia que tiene en sus colaboradores, contribuya en el cumplimiento de las metas y objetivos de una institución educativa” (s/p).

En esta línea del aprendizaje de los alumnos, el liderazgo asume su papel más importante, hace que la escuela sea diferente. Al capacitar continuamente a los docentes, mejora la calidad de la enseñanza y con la influencia pedagógica hace verdaderamente significativa la experiencia en el aula.

Con la implementación del modelo educativo basado en competencias, las actividades académicas y el ejercicio del liderazgo educativo, impactaron en el aprendizaje del alumno y se potencializaron sus capacidades cognitivas al enfrentarse a diversos ambientes de aprendizaje.

En líneas finales, se analiza que el liderazgo pedagógico resulta ser una labor importante en el líder educativo, quién tiene que desarrollar una planeación estratégica a partir de la visualización de elementos de valor para la construcción de escenarios que apoyen el alcance de los objetivos organizacionales. Además de orientar y acompañar al equipo de trabajo para el cumplimiento de los estándares de desempeños, garantizando la supervivencia de la institución

Mi liderazgo contribuyó a transformar el ambiente escolar, realizando un acompañamiento directo con los docentes e indirectamente guiar al alumno en su trayectoria académica. La colaboración profesional con el área administrativa del ITR Roma, permeó una responsabilidad compartida por la mejora de la educación y logré su participación en las actividades implementadas.

En conclusión [1] el liderazgo pedagógico debe emplearse en toda organización educativa, sus contribuciones consolidan la transformación de los actores educativos para el cumplimiento de los propósitos que la misma establece. [2] Es una necesidad generar más espacios de oportunidad para los profesionales de pedagogía como líderes educativos en las instituciones escolares. [3] Desvanecer la configuración del director como el único líder que emana las responsabilidades, visión y propósitos para la escuela. [4] Impulsar los cargos de poder a manos de mujeres con empoderamiento y capacidad de toma de decisiones en las grandes organizaciones educativas.

## Capítulo 5

### Valoración crítica del ejercicio profesional del pedagogo en el Instituto Tecnológico Roosevelt Plantel Roma, desde la configuración del Liderazgo Educativo.

Como cierre del presente informe se realiza la valoración crítica de la práctica profesional del pedagogo en el Instituto Tecnológico Roosevelt Plantel Roma, como Coordinadora del Departamento de Pedagogía. En este capítulo se describen los logros y alcances obtenidos en la intervención con los docentes, así como las limitaciones frente al cargo de la coordinación y una breve conclusión como referente de un caso de Liderazgo Educativo.

#### *Logros y alcances en la intervención pedagógica*

Al ser contratada como Coordinadora del Departamento de Pedagogía del ITR Roma fue imprescindible realizar un diagnóstico de necesidades pedagógicas en los docentes y diseñar una estrategia de intervención para la mejora educativa.

Si bien, el reto fue posicionarme como figura de autoridad y establecer los estándares de desempeño para guiar a los docentes en su labor, los logros obtenidos fueron gratificantes y significativos para mi experiencia profesional.

Discurro que el mayor logro obtenido fue brindar a los docentes herramientas pedagógicas y didácticas para implementar en la enseñanza por el enfoque basado en competencias que fundamenta la RIEMS para la educación media superior.

A través de la capacitación continua y la implementación de instrumentos de apoyo docente coadyuvaron a potenciar la praxis del docente. Determinando que al contratar a nuevo personal docente fuese necesaria la inducción a la filosofía, modelo educativo y políticas institucionales para ser parte del grupo académico del ITR Roma.

El diseño del Manual del Docente fue otro logro, al ser un instrumento para guiar al profesor de reciente ingreso para conocer los estándares de desempeño requeridos, la normatividad a seguir y ser referente para su labor en el aula. El manual integra elementos y herramientas relevantes para la impartición del modelo educativo, como los derechos y deberes, la planeación didáctica, elaboración de exámenes y los instrumentos de evaluación del aprendizaje.

Así mismo, como parte de la inducción al nuevo profesorado se incluyeron los lineamientos de evaluación docente, desempeño administrativo y en el aula, trabajo colegiado.

Otro logro fue permear a los alumnos con la filosofía institucional, manual del estudiante, campaña de valores, actividades culturales y recreativas dieron un giro a la escuela tradicional, logrando una visión de una escuela “divertida”.

Además, el reconocimiento de los padres de familia como una institución de calidad académica y de promover en sus hijos distintas actividades de complemento a su educación logró la recomendación de nuevos prospectos.

En mi opinión considero el haber permeado en la comunidad escolar del ITR Roma un sentido de pertenencia e identidad institucional que nos hacían reconocer y diferenciar de los otros planteles pertenecientes a Roosevelt.

Como parte del trabajo académico el ITR implementa sesiones de colaboración con las y los coordinadores del departamento de pedagogía de cada plantel, en ellas se implementan acuerdos y se generan estrategias para el bien común del modelo educativo que emana el instituto. En estas sesiones pude vislumbrar mis alcances profesionales, comparando el trabajo de mis colegas con el mío, notando que mi intervención fue significativa y ejemplo para los demás planteles; e incluso el Director Académico solicitaba mi apoyo para replicar algunas estrategias en los demás planteles.

## *Limitaciones como Coordinadora del Departamento de Pedagogía en el ITR Roma*

Al hablar de logros y alcance es imprescindible reconocer que durante mi intervención pedagógica tuve limitaciones, las principales fueron la resistencia y el conformismo que los docentes mostraron.

Como se expresó en el capítulo dos, los profesores del ITR Roma decidieron contratarse por necesidades distintas a la vocación docente. Esta condición generó en ellos resistencia a la implementación de la capacitación y evaluación, en comentarios emitidos por ellos, creían que ser docente era algo “fácil” y solo explicaban aquello que consideraban era “importante que aprendieran los alumnos”.

Al implementar las capacitaciones en los docentes y mostrarles los instrumentos pedagógicos de apoyo, la resistencia se hizo notar en ellos. Cada vez que retroalimentaba al docente cuestionaba la utilidad de la planeación didáctica, el saber de los tipos de aprendizaje y cómo generar un ambiente de aprendizaje óptimo; así como la evaluación de los aprendizajes.

La postura ante esto fue para ellos sacarlos del estado de confort y ponerlos a “trabajar” e incluso compararon el trabajo de la anterior coordinadora, quién no les solicitaba “tanto”. Este otro factor, también generó una limitante, que posteriormente se trasladó a dudar de mi capacidad profesional por mi edad.

Retomando las características docentes, la edad promedio de ellos es 43 años frente a la mía de 27 años, marcó un limitante para poder intervenir. En palabras de un profesor, argumentó: “usted se ve muy joven como para ser coordinadora” yo llevó impartiendo diez años clases y no había realizado una planeación.

### *El pedagogo, un líder educativo*

Al enfrentar las limitantes de mi capacidad profesional y edad con los docentes, logré configurarme como líder educativo del ITR Roma y desplazar al director como la imagen de autoridad.

Durante mi intervención demostré mi capacidad de liderazgo basado en los resultados de la mejora en el ITR Roma, estableciendo la toma de decisiones hacia proyectos académicos para el beneficio de los docentes y alumnos.

Incluso generó en mis compañeros administrativos la consulta de decisiones frente a las soluciones propuestas en su cargo, antes que al director.

## Referencias

- Alcaldía Cuauhtémoc. (2018). *Alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad De México*. Recuperado de <https://alcaldiacuauhtemoc.mx/diagnostico-socio-demografico/>
- Alvear L. (2012). El liderazgo institucional o liderazgo del sistema: una visión sobre su desarrollo en Chile. *Educación* 48 (1), 43-68. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=342130838004>
- Argudín, Y. (2013). *Educación basada en competencias*. Recuperado de: [https://www.uv.mx/dgdaie/files/2013/09/Argudin-Educacion\\_basada\\_en\\_competencias.pdf](https://www.uv.mx/dgdaie/files/2013/09/Argudin-Educacion_basada_en_competencias.pdf)
- Arriaga, M. (2015). El Diagnóstico Educativo, una importante herramienta para elevar la calidad de la educación en manos de los docentes. *Atenas* 3 (31), 63-74. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=478047207007>
- Ávalos, B. (2011). El liderazgo docente en comunidades de práctica. *Educación*, 47 (2), 237-252. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=342130837003>
- Barrantes, L. y Olivares, C. (2017). Fortalecimiento del liderazgo pedagógico en docentes de inglés en servicio a través de Redes de Educación Continua (REEDUCO) Sede Regional Brunca. *Revista Gestión de la Educación*, 7 (1), 17-36. Recuperado de: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gstedu/article/view/27565/27797>
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 9-33. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=171015625002>
- Bolívar, A., López, J. y Murillo, F. (2013). Liderazgo en las instituciones educativas. Una revisión de líneas de Investigación. *Revista Fuentes*, 14, 15-60. Recuperado de <https://revistascientificas.us.es/index.php/fuentes/article/view/2352>

- Bolívar, A., Caballero, K, y García, M. (2017). Evaluación multidimensional del liderazgo pedagógico: claves para la mejora escolar. *Ensaio: aval. pol. públ. Educ.*, 25 (95), 483-506. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/ensaio/v25n95/1809-4465-ensaio-S0104-40362017002500780.pdf>
- Cabrejos, H. y Torres, M. (2014) El liderazgo transformacional como apoyo en la gestión pedagógica del director. UCV-HACER. *Revista de Investigación y Cultura*, 3 (2). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521751976001>
- Cáceres, M., Trujillo, J., Hinojo, F., Aznar, I. y García, M. (2012). Tendencias actuales de género y el liderazgo de la dirección en los diferentes niveles educativos. *Educación* 48 (1), 69-89. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=342130838005>
- Caján, J. (2016). Modelo de gestión pedagógica basado en el liderazgo transformacional para garantizar la satisfacción laboral de los docentes del ISEP “Sagrado Corazón de Jesús”. UCV-HACER. *Revista de Investigación y Cultura*. 5 (2) Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521754663010>
- Cayulef, C. (2007). El liderazgo distribuido, una apuesta de dirección escolar de calidad. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, eficacia y Cambio en Educación* 5 (5), 144-148 Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55121025021>
- Centro de Estudios Educativos, & Servicios Integrales de Evaluación y Medición Educativa (SIEME), & Heurística Educativa, S. C., (2013). Estándares para la educación básica. Experiencia de mejora continua en escuelas mexicanas del nivel básico, con base en estándares curriculares, de desempeño docente y gestión escolar. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, XLIII (3), 23-72. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=270/27028898002>
- Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación (CEPPE) (2009). Prácticas de liderazgo directivo y resultados de aprendizaje. Hacia conceptos capaces de guiar la investigación empírica. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 7 (3), 19-33. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55114063003>



- Chávez, J. (2019). Educación y Tecnología: Una mirada desde el subdesarrollo. *Atenas*, 2 (46). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4780/478060100001/index.html>
- Chiavenato, I. (2004). Comportamiento Organizacional. La dinámica de éxito en las organizaciones. Recuperado de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional.\\_La\\_dina\\_mica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf)
- Contreras, T. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. *Propósitos y Representaciones*, 4 (2), 231-284. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.122>
- Cossio, J. (2014). Pedagogía y calidad de la educación: una mirada a la formación del maestro rural. *Sophia* 10 (1), 14-23. Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-89322014000100002&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-89322014000100002&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
- Cruz, S. y Egido, I. (2014). La Educación Tecnológica de Nivel Medio Superior en México *Revista Foro de Educación*, 12 (16), 99-121. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=447544538005>
- Cuevas, M. y Díaz, F. (2015). Género y liderazgo en la universidad española. Un estudio sobre la brecha de género en la gestión universitaria. *Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 23, 1-22. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=275041389097>
- Delgado, L. (2005) El liderazgo en las organizaciones educativas: revisión y perspectivas actuales. *Revista Española de Pedagogía*, 232, 367-388. Recuperado de: <https://revistadepedagogia.org/lxiii/no-232/el-liderazgo-en-las-organizaciones-educativas-revision-y-perspectivas-actuales/101400010268/>
- Del Rincón, D. Arnal, J. Latorre A. y Sans, A. (1995). *Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales*. Madrid. Dykinson.

- Díaz, M. (2019). La complejidad de la investigación en liderazgo educativo, acercamientos metodológicos contemporáneos. *Actualidades Investigativas en Educación* 19 (1), 605 – 624. Recuperado de <https://doi.org/10.15517/aie.v19i1.35239>
- Díaz, M. y Veloso, A. (Ed.) (2019). *Modelos de investigación en liderazgo educativo, una revisión internacional*. México. Universidad Nacional Autónoma de México, IISUE.
- Domingo, J. y Ritacco, M. (2015). Aporte del Departamento de Orientación al desarrollo del liderazgo pedagógico: un estudio desde la opinión de directores de Institutos de Enseñanza Secundaria en Andalucía. *Educación en Revista*, 58, 199-218. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155043164013>
- Elizondo A. (2001). *La nueva escuela, I. Dirección, liderazgo y gestión escolar. Maestros y enseñanza*. Paidós.
- Erazo, M., Jiménez, M. y López, C. (2014). Empoderamiento y liderazgo femenino; su papel en la autogestión comunitaria en el corregimiento El Hormiguero - Valle del Cauca. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 32 (1), 149-157. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79929780011>
- Furlán, A., Pasillas, M. (1993). Investigación, teoría e intervención en el campo pedagógico. *Perfiles Educativos*, 61. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13206109>
- Gajardo, J., Ulloa J. (2016). Liderazgo Pedagógico, conceptos y tensiones. *Líderes Educativos* 6. Recuperado de <https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/NT-6.pdf>
- Garbanzo G., Orozco V. (2010). Liderazgo para una gestión moderna de procesos educativos. *Revista Educación*, 34 (1), 15-29. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44013961001>

García, M. (2018). Prácticas Eficaces de Liderazgo Dirigidas a Apoyar la Calidad Docente en los CEIP Públicos de Andalucía. La Percepción de Directivos y Maestros. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 16 (3). Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/551/55160077008/index.html>

García, R., González, N. y Guerra, S. (2010). La mejora de la calidad de la formación a lo largo de la vida mediante estudios de Detección de necesidades formativas. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 3 (1), pp. 287-294. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832326030>

Garín, J., Muñoz, J. y Rodríguez, D. (2009). Estadios organizativos y gestión del conocimiento en instituciones educativas. *Revista de Ciencias Sociales*, XV (4), 620-634. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28012285005>

Gutiérrez, L. (2009). El devenir de la educación media superior. El caso del Estado de México. *Tiempo de Educar* 10 (19), 171-204. Recuperado de <http://redalyc.org/articulo.oa?id=31113164007>

Herrera, J. (2014). Las instituciones, su diseño y cambio en las organizaciones. *Polis: Investigación y Análisis Sociopolítico y Psicosocial*, 10 (2), 13-38. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72638805002>

Hualquimil, A. (2012). Gestión del proceso de perfeccionamiento docente en Establecimientos educacionales. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología* 5 (13). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477847114003>

Instituto Tecnológico Roosevelt (2017). Manual de funciones del departamento de Pedagogía.

Jove, H. (2012). *Sociología de las Organizaciones e Instituciones*. Una-Puno.

- López, J., Moreno, J. y Fuentes, A. (2019). Influencia de la edad en el liderazgo directivo de las cooperativas de enseñanza. *DEDiCA. REVISTA DE EDUCAÇÃO E HUMANIDADES*, 15, 63-80. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10481/54926>
- Manzano, J., Mominó, J. y Carrere, J. (2013). La planificación estratégica, un indicador sobre el liderazgo pedagógico. *Teoría de la Educación. Educación y Cultura en la Sociedad de la Información* 14 (2), 292-315. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=201028055013>
- Martínez, L. (2012). Administración Educativa. Red Tercer Milenio S. C.
- Maureria, O. (2018). Prácticas del liderazgo educativo: Una mirada evolutiva e ilustrativa a partir de sus principales marcos, dimensiones e indicadores más representativos. *Revista Educación*, 42 (1). Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/440/44051918001/index.html>
- Maureira, O., Moforte, C. y González, G. (2014). Más liderazgo distribuido y menos liderazgo directivo. Nuevas perspectivas para caracterizar procesos de influencia en los centros escolares. *Perfiles Educativos*, XXXVI (46), 134-153. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13232069009>
- Mellado, M. y Chaucono, J. (2016). Liderazgo pedagógico para reestructurar creencias docentes y mejorar prácticas de aula en contexto mapuche. *Revista Electrónica Educare*, 20 (1). Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1941/194143011018/index.html>
- Medina, I. (2020). El liderazgo pedagógico y su contribución en la gestión educativa. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. Recuperado de: <https://www.eumed.net/rev/caribe/2020/01/liderazgo-pedagogico.html>
- Mendoza Rojas, J. (2018). Situación y retos de la cobertura del sistema educativo nacional. *Perfiles Educativos*, 40(Especial), 11-52. Recuperado de <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2018.Especial.59179>

- Neyra, G. (2010). El bachillerato mexicano y la política educativa: desde sus inicios hasta la educación basada en competencias. *Textual* (55), 63-82. Recuperado de: [https://www.chapingo.mx/revistas/textual/contenido.php?id\\_articulo=1161&id\\_revistas=2&html=MTg3Ng==](https://www.chapingo.mx/revistas/textual/contenido.php?id_articulo=1161&id_revistas=2&html=MTg3Ng==)
- Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la Educación Superior. *Revista de la Educación Superior XLIV (174)*, 7-17. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60439229001>
- Pareja, J. (2009). Liderazgo y conflicto en las organizaciones educativas. *Educación y Educadores*, 12 (1). Recuperado de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-12942009000100010&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-12942009000100010&lang=es)
- Razo, E. (2018). La Reforma Integral de la Educación Media Superior en el aula: política, evidencia y propuestas. *Perfiles Educativos*, XL (159). Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/132/13258503006/index.html>
- Ritacco, M. y Amores, F. (2018). Dirección escolar y liderazgo pedagógico: un análisis de contenido del discurso de los directores de centros educativos en la Comunidad Autónoma de Andalucía (España). *Educ. Pesqui.* 44. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/s1678-4634201709162034>
- Riveros, A. (2012). La distribución del liderazgo como estrategia de mejoramiento institucional. *Educación y Educadores*, 15(2). Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83424870008>
- Rodríguez G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. *Educación y Educadores*, 14 (2), 253-267. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83421404003>
- Rodríguez, E. (2017). Función directiva y estilos de liderazgo educativo: términos no sinónimos, sino complementarios. *Alternativas: Revista De La Universidad Católica De Santiago De Guayaquil*, 18 (3), 5-18. Recuperado de:

<http://editorial.ucsg.edu.ec/pjs-aleternativas/index.php/alternativas-ucsg/article/view/165/pdf>

Salas, F. (2003). La administración educativa y su fundamentación epistemológica. *Educación*, 27 (1), 9-16. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44027102>

SEP. (2008). *Acuerdo número 444 por el que se establecen las competencias que constituyen el marco curricular común del Sistema Nacional de Bachillerato*. Recuperado de [http://educacionmediasuperior.sep.gob.mx/work/models/sems/Resource/10905/1/images/Acuerdo\\_444\\_marco\\_curricular\\_comun\\_SNB.pdf](http://educacionmediasuperior.sep.gob.mx/work/models/sems/Resource/10905/1/images/Acuerdo_444_marco_curricular_comun_SNB.pdf)

SEP. (2008). *Acuerdo número 442 por el que se establece el Sistema Nacional de Bachillerato en un marco de diversidad*. Recuperado de [http://educacionmediasuperior.sep.gob.mx/work/models/sems/Resource/10905/1/images/Acuerdo\\_numero\\_442\\_establece\\_SNB.pdf](http://educacionmediasuperior.sep.gob.mx/work/models/sems/Resource/10905/1/images/Acuerdo_numero_442_establece_SNB.pdf)

SEP. (2008). *Acuerdo número 447 por el que se establecen las competencias docentes para quienes imparten educación media superior en la modalidad escolarizada*. Recuperado de [http://educacionmediasuperior.sep.gob.mx/work/models/sems/Resource/10905/1/images/Acuerdo\\_447\\_competencias\\_docentes\\_EMS.pdf](http://educacionmediasuperior.sep.gob.mx/work/models/sems/Resource/10905/1/images/Acuerdo_447_competencias_docentes_EMS.pdf)

SEP. (2008). *Acuerdo número 449 por el que se establecen las competencias que definen el Perfil del Director en los planteles que imparten educación del tipo medio superior*. Recuperado de [http://educacionmediasuperior.sep.gob.mx/work/models/sems/Resource/10905/1/images/Acuerdo\\_449\\_competencias\\_perfil\\_director.pdf](http://educacionmediasuperior.sep.gob.mx/work/models/sems/Resource/10905/1/images/Acuerdo_449_competencias_perfil_director.pdf)

SEP. (2014). *Convocatoria pública y abierta para participantes en el Concurso de Oposición para Ingreso al Servicio Profesional Docente en los planteles de Educación Media Superior dependientes de la Dirección General de Educación Tecnológica*

*Industrial (DGETI), ciclo escolar 2014-2015.* Recuperado de [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle\\_popup.php?codigo=5340510](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5340510)

SEP (2015). *Acciones y Programas.* Dirección General de Educación Tecnológica Industrial. Recuperado de: <https://www.gob.mx/sep/acciones-y-programas/direccion-general-de-educacion-tecnologica-industrial-dgeti>

Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 81, pp. 111-128. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20649705007>


Universidad Nacional Autónoma de México. UNAM. (2018). *Oferta Educativa.* Dirección General de Administración Escolar. Recuperado de <https://www.dgae.unam.mx/planes/licenciatura.html>

Vázquez, S., Bernal, J. y Liesa, M. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12 (5), pp. 79-97. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55132460004>

## Anexos



Anexo 1 Ficha Inicial

 <b>INSTITUTO TECNOLÓGICO ROOSEVELT®</b> DESDE 1969 EDUCACIÓN HUMANA AL ALCANCE DE TODOS					FOTO		
APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO		NOMBRE (S)	ESPECIALIDAD	TURNO	SEMESTRE
				Jennifer	Turismo	Matutino	Sexto
FECHA DE NACIMIENTO		LUGAR DE NACIMIENTO		EDAD		NACIONALIDAD	
26-Septiembre-2002		México		17		Mexicana	
ESTADO CIVIL		NÚMERO DE HIJOS		HOMBRES	EJES	MUJERES	EJES
Soltera		-		-	-	-	-
DOMICILIO COMPLETO (calle, número, colonia, código postal, alcaldía o municipio y estado)							
CORREO ELECTRÓNICO		TELÉFONO CELULAR		TELÉFONO DE CASA		OTRO	
jenn-rob68@gmail.com							
NOMBRE DEL PADRE			ESTUDIOS		OCUPACIÓN		
José Luis Robles Velázquez			Ninguno		Obrero		
NOMBRE DE LA MADRE			NIVEL DE ESTUDIO		OCUPACIÓN		
Ericka Carmona López			Primaria		Ama de casa		
NOMBRE DE LA PERSONA RESPONSABLE DE TI			NIVEL DE ESTUDIO		OCUPACIÓN		
Ericka Carmona López			Primaria		Ama de casa		
NÚMERO DE HERMANOS HOMBRES		EJES		NÚMERO DE HERMANAS MUJERES		EJES	TOTAL HERMANOS
-		-		2		29-27	2
LUGAR QUE OCUPAS ENTRE DE TUS HERMANOS				LA CASA DONDE VIVES ES:			
Menor				PROPIA	<input checked="" type="checkbox"/>	RENTADA	<input type="checkbox"/>
						PRESTADA	<input type="checkbox"/>
PERSONAS QUE VIVEN CONTIGO EN CASA							
Papá, Mamá, hermanos.							
¿TRABAJAS? (sí) (no)							
EN CASO DE QUE TRABAJES MENCIONA EL NOMBRE DE LA EMPRESA DONDE LABORAS Y EL PUESTO QUE OCUPAS							
DOMICILIO DE LA EMPRESA DONDE TRABAJAS							
HORARIO DE TRABAJO							
¿RECIBES ALGUNA BECA?		(sí)	(no)	¿CUÁL?			
			<input checked="" type="checkbox"/>				
¿DE QUIÉN DEPENDES ECONOMICAMENTE?				PAPÁ	MAMÁ	HERMANO	OTRO: _
				<input checked="" type="checkbox"/>			

PARA TU USO PERSONAL O FAMILIAR CUENTAS CON:					
LAPTOP	<input checked="" type="checkbox"/>	(NO)	CONSOLA DE JUEGOS	(SÍ)	<input checked="" type="checkbox"/>
TABLETA	(SÍ)	<input checked="" type="checkbox"/>	DVD	(SÍ)	<input checked="" type="checkbox"/>
SMARTPHONE	<input checked="" type="checkbox"/>	(NO)	BLU-RAY	(SÍ)	<input checked="" type="checkbox"/>
AUTOMOVIL	<input checked="" type="checkbox"/>	(NO)	SERVICIO DE TELEVISIÓN DE PAGA	(SÍ)	<input checked="" type="checkbox"/>
TELEVISIÓN	<input checked="" type="checkbox"/>	(NO)	INTERNET	<input checked="" type="checkbox"/>	(NO)
COMPUTADORA	(SÍ)	<input checked="" type="checkbox"/>			

¿DURANTE LOS ÚLTIMOS MESES HAS TENIDO ALGÚN PROBLEMA DE SALUD?			
(SÍ)	<input checked="" type="checkbox"/>	(NO)	ESPECIFICAR _____
¿CON QUÉ FRECUENCIA ASISTES AL MÉDICO?			
CADA SEMANA	CADA MES	CADA AÑO	CUANDO ME ENFERMO <input checked="" type="checkbox"/>
¿ACTUALMENTE ESTÁS BAJO ALGÚN TRATAMIENTO MÉDICO? NO			
ESPECIFICA			
¿ERES ALÉRGICO A ALGÚN MEDICAMENTO O ALIMENTO? NO			
ESPECIFICA			
¿PRACTICAS ALGÚN DEPORTE? NO			
ESPECIFICA			
¿PRACTICAS ALGUNA ACTIVIDAD ARTÍSTICA? NO			
ESPECIFICA			
¿CUÁLES SON TUS ACTIVIDADES RECREATIVAS FAVORITAS?			
Leer, escuchar música, hablar.			

¿SABES USAR INTERNET? <input checked="" type="checkbox"/> (NO)			
EN CASO DE QUE TU RESPUESTA SEA AFIRMATIVA MARCA CON UNA "X" LOS LUGARES EN LOS QUE TE CONECTAS			
<input checked="" type="checkbox"/> CASA	( ) TRABAJO	( ) CASA DE UN CONOCIDO	
<input checked="" type="checkbox"/> ESCUELA	( ) CAFÉ INTERNET	( ) OTRO, ESPECIFICA	
MARCA CON UNA "X" EL USO QUE LE DAS AL INTERNET			
<input checked="" type="checkbox"/> BUSCAR INFORMACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/> COMUNICARME	( ) COMPRAR EN LÍNEA	
<input checked="" type="checkbox"/> HACER TAREAS	( ) LEER NOTICIAS	( ) JUGAR EN LÍNEA	
<input checked="" type="checkbox"/> USAR REDES SOCIALES	<input checked="" type="checkbox"/> INTERCAMBIAR O DESCARGAR DOCUMENTOS		
<input checked="" type="checkbox"/> VER VIDEOS	( ) SERVICIOS EN LÍNEA		

¿ESTUDIAS DESPUÉS DE CLASES?

() SÍ ¿CUÁNTO TIEMPO? 7 hrs ( ) NO

¿CUENTAS EN TU CASA CON UN LUGAR PARA ESTUDIAR O HACER TUS TAREAS?

SÍ () NO ( )

PARA ESTUDIAR O HACER TUS TAREAS PREFIERES:

- |   |  |  |
|---|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> HECERLO SOLO        | ( ) ESPACIOS EXTERIORES  | ( ) HACERLO CON LA COMPUTADORA                                 |
| ( ) HACERLO EN EQUIPO                                   | ( ) UNA BIBLIOTECA   | ( ) INVESTIGAR EN LIBROS                                       |
| ( <input checked="" type="checkbox"/> ) ESCUCHAR MÚSICA | ( <input checked="" type="checkbox"/> ) HACERLO EN EL CUADERNO | ( <input checked="" type="checkbox"/> ) INVESTIGAR EN INTERNET |
- ¿QUÉ RECURSO TE AYUDA MÁS PARA APRENDER? Puedes elegir más de uno.
- |  |                    |                             |
|--|--------------------|-----------------------------|
| ( <input checked="" type="checkbox"/> ) LOS TEXTOS Y GUÍAS | ( ) LOS VIDEOS     | ( ) LAS EXPOSICIONES        |
| ( <input checked="" type="checkbox"/> ) LOS ESQUEMAS       | ( ) LOS MODELOS 3D | ( ) SOFWARES O APLICACIONES |

¿EN QUÉ ASIGNATURAS CONSIDERAS QUE TIENES MAYOR FACILIDAD DE APRENDER?

- |   |              |   |
|---|--------------|---|
| ( <input checked="" type="checkbox"/> LECTURA Y REDACCIÓN | ( ) FÍSICA   | ( ) ARTISTICA                                     |
| ( ) MATEMÁTICAS   | ( ) BIOLOGÍA | ( <input checked="" type="checkbox"/> COMPUTACIÓN |
| ( ) QUÍMICA   | ( ) INGLÉS   | ( ) INVESTIGACIÓN                                 |

¿EN QUÉ ASIGNATURAS CONSIDERAS QUE PUEDES REQUERIR DE ASESORÍA?

- |                         |  |   |
|-------------------------|--|---|
| ( ) LECTURA Y REDACCIÓN | ( <input checked="" type="checkbox"/> FÍSICA | ( ) ARTISTICA                                       |
| ( ) MATEMÁTICAS         | ( ) BIOLOGÍA                                 | ( ) COMPUTACIÓN                                     |
| ( ) QUÍMICA             | ( <input checked="" type="checkbox"/> INGLÉS | ( <input checked="" type="checkbox"/> INVESTIGACIÓN |

¿QUÉ ESTRATEGIAS DE ESTUDIO UTILIZAS?

- |   |  |
|---|--|
| ( ) TOMAR APUNTES   | ( ) PREGUNTAR LAS DUDAS A LOS COMPAÑEROS |
| ( <input checked="" type="checkbox"/> MEMORIZAR LOS APUNTES | ( ) SUBRAYAR EL MATERIAL DE ESTUDIO      |
| ( ) AMPLIAR LA INFORMACIÓN CONSULTANDO OTRAS FUENTES        | ( ) HACER RESUMENES                      |

¿QUÉ TE MOTIVÓ A ESTUDIAR UN BACHILLERATO TECNOLÓGICO?

Puedes elegir más de uno.

- |   |
|---|
| ( ) PODER TENER UN CARRERA TÉCNICA Y EJERCERLA  |
| ( ) LA POSIBILIDAD DE PODER INGRESAR A UNA LICENCIATURA AL CONCLUIR                               |
| ( <input checked="" type="checkbox"/> MI INTERÉS PERSONAL POR APRENDER SOBRE LA CARRERA QUE ELEGÍ |
| ( ) EL DESEO DE MIS PADRES POR QUE CONTINUE MIS ESTUDIOS  |
| ( ) EL DESEO DE MIS PADRES POR QUE EJERZA LA CARRERA A LA QUE ME INSCRIBÍ                         |

## Anexo 2 Cuestionario Docente

<b>DATOS GENERALES</b>	
Nombre: _____	Edad: _____
Estado civil: _____	Hijos: _____
Antigüedad: _____	
<b>DATOS PROFESIONALES</b>	
Escolaridad: _____	
Describa los cursos y capacitaciones relacionados con su especialidad que ha tomado:	
_____	
_____	
_____	
Mencione las asignaturas que imparte:	
_____	
_____	
Escriba cuantos años tiene de antigüedad: _____	
Mencione su experiencia Profesional en otras instituciones:	
_____	
_____	
_____	
<b>DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES DOCENTES:</b>	
Mencione por qué decidió emplearse como docente?	
Mencione qué modelo educativo oferta el Plantel Roma	
¿Realiza planeación de clase?	
¿Cómo realiza su planeación de clase?	
¿Tiene algún formato específico para la realización de la planeación de clase? ¿Cuál?	
¿Qué elementos considera para realizar su planeación de clase?	
Mencione ¿qué es evaluación?	
¿Cómo realiza la evaluación?	
¿Qué instrumentos emplea para la evaluación?	
Describa como realiza una clase frente al grupo:	

*MANUAL DE FUNCIONES  
DEL DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA*

**OBJETIVO GENERAL**

**Coordinar y evaluar la eficiencia del personal docente, de prefectura, así como las actividades académicas, culturales y de vinculación, autorizadas por la Institución, con el fin de preservar y elevar la calidad educativa.**

*DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DEL  
DEPARTAMENTO  
DE PEDAGOGIA*

<b>Acción</b>	<b>Función</b>	<b>Resultado</b>
<b>Reclutar y seleccionar</b>	Candidatos para la plantilla docente requeridos por el plantel	Con el fin de seleccionar las más adecuadas
<b>Supervisar</b>	Al personal docente según el perfil establecido	Con el fin de integrar y optimizar la plantilla docente
<b>Evaluar</b>	Al personal docente actual y de nueva contratación: -Prefectura -Alumnos -Proyectos académicos y culturales	Con el fin de propiciar, mantener y elevar la calidad educativa del plantel
<b>Implementar</b>	Los programas académicos, establecidos por Pedagogía General y/o establecido por él	Con el fin de solucionar las necesidades psicopedagógicas y sociales de la población que coordina
<b>Capacitar</b>	De forma interna al personal docente y prefectura de acuerdo al programa de capacitación establecido o cuando se requiera y de forma externa a través de cursos y talleres	Con el fin de eficientizar y profesionalizar el desempeño del personal a su cargo
	Académicamente al alumno y	Con el fin de evitar la

<b>Orientar</b>	padre de familia según sus necesidades e intereses	deserción y que el alumno culmine exitosamente sus estudios
<b>Coordinar</b>	Los procesos de planificación y formatos de registro, evaluación y control	Con el fin de llevar una adecuada administración académica
<b>Gestionar</b>	El proceso de vinculación con Instituciones académicas, culturales y/o deportivas, tanto públicas como privadas.	Con el fin de actualizar y enriquecer nuestro servicio educativo
<b>Actualizar</b>	Conocimientos propios, por medio de cursos, talleres, etc. lectura de libros y textos académicos, según mi función me lo requiera	Con el fin de ampliar mi auto-desarrollo y del personal a mi cargo

## CONCEPTOS

## DEFINICIÓN

<b>CALIDAD EDUCATIVA</b>	Entendida como los procesos de formación de profesionales técnicos tendientes a una educación integral, vinculada al campo laboral y con alto sentido ético, social y humano
<b>MODELO EDUCATIVO</b>	Referente a la postura teórico-metodológica de la cual subyacen las estrategias de enseñanza-aprendizaje, recursos didácticos y métodos de evaluación, en pro de la calidad educativa.
<b>SUPERVISIÓN</b>	Acción de verificar la presencia de elementos y/o acciones de acuerdo a los parámetros, procesos y tiempos establecidos
<b>SEGUIMIENTO</b>	Proceso de verificación continuo de actividades planeadas, con la posibilidad de ajuste para el logro de los objetivos, hasta su conclusión
<b>EVALUACIÓN</b>	Proceso de valoración de una actividad o procedimiento a partir de estándares de realización, con el objetivo de mejora
<b>ESTÁNDARES DE EVALUACIÓN</b>	Parámetros, ejes de realización o categorías a partir de los cuales se valora la eficacia y alcances de una actividad o proceso. En la evaluación del aprendizaje se establecen porcentajes que ponderan la valoración de categorías
<b>EFICIENCIA</b>	Acción de realizar actividades o procesos, de acuerdo con los objetivos, tiempos y formas planteadas, para su correcta aplicación

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS  
DEL DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA**

**ATENCIÓN EN GENERAL**

1.- Dar servicio, atender y resolver eficiente y amablemente los requerimientos de alumnos y padres de familia. Sólo en caso de ser necesario acudir y/o canalizar la situación al director(a) del Plantel.

ARC	Áreas de Resultados Claves	Estándares de Desempeño	Deberes/Actividades	Habilidades Clave y Conocimiento
# 1	<b>Reclutamiento y Selección</b>	<p>1.- Cuando utilice las fuentes establecidas por Pedagogía General para la publicación de vacantes, un día después de haber surgido ésta.</p> <p>2.- Cuando selecciona los candidatos idóneos para ocupar la vacante tres días después de haber sido publicada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Redactar los anuncios conforme al contenido y normas establecidas.</li> <li>- Solicitar autorización del director para la publicación.</li> <li>- Publicar por internet y por los periódicos oficiales dicho anuncio.</li> <li>- Recibir y evaluar las solicitudes que llegan (al plantel o vía correo electrónico) para ocupar la vacante.</li> <li>- Concertar citas para entrevistar a los candidatos idóneos.</li> <li>- Entrevistar.</li> <li>- Aplicar los mecanismos para su adecuada evaluación.</li> <li>- Elegir a los candidatos idóneos que</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Conocimiento del perfil docente.</li> <li>-Conocimiento de los diferentes portales o páginas web especializadas, así como los diferentes periódicos establecidos para el mismo fin.</li> <li>-Conocimiento de las especificaciones internas de contratación</li> <li>-Manejo de PC e Internet.</li> <li>-Conocimiento del perfil para cada una de las áreas.</li> <li>-Conocimiento de los mecanismos de evaluación docente.</li> <li>-Nociones básicas para realizar entrevista.</li> <li>-Habilidades de negociación</li> <li>-Observador</li> <li>-Analítico</li> <li>-Objetivo</li> </ul>

cubran el perfil (Profesional titulado, con experiencia docente, elaboración de material didáctico)

- Canalizar a los prospectos adecuados al **director** del Plantel para su contratación.
- Solicitar al **director** la decisión final para dar seguimiento a la conformación del expediente.

ARC	Áreas de Resultados Claves	Estándares de Desempeño	Deberes/Actividades	Habilidades Clave y Conocimiento
#2	Supervisión	<p>1.- Cuando supervise diariamente el desarrollo de las clases de todos los profesores para darle continuidad a su evaluación.</p> <p>2.- Cuando vigile diariamente que Prefectura cumpla al 100% con su descripción de funciones.</p>	<p>-Verificar la asistencia y puntualidad de las sesiones conforme a horarios</p> <p>-Verificar que haya congruencia en tiempo y forma con sus carpetas de trabajo</p> <p>-Observar mediante rondines los criterios de desempeño establecidos:</p> <p>a)Atención al alumno</p> <p>b)Manejo de grupo</p> <p>c)Expresión corporal</p> <p>d)Comunicación no verbal</p> <p>e) Elementos didácticos empleados, etc.</p> <p>f) Aplicación de reglamento</p> <p>g) Implementación de programas de estudio actualizados por Pedagogía General</p> <p>h)Integración de recomendaciones por parte de Pedagogía</p> <p>-Verificar la aplicación del Reglamento Institucional y del aula</p> <p>-Solicitar un reporte diario de los asuntos atendidos.</p> <p>-Elaborar formatos de comunicación y/o</p>	<p>-Conocimiento sobre evaluación pedagógica</p> <p>-Conocimientos sobre planeación Pedagógica</p> <p>-Conocimientos sobre Didáctica</p> <p>-Analítico</p> <p>-Observador</p> <p>-Conocimientos sobre planeación psicopedagógica</p> <p>-Conocimientos sobre psicopedagogía</p> <p>-Habilidad para trabajar en</p>



<p>3.- Cuando supervise al 100% el desempeño académico del toda la población estudiantil del Plantel al término de cada parcial.</p>	<p>supervisión entre <b>Pedagogía y Prefectura</b>.          -Informar y capacitar al prefecto sobre el uso de los formatos</p> <p>-Solicitar a los <b>docentes</b> sus listas de calificaciones adecuadamente llenadas, revisar con <b>dirección</b> y entregar a <b>Control Escolar</b></p> <p>-Solicitar a <b>Control Escolar</b> las listas de calificaciones una vez que haya vaciado en boletas, para control de Pedagogía.</p> <p>-Llevar un control semestral del préstamo de calificaciones conjuntamente con <b>Control Escolar</b>, para el seguimiento de alumnos en extraordinario</p> <p>-Atender las irregularidades detectadas en torno a calificaciones</p> <p>-Llevar registro de seguimiento de la población con bajo rendimiento académico según lo reflejado en boletas (por grupo, materia, profesor, especialidad, etc.)</p>	<p>equipo          -Habilidad de redacción          -Capacitación          -Observador</p> <p>-Conocimiento del desempeño de los alumnos.          -Conocimiento del sistema de evaluación de los diferentes profesores.          -Manejo de formatos de seguimiento académico</p>
<p>4.- Cuando supervise durante y al final de cada semestre que se entregue en tiempo y forma la documentación reglamentaria y legal que le corresponde al alumno.</p>	<p>-Dar seguimiento a los reportes de irregularidades en trámites que manifiesten los alumnos y otras áreas administrativas hasta llegar a la conclusión.</p>	<p>-Conocimiento sobre trámites, procesos y documentación interna          -Manejo de relaciones humanas          - Mediator          -Comunicación asertiva</p>
<p>5.- Cuando supervise durante el semestre que se lleve en tiempo y forma los programas y/o proyectos académicos y culturales diseñados o establecidos. (tutorías,</p>	<p>-Solicitar a <b>Docentes</b> reportes de avances e incidencias, de acuerdo a las características del proyecto</p> <p>-Elaborar formatos de seguimiento y control.</p>	<p>-Planeación psicopedagógica          -Evaluación          -Trabajo en equipo</p>

competencias, etc.)			-Observador -Comunicación asertiva
6.-Cuando supervise durante el semestre que el plan de trabajo calendarizado al inicio de cada semestre se cumpla conforme lo establecido		-Alistar recursos materiales, digitales y humanos mínimo 5 días antes de la realización de cada actividad programada -Llevar registro de autoevaluación a partir del cumplimiento de las actividades.	-Planeación psicopedagógica -Evaluación -Trabajo en equipo -Observador -Comunicación asertiva
7. Cuando se verifique en cada periodo parcial y final la aplicación de estándares de evaluación autorizados por <b>Pedagogía</b> y <b>Dirección</b>		-Informar al personal <b>Docente</b> al inicio del semestre los estándares o porcentajes como las categorías de evaluación a aplicar en el semestre -Dar seguimiento al proceso de evaluación realizado por el <b>Docente</b> -Cotejar el llenado de listas de evaluación entregadas por el <b>Docente</b> a <b>Pedagogía</b> , verificando las ponderaciones de evaluación acordadas -Atender las irregularidades y dudas de docentes y alumnado	-Evaluación -Trabajo en equipo -Observador -Comunicación asertiva -Manejo de instrumentos de evaluación

ARC	Áreas de Resultados Claves	Estándares de Desempeño	Deberes/Actividades	Habilidades Clave y Conocimiento
# 3	Evaluación	1.-Cuando evalúe pedagógicamente al 100% del personal <b>Docente</b> , por lo menos dos veces al semestre, en correspondencia al Modelo Educativo del ITR	-Brindar a los Docentes, al inicio del semestre, la lista de elementos que se consideraran durante la evaluación continua -Aplicar los mecanismos de evaluación establecidos y/o sugeridos: a) Observación directa en clase b) Encuesta a alumnos c) Autoevaluación d) Carpeta de trabajo	-Conocimiento sobre evaluación pedagógica -Conocimiento sobre psicopedagogía y didáctica -Conocimiento del perfil docente -Conocimiento del contexto y de la población escolar -Nociones básicas sobre entrevista -Conocimiento del contenido de

<p>2.- Cuando evalúe al 100% del <b>Alumnado</b> del Plantel mínimo dos veces por semestre, para conocer su avance académico.</p>	<p>e) Clase muestra  f) Examen de conocimientos  g) Entrevistas personales  h) Comportamiento actitudinal durante el semestre  i) Revisión de expediente  j)Elaboración de exámenes  k)Elaboración de recursos didácticos  -Elaborar reporte final de la evaluación realizada</p> <p>-Análisis de calificaciones por grupo, profesor, especialidad, según los registros de seguimiento que se llevan  -Aplicar pruebas de conocimiento con base en banco de reactivos  -Análisis de los reportes diarios entregados por Prefectura  -Elaborar reporte final de la evaluación realizada  -Aplicar mecanismos de evaluación psicopedagógica establecidos y/o sugeridos  -Atender los resultados de pruebas o diagnósticos realizados al alumnado de forma externa (prácticas profesionales, servicio social, etc.)  -Atender a la organización, aplicación y a los resultados de la prueba ENLACE, de acuerdo a la información brindada por <b>Dirección</b>  -Atender otros parámetros de certificación para valorar el nivel académico del alumnado (Cambridge, CONOCER, STyPS)</p>	<p>la carpeta de trabajo en el ITR  -Conocimiento del contenido de los programas de estudio  -Analítico  -Interpretación  -Observador  -Objetividad</p> <p>-Conocimiento sobre psicopedagogía y didáctica .  -Conocimiento sobre los contenidos de los programas de estudio.  -Manejo de formatos de control interno.  -Conocimiento y acercamiento de pruebas de evaluación externas.</p> <p>-Conocimientos sobre evaluación pedagógica y planeación</p>
---	---	---

3.- Cuando evalúe el impacto real de cada proyecto cultural y/o académico al término de éste, para su ajuste o mejora.	-Aplicar los mecanismos de evaluación internos y externos que permitan verificar el cumplimiento del objetivo o impacto del proyecto -Elaborar reporte final de la evaluación realizada	-Conocimiento sobre los contenidos de los programas de estudio -Manejo de formatos de evaluación
4. Cuando evalúe, previo a su ingreso, al 100% de los alumnos interesados en realizar prácticas escolares y servicio social	-Conocer e informar al alumnado sobre las características y requisitos del Protocolo de Evaluación para Prácticas Escolares y Servicio Social, como de las fechas de inscripción -Aplicar en las fechas establecidas la evaluación sugerida en el Protocolo de Evaluación -Canalizar a los alumnos, a partir de los resultados, a cursos propedéuticos, asesorías o y/o a los espacios de prácticas.	-Conocimiento y acercamiento de pruebas de evaluación externas -Conocimientos del perfil de profesional técnico

ARC	Áreas de Resultados Claves	Estándares de Desempeño	Deberes/Actividades	Habilidades Clave y Conocimiento
# 4	Implementación	1.- Cuando diagnostique al final de cada semestre las necesidades psicopedagógicas y sociales de la población que coordina	-Aplicar mecanismos de evaluación diagnóstica a <b>Alumnos</b> , personal <b>Docente</b> y <b>Prefectura</b> -Elabora reporte final de evaluación	-Conocimientos sobre evaluación psicopedagógica Conocimiento del contexto y de la población escolar -Habilidades de redacción y presentación de proyectos y/o evaluaciones
		2.- Cuando diseñe en el periodo inter-semestral programas académicos que den solución a las necesidades psicopedagógica y	-Elaborar la correspondiente carta descriptiva del programa académico a implementar, el cual debería incluir: *Fundamentación (con base en la	-Conocimientos sobre planeación y evaluación psicopedagógica -Conocimiento del contexto y de la población escolar

<p>sociales diagnosticadas</p>	<p>evaluación diagnóstica)  *Objetivos  *Metodología  *Cronograma  *Evaluación  -Presentar la propuesta de proyecto académico para su autorización al director del plantel y a Psicopedagogía General</p>	<p>-Conocimientos sobre diseño curricular  -Prospección  -Habilidades de redacción  -Comunicación asertiva  -Habilidad de negociación</p>
<p>3.- Cuando lleve a cabo a lo largo del semestre las actividades delineadas como parte del programa académico establecido</p>	<p>-Informar de forma verbal o por escrito a <b>Dirección, Prefectura y Docentes</b>, sobre las características del programa a implementar en el semestre  -Aplicar la metodología establecida para fines del desarrollo del programa (formatos, registros, procedimientos)  -Elaborar reportes periódicos sobre el avance programático del proyecto y brindar al <b>director</b> del plantel  -Realizar los ajustes metodológicos pertinentes según resultados de supervisión</p>	<p>-Conocimientos sobre evaluación psicopedagógica  -Conocimiento sobre la calendarización académica interna  -Organización y administración de recursos  -Comunicación asertiva  -Habilidades de redacción  -Observador</p>

ARC	Áreas de Resultados Claves	Estándares de Desempeño	Deberes/Actividades	Habilidades Clave y Conocimiento
# 5	Capacitación	<p>1.- Cuando diagnostique al finalizar el semestre, las necesidades de capacitación Docente y de Prefectura.</p> <p>2.- Cuando diseñe durante períodos semestrales, el programa de capacitación docente y/o de prefectura de acuerdo a las necesidades diagnósticas identificadas.</p> <p>3.- Cuando lleve a cabo la capacitación en el periodo inter-semestral de acuerdo a la planeación realizada</p>	<p>-Revisar reportes de evaluación Docente y de Prefectura generados a lo largo del semestre</p> <p>-Comparar el desempeño Docente y/o de Prefectura con el perfil requerido</p> <p>-Recabar y atender las necesidades de capacitación solicitadas por el <b>director</b> del Plantel, <b>Pedagogía General</b>, así como las sugeridas por el personal Docente y/o de Prefectura</p> <p>-Construir a partir del diagnóstico generado el programa de capacitación docente y/o de prefectura requerido</p> <p>-Elaborar la carta descriptiva correspondiente así como formatos de planeación, registro, control, evaluación o algún otro material de apoyo a emplear en la capacitación</p> <p>-Presentar la propuesta de capacitación para su autorización al director del plantel y a Pedagogía General</p> <p>-Informar al Director y personal involucrado (Docentes y/ Prefectura) sobre la fecha, lugar y objetivos de la capacitación a otorgar</p> <p>-Preparar la infraestructura y recursos materiales, digitales y humanos requeridos para la capacitación</p> <p>-Desarrollar en tiempo y forma la capacitación</p> <p>-Elaborar un reporte final de la</p>	<p>-Conocimiento del perfil docente y de prefectura</p> <p>-Conocimiento sobre evaluación psicopedagógica</p> <p>-Habilidades de redacción</p> <p>-Observador</p> <p>-Analítico</p> <p>Conocimientos sobre planeación y evaluación en capacitación</p> <p>-Conocimiento del contexto y de la población docente y de prefectura</p> <p>-Conocimiento sobre diseño curricular</p> <p>-Prospección</p> <p>-Habilidades de redacción</p> <p>-Comunicación asertiva</p> <p>-Habilidad de negociación</p> <p>-Conocimientos sobre capacitación</p> <p>-Organización</p> <p>-Conocimientos sobre Didáctica y evaluación pedagógica</p> <p>-Expresión verbal</p> <p>-Comunicación asertiva</p> <p>-Observador</p> <p>-Trabajo en equipo</p> <p>-Liderazgo</p>

	capacitación brindada (incluyendo la evaluación de la misma) e informar al director del Plantel	-Didáctica -Conocimientos en evaluación pedagógica
4. Cuando lleve a cabo, a lo largo del semestre, juntas docentes para eficientar procesos en mejora de la calidad educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Otorgar a los participantes una constancia curricular por su participación en la capacitación</li> <li>-Calendarizar al inicio del semestre fechas de juntas docentes</li> <li>-Informar a toda la plantilla docente o por academia, sobre las fechas de junta</li> <li>-Desarrollar juntas docentes de acuerdo al proyecto educativo del plantel y las situaciones emergentes a atender</li> <li>-Elaborar un acta de acuerdos de junta e informar a Docentes y Directores para su firma de conformidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Manejo de formatos de control interno</li> <li>-Manejo de evaluación</li> <li>-Trabajo en equipo</li> <li>-Capacidad de síntesis y redacción</li> </ul>

ARC	Áreas de Resultados Claves	Estándares de Desempeño	Deberes/Actividades	Habilidades Clave y Conocimiento
# 6	Orientación	1.- Cuando informe a los alumnos, al inicio del semestre, las características académicas del ITR a través de un curso de inducción	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Diseñar un curso de inducción dirigido a los alumnos de recién ingreso al Plantel con los elementos mínimos establecidos (pendiente a trabajar con pedagogos)</li> <li>-Elaborar la carta descriptiva correspondiente así como los formatos de registro, planeación, control, evaluación o algún otro material de apoyo a utilizar en el curso de inducción.</li> <li>-Presentar la propuesta de curso de inducción para su autorización al <b>Director</b> del plantel y a <b>Pedagogía</b> General</li> <li>-Alistar los recursos materiales, digitales y</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Conocimiento de planeación y didáctica</li> <li>-Conocimiento de evaluación psicopedagógica</li> <li>-Conocimiento sobre la estructura académica del bachillerato tecnológico</li> <li>-Negociación</li> <li>-Oratoria</li> <li>-Observador</li> <li>-Analítico</li> <li>-Objetivo</li> </ul>

<p>2.- Cuando atienda en un 100% a lo largo del semestre, las inquietudes académicas de los padres de familia con respecto a sus hijos (as)</p>	<p>humanos para la realización del curso          -Brindar en tiempo y forma la información básica requerida por los alumnos de recién ingreso          -Realizar un reporte del curso de inducción brindado</p> <p>-Informar a través de circulares y/o juntas de padres de familia, las actividades y acciones académicas a desarrollar de forma interna en el Plantel          -Establecer horarios de atención a padres de familia          -Recibir a los padres de familia e informarles sobre el desenvolvimiento académico y disciplinar de sus hijos (as) (con apoyo de boletas, reportes de prefectura, reportes docentes y de pedagogía)          -Realizar un reporte de seguimiento por cada entrevista llevada con padres de familia, y archivar en el expediente del alumno          -Generar medidas de seguimiento a partir de la entrevista con padres de familia          -Resolver oportunamente las dudas de padres de familia, a cerca de los servicios a los que tienen acceso y canalizar al departamento correspondiente</p> <p>- Informar a través de circulares a la población estudiantil sobre las actividades académicas, culturales, deportivas o cuestiones de reglamentación y de evaluación a realizar en cada parcial          -Implementar mecanismos de información</p>	<p>-Conocimiento del contexto y de la población estudiantil          -Manejo de formatos de control psicopedagógico          -Lectura de instrumentos de evaluación          -Comunicación asertiva          -Habilidad de redacción          -Observador y escucha          -Relaciones humanas          -mediador          -seguridad en sí mismo          -servicial y empatía</p>
<p>3.- Cuando atienda a lo largo del</p>	<p></p>	<p></p>



semestre, las inquietudes académicas y disciplinares de los alumnos

tales como: periódico mural, gaceta informativa, buzón de quejas y sugerencias, exposiciones, etc.  
-Guiar la realización de trámites, procedimientos y actividades internas por parte de los alumnos  
-Establecer horarios y sistemas de atención académica a alumnos.  
-Implementar mecanismos de orientación vocacional y laboral a alumnos de 5to. y 6to. semestre  
-Asistir al alumnos durante el proceso de servicio social, prácticas profesional y titulación, de acuerdo a la información proporcionada por **Control Escolar**  
-Asistir al alumno de acuerdo al Protocolo de Evaluación para Prácticas Escolares y Servicio Social  
-Diseñar en coordinación con personal **Docente y Prefectura** estrategias de orientación académica para alumnos de bajo rendimiento escolar.  
- Implementar mecanismos de orientación psicosocial (drogadicción, violencia, embarazos, etc.) ya sea de forma grupal o individual según problemáticas detectadas

- Conocimiento del contexto académico y social de la población estudiantil
- Habilidad de redacción
- Comunicación asertiva
- Psicopedagogía
- Conocimiento en orientación vocacional y perfiles profesiográficos
- Reglamentación interna
- Observador y buen escucha
- Mediador
- Servicial y empatía

ARC	Áreas de Resultados Claves	Estándares de Desempeño	Deberes/Actividades	Habilidades Clave y Conocimiento
# 7	Coordinación de procesos	1.- Cuando diseñe durante el período inter-semestral el plan de trabajo psicopedagógico en el plantel para el semestre próximo.	<p>-Calendarizar las actividades académicas de todo el semestre tomando en cuenta los requerimientos de <b>Dirección, Control Escolar, Tesorería y Pedagogía General:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Curso de inducción</li> <li>● Períodos de exámenes parciales</li> <li>● Períodos de exámenes finales</li> <li>● Períodos de exámenes extraordinarios</li> <li>● Festivales, encuentros y/u otras conmemoraciones (semana de la ciencia, día de la madre, etc.)</li> <li>● Prácticas internas y/o externas</li> <li>● Entrega de boletas (Control Escolar)</li> <li>● Fechas y horarios de juntas mensuales de trabajo con personal docente y/o academias</li> <li>● Períodos de capacitación</li> <li>● Juntas con padres de familia</li> <li>● Graduación y clausuras</li> <li>● Pruebas y evaluaciones externas</li> <li>● Períodos vacacionales y de asueto</li> <li>● Período de formulación de horarios</li> <li>● Periódico mural</li> <li>● Talleres complementarios</li> <li>● Cursos propedéuticos</li> <li>● Aplicación de Protocolo de Evaluación para Prácticas Escolares y Servicio Social</li> </ul> <p>-Presentar calendarización en su debido formato para la autorización del <b>Director</b> de Plantel</p>	<p>-Conocimiento del contexto académico y social de la población estudiantil</p> <p>-Conocimiento sobre Calendario de SEP</p> <p>-Habilidad de investigación</p> <p>-Habilidad de redacción</p> <p>-Manejo de PC e internet</p> <p>-Habilidades de negociación</p> <p>-Observador</p> <p>-Comunicación asertiva</p>

2. Cuando establezca antes del inicio de cada semestre el plan de trabajo **Docente** para el semestre próximo

- Informar verbalmente y por escrito a **Dirección, Control Escolar, Tesorería y Pedagogía General** sobre la calendarización según sea su nivel de intervención.

- Realizar una junta con personal **Docente y Prefectura** mínimo 15 días antes del inicio de cada semestre y **delinear:**

- Fechas máximas de entrega de documentación y formatos requeridos (planeaciones, carpetas de trabajo, exámenes, listas de asistencia y calificaciones, reportes, etc.)
- Fechas y horarios de juntas de academia
- Distribución y logística de eventos académicos y culturales que se llevarán a cabo durante el semestre

e **informar:**

- Líneas y vías de comunicación entre áreas
- Mecanismos de supervisión y evaluación que existirán durante el semestre

-Elaborar reportes o minutas de acuerdos establecidos en juntas mensuales y semestrales

-Realizar una junta con **Prefectura** mínimo 15 días antes de iniciar el semestre y **delinear:**

- El sistema de sanciones que será implementado
- Formatos de reportes: diarios, de retardos, bajas, permisos, salidas

- Conocimiento del contexto académico y social de la población estudiantil
- Conocimiento sobre Calendario de SEP
- Habilidad de investigación
- Habilidad de redacción
- Manejo de PC e internet
- Habilidades de negociación
- Observador
- Comunicación asertiva

3.-Cuando establezca antes del

inicio de cada semestre el plan de trabajo de **Prefectura** para el semestre próximo

emergentes, cotejo de asistencias e inasistencias, de control de conducta y disciplina, justificantes, incidencias, verificación del estado de equipo e inmueble, inventarios, etc.

- Calendarización de eventos y medidas de protección civil.
- Estrategias para el cuidado de la infraestructura

e **informar:**

- Líneas y vías de comunicación entre áreas
- Mecanismos de supervisión y evaluación que existan durante el semestre

-Elaborar minutas o reportes de los acuerdos establecidos durante juntas.

-Programar fechas que permitan la oportuna y eficiente realización de las siguientes actividades:

- Elaboración de horarios semestrales en coordinación con el **Director** del plantel, retomando la información académica brindada por Control Escolar (validaciones, convalidaciones) a más tardar 2 semanas antes del inicio de semestre
- Entregar horarios concluidos a **Control Escolar** para su adecuación bajo los parámetros de SEP
- Revisión y diseño de reglamentos internos de alumnos, personal docente, biblioteca, laboratorios, prácticas y servicio social, etc.
- Revisión y diseño de formatos de evaluación

4.- Cuando establezca un plan de trabajo antes del inicio de cada semestre propio del área de psicopedagogía para el semestre próximo

-Conocimiento del contexto académico y social de la población estudiantil  
-Conocimiento sobre Calendario de SEP  
-Habilidad de investigación  
-Habilidad de redacción  
-Manejo de PC e internet  
-Habilidades de negociación  
-Observador  
-Comunicación asertiva

-Conocimiento del contexto académico y social de la población estudiantil  
-Conocimiento sobre Calendario de SEP  
-Habilidad de investigación  
-Habilidad de redacción  
-Manejo de PC e internet

	<p>y supervisión pedagógica, exámenes, avances programáticos, cartas descriptivas o planeaciones, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Conformación y actualización de expedientes de personal docente y prefectura</li> <li>● Conformación y actualización de expedientes de alumnos</li> <li>● Compilación (física y electrónica) de planes y programas académicos de cada una de las especialidades</li> <li>● Reportes a Pedagogía General</li> <li>● Asignación de espacios para periódico mural y otras publicaciones académicas</li> </ul> <p>-Generar a partir de las listas de calificaciones, reportes de deserción escolar (bajas), índices de reprobación, índices de incidencia en áreas de reprobación, etc.</p> <p>-Analizar los reportes identificando causas, acciones de atención y mejora de la calidad educativa</p> <p>-Notificar acciones a <b>Dirección</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Habilidades de negociación</li> <li>-Observador</li> <li>-Comunicación asertiva</li> </ul>
<p>5. Cuando genere, al final de cada parcial y de forma semestral controles de seguimiento académico del estudiantado</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Conocimiento del contexto académico y social de la población estudiantil</li> <li>-Conocimiento sobre Calendario de SEP</li> <li>-Habilidad de investigación</li> <li>-Habilidad de redacción</li> <li>-Manejo de PC e internet</li> <li>-Habilidades de negociación</li> <li>-Observador</li> <li>-Comunicación asertiva</li> </ul>

ARC	Áreas de Resultados Claves	Estándares de Desempeño	Deberes/Actividades	Habilidades Clave y Conocimiento
# 8	Gestión	<p>1.- Cuando estructure al inicio del semestre, un directorio de instituciones para la vinculación académica, en salud, cultura, deportes y/o de bolsa de trabajo</p> <p>2.- Cuando establezcas a lo largo del curso acuerdos intra e inter institucionales para el desarrollo de actividades académicas, deportivas y culturales</p> <p>3.- Cuando canalice a lo largo del semestre a alumnos que requieren</p>	<p>-Recopilar requisitos de las instituciones cercanas al plantel y otras para la vinculación de alumnos (a través de la red, directorios locales, visitas domiciliarias)</p> <p>-Redactar un directorio temático de instituciones externas de vinculación académica, laboral, en salud, cultura y deportes</p> <p>-Seleccionar, de acuerdo al plan de trabajo pedagógico y a las necesidades emergentes, las instituciones posibles de vinculación</p> <p>-Elaborar una minuta informativa para el <b>Director</b> del plantel</p> <p>-Contactar y establecer acuerdos de vinculación con otros planteles del ITR, instituciones públicas o particulares u organizaciones sociales, de acuerdo a las necesidades de la población escolar</p> <p>-Informar y coordinar al personal implicado en la vinculación, sobre las características, mecanismos, fechas y horarios de apoyo a la misma</p> <p>-Redactar y entregar la documentación solicitada en tiempo y forma, por las instituciones de vinculación</p>	<p>-Conocimiento del contexto académico y social de la población estudiantil</p> <p>-Conocimiento del campo laboral según carreras técnicas</p> <p>-Conocimiento sobre planes de estudio</p> <p>-Habilidad de investigación</p> <p>-Habilidad de redacción</p> <p>-Manejo de PC e internet</p> <p>-Habilidades de negociación</p> <p>-Observador</p> <p>-Comunicación asertiva</p> <p>Conocimiento del Plan de trabajo psicopedagógico</p> <p>-Conocimientos sobre planes de estudio</p> <p>-Conocimientos de psicopedagogía</p> <p>-Habilidades de redacción</p> <p>-Habilidades de negociación</p> <p>-Comunicación asertiva</p> <p>-Observador</p> <p>-Trabajo en equipo</p>

<p>atención psicopedagógica especializada</p>	<p>-Realizar reportes de seguimiento y evaluación</p> <p>- Jerarquizar las problemáticas psicosociales y de salud presentes en los alumnos, identificando los casos que requieren atención especializada</p> <p>-Informar a los padres de familia sobre la necesidad de asistir a las instituciones de atención especializada</p> <p>-Monitorear y realizar reportes de seguimiento sobre la atención externa especializada brindada a los alumnos</p>	<p>Conocimientos básicos sobre evaluación psicosocial</p> <p>-Observador</p> <p>-Objetivo</p> <p>-Comunicación asertiva</p>
<p>4. Cuando concrete antes de iniciado el semestre, los avances necesarios para la inserción a espacio laborales, de prácticas escolares y/o servicio social según el plan de trabajo delimitado</p>	<p>-Realizar los procedimientos y entrega de documentación correspondiente a las instituciones donde se desarrollaran prácticas escolares y/o servicio social</p> <p>-Generar junto con los docentes el plan académico dirigido a los alumnos de prácticas escolares y servicio social</p> <p>-Informar de forma verbal y por escrito, al director del plantel como al personal implicado, las características y formas de evaluación de la vinculación realizada</p> <p>-Realizar por escrito reporte de seguimiento y evaluación</p> <p>-Conformar expedientes de convenios y acuerdos establecidos con instituciones externas</p> <p>-Determinar, a partir del diagnóstico de evaluación docente realizado, las necesidades de capacitación como las instituciones de formación</p> <p>-Brindar al docente información sobre</p>	<p>-Observador</p> <p>-Conocimientos sobre psicopedagogía</p> <p>-Conocimientos sobre Planes de estudio</p> <p>-Conocimientos básicos de evaluación psicopedagógica</p> <p>-Conocimientos sobre trámites de vinculación inter-institucional</p> <p>-Conocimientos sobre el campo laboral de las carreras técnicas</p> <p>-Facilidad de palabra</p> <p>-Habilidad de negociación</p> <p>-Habilidad de redacción</p> <p>-Habilidad de investigación</p> <p>-Observador</p>

<p>5.- Cuando genere durante el periodo inter-semestral acuerdos de capacitación intra e inter institucionales para el personal docente</p>	<p>instituciones, cursos, talleres, diplomados y otras opciones de actualización</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Conocimientos sobre psicopedagogía</li> <li>-Conocimientos sobre Planes de estudio</li> <li>-Conocimientos básicos de evaluación psicopedagógica</li> <li>-Conocimientos sobre trámites de vinculación inter-institucional</li> <li>-Conocimientos sobre el campo laboral de las carreras técnicas</li> <li>-Facilidad de palabra</li> <li>-Habilidad de negociación</li> <li>-Habilidad de redacción</li> <li>-Habilidad de investigación</li> </ul>
<p>6.- Cuando canalice e intercambie a lo largo del semestre información académica de importancia con otras áreas administrativas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Recabar y proporcionar a las áreas administrativas información académica solicitada por éstas</li> <li>-Solicitar a las áreas administrativas información de importancia para el desarrollo de estrategias pedagógicas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Conocimiento de las funciones por área administrativa</li> <li>-Comunicación asertiva</li> <li>-Trabajo en equipo</li> <li>-Observador</li> </ul>



ARC	Áreas de Resultados Claves	Estándares de Desempeño	Deberes/Actividades	Habilidades Clave y Conocimiento
# 9	Actualización	<p>1.- Cuando asista mensualmente y de forma obligatoria a las juntas de <b>Pedagogía General</b>, como otras convocadas por el <b>Director General</b> en pro de su actualización y mejora laboral</p> <p>2.- Cuando se dote a lo largo del semestre de materiales y referencias bibliográficas, electrónicas y otras, requeridas para la fundamentación y orientación de estrategias pedagógicas</p> <p>3.- Cuando actualice su plan de trabajo y capacitación docente, a partir del propio ejercicio de actualización</p> <p>4.- Cuando, durante periodos inter-semestrales, acude a cursos, diplomados, talleres y otros espacios de actualización profesional</p>	<p>-Asistir mensualmente a las juntas de <b>Pedagogía General</b> participando en discusiones, charlas, lecturas y capacitaciones internas</p> <p>-Informar de forma verbal y escrita al <b>Director</b> del plantel, sobre los acuerdos llegados en junta de Pedagogía General</p> <p>-Realizar una búsqueda y selección de bibliografía propia de Pedagogía</p> <p>-Consultar antes de la construcción de propuestas pedagógicas, los materiales bibliográficos de apoyo pertinentes</p> <p>-Actualizar periódicamente las referencias bibliográficas de apoyo</p> <p>-Ajustar plan de trabajo interno a propósito de la capacitación tomada</p> <p>-Realizar una búsqueda de las opciones de formación disponibles</p> <p>-Informar a dirección del plantel sobre las características de la opción de actualización elegida</p> <p>-Programar en fechas el periodo que se destinará para fines de auto- actualización</p>	<p>-Conocimientos sobre Plan de trabajo semestral</p> <p>-Conocimientos sobre funciones del Depto. de Pedagogía a nivel General y plantel</p> <p>-Comunicación asertiva</p> <p>-Habilidad de negociación</p> <p>-Conocimiento y manejo de la PC e internet</p> <p>-Conocimiento del contexto social y características de la población escolar</p> <p>-Conocimiento del campo laboral según carreras técnicas</p> <p>-Conocimiento sobre planes de estudio</p> <p>-Habilidades de investigación</p> <p>-Comunicación asertiva</p> <p>-Habilidades de redacción</p> <p>-Observador</p> <p>-Autodidacta</p> <p>-Habilidad de redacción</p> <p>-Planeación</p> <p>-Organización</p> <p>-Habilidades de investigación</p> <p>-Uso de la PC e Internet</p> <p>-Comunicación asertiva</p> <p>-Negociación</p> <p>-Planeación</p> <p>-Autodidacta.</p>

## Anexo 4 Calendario Escolar



PLANTEL ROMA



### CALENDARIO ESCOLAR: SEMESTRE FEBRERO-JULIO

FEBRERO							MARZO							ABRIL						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4				1	2	3	4							1
5	6	7	8	9	10	11	5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8
12	13	14	15	16	17	18	12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15
19	20	21	22	23	24	25	19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22
26	27	28					26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29
MAYO							JUNIO							JULIO						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6				1	2	3							1	
7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22
28	29	30	31				25	26	27	28	29	30		23	24	25	26	27	28	29
														30	31					

6 Y 7 FEBRERO		CURSO DE INDUCCIÓN PARA ANI
8-14 FEBRERO		CURSO PROPEDEÚTICO PARA ANI
6 Y 7 FEBRERO		EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA PARA 2º, 4º Y 6º SEM.
6 FEBRERO		INICIO DEL SEMESTRE
2 Y 5 MARZO		ENTREGA ELECTRÓNICA DE EXÁMENES
12 AL 16 MARZO		1º EVALUACIÓN PARCIAL
22 MARZO		CARRERA ROOSEVELT
23 MARZO		PRÁCTICA CULTURAL PUERICULTURA PAPANOTE MUSEO DEL NIÑO
24 MARZO		PRÁCTICA CULTURAL TURISMO REAL DEL MONTE
26 MARZO AL 6 ABRIL		VACACIONES
4 ABRIL		REUNIÓN DE ACADEMIAS INSTITUCIONALES. FORMACIÓN BÁSICA Y PROFESIONAL
21 ABRIL		PRÁCTICA CULTURAL TURISMO TAXCO
28 ABRIL		FESTEJO DEL DÍA DEL NIÑO PUERICULTURA
30 ABRIL		JUNTA TRIMESTRAL DE ENFERMERÍA
27 Y 30 ABRIL		ENTREGA ELECTRÓNICA DE EXÁMENES
7 AL 11 MAYO		2º EVALUACIÓN PARCIAL
16 AL 21 MAYO		APLICACIÓN DE EXTRAORDINARIOS 1º PERIODO
17 AL 19 MAYO		CONCURSO CULINARIO PARA TURISMO Y GASTRONOMÍA
24 MAYO		EVENTO INSTITUCIONAL DÍA INTERNACIONAL DE LA ENFERMERÍA
26 MAYO		PRÁCTICA CULTURAL TURISMO MALINALCO
1 JUNIO		ENTREGA ELECTRÓNICA DE EXÁMENES PARA 6º SEMESTRE
11 AL 15 JUNIO		3º EVALUACIÓN PARCIAL PARA 6º SEMESTRE
8 Y 11 JUNIO		ENTREGA ELECTRÓNICA DE EXÁMENES PARA 1º-5º SEMESTRE
18 AL 22 JUNIO		3º EVALUACIÓN PARCIAL PARA 1º-5º SEMESTRE
23 JUNIO		PRÁCTICA EVENTO LA CORONA, BANQUETERA ENRIQUE
28 JUNIO AL 1 JULIO		PRÁCTICA CULTURAL DE TURISMO DE PERNOCTA EN GUADALAJARA
4 JULIO		CONFERENCIA PARA PUERICULTURA CRIT AUTISMO
4 AL 6 JULIO		PRESENTACIÓN DE PROYECTOS SEMESTRALES: MUESTRA PEDAGOGICA
9 AL 13 JULIO		APLICACIÓN DE EVALUACIÓN FINAL
19 JULIO		FIN DE SEMESTRE Y JUNTA DE RETROALIMENTACIÓN SEMESTRAL
19 DE 29 JULIO		APLICACIÓN DE EXTRAORDINARIOS 2º PERIODO
31 JULIO		JUNTA TRIMESTRAL DE ENFERMERÍA
19 MARZO, 1 Y 14 MAYO		SUSPENSIÓN DE CLASES

Anexo 5 Formato de Horario

**PLANTEL ROMA  
HORARIO DE GRUPO**

**BACHILLERATO TECNOLÓGICO EN \_\_\_\_\_ GRUPO: \_\_\_\_\_ SEMESTRE: \_\_\_\_\_**

<b>HORARIO</b>	<b>LUNES</b>	<b>MARTES</b>	<b>MIÉRCOLES</b>	<b>JUEVES</b>	<b>VIERNES</b>
<b>07:20 - 08:10</b>					
<b>08:10 - 09:00</b>					
<b>09:00 - 09:50</b>					
<b>09:50 - 10:20</b>	<b>DESCANSO</b>				
<b>10:20 - 11:10</b>					
<b>11:10 - 12:00</b>					
<b>12:00 - 12:50</b>					
<b>12:50 - 13:40</b>					

## Anexo 6 Manual del Estudiante



**HAZLO  
REAL**

PLANTEL ROMA



# MANUAL DEL ESTUDIANTE

Plantel Roma, Colima # 211 entre Jalapa y Tonalá, Col. Roma, Del. Cuauhtémoc Tel.: 7090-7091 / 7090-8457

Ciudad de México a 8 de febrero de

**Muy estimado alumno:**

El Instituto Tecnológico Roosevelt es una institución que a través del esfuerzo conjunto de directivos, maestros, alumnos administrativos y trabajadores, ha venido forjando una comunidad educativa que aspira a ser cada día mejor; el hecho de que hoy te incorpores a ella es motivo de orgullo y satisfacción para nosotros.

Deseamos que aquí encuentres un ambiente de trabajo y compañerismo que permita plenamente tu desarrollo como estudiante buscando siempre tu superación académica y tu crecimiento personal en beneficio propio y de tu familia.

Actualmente el país, necesita jóvenes sumamente competentes en las carreras técnicas para integrarse al sector productivo de bienes y servicios; razón por la cual, la carrera que has elegido para estudiar en éste plantel te será muy productiva.

Es por ello que al iniciar el semestre comprendido de Febrero-Julio 2020, te enviamos un afectuoso saludo y hacemos votos para que encuentres en el INSTITUTO TECNOLÓGICO ROOSEVELT PLANTEL ROMA la realización de tus aspiraciones educativas, esperamos siempre de ti, tu mayor esfuerzo, constancia y disciplina para lograrlo.

**¡ASEGURA EL ÉXITO CON NOSOTROS!**

Lic. Christian Palafox Sosa  
Director

Lic. Laura Reyes Guzmán  
Dpto. de Pedagogía

Plantel Roma, Colima # 211 entre Jalapa y Tonalá, Col. Roma, Del. Cuauhtémoc Tel.: 7090-7091 / 7090-8457

## MENSAJE ASERTIVO

A partir de hoy iniciamos una relación que es importante para nosotros, quisiera que también lo fuera para ti.

Cada uno de nosotros somos una persona única con necesidades diferentes. Tú tienes el derecho de cubrir tus propias necesidades, yo tengo el derecho de cubrir las mías. Poseemos derecho a tener creencias y valores propios. Yo respetaré tus derechos pero quiero que tú respetes los míos.

Cuando tu comportamiento interfiera en mis necesidades, te lo diré para que me puedas escuchar y posiblemente cambiar. Cuando mi comportamiento interfiera con tus necesidades, quiero que me lo digas para escucharte y tratar de cambiar, cuando ninguno de nosotros pueda cambiar para responder a las necesidades del otro, tratemos de enfrentar el conflicto y resolverlo juntos, no quiero perder dejándote conquistar y no quiero conquistar haciendo que tú pierdas. Es mejor que encontremos soluciones que sean aceptables para ambos así ganar los dos.

Todo esto nos permitirá trabajar de común acuerdo, con respeto y bajo responsabilidad, logrando así una relación más fuerte que se transformará día con día.

**¡ASEGURA EL ÉXITO CON NOSOTROS!**

### ANTECEDENTES DEL INSTITUTO

Su fundador es el C.P. Ángel Portilla Portilla quien estableció el primer Instituto en la Cd. De México, en el mes de junio de 1969, plantel se ubico en la Calle de Isabel la Católica n° 45, Despacho 710, esquina Venustiano Carranza, en donde se impartió curso de Secretariado, corte y Confección y Radio y TV. Belleza y Contador Privado.

Después de dos años el Instituto cambio de dirección a Francisco I. Madero n° 56 donde por el lapso de cuatro años ofreció cursos de inglés, corte y confección, Radio y TV: Belleza y Contador Privado, con una matrícula de cuatrocientos alumnos.

En 1973 se abrieron nuevos planteles como el de CD. Nezahualcóyotl, Villa, Tacuba e Iztapalapa. Periodo durante el cual llegaron a abrir tres planteles por año, lo que constituyó un total de 33 sedes en diferentes ciudades como Guadalajara, Monte Torreón, Cd de Juárez, León, Veracruz, Jalapa, Poza Rica, Aguascalientes, Pachuca y Puebla.

EL INSTITUTO TECNOLÓGICO ROOSEVELT fue fundado con el propósito de dar formación técnica-propedéutica:

Nivel Medio Superior                      Bachillerato Tecnológico  
  
(Modalidad Bivalente)

Bachillerato Tecnológico: Estudios que corresponden al nivel medio superior en su modalidad bivalente, ya que al término de permiten al egresado continuar sus estudios a nivel licenciatura en las universidades públicas o privadas, o bien, integrar campo laboral en el sector productivo que corresponda a la especialidad estudiada. Al respecto le ofrecemos especialidades en las áreas: Administrativas, Contables, turísticas, Educativas-Asistenciales, Computación y de la salud.

Les ofrecemos áreas cuya enseñanza teórica-práctica permita al alumno desarrollar sus habilidades y adquirir los conocimientos necesarios para colaborar directamente en empresas, industrias, talleres o trabajar en forma independiente.

### NUESTRA MISIÓN

“Educamos e instruimos para formar seres humanos profesionales respetuosos, con responsabilidad social, pasión por aprender continuamente, conscientes de sí mismos, de su país y del mundo”.

Además de ofrecer Servicios educativos en las áreas de capacitación para el trabajo, Bachillerato Tecnológico; fomentando en el alumno el espíritu de superación; preocupándonos siempre de garantizar calidad académica, servicios y eficiencias que permita responder a necesidades de la sociedad y de las empresas con el fin de generar un crecimiento en la comunidad.

Nuestro objetivo es desarrollar y fomentar en todos los que conforman el sistema ITR actitudes, valores y habilidades que permitan ser gente de cambio en nuestro entorno social haciendo nuestro propósito de ofrecer **educación humana al alcance de todos.**

De acuerdo con la misión, el INSTITUTO TECNOLÓGICO ROOSEVELT en su actividad académica desarrolla valores y actitudes que, como egresado, cumpla con su comportamiento de colaborar con el crecimiento de la sociedad.

Los alumnos del INSTITUTO TECNOLÓGICO ROOSEVELT deben:

Predicar:





Aprender a ser:

- Honestos
- Responsables
- Líderes
- Emprendedores
- Innovadores
- Humanistas
- Poseedores de espíritu de superación personal

Adquirir:

- Cultura de trabajo
- Conciencia clara de las necesidades del país
- Compromiso de actuar como agente de cambio
- Respeto a la dignidad de las personas, a sus deberes y derechos
- Respeto por la naturaleza
- Compromiso con el cuidado de su salud

Desarrollar

- Capacidad de aprender por cuenta propia
- Creatividad
- Capacidad de solucionar conflictos
- Capacidad para tomar dediciones
- Trabajo en equipo
- Cultura de calidad
- Buena comunicación oral

Y como en toda institución educativa, existen derechos y obligaciones los cuales te describimos a continuación:

DERECHO A	OBLIGACIÓN DE
1.- RECIBIR RESPETO, AMABILIDAD.	1.- SER RESPETUOSO.
2.- TRATO AMABLE Y CORDIAL	2.- SER AMABLE Y CORDIAL.
3.- RECIBIR CLASES COMPLETAS	3.- ASISTIR PUNTUALMENTE Y TOMAR LAS CLASES COMPLETAS.
4.- QUE EL PROFESOR ACLARE SUS DUDAS.	4.- PRESTAR ATENCIÓN A LA CLASE Y PREGUNTAR DUDAS ESPECIFICAS.
5.- ORIENTACIÓN, ASESORÍA E INDICACIONES AMPLIAS POR EL PROFESOR EN TAREAS Y TRABAJOS SOLICITADOS.	5.- RESOLVER Y ENTREGAR TAREAS Y TRABAJOS EN TIEMPO Y FORMA.
6.- OBTENER CLASES FORMATIVAS Y AMENAS.	6.- SER PARTICIPATIVO Y LLEVAR APUNTES DE TODAS LAS MATERIAS DE MANERA ORGANIZADA
7.- SER EVALUADO Y CALIFICADO OBJETIVA Y JUSTAMENTE POR CADA UNO DE SUS PROFESORES.	7.-PRESENTAR EXÁMENES SEGÚN HORARIO Y PROGRAMACIÓN DE CADA ASIGNATURA.
8.- REVISIÓN DE EXÁMENES, TAREAS, EJERCICIOS Y A CONOCER SUS CALIFICACIONES.	8.- CONSERVAR EXÁMENES, TAREAS Y TRABAJOS CALIFICADOS.
9.- 30 MINUTOS DE RECESO.	9.- TOMAR SOLO 30 MINUTOS DE RECESO.
10.- ÁREA DE TRABAJO DE ESTUDIO LIMPIO Y A UN MOBILIARIO Y EQUIPO EN BUEN ESTADO.	10.- MANTENER LIMPIO Y EN BUEN ESTADO EL ÁREA DE ESTUDIO, EL EQUIPO Y EL MOBILIARIO.
11.-10 MINUTOS DE TOLERANCIA EN LA 1ERA. HORA DE CLASE (SEGÚN HORARIO).	11.-NO EXCEDER LA TOLERANCIA DE 10 MINUTOS SOLO EN LA 1ª. HORA (SEGÚN HORARIO).
12.-CONOCER LAS CARACTERÍSTICAS DEL UNIFORME ESCOLAR CON ANTICIPACIÓN.	12.- PORTAR EL UNIFORME ESCOLAR COMPLETO Y PROVEERSE DE SUS ÚTILES ESCOLARES.
13.- SABER CUALES SON LOS REGLAMENTOS DE DISCIPLINA, ACADÉMICOS Y DE PAGOS VIGENTES.	13.- RESPETAR Y CUMPLIR LOS REGLAMENTOS DE DISCIPLINA, ACADÉMICOS Y DE P/ VIGENTES.

También te compartimos los lineamientos estudiantes por los cuales te registrarás durante tu estadía con nosotros:

Lineamientos Estudiantiles

- Accesar al plantel presentando su credencial de estudiante y portarla visiblemente durante toda su jornada escolar.
- Asistir a las clases con el uniforme institucional presentable y correspondiente a la especialidad. Sin garra, piercing, lentes oscuros u otro atuendo ajeno al uniforme institucional. Después de llamadas de atención se hará acreedor a un reporte de incumplimiento y perdiendo su derecho a la jornada escolar del día.
- Asistir puntualmente a clases, el horario de entrada es 07:30, habrá tolerancia de 10 minutos. Si no se asiste puntual al horario asignado y con lo anterior establecido, no podrá acceder a la jornada escolar de ese día; por lo tanto tendrá falta en las asignaturas correspondientes.
- El receso es de 10:30-11:00, por lo que no habrá tolerancia para incorporarse a clases. Al tercer retardo se hacen acreedores a una suspensión y se prohíbe el ingreso con alimentos.
- **Cumplir con el 90% de asistencia durante todo el parcial para tener derecho a evaluación; 50% Actividad Integradora, 20% Proyecto Integrador y 30% Examen.**
- **No hay justificación de faltas, en caso de una eventualidad considerarlo de su 10% para ausentarse.** Si el alumno presenta una situación médica mayor (intervención quirúrgica, epididimitis, fallecimiento de familiar directo: madre, padre o hermano), es importante notificar a Pedagogía para dar seguimiento a su situación académica.
- No utilizar celulares o aparatos electrónicos, juegos de azar o algún otro que sea distractor para el proceso de enseñanza-aprendizaje. Después de 3 llamadas de atención se hará acreedor a un reporte de indisciplina. En caso de incidir nuevamente se decomisará y se entregará hasta que se presente su padre o tutor. Solo se permite su uso si el docente lo solicita por estrategia de enseñanza-aprendizaje.
- Evitar dentro y fuera o en áreas circunvecinas, conductas que impliquen juegos peligrosos, palabras indecorosas, ingerir bebidas alcohólicas o drogas, fumar y todo aquello que perjudique la integridad física y emocional del alumno, así como la imagen de la escuela. De lo contrario se hace acreedor a una suspensión o baja definitiva del plantel.
- **Dentro de y fuera de las instalaciones de la institución, las relaciones personales entre alumnos de uno y otro sexo, deberán guardar la compostura y respeto que exige un Plantel Educativo. Besarse, abrazarse o sentarse en los piernas del compañero (a). La violación de esta cláusula será acreedor a un reporte escrito en expediente y en caso de reincidencia se aplicará la sanción correspondiente.**
- **Aquel alumno que tenga reporte individual, grupal o sea sancionado por alguna indisciplina perderá su derecho a presentar examen parcial de todas las asignaturas, equivalente al 30% de evaluación parcial. La decisión es irrevocable.**
- **Es responsabilidad absoluta del alumno el resguardo de objetos personales tales como celular y/o aparatos electrónicos como computadora, tablets, cartera, dinero o algún otro objeto de valor.**
- **Una vez finalizada la jornada escolar no se permitirá permanecer en las instalaciones y por ningún motivo podrá ingresar nuevamente al plantel.**
- **La institución no se hace responsable de cualquier acto ajeno al académico del alumno después del horario de clases.**
- Mantener el derecho a la libertad de expresión, al respetar las opiniones emitidas por cualquier miembro de la comunidad escolar y llegar a acuerdos mediante el diálogo, sin ofender o agredir verbal o físicamente a los demás. De lo contrario se hace acreedor a una suspensión o baja definitiva del plantel.
- Conservar el mobiliario en buenas condiciones, así como el espacio de trabajo limpio y ordenado.
- No ingerir alimentos durante las clases, únicamente se permitirá beber agua para hidratarse.
- Presentar evaluaciones en tiempo y forma de todas las asignaturas.
- La evaluación de cada parcial será de acuerdo a los siguientes criterios:

Actividad Integradora= 50% de  
evaluación

Proyecto Integrador=20% de la evaluación

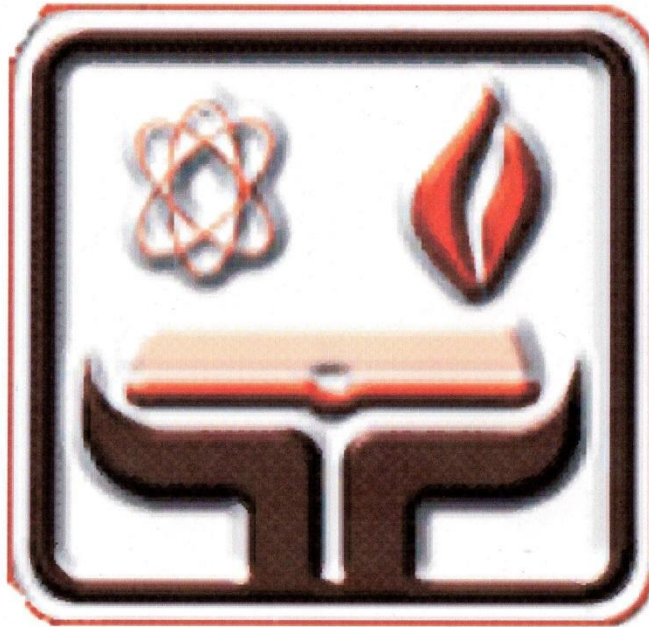
Examen parcial= 30% de evaluación

Plantel Roma, Colima # 211 entre Jalapa y Tonalá, Col. Roma, Del. Cuauhtémoc Tel.: 7090-7091 / 7090-8457

En nuestro plantel Roma encontrarás los siguientes departamentos que te brindarán atención a lo largo de tu bachillerato:

Nombre del departamento	Nombre del responsable	Servicios y atención que brinda	Horario de atención
<b>Dirección</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Orientación a padres de familia o tutores en aspectos administrativos (colegiaturas, quejas y sugerencias)</li> </ul>	Lunes a Viernes de a 13:00 hrs.
<b>Pedagogía</b>	<b>Lic. Laura Reyes Guzmán</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Orientación para mejorar el rendimiento académico del alumno.</li> <li>Información de aprovechamiento y rendimiento escolar a los padres de familia o tutores.</li> <li>Aclaración de calificaciones.</li> <li>Reportes académicos grupales e individuales.</li> <li>Seguimiento de inasistencias.</li> </ul>	Lunes a Viernes de a 14:00 hr  Sábados de 9 a.n p.m.
<b>Control Escolar</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>* Solicitud de proyector con 3 días de anticipación</li> <li>* Me encargo de Laboratorio de Puericultura y Gastronomía (Es muy importante que con 2 días de anticipación me envíen por correo la requisición para acomodar a tiempo el material solicitado)</li> <li>* Solicitud de constancias</li> <li>* Proceso de Reinscripción</li> <li>* Informes sobre calificaciones</li> <li>* Entrega de Boletas</li> <li>* Solicitud de Becas</li> </ul>	Lunes a Viernes de a 17:00 hrs.  Sábados de 8 a.n p.m.
<b>Prefectura</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Verificar la entrada de los alumnos al plantel.</li> <li>Verificar de acuerdo al horario por grupo el uniforme de correspondencia a cada uno de los alumnos.</li> <li>Revisar de acuerdo al horario que corresponda al grupo que su Profesor este impartiendo la clase que corresponda.</li> <li>Apoyar a los Profesores con la indisciplina de los alumnos en el salón de clases.</li> <li>Revisar que después del receso todos los alumnos entren al plantel y se incorporen a sus clases correspondientes a su horario.</li> <li>Reportar vía telefónica a los padres de familia o (tutor) de cada alumno las inasistencias.</li> <li>Ser un enlace entre las autoridades, padres de familia y alumnos.</li> <li>Hacer recorrido por la Institución educativa para verificar que los alumnos estén todos dentro de las clases que les correspondan.</li> <li>Reportar al departamento de Pedagogía diariamente lo ocurrido en cada grupo.</li> </ul>	Lunes a viernes de a.m a 15:00 p.m.  Sábados de 8 a.n p.m.
<b>Tesorería</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Referencias, para pago de: colegiaturas, exámenes extraordinarios, constancias, prácticas, etc.</li> <li>Facturación en caso de requerirlo</li> </ul>	Lunes a viernes de 8.a.m. a 5 p.m.  Sábados de 8 a.n p.m.
<b>Asesor Educativo (Ventas)</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Asesoramiento Educativo</li> <li>Recepción de Documentos</li> <li>Informes de Carreras disponibles</li> <li>Información de las primeras mensualidades</li> <li>Colegiaturas</li> <li>Recompensas</li> <li>Promociones</li> </ul>	8:00 am 5:00 pm Lunes – Viernes  Sábado 8:00 am 3:00 pm

Plantel Roma, Colima # 211 entre Jalapa y Tonalá, Col. Roma, Del. Cuauhtémoc Tel.: 7090-7091 / 7090-8457



Sabiduría



Ciencia



Conocimiento



Institución

Platel Roma, Colima # 211 entre Jalapa y Tonalá, Col. Roma, Del. Cuauhtémoc Tel.: 7090-7091 / 7090-8457

## Anexo 7 Organización de Academias

<b>TRABAJO COLEGIADO</b>					
<b>Academia de Enfermería General</b>	<b>Academia de Turismo</b>	<b>Academia de Puericultura</b>	<b>Academia de Comunicación</b>	<b>Academia de Ciencias Sociales</b>	<b>Academia de Ciencias Naturales y Matemáticas</b>

## Anexo 8 Minuta de Junta de Padres de Familia



**INSTITUTO  
TECNOLÓGICO  
ROOSEVELT®**  
EDUCACIÓN HUMANA AL ALCANCE DE TODOS

### Plantel Roma

## MINUTA DE JUNTA DE PADRES DE FAMILIA

### ACUERDOS

- Accesar al plantel presentando su credencial de estudiante y portarla visiblemente durante toda su jornada escolar.
- Portar durante toda la jornada escolar el uniforme institucional presentable y correspondiente al día asignado. Sin gorra, pearing, lentes oscuros u otro atuendo ajeno al uniforme institucional. Después de 3 llamadas de atención se hará acreedor a un reporte de incumplimiento y perdiendo su derecho a la jornada escolar del día.
- Cumplir con el 90% de asistencia durante todo el semestre, para tener derecho a presentar su evaluación de cada parcial.
- Asistir puntualmente a clases:
  - Si el horario de clase indica presentarse a la primera hora 07:20, habrá tolerancia de 15 minutos. En caso de no llegar en la tolerancia, podrá ingresar únicamente a la segunda hora de 08:10.
  - Si el horario de clase indica presentarse a la primera hora 08:10, habrá tolerancia de 10 minutos. En caso de no llegar en la tolerancia, podrá ingresar únicamente a la segunda hora de 09:00.
  - Si el horario de clase indica presentarse a la primera hora 09:00, habrá tolerancia de 10 minutos y solo podrá ingresar a la jornada de estudio de ese día, en el lapso de la tolerancia.
  - Al tercer retardo se hacen acreedores a una suspensión.
  - No hay tolerancia para las clases que inician después de las 10:20.
  - Si no se asiste puntual a los horarios asignados y con lo anterior establecido, no podrá acceder a la jornada escolar de ese día.
- El receso es de 09:50-10:20, por lo que no habrá tolerancia para incorporarse a clases. Al tercer retardo se hacen acreedores a una suspensión.
- No hay justificación de faltas, en caso de situación médica mayor (intervención quirúrgica, epidemia) o fallecimiento de familiar directo, es importante notificar al Departamento de Pedagogía para dar seguimiento a su situación.
- No utilizar celulares o aparatos electrónicos, juegos de azar o algún otro que sea distractor para el proceso de enseñanza-aprendizaje. Después de 3 llamadas de atención se hará acreedor a un reporte de indisciplina. En caso de incidir nuevamente se decomisará y se entregará hasta que se presente su padre o tutor. Solo se permite su uso si el docente lo solicita para una estrategia de enseñanza-aprendizaje.
- Evitar dentro y fuera o en áreas circunvecinas de 1 km a la redonda conductas que impliquen juegos peligrosos, palabras indecorosas, ingerir bebidas alcohólicas o drogas, fumar y todo aquello que perjudique la integridad física y emocional del alumno, así como la imagen de la escuela. De lo contrario se hace acreedor a una suspensión o baja definitiva del plantel.
- Aquel alumno que sea sancionado por alguna indisciplina perderá su derecho a presentar la actividad integradora de aprendizaje, equivalente al 50% de su evaluación total.



## **Plantel Roma**

- Es responsabilidad absoluta del alumno el resguardo de objetos personales tales como celular y/o aparatos electrónicos como computadora, tablets; cartera, dinero o algún otro objeto de valor.
- Mantener el derecho a la libertad de expresión, al respetar las opiniones emitidas por cualquier miembro de la comunidad escolar y llegar a acuerdos mediante el diálogo, sin ofender o agredir verbal o físicamente a los demás. De lo contrario se hace acreedor a una suspensión o baja definitiva del plantel.
- Conservar el mobiliario en buenas condiciones, así como el espacio de trabajo limpio y ordenado.
- No ingerir alimentos durante las clases, únicamente se permitirá beber agua para hidratarse.
- Presentar evaluaciones en tiempo y forma de todas las asignaturas.
- La institución no organiza fiestas, la asistencia a cualquier evento de este tipo es responsabilidad absoluta del padre y el alumno.
- En práctica, se notifica al padre con anticipación entregando una circular de autorización, firmada y sellada por la institución.
- Revisar la circular de fechas de exámenes y entrega de boletas para solicitarla al alumno.
- La aclaración de calificaciones 2 días después de la entrega de boletas de exámenes parcial y final.
- Monitorear el cumplimiento y la entrega en tiempo y forma de tareas, trabajos, exposiciones, etc. del alumno, ya que ello compone el 70 % de su evaluación.
- Presentar exámenes en tiempo y forma, de acuerdo al calendario escolar. No hay exámenes extemporáneos.
- Presentar evaluaciones en tiempo y forma de todas las asignaturas, con apego a los siguientes criterios:

**Actividad Integradora= 50%  
de evaluación**

**Proyecto Integrador=20% de la  
evaluación**

**Examen parcial= 30% de  
evaluación**

---

- Los exámenes extraordinarios se aplican en enero, mayo, agosto, y noviembre. La convocatoria aparece 15 días antes.
- Es importante informarse de la situación escolar (aprovechamiento, conducta y pagos) del alumno durante el semestre.
- El alumno podrá solicitar un permiso de pago en la dirección.



## Anexo 9 Manual del Docente



**HAZLO  
REAL**



**PLANTEL ROMA**

### MANUAL PARA EL DOCENTE

"Dar amor, constituye en sí, dar educación."

**Eleonor Roosevelt**

**Estimado Profesor:**

Es para nosotros un placer darle la más cordial bienvenida al inicio de un nuevo semestre. "BIENVENIDA" se dice de una persona que se acoge con agrado y júbilo, adjetivos con los que hoy le recibimos en este instituto, que hoy ha empezado a ser suyo.

Al mismo tiempo hacerle saber que fue seleccionado para conformar nuestro prestigiado grupo docente por su profesionalismo y alto sentido de la ética.

Tomando en cuenta que estamos integrados en una institución dedicada a la educación y que nuestro objetivo principal consiste en lograr la excelencia académica, es importante que consolidemos un solo equipo de trabajo para lograrlo.

Por lo anterior le invitamos a trabajar y a participar en todas las actividades que se programen, así como presentar sugerencias para que nuestro instituto marche en óptimas condiciones.

Sin más por el momento les reiteramos la seguridad de nuestras atenciones.

Atentamente

ITR Plantel Roma

## **INSTITUTO TECNOLÓGICO ROOSEVELT NUESTRO OBJETIVO**

Nuestro objetivo es desarrollar y fomentar en todos los que conformamos el sistema Instituto Tecnológico Roosevelt actitudes, valores y habilidades que nos permitan ser agentes de cambio en el entorno social haciendo nuestro el propósito de ofrecer:

"EDUCACIÓN HUMANA AL ALCANCE DE TODOS"

## **NUESTRA MISIÓN**

Educamos e instruimos para formar seres humanos profesionales respetuosos, con responsabilidad social, pasión por aprender continuamente, conscientes de sí mismos, de su país y del mundo.

### **POR LO TANTO LOS ALUMNOS DEL ITR DEBEN:**

#### **PREDICAR LOS VALORES:**

- ❖ Servicio
- ❖ Pasión
- ❖ Perseverancia
- ❖ Respeto
- ❖ Disciplina
- ❖ Integridad
- ❖ Responsabilidad

#### **ADQUIRIR:**

- ❖ Cultura de trabajo
- ❖ Conciencia clara de las necesidades del país
- ❖ Compromiso de actuar como agentes de cambio
- ❖ Respeto a la dignidad de las empresas, a sus deberes y derechos.
- ❖ Respeto por la naturaleza
- ❖ Compromiso con el cuidado de su salud.

#### **DESARROLLAR:**

- ❖ Capacidad de aprender por cuenta propia
- ❖ Creatividad
- ❖ Capacidad de solucionar conflictos
- ❖ Capacidad para tomar decisiones
- ❖ Trabajo en equipo
- ❖ Cultura de calidad

## **EL DOCENTE EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO ROOSEVELT**

Un gran problema del ser humano es que no tiene lo que desea; sin embargo el problema es no saber desear... ¿qué podemos desear al enseñar? Para acercarnos a la respuesta debemos preguntarnos ¿qué queremos enseñar y para qué? Y aun más ¿cómo debe ser el que enseña?

Nuestro deseo como institución es construir un lugar propicio para el aprendizaje, con personas sensibles e inventivas que puedan innovar desde el primer día de clases o el anterior a su retiro, con estudiantes felices al aprender y maestros satisfechos al enseñar.

El recurso más poderosos e innovador con que cuenta el instituto es usted profesor, usted con sus talentos, conocimientos, capacidades, saberes, su espíritu científico, su amor por los alumnos en formación y su amor por el saber.

## **UN MAESTRO ES MUCHAS COSAS**

Un guía, un innovador, un puente entre generaciones. Un modelo, un ejemplo, un consejero. Un estimulador de la capacidad creativa y la imaginación. Un investigador que está en constante actualización.

También es: un líder, un formador de hábitos, un impulsor, un narrador, un actor, un escenógrafo, un forjador de colectividades.

Se espera que sea un estudiante: realista, emancipador, un protector, que redime o salva, un realizador, una persona responsable.

Todo eso es un maestro, y ahora tiene la oportunidad de desarrollar cada una de ellas.

## DECÁLOGO DE PROFESOR

- 1) Soy Positivo  
¡Soy Positivo, amable y cordial!  
Tengo una actitud adecuada al impartir la clase, haciendo que mis alumnos se sientan motivados.
- 2) Cumplo y Respeto  
¡Trato a mis estudiantes con respeto!  
El tiempo es un activo muy valioso y yo lo sé, por eso cumplo con la hora de inicio y finalización de mis clases. Cuando debo ausentarme aviso oportunamente y garantizo con mi facultad el cumplimiento a mis estudiantes.
- 3) Soy Confiable  
Las calificaciones siempre están a tiempo  
Trabajo sobre reglas claras generando confianza con mi grupo de estudiantes. Al inicio de cada curso doy a conocer los criterios curriculares y de evaluación, los contenidos y los mecanismos bajo los cuales se desarrollará mi clase. Los cambios los concentraré con mi grupo.
- 4) Soy Claro  
Me tomo tiempo para preparar mi clase y eso se nota.  
Mi clase es para todos, familiarizo a mis estudiantes con los términos técnicos de mi área. Utilizo un lenguaje asertivo y sencillo al exponer mis ideas y planteamientos.
- 5) Me Comprometo  
Mi palabra es muy valiosa  
Soy consciente del alcance de mi clase, cumplo los acuerdos establecidos y las expectativas generadas.
- 6) Soy Ético  
Utilizo los formatos y documentos institucionales  
Mi integridad es un legado para mis estudiantes. Cumplo el reglamento y las normas relacionadas con mi labor como profesor y como profesional.
- 7) Me entrego a mi clase  
¡Soy Creativo!  
Cada encuentro con mis estudiantes será mejor. Hago uso adecuado de los recursos con los que cuento en Roosevelt y busco que mi clase sea una experiencia dinámica e inolvidable.

5

- 8) Participo  
Promuevo la integridad  
Motivo a mis estudiantes para que participen en las actividades que programa Roosevelt y me involucre en ellas.
- 9) Inspiro  
Mi labor trasciende en cada estudiante, va más allá del aula de clase.  
Motivo a mis estudiantes a explorar, investigar y buscar soluciones a problemas relevantes de la sociedad, a ser solidarios y consolidar su proyecto vida.
- 10) Soy un Profe Roosevelt  
Doy lo mejor de mí.  
Estoy comprometido con el proyecto institucional, con la calidad educativa y con la construcción del país.

Por ello, la relación que se establece al interior del aula deberá regirse de la siguiente forma.

Profesor - alumno  
Alumno - profesor  
Alumno - alumno

## FUNCIÓN DEL DOCENTE

La función del profesor en el Instituto Tecnológico Roosevelt, es la formación de los alumnos como profesionales a nivel técnico con programas basados en competencias laborales, enfocadas a satisfacer las necesidades del mercado actual de trabajo; formando en el alumno el espíritu de superación.

Por ello, la formación académica debe ser garantizada por la impartición de contenidos de calidad de servicio y eficiencia que nos permitan desarrollar en el educando actitudes, valores, habilidades y destrezas que lo proyecten como gente de cambio en su entorno social.

## ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

- ❖ La lectura y la transferencia del aprendizaje a problemas reales propician un aprendizaje significativo retos interesantes y origen de satisfacciones personales en los alumnos.
- ❖ La habilidad más importante a desarrollar en los alumnos del instituto es la reflexión, hacer propias las ideas, las experiencias, las soluciones, las conclusiones para que combinadas sean una base firme para resolver cualquier problema.

6

- ❖ Desarrollar la capacidad de observación y análisis
- ❖ Trabajar en equipo
- ❖ Las preguntas, se responderán en forma indirecta utilizando analogías, ejercicios o siguiendo pistas propiciando que el alumno obtenga respuesta a sus preguntas, deduciéndolas a partir de la guía del profesor
- ❖ Propiciando la investigación constantemente y empleando nuevos ejercicios y juegos de habilidad.
- ❖ Evitar en todo momento las conversaciones que busquen culpables. Brindando soluciones a los conflictos

### METODOLOGÍA EN CLASE

En la metodología de la enseñanza se norman las actividades docentes en relación con la clase y la forma de enseñar; las actividades que a continuación se describen son el producto de cientos de experiencias a lo largo de la historia docente, que aunadas a las cualidades del profesor, aseguran el rendimiento de los alumnos.

#### ACTIVIDADES:

- ❖ Dar secuencia a cada una de las clases ya que es primordial.
- ❖ Iniciar con una actividad de enlace de la clase anterior.
- ❖ Despertar el interés del tema por ver guiando una discusión o generando información basándose en la lógica de conocimientos previos.
- ❖ Confirmar el aprendizaje con juegos, cuestionarios y ejercicios prácticos, con explicaciones en laboratorio o en el pizarrón.
- ❖ Hacer equipos de trabajo para realizar proyectos de desarrollo de temas e investigaciones.
- ❖ Solucionar las preguntas planteadas por los alumnos en el siguiente orden de importancia:
  - a) Por otros alumnos.
  - b) Por ellos mismos a través de orientación del profesor.
  - c) Por el profesor (solo en casos especiales).

- ❖ Resumir y anotar lo visto en el día

### PLANIFICACIÓN DOCENTE

Para la planificación de clases se realizará una junta previa al inicio del semestre para hacer del conocimiento de los profesores el calendario de actividades a realizar.

### ACTIVIDADES ACADÉMICAS DEL DOCENTE

#### DENTRO DEL SALÓN DE CLASES:

- Cubrir el horario establecido para cada clase.
- Pasar lista diariamente al iniciar la sesión, sin excepción de fecha y sin importar el número de alumnos en cada hora de clase por asignatura. Respetando la tolerancia de 15 minutos en la primer clase.
- Entregar al alumno el compromiso de aprendizaje para establecer las reglas de trabajo, bajo las cuales se desarrollará el semestre, verificando que los alumnos las presentes en sus cuadernos.
- Dar a conocer al alumno el temario de trabajo que se llevará a lo largo del semestre y verificar que esté escrito en el cuaderno.
- Explicar el propósito, competencias y los aprendizajes esperados que el alumno alcanzará al concluir el semestre, para qué le servirán, la importancia en el desarrollo académico y las habilidades que obtendrá.
- Uso y seguimiento de la planeación didáctica.
- Verificar fecha de exámenes parciales y finales. Y aplicarlos de acuerdo al calendario correspondiente.
- Realizar retroalimentación de los exámenes calificados de 1º, 2º y 3º parcial, junto con el grupo y pegarlos en el cuaderno.
- Entregar a los alumnos sus exámenes calificados de 1º, 2º y 3º parcial.

DERECHO A	OBLIGACIÓN DE
1.- RECIBIR RESPETO, AMABILIDAD Y COOPERACIÓN DEL GRUPO.	1.- SER RESPETUOSO, AMABLE Y COOPERATIVO CON EL GRUPO.
2.- PUNTUALIDAD DEL ALUMNO A CLASE.	2.- SER PUNTUAL EN LA CLASE.
3.- TIEMPO COMPLETO DE CLASE (50 MIN.)	3.- IMPARTIR CLASES COMPLETAS Y FORMATIVAS (DE ACUERDO AL HORARIO).
4.- ESPACIO DE TRABAJO LIMPIO.	4.- CUIDAR LA LIMPIEZA Y ORDEN DE SU ESPACIO DE TRABAJO.
5.- TENER LA ATENCIÓN POR PARTE DE LOS ALUMNOS.	5.- MOTIVAR A LOS ALUMNOS, RESPONDER DUDAS Y PREPARAR CADA CLASE A IMPARTIR.
6.- SOLICITAR A LOS ALUMNOS TAREAS, INVESTIGACIONES, EJERCICIOS, EXPOSICIONES Y TRABAJOS.	6.- ASESORAR E INSTRUIR A LOS ALUMNOS EN TAREAS, TRABAJOS, INVESTIGACIONES, QUE LES SOLICITE.
7.- EVALUAR A LOS ALUMNOS.	7.- EVALUAR A LOS ALUMNOS DE MANERA OBJETIVA.
8.- SER RECONOCIDO COMO MÁXIMA AUTORIDAD EN EL SALÓN DE CLASES.	8.- MANTENER EL ORDEN Y LA DISCIPLINA DEL GRUPO DENTRO Y DEL SALÓN DE CLASES.
9.- DECIDIR LA BIBLIOGRAFÍA DEL CURSO.	9.- DECLARAR LA BIBLIOGRAFÍA SUGERIDA A LOS ALUMNOS.
10.- DAR OPINIÓN EN LAS JUNTAS Y RECIBIR INFORMACIÓN DE LOS ACUERDOS HECHOS EN LAS MISMAS.	10.- RESPETAR Y APLICAR LOS ACUERDOS TOMADOS EN JUNTAS
11.- RECIBIR APOYO DE LA ACADEMIA, COMPAÑEROS Y ADMINISTRATIVOS	11.- MANTENER COMUNICACIÓN CONSTANTE CON EL CUERPO DOCENTE Y DIRECTIVOS.
12.- CONOCER LOS REGLAMENTOS DE DISCIPLINA, ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS.	12.- CUMPLIR LOS REGLAMENTOS DE DISCIPLINA, ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS. EN TODO MOMENTO.
13.- REGISTRAR LAS FALTAS DE LOS ALUMNOS.	13.- PERMITIR EL ACCESO AL SALÓN A LOS ALUMNOS RETARDADOS.

## LINEAMIENTOS DE EVALUACIÓN

La educación constituye un proceso continuo y de cambio que demanda la sociedad frente al campo laboral. Por ello, la educación está obligada a generar personal competente a través de los nuevos medios (tics), teniendo como objetivo: mejorar la calidad, pertinencia, equidad y cobertura de bachillerato.

Contribuyendo a la **preparación y formación profesional técnica**, para desarrollar en los educandos valoración y reconocimiento en el mercado laboral, **sus competencias profesionales**, mediante **consideraciones pedagógicas y lineamientos metodológicos con planeaciones específicas y concretas, acordes al contexto del plantel.** Es decir, contribuir a un México con **educación de calidad**, enfatizando la **visión y misión institucional** que nos caracteriza. Por ende, que el profesor adquiera mayor experiencia y conocimiento en torno al proceso enseñanza – aprendizaje.

El proceso de evaluación estará integrado por 3 aspectos básico.

**1.- EVIDENCIA INTEGRADORA DE APRENDIZAJE:** correspondiente al 50% de la evaluación total y consiste en evaluar el desempeño de cada alumno en la materia, tomando como aspectos básicos los siguientes:

- A) **Participación:** las aportaciones del alumno al desarrollo del tema, impartido por el profesor.
- B) **Trabajos y tareas:** la entrega de documentos que contengan información o ejercicios pertinentes a los contenidos temáticos vistos.
- C) **Investigando:** serán investigaciones documentales o de campo sobre temas guiados por el profesor.
- D) **Prácticas internas:** es un acercamiento a la aplicación real de los conocimientos adquiridos.
- E) **Cuaderno:** es la mejor guía de estudio para los alumnos y evidencia de enseñanza-aprendizaje.

**2.- RECONOCIMIENTO PARCIAL:** correspondiente al 30% de la evaluación total y que **se aplica obligatoriamente en examen** en cada uno de los periodos señalados en el calendario de actividades.

\* No existe la modalidad de exentos

**3.- PROYECTO INTEGRADOR:** correspondiente al 20% de la evaluación total y consiste en generar un producto durante todo el semestre, con una utilidad didáctica y que refuerce el aprendizaje del alumno.



## EXÁMENES

Debido a la importancia académica que guarda la elaboración adecuada de un examen, sea parcial, semestral o extraordinario. Se hace de su conocimiento el presente documento cuyo contenido apoya y orienta para unificar criterios en todo lo relativo a la realización.

### REGLAMENTO GENERAL

- 1.- Todos los exámenes deberán elaborarse conforme a lo dispuesto en el presente documento.
- 2.- Todos los exámenes deberán ser entregados con su respectiva clave a Pedagogía, en la fecha señalada.
- 3.- La entrega de exámenes parciales se realizará una semana antes de la aplicación a Pedagogía de manera electrónica (en un solo archivo, tamaño carta, con margen estrecho, anexando el listado de número de copias a reproducir). De no entregarse en tiempo y forma es responsabilidad del profesor tener las copias necesarias sin costo para el alumno.
- 4.- Todos los exámenes deberán contener el encabezado institucional y el **valor de cada reactivo**.
- 5.- Para exámenes parciales se emplearan de 20 a 30 ítems o preguntas y para exámenes semestrales o extraordinarios de 30 a 40 ítems o preguntas.
- 6.- El número de temas para evaluar cada parcial o semestral depende de la programación e importancia de los contenidos establecidos en la planeación didáctica.
- 7.- Los ítems se deben diseñar de tal manera que permitan verificar si el alumno alcanzó el aprendizaje esperado en cada contenido específico, sin caer en repeticiones ni omitir aspectos importantes.
- 8.- La redacción de las instrucciones de llenado deben ser claras y precisas. De igual manera, el diseño de cada pregunta será claro y conciso, para evitar confusiones en el alumno y como consecuencia una respuesta errónea.
- 9.- Los exámenes de 1º, 2º y 3º parcial, una vez calificados deberán entregarse al alumno (máximo dos días después de su aplicación) y se pegarán en el cuaderno. Los exámenes finales se entregarán a pedagogía, enfajillados por materia y profesor.

15

10.- En caso de examen extraordinario, el alumno que no presente su recibo de pago (debidamente expedido por tesorería) no tendrá derecho a realizarlo.

11.- Es obligatoria la asistencia a cursos y asesorías.

12.- Los alumnos que presenten examen extraordinario o taller de recuperación de alguna materia, en el periodo inmediato a la reprobación se aplicará evaluación de 8, es necesario considerar a los alumnos que presenten un examen satisfactorio del 80 al 100%.

13.- Los extraordinarios o bien el portafolio de evidencias de los talleres se entregaran a Pedagogía, un día después de la fecha de aplicación para ser archivados, con los recibos de pago y el acta de calificaciones debidamente llenada.

14.- La única instancia autorizada para dar a conocer oficialmente los resultados de extraordinarios será Control Escolar, a través de la publicación de las actas correspondientes.

15.- Tanto profesores como alumnos contarán con 3 días hábiles después de la publicación de actas de extraordinarios, para realizar cualquier solicitud de revisión de examen o corrección de calificación.

### ¿CÓMO ELABORARA UN EXAMEN SENCILLO, DINÁMICO QUE REFLEJE LO APRENDIDO POR LOS ALUMNOS?

Existe una gran variedad de tipos de pruebas, como: respuesta breve, complementación, caneavá, juicio simple, corrección, de opción, relación, identificación, falso – verdadero, ordenamiento, ensayo, entre otras, pero estas son las más empleadas comúnmente.

PARA ELABORAR UN EXAMEN, PODEMOS UTILIZAR LA COMBINACIÓN DE DOS O MAS TIPOS DE PREGUNTAS TOMANDO EN CUENTA LAS SIGUIENTES RECOMENDACIONES:

A CONTINUACIÓN SE DESCRIBE Y PRESENTA UN EJEMPLO DE CADA UNO DE LOS TIPOS DE PREGUNTAS O ÍTEMS QUE SE HAN MENCIONADO CON ANTERIORIDAD Y SE RECOMIENDA UTILIZAR ALMENOS 3 DIFERENTES POR EXAMEN.

16

**TIPO DE PRUEBA**

- A. DE RESPUESTA BREVE
- B. DE COMPLEMENTACIÓN
- C. DE CANEVA
- D. DE JUICIO SIMPLE
- E. DE CORRECCIÓN
- F. DE OPCIÓN
- G. DE RELACIÓN A DOS COLUMNAS
- H. DE IDENTIFICACIÓN
- I. FALSO Y VERDADERO
- J. DE ORDENAMIENTO DE ENSAYO
- K. ENSAYO
- L. LISTAS DE COTEJO

**A. PRUEBA DE RESPUESTA BREVE**

**Instrucciones:** escribe sobre la línea la expresión que complete correctamente las siguientes cuestiones.

1.- ¿Cuál fue la forma de gobierno que se estableció en México, inmediatamente después de la consumación de la independencia?

\_\_\_\_\_

2.- ¿A quién fue el primer presidente de México?

\_\_\_\_\_

3.- ¿Qué caudillo inició la guerra de independencia?

\_\_\_\_\_

Número de cuestiones recomendable: 5-10

**17**

**B. PRUEBA DE COMPLEMENTACIÓN**

**Instrucciones:** escribe sobre la línea, la expresión que complete correctamente las siguientes cuestiones.

1.- Cultura que se desarrolló en Perú y Bolivia es: \_\_\_\_\_

2.- Cultura que floreció en la península de Yucatán es: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3.- Cultura que se desarrolló en el valle de México se llama:

\_\_\_\_\_

Número de cuestiones recomendable: 5-10

**Nota:** es recomendable que se combinen con preguntas, respuesta breve y canevas.

**C. PRUEBA DE CANEVA**

**Instrucciones:** escribe sobre las líneas la palabra o palabras que completen correctamente la cuestión.

1.- Los valores universales son:  
La veracidad, \_\_\_\_\_ la bondad, \_\_\_\_\_

La justicia, \_\_\_\_\_ la libertad \_\_\_\_\_

2.- La investigación social inicia con \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_. Estas fases deberá precisar el que kipá que de la investigación.

3.- el segundo paso es \_\_\_\_\_ o sea la posible solución del problema planteado.

Número de cuestiones de 5-10 se recomienda no utilizar más de tres espacios en cada pregunta.

**18**



#### D. PRUEBA DE JUICIO SIMPLE.

**Instrucciones:** a continuación se te presenta una serie de aseveraciones, en las líneas que le siguen explica las causas de esta afirmación.

1.- La historia consigno a victoriano huerta como un traidor a la patria.  
\_\_\_\_\_

2.- A Don Miguel Hidalgo y Costilla se le ha dado el título de padre de la patria \_\_\_\_\_

3.- En 1938, el Presidente Lázaro Cárdenas se vio en la necesidad de decretar la "Expropiación Petrolera"  
\_\_\_\_\_

Número de cuestiones de 8 a 12

Nota: no se debe combinar con: respuesta breve, complementación, canevá, juicio simple y corrección.

#### E. PRUEBA DE CORRECCIÓN

**Instrucciones:** dos de las siguientes afirmaciones son falsas y la otra verdadera. En las líneas que están a continuación escribe en forma verdadera o falsa.

1.- Agustín de Iturbide fue un jefe realista en la independencia, antes del plan de Iguala.

2.- Francisco I. Madero fue iniciador de la independencia de México.

3.- José María Morelos y Pavón fue el primer presidente de México.

1.- \_\_\_\_\_

2.- \_\_\_\_\_

3.- \_\_\_\_\_

Número en cuestiones 5-10

Nota: no se debe combinar con: respuesta breve, complementación, canevá y juicio simple.

#### F. PRUEBA DE OPCIÓN.

**Instrucciones.** Escribe dentro del paréntesis de la izquierda, la letra de la expresión que complete correctamente cada una de las siguientes cuestiones.

( ) El caudillo que simboliza la guerra de independencia es:

a) López Rayón b) Hidalgo c) Guerrero d) Iturbide e) Morelos.

( ) Al iniciarse las luchas por la independencia, gobernaba la Nueva España:

a) Venegas b) Lizaga c) Apodaca d) Iturrigaray e) Calleja

( ) El procurador de la independencia, que en 1808 proclamó la Doctrina de la soberanía del pueblo fue:

A) Gómez Farías b) Michelena c) Lic. Verdad d) Lizarda e) Alcanan

Número De Cuestiones: De 10-15

### G. PRUEBAS DE CORRESPONDENCIA O RELACIÓN A DOS COLUMNAS.

**Instrucciones:** relaciona correctamente la columna de la derecha con la izquierda, colocando dentro del paréntesis la letra que corresponda.

( ) ESTABLECIÓ EL RÉGIMEN FEDERAL DE MÉXICO.	A. CONSTITUCIÓN DE APATZINGAN
( ) FUE EXPEDIDA BAJO LA INSPIRACIÓN DE MORELOS.	B. CONSTITUCIÓN DE 1857
( ) FUE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN CENTRAL STA.	C. CONSTITUCIÓN DE 1824
( ) FUE PROMULGADA EN QUERÉTARO	D. CONSTITUCIÓN DE 1917
( ) FUE EXPEDIDA BAJO EL GOBIERNO DEL GENERAL COMONFORT.	E. CONSTITUCIÓN DE 1846
	F. CONSTITUCIÓN DE 1836

Numero De Cuestiones De 5 Al 15.

### H. PRUEBA DE IDENTIFICACIÓN.

**Instrucciones:** escribe dentro del paréntesis de la izquierda, la letra que corresponda a la parte señalada en el esquema.

Nota: la técnica general de elaboración de esta prueba es diferente de otros tipos, ya que en lugar de oraciones afirmativas se elabora un dibujo con los aspectos a examinar en el.

Número de cuestiones: de 10-20

21

### I. PRUEBA DE FALSO Y VERDADERO

**Instrucciones:** dentro del paréntesis de la izquierda, escribe una v si la cuestión es verdadera o una f si es falsa. (Esta prueba se califica aciertos menos errores; las omisiones no se consideran errores).

- ( ) La investigación de campo nos permite obtener información derivada de la técnica de recopilación documental y consulta de documentos.
- ( ) La investigación documental se realiza mediante las técnicas de observación, entrevistas, cuestiones, encuestas, etc.
- ( ) Los elementos que conforman una comunidad son: elementos geográficos, económicos, históricos, culturales y políticos.

Número de cuestiones: 10-20

Nota: se recomienda redactar en una proporción promedio de 50% para los falsos y 50% para los verdaderos procurando que las cuestiones sean totalmente falsas o verdaderas.

### J. PRUEBA DE ORDENAMIENTO

**Instrucciones:** ordena analógicamente las siguientes cuestiones, anotando dentro del paréntesis el número 1 en el hecho más antiguo y así sucesivamente hasta la más reciente.

- ( ) El congreso constituye y expide la constitución política Federal.
- ( ) Juárez expide las leyes de reforma.
- ( ) Se firma el trato de Guadalupe entre México y los estados Unidos.

Número de cuestiones: 10-20

Nota: su presentación debe hacerse en grupos variados de 4 a 6 reactivos. Se califica un acierto por cada sucesión de dos cuestiones bien resueltas.

22

## K. PRUEBA TIPO ENSAYO O EXAMEN POR TEMAS.

El examen por temas es aquel en el que el constructor de la prueba da solamente las preguntas, mientras que los examinados escriben las respuestas. Esto da por resultado que haya tantas respuestas como estudiantes, y se puede afirmar que la extensión misma también será muy variable.

En este tipo de prueba el sujeto escribe la respuesta de acuerdo a lo que él cree es lo apropiado, es libre de elegir las palabras que le gusten y darle la organización que le plazca.

Las características esenciales de la tarea que pone una prueba de ensayo son las siguientes: que el alumno

1. Organice sus propias respuestas con el mínimo de restricciones.
- 2.- Utilice sus propias palabras y su propio estilo de escribir (comúnmente su propia caligrafía).
- 3.- Responda a un pequeño número de preguntas.
- 4.-Produzca respuestas que posean todos los grados de complementación y precisión.

Ventajas:

-Ser examinados lo que se recuerda. En este tipo de prueba al alumno no solo tiene la oportunidad de "reconocer" sino de recordar la información. El alumno debe dominar el tema para salir bien.

-Se pretende que este tipo de prueba permita procesos mentales de alto nivel (complejos), tales como capacidad de pensar, de razonar, de incluir, imaginar, etc.

- A) EXAMINAR LA ORIGINALIDAD Y LA CREATIVIDAD LOS PARTIDARIOS DE LA PRUEBA DE ENSAYO SOSTIENEN QUE ESTE TIPO DE PRUEBA FAVORECEN LA ORIGINALIDAD Y LA CREATIVIDAD, PORQUE ADEMÁS DE QUE EL ALUMNO UTILIZA SUS PROPIOS RECURSOS PARA RESOLVERLA, IMPLICA LA CREACIÓN DE ALGO NUEVO O LA COMBINACIÓN DE DERIVADOS YA VIEJOS, PERO CON LA EXISTENCIA DE LIMITACIONES MÍNIMAS. SIN EMBARGO, LOS ESFUERZOS POR JUSTIFICAR, TALES VENTAJAS ESTÁN TODAVÍA EN EL CAMPO DE LA DISCUSIÓN.

## L. Lista de cotejo

Es un instrumento que orienta y focaliza la atención en observar los indicadores asociados a la realización de un proceso o producto, y su valoración solamente se da en términos de "ausente" o "presente", o bien lineamientos para la práctica evaluativa docente en la formación profesional técnica; puede ser "lo hizo" o "no lo hizo", sin aproximaciones sucesivas y sin valorar el grado o nivel de ausencias o presencias de dicho indicador.

Tabla de cotejo para evaluar una exposición oral.

Instrucciones: marca con una X, en cada espacio en donde se presente el atributo.	
Contenido	
_____ 1.- Desarrolla los puntos más importantes del tema.	
_____ 2.- Utiliza los conceptos y argumentos importantes con precisión.	
_____ 3.- La información es concisa	
Coherencia y organización	
_____ 4.- Relaciona los conceptos o argumentos.	
_____ 5.- Presenta transiciones claras entre ideas.	
_____ 6.- Presenta una introducción y conclusión.	
Aportaciones propias	
_____ 7.- Utiliza ejemplos que enriquecen y clarifican el tema de exposición.	
_____ 8.- Incluye material de elaboración propia (cuadros, gráficos, ejemplos) y se apoyan en ellos.	
Material didáctico	
_____ 9.- El material didáctico incluye apoyos para exponer la información más importante del tema.	
_____ 10.- La información se presenta sin saturación, con fondo y tamaño de letra ideales para ser consultada por la audiencia.	
_____ 11.- Se apoya en la diapositiva leyendo los apoyos y los desarrolla.	
Habilidades expositivas	
_____ 12.- Articulación clara y el volumen permite ser escuchado por la audiencia.	
_____ 13.- Muestra constante control visual.	
_____ 14.- --/ dos minutos de tiempo asignado.	

## REGLAMENTO DOCENTE

- 1.- Por imagen y respeto el profesor debe presentarse a impartir sus clases con vestimenta formal y/o adecuada a su actividad.
- 2.- Para entrar a impartir clase, la tolerancia para llegar al plantel será de 15 minutos solo en la primera hora, para las siguientes no hay tolerancia.
- 3.- En caso de inasistencias el profesor **informará a dirección y/o Pedagogía** de forma anticipada y por escrito si se tiene contemplada la falta, y si es imprevista deberá telefonar antes de su hora de entrada al plantel. Únicamente por éstos medios se considerarán de manera oficial la notificación de inasistencias.
- 4.- El profesor se compromete a guardar principios éticos y morales tales como honestidad, lealtad, responsabilidad, eficiencia entre otros.
- 5.- El trato de los profesores hacia los alumnos deberá ser cordial y respetuoso, **evitando el tuteo** y cualquier familiaridad que pueda derivar el desorden y/o la falta de respeto.
- 6.- El profesor que aprovechándose de su posición agrede en forma verbal, física o moral al alumno, será destituido definitivamente sin responsabilidad para la institución.
- 7.- La conducta de los profesores en el plantel deberá ser íntegra, cuando no sea así y se ponga en peligro el prestigio de la institución se le sancionará administrativamente y de continuar con la misma conducta será suspensión definitiva.
- 8.- Los profesores deben evitar desarrollar y participar en actividades externas a la institución como son: fiestas, reuniones o salidas que perjudique la imagen del profesor y de la institución frente a los alumnos. Se le sancionará administrativamente y de continuar con la misma conducta será suspensión definitiva.

25

- 9.- Las relaciones entre compañeros **deberán ser de respeto**, cuando se infrinjan las reglas poniendo en peligro la estabilidad del plantel se le sancionará administrativamente y de continuar con la misma conducta será suspensión definitiva.
- 10.- Por ética y profesionalismo el profesor está obligado a terminar el semestre escolar una vez iniciado.
- 11.- El profesor deberá impartir su clase debidamente preparada de acuerdo a los programas que marca la SEP, en caso que el programa le parezca inadecuado, debe exponer sus puntos de vista a Pedagogía para hacer modificaciones, las que deberá entregar por escrito.
- 12.- El profesor **está obligado a permitir el acceso** al salón a los alumnos durante su clase, siempre y cuando los alumnos lo hagan de manera callada y respetuosa.
- 13.- Por ningún motivo el profesor debe sacar a los alumnos del salón, en caso de alguna indisciplina, el deber del profesor es canalizar al alumnado a Prefectura.
- 14.- Cuando el profesor incite al alumnado a suspender clases, será sancionado con suspensión de tres días sin goce de pago y en caso de reincidir será suspensión definitiva.
- 15.- Las salidas del salón en horas de clase les están prohibidas a los alumnos, cuando algún alumno este fuera del salón será responsabilidad absoluta del profesor.
- 16.- Queda estrictamente prohibido encomendar a los alumnos asuntos personales, académicos (que sólo conciernan al profesor) o pedir salir del salón, para realizar alguna comisión del mismo profesor.
- 17.- Está estrictamente prohibido el uso del teléfono celular dentro de los salones así como introducir alimentos o golosinas.

26

18.- Los profesores tienen el deber de conocer el reglamento escolar para alumnos y hacerlo cumplir, en caso de que los alumnos no lo cumplan, deberán reportarlo por escrito a Prefectura, para que este tome las medidas necesarias.

19.- El profesor deberá entregar el compromiso de aprendizaje a los alumnos e informar el temario a seguir en cada materia durante el semestre, basándose en los programas que se les entregan y en su planeación didáctica.

20.- El profesor está obligado a registrar la asistencia de los alumnos al inicio y diariamente en cada materia.

21.- El uso del concentrado de evaluación y planeación didáctica es exclusivo del profesor y los alumnos no deben tener acceso.

22.- **El profesor debe considerar los trabajos y tareas que los alumnos entreguen extemporáneamente y calificarlos con escala de 8, establecer como límite de tolerancia la clase inmediata.**

23.- Es obligación del profesor calificar personalmente los exámenes, por ningún motivo podrá recibir ayuda de terceras personas **ni calificar en horas de clase.**

24.- Queda estrictamente prohibido que el profesor permita la estancia en el aula, a alumnos que no correspondan a la clase que se imparte.

25.- Los profesores deberán entregar a la Dirección, Tesorería y Pedagogía los documentos en originales que acrediten su preparación académica, y en copias comprobante de domicilio, CURP, cartas de recomendación, currículo, solicitud elaborada, y fotografías.

26.-La entrega de planeaciones didácticas, exámenes clave, reporte de evaluación, prácticas y todo lo que concierne a la planeación docente deberá entregarse antes de iniciar semestre y / o fecha establecida, de lo contrario no podrá impartir clases.

27.- Todos los profesores deberán checar digitalmente y firmar la lista de asistencias al entrar y salir del plantel según corresponda a su horario.

28.-Los horarios establecidos no podrán ser modificados.

29.- Uso y seguimiento de la carpeta docente y la planeación didáctica durante las clases. La carpeta docente se dejará al término de sus clases en el lugar asignado junto con la carpeta del concentrado de evaluación.

30.- Los profesores son imprescindibles en las juntas y cursos de capacitación que se establezcan en el plan semestral de trabajo.

31.- Las prácticas se planean junto con el coordinador y se entregan a Pedagogía para su autorización, así como la relación de alumnos que asistirán

32.- Cuando los grupos no asistan a clases después de 10 minutos, debe levantar un reporte inmediatamente a Prefectura.

33.- Los profesores serán responsables del material didáctico y equipo de trabajo que se les facilite para sus labores, así como solicitarlo con anticipación mínimo un día antes así como firmar la solicitud con el Responsable de Laboratorios.

34.- Las asesorías, exámenes extraordinarios y talleres se impartirán y aplicarán en el horario que le corresponda al profesor.

35.-Durante la realización de eventos especiales o actividades extraescolares, el profesor deberá cubrir las comisiones que le sean asignadas dentro de su horario.

36.-El profesor se compromete a cumplir con sus obligaciones académicas y las que se desprendan por naturaleza del trabajo administrativo.

37.- Los profesores que impartan bachillerato, descansaran las últimas dos semanas de diciembre, la primera semana correspondiente al periodo vacacional de semana santa y los días de descanso oficiales.

38.-Está prohibida la realización de sorteos, ventas o servicios intermediarios para recibir o pagar dinero a los alumnos, la realización de esta actividad se sancionará administrativamente y en caso de reincidencia con suspensión definitiva.

## APOYO DE PREFECTURA PARA EL DOCENTE

- 1.- Verificar la hora de entrada al plantel por parte del alumno.
- 2.- Tocar el timbre para señalar el inicio y término de cada clase.
- 3.- Checar la asistencia y permanencia de alumnos en las aulas de clase.
- 4.- Reportar y en su caso sancionar cualquier acto de indisciplina en las aulas de clase, talleres, laboratorios o cualquier otra área del plantel.
- 5.- Recibir reportes de conducta de los alumnos indisciplinados.
- 6.- Canalizar a aquellos casos que no tengan acuerdo y/ o rebasen la autoridad.
- 7.- Verificar el servicio de mantenimiento y limpieza de las aulas, informando a Pedagogía los resultados.
- 8.- Orientar al alumnado para un adecuado uso y cuidado de instalaciones, mobiliario y equipo.
- 9.- Conducir a los alumnos a realizar otras actividades que no perturben a los demás, para la mejor utilización de su tiempo libre.
- 10.- Coordinar las rondas de integración maestro – alumno y vigilancia de receso.
- 11.- Reportar a los alumnos con situación de conducta y reincidentes.

"Lo peor es educar por métodos basados en el temor, la fuerza, la autoridad, porque se destruye la sinceridad y la confianza, y sólo se consigue una falsa sumisión."

**Albert Einstein**

Una vez leído el presente documento y aclaradas las dudas e inquietudes. Hago constar mi responsabilidad y ejercicio docente en el Instituto Tecnológico Roosevelt Plantel Roma.

Acepto y me Comprometo.

---

Nombre y Firma

## Anexo 10 Funciones de Prefectura



### Plantel Roma

#### Funciones del Departamento de Prefectura

Las funciones desempeñadas por prefectura están orientadas a la preservación del orden y la disciplina, vigilancia y supervisión del cumplimiento de todos los lineamientos que marca la normatividad del instituto

Las tareas realizadas por prefectura son de fundamental importancia por lo cual debe trabajar de manera conjunta, responsable, armoniosa, respetuosa con una excelente comunicación con los departamentos de Dirección, Tesorería, Pedagogía, Control Escolar, Recepción, Publicidad, Intendencia, Plantilla Docente y por supuesto con el Alumnado, todo esto con el fin de generar un trabajo en equipo que reditúe en el cumplimiento de nuestra misión y objetivos.

1. Recibir diariamente a los alumnos desde la primera hora según el horario de clases, en los turnos matutino y vespertino, dando una tolerancia de 10 minutos para entrar y a la vez, revisar credencial y uniforme.
2. Permitir salir diariamente a los alumnos al término de clases de cada grupo según su horario, para que se retiren del plantel en turnos matutino y vespertino.
3. Timbrar a partir de las 07:20 hrs., cada 50 minutos en el turno matutino y en el vespertino a partir de las 13:10 hrs., cada 50 minutos.
4. La revisión de uniforme con el objetivo de:
  - a. Todos los alumnos porten sin excepción, el uniforme oficial de la institución de lunes a jueves o viernes, si les corresponde educación física, en caso contrario será canalizado al Departamento de Pedagogía.
5. Permitir salidas de los alumnos dentro de su horario de clases, previa autorización del padre de familia y hacer de su conocimiento al Departamento de Pedagogía.
6. Recibir diariamente a los profesores inmediatamente que se presentan para no afectar el registro de puntualidad.
7. Supervisar diariamente que los profesores entren a su salón de clases con una tolerancia de 15 minutos.
8. Permitir el acceso a padres de familia, visitas oficiales, exalumnos, proveedores, toda persona que tenga asunto formal con el plantel.
9. Realzar rondas en pasillos después de la hora 20 minutos para observar que los profesores cumplan permaneciendo en su salón, impartiendo sus clases, guardando disciplina y a la vez, invitar y llevar a los alumnos a sus clases correspondientes.
10. Observar que se mantenga la disciplina dentro y fuera del plantel.
  
11. Recibir reportes de alumnos que cometen indisciplinas dentro y fuera del plantel para hablar con ellos, hacer registro y según el caso, aplicar el reglamento escolar por escrito y hacer del conocimiento al Departamento de Pedagogía.
12. Apoyar en eventos sociales, culturales y deportivos como parte de las actividades que deben llevar los alumnos para su formación.
13. Reportar en forma oportuna por escrito, las irregularidades que se dan con profesores, alumnos y personal administrativo, publicidad e intendencia que afecte el funcionamiento, la imagen de la institución y la integridad de los que pertenecemos al plantel.
14. Realizar salidas del plantel para asuntos diversos relacionados con el mismo.

## Anexo 11 Lista de cotejo Evaluación de Clase



**PLANTEL ROMA**



### LISTA DE COTEJO EVALUACIÓN DE CLASE

PROFESOR EVALUADO: \_\_\_\_\_ ACADEMIA: \_\_\_\_\_ ASIGNATURA: \_\_\_\_\_

GRUPO: \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_\_ HORA DE EVALUACION: \_\_\_\_\_

COLOCAR EN EL RECUADRO ( )  SEGÚN CORRESPONDA A CADA ACTIVIDAD Y ACTITUD PRESENTADA ANTE EL GRUPO.

DOCENTE	SI	NO	Observaciones
Asiste a clase.			
Entra puntual a clase.			
Toma asistencia cada hora de clase.			
Evita el consumo alimentos.			
Evita salidas innecesarias durante la clase.			
Favorece el pase de salida.			
Evita el uso del teléfono celular sin fundamento didáctico.			
Se dirige de manera respetuosa a todos los actores educativos, evitando el tuteo y sobrenombres. Sin perder el rol de docente-alumno.			
Se apoya en la planeación didáctica			
Realiza prácticas en el laboratorio			
Favorece los tipos de aprendizaje, inteligencias múltiples y HBP.			
Ejecuta ambientes de aprendizaje estipulados en la planeación.			
Fundamenta y resuelve dudas basadas en conocimientos disciplinares			
Genera interés a los alumnos por el aprendizaje que adquieren en su asignatura.			
Cuida y mantiene limpio y ordenado el espacio de impartición de clase			
Respeto y emite comentarios positivos del trabajo de todos los actores educativo.			
Al finalizar cada clase borra el pintarrón, deja el salón o laboratorio limpio y ordenando.			
Termina su clase puntual y conforme al horario establecido.			
<b>CONTROL DE GRUPO</b>			
Motiva a los alumnos para que ingresen puntual a las clases en las primeras horas			
Motiva a los alumnos para que ingresen puntual a las clases después del receso.			
Genera un ambiente de trabajo en clase de manera ordenada y sin perturbar la tranquilidad de los demás grupos.			
Propicia el respeto para todos los actores educativos.			
Motiva a los alumnos para evitar el consumo de alimentos en clase.			
Motiva a los alumnos para evitar el uso de maquillaje, teléfono celular, aparatos electrónicos o algún otro distractor.			
Otros			
<b>CUADERNO</b>			
Portada			
Caratula General y por parcial			
Compromiso de aprendizaje			
Propósito por bloque			
Competencias genéricas, disciplinares y atributos a desarrollar por bloque			
Temario			
Referencias de consulta			
Instrumentos de evaluación			
Examen diagnóstico y parcial con la retroalimentación después de su aplicación.			



## Anexo 12 Lineamientos Docentes

Lineamientos de Evaluación Docente	
<b>Juntas Generales, capacitación, proyectos de academia, otros.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Puntualidad</li> <li>✓ Asistencia</li> <li>✓ Claridad y enfoque en sus comentarios</li> <li>✓ Trabajo colaborativo</li> <li>✓ Cumplimiento del objetivo y/o proyectos</li> </ul>
<b>Planeación Didáctica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Envío electrónico (en tiempo y forma).</li> <li>✓ Puntualidad y asistencia en la revisión.</li> <li>✓ Puntualidad en la entrega electrónica.</li> <li>✓ Presenta y desarrolla cada aspecto del formato: contexto escolar, características de los alumnos, proyecto integrador, evaluación diagnóstica, secuencia didáctica, instrumentos de evaluación, referencias de consulta, HBP, tipos de aprendizaje, inteligencias múltiples.</li> <li>✓ Programación de prácticas en laboratorio.</li> <li>✓ Uso y seguimiento en clase.</li> </ul>
<b>Exámenes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Envío electrónico (en un solo archivo, en tamaño carta, con margen estrecho, con el listado de número de copias a reproducir).</li> <li>✓ Formato indicado (datos generales: propósito del bloque, competencias genéricas, disciplinares, profesionales, unidad y tema)</li> <li>✓ Presenta 4 diferentes tipos de pruebas y plantilla de evaluación.</li> <li>✓ Aplica de acuerdo a la programación establecida.</li> <li>✓ Entrega y realiza retroalimentación de los exámenes del grupo.</li> </ul>
<b>Carpeta Docente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Permanencia dentro del plantel.</li> <li>✓ Ordenada y limpia.</li> <li>✓ Carátula.</li> <li>✓ Horario.</li> <li>✓ Calendario Escolar</li> <li>✓ Lineamientos docentes.</li> <li>✓ Manual del docente</li> <li>✓ Reglamento de alumnos.</li> <li>✓ Planeación didáctica (con división por cada asignatura).</li> <li>✓ Programa SEP.</li> <li>✓ Uso y seguimiento en clase.</li> </ul>
<b>Concentrado de Evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Permanencia dentro del plantel.</li> <li>✓ Ordenado y limpio.</li> <li>✓ Entrega a control escolar el mismo día que se asiente calificaciones en actas (<i>Parciales: Un día después de haber aplicado el último examen. Finales: al día siguiente de la aplicación de cada examen</i>).</li> <li>✓ Llenado del formato correcto.</li> </ul>
<b>Cuaderno</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Portada.</li> <li>✓ Carátula General y por parcial.</li> <li>✓ Compromiso de aprendizaje.</li> <li>✓ Propósito por bloque</li> <li>✓ Competencias genéricas, disciplinares y atributos a desarrollar por bloque</li> <li>✓ Temario.</li> <li>✓ Referencias de consulta.</li> <li>✓ Instrumentos de evaluación.</li> <li>✓ Examen diagnóstico y parcial con la retroalimentación después de su aplicación.</li> <li>✓ Mapas, esquemas, resumen, cuadros.</li> </ul>
<b>Desempeño docente en el aula.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Puntualidad.</li> <li>✓ Asistencia.</li> <li>✓ Se dirige con respeto a los actores educativos, sin perder el rol de docente-alumno.</li> <li>✓ Manejo y control de grupo.</li> <li>✓ Ejecución de secuencia didáctica.</li> <li>✓ Prácticas en laboratorio.</li> <li>✓ Favorece los tipos de aprendizaje, inteligencias múltiples y HBP.</li> <li>✓ Ejecuta ambientes de aprendizaje estipulados en la planeación.</li> <li>✓ Realiza evaluación diagnóstica, formativa y sumativa, de manera objetiva e imparcial.</li> <li>✓ Fundamenta y resuelve dudas basadas en conocimientos disciplinares.</li> <li>✓ Genera interés a los alumnos por el aprendizaje que adquieren en su asignatura.</li> </ul>
<b>Desempeño docente-administrativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Solicita laboratorio, material y recursos didácticos con anticipación (máximo 3 días, mínimo 1 día a utilizar).</li> <li>✓ Cuida y mantiene limpio y ordenado el espacio de impartición de clases.</li> <li>✓ Evita el uso de celular y consumo de alimentos para los alumnos y de él mismo.</li> <li>✓ Favorece el pase de salida, para evitar salidas innecesarias de los alumnos y de él mismo.</li> <li>✓ Respeta y ejecuta los acuerdos tomados previamente por los actores educativos.</li> <li>✓ Respeta y emite comentarios positivos del trabajo de todos los actores educativos.</li> <li>✓ Apoya y participa de manera activa las actividades institucionales.</li> <li>✓ Mantiene discreción con los alumnos en los acuerdos tomados en juntas.</li> <li>✓ Muestra compromiso y se dirige con profesionalismo por su labor docente.</li> <li>✓ Se comunica con los alumnos a través del correo institucional, como único medio digital para apoyo extraescolar.</li> </ul>

## Anexo 13 Rúbrica de Evaluación Docente

<b>DESEMPEÑO DOCENTE-ADMINISTRATIVO</b>				
<b>INDICADORES</b>	<b>Excelente 2.5 puntos</b>	<b>Requiere mejoras 1.5 punto</b>	<b>Inadecuado 0 puntos</b>	<b>Puntos</b>
<b>ACTITUD EN EL AULA</b>	<p>Ejecuta los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Evita el uso de aparatos electrónicos para los alumnos y él mismo.</li> <li>*Promueve el no consumo de alimentos y bebidas durante la clase con los alumnos y él mismo.</li> <li>*Promueve el cuidado y mantenimiento del mobiliario de su espacio de trabajo.</li> <li>*Deja limpio el pintarrón después de clase.</li> <li>*Evita salidas innecesarias del aula con los alumnos y él mismo.</li> <li>*Favorece, usa y cuida el pase de salida.</li> <li>*Muestra compromiso y se dirige con profesionalismo en su labor docente.</li> <li>*Promueve una relación docente-alumno.</li> <li>*Se dirige respetuosamente con los alumnos evitando apodosos y el tuteo.</li> <li>*Mantiene discreción en los acuerdos tomados en juntas.</li> <li>*Favorece en los alumnos una identidad institucional y emite comentarios positivos de todos los actores educativos.</li> <li>*Se comunica con los alumnos a través del correo institucional, como único medio digital de apoyo extraescolar.</li> </ul>	<p>Ejecuta los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Evita el uso aparatos electrónicos para los alumnos y él mismo.</li> <li>*Promueve el no consumo de alimentos y bebidas durante la clase con los alumnos y él mismo.</li> <li>*Promueve el cuidado y mantenimiento del mobiliario de su espacio de trabajo.</li> <li>*Favorece, usa y cuida el pase de salida.</li> <li>*Muestra compromiso y se dirige con profesionalismo en su labor docente.</li> <li>*Mantiene discreción en los acuerdos tomados en juntas.</li> <li>*Promueve una relación docente-alumno.</li> <li>*Se comunica con los alumnos a través del correo institucional, como único medio digital de apoyo extraescolar.</li> </ul>	<p>Ejecuta los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Uso de aparatos electrónicos para los alumnos y él mismo.</li> <li>*Consumo de alimentos y bebidas durante la clase por todos los actores educativos.</li> <li>*Deja sucio el espacio de trabajo.</li> <li>*No limpia el pintarrón después de concluir su clase.</li> <li>*Realiza salidas innecesarias del aula por todos los actores educativos.</li> <li>*Pierde el pase de salida.</li> <li>*No tiene discreción en los acuerdos tomados en junta.</li> <li>*Se dirige respetuosamente con los alumnos evitando apodosos y el tuteo.</li> <li>*Se comunica con los alumnos a través de redes sociales no institucionales.</li> </ul>	
<b>PRÉSTAMO DE MATERIALES Y RECURSOS DIDÁCTICOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Promueve con él mismo y con los alumnos el registro del material y recursos didácticos en tiempo y forma (máximo tres días de anticipación y mínimo un día de anticipación).</li> <li>*Cumple con el horario de préstamo solicitado y entrega completo el material o recurso didáctico.</li> <li>*Favorece el cuidado de los materiales y recursos didácticos solicitados.</li> </ul>	*No aplica	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Solicita y exige el material y recurso didáctico sin previo registro.</li> <li>*Entrega fuera del horario de préstamo solicitado el material o recurso didáctico.</li> <li>*En la entrega muestra daño en los materiales y recursos didácticos solicitados.</li> </ul>	
<b>TRABAJO COLABORATIVO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Respeto y ejecuta los acuerdos tomados previamente por los actores educativos.</li> <li>*Respeto y emite comentarios positivos del trabajo de todos los actores educativos.</li> <li>*Apoya y participa de manera activa en las actividades institucionales, culturales y recreativas.</li> <li>*Muestra compromiso y se dirige con profesionalismo por su labor docente.</li> </ul>	*No aplica	<ul style="list-style-type: none"> <li>*No respeta ni ejecuta los acuerdos tomados previamente por los actores educativos.</li> <li>*Emite comentarios negativos y descalifica el trabajo de todos los actores educativos.</li> <li>*No participa ni promueve las actividades institucionales, culturales y recreativas.</li> </ul>	
<b>Puntos obtenidos</b>				

DESEMPEÑO DOCENTE EN EL AULA					
INDICADORES	Excelente	Muy bueno	Requiere mejoras	Inadecuado	Puntos
	2.5 puntos	2 puntos	1.5 punto	0 puntos	
<b>Asistencia</b>	Asiste a sus clases al 100%	Asiste a sus clases entre el 95% al 99%	Asiste a sus clases entre el 86% al 94%	Asiste a sus clases menos de 85%.	
<b>Puntualidad</b>	Inicia y termina su clase de acuerdo al horario establecido.	Inicia y termina frecuentemente su clase de acuerdo al horario establecido.	Inicia y termina a veces su clase de acuerdo al horario establecido.	No inicia ni termina su clase en el horario establecido.	
<b>Estructura</b>	<p>Ejecuta todos los aspectos de la secuencia didáctica (Actividad de encuadre, actividad de evaluación diagnóstica, actividad situación problema, actividad de recuperación de los aprendizajes, actividad de metacognición y actividad de evaluación de la unidad didáctica), HBP, inteligencias múltiples.</p> <p>Fundamenta previa investigación y desarrolla las unidades didácticas.</p> <p>Siempre atiende respetuosamente al alumno y responde dudas específicas.</p> <p>Mantiene total manejo y control de grupo, evita salidas innecesarias de los alumnos durante la clase.</p> <p>Concluye la clase enfatizando los elementos más importantes.</p> <p>Ejecuta las 3 prácticas en el laboratorio de acuerdo a su planeación.</p> <p>Genera interés a los alumnos por el aprendizaje que adquieren en su asignatura.</p>	<p>Ejecuta los aspectos de la secuencia didáctica (Actividad de encuadre, actividad de evaluación diagnóstica, actividad situación problema, actividad de recuperación de los aprendizajes, actividad de metacognición y actividad de evaluación de la unidad didáctica), HBP, inteligencias múltiples.</p> <p>Fundamenta previa investigación y desarrolla las unidades didácticas.</p> <p>Atiende respetuosamente al alumno y responde dudas específicas.</p> <p>Mantiene el manejo y control de grupo, evita salidas innecesarias de los alumnos durante la clase.</p> <p>Concluye la clase enfatizando los elementos más importantes.</p> <p>Ejecuta dos prácticas en el laboratorio de acuerdo a su planeación.</p> <p>Genera interés a los alumnos por el aprendizaje que adquieren en su asignatura.</p>	<p>Ejecuta ocasionalmente los aspectos de la secuencia didáctica (Actividad de encuadre, actividad de evaluación diagnóstica, actividad situación problema, actividad de recuperación de los aprendizajes, actividad de metacognición y actividad de evaluación de la unidad didáctica), HBP, inteligencias múltiples.</p> <p>Desarrolla las unidades didácticas.</p> <p>Responde dudas específicas.</p> <p>Mantiene el manejo y control de grupo, evita salidas innecesarias de los alumnos durante la clase.</p> <p>Ejecuta una práctica en el laboratorio de acuerdo a su planeación.</p> <p>Concluye la clase enfatizando los elementos más importantes.</p>	<p>No ejecuta los aspectos de la secuencia didáctica (Actividad de encuadre, actividad de evaluación diagnóstica, actividad situación problema, actividad de recuperación de los aprendizajes, actividad de metacognición y actividad de evaluación de la unidad didáctica), HBP, inteligencias múltiples.</p> <p>No logra tener el manejo y control de grupo, favorece las salidas innecesarias de los alumnos durante la clase.</p> <p>No ejecuta práctica en el laboratorio de acuerdo a su planeación.</p> <p>No genera interés a los alumnos por el aprendizaje y se duerme durante la clase.</p>	
<b>Evaluación de alumnos</b>	97% a 100%	Asiste a sus clases entre el 90% al 96%	Asiste a sus clases entre el 86% al 89%	85% o menos	
<b>Puntos obtenidos</b>					

CUADERNO				
INDICADORES	Excelente	Requiere mejoras	Inadecuado	Puntos
	2.5 puntos	1.5 punto	0 puntos	
<b>Formato</b>	Presenta todos los elementos: *Portada *Caratula General *Compromiso de aprendizaje *Caratula parcial *Propósito del bloque *Competencias genéricas, disciplinares y atributos por bloque. *Temario *Referencias de consulta *Instrumentos de evaluación. *Examen diagnóstico y parcial *Fechas	Presenta algunos elementos: *Caratula General *Compromiso de aprendizaje *Propósito del bloque *Competencias genéricas, disciplinares y atributos por bloque. *Temario *Instrumentos de evaluación. *Examen diagnóstico y parcial.	No presenta los elementos requeridos.	
<b>Contenido</b>	*Presenta firma del compromiso de aprendizaje por parte del padre o tutor. *Presenta apuntes del contenido impartido a través de mapas, esquemas, resumen, etc. *Presenta tareas y ejercicios en clases. *Presenta firmas de revisión de tareas, ejercicios, prácticas por parte del docente. *Presenta retroalimentación de las prácticas en laboratorio. *Presenta retroalimentación de los exámenes parciales.	*Presenta firma del compromiso de aprendizaje por parte del padre o tutor. *Presenta apuntes del contenido impartido a través de mapas, esquemas, resumen, etc. *Presenta tareas y ejercicios en clases. *Presenta retroalimentación de los exámenes parciales.	No presenta los elementos requeridos.	
<b>Presentación</b>	Limpio y ordenado.	Parcialmente limpio y ordenado.	Sin limpieza ni orden.	
<b>Seguimiento</b>	Evalúa durante y al término de cada parcial.	Evalúa ocasionalmente durante y al término de cada parcial.	No evalúa durante ni al término de cada parcial.	
<b>Puntos obtenidos</b>				

CONCENTRADO DE EVALUACIÓN					
INDICADORES	Excelente	Muy bueno	Requiere mejoras	Inadecuado	Puntos
	2.5 puntos	2 puntos	1.5 punto	0 puntos	
<b>Disponibilidad</b>	Siempre están disponibles (100%).	Frecuentemente están disponibles (85%-99%)	Ocasionalmente están disponibles. (50%-84%)	Nunca están disponibles (0%).	
<b>Puntualidad</b>	Entrega el 100% a control escolar en el tiempo asignado: -Parciales: Un día después de haber aplicado el último examen. -Finales: al día siguiente de la aplicación de cada examen).	Entrega el 90% a control escolar: -Parciales: Un día después de haber aplicado el último examen. -Finales: al día siguiente de la aplicación de cada examen).	Presenta a control escolar más de un día después del tiempo asignado.	No presenta a control escolar en el tiempo asignado y las envía de manera electrónica.	
<b>Formato</b>	Registra en su totalidad el formato. Apunta la evaluación con escala de 0-10, utilizando tinta negra para calificaciones aprobatorias y tinta roja para reprobatorias. Maneja mínimo 4 evaluaciones teóricas y prácticas, además del cuaderno (100%).	Registra parcialmente el formato. Apunta parcialmente la evaluación con escala de 0-10, utilizando tinta negra para calificaciones aprobatorias y tinta roja para reprobatorias. Maneja mínimo 3 evaluaciones teóricas y prácticas, además del cuaderno. (50% a 99%)	Apunta ocasionalmente la asistencia y evaluación con escala de 0-10, utilizando tinta negra para calificaciones aprobatorias y tinta roja para reprobatorias. Maneja menos de 3 evaluaciones teóricas y prácticas. (1% a 49%)	No registra el formato. No apunta la evaluación con escala de 0-10, no utiliza tinta negra para calificaciones aprobatorias y tinta roja para reprobatorias. No maneja evaluaciones teóricas y prácticas (0%).	
<b>Presentación</b>	Presenta a control escolar de manera limpia y ordenada (100%).	Presenta parcialmente a control escolar de manera limpia y ordenada. (51%-99%)	Presenta ocasionalmente a control escolar de manera limpia y ordenada. (1%-50%)	No presenta a control escolar de manera limpia y ordenada (0%).	
<b>Puntos obtenidos</b>					

CARPETA DOCENTE					
INDICADORES	Excelente	Muy bueno	Requiere mejoras	Inadecuado	Puntos
	2.5 puntos	2 puntos	1.5 punto	0 puntos	
<b>Disponibilidad</b>	Siempre está disponible en el lugar asignado después del horario de clases.  Notifica su salida del plantel para el acomodo de material.	Está disponible en el lugar asignado después del horario de clases.  Notifica su salida del plantel para el acomodo de material.	Ocasionalmente la saca del plantel sin notificar.	No la deja en el lugar asignado, sale del plantel sin notificar.	
<b>Presentación</b>	Contiene el nombre de la institución y de quien la utiliza.  Se encuentra limpia sin enmendaduras.  Cuida y respeta el espacio asignado, sin dañar las demás carpetas de sus compañeros.	Contiene el nombre de la institución y de quien la utiliza.  Se encuentra parcialmente limpia sin enmendaduras.  Cuida y respeta el espacio asignado, sin dañar las demás carpetas de sus compañeros.	Contiene el nombre de la institución.  Se encuentra descuidada con enmendaduras.  Cuida y respeta el espacio asignado, sin dañar las demás carpetas de sus compañeros.	No contiene el nombre de la institución ni de quien la utiliza.  Se encuentra en mal estado: sucia, rota o con enmendaduras.  Cuida y respeta el espacio asignado, sin dañar las demás carpetas de sus compañeros.	
<b>Estructura</b>	Contiene en orden y en su totalidad los elementos de la carpeta: ✓ Caratula. ✓ Horario. ✓ Calendario Escolar ✓ Lineamientos docentes. ✓ Manual del docente ✓ Reglamento de alumnos. ✓ Planeación didáctica (con división por cada asignatura). ✓ Programa SEP. ✓ Materiales impresos de apoyo. (100%).	Contiene en orden los elementos de la carpeta: ✓ Caratula. ✓ Horario. ✓ Calendario Escolar ✓ Lineamientos docentes. ✓ Manual del docente ✓ Reglamento de alumnos. ✓ Planeación didáctica (con división por cada asignatura). ✓ Programa SEP.  (85% a 99%).	Contiene algunos de los elementos de la carpeta y sin ordenar: ✓ Caratula. ✓ Horario. ✓ Calendario Escolar ✓ Lineamientos docentes. ✓ Planeación didáctica (con división por cada asignatura). ✓ Programa SEP.  (60% a 84%).	No contiene los elementos mínimos de la carpeta. ✓ Caratula. ✓ Horario. ✓ Calendario Escolar ✓ Planeación didáctica (con división por cada asignatura). ✓ Programa SEP.  (50%-59%)	
<b>Seguimiento</b>	Manipula llevándola a todas las clases diariamente y forma parte de su material de trabajo.	Manipula llevándola a todas las clases.	Manipula llevándola ocasionalmente a las clases.	No la manipula ni la lleva a las clases.	
<b>Puntos obtenidos</b>					

INDICADORES	EXÁMENES				Puntos	
	Excelente 2.5 puntos	Muy bueno 2 puntos	Requiere mejoras 1.5 punto	Inadecuado 0 puntos	Parciales	Final
	<b>Puntualidad</b>	Envío electrónico en el día establecido de todas las asignaturas. En un solo archivo, en tamaño carta, con margen estrecho, con el listado de número de copias a reproducir.	Envío electrónico en el día establecido de todas las asignaturas. Cada una en un archivo distinto, en tamaño carta, con margen estrecho, con el listado de número de copias a reproducir.	Envío electrónico dos días después de lo establecido, de casi todas las asignaturas. En un solo archivo, en tamaño carta, con margen estrecho, sin el listado de número de copias a reproducir.	Sin envío electrónico.	
<b>Formato</b>	Contiene datos generales: período parcial correspondiente al examen, nombre de la asignatura, docente, grupo (especialidad/semestre), porcentaje ponderador y obtenido, propósito del bloque, competencias genéricas, disciplinares, profesionales, unidad y tema. (100%).	Contiene parcialmente datos generales: período parcial correspondiente al examen, nombre de la asignatura, docente, grupo (especialidad/semestre), porcentaje ponderador y obtenido, propósito del bloque, competencias genéricas, disciplinares, profesionales, unidad y tema. (85%-99%)	Contiene algunos de los datos generales: período parcial correspondiente al examen, nombre de la asignatura, docente, grupo (especialidad/semestre), porcentaje ponderador y obtenido, propósito del bloque, competencias genéricas, disciplinares, profesionales, unidad y tema. (65%-84%)	Contiene datos: correspondiente al examen, nombre de la asignatura, grupo (especialidad/semestre), porcentaje ponderador y obtenido. (60%)		
<b>Estructura</b>	Presenta ortografía y signos de puntuación, el valor de cada ítem e instrucciones claras y precisas para la resolución.  Utiliza 4 tipos de pruebas y realiza ítems adecuados a la evaluación de aprendizajes (100%).	Presenta ortografía y signos de puntuación, el valor de cada ítem e instrucciones claras y precisas para la resolución.  Utiliza mínimo 3 tipos de pruebas y realiza ítems adecuados a la evaluación (85% a 99%).	Presenta algunos errores de ortografía y signos de puntuación, el valor de cada ítem e instrucciones.  Utiliza dos tipos de prueba (60% a 84%).	Presenta errores de ortografía y signos de puntuación,  No presenta el valor de cada ítem e instrucciones.  Utiliza un tipo de prueba (50%-59%)		
<b>Seguimiento</b>	Mantiene un examen con las respuestas para usarlo como plantilla de evaluación.  Aplica los exámenes en la hora y días especificados.  Evalúa los exámenes después de clases o en hora libre y sin intercepción de los alumnos.  Coloca en cada examen que revisa las respuestas correctas y el porcentaje obtenido de la evaluación.  Entrega y realiza retroalimentación del examen con el grupo a la clase siguiente de la aplicación. (100%).	Mantiene un examen con las respuestas para usarlo como plantilla de evaluación.  Aplica los exámenes en la hora y días especificados.  Evalúa los exámenes después de clases o en hora libre y sin intercepción de los alumnos.  Coloca el porcentaje obtenido de la evaluación.  Entrega y realiza retroalimentación del examen con el grupo a la clase siguiente de la aplicación. (85% a 99%).	Aplica los exámenes en la hora y días especificados.  Evalúa los exámenes después de clases o en hora libre y sin intercepción de los alumnos.  Coloca el porcentaje obtenido de la evaluación.  Entrega examen a los alumnos sin realizar retroalimentación. (60% a 84%)	No aplica los exámenes en la hora y días especificados.  Dicta preguntas abiertas a los alumnos y aplica en hoja blanca o de cuaderno.  No entrega exámenes ni realiza retroalimentación. (50%-59%).		
<b>Puntos obtenidos</b>						

INDICADORES	PLANEACIÓN DIDÁCTICA				Puntos
	Excelente 2.5 puntos	Muy bueno 2 puntos	Requiere mejoras 1.5 punto	Inadecuado 0 puntos	
<b>Puntualidad</b>	Asiste el día y hora acordado para la revisión.	Asiste el día en un horario diferente al acordado para la revisión.	Asiste en día y hora diferente al acordado para la revisión.	No asiste	
<b>Entrega</b>	100 % de las asignaturas, con anexos y compromiso de aprendizaje.	90 % de las asignaturas, con anexos y compromiso de aprendizaje.	85 % de las asignaturas, con anexos y compromiso de aprendizaje.	80 % de las asignaturas, sin anexos y compromiso de aprendizaje.	
<b>Formato</b>	Registra y respeta en su totalidad los elementos del formato.	Registra y respeta parcialmente los elementos del formato.	Registra algunos de los elementos del formato.	No registra o erróneamente registra los elementos del formato.	
<b>Estructura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Registra en su totalidad los elementos del encabezado del formato (contexto interno-externo, características de los alumnos, consideraciones sobre el curso y grupo, datos de identificación de la asignatura).</li> <li>-Presenta las competencias genéricas y sus atributos, competencias disciplinares/profesionales y aprendizajes esperados, de acuerdo a la estructura de la RIEMS.</li> <li>-Presenta todos los aspectos de la secuencia didáctica (Actividad de encuadre, actividad de evaluación diagnóstica, actividad situación problema, actividad de recuperación de los aprendizajes, actividad de metacognición y actividad de evaluación de la unidad didáctica), HBP, inteligencias múltiples.</li> <li>-Presenta recursos materiales y didácticos, y/o tic.</li> <li>-Presenta mínimo cuatro productos o evidencias de aprendizaje por parcial.</li> <li>-Presenta estrategia de evaluación de los 4 productos (por agente, por momento, por instrumento).</li> <li>-Describe y diseña ambientes de aprendizaje de acuerdo a las características de los alumnos.</li> <li>-Adapta unidades didácticas de manera fundamentada.</li> <li>-Emplea diferentes estrategias didácticas.</li> <li>-Registra mínimo tres prácticas en el laboratorio, durante el periodo parcial.</li> <li>-Contiene mínimo 5 referencias de consulta básica y 5 recomendadas.</li> <li>-Presenta anexos, compromisos de aprendizaje y proyecto integrador. (100%).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Registra parcialmente los elementos del encabezado del formato (contexto interno-externo, características de los alumnos, consideraciones sobre el curso y grupo, datos de identificación de la asignatura).</li> <li>-Presenta algunas de las competencias genéricas y sus atributos, competencias disciplinares/profesionales y aprendizajes esperados, de acuerdo a la estructura de la RIEMS.</li> <li>-Presenta todos los aspectos secuencia didáctica (Actividad de encuadre, actividad de evaluación diagnóstica, actividad situación problema, actividad de recuperación de los aprendizajes, actividad de metacognición y actividad de evaluación de la unidad didáctica), HBP, inteligencias múltiples.</li> <li>-Presenta recursos materiales y didácticos, y/o tic.</li> <li>-Presenta tres productos o evidencias de aprendizaje por parcial.</li> <li>-Presenta estrategia de evaluación de los 3 productos (por agente, por momento, por instrumento).</li> <li>-Describe y diseña ambientes de aprendizaje de acuerdo a las características de los alumnos.</li> <li>-Adapta algunas unidades didácticas. Emplea algunas estrategias didácticas.</li> <li>-Registra dos prácticas en el laboratorio, durante el periodo parcial.</li> <li>-Contiene 3 referencias de consulta básicas y 3 recomendadas</li> <li>-Presenta anexos, compromisos de aprendizaje y proyecto integrador. (85% a 99%).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Registra algunos elementos del encabezado del formato (contexto interno-externo, características de los alumnos, consideraciones sobre el curso y grupo, datos de identificación de la asignatura).</li> <li>-Presenta dos de las competencias genéricas y sus atributos, competencias disciplinares/profesionales y aprendizajes esperados, de acuerdo a la estructura de la RIEMS</li> <li>-Presenta algunos aspectos de la secuencia didáctica (Actividad de encuadre, actividad de evaluación diagnóstica, actividad situación problema, actividad de recuperación de los aprendizajes, actividad de metacognición y actividad de evaluación de la unidad didáctica), HBP, inteligencias múltiples.</li> <li>-Presenta recursos materiales y didácticos, y/o tic.</li> <li>-Presenta un producto o evidencia de aprendizaje por parcial.</li> <li>-Presenta estrategia de evaluación del producto (por agente, por momento, por instrumento).</li> <li>-Adapta unidades didácticas sin estar fundamentadas. Emplea 2 o 3 estrategias didácticas.</li> <li>-Registra una práctica en el laboratorio, durante el periodo parcial.</li> <li>-Contiene dos referencias de consulta básica o recomendada (60% a 84%).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No registra los elementos del encabezado del formato (contexto interno-externo, características de los alumnos, consideraciones sobre el curso y grupo, datos de identificación de la asignatura).</li> <li>No adapta unidades didácticas. No emplea diferentes estrategias didácticas.</li> <li>No describe y diseña ambientes de aprendizaje de acuerdo a las características de los alumnos</li> <li>-Carece de recursos materiales y didácticos, y/o tic. Productos o evidencias de aprendizaje por parcial. Estrategia de evaluación de los productos (por agente, por momento, por instrumento).</li> <li>No registra prácticas en el laboratorio, durante el periodo parcial.</li> <li>No contiene referencias de consulta básica o recomendadas bibliográficas (59%).</li> </ul>	
<b>Seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emplea y manipula la planeación didáctica durante el desarrollo de la clase y registra observaciones.</li> <li>Ejecuta los ambientes de aprendizaje.</li> <li>Realiza todas las prácticas estipuladas en la planeación didáctica, en el laboratorio y registra observaciones. (100%).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emplea y manipula parcialmente la planeación didáctica durante el desarrollo de la clase y registra observaciones.</li> <li>Ejecuta parcialmente los ambientes de aprendizaje.</li> <li>Realiza dos prácticas estipuladas en la planeación didáctica, en el laboratorio y registra observaciones. (85% a 99%).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emplea y manipula ocasionalmente la planeación didáctica durante el desarrollo de la clase y registra observaciones.</li> <li>Realiza una práctica estipulada en la planeación didáctica, en el laboratorio. (60% a 84%).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No emplea ni manipula la planeación didáctica durante el desarrollo de la clase y registra observaciones.</li> <li>No realiza prácticas estipuladas en la planeación didáctica, en el laboratorio. (59%).</li> </ul>	
<b>Puntos obtenidos</b>					

Anexo 14 Planeación Didáctica



**INSTITUTO  
TECNOLÓGICO  
ROOSEVELT®**  
EDUCACIÓN HUMANA AL ALCANCE DE TODOS



**DESDE 1969**

**INSTITUTO  
TECNOLÓGICO  
ROOSEVELT®**

**EDUCACIÓN HUMANA AL ALCANCE DE TODOS**

Actividades Cocurriculares II  
TURISMO/PUERICULTURA  
Karina Vieyra



1



**PLANEACION DIDÁCTICA DEL CURSO**

**DIAGNÓSTICO ESCOLAR**

<b>CONTEXTO EXTERNO</b>	<p>Instituto Tecnológico Roosevelt Plantel Roma se localiza en Colima 211, Col. Roma, Delegación Cuauhtémoc. C.P. 06700 entre calle Jalapa y Tonalá.</p> <p>Sus principales vías de accesos son Metro y Metrobús.</p> <p>El plantel se encuentra en una zona turística teniendo cerca Parque México, Parque España, Glorieta de Cibeles, Álvaro Obregón.</p>
<b>CONTEXTO INTERNO</b>	<p>Nuestras instalaciones no son las adecuadas para una escuela, no contamos con patio para la clase práctica pero este semestre se dará clase práctica en un parque Plaza Río de Janeiro cercano a la escuela.</p> <p>Contamos con 8 salones bastante amplios (no cuentan con proyectores fijos) tenemos que pedirlos en control escolar, la mayoría de los salones cuentan con ventilador, baños exclusivos para alumnos y alumnas además del sanitario exclusivo para administrativos, laboratorio de química, de gastronomía y enfermería, departamento de control escolar, tesorería, pedagogía, ventas y la dirección.</p> <p>No contamos con cafetería por lo que el receso es a puerta abierta teniendo 30 minutos para salir a desayunar.</p> <p>El plantel cuenta con los servicios básicos de agua, luz y drenaje.</p> <p>La mayoría de los estudiantes son de clase media-baja, siendo muy pocos los recién egresados de secundaria la mayoría vienen de otras instituciones de nivel medio superior, algunos están condicionados a su última oportunidad para estudiar así que son pocos los que están por gusto.</p>
<b>CARACTERÍSTICAS DE LOS ALUMNOS</b>	<p>La mayoría de los alumnos tienen entre 15 y 18 años provenientes de otras instituciones educativas de nivel medio superior donde no entraban a clases o su desempeño escolar no fue muy buena además están condicionados a que es su última oportunidad para estudiar, son muy pocos los que son recién egresados de secundaria.</p> <p>La mayoría de nuestros alumnos no viven cerca de las instalaciones por lo tanto hace que algunos alumnos lleguen tarde a sus primeras horas.</p>
<b>CONSIDERACIONES</b>	
<b>SOBRE EL GRUPO</b>	<p>El grupo de enfermería de 2do la mayoría llega puntal a la clase y cumple con su material de trabajo, es un grupo muy competitivo por lo tanto participan mucho y ponen atención.</p> <p>Trabajar en equipo se les da de forma natural y logran ponerse de acuerdo fácilmente esto ayuda a la clase práctica porque casi siempre se trabaja así.</p>
<b>SOBRE EL CURSO</b>	<p>En el caso de la materia de Actividades Cocurricular II no hay un temario de SEP que me sirva de base para desarrollar los temas por ello se trabajó un temario de acuerdo al con texto de la clase Baile y Acondicionamiento físico, dicho temario se trabajó junto con los profesores de lectura y redacción y dando el visto bueno el departamento de pedagogía.</p>

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA			
<b>ASIGNATURA</b>	Actividades Cocurriculares II		
<b>NOMBRE DEL PROFESOR</b>	Karina Vieyra Jiménez		
<b>SEMESTRE Y PERIODO ESCOLAR</b>	ENERO-JULIO 2020	<b>DEL</b> 10 DE FEBRERO 2020	<b>AL</b> 17 DE JULIO 2020
<b>HORAS</b>	<b>TODO EL CURSO: 46 HORAS</b>	<b>POR SEMANA: 2</b>	
<b>PROPÓSITO DE LA ASIGNATURA</b>	Al finalizar el curso el alumno podrá incluir a su vida diaria la actividad física y el baile teniendo en cuenta los beneficios que ofrece a su salud y al rendimiento escolar.		
COMPETENCIAS			
<b>COMPETENCIAS GENÉRICAS Y SUS ATRIBUTOS</b>	<p><b>Competencias genéricas:</b> Se autodetermina y cuida de sí</p> <p>1. Se conoce y valora a sí mismo y aborda problemas y retos teniendo en cuenta los objetivos que persigue.</p> <p><b>Atributos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elige alternativas y cursos de acción con base en criterios sustentados y en el marco de un proyecto de vida.</li> <li>• Asume las consecuencias de sus comportamientos y decisiones.</li> <li>• Administra los recursos disponibles teniendo en cuenta las restricciones para el logro de sus metas.</li> </ul> <p>3. Elige y practica estilos de vida saludables.</p> <p><b>Atributos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconoce la actividad física como un medio para su desarrollo físico, mental y social.</li> </ul> <p>Toma decisiones a partir de la valoración de las consecuencias de distintos hábitos de consumo y conductas de riesgo.</p>		
<b>COMPETENCIAS DISCIPLINARES/PROFESIONALES</b>	<p><b>Comunicación:</b> 6. Argumenta un punto de vista en público de manera precisa, coherente y creativa.</p> <p><b>Competencias profesionales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Construye una secuencia de baile para mejorar su condición física y hacerse consciente los riesgos de la salud generados por la mala alimentación y falta de actividad física.</li> </ul>		
<b>EJE PROYECTO INTEGRADOR</b>	Ritmos Latinos		

**CONTENIDO DEL CURSO**

**UNIDAD I  
BAILE FITNESS**

1. Definición de Baile
2. Definición de fitness
3. Definición de Baile fitness
4. Definición de música
5. Beneficios de la música para la clase de baile fitness
6. Elementos necesarios para practicar baile fitness.
  - Postura corporal
  - Equilibrio
  - Flexibilidad
  - Coordinación
7. Estructura de una clase de baile fitness
  - Calentamiento
  - Entrenamiento
  - Fase fuerza
  - Relajación

**UNIDAD II  
RITMOS LATINOS**

1. ¿Qué son los ritmos latinos?
2. Características de los ritmos latinos
3. Salsa
  - Historia
  - Características principales
  - Vestimenta
  - Instrumentos
  - Representantes
4. Merengue
  - Historia
  - Características principales
  - Vestimenta
  - Instrumentos
  - Representantes
5. Mambo
  - Historia
  - Características principales
  - Vestimenta
  - Instrumentos
  - Representantes
6. Chachachá
  - Historia
  - Características principales
  - Vestimenta
  - Instrumentos
  - Representantes

**UNIDAD III  
RITMOS LATINOS II**

1. Rock and roll
  - Historia
  - Características principales
  - Vestimenta
  - Instrumentos
  - Representantes
2. Hip Hop
  - Historia
  - Características principales
  - Vestimenta
  - Instrumentos
  - Representantes
3. Samba
  - Historia
  - Características principales
  - Vestimenta
  - Instrumentos
  - Representantes
4. Música Disco
  - Historia
  - Características principales
  - Vestimenta
  - Instrumentos
  - Representantes

### SECUENCIA DIDÁCTICA

PLANEACIÓN DIDÁCTICA POR BLOQUE		
<b>PROPÓSITO DEL BLOQUE UNIDAD I BAILE FITNESS</b>	Al término del bloque el alumno identifica como está estructurada una clase de baile fitness y comprende los beneficios que tiene para su salud mejorando su condición física y a la vez su rendimiento en su vida diaria.	<b>TOTAL, DE HORAS PARA EL BLOQUE</b>
		<b>12</b>
<b>COMPETENCIAS Y ATRIBUTOS GENÉRICAS A TRABAJAR DURANTE EL BLOQUE</b>	3. Elige y practica estilos de vida saludables. Atributos: Reconoce la actividad física como un medio para su desarrollo físico, mental y social.	
<b>COMPETENCIAS DISCIPLINARES/PROFESIONALES A TRABAJAR DURANTE EL BLOQUE</b>	<b>Disciplinares:</b> Comunicación: 6. Argumenta un punto de vista en público de manera precisa, coherente y creativa. <b>Profesionales:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>● Construye una secuencia de baile para mejorar su condición física y hacerse consciente los riesgos de la salud generados por la mala alimentación y falta de actividad física.</li></ul>	
<b>CONTENIDO A ABORDAR PARA EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS</b>	<b>UNIDAD I BAILE FITNESS</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Definición de Baile</li><li>2. Definición de fitness</li><li>3. Definición de Baile fitness</li><li>4. Definición de música</li><li>5. Beneficios de la música para la clase de baile fitness</li><li>6. Elementos necesarios para practicar baile fitness.</li><li>7. Estructura de una clase de baile fitness</li></ol>	

FASE DE APERTURA							
SECUENCIA DIDÁCTICA	HRS FECHA	COMPETENCIAS GENERICAS (ATRIBUTOS) Y DISCIP. /PROFES.	RECURSOS MATERIALES Y DIDÁCTICOS Y/O TIC	PRODUCTOS O EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE	ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN		
					POR AGENTE	POR MOMENTO	INSTRUMENTO
<p><b>Presentación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El profesor se presentará con los alumnos y viceversa.</li> <li>Posteriormente explicará la forma de trabajo y la manera de evaluación.</li> </ul> <p><b>Actividad de encuadre.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El objetivo de esta clase es conocer las capacidades que tiene nuestro cuerpo para ello el profesor guiará una clase práctica de acondicionamiento físico en el parque con el método de Kolb para que los alumnos puedan identificar cómo se encuentra su condición física. Los alumnos realizarán la Prueba de Cooper, Test de abdominales en 30 segundos, Test de velocidad de 10x5 metros, Test de flexión profunda de tronco, Test de flexión de tronco sentado.</li> </ul> <p><b>Inteligencia kinestésica-corporal.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El profesor dará indicaciones de las actividades y el alumno las ejecutará individualmente.</li> </ul> <p><b>Actividad de evaluación diagnóstica.</b></p>	10/02 2 HRS	<p>1. Se autodetermina y cuida de sí -Se conoce y valora a sí mismo y aborda problemas y retos teniendo en cuenta los objetivos que persigue.</p> <p>-Elige alternativas y cursos de acción con base en criterios sustentados y en el marco de un proyecto de vida.</p> <p>3. Elige y practica estilos de vida saludables.</p> <p>Atributos: Toma decisiones a partir de la valoración de las consecuencias de distintos hábitos de consumo y conductas de riesgo.</p> <p>Profesionales Ejecuta ejercicios aeróbicos para concientizar los riesgos de salud generados por</p>	Plumones pizarrón	Reporte de su examen diagnóstico físico	Heteroevaluación	Diagnostica	Lista de cotejo (anexo 1)

<ul style="list-style-type: none"> <li>El profesor realizará la siguiente pregunta ¿Qué entienden por baile? ¿consideran al baile como una actividad para mejorar su condición física?</li> </ul> <p><b>Actividad situación- problema.</b></p> <p>Se hablará entre todo el grupo sobre la tecnología, la falta de tiempo o el desinterés son factores que afectan la salud y por lo tanto la condición física. El alumno de manera individual pensará en su vida cotidiana para poder identificar como se ve afectada su salud por la falta de actividad física. <b>HBP</b></p> <p><b>Inteligencia lingüística</b></p>	<p>la mala alimentación y falta de actividad física.</p>
--	--

**CONSIDERACIONES PARA LA APERTURA**

Los alumnos deberán asistir a clase con pans y tenis adecuados para la actividad física (no converse y vans). Las niñas deberán peinarse con una coleta desde sus casas. Llevar botiquín de primeros auxilios

FASE DE DESARROLLO							
SECUENCIA DIDÁCTICA	HRS FECHA	COMPETENCIAS GENERICAS (ATRIBUTOS) Y DISCIP. /PROFES.	RECURSOS MATERIALES Y DIDÁCTICOS Y/O TIC	PRODUCTOS O EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE	ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN		
					POR AGENTE	POR MOMENTO	INSTRUMENTO
<p>Mediante la pregunta ¿Qué es el baile? ¿Qué es fitness? Se generará una lluvia de ideas para dar introducción al tema del baile fitness.</p> <p><b>Inteligencia lingüística</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Posteriormente los alumnos crearán una definición de baile fitness y realizarán un cuadro comparativo con los conceptos</li> </ul>	<p><b>17/02</b> <b>2 HRS</b></p>	<p>1.Se autodetermina y cuida de sí</p> <p>-Se conoce y valora a sí mismo y aborda problemas y retos teniendo en cuenta los objetivos que persigue.</p>	<p>Pizarrón Plumones Celular Bocina</p>	<p>Esquemas gráficos</p>	<p>Heteroevaluación</p>	<p>Formativa Sumativa</p>	<p>Lista de cotejo (anexo 2) Lista de cotejo (anexo 3)</p>

<p>vistos en clase. <b>HBP</b></p> <p><b>Inteligencia lingüística</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El profesor les pedirá a los alumnos que para la siguiente clase deberán traer una canción en su celular y la letra impresa para analizarla en clase.</li> <li>El profesor pondrá 3 canciones de diferentes géneros para enseñarles a los alumnos como la música influye en su estado de ánimo.</li> <li>Los alumnos analizarán su canción para que identifiquen que emociones les transmite.</li> <li>De tarea los alumnos deberán ver la película bailamos.</li> </ul> <p><b>Inteligencia lingüística. HBP</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En clase práctica los alumnos realizarán ejercicios de flexibilidad, coordinación y equilibrio guiados por el profesor.</li> </ul> <p><b>Inteligencia kinestésica.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El profesor pedirá a los alumnos que clasifiquen los ejercicios que hicieron en clase práctica por grupos: coordinación, flexibilidad y equilibrio. Posteriormente elaborarán un mapa mental con dichos conceptos.</li> </ul> <p><b>Inteligencia lingüística. HBP</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En clase práctica el profesor guiará una clase de baile fitness dividida en bloques (calentamiento, entrenamiento,</li> </ul>	<p>-Elige alternativas y cursos de acción con base en criterios sustentados y en el marco de un proyecto de vida.</p> <p>3. Elige y practica estilos de vida saludables.</p> <p><b>Atributos:</b> Toma decisiones a partir de la valoración de las consecuencias de distintos hábitos de consumo y conductas de riesgo.</p> <p><b>Profesionales</b> Ejecuta ejercicios aeróbicos para concientizar los riesgos de salud generados por la mala alimentación y falta de actividad física.</p> <p><b>24/02 2 HRS</b></p>
---	---

<p>                     fuerza, relajación)                      • Los alumnos deberán tener disposición para su realización.  <b>Inteligencia kinestésica</b> </p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Posteriormente el profesor elaborara en el pizarrón una curva de la estructura de la clase y los alumnos deberán de escribir en donde va cada elemento identificaron durante la clase práctica.</li> <li>Los alumnos deberán traer para la siguiente clase el esquema gráfico de la estructura de la clase.</li> </ul> <p><b>Inteligencia lingüística. HBP</b></p>	<b>02/03</b> <b>2 HRS</b>	
---	------------------------------	--

**CONSIDERACIONES PARA EL DESARROLLO** Los alumnos deberán asistir a clase con pans y tenis adecuados para la actividad física (no converse y vans). Las niñas deberán peinarse con una coleta desde sus casas. Llevar botiquín de primeros auxilios.

FASE DE CIERRE							
SECUENCIA DIDÁCTICA	HRS FECHA	COMPETENCIAS GENERICAS (ATRIBUTOS) Y DISCIP. /PROFES.	RECURSOS MATERIALES Y DIDÁCTICOS Y/O TIC	PRODUCTOS O EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE	ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN		
					POR AGENTE	POR MOMENTO	INSTRUMENTO
<p><b>Actividad de recuperación de aprendizajes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Los alumnos realizarán por parejas un esquema gráfico en papel bond donde realicen un cuadro comparativo de los elementos que necesitan para bailar y la estructura de la clase con ejemplos.</li> <li><b>Actividad de metacognición:</b> Los alumnos de forma individual</li> </ul>	<b>09/03</b> <b>2 HRS</b>	1. Se autodetermina y cuida de sí -Se conoce y valora a sí mismo y aborda problemas y retos teniendo en cuenta los objetivos que	Papel bond Colores Plumones Imágenes Cuaderno	Esquema gráfico Carpeta	Autoevaluación Heteroevaluación	Formativa Sumativa	Lista de cotejo (anexo 4)



<p>contestaran las siguientes preguntas en su cuaderno:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué has aprendido?</li> <li>- ¿Cómo lo has aprendido?</li> <li>- ¿Para qué te ha servido?</li> <li>- ¿En qué situaciones puedes utilizar lo que has aprendido?</li> </ul> <p><b>Actividad de evaluación de la unidad didáctica</b></p> <p><b>Examen</b></p> <p><b>Actividad integradora:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los alumnos deberán elaborar una carpeta de tamaño carta donde integren todos los esquemas gráficos corregidos elaborados durante todo el parcial.</li> </ul> <p><b>Proyecto integrador:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los alumnos formaran equipos para trabajar durante todo el semestre.</li> <li>• Escogerán un género de baile y buscarán su historia y las características principales además de la importancia de dicho género.</li> <li>• Integraran la letra de la canción que eligieron y su propuesta de vestuario.</li> </ul>	<p>persigue.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Elige alternativas y cursos de acción con base en criterios sustentados y en el marco de un proyecto de vida.</li> </ul> <p>3. Elige y practica estilos de vida saludables.</p> <p><b>Atributos:</b> Toma decisiones a partir de la valoración de las consecuencias de distintos hábitos de consumo y conductas de riesgo.</p> <p><b>Profesionales</b> Ejecuta ejercicios aeróbicos para concientizar los riesgos de salud generados por la mala alimentación y falta de actividad física.</p>
<p><b>CONSIDERACIONES PARA EL CIERRE</b></p> <p>Los alumnos deberán asistir a clase con pans y tenis adecuados para la actividad física (no converse y vans). Las niñas deberán peinarse con una coleta desde sus casas. Llevar botiquín de primeros auxilios.</p>	

### REVISIÓN

**FECHA:**

**OBSERVACIONES**

**RECOMENDACIONES**

**NOMBRE DEL DOCENTE:**

**COORDINACIÓN DE PEDAGOGÍA:**

**FIRMA:**

**FIRMA:**

#### ANEXOS

- BIBLIOGRAFÍA DE CONSULTA
- ARNOLD, R. (1981) Aprendizaje de desarrollo de las habilidades deportivas, PAIDOTRIBO, BARCELONA
- RUIZ PÉREZ, LM (987) Desarrollo motor y actividades físicas, Gymnos, Madrid.
- SANCHEZ Bañuelos, f. (1984) Bases para una didáctica de la educación física y el deporte, Gymnos, Madrid.



## Anexo 16 Compromiso de Aprendizaje



**HAZLO  
REAL**

**PLANTEL ROMA**



Compromiso de Aprendizaje

Asignatura: \_\_\_\_\_

Alumno: \_\_\_\_\_

Docente: \_\_\_\_\_

### ALUMNOS, PADRE DE FAMILIA Y/O TUTORES

Solicitando su cooperación para el desarrollo óptimo del curso, al vigilar que su hijo (a) cumpla con la responsabilidad del presente Contrato de Aprendizaje, para alcanzar los propósitos de la asignatura.

Me comprometo a:

- Asistir puntualmente a las clases
- **Cumplir con el 90% de asistencia durante todo el parcial, para tener derecho a evaluación: 50% Actividad Integradora, 20% Proyecto Integrador y 30% Examen.**
- **Para tener derecho a evaluación es requisito indispensable cumplir con el uniforme completo durante el parcial.**
- Cumplir con los lineamientos de trabajo y evaluación acordados en cada asignatura.
- Presentar las tareas, trabajos, ejercicios, exposiciones y demás actividades que se soliciten en tiempo y forma. Sin gorra, pearing, lentes oscuras u otro atuendo ajeno al uniforme institucional.
- Traer el material solicitado y necesario para trabajar en clase, sobre todo el cuaderno porque es un elemento importante para la evaluación formativa.
- No utilizar celulares o aparatos electrónicos, juegos de azar o algún otro que sea distractor para el proceso de enseñanza-aprendizaje. Después de 3 reportes de incidencias se hará acreedor a un reporte de indisciplina. En caso de incidir nuevamente se decomisará y se entregará hasta que se presente su padre o tutor. Solo se permite si el docente lo solicita para una estrategia de enseñanza-aprendizaje.
- Mantener el derecho a la libertad de expresión, al respetar las opiniones emitidas por cualquier miembro de la comunidad escolar y llegar a acuerdos mediante el diálogo, sin ofender o agredir verbal o físicamente a los demás. De lo contrario se hace acreedor a una suspensión o baja definitiva del plantel.
- Conservar el mobiliario en buenas condiciones, así como el espacio de trabajo limpio y ordenado.
- No ingerir alimentos durante las clases, únicamente se permitirá beber agua para hidratarse. Alumno que sea sorprendido ingiriendo alimentos será sancionado con reporte.
- Aquel alumno que sea sancionado por alguna indisciplina perderá su derecho a presentar examen parcial de todas las asignaturas, equivalente al 30% de su evaluación total.
- Presentar el cuaderno con los siguientes aspectos:
  - Carátula General
  - Portada de cada parcial
  - Compromiso de aprendizaje por parcial
  - Lista de cotejo
  - Propósito por bloque
  - Competencias genéricas, disciplinares y atributos a desarrollar por bloque
  - Temario.
  - Bibliografía
  - Exámenes parciales con la retroalimentación después de su aplicación.
  - Fechas de las actividades realizadas diariamente.
- Presentar evaluaciones en tiempo y forma, con apego a los siguientes criterios:

**Actividad integradora de evaluación=**  
**50%**

**Proyecto integrador=20% de la evaluación**

**Examen parcial= 30% de evaluación**

• Uniforme		
------------	--	--

Alumno (a)

Padre O Tutor

## Índice de gráficos y anexos

Gráfico 1: Competencias genéricas y sus atributos.....	41
Gráfico 2: Competencias disciplinares.....	42
Gráfico 3: Competencias docentes.....	44
Gráfico 4: Valores institucionales del Instituto Tecnológico Roosevelt.....	49
Gráfico 5: Organigrama funcional del Corporativo del Instituto Tecnológico Roosevelt.....	52
Gráfico 6: Organigrama del Plantel Roma.....	53
Gráfico 7: Mapa de ubicación geográfica de la Colonia Roma Norte.....	54
Gráfico 8: Oferta académica.....	55
Gráfico 9: Organigrama del Departamento de Pedagogía.....	58
Gráfico 10: Funciones del Departamento de Pedagogía.....	59
Imagen 1: Dinámica de Integración Docente.....	79
Imagen 2: Actividades recreativas, culturales y deportivas.....	83
Tabla 1: Categorías de liderazgo femenino.....	24
Tabla 2: Datos de cobertura en la EMS.....	46
Tabla 3: Características de los alumnos.....	56
Tabla 4: Características de los Docentes.....	57
Tabla 5: Valoración de la Información de los Docentes.....	65
Tabla : Pasos y estándares de Desempeño.....	67
Tabla 7: Intervención Pedagógica.....	69
Tabla 8: Descripción de Intervención Pedagógica.....	73
Anexo 1: Ficha inicial de alumno.....	110
Anexo 2: Cuestionario Docente.....	113
Anexo 3: Manual de Funciones de Pedagogía.....	114
Anexo 4: Calendario Escolar.....	129
Anexo 5: Formato de horario.....	130
Anexo 6: Manual del Estudiante.....	131
Anexo 7: Organización de Academias.....	141

Anexo 8: Minuta de Junta de Padres de Familia.....	142
Anexo 9: Manual del Docente.....	144
Anexo 10: Funciones de Prefectura.....	158
Anexo 11: Lista de Cotejo de Evaluación de Clase.....	159
Anexo 12: Lineamientos Docentes.....	160
Anexo 13: Rúbrica de Evaluación Docente.....	161
Anexo 14: Planeación Didáctica.....	167
Anexo 15: Concentrado de Evaluación.....	178
Anexo 16: Compromiso de Aprendizaje.....	179