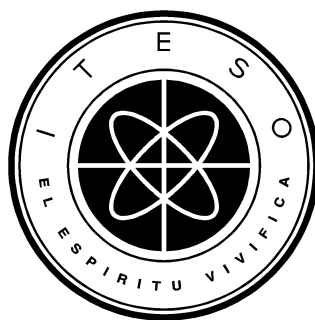


INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE OCCIDENTE

RECONOCIMIENTO DE VALIDEZ OFICIAL DE ESTUDIOS DE NIVEL SUPERIOR SEGÚN ACUERDO SECRETARIAL
15018 PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 29 DE NOVIEMBRE DE 1976.

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y VALORES MAESTRÍA EN GESTIÓN DIRECTIVA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS



GESTIÓN DEL TRABAJO COLEGIADO EN LA ACADEMIA DE HISTORIA EN UN BACHILLERATO

TESIS QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN DIRECTIVA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS

PRESENTAN:
ALMA DELIA CASTRO RAMOS
LUIS ENRIQUE BARBOSA NIÑO

ASESORA
MTRA. MA. GUADALUPE OROZCO GONZÁLEZ

GUADALAJARA, MÉXICO, FEBRERO 2013

ÍNDICE

Introducción

1.	Capítulo I. Contexto y descripción del problema	8
1.1.	Características de la institución u organización	8
1.2.	El equipo de trabajo	10
1.3.	Características de la población	13
1.4.	Planteamiento del problema	13
2.	Capítulo II. Diagnóstico e identificación de la situación problema	16
2.1.	Objetivo del capítulo	16
2.2.	Noción de diagnóstico	17
2.3.	Evaluación diagnóstica y gestión	18
2.4.	Explicación de los propósitos del diagnóstico en relación con la intervención educativa a desarrollar	19
2.5.	Enfoque metodológico	19
2.6.	Diseño metodológico	20
2.6.1.	Definición de las situaciones, ámbitos y sujetos implicados en el diagnóstico	21
2.6.2.	Selección y justificación de instrumentos	22
2.6.3.	Delimitación de muestras	25
2.7.	Diseño de instrumentos	25
2.8.	El plan de aplicación de instrumentos	28
2.8.1.	Argumentación de la confiabilidad y validez de los instrumentos	28
2.9.	Aplicación de instrumentos, sistematización y análisis de datos	31
2.9.1.	Análisis documental	31
2.9.2.	Cuestionario para docentes	37

2.9.3.	Entrevista	45
2.1.0.	Descripción y análisis de resultados	51
2.11.	Definición del problema a intervenir	60
3.	Capítulo III. Fundamentación teórica de las acciones de intervención	63
3.1.	Propósito del capítulo	64
3.2.	Mapa conceptual sobre los contenidos	64
3.3.	Conceptos centrales, subordinados y sus relaciones	65
3.3.1.	Política educativa mexicana	65
	Programa Sectorial de Educación 2007-2012.	
	La Reforma Integral de Educación Media Superior (RIEMS)	
	Las competencias docentes para el trabajo colegiado	
3.3.2.	La normatividad universitaria	67
	Estatuto Orgánico del Sistema de Educación Media Superior (SEMS)	
	Organización departamental de la escuela	
	Documento Base del Bachillerato General por Competencias del SEMS, U. de G.	
3.3.3.	Fundamentos teóricos del trabajo colegiado	69
	Conceptualización del trabajo colegiado	
	Estructura y organización del trabajo colegiado	
	Funciones de la academia	
3.4.	Gestión directiva del trabajo colegiado	71
3.5.	Proyecto de intervención	73
3.5.1.	Formación Docente	73
3.5.2.	Planeación del trabajo colegiado	75
4.	Capítulo IV. Diseño de la intervención	78
4.1.	Objetivo del capítulo	78

4.2.	Objetivo de la intervención	79
4.3.	Líneas de acción y sus propósitos	80
4.4.	Metodología de la intervención	82
4.5.	Plan de acción	83
4.6.	Indicadores de logro e instrumentos de evaluación y seguimiento	87
5.	Capítulo V. Implementación y resultados	91
5.1.	Seguimiento y evaluación de la intervención	91
5.2.	Sistematización y análisis de resultados	97
	Conclusiones en torno a la intervención	116
	Referencias bibliográficas	
	Anexos	

INTRODUCCIÓN

Con el propósito de lograr la mejora del trabajo colegiado de la Academia de Historia de la escuela preparatoria No. 9 de la Universidad de Guadalajara, se llevó a cabo el diseño y aplicación de un programa de intervención, el cual cubrió con los siguientes objetivos:

A) Realizar un diagnóstico situacional sobre las acciones desarrolladas por parte de la Academia de Historia frente a las metas e indicadores plasmados en los programas de trabajo de la academia, del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales y de la escuela para los ciclos escolares 2011-A y 2011-B, para verificar el grado de cumplimiento y los obstáculos que impidieron lograrlo.

B) Identificar a partir de ello, áreas de oportunidad y asuntos críticos que no fueron atendidos.

C) Diseñar con la información recolectada un proyecto de intervención por medio de un programa de mejora que incremente el cumplimiento de los planes y programas de trabajo institucionales.

D) Aplicar, dar seguimiento y evaluar los resultados de la intervención.

Los autores de este proyecto formamos parte del Colegio Departamental de la escuela, como miembro de la Academia de Historia y asesora académica del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales (Lic. Alma Delia Castro Ramos), y como miembro de la Academia de Física (Ing. Luis Barbosa Niño), de manera conjunta se acordó llevarlo a cabo en beneficio de esta escuela preparatoria, con el apoyo y supervisión del Coordinador Académico quien encabeza dicho Colegio.

El trabajo se dividió en dos partes, la que correspondió al proceso de diagnóstico desde el diseño, aplicación y evaluación de resultados; y la que correspondió al diseño, implementación, seguimiento y evaluación del proyecto de intervención.

El trabajo Colegiado de Academia reviste de suma importancia para la calidad educativa, ya que constituye la base que sostiene el proceso de enseñanza-aprendizaje que se lleva a cabo dentro de las aulas, debido a que estos procesos son planeados a partir del acuerdo colegiado de los profesores miembros de la academia, quienes están obligados a acatar los acuerdos y cumplir con lo establecido en los planes y programas de actividades.

Además, la escuela preparatoria se encuentra en un proceso de preparación para su evaluación por parte de la Secretaría de Educación Pública para lograr su acreditación en el nivel II y poder alcanzar con ello, su ingreso al Sistema Nacional de Bachillerato (SNB).

Por lo que en el año 2007, el Sistema de Educación Media Superior (SEMS) de la Universidad de Guadalajara, se adhirió al equipo de trabajo organizado por la Secretaría de Educación Pública (SEP) del gobierno federal, para la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS) y la implementación del Sistema Nacional de Bachillerato (SNB).

Para responder a la necesidad apremiante de unificar criterios curriculares y de movilidad, esto es, que las escuelas preparatorias integrantes del Sistema Nacional del Bachillerato tengan un plan curricular común, que les permita a los estudiantes continuar sus estudios en otro centro de educación media superior de otra entidad federativa, que por razones particulares los estudiantes deban cambiar de residencia y deseen continuar con sus estudios y garantizar la eficiencia terminal.

Como parte de esta dinámica, en particular esta escuela, está revisando y corrigiendo procesos que serán evaluados por parte del Consejo para la Evaluación de la Educación Media Superior (COPEEMS) de la SEP. Por ello, se resalta la importancia que este trabajo tiene para el mejoramiento de la calidad educativa de esta escuela preparatoria.

Para el desarrollo de este proyecto se recurrió a la metodología cualitativa como principal herramienta debido a las características de esta indagatoria.

Se acudió a esta metodología porque tiene como objetivo la descripción de las cualidades de un fenómeno, esto es, tal como lo expone Tamayo y Tamayo Mario (2004), pretende que un concepto abarque una parte de la realidad, además no pretende probar o medir en qué grado una cierta cualidad se encuentra en un cierto acontecimiento dado, sino de descubrir tantas cualidades como sea posible.

Con esta metodología, se rescataron las opiniones y puntos de vista de los profesores de la Academia de historia, respecto de su percepción de los indicadores de calidad, como se demuestra en el desarrollo de la presente tesis de maestría.

Se recurrió además al apoyo que brinda la metodología cuantitativa, toda vez que se requirió realizar cálculos numéricos y estadísticos, incluyendo conversiones y descripciones porcentuales (Garza, 1981).

El presente proyecto de intervención se estructura de la siguiente forma:

En el contexto y descripción del problema se expone el contexto de la preparatoria No. 9, resaltando su infraestructura y servicios, equipo, organización académica, alumnos y profesores, perfiles académicos, aspectos socioeconómicos de la población en torno a la escuela y estratos de los estudiantes, descripción de problemas, dificultades, oportunidades, amenazas y debilidades que afectan positiva y negativamente el proceso escolar.

En el diagnóstico e identificación de la situación problema se describe la metodología para la realización del diagnóstico de la situación problema respecto de la calidad del trabajo colegiado de la Academia de Historia de la escuela preparatoria N° 9 y los resultados del mismo, resaltando la urgencia de su intervención.

En la fundamentación teórica de las acciones de intervención se presenta un estudio teórico-conceptual sobre la organización y funcionamiento del trabajo colegiado en el Bachillerato General por Competencias, las bases y principios en que se fundamenta su desarrollo frente a la calidad educativa en miras a la evaluación para la acreditación de la escuela en su intento para ingresar al Sistema Nacional de Bachillerato.

En el diseño de la intervención se menciona el proceso de planeación y aplicación de la estrategia de intervención para el mejoramiento del trabajo colegiado de la Academia de Historia del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales, incluyendo los instrumentos para documentar, dar seguimiento y sistematizar el proceso y los indicadores de logro.

La implementación y resultados se dedican a presentar el informe de resultados en donde se describe la mejora y las evidencias en base a los indicadores de logro.

En el parte final de presentan los resultados, la prospectiva y los aprendizajes de gestión de este proceso de intervención en torno a la gestión directiva.

CAPÍTULO I

CONTEXTO Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El modelo educativo del centro escolar es definido por la estructura orgánica de la institución, los procesos de gestión y administración con que ésta estructura da soporte, permite el desarrollo de las funciones sustantivas, los programas educativos y el desempeño de las diversas acciones encaminadas al logro de los propósitos institucionales.

1.1. Características de la institución u organización.

La escuela preparatoria No. 9 se encuentra ubicada en la calle Mateo del Regil y Av. Tlalpan S/N, en la colonia el Briseño, dentro del municipio de Zapopan Jalisco, según se establece en el Documento Base de la preparatoria No. 9 (2011), inició sus actividades en el año de 1977, siendo su primer director el Lic. Carlos González, siguiendo en el cargo el Lic. Carlos Palafox Velasco, luego el Lic. Carlos Peña Razo y hasta la fecha el Mtro. Ramón Balpuesta Pérez (Documento Base, preparatoria No. 9, 2011).

Es una dependencia de la Red Universitaria del Sistema de Educación Media Superior (SEMS) de la Universidad de Guadalajara (U. de G.), que se dedica a impartir el Bachillerato General por Competencias (BGC), el cual tiene sus bases en el modelo constructivista con una ideología donde se apoya al estudiante a desarrollar sus habilidades verbales y de razonamiento, mejorar los ambientes de aprendizaje, fomentar el aprendizaje de otro idioma y practicar actividades artísticas y deportivas.

Tiene una orientación filosófica encaminada a la educación popular, considerando el fin social que la educación universitaria tiene y que es a ella a la que debe responder sin menoscabos, el Plan de Desarrollo Institucional (PDI), visión 2030 (2009), establece que la Universidad de Guadalajara se ofrece como un espacio abierto que se propone contribuir de manera sustancial y sistemática a la formación de la persona en valores, ya que contribuye a hacer de la comunidad

humana un espacio de justicia con diversidad, así como a la consolidación de la vida ciudadana, porque democratiza y humaniza estructuras, propiciando el entendimiento.

La formación desde el plan de estudios del Bachillerato General por Competencias de la Universidad de Guadalajara, concuerda con la misión institucional, donde se plantea:

La formación de bachilleres con alto grado de competitividad académica sustentado en el respeto a los valores humanos; en el desarrollo de habilidades y capacidades científicas con apego a los valores y principios culturales que nos identifican, fortaleciendo el compromiso y la responsabilidad social (Balpuesta, 2011:4).

La escuela preparatoria No.9 es un espacio para el conocimiento sistematizado que tiene de la realidad, en base a las trayectorias pasadas, del presente y su capacidad para proyectar el futuro, que sustentan su visión;

En el año 2015, se consolida entre las mejores instituciones educativas del Sistema de Educación Media Superior de la Universidad de Guadalajara por su calidad educativa y el alto nivel de desempeño institucional que se refleja en el aprovechamiento académico de sus alumnos (Balpuesta, 2011:4).

Como bien lo señala el Programa Bianual de trabajo 2011-2012 de la preparatoria No. 9 (2011), los valores institucionales que enmarcan las actividades educativas de la escuela y que se promueven con el ejemplo son: tolerancia, justicia, equidad, honestidad, cooperación, solidaridad, congruencia y respeto a la dignidad humana.

En lo que respecta a la infraestructura, “existen suficientes aulas para la atención de las clases, 38 aulas que cubren 76 grupos en los turnos matutino y vespertino” (Balpuesta, 2011:3).

El Colegio departamental se encuentra ubicado en un nuevo edificio en la parte poniente de la escuela, construido especialmente para la realización de actividades académicas y de trabajo colegiado.

En dicho lugar se localiza la oficina del Director de la escuela, del Coordinador Académico y la de cada uno de los cinco Jefes de Departamento, incluyen 10 cubículos en donde se ubican las academias y servicios especiales, una sala de juntas para 14 personas, un área para fotocopiado, una cocineta y dos sanitarios, uno para hombres y otro para mujeres.

Cabe señalar que todos los espacios, cuentan con equipo de cómputo con acceso a internet y mobiliario adecuado, para llevar a cabo la función del trabajo colegiado.

Solo existe una sola área para la realización de las actividades de las academias y de sus reuniones de trabajo, “rebasando las necesidades de todas las academias de la escuela y provocando que éstas no cumplan adecuadamente sus funciones, en detrimento del trabajo colegiado” (Balpuesta, 2011:3).

1.2. El equipo de trabajo.

Para garantizar el funcionamiento, la calidad y oportunidad de sus servicios, la escuela preparatoria cuenta con cuatro directivos (Director, secretario, Oficial Mayor y Coordinador Académico), cuarenta y dos personas para funciones administrativas, de limpieza y mantenimiento, ciento cuarenta docentes, un orientador Educativo y doce Técnicos Académicos (ver tabla 1).

Tabla 1. Distribución de los equipos de trabajo.

Directivos	Administrativos	Académicos
1 Director, 1 Secretario, 1 Oficial Mayor, y 1 Coordinador Académico	20 administrativos, 4 de mantenimiento, 10 de limpieza, 4 vigilantes y 4 jardineros.	150 docentes (con edades entre 23 y 45 años aproximadamente), 1 orientador vocacional, y 12 técnicos académicos

Fuente: Balpuesta, 2011:5.

El clima de trabajo en la escuela se caracteriza por la relación amena, agradable, cordial y de respeto entre las personas que forman parte de la comunidad educativa.

Lo que corresponde a las funciones de puestos, cabe precisar que las acciones de planeación, gestión, seguimiento y evaluación tanto administrativa como académica, les corresponden a los directivos; el personal administrativo lleva control escolar de alumnos (historia académica); y los profesores tienen el rol de llevar el proceso de enseñanza-aprendizaje (ver tabla 2).

Tabla 2. Funciones del personal directivo, académico y administrativo.

Nombramiento	Funciones
Directivos	Responsables de la conducción de la escuela, gestionan recursos, planean y evalúan acciones.
Administrativos	Control escolar
Personal de servicio	Vigilancia, limpieza y mantenimiento de infraestructura y áreas verdes
Coordinador Académico	Supervisa y apoya al Colegio Departamental, planea y evalúa actividades académicas
Docentes	Imparten cátedra

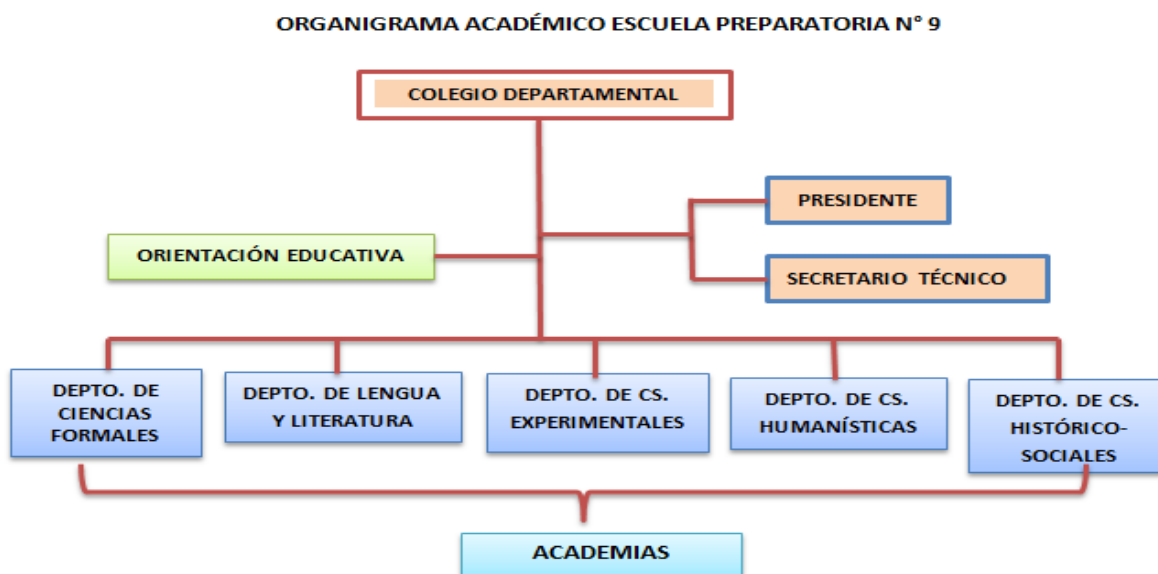
Fuente: Manual de Organización y de funciones del Colegio Departamental (2011), Preparatoria N° 9, SEMS, U. de G.

Respecto de su organización académica, la escuela preparatoria No. 9 cuenta con un Colegio Departamental integrado por el Departamento de Lengua y Literatura, Departamento de Ciencias Histórico-Sociales, Departamento de Ciencias Formales, Departamento de Ciencias Experimentales y Departamento de Ciencias Humanísticas, a los cuales les corresponden doce academias ubicadas en razón al área disciplinar, el Coordinador Académico como Secretario

Técnico y el Director en su calidad de Presidente (Coordinación Académica, 2011).

En la actualidad existen 12 academias que integran la totalidad de las Unidades de Aprendizaje correspondientes al Bachillerato General por Competencias. Estas academias se distribuyen para los cinco departamentos (ver diagrama 1).

Diagrama 1. Organización del trabajo académico colegiado.



Fuente: Documento Base de Coordinación Académica de la escuela Preparatoria No. 9, (2011).

Las sesiones de Colegio Departamental son ordinarias y extraordinarias (ver tabla 3), en las cuales se toman acuerdos y se levanta un acta protocolizada por los integrantes. En el caso de las sesiones con el Colegio Departamental Ampliado (incluidos los responsables de academia) no se levanta acta, sino una minuta de los asuntos tratados y generalmente son sesiones de trabajo informativas.¹

¹ Las sesiones de Colegio Departamental Ampliado se realizan con la presencia de los miembros formales más los responsables de las 12 Academias.

Tabla 3. Sesiones ordinaria y extraordinaria del Colegio Departamental y del Colegio Ampliado, durante el calendario escolar 2011-A.

TIPO DE SESIÓN	COLEGIO DEPARTAMENTAL	COLEGIO DEPARTAMENTAL AMPLIADO
Ordinarias	3	0
Extraordinarias	5	4

Fuente: Informe de Autoevaluación para la Acreditación en COPEEMS (2011) Preparatoria N° 9, SEMS, U. de G.

1.3. Características de la población.

Se cuenta con una población de aproximadamente 3500 alumnos en ambos turnos (cuyas edades oscilan entre los 15 y 19 años), el 49% son hombres y el 51% son mujeres, y pertenecen a estratos sociales medio y bajo (Control Escolar, preparatoria 9, 2011-A).

Se organizan en un Comité Directivo de alumnos y tienen 6 representaciones estudiantiles en el Consejo de Escuela y dos en el Consejo Universitario de Educación Media Superior.

1.4. Planteamiento del problema.

En los últimos ciclos escolares 2011-A y 2011-B, las metas establecidas en el proyecto educativo de la escuela preparatoria No. 9, no se han logrado en su totalidad, en lo que respecta a la Academia de Historia.

El día 25 del mes de Noviembre del año 2011, en reunión del Colegio Departamental de la escuela preparatoria número 9, el Director de la escuela en su calidad de Presidente del Colegio Departamental, expuso ante los cinco Jefes de Departamento (Ciencias Humanísticas, Ciencias Histórico-Sociales, Ciencias Formales, Ciencias Experimentales, y Lengua y Literatura), además de la responsable del área de Orientación Educativa, un informe proveniente del Coordinador Académico.

En dicho informe se mostró una tabla comparativa de indicadores educativos de la escuela, correspondiente a los ciclos escolares 2010-B, 2011-A y el avance parcial del ciclo 2011-B, en los cuales se observó que los indicadores de calidad educativa de la Academia de Historia se habían reducido a un 41%, frente a las metas establecidas en el Programa Operativo Bianual de la escuela preparatoria Número 9, 2010-2011, para los departamentos y sus academias en los rubros: asistencia reuniones de academia, proyectos de gestión y de mejora, programa de estudios de las Unidades de Aprendizaje (UA) y capacitación y actualización docente (ver tabla 4).

Cabe señalar que los rubros antes mencionados, del Programa Bianual de la escuela, están incluidos en todos los programas de trabajo de los departamentos y sus respectivas academias para el mismo periodo, en concordancia con el Programa de Desarrollo del Sistema de Educación Media Superior (PDSEMS) 2010-2011 y con el propio Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad de Guadalajara 2006-2012.

Tabla 4. Comparativo de indicadores de la Academia de Historia, por ciclo escolar 2010-B-2011-B.

Rubros	Ciclo escolar						
	2010-B		2011-A		2011-B		Diferencia promedio
	Indicador escuela	cumplimiento	Indicador escuela	cumplimiento	Indicador escuela	cumplimiento	
Asistencia reuniones de Academia	100%	45%	100%	55%	100%	65%	55%
Proyectos de gestión y de mejora	2	0	2	1	2	1	33%
Programa de estudios de las UA	100%	75%	100%	80%	100%	85%	80%
Capacitación Docente	100%	47%	100%	42%	100%	39%	42%
						Total	41%

Fuente: Coordinación Académica de la escuela Preparatoria No. 9, (2011).

Como se puede observar en el cuadro anterior, el trabajo de los docentes se ha visto reflejado en el avance programático de los programas del curso, que no se cubre con el 100%; asistencia de profesores a las reuniones de academia; en el incumplimiento por parte de los docentes, de los acuerdos tomados colegiadamente en la academia; en la ausencia de proyectos de gestión de recursos y de mejora educativa, así como la poca participación de los docentes en los programas de capacitación y actualización; y en la inexistencia de un seguimiento y acompañamiento formal del trabajo docente, como los más significativos.

Este desfase de metas por el incumplimiento de indicadores por parte de la Academia de Historia, refleja por un lado un problema interno de la misma respecto del trabajo colegiado (ausencia de: trabajo en equipo, trabajo colaborativo, motivación docente, profesionalidad docente y responsabilidad en el trabajo), y por el otro, la falta de un seguimiento adecuado al trabajo que ha venido desarrollando esta academia durante ese tiempo y el no tomar las medidas pertinentes con una intervención directa que solucionara esta problemática.

Este escenario está impactando en la calidad de enseñanza y trabajo colegiado, así como en el nivel de aprendizaje de los alumnos, lo que pone en riesgo el ingreso de la escuela al Sistema Nacional de Bachillerato.

Los implicados en este problema son los docentes y directivos, no obstante el responsable en primera instancia, es la academia, que se conforma por los profesores y el responsable de la misma, asimismo otros actores involucrados como son el Jefe de Departamento y el Coordinador Académico.

Ante esta situación, en el siguiente capítulo se presenta el diseño y aplicación de un diagnóstico situacional a la Academia de Historia, con el fin de analizar el trabajo de esta academia en relación a las propuestas establecidas colegiadamente a efecto de indagar las causas o factores que propiciaron esta situación, con el propósito de aplicar estrategias de intervención que solucionen la problemática presentada.

CAPÍTULO II

DIAGNÓSTICO E IDENTIFICACIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMA

Todo proyecto de intervención tiene la finalidad de mejorar un proceso, que dependiendo de su naturaleza y función, sea viable y pertinente la aplicación de estrategias para tal propósito. Para ello, requiere fundamentarse en los resultados de un diagnóstico sobre un determinado problema de impacto significativo.

2.1. Objetivo del capítulo.

En el terreno educativo, debido a los procesos multifactoriales propios de la práctica cotidiana la escuela preparatoria No. 9 de la Universidad de Guadalajara, se presentan una serie de problemas que pueden ser objeto de una intervención adecuada, de entre los cuales se identificó que el trabajo colegiado de la Academia de Historia no cumple de los indicadores establecidos en los programas de trabajo de ésta, tampoco con los fijados en el proyecto escolar. Desde la visión de la dirección, esta situación pone en riesgo la calidad de la educación y su ingreso al Sistema Nacional de Bachillerato (SNB).

En este capítulo el lector encontrará la noción de diagnóstico desde una perspectiva teórico-conceptual y metodológica, en la que se delimitan sus características y propósitos para lograr el diseño y aplicación de un diagnóstico situacional a la Academia de Historia, que dé cuenta las causas o factores que propiciaron incumplimiento de los acuerdos tomados en la academia, a efecto de aplicar estrategias de intervención que solucionen la problemática presentada.

El desarrollo del presente trabajo se apoyó principalmente en la metodología cualitativa, aunque además se realizaron algunas prácticas o procedimientos de tipo cuantitativo.

2.2. Noción de diagnóstico.

El diagnóstico es la primera actividad de un proceso de planeación o de intervención y la más importante herramienta con la que se cuenta para acercarse a la comprensión de una problemática (componente explicativo) que aqueja a la institución. El diagnóstico es el resultado del análisis que se realiza en una primera instancia y tiene como fin permitir conocer las características específicas de la situación determinada para así poder actuar en consecuencia, Nirenberg et al. (2003) establecen que el diagnóstico es el primer momento de la planeación/programación, que a partir de información confiable nos permite justificar y fundamentar este proceso. Es además el parámetro para contrastar los resultados de nuestras evaluaciones en los diferentes momentos del proceso de intervención.

El diagnóstico tiene diversas características, Nirenberg et al. (2003) establecen que como unidad de análisis y síntesis de un espacio y noción del problema, describe elementos y aspectos integrantes de la realidad, pero a la vez debe establecer la interconexión e interdependencia de los mismos. Ello implica que a través de la multisectorialidad y multidisciplinaria, un equipo técnico elabora un documento base que sistematiza la información secundaria existente, que será discutida con el resto de los actores, así como la construcción de un espacio multiactorial en el que se realice un mapeo de recursos para precisar el área territorial a cubrir e identificar los actores relevantes y convocar para la realización del diagnóstico, única herramienta que nos permitirá poner en marcha un proceso de intervención viable y confiable.

El diagnóstico constituye por lo tanto, en una estrategia que permite identificar la situación real y actual que guarda un fenómeno o una situación, o valorar el grado de conocimiento que un sujeto tenga respecto de determinado aspecto. Por ello, el diagnóstico que se pretenda aplicar debe estructurarse de una manera muy razonada, considerando que pretendemos saber y cómo queremos conocerlo.

2.3. Evaluación diagnóstica y gestión.

Un aspecto que hace viable un proceso de evaluación diagnóstica es la disposición de los actores educativos, desde el directivo hasta los docentes y administrativos de una institución.

El diagnóstico proporciona viabilidad a cualquier proceso de intervención en la medida en que la información recogida sea sistemática para obtener datos válidos y fiables. Asimismo, el diagnóstico debe “tener un componente descriptivo (cómo son y/o suceden las cosas en una determinada situación) y un componente explicativo (cuáles son las causas o factores condicionantes para que en esa situación las cosas sean y/o sucedan de esa forma)” (Nirenberg et al., 2003: 84).

Al respecto, “la calidad de la educación depende en buena medida, de la rigurosidad de la evaluación” (Casanova, 1999:90), consecuentemente, el directivo de un centro educativo tiene diversos roles en razón a la función o funciones que se le atribuyen, entre las más importantes son la planeación, la gestión, la evaluación y la toma de decisiones.

La relación entre evaluación diagnóstica y gestión escolar tiene que ver con varios aspectos como las necesidades educativas (procesos educativos, rendimiento escolar), el cumplimiento de metas y objetivos, clima educativo entre otras.

En este sentido Schmelkes señala:

Para llegar a la gestión educativa de calidad se requiere de la planeación y de la evaluación. Primeramente se debe reconocer el problema, la información puede provenir de varias fuentes: maestros, alumnos, padres de familia, otras autoridades superiores u externas. Después el director de la escuela debe iniciar un proceso de mejoramiento de la calidad, que debe reflejarse en un *plan estratégico hacia la calidad* (Schmelkes, 1993:106).

Por ello es importante realizar un diagnóstico, ya que con base en él se determinarán los parámetros, alcances y formas de intervenir en la solución del problema que se detectó en la Academia de Historia.

2.4. Explicación de los propósitos del diagnóstico en relación con la intervención educativa a desarrollar.

Como ya se mencionó en el capítulo anterior, las metas establecidas en el proyecto educativo de la escuela preparatoria No. 9, para la Academia de Historia, no se han logrado en su totalidad, en esta situación tienen implicaciones directas, el trabajo colegiado, reflejado en una baja calidad de los procesos de trabajo de la academia, con poca asistencia y participación de los profesores en las reuniones de academia, y ausencia de procesos de acompañamiento de docentes y alumnos.

Al no cumplirse con los indicadores de calidad, desempeño, pertinencia y permanencia (eficiencia terminal) de desempeño que exige como mínimo la Secretaría de Educación Pública, la escuela preparatoria No. 9 corre el riesgo de no obtener el ingreso de al Sistema Nacional de Bachillerato (SNB).

Por ello surge la necesidad realizar un diagnóstico situacional con el propósito de identificar las causas de la falta de cumplimiento de los acuerdos tomados en la academia de tal forma que se pueda plantear una propuesta de intervención que mejore el seguimiento de los propósitos y trabajos que se realizan en dicha academia.

2.5. Enfoque metodológico.

La orientación teórica-epistemológica de la investigación educativa incluye los presupuestos filosóficos, los fundamentos teóricos, los procedimientos metodológicos, las estrategias técnicas, y los instrumentos, que se ubican en un ámbito paradigmático y que se utilizan para realizar investigación desde las ciencias de la educación, constituyendo patrones, reglas o modelos adoptados por la comunidad científica.

En este sentido, Martínez (2004) establece que un paradigma es un cuerpo de creencias, presupuestos, reglas y procedimientos que orientan el quehacer científico en la búsqueda del conocimiento. Los paradigmas, de hecho, se

convierten en patrones, modelos o reglas a seguir por los investigadores de un campo de acción determinado.

El enfoque desde el que se abordó este diagnóstico se ubica dentro del paradigma cualitativo, a través del método inductivo, considerando que en este tipo de indagatoria se pretende un entendimiento en profundidad en lugar de exactitud, (Alvira, 1996). Es pertinente este método, toda vez que interesa rescatar del profesor sus puntos de vista y reflexiones personales sobre el trabajo cotidiano de la enseñanza y del trabajo colegiado de la academia. Además se incluye este estudio dentro del paradigma interpretativo ya que da una importancia especial a los significados de las interacciones entre individuo y grupo.

El paradigma interpretativo se centra en el estudio de los significados de las acciones humanas y de la vida social, (Pérez, 1994). Este enfoque intenta sustituir las nociones científicas de explicación, predicción y control del paradigma positivista por las nociones de comprensión, significado y acción. Busca la objetividad en el ámbito de los significados utilizando como criterio de evidencia el acuerdo intersubjetivo en el contexto educativo.

Por lo tanto, el enfoque cualitativo que se dará principalmente a este trabajo de diagnóstico e intervención contribuirá al logro de las metas, mismas que se orientan a mejorar el trabajo de los docentes en la Academia de Historia.

2.6. Diseño metodológico.

Un diseño metodológico consiste en un plan de acción que indica la secuencia de los pasos a seguir. Se plasma en un documento con características especiales, lenguaje científico, ubicación temporal, lineamientos globales y provisión de recursos (Ibarra, 2005).

Su finalidad es precisar los detalles para realizar el proyecto de intervención, e incluyen las estrategias a seguir para encontrar respuestas a los planteamientos hechos sobre el estudio y obtener resultados positivos.

Con el propósito de aplicar el diagnóstico, como un segundo momento de la indagatoria se llevaron a cabo las siguientes etapas del diseño metodológico:

- Descripción de los sujetos implicados en el diagnóstico.
- Las fuentes de información.
- Selección y justificación de instrumentos de indagación.
- Delimitación de las muestras.
- Los procedimientos de aplicación, que ayudaron a reconocer las características de la situación problema.
- Los ejercicios realizados de manera participativa para integrar el diagnóstico.

2.6.1. Definición de las situaciones, ámbitos y sujetos implicados en el diagnóstico.

El diagnóstico se delimitó a las situaciones que giran en torno al trabajo colegiado, a la comunicación interpersonal entre docentes, la toma de decisiones y a la ejecución de acciones programadas.

El ámbito de aplicación corresponde a la Academia de Historia respecto de sus procesos y las obligaciones que se derivan dentro de ella por parte de sus integrantes como lo son: la cita a las reuniones de academia, los criterios para el desarrollo del orden del día, el método para tomar acuerdos, los mecanismos de seguimiento de los acuerdos de academia, los mecanismos y formas de evaluación de resultados del trabajo de academia.

Están implicados en este proceso, los docentes, el Responsable de la Academia de Historia, el Jefe del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales y el Coordinador Académico, debido a que este problema abarca diversos ámbitos.

2.6.2. Selección y justificación de instrumentos.

Para efecto de llevar a cabo el diagnóstico se recurrió a diversas fuentes de información, denominadas como todos los tipos de documentos impresos o electrónicos que almacenan datos y que pueden ser útiles en un momento determinado.

Las fuentes de información se definen como “los diversos tipos de documentos que contienen datos útiles para satisfacer una demanda de información o conocimiento” (Garza Mercado, 1981:98).

Para ello, se acudió a fuentes personales y documentales.

Las fuentes personales provinieron de los profesores, del Responsable de la Academia de Historia, del Jefe del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales y del Coordinador Académico.

Las documentales fueron impresas y electrónicas, que se ubican dentro de los archivos y bases de datos de la escuela,

Estas fuentes de información fueron las más indicadas porque el diagnóstico debe incluir diversos aspectos en donde impacte el problema a bien de contar con información confiable, proveniente de diversas fuentes autorizadas para opinar al respecto.

Para obtener dicha información se aplicaron los siguientes instrumentos:

Análisis documental.

El análisis documental es un trabajo mediante el cual por un proceso intelectual se extraen nociones del documento para representarlo y facilitar el acceso a los originales (Rubio, 2000).

Por lo tanto, el Análisis documental se caracteriza por la utilización de documentos; recolecta, selecciona, analiza y presenta resultados coherentes. Utiliza los procedimientos lógicos y mentales de toda investigación; análisis, síntesis, deducción, inducción, entre otros y realiza un proceso de abstracción científica, generalizando sobre la base de lo fundamental.

En este sentido, con el análisis documental se buscó identificar los registros de asistencia de profesores a reuniones de academia, los acuerdos tomados en ellas, los informes de trabajo y planeaciones didácticas de los docentes, la distribución del trabajo (equipos o comisiones), toma de decisiones (compromisos y acuerdos), y participación (intervenciones de los participantes), así como los procesos de acompañamiento, evaluación e intervención.

En este nivel se ubica la bibliografía especializada para la construcción del marco teórico y conceptual y del marco empírico como lo es el presente diagnóstico, entre otros.

Cuestionario mixto para docentes.

El cuestionario es el instrumento cuyo propósito es el conocer las opiniones, actitudes, valores y situaciones de un grupo de personas en específico, a efecto de relacionar semejanzas y diferencias entre cada integrante del grupo.

El cuestionario está destinado a obtener respuestas a preguntas previamente diseñadas que se consideran relevantes o significativas para la investigación sociodemográfica que se realiza, y se aplica al universo o a la muestra, utilizando un formulario que los individuos pueden responder por sí mismos de acuerdo con las características del trabajo (Olea Franco, 1999:43).

Con la aplicación del cuestionario de los docentes se pretendió saber la forma en que aplican los acuerdos de la academia; su actitud ante el trabajo colegiado; el contenido de sus planes e informes de trabajo; la organización del trabajo de la academia; claridad en los objetivos; sus competencias docentes; seguimiento de los acuerdos; acompañamiento del trabajo colegiado; y estrategias de comunicación.

Entrevista para Responsable de Academia, Jefe de Departamento y Coordinador Académico.

La entrevista se caracteriza por enlistar una serie de preguntas que tienen como propósito conocer las opiniones, actitudes, valores y hechos de un grupo de personas en específico.

Con las entrevistas se conoce el problema desde la visión personal “los procedimientos de investigación usando encuestas establecen reglas que nos permiten acceder de forma científica a lo que las personas opinan” (León y Montero, 1999:70).

Con las entrevistas se buscó saber; la manera en que el Responsable de Academia, Jefe de Departamento y Coordinador Académico dirige su área, de qué modo se toma decisiones, los procesos de acompañamiento del trabajo colegiado de la academia, el seguimiento a los planes de trabajo y planeación didáctica de los profesores, y contenido de sus planes e informes de trabajo.

Con ello, se indagó el nivel de conocimientos de este problema; cómo los actores involucrados perciben el problema, cómo lo reconocen, cómo podrían atenderlo, si han hecho algo para solucionarlo.

Estos instrumentos fueron los más adecuados para este diagnóstico porque forman parte de la metodología cualitativa, los cuales auxiliaron para contar con información confiable para el diagnóstico, y posteriormente, poder realizar el diseño de intervención, al respecto Cariño (2004), afirma que los instrumentos, al igual que los procedimientos y estrategias a utilizar, los dicta el método escogido.

Indagar y registrar con diversos instrumentos informes, reportes, conclusiones, anuarios, entre otros, que se ubican en espacios físicos y digitales, así como en la aplicación de encuestas, garantizará el éxito de las acciones planeadas para buscar y verificar la existencia, estado y contenido de una determinada información relevante.

2.6.3. Delimitación de muestras.

Una muestra consiste en la selección de un subconjunto de las unidades de análisis posibles considerada como muestra representativa de la población. Su tamaño corresponde al número de individuos que contiene.

En el caso de una buena parte de las investigaciones, no es posible tener contacto y observar a todas las unidades de análisis posibles, por lo que es necesario seleccionar un subconjunto de la misma que en efecto represente de manera apropiada a toda la población. Este subconjunto es conocido con el nombre de muestra (Grajales G., 2000).

“El muestreo es la técnica de selección de una muestra representativa de la población o del universo a investigarse” (Baena, G., 2004:69).

Para este proyecto de intervención se empleó el muestreo intencional o de conveniencia, considerando que el objeto de estudio constituye solamente la Academia de Historia y los sujetos de estudio son los profesores que la integran.

Las razones de ello se deben a que el universo del presente estudio es pequeño, debido a las características y requerimientos del diagnóstico, esto es, el número de docentes de la Academia de Historia es de 25, un Responsable de academia, un Jefe de Departamento y un Coordinador Académico.

2.7. Diseño de instrumentos.

Para elaborar un diagnóstico, que forma parte de una metodología cualitativa, se recurre a instrumentos que permitan mayor certeza, los cuales auxilian para contar con información confiable para el diseño del proyecto de intervención.

Para este diagnóstico se utilizaron el análisis documental, el cuestionario mixto y la entrevista.

Los elementos que incluyeron los instrumentos son:

En el caso de los cuestionarios y las entrevistas:

- El título del proyecto.

- Objetivo del instrumento.
- Indicaciones para contestar.
- Categorías, criterios, ítems y códigos de respuesta.
- Agradecimiento

En el caso del análisis de los documentos:

- Descripción y ubicación del documento.
- Fecha en que se realiza el análisis.
- Identificación de elementos analizados.
- Resumen del análisis.

Las categorías iniciales para llevar a cabo el diagnóstico, se clasificaron en tres grupos, dado los tres ejes estratégicos de trabajo colegiado dentro de la Academia de Historia; la siguiente tabla muestra los criterios pertenecientes a las categorías de trabajo colegiado; competencias docentes; y acompañamiento, evaluación e intervención del trabajo colegiado de la academia, desde las cuales se analizarán los instrumentos (ver tabla 5).

Tabla 1. Categorías y criterios para el diseño de instrumentos.

CATEGORIAS	CRITERIOS
Trabajo colegiado de la Academia de Historia.	Estructura y organización de la Academia de Historia.
	Funcionamiento de la Academia de Historia.
	Planeación semestral de actividades de la Academia de Historia.
Competencias docentes para el trabajo colegiado.	Habilidades de los docentes de la Academia de Historia para la planeación estratégica y para la planeación didáctica por competencias.
	Procesos de capacitación, actualización y formación docente.
	Formas o mecanismos de participación de los integrantes de la academia.
Acompañamiento, evaluación e intervención del trabajo colegiado de la academia.	Procesos de acompañamiento, del trabajo colegiado de la Academia de Historia.
	Procesos de evaluación y de intervención del trabajo colegiado de academia.

Fuente: Propia.

Para obtener los datos útiles y satisfacer la demanda de información que este diagnóstico requería, cada instrumento se integró de la siguiente manera:

Para el **análisis documental** se diseñó una tabla en la que se sistematizó la información analizada y extraída de los archivos y bases de datos de la escuela y de la Coordinación Académica, este análisis estuvo orientado a encontrar indicadores y acciones, llevadas a cabo por parte de los integrantes y el responsable de la academia, pertenecientes a los criterios y categorías (ver anexo 1).

En lo que respecta al **cuestionario para docentes**, el diseño de este instrumento contiene 19 preguntas estructuradas (ver anexo 2), divididas de la siguiente manera:

- Para la categoría de trabajo colegiado de la Academia de Historia correspondieron 3 preguntas cerradas y una abierta, que abarcaron tres criterios: estructura y organización de la academia, su funcionamiento y la planeación semestral de actividades.
- Respecto a la categoría de competencias docentes para el trabajo colegiado se formularon 8 preguntas cerradas y dos abiertas, que exploraron los siguientes criterios: habilidades docentes para la planeación estratégica y didáctica por competencias; procesos de capacitación actualización y formación docente; y las formas o mecanismos de participación de los integrantes de la academia.
- En la categoría de Acompañamiento y evaluación del trabajo colegiado de la academia se plantearon 3 preguntas cerradas y 2 abiertas, en las que se retomaron los criterios de procesos de acompañamiento del trabajo colegiado y procesos de evaluación e intervención del mismo. El diseño del instrumento se incluye en los anexos.

Asimismo, se diseñó una **guía de entrevista** para el Responsable de Academia, Jefe de Departamento y Coordinador Académico, con las mismas

categorías y criterios que el cuestionario para docentes, a partir de una amplia batería de preguntas se retomaron sólo 19, ya que con éstas se pudo obtener de los actores la información necesaria para un análisis más fino (ver anexo 3).

2.8. El plan de aplicación de instrumentos.

Dadas las características de los instrumentos y de los sujetos a quienes se aplicaron los mismos, fue necesario establecer un plan tomando en cuenta la disponibilidad de tiempo de los participantes para que se pudiera realizar este diagnóstico. Al tomar en cuenta los horarios de trabajo de los profesores, se pudo constatar que solamente coincidían en horarios el 25% de los profesores, y que el restante 75% se desfasan en horarios, muchas veces, contrarios entre sí, por ello, se consideró pertinente citarlos vía responsable de la Academia de Historia y del Jefe del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales.

2.8.1. Argumentación de la confiabilidad y validez de los instrumentos.

Primero se llevó a cabo el análisis documental, posteriormente se aplicó una prueba piloto para validar el cuestionario, el cual fue aplicado en una tercera fase, en un solo corte de tiempo, y las entrevistas al final por las características de las mismas y por los ajustes de tiempo de cada entrevistado. Por lo tanto, los instrumentos se aplicaron del 16 al 30 de marzo de 2012 en 4 fases:

Fase 1. Análisis Documental.

En la primera fase, este instrumento, se desarrolló del 16 al 20 de marzo, incluye la identificación de los documentos que habrán de analizarse de la base de datos de control escolar de la escuela y de la Coordinación Académica, considerando el guión que se determinará para esta actividad.

Fase 2. Prueba piloto.

Se aplicó a 3 profesores de la Academia de Historia para validar y verificar la confiabilidad del instrumento, para ello se citó a los docentes para el día 22 de

marzo a las 13:00 horas en la sala de juntas de la Coordinación Académica, apoyó en esta fase el Responsable de Academia y Jefe de Departamento.

Fase 3. Organización y aplicación del cuestionario mixto a los docentes.

Para la aplicación de este instrumento se citó a los profesores integrantes de la Academia de Historia, para el día 23 marzo a las 13:00 en la sala de juntas de la Coordinación Académica, a la cual asistieron 15 profesores y, posteriormente, los días 25 y 26 de marzo, se localizó a los 10 docentes restantes, para ello, se contó con el apoyo del Responsable de Academia, del Jefe de Departamento y del Coordinador Académico.

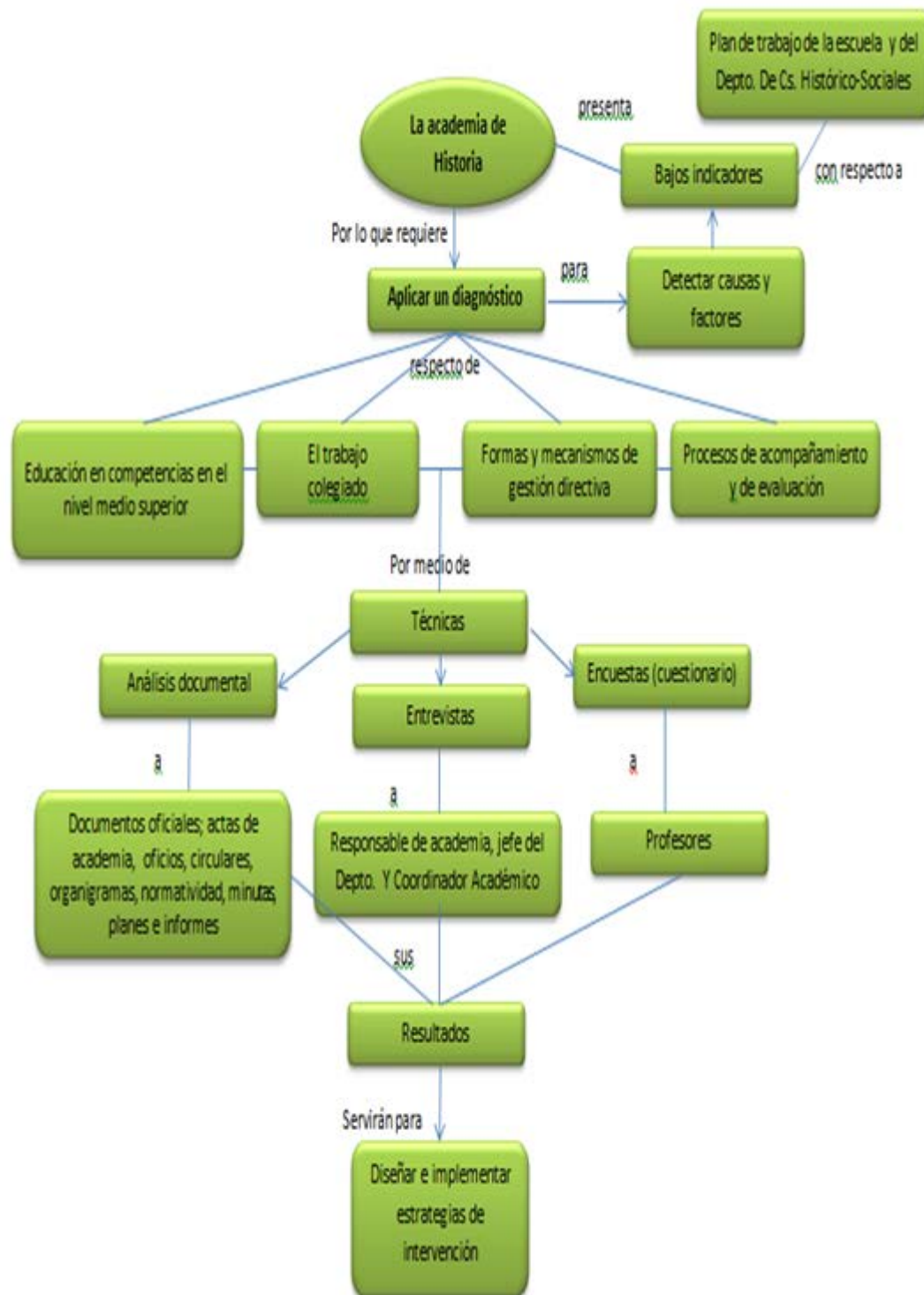
Fase 4. Organización y aplicación de la entrevista.

Para la entrevista, se tomaron en cuenta las características de las mismas y los ajustes de tiempo de cada entrevistado, por lo que para su aplicación se contemplaron los días 29 y 30 de marzo, solicitando previa cita al Coordinador Académico, al Jefe del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales y al Responsable de la Academia de Historia.

Con el propósito de conseguir que este instrumento fuese confiable y válido, se sometió a un procedimiento de control denominado prueba previa, a bien de constatar el grado de consistencia interna y que midiera exactamente lo que se pretendía medir, se hicieron los ajustes necesarios posterior a la aplicación a una muestra piloto extraída del universo, del cual resultó el cuestionario final para ser utilizado en el paso siguiente, esto es, la recolección de datos.

Asimismo, se estableció el proceso a seguir para realizar la sistematización de los instrumentos y los elementos a considerar (Ver diagrama 2).

Diagrama 1. Mapa mental del proceso de sistematización de los instrumentos y elementos a considerar.



Fuente: Propia.

2.9. Aplicación de instrumentos, sistematización y análisis de datos.

Posteriormente, tanto el análisis documental, como el cuestionario mixto y la entrevista, requirieron de un proceso especial para su sistematización, para lo cual se diseñaron matrices, con la finalidad de vaciar los datos obtenidos a través de la aplicación de estos y, posteriormente, se realizó el análisis de la información obtenida por cada instrumento en lo individual.

2.9.1. Análisis documental.

Para el análisis documental se diseñó una tabla en la que se sistematizó la información analizada y extraída de los archivos y bases de datos de la escuela y de la Coordinación Académica, este análisis estuvo orientado a encontrar indicadores y acciones, llevadas a cabo por parte de los integrantes y el responsable de la Academia de Historia, pertenecientes a los criterios y categorías.

Para llevar a cabo el análisis documental se contó con el apoyo del Coordinador Académico y Jefe del Departamento de Ciencias Histórico Sociales que permitieron el acceso a los siguientes documentos:

1. Acta de instalación de la Academia de Historia de los ciclos 2011-A, 2011-B y 2012-A.
2. Acta general de la reunión de planeación de actividades de la Academia de Historia para cada ciclo escolar 2011-A, 2011-B y 2012-A.
3. Plan de trabajo semestral del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales y de la Academia de Historia de los ciclos escolares 2011-A, 2011-B y 2012-A.
4. Planes de trabajo de los profesores de la academia de los ciclos escolares 2011-A, 2011-B y 2012-A.
5. Planeaciones didácticas de los profesores por Unidad de Aprendizaje de los ciclos escolares 2011-A, 2011-B y 2012-A.

6. Listado de los profesores que participaron en Cursos y diplomados de formación y actualización en competencias docentes organizados por la escuela y por el SEMS, durante el ciclo escolares 2011-A.
7. Actas generales de planeación académica y Actas inter-semestrales (reuniones de academia programadas) de los ciclos escolares 2011-A, 2011-B y 2012-A.
8. Actas de reuniones programadas de la Academia de Historia de los ciclos escolares 2011-A, 2011-B y 2012-A.
9. Informes semestrales de actividades de los ciclos 2011-A, 2011-B del Jefe del Departamento de Ciencias Histórico-sociales, del responsable de la Academia de Historia y de sus profesores.
10. Actas o minutas de academia de los ciclos escolares 2011-A, 2011-B y 2012-A.

Para sistematizar la información del análisis documental se utilizó una matriz para el vaciado de los datos, cuya estructura se presenta a continuación (ver tabla 6).

Tabla 2. Estructura de la matriz utilizada para el vaciado de datos del análisis documental.

Matriz para vaciado de datos del análisis documental.							
Categoría	Criterios	Ítems o aspectos a buscar	Contenido	2011-A	2011-B	2012-A	Análisis

Fuente: Propia.

Esta matriz (ver anexo 4) permitió identificar las funciones llevadas a cabo por parte del Coordinador Académico, Jefe de Departamento, Responsable de la Academia y de los profesores que la integran, en las siguientes categorías y criterios, mismas que se determinaron en base a los indicadores de bajo rendimiento de la Academia de Historia, y de baja calidad del trabajo de los profesores:

- Trabajo colegiado de la Academia de Historia.
 - Criterios: Estructura y organización de la Academia de Historia; y Planeación semestral de actividades de la Academia de Historia.

- Competencias docentes para el trabajo colegiado.
 - Criterios: Habilidades de los docentes de la Academia de Historia para la planeación de actividades semestrales y para la planeación didáctica por competencias; y Formas o mecanismos de participación de los integrantes de la academia.

- Acompañamiento, evaluación e intervención del trabajo colegiado de la academia.
 - Criterios: Procesos de acompañamiento, del trabajo colegiado de la Academia de Historia; y Procesos de evaluación y de intervención del trabajo colegiado de academia.

Para ello fue necesario revisar con detenimiento cada uno de los documentos enlistados anteriormente, y a través de los criterios agrupados en las categorías ya mencionadas, se identificó la frecuencia con que se llevan a cabo las acciones básicas (establecidas en la normatividad universitaria) para el cabal cumplimiento de los objetivos generales y específicos del trabajo colegiado de la Academia de Historia.

La redacción de los datos y del análisis inicial, para la categoría de **Trabajo Colegiado de la Academia de Historia**, se llevó a cabo de la siguiente manera:

Dentro del criterio de estructura y organización de la Academia de Historia, se encontró que la elección del responsable se hace una vez al semestre, en la reunión de academia al inicio del semestre, mediante la votación de todos los integrantes presentes.

La distribución del trabajo colegiado en equipo o comisiones, así como las intervenciones de los participantes en las sesiones de trabajo colegiado, no están registradas en las actas.

Se cita a las reuniones de academia mediante correo electrónico, y en las sesiones de trabajo colegiado no se da a conocer el orden del día.

Del criterio de planeación semestral de actividades de la Academia de Historia, está documentado que en la primera sesión se agendan tres reuniones de academia, en la sesión al inicio de cada semestre para los ciclos 2011-A, 2011-B, señalando que durante el 2011-B solo se llevaron a cabo 2 de las 3 sesiones programadas.

El registro de asistencia de los profesores de cada reunión de academia, quedó asentado en el acta.

Los planes de trabajo de los profesores de la academia cumplen con la estructura establecida por la institución y se elaboran en la primera sesión al inicio del semestre, sin embargo, ya no se vuelven a tocar en las demás sesiones de trabajo colegiado, en ninguno de los 2 ciclos que son objeto de este análisis.

Los planes de trabajo contemplaron la participación en programas a través de la impartición de cursos presenciales, pero no se incluyeron actividades de apoyo a la docencia.

No obstante que se contempla la participación en un cuerpo académico (colegio departamental), no se incluyen ni la participación en proyectos de investigación, ni tampoco líneas de generación o aplicación del conocimiento.

Estos planes incluyen la participación en: asesorías disciplinares, organización de eventos académicos y realización de actividades académico-administrativas, pero no incluyen la participación en comités de evaluación académica, ni se propone la inclusión de programas o proyectos de servicio a la

comunidad a través de la difusión de la ciencia y la cultura, preservación de la identidad y vinculación con el entorno.

Si bien es cierto que se menciona la asistencia a diplomados y cursos de formación académica, no se realza la importancia de la actualización y profesionalización docentes.

Por último, dentro de esta categoría y para el criterio de planeaciones didácticas se constató que éstas se llevaron a cabo una vez por semestre, pero ya no se vuelven a retomar en sesiones posteriores. Están realizadas en base a lo estipulado por el SNB y el Consejo para la Evaluación de la Educación Media Superior (COPEEMS).

En la categoría de **Competencias Docentes para el Trabajo Colegiado**, referente al criterio de formas o mecanismos de participación se sabe que se presentan a los integrantes de academia los resultados de los exámenes departamentales para su análisis, del cual se desprende que los profesores propondrán estrategias para mejorar la aplicación de estos exámenes, pero no se establecen cuáles serán estas estrategias, no se acuerda cuál será el mecanismo de seguimiento, por lo que esto jamás se llevó a cabo.

Se acordó la realización de visitas guiadas y eventos cívicos, pero no se establece quienes son los responsables y los tiempos de realización, por lo que podríamos decir que dichas actividades de apoyo a la docencia están acéfalas.

Solo en el ciclo 2011-A se estableció el acuerdo de que los profesores realizarían tanto el llenado de su planeación didáctica, así como propuestas de bibliografía de apoyo a las unidades de aprendizaje, pero al no existir mecanismos de seguimiento a estas actividades, ya no son retomadas en las sesiones posteriores.

Durante el ciclo 2011-A, se encontraron una serie de acuerdos de los cuales se retoman los más significativos para el criterio que se está analizando: los profesores deberán de registrar su firma en el libro de asistencia a reuniones

de academia para que los acuerdos sean obligatorios; entregar en tiempo y forma las calificaciones de exámenes ordinarios; y llenar el avance programático de las unidades de aprendizaje, ninguno de los anteriores acuerdos se cumplió por parte de los docentes, abonado a que el responsable de la Academia no dio seguimiento a dichos acuerdos.

En el ciclo escolar 2011-A se presentó el calendario de actividades a desarrollarse, como los son la Semana de Trabajo Colegiado y Planeación Didáctica, para que se elaboren propuestas, pero no hay seguimiento para establecer cuáles son las propuestas.

Ya para el calendario 2011-B se tomaron los siguientes acuerdos: retroalimentar las planeaciones didácticas, y que los profesores elaboren reactivos para examen departamental, pero no se acuerdan mecanismos para su evaluación y seguimiento.

Dentro del criterio de capacitación, actualización y formación docentes existen hallazgos interesantes como lo son:

Que en el ciclo 2011-A, solo 8 de un total de 25 docentes integrantes de la Academia de Historia, asistieron al diplomado de Programa de Formación Docente para la Educación Media Superior (PROFORDEMS), así como que durante el ciclo escolar 2011-B no hubo diplomados ni cursos de formación y actualización en competencias.

Para la categoría de Acompañamiento, Evaluación e Intervención del Trabajo Colegiado en el criterio de acompañamiento del trabajo colegiado de la Academia de Historia, se encontró lo siguiente:

- Que los avances de cumplimiento de acuerdos de academia, de los planes de trabajo y los planes clase, no están contemplados en las actas de reuniones de academia.
- Solo en el ciclo 2011-B y en la primera sesión al inicio del semestre, se identificó que el avance programático de las unidades de aprendizaje no

se cumple al 100%, pero no se acuerdan mecanismos de seguimiento y evaluación para determinar la causa.

Para el criterio correspondiente a la evaluación e intervención del trabajo colegiado se encontró que la constante es que la participación del Jefe de Departamento en la planeación de actividades de la Academia de Historia, solo se da al inicio del semestre, más como un observador de la sesión que como un actor determinante de la planeación, ejecución de acuerdos, seguimiento y evaluación del trabajo colegiado de la Academia de Historia.

Del análisis de este instrumento podemos concluir que los datos contenidos en los documentos internos de la Preparatoria No. 9 se utilizan como una justificación burocrática y documental de los requerimientos del Sistema de Educación Media Superior, y no como una herramienta para evaluar y dar seguimiento al trabajo colegiado, por lo que se dejan de lado los propósitos del Trabajo Colegiado en la educación ofertada en esta escuela.

2.9.2. Cuestionario para docentes.

El diseño de este instrumento contiene 19 preguntas estructuradas, incluidas dentro de las categorías a) trabajo colegiado de la Academia de Historia, b) competencias docentes para el trabajo colegiado, y c) Acompañamiento y evaluación del trabajo colegiado de la academia, mismas que se determinaron en base a los indicadores de baja calidad detectados por la propia escuela preparatoria.

Para la categoría de trabajo colegiado de la Academia de Historia correspondieron 3 preguntas cerradas y una abierta, que abarcaron tres criterios: estructura y organización de la academia, su funcionamiento y la planeación semestral de actividades.

Respecto a la categoría de competencias docentes para el trabajo colegiado se formularon 8 preguntas cerradas y dos abiertas, que exploraron los siguientes criterios: habilidades docentes para la planeación estratégica y

didáctica por competencias; procesos de capacitación actualización y formación docente; y las formas o mecanismos de participación de los integrantes de la academia.

En la categoría de acompañamiento y evaluación del trabajo colegiado de la Academia se plantearon 3 preguntas cerradas y 2 abiertas, en las que se retomaron los criterios de procesos de acompañamiento del trabajo colegiado y procesos de evaluación e intervención del mismo; el diseño del instrumento se incluye en el anexo 2.

Para la aplicación de este instrumento se citó a los profesores integrantes de la Academia de Historia, a la cual asistieron 15 profesores y, posteriormente, se localizó a los 10 docentes restantes, para ello se contó con el apoyo del Responsable de Academia, del Jefe de Departamento y del Coordinador Académico.

No obstante, la limitación que se enfrentó en este proceso fue la disponibilidad de tiempo de los profesores para contestar el cuestionario, debido a su carga horaria.

Posteriormente, para sistematizar la información de los cuestionarios aplicados a los docentes se utilizó una matriz para vaciar los datos obtenidos, la cual se estructura de la siguiente manera (ver tabla 7).

Tabla 3. Estructura de la matriz utilizada para el vaciado de datos del cuestionario para docentes.

Matriz de vaciado de datos del cuestionario para docentes.					
Categoría	Criterio	Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Conclusiones

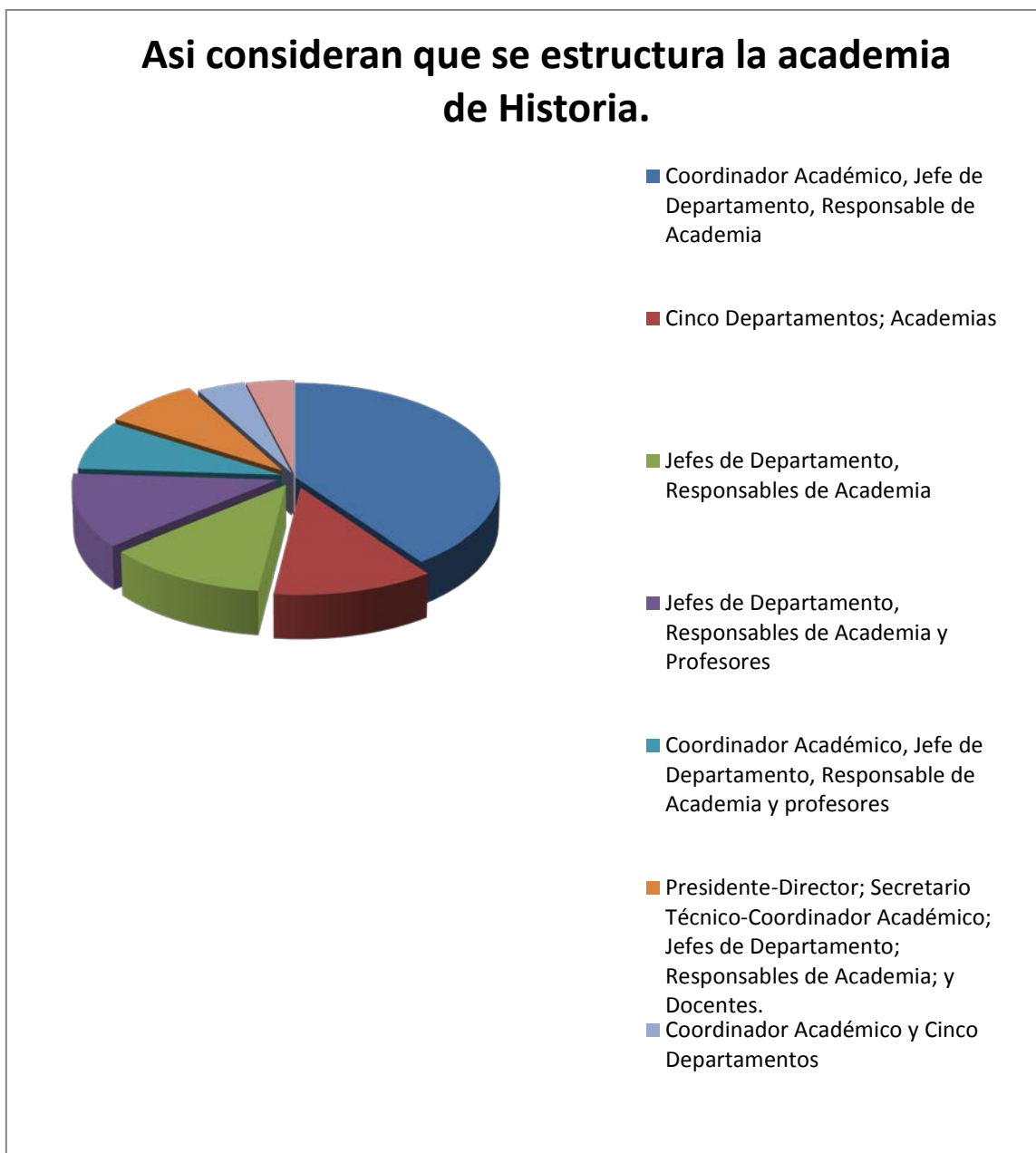
Fuente: Propia.

Esta matriz permitió identificar las acciones que los profesores integrantes de la Academia de Historia llevan a cabo (ver anexo 5), como parte del trabajo colegiado en las siguientes categorías y criterios:

- Trabajo colegiado de la Academia de Historia.
 - Criterios: Estructura y organización de la Academia de Historia; Funcionamiento de la Academia de Historia; y Planeación semestral de actividades de la Academia de Historia.
- Competencias docentes para el trabajo colegiado.
 - Criterios: Habilidades de los docentes de la Academia de Historia para la elaboración de planes de trabajo de sus actividades extracurriculares y para la planeación didáctica por competencias; Formas o mecanismos de participación de los integrantes de la Academia; y Procesos de capacitación, actualización y formación docente.
- Acompañamiento, evaluación e intervención del trabajo colegiado de la Academia.
 - Criterios: Procesos de acompañamiento del trabajo colegiado de la Academia de Historia; y Procesos de evaluación y de intervención del trabajo colegiado de Academia.

Para la categoría de Trabajo Colegiado de la Academia de Historia, en el criterio: estructura y organización de la Academia de Historia se concluyó que solo el 40% de los encuestados conocen con precisión cómo está integrado éste, es decir solo 10; los otros 15 enuncian algunos elementos que la componen, pero desconocen la estructura organizacional (ver gráfica 1).

Gráfica 1. Percepción docente de la estructura y organización de la Academia de Historia.



Fuente: Propia.

Respecto a las funciones que los docentes realizan como parte del trabajo colegiado de la Academia, poco menos del 60% de los encuestados realizan: estrategias pedagógicas, materiales didácticos y de apoyo; funciones de seguimiento del desempeño de las competencias específicas; instrumentos de evaluación del aprendizaje que dan cuenta de los niveles de logro de las unidades

de aprendizaje, todo lo anterior se evidencia en la planeación didáctica y el avance programático de las unidades de aprendizaje.

Asimismo, se encontró que el 92% de los docentes realiza funciones dentro del trabajo colegiado tales como: seguimiento del desempeño de las competencias específicas y los niveles de logro de las unidades de aprendizaje; elaboración de estrategias pedagógicas, materiales didácticos y de apoyo; y diseño de medios e instrumentos para la evaluación del aprendizaje.

Lo contradictorio surgió cuando alarmantemente solo el 28% (7) dijo realizar acciones para mejorar el aprovechamiento académico, la eficiencia terminal, y la formación integral del estudiante, y solo el 20% del total divulga los resultados y productos de su trabajo, no obstante que no existió evidencia de estas funciones realizadas como parte del trabajo colegiado de la Academia.

Las funciones que se deben realizar como parte del trabajo colegiado, establecidas en el Documento Base del Bachillerato General por Competencias (2008), no son realizadas en su totalidad ya que los docentes no las conocen y esto se evidencia a partir de que tan solo el 12% de los docentes realizan diagnóstico de sus necesidades y requerimientos para la actualización y profesionalización.

Por otra parte, el 88% de los docentes estiman que la delimitación de las responsabilidades, mediante el reparto de deberes dentro del trabajo colegiado es satisfactorio, sin embargo, en las actas de las sesiones de Academia no quedan asentadas estas responsabilidades compartidas, únicamente se establecen los acuerdos, a los que no se les da un seguimiento para verificar su cumplimiento.

En el criterio de planeación semestral de actividades de la Academia de Historia, de los 25 docentes encuestados el 100% asistió entre un 90 a 100% a las reuniones de Academia en los ciclos 2011-A y 2011-B para tal propósito, lo cual está asentado en las actas de las sesiones de trabajo colegiado correspondientes.

En la categoría de Competencias Docentes para el Trabajo Colegiado y dentro del criterio de habilidades de los docentes de la Academia de Historia para la planeación de actividades semestrales con un sentido estratégico y para la planeación didáctica por competencias, los datos obtenidos arrojaron que el 64% de los profesores consideran que la planeación didáctica y el diseño y evaluación de estrategias y actividades de aprendizaje son parte fundamental de su labor docente, pero solo la mitad de ellos usa las tecnologías de la información y la comunicación, como parte de las estrategias de aprendizaje.

Consecuentemente, se evidencia que los docentes no desarrollan la totalidad de las competencias que requieren para el Bachillerato General por Competencias, las cuales se encuentran explícitas en el Documento Base del mismo.

En otro de los criterios que forman parte de las competencias docentes, las formas o mecanismos de participación de los integrantes de la Academia, se encontró que el 96% de los profesores está satisfecho con su participación dentro del trabajo colegiado, ya que ellos creen responder satisfactoriamente a las responsabilidades y tareas que se les son delegadas, además que consideran que existe un nivel satisfactorio de cooperación entre sus pares.

No existe registro alguno respecto a los niveles de participación de los integrantes de la Academia, que conlleve a la formulación de indicadores para determinar el cumplimiento de las metas y objetivos fijados en el colegio departamental.

De los aspectos que son tomados en cuenta para distribuir el trabajo en la Academia, los profesores estiman como el más importante, el tipo de nombramiento, seguido del perfil del docente y, en tercer término, la carga horaria; con más de una mención pero en último lugar, las competencias docentes; lo que es preocupante ya que desde la perspectiva de los encuestados, existen aspectos más importantes que las competencias del docente, por las cuales los maestros con los nombramientos más altos eran los que asumían las responsabilidades

importantes dentro del trabajo de la Academia, no obstante que en algunos casos no eran los más aptos para llevar a cabo dichas tareas.

Referente a la forma en que se tomaban las decisiones en la Academia, el 84% de los docentes consideró que era a través de consensos y que éstos quedaban plasmados en las actas de las sesiones, y la forma de comunicar dichos acuerdos era por escrito o por medios electrónicos, es decir, que existían diferentes vías de comunicación con sus autoridades escolares.

A decir de la gran mayoría de los profesores, la comunicación con sus compañeros de Academia era bastante satisfactoria, sin embargo, los datos obtenidos en las entrevistas mostraron que no había buenos canales para establecer una comunicación vertical u horizontal que fluyera.

Dentro de la categoría de Acompañamiento, Evaluación e Intervención del Trabajo Colegiado de la Academia, para el criterio de procesos de acompañamiento del trabajo colegiado, los datos obtenidos fueron los siguientes:

En lo que corresponde a la existencia de mecanismos precisos e idóneos para dar seguimiento a los acuerdos de Academia y a las planeaciones, de los 25 profesores encuestados el 56%, es decir, 14 de ellos consideró que no existían mientras que el otro 44% afirmó que si existían mecanismos, describiendo los siguientes: de los 11 docentes que respondieron afirmativamente 5 estimaron que por medio de avances programáticos, otros 5 afirmaron que por medio del monitoreo de los acuerdos de Academia en las reuniones y el último dijo que por medio de la comunicación interpersonal.

Por otro lado, el 88% de los encuestados estimaron que su participación en la revisión de sus avances, en el cumplimiento de los acuerdos de Academia, de su plan de trabajo y de sus planeaciones didácticas, era satisfactoria y 12% que es medianamente satisfactoria; a partir de lo anterior se podría inferir que no existe la autocrítica, que desde su óptica los docentes estaban conformes con la forma

en que llevaban a cabo su labor dentro del trabajo colegiado en la Academia de Historia y por lo tanto había poco que mejorar.

Una tercera parte de los encuestados contestó que no existían o desconocían las estrategias implementadas para evaluar el trabajo de la Academia, otra tercera parte consideró que el trabajo de la misma se evaluaba mediante los exámenes departamentales, y el último tercio dijo que mediante las revisiones en las reuniones de Academia donde se solicitaba el avance.

En relación a los diagnósticos que el docente ha llevado a cabo para identificar problemas o indicadores no cumplidos el 56% respondió que no ha realizado ningún diagnóstico, lo que clarificó que la ausencia de la autocrítica era un obstáculo para la implementación de un plan de mejora en la Academia de Historia, cabe destacar que el 8% mencionó que una manera de verificar la falta de logro del trabajo colegiado era consultando a los alumnos y tutores, lo que a pesar de ser un porcentaje marginal, deja ver la necesidad de tener otras visiones respecto de cómo están percibiendo otros actores los resultados de este trabajo.

Para el criterio de procesos de evaluación y de intervención del trabajo colegiado de Academia, la frecuencia con que se llevaron a cabo estos procesos por parte, ya sea del Jefe de Departamento o del Responsable de la Academia, de los 25 docentes encuestados el 48% estimó que a veces, el 44% consideró que siempre y solo el 8% refiere que nunca, lo que contrasta con el 56% que dice desconocer los mecanismos de seguimiento idóneo del trabajo de Academia, y con la tercera parte que considera que no existen o desconocen las estrategias de evaluación del trabajo de la misma.

El cuestionario mixto permitió clarificar que a pesar de uno de los principales problemas es que los docentes no conocen los objetivos del trabajo colegiado, y que a pesar de que hacen un esfuerzo por incluir nuevos elementos en su práctica docente, el enfoque desde el que se siguen moviendo es el conductista, de una forma tradicional, en la que se evalúa única y exclusivamente el resultado del procesos de enseñanza, contrario a lo que pretende el BGC,

donde proceso y resultados de la enseñanza–aprendizaje son igual de importantes en la adquisición de las competencias y saberes para la vida, es decir, para aprender a seguir aprendiendo.

Si ya se dijo que los docentes están acostumbrados a trabajar desde el anterior enfoque, evaluando casi siempre solo al final del proceso, es “normal” que la evaluación del trabajo colegiado se haga de la misma manera, al final; y es que como se desprendió del anterior análisis documental, las sesiones de trabajo colegiado solo se dan al inicio y al término de cada semestre, cancelando de esta forma la oportunidad de hacer un alto en el proceso para evaluar e intervenir ante los problemas de los docentes pudieran detectar a lo largo de cada semestre.

2.9.3. Entrevista.

Se diseñó una guía de entrevista para el Responsable de Academia, Jefe de Departamento y Coordinador Académico, con las mismas categorías y criterios que el cuestionario para docentes, únicamente con 19 preguntas abiertas, en las que a través de las respuestas de los actores se pudo obtener información amplia para un análisis más fino, esta guía se incluye en los anexos.

Para la realización de la entrevista se solicitó previa cita al Coordinador Académico, al Jefe del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales y al Responsable de la Academia de Historia, quienes contestaron las preguntas del guión de entrevista, cuyas respuestas fueron grabadas.

Posteriormente, los datos contenidos en la grabación de las entrevistas, fueron vaciados a una matriz, la cual se incluye en los anexos (ver anexo 6).

Esta matriz está estructurada a partir de las siguientes categorías y criterios, para clasificar los datos obtenidos y la frecuencia de las respuestas (ver tabla 8):

- Trabajo colegiado de la Academia de Historia.
 - Criterios: Estructura y organización de la Academia de Historia; Funcionamiento de la Academia de Historia; y Planeación semestral de actividades de la Academia de Historia.

- Competencias docentes para el trabajo colegiado.
 - Criterios: Habilidades de los docentes de la Academia de Historia para la planeación del trabajo semestral y para la planeación didáctica por competencias; Formas o mecanismos de participación de los integrantes de la Academia; y Procesos de capacitación, actualización y formación docente.

- Acompañamiento, evaluación e intervención del trabajo colegiado de la Academia.
 - Criterios: Procesos de acompañamiento del trabajo colegiado de la Academia de Historia; y Procesos de evaluación y de intervención del trabajo colegiado de la misma.

Tabla 4. Estructura de la matriz utilizada para el vaciado de datos de la entrevista a las autoridades académicas.

Matriz de vaciado de datos de la entrevista						
Categoría	Criterio	Pregunta	Respuestas			Conclusiones
			Responsable de la Academia de Historia	Jefe del Departamento de Ciencias Histórico-sociales.	Coordinador Académico	

Fuente: Propia.

Dentro de la categoría de Trabajo Colegiado de la Academia de Historia, ya en el criterio de estructura y organización de la Academia de Historia; es notorio

que las autoridades académicas están plenamente familiarizadas con la estructura del Colegio Departamental, haciendo contraste con la vaga idea que tienen los docentes no sólo de cómo están estructurados estos espacios de gestión académica, sino de cuáles son los propósitos de trabajar colegiadamente en dichos espacio de gestión y toma de decisiones, desde los cuales la escuela pretende mejorar la calidad de la educación y acercarse lo más posible al pretendido de lo que establece el Bachillerato General por Competencias de la Universidad de Guadalajara, lo anterior pone de relieve que existe una visión diferenciada entre autoridades y docentes.

Existe uniformidad entre las autoridades académicas y los docentes, respecto a la elección de los Responsables de Academia, y del número de reuniones semestrales que se llevan a cabo como parte del trabajo colegiado de la Academia. Tanto el Responsable de Academia, como el Jefe de Departamento y el Coordinador Académico dieron porcentajes que rondan entre el 70% y el 80% de asistencia de los docentes a las reuniones de trabajo colegiado.

A partir de estos datos surgió una discrepancia en una comparativa de los otros instrumentos, mientras los docentes respondieron que asistieron entre el 90% y 100%, el análisis documental registró el 100% de las asistencias, pero una de las causas que dieron origen a esta intervención fue precisamente, un dato tomado de la tabla 2.1, respecto al comparativo de indicadores de la Academia de Historia, donde se detectó una clara reducción en este indicador, ya que en el ciclo 2011-A se presenta un cumplimiento del 55% de asistencia a reuniones de academia, mientras que en el 2011-B fue del 65%.

Para el criterio del funcionamiento de la Academia de Historia, se pudo concluir que las autoridades conocen las atribuciones del Coordinador Académico, Jefe del Departamento y Responsable de Academia, es decir, que tienen claro cuáles son sus responsabilidades, pero resultó evidente que existe una falta de coordinación que permitiera mejores resultados de este proceso de gestión académica del trabajo colegiado.

Dentro del criterio de planeación semestral de actividades de la Academia, tanto los profesores, las academias y los departamentos argumentaron que para la realización del plan semestral de actividades, utilizaban los criterios del Sistema de Educación Media Superior de la Universidad de Guadalajara, los cuales están orientados al desarrollo, evaluación y verificación de las competencias en las unidades de aprendizaje del BGC, y no utilizaban los criterios del COPEEMS.

Se analizó la categoría de Competencias Docentes para el Trabajo Colegiado, a través de varios criterios, uno de los cuales es el de Habilidades de los docentes de la Academia para la planeación del trabajo académico extracurricular y didáctica por competencias, del cual se desprendió lo siguiente:

Las tres autoridades académicas conocían las normas que establecen las competencias docentes para el Bachillerato General por Competencias, los docentes las plasmaban en sus planeaciones didácticas, pero en la operatividad regresaban al enfoque anterior.

En el siguiente criterio de esta categoría, de procesos de capacitación, actualización y formación docente, las autoridades contestaron que el porcentaje de profesores de la Academia que han participado en el diplomado del SEMS sobre introducción a las competencias es del 100%, y en el diplomado PROFORDEMS es del 40% aproximadamente, lo que revela que aún hay profesores que sin haber tomado este curso obligatorio para el nuevo plan de estudios, siguen dando clases.

Por otro lado, respecto al criterio de formas o mecanismos de participación de los integrantes de la Academia los entrevistados coincidieron en que para distribuir el trabajo en la misma, se tomaban acuerdos de manera colegiada y se respetaba un orden del día, sin embargo, en el punto de asuntos varios no se estaban estableciendo los acuerdos necesarios para intentar dar solución a los problemas que los docentes planteaban, es decir, que la parte final de las sesiones servía más como un espacio de escucha para los docentes, que como la oportunidad de construir soluciones a la problemática propia del colegiado y a los

problemas vividos por los responsables de operar en las aulas las planeaciones didácticas que incluyen los requerimientos del BGC.

De acuerdo con las autoridades académicas, las participaciones de los docentes se dan conforme a los temas dentro del orden del día, sin embargo, esto no queda asentado en las actas, se dijo que a partir del ciclo 2012-A se incluirá el orden del día en las actas de las sesiones, así como las intervenciones de los docentes, acción que nos daría la oportunidad de recuperar las ideas que los docentes exponen durante las sesiones y pueden constituirse como potenciales soluciones a los problemas que surgen en el trabajo colegiado, lo que ya de sí parece un avance importante.

Asimismo, dos terceras partes de los entrevistados coincidieron en que los acuerdos deben aprobarse en sesión de trabajo colegiado y quedar plasmados en el acta correspondiente, no obstante el Coordinador Académico expresó que existe un autoritarismo por parte del responsable de Academia, que designa actividades, atribuciones y responsabilidades, en lugar de discutir y aprobar de forma democrática las decisiones, a consideración del Coordinador Académico lo anterior impide el tránsito de la gestión hacia un modelo de gestión más democrático.

Por último, dentro de este criterio y respecto a la comunicación, los entrevistados coinciden que los medios que se utilizados para informar de los acuerdos del trabajo colegiado de la academia son las propias reuniones de Academia y la vía electrónica.

De la categoría Acompañamiento, Evaluación e Intervención del Trabajo Colegiado, en el criterio de Procesos de Acompañamiento del Trabajo Colegiado de la Academia, los tres entrevistados consideraron que no existen mecanismos precisos e idóneos para dar seguimiento a los acuerdos de Academia y planeaciones y que los que existían no son los oficiales, sin embargo, no mencionaron en qué consisten estos.

Para poder identificar los avances de cumplimiento de acuerdos de Academia, de los planes de trabajo y los planes clase, los tres entrevistados coincidieron en que los responsables de academia utilizaban las revisiones de avance programático y planeaciones didácticas de cada profesor.

Del criterio de procesos de evaluación y de intervención del trabajo colegiado los tres entrevistados revelaron que no hay mecanismos para diagnosticar o evaluar el trabajo de la Academia, ni el del Departamento, por tanto, es difícil imaginar que existan procesos de intervención y si los había eran en base a percepciones o supuestos.

Ante estos datos, los entrevistados coinciden en que para resolver los problemas detectados en el proceso de acompañamiento del Trabajo Colegiado de la Academia de Historia, no existen acuerdos, pero no se sabe cómo se detectan los problemas a los que se referían sin la mediación de un proceso de diagnóstico.

Todos los entrevistados coincidieron en que los mecanismos de intervención acordados para el acompañamiento del trabajo colegiado de la Academia de Historia, se implementaban cuando son necesarios, ante problemas específicos y se tomaban decisiones, generalmente por el Responsable de Academia, Jefe de departamento o Coordinador académico, según sea el caso y estos no quedaban documentados.

A la luz de todo lo anterior, resultó evidente que el principal problema que aqueja a la Academia de Historia es la inexistencia de la evaluación y seguimiento del trabajo colegiado, y es que casi todos los actores implicados creen que la evaluación de éste se realiza a través de la evaluación (cuantitativa) de los estudiantes, cuando está claro que los niveles de aprovechamiento (no necesariamente reflejados en notas numéricas) de los alumnos son solo una parte de lo que la escuela en su conjunto (directivos, docentes, alumnos, padres, comunidad) debería hacer por consolidar una educación que responda a las necesidades de los propios estudiantes y por ende, de la sociedad.

2.10. Descripción y análisis de resultados.

Los filtros conceptuales son pertinentes para determinar los alcances de la Reforma Integral de la Educación Media Superior en la Universidad de Guadalajara, en el caso particular de la preparatoria No. 9; las características del Bachillerato General por Competencias; las competencias que se desarrollan en los alumnos y las competencias que se requieren de los docentes; la organización departamental en la escuela preparatoria, sus atribuciones y su impacto en la Academia de Historia.

Asimismo, para identificar el concepto y desarrollo del trabajo colegiado en los departamentos y en las academias, las formas de distribución del trabajo, los procesos de comunicación y ambiente de trabajo que se desarrolla, el papel y la participación del docente, la forma o manera de tomar acuerdos colegiados, y la manera en que se llevan a cabo los procesos de planeación.

Por otro lado, estos filtros permiten establecer qué competencias y habilidades se requieren de los docentes y de los directivos (Responsable de la Academia, del Jefe del Departamento y del Coordinador Académico), para implementar acciones de dirección, de comunicación, de coordinación, de planeación y de gestión. Resaltar la importancia de la capacitación para el desarrollo de competencias y la actualización permanente de información para mejorar el trabajo colegiado.

Para determinar qué es la gestión directiva y cómo es visualizado ésta desde la Academia de Historia; sus alcances y limitaciones e identificar las acciones de acompañamiento y procesos de evaluación del trabajo de la misma.

Desde esta perspectiva, se hizo referencia a la categoría del Trabajo Colegiado a partir de la estructura y organización de la Academia de Historia, que está regida por la normatividad universitaria, y se encontró que las autoridades académicas están plenamente familiarizadas con esta estructura del Colegio Departamental, haciendo contraste con la idea que tienen los docentes, que

demuestra que hay una visión diferenciada entre autoridades y docentes, ya que solo el 40% de los últimos conocen con precisión cómo se integraba la estructura organizacional del Colegio Departamental.

Por otro lado, respecto a la organización existe uniformidad entre las autoridades académicas, los docentes encuestados, y el Análisis Documental, respecto a los mecanismos de elección de los Responsables de Academia, y del número de reuniones semestrales que se llevan a cabo como parte del trabajo colegiado de la Academia, no obstante que solo se llevan a cabo 2 de las 3 reuniones programadas, es decir, al inicio y al final del semestre.

Otro aspecto en este rubro en la asistencia de los docentes a las reuniones de academia que tanto el Responsable de Academia, como el Jefe de Departamento y el Coordinador Académico expusieron que los porcentajes fluctúan entre el 70% y el 80%. A partir de estos datos surgió una discrepancia en una comparativa de los otros instrumentos, mientras los docentes respondieron que asistieron entre el 90% y 100%, el análisis documental registró el 100% de las asistencias.

Aunado a lo anterior se encuentran los datos respecto al comparativo de indicadores de la Academia de Historia, donde se detectó una clara reducción en este indicador, ya que en el ciclo 2011-A se presenta un cumplimiento del 55% de asistencia a reuniones de Academia, mientras que en el 2011-B fue del 65%.

Respecto a las funciones que los docentes realizan como parte del trabajo colegiado de la Academia, en promedio el 56% de los encuestados realizan: estrategias pedagógicas, materiales didácticos y de apoyo; funciones de seguimiento del desempeño de las competencias específicas; instrumentos de evaluación del aprendizaje que dan cuenta de los niveles de logro de las unidades de aprendizaje, todo lo anterior se evidencia en la planeación didáctica y el avance programático de las unidades de aprendizaje.

Lo contradictorio surgió cuando se detectó que solo el 28% dijo realizar acciones para mejorar el aprovechamiento académico, la eficiencia terminal, y la formación integral del estudiante, y solo el 20% del total divulga los resultados y productos de su trabajo, no obstante que no existió evidencia documental de éste.

Es decir, que los docentes desconocen la totalidad de las funciones y objetivos del trabajo colegiado, que están establecidas en el Documento Base del BGC del Sistema de Educación Media Superior de la Universidad de Guadalajara. No obstante que las autoridades entrevistadas tienen claro cuáles son sus responsabilidades, resulta evidente que existe un punto en donde las acciones de autoridades y docentes divergen en el esfuerzo que permitiría mejores resultados de este proceso de gestión académica del trabajo colegiado.

Algunas de estas deficiencias del funcionamiento de la Academia podrían atribuirse a que tan solo el 12% de los docentes realizan un diagnóstico de sus necesidades y requerimientos para la actualización y profesionalización, lo anterior es una probable consecuencia de que más de la mitad de los docentes cuenta con una edad cercana a los 18 años de servicio, a lo que pudiera atribuirse la falta de interés en la formación y actualización.

En otro aspecto, el de planeación semestral de actividades de la Academia, tanto en la intención declarada de la institución en sus documentos internos, como las respuestas de los responsables de las instancias académicas del trabajo colegiado y de los propios maestros, existen coincidencias en cuanto al número de sesiones semestrales contempladas, que son tres, pero solo se llevaron a cabo 2 de ellas.

De igual manera, los profesores, las academias y los departamentos argumentaron que para la realización de este plan semestral de actividades, utilizaban los criterios del Sistema de Educación Media Superior de la Universidad de Guadalajara, los cuales están orientados al desarrollo, evaluación y verificación de las competencias en las unidades de aprendizaje del BGC, y no utilizaban los criterios del COPEEMS.

En esta planeación semestral se contempla la participación en: programas a través de la impartición de cursos presenciales; en un cuerpo académico (colegio departamental); asesorías disciplinares; la organización de eventos académicos y realización de actividades académico-administrativas; y la participación en diplomados y cursos de formación académica.

Sin embargo, quedan excluidas actividades fundamentales que establece el Documento Base del BGC (2008) como lo son: el apoyo a la docencia y la participación en proyectos de investigación y líneas de generación o aplicación del conocimiento; comités de evaluación académica; programas o proyectos de servicio a la comunidad a través de la difusión de la ciencia y la cultura, preservación de la identidad y vinculación con el entorno; y el planteamiento de las necesidades de participar en la actualización y profesionalización docente.

Por todo lo anterior, queda expuesto que los planes de trabajo (elaborados en la primera sesión colegiada) de los profesores de la Academia, no cumplen con la estructura establecida por la institución, y que algunas de las acciones contenidas en esas planeaciones se convierten en letra muerta durante el resto del semestre dado que no existe un proceso de evaluación del trabajo colegiado, y por tanto no se interviene para resolver los problemas que surgen a lo largo del periodo.

Para Namó de Mello (2004) la estructura de la escuela, como organización, debe tener como una de sus máximas dentro de la política educativa y de acción, el fomentar y canalizar la participación de todos los actores (alumnos, profesores, padres de familia, directivos) en todo proceso educativo, en este caso resulta evidente que la participación de los actores educativos en el trabajo colegiado solo se lleva a cabo para cumplir con las normas establecidas desde el SEMS, es decir, para cumplir con procesos administrativos a los que “obliga” la institución, por lo que se deja de lado el componente educativo de una herramienta poderosa de la gestión directiva como lo es el trabajo colegiado.

Otra conceptualización es la categoría de las Competencias Docentes para el Trabajo Colegiado, respecto a las formas o mecanismos de participación de los integrantes de la Academia de Historia; los procesos de capacitación, actualización y formación docente; y las habilidades de los docentes para la planeación estratégica y didáctica por competencias.

En lo que corresponde a las formas o mecanismos de participación de los integrantes de la Academia de Historia, se analizaron aspectos como los acuerdos de academia; la distribución del trabajo colegiado en equipo o comisiones; las participaciones (intervenciones) de los participantes en las sesiones de trabajo colegiado; el orden del día de las sesiones de trabajo colegiado; y mecanismos de comunicación.

En este sentido, los acuerdos de Academia que deben ser aprobados en sesión de trabajo colegiado y plasmados en el acta correspondiente, el 84% de los docentes considera que se toman las decisiones a través de consensos. No obstante, estos acuerdos se centran en el compromiso de implementar acciones en las que no se establecen mecanismos para su evaluación y seguimiento, con la finalidad de determinar su grado de cumplimiento.

Al respecto, el Coordinador Académico expresó que existe un autoritarismo por parte del Responsable de Academia, que designa actividades, atribuciones y responsabilidades, en lugar de la discusión y aprobación, lo que impide el tránsito de la gestión hacia un modelo más democrático.

Otros acuerdos tomados en las sesiones de trabajo, como la distribución del trabajo colegiado en equipo o comisiones; las participaciones (intervenciones) de los participantes en las sesiones de trabajo colegiado; y el orden del día de las sesiones de trabajo colegiado, no están registradas en las actas. Por su parte, las autoridades académicas entrevistadas argumentaron que a partir del ciclo 2012-A, los aspectos mencionados anteriormente quedarían documentados.

Esto refleja la importancia de que los docentes tienen un espacio para el trabajo colegiado, pero que los mecanismos para propiciar la participación no son los adecuados, ya que “la colaboración mediante el trabajo en equipo es además un objetivo importante en la educación escolar” (Serafín Antúnez, 1998:6).

De acuerdo con las autoridades académicas entrevistadas, las participaciones de los docentes se dan conforme a los temas dentro del orden del día, que no queda documentado en el acta de sesión, sin embargo, se retoma el punto de asuntos varios pero no se establecen los acuerdos necesarios para solucionar los problemas que los docentes plantean, es decir, que la parte final de las sesiones no brinda a los docentes la oportunidad de solucionar problemáticas propias del colegiado y establecer formalmente los mecanismos de intervención.

De los aspectos que son tomados en cuenta para distribuir el trabajo en la Academia, los profesores estiman como el más importante el tipo de nombramiento, seguido del perfil del docente y, en tercer término, la carga horaria; con más de una mención pero en último lugar, las competencias docentes.

Aunado a lo anterior, desde la perspectiva de los encuestados, existen aspectos más importantes que las competencias del docente, por las cuales los maestros con los nombramientos más altos son los que asumen las responsabilidades importantes dentro del trabajo de la Academia.

Sin embargo, el 96% de los profesores está satisfecho con su participación dentro del trabajo colegiado, ya que creen responder satisfactoriamente a las responsabilidades y tareas que se les son delegadas, además que consideran que existe un nivel satisfactorio de cooperación entre sus pares.

No obstante, que no existen registros que hagan referencia a los niveles de participación de los integrantes de la Academia, que conlleve a la formulación de indicadores para determinar el cumplimiento de las metas y objetivos fijados en el colegio departamental.

Lo anterior refleja que los acuerdos solo forman parte de un recital de buenas intenciones manifestadas como compromisos por parte de los docentes, pero el análisis documental indica que no se llevan a la práctica, al respecto se puede decir que:

La organización de la gestión en función de la satisfacción de necesidades básicas de aprendizaje debe ser general y global, no entrar en el reglamentismo para que tenga permanencia en el tiempo. Debe ser una organización flexible para permitir el tránsito entre lo actual y lo deseable, como educación del nuevo siglo (Namo de Mello, 2004:102).

Por último, dentro de este criterio y respecto a la comunicación, tanto las autoridades académicas entrevistadas, como los docentes, coinciden que los medios utilizados para comunicarse con sus autoridades escolares e informar de los acuerdos del trabajo colegiado de la Academia son las actas de las sesiones; por escrito vía oficios, y la vía electrónica.

A decir de la gran mayoría de los profesores, la comunicación con sus compañeros de Academia es bastante satisfactoria, sin embargo, los datos obtenidos en las entrevistas muestran que no hay buenos canales para establecer una comunicación vertical.

En cuanto a los procesos de capacitación, actualización y formación docente, las autoridades entrevistadas y los docentes coincidieron en que el porcentaje de profesores de la Academia que han participado en el diplomado del SEMS sobre introducción a las competencias es del 100%, y en el diplomado del PROFORDEMS es del 40% aproximadamente.

Lo anterior revela que, aunque los docentes han adquirido las habilidades para la planeación estratégica y didáctica por competencias, no las están implementando en la práctica, esto lo confirman las tres autoridades académicas entrevistadas, ya que expresaron que los docentes las plasmaban en sus planeaciones didácticas, pero en la operatividad regresaban al enfoque anterior.

Esto se sustenta con los datos obtenidos de los docentes encuestados, que arrojaron que el 64% de los profesores consideran que planeación didáctica y el diseño y evaluación de estrategias y actividades de aprendizaje son parte fundamental de su labor docente, pero menos del 32% usa las tecnologías de la información y la comunicación, o gestiona la información; siendo que todas estas competencias docentes deben implementarse como parte del trabajo colegiado.

Consecuentemente, se demuestra que los docentes no desarrollan la totalidad de las competencias que requieren para el Bachillerato General por Competencias, las cuales se encuentran explícitas en el Documento Base del BGC.

En la categoría de Procesos de Evaluación y de Intervención del Trabajo Colegiado de la Academia, los documentos analizados no mostraron registros de procesos de acompañamiento del trabajo colegiado de la Academia, en los que se pudiera verificar los avances de cumplimiento de acuerdos, de los planes de trabajo y los planes clase. Tampoco existen diagnósticos o evaluaciones implementadas al trabajo colegiado.

Ante problemas detectados como el incumplimiento del avance programático al 100%, la redacción de exámenes departamentales y el incumplimiento de los acuerdos de Academia, no se acuerdan mecanismos de evaluación y seguimiento para determinar la causa.

La percepción de los docentes encuestados es que no existen mecanismos precisos e idóneos para el seguimiento de acuerdos de Academia y planeaciones, de los 25 profesores encuestados el 56% considera que no existen, mientras que 44% afirma que si existen mecanismos.

Los mecanismos que describieron fueron los siguientes: de los 11 docentes que respondieron afirmativamente 5 estiman que el seguimiento se da por medio de la revisión de avances programáticos, otros 5 afirman que es por medio del

monitoreo de los acuerdos de Academia en las reuniones, y un profesor dijo que era por medio de la comunicación interpersonal.

Por otro lado, el 88% de los encuestados estiman que su participación en la revisión de sus avances, en el cumplimiento de los acuerdos de Academia, de su plan de trabajo y de sus planeaciones didácticas, es satisfactoria y 12% que es medianamente satisfactoria, es decir, que no existe la autocrítica y aún menos la evaluación del trabajo colegiado, condición necesaria para poder emprender un plan de seguimiento del trabajo colegiado.

La opinión del total de las autoridades entrevistadas es coincidente con los resultados que arrojaron los cuestionarios para docentes, ya que los tres entrevistados mencionaron que no existen mecanismos precisos e idóneos para dar seguimiento a los acuerdos de academia y planeaciones, y que los que existían no son los oficiales, sin embargo, no mencionaron en qué consisten estos.

Para poder identificar los avances de cumplimiento de acuerdos de Academia, de los planes de trabajo y los planes clase, los tres entrevistados coincidieron en que los responsables de la misma utilizaban las revisiones de avance programático y planeaciones didácticas de cada profesor, aunque no precisaron con qué periodicidad se llevaban a cabo dichas revisiones.

Dentro del criterio de procesos de evaluación e intervención del trabajo colegiado, como un mecanismo de intervención acordado, los profesores se comprometen a realizar el llenado de su planeación didáctica y retroalimentar el proceso, lo cual llevaría a la consecuente obligación de los responsables de la academia, de acompañar, o cuando menos, verificar el cumplimiento de dichos compromisos.

En relación a los diagnósticos que el docente debería llevar a cabo para identificar problemas o indicadores no cumplidos el 56% respondió no haberlo realizado, lo que clarificó que la ausencia de la autocrítica era un obstáculo para la implementación de un plan de mejora en la Academia de Historia.

Cabe destacar que el 8% mencionó que una manera de verificar la falta de logro del trabajo colegiado era consultando a los alumnos y tutores, lo que a pesar de ser un porcentaje marginal, deja ver la necesidad de tener otras visiones respecto de cómo están percibiendo otros actores los resultados de este trabajo.

Para el criterio de procesos de evaluación y de intervención del trabajo colegiado de Academia, la frecuencia con que se llevaron a cabo estos procesos por parte, ya sea del Jefe de Departamento o del Responsable de la Academia, de los 25 docentes encuestados el 48% estimó que a veces, el 44% consideró que siempre y solo el 8% refiere que nunca.

Esto contrasta con el 56% que dice desconocer los mecanismos de seguimiento idóneo del trabajo de Academia, y con la tercera parte que considera que no existen o desconocen las estrategias de evaluación del trabajo de la academia.

Lo anterior resulta contradictorio con los datos de los demás instrumentos utilizados en el presente análisis ya que tanto en documentos, como en los cuestionarios y entrevistas, todos los actores coincidieron en que no existen mecanismo adecuados para realizar evaluaciones y dar seguimiento a las acciones para detectar algún problema o deficiencia que impediría eventualmente acceder a logro de los indicadores propuestos por la institución, lo que hace suponer que las intervenciones eran en base a percepciones o supuestos que en ningún caso quedaron documentados.

2.11. Definición del problema a intervenir.

A partir del diagnóstico de los resultados del trabajo colegiado de la Academia de Historia en los ciclos escolares: 2011-A y 2011-B, se pudo constatar la disminución en indicadores como son asistencia a reuniones de Academia, proyectos de gestión y de mejora, y capacitación docente.

Los factores más relevantes que condicionan la evolución de este problema son:

1. El desconocimiento por parte de los docentes de los objetivos del trabajo colegiado.
2. La Academia se conforma en su mayoría por profesores de muchos años de servicio, por lo que existe conformismo (de cara a los resultados traducidos en niveles de logro en el estudiante) en el desempeño de la práctica educativa.
3. La dificultad que han enfrentado los docentes para moverse del enfoque tradicional al enfoque por competencias.
4. La falta de una verdadera profesionalización del trabajo colegiado.
5. La falta de motivación para capacitarse y adquirir las competencias docentes para formar en competencias a los alumnos.

Hasta aquí se ha detectado que las principales causas del problema son el desconocimiento de los objetivos del trabajo colegiado, la ausencia de un programa de profesionalización docente que permita transitar a la formación en competencias y la falta de procesos sistematizados para el seguimiento del trabajo colegiado que faciliten el cumplimiento de los acuerdos de la Academia.

Producto de lo anterior se manifiesta la falta de seguimiento del trabajo colegiado de la Academia de Historia, dando como resultado una disminución de los indicadores establecidos por la propia escuela, consecuentemente de no corregirse de inmediato podría derivarse en la imposibilidad de ingresar al Sistema Nacional de Bachillerato.

Como ya se mencionó, el desconocimiento de los objetivos del trabajo colegiado por parte de los docentes, las carencias formativas para el trabajo colegiado y la falta de evaluación y seguimiento del trabajo de la Academia, dan muestra clara de que tanto los docentes, como los responsables de la gestión

directiva de estos órganos colegiados están incidiendo de forma negativa en los resultados que la escuela y la institución espera, por lo que resulta imperativo implementar un plan integral de seguimiento del trabajo colegiado.

El propósito de este plan es que se atiendan de forma conjunta las carencias de formación y profesionalización docente, la clarificación y apropiación, por parte de docentes y directivos, de los objetivos del trabajo colegiado y el enfoque educativo por competencias al que obliga la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS), y que permita a la Preparatoria No. 9 lograr la calidad en la educación que nuestra institución pretende. y que como consecuencia de esto, los indicadores lleguen a los niveles que se requiere para acceder al SNB.

CAPÍTULO III

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LAS ACCIONES DE INTERVENCIÓN

En el contexto mundial, la calidad se ha convertido en una necesidad para sobrevivir ante los retos de la nueva cultura que ha generado el desarrollo del mundo. En el contexto actual, las instituciones educativas han aceptado el reto, comprometiéndose, como exigencia natural, para sostenerse y tener éxito, mediante un acuerdo social para lograr una educación de calidad.

La calidad en la educación es, entonces, la acción y el efecto de educar, en relación con ciertos criterios que señalan las autoridades educativas como es el caso de la Secretaría de Educación Pública.

La calidad es, por lo tanto, el término que designa situaciones o acciones que tienen características que se consideran positivas en relación con determinados parámetros y criterios determinados por un grupo de especialistas que acuerdan en común dichos criterios con el consenso de las comunidades educativas.

Si la “calidad” se entiende como el cumplimiento de los objetivos y propósitos declarados (y por tanto, la misión de la organización), entonces la preocupación y esfuerzo realizado para medir la gestión en la escuela preparatoria N° 9 del Sistema de Educación Media Superior (SEMS) resulta ser de vital importancia.

Lo cierto, es que la calidad en la educación media superior, es decir, el grado de acercamiento a los propósitos generales, debiera seguir ciertos patrones generales que no son nada más que exigencias mínimas que cada escuela y dependencia en particular debieran cumplir.

Una manera de lograr la calidad es contar con un cuerpo docente y con un cuerpo colegiado capaz de organizar a la educación para la promoción de competencias en los educandos.

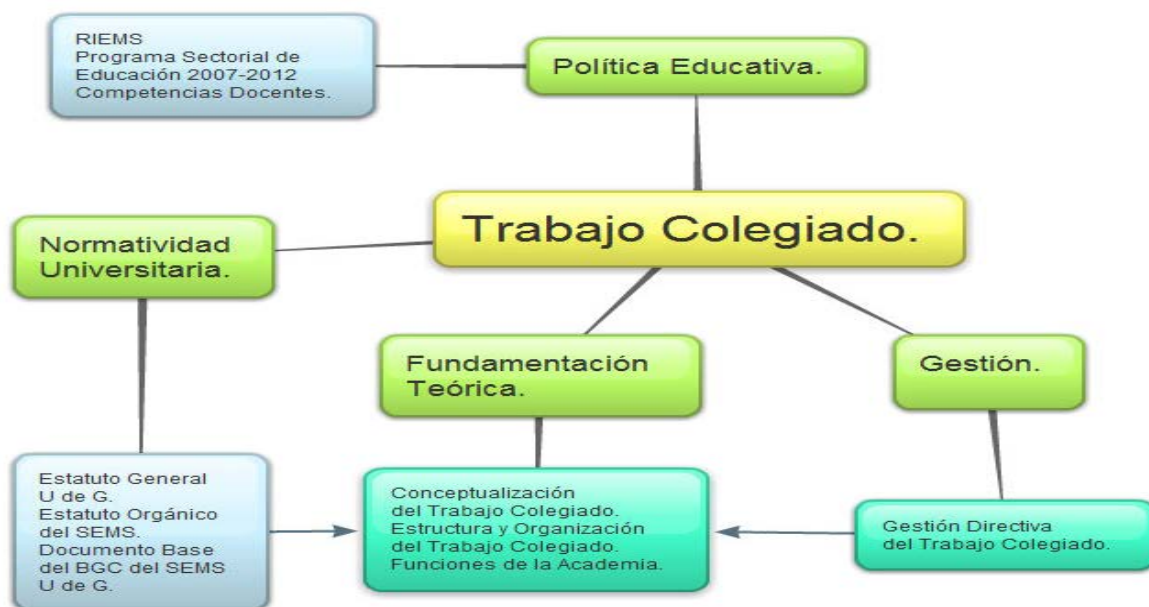
3.1. Propósito del capítulo.

Este capítulo tiene como propósito describir el trabajo colegiado y su importancia para el logro de los objetivos del Bachillerato General por Competencias, incluyendo los mecanismos que realiza la Academia de Historia para el desarrollo de sus actividades, con el fin de comprender las causas por las cuales los integrantes de esta academia no cumplen debidamente con su trabajo.

3.2. Mapa conceptual sobre los contenidos.

El presente mapa (diagrama 3), representa los elementos mínimos que deberán abordarse para una mejor comprensión del trabajo colegiado y la problemática que presenta en la organización y desarrollo de la Academia de Historia.

Diagrama 1. Mapa mental de los contenidos teóricos que sustentan las acciones de intervención.



Fuente: Propia.

3.3. Conceptos centrales, subordinados y sus relaciones.

En esta sección se retoman los conceptos básicos que orientan el quehacer colegiado de la educación, considerando los elementos que se desprenden y que determinan la función de organizar y tomar acuerdos sobre los principales problemas que se presentan en esta función básica de las escuelas.

3.3.1. Política educativa mexicana.

El papel de la educación está directamente relacionado con el papel de la escuela. En general las escuelas tienen una función social por lo que la educación que ofertan tenderá a la formación de cuadros capaces de transformar su realidad y su entorno, en el papel de profesionistas.

Desde el punto de vista educativo, el principio más general de la actual educación basada en el desarrollo de competencias, consiste en “una educación para toda la vida”, este principio fundamenta los pilares de la educación que aparecen en el informe Delors: el saber convivir (DELORS/UNESCO, 1996: 101).

Programa Sectorial de Educación 2007-2012.

En este programa sectorial, se expresan los objetivos, las estrategias y las líneas de acción que definirán la actuación de las dependencias y de los organismos federales que pertenecen al sector educativo. Asimismo, señala que se busca una educación de calidad, con equidad a la cual se aspira mediante la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación.

Por ello, el gobierno federal se propuso como política educativa, impulsar una educación media superior en base a la calidad y la competitividad.

La Reforma Integral de Educación Media Superior (RIEMS)

Como bien se señala en la Propuesta del Bachillerato General por Competencias (2007) se inició con la Reforma Integral del Bachillerato a bien de crear el Sistema Nacional de Bachillerato, como una solución para lograr las metas de cobertura, financiamiento y calidad educativa.

En este proceso de reforma, la Universidad de Guadalajara se incluye y participa activamente, comprometiéndose en dicho proceso, aportando ideas y construyendo otras, hasta la consolidación de la propuesta final del Bachillerato General por Competencias (BGC) y su implementación.

Las competencias docentes para el trabajo colegiado.

Actualmente, las competencias se entienden como actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber convivir.

Para Tobón y García Fraile (2010) las competencias deben entenderse desde un enfoque sistémico como actuaciones integrales para resolver problemas del contexto con base en el proyecto ético de vida.

Respecto de las competencias genéricas estas son:

Las que todos los bachilleres deben estar en capacidad de desempeñar; las que les permiten comprender el mundo e influir en él; les capacitan para continuar aprendiendo de forma autónoma a lo largo de sus vidas, y para desarrollar relaciones armónicas con quienes les rodean, así como participar eficazmente en los ámbitos social, profesional y político. Dada su importancia, dichas competencias se identifican también como competencias clave y constituyen el perfil del egresado del Sistema Nacional de Bachillerato (SEP, DOF, Acuerdo 444, 2099:1).

Importancia de la gestión y la detección de problemas (diagnóstico)

También se ubican en el terreno educativo las competencias y habilidades que deben de tener los directores y demás funcionarios de la escuela. Una de ellas es una es la planeación, otra la gestión y la otra la evaluación de resultados.

La importancia de la gestión directiva estriba en reconocer por un lado las necesidades propias de la escuela, y por otro, la capacidad del directivo para reconocer aciertos y problemas durante su gestión.

El directivo requiere saber planear, saber cómo llevarla a cabo (ejecución) y en qué momento, así como en qué momento y bajo qué criterios, debe aplicarse una evaluación.

La función directiva de una escuela tiene que ver con la gestión, esto es, saber como diseñar estrategias y realizar acciones que provoquen cambios significativos en lo educativo hacia la calidad. “Ser directivo, o integrante del equipo directivo de una escuela, es poder llevar adelante la gestión de una institución. Es tener la capacidad de construir una intervención institucional considerando la totalidad de las dimensiones que le dan sentido como organización” (Campos A. et al, 2000: 34).

Una buena gestión orientada a la calidad requiere de un proyecto educativo eficaz que apoye la labor del directivo en su afán de alcanzar el éxito en un centro escolar. “Una concepción abierta y flexible de la educación escolar precisa de un alto grado de autonomía para establecer un Proyecto Educativo y un modelo de organización que permita poner en marcha tal proyecto contando con los recursos suficientes” (Otano L., 1988: 76-77).

3.3.2. La normatividad universitaria.

La organización y desarrollo del trabajo colegiado que fundamenta el quehacer de la administración de la enseñanza, se contempla dentro del Estatuto General de la Universidad de Guadalajara (2007) y del Estatuto Orgánico del Sistema de Educación Media Superior de la Universidad de Guadalajara (2006).

Estatuto Orgánico del Sistema de Educación Media Superior.

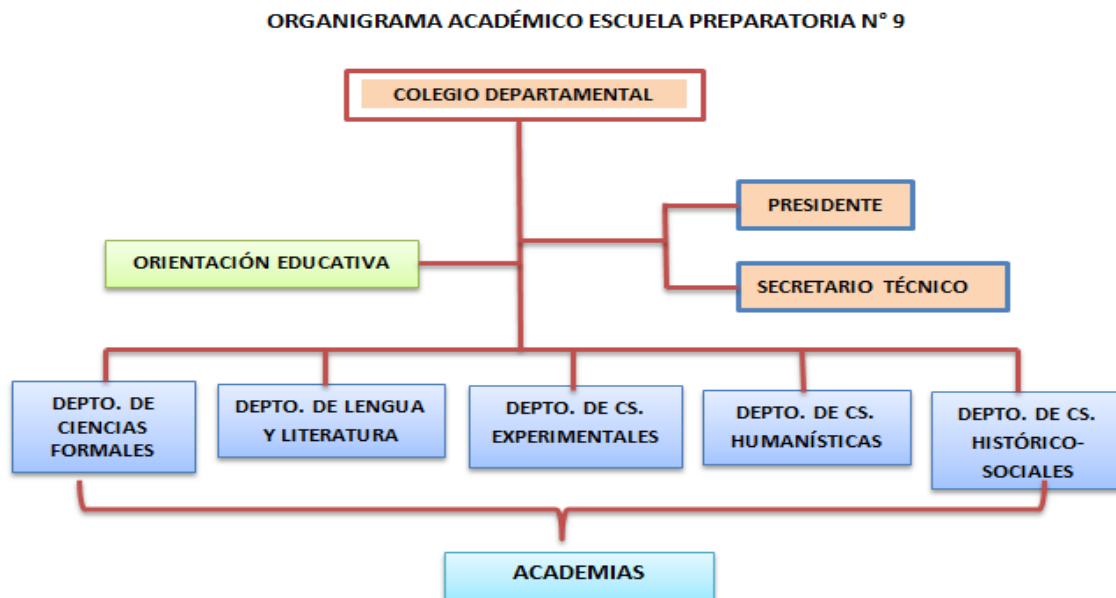
El artículo 95 señala que las escuelas preparatorias contarán con un colegio departamental integrado por los Departamentos de Lengua y Literatura, Ciencias

Histórico-Sociales, Ciencias Formales, Ciencias Experimentales y de Ciencias Humanísticas.

Organización departamental de la escuela

Respecto de su organización académica (ver diagrama 4), la escuela preparatoria N° 9 cuenta con un Colegio Departamental integrado por el Departamento de Lengua y Literatura, Departamento de Ciencias Histórico-Sociales, Departamento de Ciencias Formales, Departamento de Ciencias Experimentales y Departamento de Ciencias Humanísticas, a los cuales les corresponden doce academias ubicadas en razón al área disciplinar, el Coordinador Académico como Secretario Técnico y el Director en su calidad de Presidente (Coordinación Académica de la escuela preparatoria No. 9, 2011).

Diagrama 2. Organización del trabajo académico colegiado.



Fuente: Coordinación Académica, Manual de Organización y de funciones del Colegio Departamental, Preparatoria N° 9 (2011).

Documento Base del Bachillerato General por Competencias del SEMS, U. de G.

De acuerdo con el Documento base del BGC (2008), la escuela deberá contar con una estructura colegiada académica que le permita impartir con éxito el nuevo Bachillerato General Competencias.

3.3.3. Fundamentos teóricos del trabajo colegiado.

El trabajo colegiado constituye sin duda la base de la organización académica de una escuela, con la cual los docentes cuentan con una organización adecuada para analizar, discutir y aprobar acuerdos en beneficio de la educación.

Conceptualización del trabajo colegiado.

Antúnez (2002) señala que el trabajo colegiado es aquel que la escuela diseña e implementa para el logro de sus fines educativos con respecto de la participación de los docentes en la toma de decisiones.

Lo que se distingue en el trabajo colegiado es el grupo o el equipo.

El grupo es un campo psicosocial dinámico formado por un conjunto identificable de personas cuya unidad es resultado de cierta comunidad de la suerte colectiva y de la interdependencia de las suertes individuales. Estas personas relacionadas voluntariamente o no, son conscientes las unas de las otras, interactúan y se interinfluyen directamente (Gather, 2007:369).

Estructura y organización del trabajo colegiado.

El trabajo colegiado es un medio fundamental para conformar un equipo académico capaz de dialogar, concertar, compartir conocimientos, experiencias y problemas en torno a asuntos y metas de interés común en un clima de respeto y tolerancia, con la finalidad de lograr un sistema educativo valioso en la adopción y el desarrollo de actitudes, así como valores para la vida en sociedad.

Ello se reflejará en una mejor atención a las necesidades educativas de los alumnos, generando el aprovechamiento académico y la disminución en los

índices de deserción, así como en el desarrollo de las competencias docentes, fomentando la reflexión, la implementación de acciones de mejora y el trabajo en equipo.

a) Funciones de la academia.

“La reunión de academia tiene como finalidad la realización de una tarea común” (Izquierdo, 1996:47). Los acuerdos de academia se toman en común entre los profesores que la integran, con ello, se materializa el sentido democrático en la toma de decisiones colectivas.

b) La toma de decisiones y acuerdos.

Existen diversas formas de tomar decisiones por un equipo de trabajo, en el caso de los profesores éstos no suelen tener una técnica definida, más bien son consideradas las condiciones y los intereses de los mismos para decidir sobre un determinado asunto. “El grado de colaboración de los profesores dentro de un equipo de trabajo dependerá del interés y motivación que presten al asunto y la importancia del mismo” (Antúnez Serafín, 2002:21). El profesor motivado aporta más ideas constructivas y de mejora que quien no lo está.

c) Comunicación y la academia.

El conocimiento y el intercambio de ideas se transmiten por medio de la comunicación, gracias a ésta los docentes interactúan entre sí y con sus alumnos para efectos de lograr los fines educativos.

En este sentido para Fleur y Ball-Rokeach (1997) el intercambio de opiniones en la academia incrementa las expectativas de los docentes frente a su quehacer en la enseñanza, considérese que el conocimiento es el que se intenta hacer común a sus miembros, con el objetivo de modelar la acción.

Otro aspecto que los docentes deben considerar es la posibilidad que ofrecen los medios y las tecnologías de la información para facilitar los procesos del trabajo colegiado y del trabajo áulico:

Abrir la escuela a la realidad y aprovechar las posibilidades que el entorno y el contexto ofrecen para desarrollar una educación significativa en la era de la comunicación. No se puede ni se debe, por tanto, separar una educación en medios y la integración de las nuevas tecnologías cuando se habla de escuela (Pérez, 2000:178).

Por último, se incluye la siguiente expresión de Freire (citado por Piccini y Nethol, 1990:118) para quien "la comunicación no es necesariamente la instrumentación de medios, sino una estrategia basada en el esquema dialogal y crítico que posibilita a los miembros de un grupo establecer una íntima relación entre convicciones y signos".

d) Acompañamiento del trabajo colegiado de la academia.

“El acompañamiento se concibe como una intervención de ayuda cuyo objetivo es la autonomía de la persona acompañada” (Gather, 2007:320), de su enfoque, se puede deducir que un acompañante es un profesional que debería orientar para la resolución de problemas y no encontrar la solución en lugar de la persona acompañada.

3.4. Gestión directiva del trabajo colegiado.

Un componente indispensable de la Reforma Integral de la Educación Media Superior y que contribuye a su logro exitoso, lo constituyen los mecanismos de gestión, ya que estos, definen estándares y procesos comunes que garantizan el apego al Marco Curricular Común (MCC) bajo las condiciones de oferta especificadas en el Sistema Nacional de Bachillerato (SNB): formación y actualización de la planta docente según los objetivos compartidos de la Educación Media Superior (EMS).

Namo de Mello (2004) señala que para que una gestión educativa tenga éxito, es indispensable que los docentes se involucren con la función que les corresponde como lo es preparar su cátedra y promover los apoyos necesarios para impartirla, esto según él, constituye un factor de éxito educativo.

En la institución educativa cada profesional debe asumir un papel en función de las actividades que debe desempeñar.

En este sentido Cuatrecasas (2010) establece que la gestión de todos los aspectos que se relacionan con la calidad, implica la planificación y el desarrollo de procesos en el marco de una organización y gestión de recursos humanos.

La especificación de tareas y funciones dentro del colegiado, es una característica más de que la institución es vista bajo la óptica de una organización formal, para ello es necesaria la participación de alguna persona (Coordinador Académico, Jefe de Departamento, Responsable de Academia), y de una grupo de personas (docentes) que asuman y desempeñen esas funciones.

Por tanto, la gestión directiva del trabajo colegiado, es necesaria ya que cubre un conjunto de acciones para la organización y para ejecutarlas se requiere de una formación y preparación específicas, de tal manera que “la organización ha de coordinar siempre necesidades materiales y humanas, fines marcados, orden de tareas, sistema de información y control” (Merino, 2003:46).

La gestión directiva del trabajo colegiado llevará a crear una visión de liderazgo compartido, donde los esfuerzos individuales y colectivos de los docentes y autoridades académicas, son esenciales para promover el cambio hacia la mejora, sin embargo, “donde el liderazgo y el ambiente escolar son hostiles de una manera notable y sistemática, sus esfuerzos tendrán un resultado escaso, efímero o inexistente, y pronto aprenderán a dejarlos de lado” (Fullan y Hargreaves, 1999:65).

Para ello se requiere de un liderazgo con un “estilo de gestión participativa que promueva un consenso en la toma de decisiones, con la implicación de todos los participantes” (Cuatrecasas, 2010:32)

Para la construcción de prácticas educativas innovadoras dentro de una escuela, la gestión directiva del trabajo colegiado equivale a intervenir en los procesos de interpretación, negociación y toma de decisiones entre los actores

educativos implicados, destacándose la estrecha relación existente entre los aspectos institucionales con los procesos de enseñanza.

3.5. Proyecto de intervención.

Esta propuesta de intervención se considera factible, creativa y detallada y su aplicación, para realizar una mejora o resolver una problemática grupal, social, institucional y empresarial, sobre cualquier aspecto que afecte a su buen desempeño (<http://crecea.uag.mx/opciones/interv.htm>).

3.5.1. Formación docente.

En los últimos años, se ha debatido por el centralismo que ha caracterizado la formación docente en países de América Latina.

Para Bonder (2006) esta situación se ha resaltado como un factor primordial para generar y asegurar la implementación de cambios educativos y cuyo análisis se torna prioritario en el contexto actual.

El contexto de la globalización exige que los sistemas educativos nacionales se fundamenten en tres premisas interrelacionadas:

a) La calidad del sistema educativo de un país depende en gran parte de sus docentes; b) la correlación entre la preparación profesional de los docentes y sus prácticas en clase y; c) las prácticas docentes y su efecto relevante en el desempeño académico y en el aprendizaje de los estudiantes (Valliant, 2002:5).

La formación docente tiene especial atención, ya que ésta constituye una estrategia prioritaria para elevar la calidad de la educación de todo un país, como es el caso de México.

La política educativa actual se centra en un bachillerato por competencias, en este sentido el Sistema de Educación Media Superior de la U. de G., a través de las escuelas preparatorias, implementa la reforma curricular del Bachillerato General por Competencias (BGC), en el que la formación del docente para trabajar colegiadamente es prioritaria.

Lo anterior debido a que la Academia es el punto medular del Trabajo Colegiado, donde confluyen los profesores de un conjunto de programas afines, a través de sesiones periódicas y formales; las funciones de la academia se orientan a la planeación y realización de actividades, relativas a:

- Los programas de estudio de las unidades de aprendizaje que le son propias.
- Los criterios de desempeño de las competencias específicas y los niveles de logro.
- Las estrategias pedagógicas, los materiales didácticos y los materiales de apoyo.
- Los momentos, medios e instrumentos para la evaluación del aprendizaje.
- Las acciones para mejorar el aprovechamiento académico, la eficiencia terminal, y la formación integral del estudiante, a través de la tutoría grupal.
- Los requerimientos para la actualización docente.
- La divulgación de los resultados y productos de su trabajo (Documento Base del BGC, 2008:82).

Por ello, el tema de la formación de profesores desde la perspectiva de la dirección se concibe como una necesidad de las escuelas, el contar con una planta magisterial con conocimientos y experiencia suficientes que les permita el desarrollo del proceso educativo con miras a que los alumnos aprendan.

El profesor constituye una parte fundamental de la actividad educativa, ya que se inserta y participa de manera individual o mediante equipos de trabajo, generando un determinado clima de trabajo en el centro escolar, es pues, uno de los eslabones clave en la eficacia y eficiencia de la organización.

El docente conjuntamente con la propia institución, constituye un recurso primordial para mejorar la calidad educativa, de tal manera que “todo sistema educativo propugna un tipo de profesorado como el más adecuado para llevar a cabo sus intenciones y desarrollar en la práctica sus principios” (Martín Bris, 1996: 351).

En el Bachillerato General por Competencias la docencia es entendida como la gestión de ambientes adecuados para los procesos de aprendizaje, propiciando una práctica educativa con creatividad e imaginación, con voluntad para el cambio, buscando nuevas maneras de relacionarse con los avances tecnológicos.

Tomando en cuenta lo anterior, es necesario desarrollar el perfil del docente, que requiere de ciertas competencias, que se concretan en tres tipos:

Competencias instrumentales (análisis, síntesis, organización, planificación, comunicación, gestión y resolución de problemas), competencias personales (trabajo en equipo, relaciones interpersonales, reconocimiento a la diversidad, razonamiento crítico y compromiso étnico) y competencias sistémicas (aprendizaje autónomo, adaptación a nuevas situaciones, creatividad, liderazgo, emprendedor, calidad y sensibilidad a temas medioambientales) (Documento Base del BGC, 2008:117).

Así se confirma el perfil del docente como un profesional capaz de adecuarse al medio, desarrollando habilidades para mejorar los procesos de seguimiento del trabajo colegiado, tomando en cuenta el contexto actual en el que se desarrolla su práctica educativa.

Según Torres (1998a), las dependencias encargadas del diseño curricular, siguen manejándose con patrones inspirados, básicamente, en los “clásicos del currículo” y en viejas autoridades educacionales. De ahí que se desprendan proyectos de trabajo, en buena medida ajenos a los cuestionamientos y a la profunda renovación que pretende darse en este campo.

3.5.2. Planeación del trabajo colegiado.

La planeación permite asimilar los cambios que presenta la vida actual de las instituciones educativas, proyectada al logro de los objetivos institucionales que tienen como finalidad básica el establecimiento de guías generales de acción de la misma.

De tal manera que se concibe como el proceso que consiste en decidir sobre los objetivos del centro escolar, sobre los recursos que serán utilizados, y las políticas generales que orientarán la adquisición y administración de tales recursos, al respecto el Documento Base del BGC (2008), refiere que el modelo de gestión curricular, requiere la participación colegiada para el desarrollo de una planeación educativa de acuerdo con las necesidades y contexto de su escuela.

Esta planeación tiene sus bases en el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) de la Universidad de Guadalajara, visión 2030 (2009) que define claramente las acciones estratégicas a realizar, los recursos, tiempos y responsables, que se requieren para el logro de los objetivos y metas institucionales.

El PDI se caracteriza como la planeación estratégica universitaria, toda vez que su principal función consiste en orquestar los cambios organizacionales en el presente para alcanzar escenarios futuros deseados de desarrollo institucional. Sin embargo, existen pocos reportes sobre el seguimiento que se lleva a cabo respecto a los procesos estratégicos de cambio en la institución, particularmente para la organización académica departamental.

De tal manera que en la planeación estratégica “no se trata de decir como *“deben ser”* las cosas sino más bien de generar una estrategia para que la situación actual que se reconoce como problemática pase a tener otras características, posibles” (Frigerio, Poggi y Tiramonti, 1992:270).

La revisión continua del trabajo colegiado requiere de criterios para dar seguimiento a las prácticas y los procesos, “el monitoreo se refiere a la actuación de las personas en sus prácticas cotidianas. Puesto que finalmente, todos somos responsables del objeto planteado, la revisión de nuestra actuación nos compete también a todos” (Schmelkes, 1995:264).

Por ello, la constitución de un equipo de trabajo eficaz, significa aunar esfuerzos y conceder nuevas formas de participación.

La gestión participativa considera los grupos y personas que intervienen en el proceso educativo, “abarcando todas las formas posibles, el continuum del proceso decisional hasta el grado de codecisión o colegialidad en la elaboración y desarrollo del proyecto educativo tanto a nivel macrosocial (sistema educativo) como microsociales (centro escolar)” (Martín Bris, 1996:366).

Por tanto, en el proceso de ejecución de estrategias no es suficiente formular acertadamente las estrategias, es necesario que toda la comunidad educativa se comprometa en la ejecución de las mismas y esto es posible de acuerdo con el nivel de participación en la elaboración de las mismas.

Además, no es suficiente fijar metas, políticas y asignar recursos acertadamente, pues es necesario establecer mecanismos para dar seguimiento a las estrategias y acciones contempladas en la planeación.

En ese sentido, la planeación en las universidades es el proceso más eficaz para enriquecer la base de experiencias y conocimientos necesarios de las comunidades para hacer frente a los variados y complejos problemas que enfrentan las instituciones (Guillaumín et al., 2003).

Concluyendo, es prescindible mencionar que los temas y autores que fundamentan el estado del arte del proyecto de intervención que forman parte del presente capítulo, constituyen los cimientos que dan solidez a la construcción de un plan de acción de mejora de acciones y procesos que los profesores de la Academia de Historia requerirán para el desarrollo de competencias de planeación y de acompañamiento de sus pares y de sus alumnos.

CAPÍTULO IV

DISEÑO DE LA INTERVENCIÓN

El Bachillerato General por Competencias que actualmente se está implementando en la escuela preparatoria número 9 del Sistema de Educación Media Superior de la Universidad de Guadalajara requiere contar con planes didácticos y de trabajo eficaces reflejo de un trabajo colegiado de la Academia de Historia.

En este capítulo se da seguimiento a las propuestas de intervención de las dos líneas de acción establecidas (procesos y formación), como elementos clave que permitirán replantear actividades y rediseñar procesos académicos y con ello, elevar los indicadores de calidad tanto en la planeación como en el trabajo colegiado de la Academia de Historia del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales.

Para ello, se consideró el modelo de planeación estratégica aplicado en el Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad de Guadalajara, como parte de la metodología de intervención y finalizando con la evaluación de la aplicación del proyecto de intervención a bien de valorar su efectividad.

4.1. Objetivo del capítulo.

Como se ha establecido hasta ahora, las estrategias son un conjunto de “principios y rutas fundamentales que orientarán el proceso administrativo para alcanzar los objetivos a los que se desea llegar dentro de una institución” (tomado del curso Estrategias de intervención en la Universidad ITESO de la Maestra Ma. Guadalupe Orozco el 19 de mayo de 2012).

Por ello en el presente capítulo se estableció una estrategia de intervención cuyas líneas de acción permitirían elevar los indicadores de logro dentro del trabajo colegiado de la Academia de Historia en la Preparatoria No. 9 para el ciclo escolar 2012-B.

El nuevo enfoque del Bachillerato Universitario como es el caso de la escuela preparatoria No.9 permitirá a la Educación Media Superior atender sus retos en el marco de las circunstancias del mundo actual, las cuales demandan personas capaces de aplicar sus conocimientos, habilidades y actitudes en situaciones cada vez más complejas (RIEMS, 2008:50).

Es esencial que en este contexto se consideren los métodos de enseñanza centrados en el aprendizaje como aspectos integrales del currículo.

En ese sentido, para Guillaumín et al., (2003) la planeación en las universidades es el proceso más eficaz para enriquecer la base de experiencias y conocimientos necesarios de las comunidades para hacer frente a los variados y complejos problemas que enfrentan las instituciones.

Por ello, se requirió un plan de acción, que especifique las diferentes acciones a ejecutar, los recursos, tiempos y responsables, para el logro de los objetivos planteados por las escuelas, toda vez que no existe un reporte preciso sobre cómo se llevan a cabo los procesos estratégicos de cambio en la organización académica departamental de las preparatorias en la Universidad de Guadalajara.

Por lo tanto se diseñó, implementó, dio seguimiento y evaluó el plan de acción estratégico de intervención en el ámbito de capacitación docente y el rediseño de procesos para la planeación y desarrollo de actividades de la Academia de Historia del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales de la escuela preparatoria No. 9, dentro de los parámetros de calidad establecidos por la institución.

4.2. Objetivo de la intervención.

El objetivo de la intervención es incrementar la eficacia y la calidad en la organización, funcionamiento y seguimiento del trabajo colegiado de la Academia de Historia del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales, mediante la preparación (formación y capacitación para los procesos de planeación) de sus

integrantes, con el propósito de que sean capaces de desarrollar habilidades para replantear sus actividades y rediseñar procesos académicos.

La calidad se presenta como algo global presente en los ámbitos académico y administrativo de una institución educativa, liderada por la dirección y con la participación e involucración de los actores educativos.

4.3. Líneas de acción y sus propósitos.

Se ha detectado que las principales causas que han dado origen a la falta de cumplimiento con acuerdos y lineamientos establecidos durante las sesiones de trabajo colegiado de la Academia de Historia, han sido primero el vago conocimiento de los objetivos de trabajo colegiado y la falta de competencias para el mismo por parte de los integrantes.

Por otro lado, que gran parte de los actores involucrados no se han apropiado del concepto y los alcances del trabajo colegiado dentro del proyecto escolar; así como la falta de evaluación y seguimiento del proceso establecido en la planeación de la academia, por ello se establecieron las siguientes líneas de acción:

Línea de acción: Formación

En el Bachillerato General por Competencias (BGC) la educación busca la calidad, por lo que requiere de profesores con el perfil y las competencias docentes para el trabajo colegiado y para el trabajo áulico, según lo establecido en el Documento Base del BGC (2008), por lo que fue indispensable capacitar a los profesores para lograr este perfil ideal.

En este sentido Torres (1998b) lo denomina “docente ideal”, aludiendo que el concepto mismo de formación docente son abstracciones que requieren afinarse en cada situación concreta, lo que supone el desafío de construir “certezas situadas”.

Propósitos de esta línea:

Que los docentes y directivos se apropien del concepto y sentido del Trabajo Colegiado, así como que desarrollen productos que den cuenta del logro de competencias para el mismo.

Motivar la toma de conciencia en los profesores y responsable de la Academia de Historia para mejorar los procesos del trabajo colegiado y con ello elevar la calidad de la educación que oferta nuestra institución.

Capacitar a los profesores y al responsable de academia sobre el trabajo colegiado para mejorar nuestro desarrollo institucional.

Esta línea de acción abona a mejorar la calidad del trabajo colegiado de la Academia de Historia, toda vez que sus integrantes recibieron una capacitación adecuada.

Línea de acción: Procesos

La planeación del trabajo académico constituye una herramienta indispensable que orienta el quehacer de las academias, por ello, el Jefe del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales y el Responsable de la Academia de Historia realizaron sus planes de trabajo para el ciclo escolar correspondiente, además de que los profesores que forman parte de esta academia, elaboraron sus propios planes de trabajo y de clase.

Propósito de esta línea de acción:

Que docentes y directivos adquieran habilidades para realizar la planeación del trabajo de la academia, que permita mejorar la calidad y elevar los indicadores de logro del trabajo colegiado de la Academia de Historia, atendiendo los lineamientos del Sistema Nacional del Bachillerato (SNB).

En ambas líneas de acción los promotores de este proyecto de intervención fueron parte activa en el seguimiento y la revisión de los indicadores de logro (productos) generados por los docentes que integran la Academia de Historia, en cada una de las actividades programadas para esta línea de intervención.

4.4. Metodología de la intervención.

Para la realización del proyecto de intervención se consideró el modelo de planeación estratégica aplicado en el Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad de Guadalajara, ya que este documento justifica y fundamenta las acciones académicas y administrativas dentro de esta casa de estudios.

Esta planeación estratégica de la Universidad de Guadalajara, “se caracteriza por un conjunto de principios, normas y procedimientos metodológicos que permiten obtener conocimientos colectivos sobre una determinada realidad social” (Rodríguez, 1996:55).

Por ello, el proyecto de intervención se orientó a cubrir las necesidades detectadas en el diagnóstico y consolidó aquellas acciones no problemáticas y que fortalecen la cotidianidad educativa.

Esta intervención puede resumirse en los siguientes pasos:

1. Identificar el objeto de intervención.
2. Llevar a cabo el análisis de formulación de líneas de intervención y sus objetivos con el propósito de generar y evaluar alternativas factibles.
3. Establecer actividades de cada línea de intervención.
4. Fijar objetivos para cada actividad (metas).
5. Asignar a cada actividad: recursos, tiempos y responsables (realización de proyectos).
6. Fijar estrategias de realización de las actividades.
7. Medir resultados (productos e indicadores de logro).

Se propusieron las siguientes actividades para llevar a cabo la intervención:

- A) Asesoría especializada de orientación y acompañamiento para el diseño de la planeación estratégica del trabajo colegiado de la Academia de Historia y del Departamento de Ciencias Histórico Sociales.
- B) Orientación y acompañamiento para la elaboración de los planes clase de las Unidades de Aprendizaje.
- C) Conferencia “calidad del trabajo colegiado y su impacto en la educación”
- D) Taller sobre “procesos de acompañamiento docente”.
- E) Curso sobre “normatividad, organización escolar, Trabajo Colegiado y práctica educativa”

Respecto de las técnicas e instrumentos que se aplicaron se describen algunas de ellas:

Técnicas: Dinámicas grupales, lluvia de ideas, diseño de proyectos y trabajo colaborativo.

Los recursos que se emplearon para llevar a cabo el conjunto de actividades fueron los siguientes: Manual de trabajo, guía, libro, documentos, Documento Base del Bachillerato General por Competencias.

Los actores con los que se trabajó fueron: El Coordinador Académico, el Jefe del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales, el Responsable de Academia y los docentes que la integran.

4.5. Plan de acción.

El diseño de este plan de acción respondió a las necesidades específicas del Departamento de Ciencias Histórico–Sociales en la Academia de Historia ya que buscó que los docentes y directivos adquirieran nuevas habilidades para realizar la planeación del trabajo de la academia, además de que se apropiaran del concepto y sentido del colegiado, así como que desarrollaran productos que den cuenta del logro de competencias para el mismo.

Para fortalecer este campo de mejora se diseñó un proyecto de intervención que abarca dos amplias líneas de acción: la de procesos y la de formación.

Respecto de la participación de quienes escriben el presente trabajo en dicho proceso de intervención se destaca que la Lic. Alma Delia Castro Ramos, se hizo cargo de la línea de formación docente y el Lic. Luis Barbosa Niño de la línea de procesos.

En el caso de la Lic. Alma Delia Castro Ramos, organizó cada una de las actividades de capacitación y de actualización de los profesores de la escuela programados para la intervención, acompañando a los profesores, dando seguimiento con registro de asistencias, distribución de materiales didácticos, adaptación del equipo audiovisual.

En el caso del Lic. Luis Barbosa Niño, brindó un acompañamiento más directo a los profesores y Responsable de Academia de Historia, durante el proceso de elaboración de los planes didácticos de clase y de los planes de trabajo, valorando al final la calidad de la intervención.

Las líneas de acción del proyecto de intervención para fortalecer este campo se detallan a continuación:

Línea de acción de procesos:

A) Asesoría especializada de orientación y acompañamiento para el diseño de planeación estratégica del trabajo colegiado de la Academia de Historia y del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales.

Descripción:

Servicio de asesoramiento por un experto en planeación estratégica institucional.

Propósito:

Orientar al Jefe del Departamento de Ciencias Histórico-sociales, al Responsable de Academia y a los profesores de esta academia para la elaboración de sus planes de trabajo.

B) Orientación y acompañamiento para la elaboración de los planes clase de las Unidades de Aprendizaje de la Academia de Historia.

Descripción:

Elaboración de los planes clase en sesión de trabajo colegiado de la Academia de Historia, que contemplaran metas, procesos y estrategias.

Propósito:

Mejorar la planeación de la Academia de Historia desde el Colegiado.

Línea de acción de formación:

A) Conferencia “calidad del trabajo colegiado y su impacto en la educación”

Descripción:

Plática que se impartió por parte de un experto sobre el trabajo colegiado, la academia, su estructura y funcionamiento, y la calidad educativa.

Propósitos:

Que los docentes dieran a conocer las necesidades que tienen para el trabajo colegiado.

Motivar la toma de conciencia en los profesores y Responsable de la Academia de Historia para mejorar la calidad de trabajo en el colegiado.

B) Taller sobre “Procesos de acompañamiento docente”.

Descripción:

Constituyó un taller práctico y vivencial para experimentar procesos de acompañamiento y estrategias para intervenir ante una eventualidad determinada.

Propósito:

Desarrollar habilidades en los participantes para mejorar los procesos de acompañamiento, así como la adecuada conducción de equipos de trabajo durante las sesiones colegiadas.

C) Curso sobre “Normatividad, organización escolar, trabajo colegiado y práctica educativa”.

Descripción:

Curso de normatividad en el que se mostró a los participantes la forma cómo se organiza la escuela, qué es y cómo funciona el trabajo colegiado departamental y de academia y sus implicaciones en la práctica de la educación.

Propósitos:

Capacitar a los profesores y al responsable de academia sobre la normatividad respecto al trabajo colegiado para mejorar su desarrollo institucional.

Las actividades que forman parte de la estrategia de intervención se clasificaron de la siguiente manera (ver tablas 9 y 10):

Tabla 1. Clasificación de las actividades a realizar en la línea estratégica de procesos.

Meta. Que el 100% de los integrantes de la Academia de Historia sean orientados para la realización de sus planeaciones, planes de trabajo y planes clase, durante el ciclo escolar 2012-B.								
N°	Actividad	Responsable	Involucrados	Recursos	Metas y productos	2012		
						Junio	Julio	Agosto
1	<p>Asesoría especializada de orientación y acompañamiento para el diseño de la planeación estratégica del trabajo colegiado de la Academia de Historia y del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales.</p> <p>Después de la asesoría los docentes se agrupan por Unidad de Aprendizaje para elaborar el plan de trabajo correspondiente a su ámbito de competencia en el Colegio Departamental.</p>	Jefe del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales	Coordinador Académico, Jefe del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales, Responsable de Academia, asesor especializado.	Computadora, cañón, pantalla, hojas blancas, pluma, Plan de Desarrollo Institucional (PDI) de la U. de G., Plan de Desarrollo del Sistema de Educación Media Superior (PDSEMS), Programa de la Preparatoria 9	<p>Metas: 1) Que el 100% de los involucrados en la actividad elaboren el Plan de Trabajo. 2) Que el 100% de los planes de trabajo se realicen conforme a lo establecido en el Sistema Nacional del Bachillerato (SNB).</p> <p>Producto: Plan de Trabajo del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales 2012-B</p>	Miércoles 27		
2	<p>Orientación y acompañamiento para la elaboración de los planes clase de las Unidades de Aprendizaje de la Academia de Historia.</p> <p>Se llevará a cabo una sesión en la que el Jefe del Departamento y Responsable de Academia trabajarán conjuntamente con los docentes para la elaboración del Plan clase de las Unidades de Aprendizaje de la Academia de Historia.</p>	Responsable de la Academia de Historia	Profesores de la academia	Guías de aprendizaje, Programas de estudio.	<p>Metas: 1) Que el 100% de los docentes elaboren el plan clase. 2) Que el 100% de los planes clase de trabajo se realicen conforme a lo establecido en el SNB.</p> <p>Producto: Plan clase de las Unidades de Aprendizaje de la Academia de Historia.</p>		Jueves 05	

Fuente: Propia.

Tabla 2. Clasificación de las actividades a realizar en la línea estratégica de formación.

Capacitar al 100% de los profesores y al Responsable de la Academia de Historia, sobre el trabajo colegiado para que se apropien del concepto, sentido y fines del mismo y con ello mejorar los procesos para el desarrollo institucional, a partir del ciclo escolar 2012-B.									
N°	Actividad	Responsable	Involucrados	Recursos	Metas y Productos	2012			
						Agosto	Sept.	Oct.	Nov.
1	<p>Conferencia "Calidad del trabajo colegiado y su impacto en la educación".</p> <p>Después de la conferencia, trabajo en triadas para identificar los elementos claves.</p> <p>Presentación del trabajo en plenaria para compartir la construcción colectiva.</p> <p>Redacción de un texto con definición propia del trabajo colegiado y aportaciones personales.</p>	Coordinador Académico	Coordinador Académico, Jefe del Depto. de Ciencias Histórico-Sociales, Responsable de la Academia de Historia y sus profesores de la academia.	Equipo de sonido, cañón, pantalla laptop, folletos, hojas blancas, pluma.	<p>Meta: Asistencia del 100% de los integrantes de la Academia de Historia.</p> <p>Producto: Un texto donde los involucrados expliquen su definición propia del trabajo colegiado y sus comentarios personales por escrito.</p>		Lunes 24		
2	<p>Taller sobre "Procesos de acompañamiento docente".</p> <p>Trabajo en binas para definir la importancia del acompañamiento docente dentro del proceso educativo.</p> <p>Una segunda producción para establecer una ruta de acompañamiento al trabajo docente.</p> <p>Presentación y discusión de los productos en plenaria.</p> <p>Elaboración de cada participante de una propuesta de acompañamiento docente.</p>	Responsable de la Academia de Historia	Jefe del Depto., Responsable. de la Academia de Historia y profesores	Lecturas y Documento de trabajo, hojas blancas, pluma.	<p>Meta: Asistencia del 100% de los integrantes de la Academia de Historia.</p> <p>Producto: Cada participante deberá elaborar una propuesta de acompañamiento.</p>			Martes 30	

3	<p>Curso sobre "Normatividad, organización escolar, Trabajo Colegiado y práctica educativa".</p> <p>Al finalizar el curso, trabajo colectivo en triadas para identificar los elementos claves.</p> <p>Presentación de los productos en plenaria para compartir la construcción colectiva.</p> <p>Posteriormente cada participante elabora un diagrama de flujo de cómo debe funcionar el trabajo colegiado y documento de trabajo.</p>	Jefe del Depto. de Ciencias Histórico-Sociales	Coordinador Académico, Jefe del Depto. de Ciencias Histórico-sociales, responsable de la Academia de Historia y sus profesores de la academia	Normas universitarias y documentos de trabajo, pintarrón, lap top, cañón y pantalla, hojas blancas, pluma.	<p>Meta: Asistencia del 100% de los integrantes de la Academia de Historia.</p> <p>Producto: Diagrama de flujo de cómo debe funcionar el trabajo colegiado y documento de trabajo.</p>				Sábado 03 y 10
---	--	--	---	--	--	--	--	--	----------------

Fuente: Propia.

4.6. Indicadores de logro e instrumentos de evaluación y seguimiento.

Para que un proyecto de intervención rinda los resultados que de él se esperan, la evaluación es esencial pues debe permitir contrastar las situaciones que dieron origen al problema que se trata de resolver, contra la realidad actual de nuestra institución.

La evaluación se considera como “un proceso que permite comparar, en un instante determinado, lo que se ha alcanzado mediante la acción con lo que se debería haber alcanzado de acuerdo a una programación previa” (Espinoza citado por Barraza Macías, 2010:89).

Por lo tanto, para la evaluación de la aplicación del proyecto de intervención se deben tomar en cuenta los cinco elementos que la integran: búsqueda de indicios, formas de registro y análisis, criterios de evaluación, juicios de valor y toma de decisiones.

Para desarrollar la evaluación, se propone una ruta metodológica compuesta de cuatro pasos:

“1) Se identifican las metas u objetivos del Proyecto de Intervención Educativa, 2) Se traducen esos objetivos a metas e indicadores mensurables que indiquen la realización del objetivo, 3) Se reúnen datos concernientes a los indicadores, y 4) Se comparan los datos con los indicadores mensurables y las metas derivadas de los objetivos” (Weiss citado por Barraza Macías 2010:89).

Para la verificación del cumplimiento de los objetivos de la presente intervención se propusieron los siguientes indicadores:

1. Comparativo de indicadores de la Academia de Historia, por ciclo escolar, 2011-A y 2011-B, y 2012-B en el que se incluyen solo siguientes rubros:
 - a) Número de sesiones de academia.
 - b) Asistencia a reuniones de academia.

- c) Proyectos de gestión y de mejora.
- d) Programas de estudio de las Unidades de Aprendizaje.
- e) Actividades de capacitación docente.
- f) Productos al finalizar cada una de las actividades programadas en ambas líneas de acción del proyecto de intervención (ver tablas 11 y 12).

Tabla 4. Clasificación de las actividades a realizar en la línea estratégica de formación.

Actividad	Propósito	Producto	Características	Elementos	Instrumento
Conferencia "Calidad del trabajo colegiado y su impacto en la educación".	Que los docentes den a conocer las necesidades que tienen para el trabajo colegiado. Motivar la toma de conciencia en los profesores y Responsable de la Academia de Historia para mejorar la calidad de trabajo en el colegiado.	Un texto donde los involucrados expliquen su definición propia del trabajo colegiado y sus comentarios personales por escrito.	Concepto del trabajo colegiado. Actores que deben estar involucrados. Mecanismos para la construcción de acuerdos. Qué esperan los docentes del trabajo colegiado. Cómo ayuda el trabajo colegiado para aumentar la calidad educativa.	Definición propia, clara, comprensible. Extensión. Acorde a los lineamientos de la institución.	Registro de asistencia al curso. Heteroevaluación aplicada a los ponentes.
Taller sobre "Procesos de acompañamiento docente".	Desarrollar habilidades en los participantes para mejorar los procesos de acompañamiento, así como la adecuada conducción de equipos de trabajo durante las sesiones colegiadas.	Cada participante deberá elaborar una propuesta de acompañamiento.	Qué entienden los docentes por acompañamiento. Cronograma de actividades de acompañamiento.	Atención tutorial por el docente. Asignación de grupo(s). Acta compromiso.	Guía para el trabajo tutorial en el Sistema de educación media Superior (SEMS).
Curso sobre "Normatividad, organización escolar, Trabajo Colegiado y práctica educativa".	Capacitar a los profesores y al responsable de academia sobre la normatividad respecto al trabajo colegiado para mejorar su desarrollo institucional.	Diagrama de flujo de cómo debe funcionar el trabajo colegiado y documento de trabajo.	Organigrama de la Academia de Historia. Secuencia horizontal y vertical de relaciones. Procesos de comunicación y operación de acuerdos de academia.	Normas universitarias. Organigrama y flujograma del Colegio Departamental.	Guía o compendio de norma básicas universitarias.
Intervención Apoyo a la línea de Formación Docente del plan de acción.	Actualizar y Capacitar a profesores para mejorar la calidad de la enseñanza.	Listas de Asistencia o registro de firmas. Productos de aprendizaje.		Registro de Asistencia Participaciones en clase. Registro de valores logrados.	Lista de Cotejo para cursos. Heteroevaluación y coevaluación.

Fuente: Propia.

CAPÍTULO V

IMPLEMENTACIÓN Y RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados del seguimiento de la aplicación de las estrategias de intervención, incluyendo reflexiones finales.

En la primera parte se describe el proceso o desarrollo de cada una de las acciones emprendidas enmarcadas en cada una de las líneas estratégicas; procesos y formación, como la asesoría especializada de orientación y acompañamiento para el diseño de la planeación estratégica del trabajo colegiado de la Academia de Historia y del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales, de la Conferencia “Calidad del trabajo colegiado y su impacto en la educación” y del taller sobre “Procesos de acompañamiento docente”.

En la última parte se sistematizaron y se analizaron los resultados de cada una de estas actividades, particularizando en la finalidad, la asistencia y participación en estas actividades, productos generados con la intervención, actitudes y cumplimiento de indicadores entre otros aspectos.

5.1. Seguimiento y evaluación de la intervención.

Línea estratégica de procesos:

Seguimiento y evaluación de la asesoría especializada de orientación y acompañamiento para el diseño de la planeación estratégica del trabajo colegiado de la Academia de Historia y del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales.

- Fecha: miércoles 27 de junio de 2012 para la Asesoría Especializada para la elaboración del Plan de Trabajo.
- Jueves 05 de Julio de 2012 para la Sesión de Acompañamiento en la Elaboración de Planes Clase.
- Lugar: Salón de usos múltiples de la Preparatoria No. 9.
- Horario: 09:00 a 13:00 horas y de 14:00 a 19:30 horas.

- Número de integrantes: 25.

Antes de la reunión.

Se solicitó al Coordinador Académico, la preparación del espacio físico en que se llevarían a cabo tanto la asesoría especializada como la sesión de acompañamiento para la elaboración de Planes de Trabajo y Planes Clase, respectivamente.

Se enviaron los citatorios vía correo electrónico a los docentes con la solicitud de que cada uno confirmara su asistencia por la misma vía.

Se imprimió un formato de registro de asistencia donde cada uno de los integrantes de la Academia firmó a la hora de su llegada.

Durante la reunión.

En el desarrollo de la reunión tanto de la asesoría especializada de orientación y acompañamiento para el diseño de la planeación estratégica del trabajo colegiado, como de la orientación y acompañamiento para la elaboración de los planes clase de las Unidades de Aprendizaje de la Academia de Historia, una minoría de los asistentes fue puntual por lo que la asesoría inició después de la hora programada con la asistencia del 96% de los profesores integrantes de la Academia.

Tal vez por haber sido la primera actividad que se tenía programada, el ambiente era jovial, se notaba a los compañeros un excelente ánimo conforme iban llegando al salón de usos múltiples.

Una vez que iniciaron las actividades se escuchaba un constante murmullo y era evidente que varios de los compañeros no estaban atentos, pero conforme fue avanzando la sesión, todos se veían pendientes de lo que se estaba desarrollando; hubo un número nutrido de participaciones de los maestros, unos para hacer preguntas o exponer dudas, y otros para aportar a lo que el asesor exponía.

Durante el jueves 05 de Julio ya en la parte de la elaboración de los planes de trabajo y planes clase, se observó que algunos compañeros aún tenían dudas, pero no se atrevieron a despejarlas durante el transcurso de la asesoría, por lo que tenían que preguntarle a otros compañeros, aunque el asesor siempre estuvo atento a las orientaciones que daban los docentes a sus propios compañeros.

En otros momentos el asesor comentó aspectos positivos en torno a la sistematización de los trabajos que se estaban presentando, ya que para los procesos de certificación es de vital importancia que todos los profesores hayan entregado sus planes de trabajo y sus planes clase.

Finalmente, algunos miembros mostraron un poco de distracción hacia la parte final de la reunión, por lo que fue necesario dar indicaciones al momento de abordar los últimos temas, un asistente había salido de la reunión y fue necesario solicitarle que se reintegrara.

En términos generales podría decirse que hubo mucha disposición de todos, lo que se demostró con la frecuencia de sus intervenciones tanto en la exposición del asesor, como a lo largo de la elaboración de los productos esperados de esta actividad.

Línea estratégica de formación:

- Seguimiento y evaluación de la Conferencia “Calidad del trabajo colegiado y su impacto en la educación”, de la Academia de Historia y del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales.

Fecha: Lunes 24 de septiembre de 2012

Lugar: Salón de usos múltiples de la Preparatoria No. 9

Horario: De 10:00 a 12:00 horas

Número de asistentes: 27

Antes del evento.

Se solicitaron los permisos correspondientes para llevar a cabo la conferencia, primero al Coordinador Académico y en segundo a la dirección del plantel, para ello, se hicieron oficios y se anexó el programa del evento, solicitando a la vez la preparación del espacio físico para el desarrollo de éste, el salón de usos múltiples.

Se enviaron las invitaciones vía correo electrónico a los docentes con la petición de que cada uno confirmara su asistencia por la misma vía.

Se imprimió un folleto explicativo sobre el tema de la conferencia como referente informativo, el cual se repartió a la entrada de la conferencia, además se contó con un formato de registro de asistencia donde cada uno de los integrantes de la academia firmó a la hora de su llegada, cabe precisar que antes de que iniciara el evento, se encontraba la mayoría de los invitados.

Durante el evento.

El ponente llegó puntual y la conferencia comenzó cinco minutos después de las 10:00 horas.

Durante la primera hora el ambiente del evento fue agradable, ya que el ponente se mostró dinámico y organizado.

La calidad profesional y humana del ponente provocó que la sesión se llevara a cabo en armonía y despertando el interés de los participantes.

Este excelente ánimo de los participantes se fue debilitando hasta un punto de relajación hora y media después, debido a que la mayoría reflejaba un cansancio ligero manifestándose mediante distracciones constantes y murmullos por parte de los profesores.

Posiblemente algunas causas que propiciaron la anterior situación fueron por la poca agilidad del expositor para llevar la sesión, el agotamiento del material

de presentación en Power Point que contenía imágenes, la ausencia de proyección de videos documentales, así como por el cansancio de los docentes.

La conferencia duró más de dos horas, prolongándose hasta las 12:45 horas, debido a que se alargó la sección de preguntas y respuestas. Durante esta parte la mayoría los profesores participaron nutridamente, aclarando las dudas o ampliando información.

Las preguntas de los profesores estuvieron enfocadas a las funciones de la academia:

- ¿Cómo se puede llevar a cabo un seguimiento del desempeño de las competencias?
- ¿Existe un instrumento de evaluación que permita reconocer el grado de desarrollo de competencias en los alumnos?
- ¿Qué estrategias pedagógicas son las más adecuadas para mejorar el aprovechamiento académico?
- ¿Por qué no se divulgan los resultados y productos del trabajo docente en las sesiones del colegiado?
- ¿La asistencia a las reuniones de trabajo colegiado es más importante que la participación generando productos?

En términos generales la conferencia se desarrolló con armonía y dinamismo.

- Seguimiento y evaluación del taller sobre “Procesos de acompañamiento docente”, de la Academia de Historia del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales.

Fecha: martes 30 de octubre de 2012

Lugar: Salón de usos múltiples de la Preparatoria No. 9

Horario: De 10:00 a 12:00 horas

Número de asistentes: 27

Antes del evento.

Desde las 9:00 hrs., se montó una mesa junto a la entrada del Salón, en donde se acomodaron las carpetas con el material impreso para los docentes participantes, conteniendo el orden del día, unas lecturas y un juego de ejercicios que se usarán en el taller. También se tuvo listo el registro de asistencias.

Aproximadamente a las 9:30 hrs, empezaron a llegar los profesores asistentes al taller, el facilitador del taller llegó a las 9:40, justificando su retraso debido al exceso de tráfico en esa zona para llegar a la escuela preparatoria.

A las 9:55 solo había unos 15 profesores de los 27 que estaban anotados, el taller comenzó a las 10:05 con la presencia de 19 profesores.

Fue hasta las 10:35 hrs., que se contó con la presencia de los 27 profesores. Posteriormente los 8 profesores que llegaron tarde, justificaron dicha situación aludiendo 5 de ellos que fue debido a lo lento del tráfico por las obras viales que realiza el gobierno del estado en las inmediaciones de las calles Manuel Gómez Morín (Periférico Sur) y Av. López Mateos. Dos de ellos señalaron que se confundieron con la hora de inicio del taller y otro debido a que no traía coche y tomó transporte urbano para llegar a la escuela, no calculando el tiempo de recorrido.

Durante el evento.

El taller se desarrolló de una manera muy dinámica, donde prevaleció una exposición en Power Point y un video motivador.

Se aplicaron diversas dinámicas de trabajo que facilitaron la comprensión debido a la vivencia de casos.

En la parte final se concluyó con la descripción de vivencias por parte de los participantes durante el taller y su impacto en su desarrollo académico-laboral.

El curso sobre normatividad, organización escolar, trabajo colegiado y práctica educativa fue la tercera actividad de esta línea de acción pero su realización no fue posible debido al tiempo que destino la administración para realizar ajustes durante el proceso de certificación de la escuela preparatoria No 9, por parte del COPEEMS.

5.2. Sistematización y análisis de resultados

Línea de acción de procesos

Se presentan en este apartado los resultados de la aplicación del plan de acción del proyecto de intervención, los que reflejan sin duda la participación de todos los involucrados en este proceso y la calidad con la que lo hicieron.

Bajo la línea de acción de procesos del proyecto de intervención, el día miércoles 27 del mes de junio del año 2012, se impartió asesoría especializada de orientación y acompañamiento para el diseño de planes de trabajo colegiado de la Academia de Historia, del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales, así como de la Coordinación Académica, desarrollada por un experto en planeación estratégica.

El propósito de esta actividad fue el de orientar al Coordinador Académico, al Jefe del Departamento de Ciencias Histórico-sociales, al Responsable de Academia y a los profesores de esta academia para la elaboración de sus planes de trabajo.

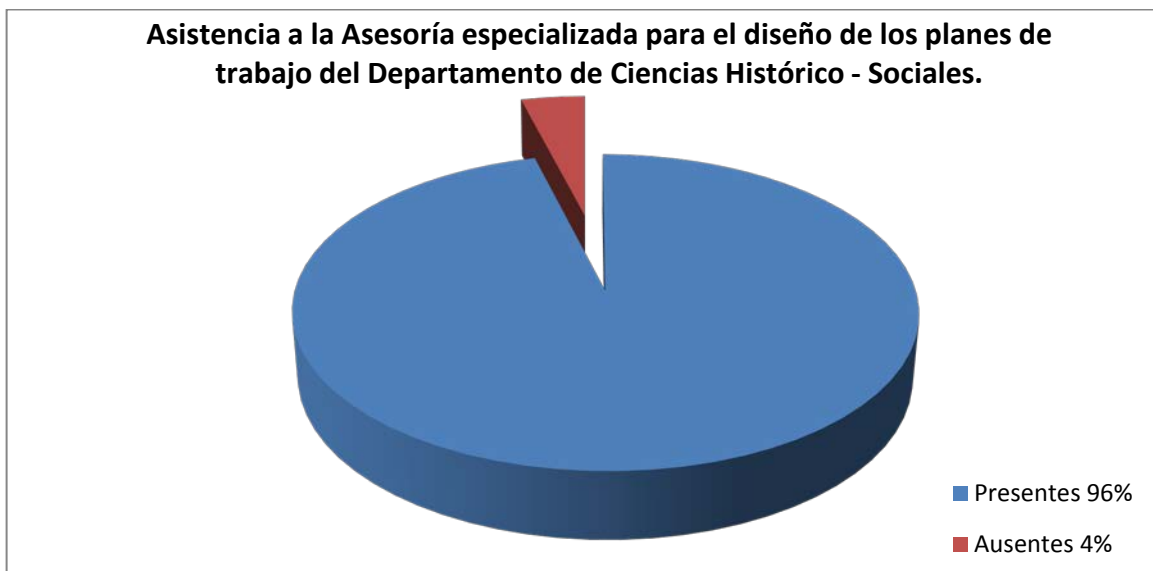
En esta sección, se exponen los aspectos más significativos que se resaltan del análisis de la información que se derivó del desarrollo de las actividades programadas del proyecto de intervención.

- Asesoría especializada de orientación y acompañamiento para el diseño de planes de trabajo

Asistencia y participación en la Asesoría especializada de orientación y acompañamiento para el diseño y elaboración de los Planes de Trabajo.

Se contó con la asistencia del 96% de los integrantes de la Academia de Historia, incluyendo al Responsable de Academia, Jefe del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales al cual pertenece la academia, más la presencia del Coordinador Académico (ver gráfica1).

Gráfica 1. Asistencia de los docentes a la asesoría especializada para el diseño de Planes de Trabajo.



Fuente: Propia.

La participación de los asistentes en la sesión de trabajo fue dinámica y constructiva, ya que se llevaron a cabo ejercicios específicos con el propósito de motivar el desarrollo de competencias para la planeación de actividades con un contexto estratégico.

Productos generados con la intervención

Como productos de esta actividad se cuenta con los Planes de Trabajo 2012 B de cada uno de los profesores que integran la Academia de Historia, así como del Responsable de Academia y Jefe de Departamento.

Qué se observó en el proceso

Durante el proceso se pudo observar mucho interés y participación por todos los asistentes a la sesión de orientación, el experto en planeación planteó el proceso para integrar y clasificar los datos que forman parte de la estructura del documento orientador del trabajo académico del Jefe del Departamento, del Responsable de la Academia y de los propios profesores.

Para la escuela preparatoria No. 9 la planeación tiene sus bases en el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) de la Universidad de Guadalajara, visión 2030 (2009) que define claramente las acciones estratégicas a realizar, los recursos, tiempos y responsables, que se requieren para el logro de los objetivos y metas institucionales.

En este sentido, 2003 Guillaumín et al., en 2003 establecen que la planeación en las universidades es el proceso más eficaz para enriquecer la base de experiencias y conocimientos necesarios de las comunidades para hacer frente a los variados y complejos problemas que enfrentan las instituciones

Por ello, el trabajo colegiado requiere de una planeación en la que se generen estrategias “para que la situación actual que se reconoce como problemática pase a tener otras características, posibles” (Frigerio, Poggi y Tiramonti, 1992:270).

Cumplimiento de Indicadores

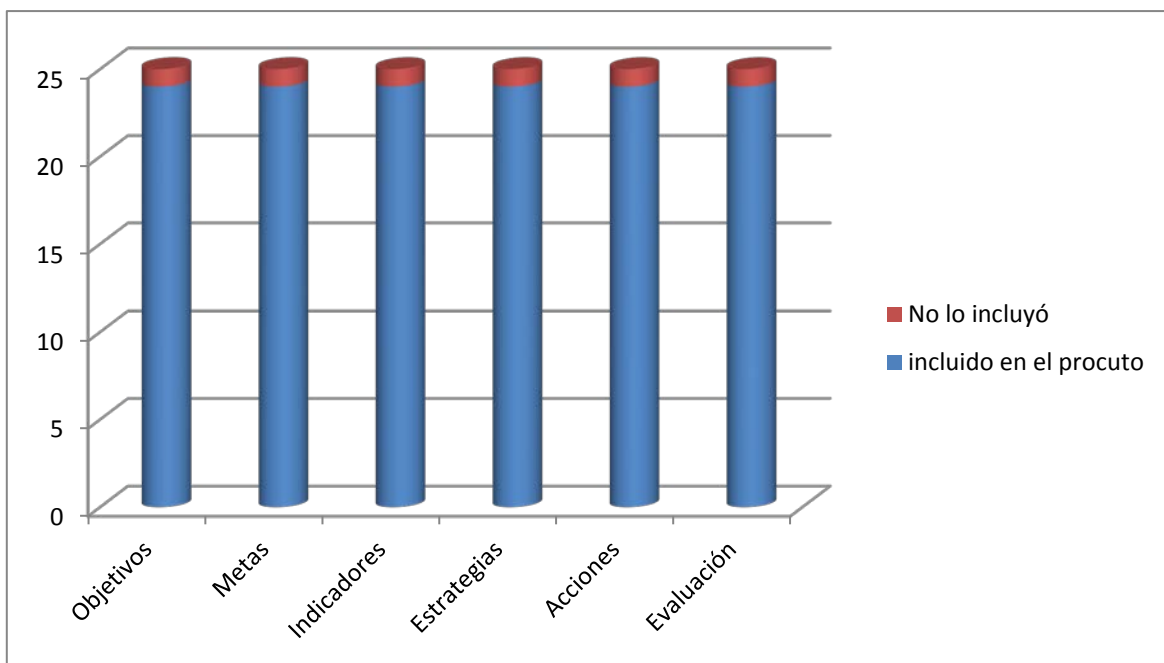
La meta para el proyecto de intervención fue que el 100% de los involucrados en la actividad elaboraran el Plan de Trabajo de su área, y que el

100% de estos planes se realizaron conforme a los criterios establecidos en el Sistema Nacional del Bachillerato (SNB).

Se deriva de lo anterior que en una comparativa contra las metas establecidas para esta intervención se observó que los Planes de Trabajo tanto del Jefe del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales, así como del Responsable de la Academia de Historia incluyen objetivos, metas, indicadores, estrategias, acciones y modelos de evaluación; por lo que los alcances de la intervención en este aspecto en particular se cumplen al 100%.

Asimismo, los 24 docentes que asistieron a la Asesoría Especializada de Orientación elaboraron sus Planes de Trabajo con los 6 elementos propuestos, con lo cual se logra el cumplimiento de éstos en un 100% (ver gráfica 2).

Gráfica 2. Inclusión de los elementos propuestos para la elaboración de planes de trabajo.



Fuente: Propia.

A la vista de los anteriores resultados se concluyó que la Asesoría Especializada de Orientación y Acompañamiento para el diseño de la planeación estratégica del trabajo colegiado de la Academia de Historia y del Departamento

de Ciencias Histórico-Sociales cumplió con sus objetivos específicos ya que los docentes, así como el responsable de la Academia de Historia y el Jefe del Departamento, elaboraron los Planes de Trabajo incluyendo los elementos establecidos por el Consejo para la Evaluación de la Educación Media Superior (COPEEMS).

La organización y desarrollo del trabajo colegiado que fundamenta el quehacer de la administración de la enseñanza, se contempla dentro del Estatuto General de la Universidad de Guadalajara (2007) y del Estatuto Orgánico del Sistema de Educación Media Superior de la Universidad de Guadalajara (2006).

De acuerdo con el Documento base del BGC (2008), la escuela deberá contar con una estructura colegiada académica, donde la academia es el punto medular del trabajo colegiado, cuyas funciones se orientan a la planeación y realización de actividades en la cual confluyen los profesores de un conjunto de programas afines, a través de sesiones periódicas y formales.

“La reunión de academia tiene como finalidad la realización de una tarea común” (Izquierdo, 1996:47). Esto se pudo evidenciar en el desarrollo de las actividades que la Academia de historia llevó a cabo, desde acciones de formación como las de proceso en el diseño de las planeaciones didácticas como de trabajo.

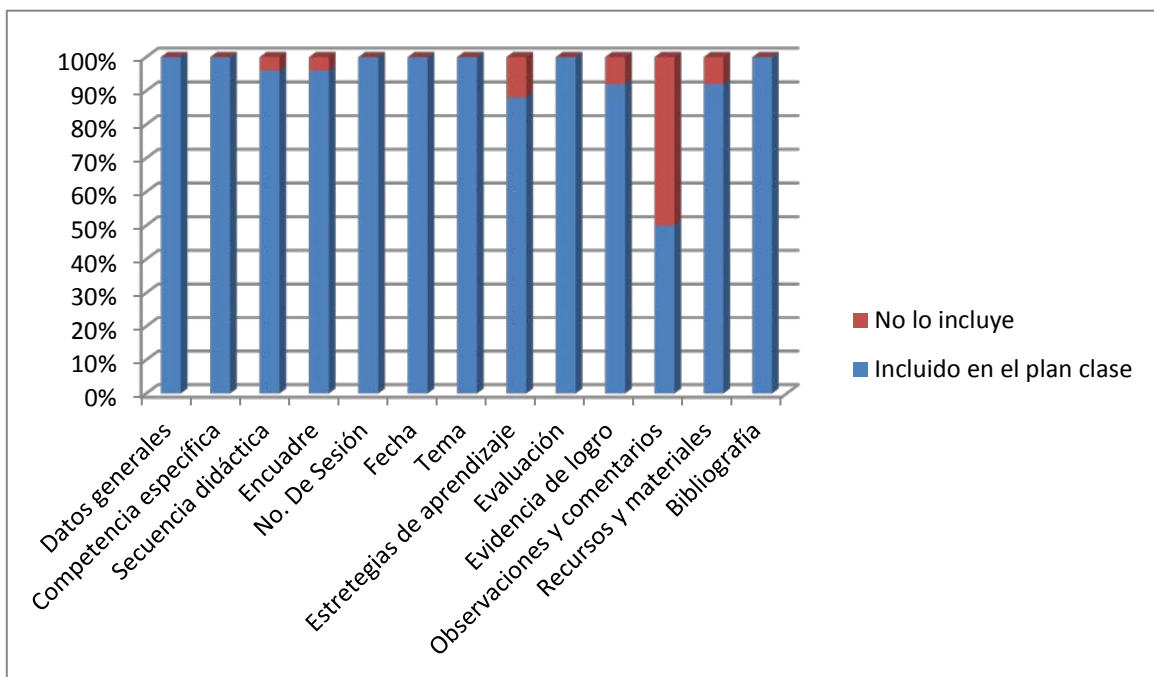
- Orientación y acompañamiento para la elaboración de los planes clase

Los resultados arrojados por la Orientación y Acompañamiento para la Elaboración de los Planes Clase de las Unidades de Aprendizaje de la Academia de Historia mostraron lo siguiente: el resultado es satisfactorio, ya que el 96% de los Planes Clase de los docentes incluyen cuando menos 10 de los 13 elementos que establece el COPEEMS, y que se presentan a continuación (ver gráfica 3):

- El 100% de los profesores incluyeron los datos generales de la Unidad de Aprendizaje, así como la competencia específica de la misma.
- El 96% integró la secuencia didáctica y el encuadre.
- El 100% contiene número de sesión, fecha y tema.

- El 88% de los profesores especifican las estrategias de aprendizaje.
- Los métodos de evaluación son incluidos por el 100% de los docentes.
- El 92% de los profesores fue específico en establecer evidencias de logro.
- Sólo el 50% de los docentes integró el rubro de observaciones y comentarios.
- El 92% de los planes clase incluye la lista de recursos y materiales didácticos.
- La bibliografía para el curso es incluida por el 100 % de los profesores.

Gráfica 3. Presencia de los elementos que establece el COPEEMS en la elaboración de los Planes Clase de los docentes.



Fuente: Propia.

El análisis cuantitativo global del desempeño de los docentes en la elaboración de los Planes Clase para las unidades de aprendizaje que conforman la Academia de Historia, refleja que el cumplimiento es del 93.4% de los elementos propuestos, que corresponden a requerimientos del COPEEMS.

Dentro de los anteriores hallazgos se desprende el hecho de que todos los docentes, hayan incluido aspectos como son: datos generales de la Unidad de Aprendizaje así como la competencia específica, sesión, fecha, tema, métodos de evaluación y bibliografía, esto resulta entendible si partimos de que la información para cumplir con estos requerimientos es ampliamente conocida por todos los profesores que integran la academia.

Es de resaltar que el área que menor porcentaje satisfactorio obtuvo fue el rubro de *observaciones y comentarios*, ya que tan solo la mitad de los docentes lo incluyó en su plan clase, esto podría interpretarse como que para los profesores no resulta relevante indicar el motivo por el cual no hubiese podido llevarse a cabo alguno de los propósitos de una o algunas sesiones.

Por último, se hace la aclaración que esta revisión no se realizó evaluando la calidad y trascendencia de la información plasmada en los documentos, solamente se hizo sobre si contenían o no los elementos formales de estructura que deben obligatoriamente considerarse en este tipo de planeación educativa, bajo el enfoque de competencias y avalado por el COPEEMS.

Los indicadores de calidad para la acreditación de escuelas requieren que los profesores utilicen los criterios de planeación que el COPEEMS autorizó previamente.

Nivel de cumplimiento con el propósito y objetivos de la actividad respecto a la línea estratégica de procesos.

Los elementos tienen una presencia del 95% en el diseño de los planes clase de los docentes, si se contrasta contra la tabla de indicadores de los dos ciclos anteriores, vemos un crecimiento de cerca del 50%, lo que demuestra el interés, disposición y las competencias docentes que se lograron desarrollar a partir de esta intervención. El resultado de esta intervención se refleja en la calidad mínima requerida por el COPEEMS para el diseño de los Planes de Trabajo y Planes Clase de las áreas colegiadas de las escuelas del nivel medio superior.

Las actividades realizadas en la línea estratégica de acción de procesos del proyecto de intervención, cumplieron con el propósito y con los objetivos establecidos, ya que se logró una orientación efectiva al Jefe del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales, al Responsable de Academia y a los profesores que la integran, hecho que se evidencia con la elaboración de sus planes de trabajo y planes clase bajo los requisitos del COPEEMS y del BGC, en contraste con los que se elaboraban antes de la presente intervención.

La planeación de procesos constituye un paso importante en la planeación de actividades escolares, sean administrativas o educativas. La capacitación sobre procesos a los profesores de la escuela preparatoria, impacta en la calidad de los mismos, esto es, no lo mismo explicar la acción por sí sola, si le incluimos la forma en que esta deba ejecutarse, en términos de cumplimiento.

Línea de acción de formación:

Respecto de la segunda línea estratégica de formación referente a la Conferencia “Calidad del trabajo colegiado y su impacto en la educación”, el conferencista demostró experiencia con el tema, debido a que ha sido asesor académico de diversas instituciones educativas privadas de prestigio a nivel local como nacional.

La finalidad de la conferencia fue mostrarles a los participantes la experiencia que se ha tenido en otras instituciones educativas al trabajar bajo un contexto de calidad y de trabajo en equipo.

Se reconoció la importancia del trabajo colegiado y del papel de la academia para la toma de decisiones efectivas en pro de una mejor educación media superior.

Resaltó la importancia de los profesores de la escuela preparatoria que integran la Academia de Historia para compartir experiencias y para tomar decisiones de manera colectiva y democrática.

Al respecto, Antúnez (2002) señala que el trabajo colegiado es aquel que la escuela diseña e implementa para el logro de sus fines educativos con respecto de la participación de los docentes en la toma de decisiones.

Mediante la gestión directiva del trabajo colegiado se logrará una visión de liderazgo compartido, donde los esfuerzos individuales y colectivos de los docentes y autoridades académicas, son esenciales para promover el cambio hacia la mejora, para ello se requiere de un liderazgo con un “estilo de gestión participativa que promueva un consenso en la toma de decisiones, con la implicación de todos los participantes” (Cuatrecasas, 2010:32)

Asistencia y participación en la conferencia

Se tuvo la asistencia del 92% de los integrantes de la Academia de Historia, incluyendo al Jefe del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales, el Responsable de la Academia de Historia y el Coordinador Académico.

Los asistentes estuvieron atentos y participativos la mayor parte del tiempo, los contenidos, los ejemplos y los casos que se plantearon resultaron una experiencia provechosa.

Productos generados con la intervención

En esta actividad se logró que los participantes plasmaran por escrito su definición propia del trabajo colegiado y sus comentarios personales por escrito.

Qué se observó en el proceso

Los registros físicos y digitales que se llevaron a cabo para monitorear este proceso, mostraron actividades, actitudes y valores disposición, participación, voluntad, colaboración, solidaridad y responsabilidad entre otras actitudes motivadas por la conferencia como una nueva visión del trabajo colegiado, de la calidad y de la educación por competencias.

El proceso de intervención contribuyó a completar el proceso de desarrollo de competencias docentes, sean para la organización del trabajo escolar en las aulas (planeación didáctica y de actividades docentes) como el desarrollo de actividades colegiadas (Toma de acuerdos, trabajo colaborativo, planeación colectiva).

El compromiso de la Academia de Historia es con la calidad, ya que con una educación de calidad, se tendrá una mejor escuela.

Cumplimiento de Indicadores

La meta fue que el 100% de los integrantes de la academia asistieran a la conferencia, y que adquirieran la habilidad del rediseño y orientación de las actividades de academia.

Para esta actividad se propuso como producto un texto elaborado por cada uno de los asistentes en el que se explicara una definición propia del concepto de Trabajo Colegiado, sus funciones y actividades relativas al mismo.

Para evaluar el nivel de apropiación y significación del concepto de Trabajo Colegiado, elaboramos una matriz en la que se retomaron los elementos clave, así como las actividades y funciones que debe llevar a cabo el Trabajo Colegiado a través del Colegio Departamental y las Academias en el Sistema de Educación Media Superior (SEMS) de la Universidad de Guadalajara; se verificó la presencia de dichos aspectos en las definiciones elaboradas por los integrantes de la Academia de Historia después de la conferencia (ver tabla 13).

Tabla 1. Evaluación del nivel de apropiación y significación del concepto de Trabajo Colegiado.

Conceptos clave.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Resultados en %	
Participación colegiada.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100
Programación de actividades académicas.	1		1	1		1		1	1			1	1		1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	72
Asignación de recursos.		1			1	1			1	1					1			1			1			1			36
Construcción participativa democrática.	1	1	1				1			1	1	1		1			1	1		1	1		1	1			56
Formación integral del estudiante.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100
Planeación educativa.	1	1	1	1		1	1	1	1		1		1	1			1	1	1		1		1	1	1	1	72
Estrategias de aprendizaje.	1		1		1		1		1		1		1	1		1	1		1	1			1	1	1	1	60
Espacio formal para el trabajo periódico de la Academia.		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1		1	1	1	1	1		1	1	84
Vinculación.			1		1			1	1					1				1				1					28
Adquisición de competencias.	1	1	1		1	1		1	1	1		1	1		1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	72
Evaluación del aprendizaje.	1	1	1	1	1		1		1		1		1	1		1		1		1	1	1	1		1	1	60
Unidades de aprendizaje.	1	1	1	1		1		1	1	1		1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	76
Tutoría.	1		1	1	1	1	1	1	1		1		1		1	1		1	1	1	1			1		1	64
Funciones.																											0
Planeación.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100
Evaluación de programas. Momentos, medios e instrumentos.	1		1		1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1		1		1	1		1	72
Actualización del currículo.		1				1				1					1					1				1		1	28
Conocer las fortalezas de los docentes que integran la academia.	1					1				1				1							1	1			1	1	32
Recuperación de la práctica docente.	1		1	1	1	1			1		1		1			1		1				1		1			48
Articulación de distintos contenidos disciplinares.					1							1						1					1			1	20
Mejorar las estrategias de aprendizaje.	1	1	1		1		1	1		1	1	1	1	1								1	1		1		56
Unificar intereses y objetivos.		1				1				1			1			1					1				1		28
Establecer criterios de desempeño de competencias específicas y niveles de logro.		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					1	1	1		1	1	80
Definir acciones para mejorar el aprovechamiento académico, eficiencia terminal y la Formación Integral del estudiante.	1	1	1	1	1	1	1		1		1			1	1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	80
Determinar los requerimientos para la actualización docente.			1			1	1	1	1	1	1		1	1					1	1	1	1		1		1	56
Divulgar resultados y productos de su trabajo.				1				1					1				1				1						20
Resultados en %	64	60	76	52	64	72	52	64	68	52	64	52	60	64	52	52	56	44	56	60	68	56	56	60	76		

Fuente: Propia.

El análisis del producto esperado de la actividad, es decir, del texto elaborado por los docentes justo después de terminada la Conferencia nos arrojó resultados alentadores que a continuación consignaremos a detalle:

- El 100% mencionó una participación colegiada.
- El 72% considera que es un espacio para la programación de actividades académicas.
- 36% de los docentes lo percibe como un espacio desde el que se puede asignar recursos, de cualquier naturaleza, para la puesta en marcha de las actividades académicas programadas, esto se debe a que en nuestra escuela, y en el resto de las Preparatorias de la Universidad, la asignación de recursos se hace a través de la comisión de Hacienda del H. Consejo de Escuela.
- Solo el 56% de los participantes considera al Trabajo Colegiado como un espacio para la construcción participativa y democrática.
- El 100% de los docentes de la Academia mencionó que uno de los fines del Trabajo Colegiado es la formación integral del estudiante.
- El 72% considera que la Planeación Educativa es una tarea constante del Trabajo Colegiado.
- El planteamiento de estrategias de aprendizaje fueron mencionadas por el 60% de los docentes.
- El 84% consideró que el Trabajo Colegiado de la Academia es el espacio formal y periódico para los docentes.
- Tan sólo el 28% mencionó la vinculación como algo inherente al Trabajo Colegiado.
- El 72% mencionó la adquisición de competencias por parte de los alumnos como un objetivo del Trabajo Colegiado.
- 60% considera que Trabajo Colegiado evalúa el aprendizaje de los estudiantes.
- 76% mencionó que el trabajo de las academias se agrupan por unidades de aprendizaje afines.

- 64% de los docentes menciona que las tutorías se programan desde el Trabajo Colegiado.
- El 100% de los profesores considera que la principal función que debe realizarse en el Trabajo Colegiado es la Planeación.
- 72% mencionan como función del trabajo en la Academia, establecer momentos, medios e instrumentos para la evaluación de las Unidades de Aprendizaje, y es que dentro de nuestro plantel, definir tanto fechas y reactivos para exámenes, es una de las actividades que más tiempo toma en las reuniones de Academia.
- Extrañamente el 28% considera que desde el Trabajo Colegiado puede realizarse la actualización del currículo, y es que como nuestra escuela depende del SEMS, las actualizaciones y adecuaciones curriculares dependen de un sistema macro, en el que las preparatorias poco pueden hacer.
- El 32% considera que el Trabajo Colegiado es un espacio propicio para conocer las fortalezas de los docentes que integran la Academia.
- Un preocupante 48% de los docentes considera al Trabajo Colegiado como un medio para recuperar la práctica docente, resulta revelador que menos de la mitad de los integrantes de la academia no asuman la puesta en común de sus experiencias dentro y fuera del aula como una oportunidad para crecer profesionalmente.
- Tan solo el 20% considera que una función del Colegiado sea la de articular distintos contenidos disciplinares, por lo que podemos inferir que los docentes de la academia se limitan a tratar de desarrollar su Unidad de Aprendizaje sin hacer referencia a la transversalidad que procura el BGC.
- 56% cree que es función de Trabajo Colegiado mejorar las estrategias de aprendizaje.
- 28% considera que en el Trabajo Colegiado se pueden unificar intereses y objetivos de los docentes.

- 80% de los participantes consignó que el Trabajo Colegiado tienen como una de sus funciones establecer criterios de desempeño de competencias específicas y niveles de logro.
- 80% menciona como una función más, definir acciones para mejorar el aprovechamiento académico, eficiencia terminal y la formación integral del estudiante.
- Poco más de la mitad, 56% considera que en el Trabajo Colegiado se pueden definir los requerimientos de actualización para los docentes.
- Solo el 20% considera que divulgar los resultados y productos del Trabajo Colegiado es una de sus funciones esenciales.

Como podemos darnos cuenta, 14 de los 25 integrantes de la academia incluyen en sus textos más de la mitad de los elementos que se propusieron en la matriz de análisis, es decir, que aprobarían una evaluación en términos cuantitativos sobre la inclusión de elementos indicativos de la apropiación del término y objeto del Trabajo Colegiado.

Los componentes que tienen menciones por encima del 60% son:

- Participación colegiada.
- Programación de actividades académicas.
- Formación integral del estudiante.
- Planeación educativa.
- Estrategias de aprendizaje.
- Espacio formal para el trabajo periódico de la academia.
- Adquisición de competencias.
- Evaluación del aprendizaje.
- Unidades de aprendizaje (agrupación en Academias).
- Programa de tutorías.
- Planeación.
- Momentos, medios e instrumentos de evaluación de programas.

- Establecer criterios de desempeño de competencias específicas y niveles de logro.
- Definir acciones para mejorar el aprovechamiento académico, eficiencia terminal, y formación integral del estudiante.

Lo anterior es un balance positivo, ya que cuantitativamente se sobrepasa la mitad de los componentes propuestos para el análisis, sin pasar por alto que apenas se está por encima del 68% de aprobación.

Nivel de cumplimiento con el propósito y objetivos de la actividad respecto a la línea estratégica.

Esta actividad cumplió con la línea estratégica de formación del proyecto de intervención, cumpliendo los profesores con las metas de asistencia y de elaboración y entrega de producto final (evidencia de aprendizaje) y con ello, se alcanzó a cubrir con el propósito y con los objetivos establecidos, como son: que los docentes den a conocer las necesidades que tienen para el trabajo colegiado; motivar la toma de conciencia en los profesores y Responsable de la Academia de Historia para mejorar la calidad de trabajo en el colegiado.

La capacitación de profesores garantiza el desarrollo de ciertas habilidades y destrezas para incrementar el conocimiento y mejorar la práctica docente, además, los programas de formación y actualización de profesores apoyan los procesos de transformación de las instituciones educativas hacia la mejora continua.

Referente al Taller sobre “Procesos de acompañamiento docente”, el facilitador se desempeñó con un alto nivel de profesionalismo y experiencia, aprovechando el poco tiempo que se le dio para el taller.

Finalidad

La finalidad del taller fue definir la importancia del acompañamiento docente dentro del proceso educativo, mostrarles a los participantes de qué forma se deben de planear y ejecutar los procesos de acompañamiento de profesores y de alumnos.

Asistencia y participación en el taller

Se contó con la asistencia del 100% de los profesores miembros de la Academia de Historia, con la participación individual o en binas.

Productos generados con la intervención.

Elaboración por cada participante de una propuesta de acompañamiento tutorial para con sus alumnos.

La función tutorial de la escuela preparatoria apoya la trayectoria escolar de los estudiantes por medio de estrategias educativas que pretenden disminuir los índices de reprobación y de deserción.

La tutoría en un sentido más amplio, involucra el desarrollo personal emotivo y social del sujeto, procura lograr una educación integral basada en los cuatro pilares básicos que determina la comisión internacional sobre educación de la UNESCO: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser (SEMS, La tutoría en el Sistema de Educación Media Superior, 2010: 4).

Qué se observó en el proceso

Se observó durante el desarrollo del taller, una gran disposición por parte de los profesores, quienes mostraron mucho interés en participar y en adquirir la habilidad para diseñar acciones y rutas de acompañamiento.

En la plenaria se presentaron y analizaron los productos generados en el taller.

De manera ordenada, el tallerista de forma aleatoria solicitó que algunos profesores presentaran sus avances de programas de acompañamiento tutorial, a bien de verificar si se habían alcanzado las metas y objetivos propuestos.

Con ello, se pudo comprobar que la mayoría de los asistentes al taller elaboró una propuesta sencilla pero significativa que contribuye al desarrollo de las competencias en los alumnos.

Cumplimiento de Indicadores

Se cumplió con el indicador de formación docente en un 100% y con el desarrollo de competencias docentes en el aspecto de diseño y aplicación de planes de trabajo para la calidad educativa.

Por lo tanto, el taller de “Procesos de acompañamiento docente”, cumplió con las expectativas planeadas para el mismo, reflejado en un mejoramiento de los procesos de acompañamiento por parte de las jefaturas de academia y del departamento hacia sus profesores y de los profesores hacia sus alumnos en aspecto tutorial.

A continuación se puede observar el nivel de cumplimiento en la entrega de programas de acompañamiento por parte de los participantes del taller (ver tabla 14)

Tabla 2. Nivel de cumplimiento del taller “Procesos de acompañamiento docente”.

Evidencias obtenidas en el Taller.	Programas de Acompañamiento de Docentes	Programas de Acompañamiento de Alumnos (Tutorías)
Total entregados	2	23
Nivel de cumplimiento	(100%)	(95%)

Fuente: Elaboración propia con datos del taller.

De acuerdo con la tabla anterior, los indicadores de cumplimiento señalan que tanto el Jefe del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales como el responsable de la Academia de Historia, realizaron su programa de acompañamiento de profesores, lo que representa el 100%. Por su parte 23 de los 25 profesores asistentes al curso, elaboraron sus programas de seguimiento tutorial de alumnos, lo que representa el 95%.

Nivel de cumplimiento con el propósito y objetivos de la actividad respecto a la línea estratégica de formación.

Esta actividad cumplió, además con la línea estratégica de formación del proyecto de intervención, con el propósito y con los objetivos establecidos, como son: que los docentes den a conocer las necesidades que tienen para el trabajo colegiado; motivar la toma de conciencia en los profesores y Responsable de la Academia de Historia para mejorar la calidad de trabajo en el colegiado.

En general, las actividades desarrolladas en las líneas de acción de procesos y de formación docente, tuvieron un impacto muy importante en la preparación y orientación de los profesores que integran la Academia de Historia, quienes desarrollaron la competencia de planeación que señala el acuerdo 447 de la SEP:

3. Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.

Atributos:

Identifica los conocimientos previos y necesidades de formación de los estudiantes, y desarrolla estrategias para avanzar a partir de ellas.

Diseña planes de trabajo basados en proyectos e investigaciones disciplinares e interdisciplinares orientados al desarrollo de competencias.

Diseña y utiliza en el salón de clases, materiales apropiado para el desarrollo de competencias.

Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional (SEP acuerdo 447, 2008:2).

Los resultados de la intervención propician el desarrollo de indicadores de acciones educativas de calidad por parte de los profesores de la Academia de Historia, El trabajo en equipo y los resultados de este ejercicio propician hábitos colaborativos en los docentes, que día a día irán mejorando junto a la dinámica de la exigencia institucional y de la sociedad (ANTÚNEZ, 2002).

CONCLUSIONES

Considerando que los indicadores de calidad educativa de la Academia de Historia se habían reducido a un 41%, frente a las metas establecidas en el Programa Operativo Bianual de la escuela preparatoria N° 9, en el periodo escolar 2010-2011, en los rubros: asistencia reuniones de academia, proyectos de gestión y de mejora, programa de estudios de las unidades de aprendizaje (UA) y capacitación y actualización docente, y que dicha situación ponía en riesgo el ingreso de la escuela preparatoria al Sistema Nacional de Bachillerato.

Por ello, se consideró importante realizar un diagnóstico situacional, con el propósito de identificar las causas que provocaban dichos indicadores negativos, delimitado a las situaciones que giran en torno al trabajo colegiado, a la comunicación interpersonal entre docentes, la toma de decisiones y a la ejecución de acciones programadas.

Las categorías iniciales para llevar a cabo el diagnóstico, se clasificaron en tres grupos; Trabajo Colegiado de la Academia de Historia, competencias docentes para el trabajo colegiado, y acompañamiento, evaluación e intervención del trabajo colegiado de la academia.

El resultado de dicho diagnóstico reflejó problemas de falta de información, ausencia de habilidades y destrezas de comunicación, pobreza de competencias de planeación y desconocimiento de procesos de acompañamiento.

Con base a lo anterior, se elaboró, se implementó y se dio seguimiento al proyecto de intervención cuyas estrategias y líneas de acción establecidas (procesos y formación) constituyeron elementos clave que permitieron replantear actividades y rediseñar procesos académicos y con ello, elevar los indicadores de calidad tanto en la planeación como en el trabajo colegiado de la Academia de Historia del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales.

Los actores con los que se trabajó fueron: El Coordinador Académico, el Jefe del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales, el Responsable de Academia y los docentes que integran la academia.

Respecto de la línea estratégica de procesos, se dio seguimiento y se avalúo la actividad planeada denominada “Asesoría especializada de orientación y acompañamiento para el diseño de la planeación estratégica del trabajo colegiado de la Academia de Historia y del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales”.

En términos generales podría decirse que hubo mucha disposición de todos, lo que se demostró con la frecuencia de sus intervenciones tanto en la exposición del asesor, como a lo largo de la elaboración de los productos esperados de esta actividad.

Los 24 docentes que asistieron a la Asesoría Especializada de Orientación para la elaboración de los Planes de Trabajo, cumplieron con los indicadores propuestos, con lo cual se logra el cumplimiento de éstos en un 100%.

Se deriva de lo anterior que en una comparativa contra las metas establecidas para esta intervención se observó que los Planes de Trabajo tanto del Jefe del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales, así como del Responsable de la Academia de Historia incluyen objetivos, metas, indicadores, estrategias, acciones y modelos de evaluación; por lo que los indicadores se cumplen al 100%.

El análisis cuantitativo global del desempeño de los docentes en la elaboración de los Planes Clase para las unidades de aprendizaje que conforman la Academia de Historia, reflejó que el cumplimiento es del 93.4% de los elementos propuestos, que corresponden a requerimientos del COPEEMS.

Las actividades realizadas en la línea estratégica de acción de procesos del proyecto de intervención, cumplieron con el propósito y con los objetivos establecidos, como son: orientar al Jefe del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales, al Responsable de Academia y a los profesores de esta academia para la elaboración de sus planes de trabajo y planes clase bajo los requisitos de la COPEEMS y del BGC.

Lo que corresponde a la línea estratégica de formación, el 100% de los miembros de la Academia de Historia asistieron a la Conferencia “Calidad del trabajo colegiado y su impacto en la educación”, de la Academia de Historia y del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales, el 80% de ellos realizaron sus productos de aprendizaje.

El análisis del producto esperado de la actividad, es decir, del texto elaborado por los docentes justo después de terminada la conferencia nos arrojó resultados alentadores.

Esta actividad cumplió con el propósito y con los objetivos establecidos de la línea estratégica de formación del proyecto de intervención, como son: que los docentes den a conocer las necesidades que tienen para el trabajo colegiado; motivar la toma de conciencia en los profesores y Responsable de la Academia de Historia para mejorar la calidad de trabajo en el colegiado.

Lo tocante al seguimiento y evaluación del taller sobre “Procesos de acompañamiento docente”, de la Academia de Historia del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales, concluyó con la descripción de vivencias por parte de los participantes durante el taller y su impacto en su desarrollo académico-laboral.

El taller de “Procesos de acompañamiento docente”, cumplió con las expectativas planeadas para el mismo, reflejado en un mejoramiento de los procesos de acompañamiento por parte de las jefaturas de academia y del

departamento hacia sus profesores y de los profesores hacia sus alumnos en aspecto tutorial, ya que todos realizaron sus programas de acompañamiento tutorial para profesores y para alumnos.

Esto es, como se mencionó anteriormente los indicadores de cumplimiento señalan que tanto el Jefe del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales como el responsable de la Academia de Historia, realizaron su programa de acompañamiento de profesores, lo que representa el 100%. Por su parte 23 de los 25 profesores asistentes al curso, elaboraron sus programas de seguimiento tutorial de alumnos, lo que representa el 95%.

En general, el proyecto de intervención logró aumentar los indicadores de calidad debido al progreso que se vio reflejado en la capacitación, asesoría y puesta en práctica de los conocimientos, técnicas y estrategias para la mejora continua del trabajo colegiado de la Academia de Historia, de los procesos de elaboración y diseño de planeaciones académicas como de trabajo, así como de los procesos de acompañamiento estudiantil (tutorías).

Como consecuencia de lo anterior, se determinaron las siguientes acciones que deben replantearse en un estudio posterior como continuidad del presente proyecto, a bien de que se mantenga la mejora en el diseño tanto de Planes de Trabajo para el Departamento y la Academia, así como en los planes clase de los profesores.

- Que se diseñe un programa de seguimiento del presente proyecto
- Que al menos cada año, se levante un diagnóstico respecto de los indicadores de la Academia de historia, como parte del programa de seguimiento.
- Continuar motivando a los profesores para que continúen con el dinamismo mostrado por la gran mayoría de ellos, no sea solo una respuesta ocasional a la coyuntura de la Certificación de la Preparatoria.
- Que la mejoría en los indicadores de los Planes Clase, se traduzca en un cambio cualitativo en el nivel de aprovechamiento de los estudiantes.

- Que la disposición de administración para acompañar a los docentes en su formación sea un continuo en la escuela.
- Que la cultura de la mejora continua se arraigue en la Preparatoria.

Si se logra dar seguimiento a este proyecto de intervención, monitoreando oportunamente su pertinencia y factibilidad, se podrá verdaderamente tener una Academia de Historia comprometida con la calidad educativa en una escuela integrada al Sistema Nacional de Bachillerato.

“La intervención para la mejora escolar es un esfuerzo conjunto, sistemático y continuo dirigido a cambiar las condiciones de aprendizaje y otras condiciones internas de la escuela, con la finalidad última de alcanzar las metas educativas más eficazmente” (Velzen et al. citado por Murillo, 2003:2).

Los aprendizajes adquiridos desde la gestión como resultado de la ejecución del presente proyecto de intervención se relacionan con la calidad, en particular con la calidad de los procesos del trabajo colegiado, de los procesos de planeación y con los procesos de acompañamiento docentes dentro de la Academia de Historia.

Tanto el jefe del departamento, como el responsable de la academia y sus profesores, participaron en varias actividades de orientación y de formación docente, que les permitió incrementar sus conocimientos y mejorar sus habilidades para el manejo del trabajo colegiado y para la realización de planeaciones tanto de trabajo como académicas.

Otro aspecto importante como resultado de este aprendizaje lo constituye la consolidación de los procesos de acompañamiento. Esto es, tanto los profesores como el jefe del departamento de Ciencias Histórico-Sociales y el responsable de la Academia de Historia, aprendieron a desarrollar programas de acompañamiento tutorial.

Los aprendizajes fueron como se puede comprobar, significativo para el mejoramiento del trabajo colegiado de la Academia de Historia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVIRA Martín, F. (1996) *Metodología de la evaluación de programas*, Madrid: CIS.

ANTÚNEZ, Serafín, et al. (2002) *Dinámicas colaborativas en el trabajo del profesorado*, Venezuela: Laboratorio Educativo.

ANTÚNEZ, Serafín (1998) *El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: Factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares*, Barcelona: EDUCAR, no. 24.

BAENA Paz, Guillermina (2004) *Instrumentos de Investigación*, México: Editores mexicanos unidos.

BALPUESTA Pérez, Ramón (2011) *Informe de Autoevaluación para la Acreditación en COPEEMS*, Preparatoria N° 9, SEMS, U. de G., Zapopan, Jalisco.

BARRAZA Macías, Arturo (2010) *Propuestas de Intervención Educativa*, México: Universidad Pedagógica de Durango.

BONDER, Gloria (2006^a) *Educación y género en tiempo de turbulencia. Debates actuales en teorías, prácticas e innovaciones*. Unidad No. 1, Seminario PRIGEPP-FLACSO, Buenos Aires.

CAMPOS Alba, Elida Lucía y otros, (compiladores) (2000). *Antología de Gestión Escolar*. México: Comisión Nacional SEP-SNTE de Carrera Magisterial.

CARIÑO Preciado, Susana (2004) *Métodos de Investigación I.*, México: Limusa.

CASANOVA, María Antonia (1999) "Evaluación, concepto, tipología y objetivos" en *Manual de evaluación educativa*, 5ª edición, La Muralla S.A., Madrid.

COORDINACIÓN ACADÉMICA (2011) *Manual de Organización y de funciones del Colegio Departamental*, Preparatoria N° 9, SEMS, U. de G., Zapopan, Jalisco.

CONTROL ESCOLAR (2011) *Base de Datos Preparatoria N° 9*, SEMS, U. de G., Zapopan, Jalisco.

CUATRECASAS, Lluís (2010) *Gestión Integral de la calidad*, España: PROFIT editorial.

DELORS/UNESCO (1996) *Informe Delors*. Santiago de Chile en http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF 26 julio 2012.

FLEUR y Ball-Rockeach (1997) *Teorías de la comunicación de masas*, México: Paidós.

FRIGERIO, Graciela, Margarita Poggi, et. Al. "Paradigmas de la planificación normativa vs planificación estratégico-situacional" en las instituciones educativas Cara y Ceca, *Elementos para su comprensión*, Buenos Aires: Troquel educación, serie FLACSO-Acción.

FULLAN Michael y Andy Hargreaves (1999) "Lineamientos para el director" en Universidad Iberoamericana León, *La escuela que queremos*, Buenos Aires: Amorrortu.

GARZA Mercado, Ario (1981) *Manual de técnicas de investigación*, México: ColMéx.

GATHER, M. Thurler, et. al. (2007) *La organización del trabajo escolar*, Barcelona, España: GRAÓ

GRAJALES G., Tevni (2000) <<Población y selección de la muestra>> disponible en <http://tgrajales.net/invespobmuestra.pdf>, (31 de enero de 2012, 10:30 hrs.)

GUILLAUMÍN, A., M. Canal, et al. (2003) *Planeación estratégica aplicada a unidades académicas universitarias*, México: Universidad Veracruzana.

IBARRA, A. (2005) <<El diseño de investigación>> disponible en <http://www.aibarra.org/investig/tema0.htm#>, (31 de enero de 2012 14:45 hrs.)

IZQUIERDO, Conrad (1996) *La reunión de profesores. Participar, observar y analizar la comunicación en grupo*, Barcelona: Paidós.

LEÓN y Montero (1999) *Diseño de investigaciones*, México: Mc Graw Hill.

MARTIN Bris, Mario (1996) *Organización y planificación Integral de Centros*, Madrid: Escuela española.

MARTÍNEZ, M. (2004) *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*, México: Trillas.

MERINO López, M. (2003) "Relación entre mando y organización" en Universidad Iberoamericana León, *Relación entre director y organización*, Madrid: Narcea.

MURILLO, F.J. (2003) *Una panorámica de la investigación iberoamericana sobre eficacia escolar*, Bogotá: Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, Vol. 1, núm. 1.

NAMO DE MELLO, Guiomar (2004) *Nuevas propuestas para la gestión educativa*, México: Secretaria de Educación Pública.

NIRENBERG, Olga J. Brawerman, et. al. (2003) *Programación y evaluación de proyectos sociales*, Argentina: Paidós.

OLEA Franco, Pedro (1999) *Manual de técnicas de investigación documental para la enseñanza media*, México: Esfinge.

OROZCO González, María Guadalupe (2012) curso Estrategias de intervención en, ITESO, Tlaquepaque, Jalisco.

PÉREZ, J.M. (2000) *Comunicación y educación en la sociedad de la información*, Barcelona: Paidós.

PÉREZ Serrano, G. (1994) *Investigación cualitativa: retos e interrogantes*, Madrid: La Muralla.

PICCINI, M. y Ana María Nethol (1990) *Introducción a la Pedagogía de la Comunicación*, México: Trillas-UAM.

PREPARATORIA No. 9 (2011) *“Documento Base”*, SEMS, U. de G., Zapopan, Jalisco.

PROGRAMA BIANUAL DE TRABAJO 2011-2012 (2011), Preparatoria N° 9, SEMS, U. de G., Zapopan, Jalisco.

RODRÍGUEZ, G., E. García et al. (1996) *Metodología de la investigación cualitativa*, Ediciones Aljibe.

RUBIO Liniers, María Cruz (2000) <<El análisis documental: indización y resumen en bases de datos especializadas. CINDOC-CSIC>> disponible en <http://www.iberius.org/es/AisManager?Action=ViewDoc&Location=getdocs:///DocMapCSDOCS.dPortal/2519>, (18 de febrero de 2012, 17:30 horas.)

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA, DOF (2009) *Acuerdo 444*.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA (2008) *Acuerdo 447*, México, D.F.

SECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA (2007) *Programa Sectorial de Educación 2007-2012*, México.

SCHMELKES, Sylvia. (1993) “Hacia una Mejor Calidad de Nuestras Escuelas” en *Programa de Actividades del Maestro de Primaria, Cuaderno para el Maestro*, México: Secretaría de Educación Pública.

SCHMELKES, Sylvia (1995) “La planificación y la evaluación para la calidad” en Gobierno del Estado de Guanajuato, Secretaria de Educación, *Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas*.

SUBSECRETARÍA DE LA EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE MÉXICO (2008) *Reforma Integral de la Educación Media Superior*.

TOBÓN Pimienta y García Fraile (2010) *Competencias, calidad y educación superior*, Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio

TORRES, Rosa María (1998a) *Qué y Cómo aprender. Necesidades básicas de aprendizaje y contenidos curriculares*, SEP, Biblioteca del Normalista.

TORRES, Rosa María (1998b) “Nuevo papel docente ¿Qué modelo de formación y para qué modelo educativo?” en *Perfiles Educativos*, núm. 82, Vol. XX, pp. 6-23.

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE GUADALAJARA “*Proyecto de intervención. Características generales de un proyecto de intervención*” Disponible en: <http://crecea.uag.mx/opciones/interv.htm> [26 de mayo de 2012, 11:00 horas]

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA (2007) *Estatuto General de la Universidad de Guadalajara*.

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA (2006) *Estatuto Orgánico del Sistema de Educación Media Superior*.

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA (2009) *Plan de Desarrollo Institucional, visión 2030*.

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA (2008) *Sistema de Educación Media Superior, Documento Base para el Bachillerato General por Competencias*.

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA (2010) *Sistema de Educación Media Superior, La tutoría en el Sistema de Educación Media Superior*.

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA (2007) *Sistema de Educación Media Superior. Propuesta del Bachillerato General por Competencias*.

VALLIANT, Denise (2002) “Formación de Formadores. Estado de la Práctica” en *Revista de Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe (PREAL)* No. 25, Santiago.

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de análisis documental.

CATEGORÍA	CRITERIOS	INDICADORES	ITEMS O ASPECTOS A BUSCAR
Trabajo colegiado de la Academia de Historia	Estructura y organización de la Academia de Historia	Acta de instalación de la Academia de Historia de los ciclos 2011-A, 2011-B y 2012-A.	Designación del responsable y de los profesores integrantes
		Planeación semestral de actividades de la Academia de Historia	Acta general de la reunión de planeación de actividades de la Academia de Historia para cada ciclo escolar 2011-A, 2011-B y 2012-A.
	Plan de trabajo semestral del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales y de la Academia de Historia de los ciclos escolares 2011-A, 2011-B y 2012-A.		Estructura general Descripción de objetivos, metas, estrategias y acciones
	Planes de trabajo de los profesores de la academia de los ciclos escolares 2011-A, 2011-B y 2012-A.		Estructura general Acciones planeadas por ciclo escolar
	Planeaciones didácticas de los profesores por Unidad de Aprendizaje de los ciclos escolares 2011-A, 2011-B y 2012-A.		Estructura Descripción metodológica de clase
	CATEGORÍA	CRITERIOS	INDICADORES
Competencias docentes para el trabajo colegiado	Habilidades de los docentes de la Academia de Historia para la planeación estratégica y para la planeación didáctica por competencias. Procesos de capacitación, actualización y formación docente	Listado de los profesores que participaron en Cursos y diplomados de formación y actualización en competencias docentes organizados por la escuela y por el SEMS, durante el ciclo escolares 2011-A.	Registro de Asistencia y participación de docentes a dichos cursos y diplomados y porcentaje que los ha tomado.
	Formas o mecanismos de participación de los integrantes de la Academia de Historia	Actas generales de planeación académica y Actas inter-semestrales (reuniones de academia programadas) de los ciclos escolares 2011-A, 2011-B y 2012-A.	Estrategias y procesos de comunicación Distribución del trabajo (equipos o comisiones) Participación (intervenciones de los participantes) Toma de decisiones (compromisos y acuerdos).
CATEGORÍA	CRITERIOS	INDICADORES	ITEMS O ASPECTOS A BUSCAR
Acompañamiento, evaluación e intervención del trabajo colegiado de la academia	Procesos de acompañamiento, evaluación e intervención del trabajo colegiado de la Academia de Historia.	Actas de reuniones programadas de la Academia de historia de los ciclos escolares 2011-A, 2011-B y 2012-A.	Descripción de los avances de cumplimiento de acuerdos de academia, de los planes de trabajo y los planes clase.
		Informes semestrales de actividades de los ciclos 2011-A, 2011-B del Jefe del Departamento de Ciencias Histórico-sociales, del responsable de la Academia de Historia y de sus profesores.	Identificación de problemas o indicadores no cumplidos. Diagnósticos o evaluaciones implementadas
		Actas o minutas de academia de los ciclos escolares 2011-A, 2011-B y 2012-A.	Procesos de intervención por parte del Jefe del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales Toma de acuerdos ante problemas detectados Mecanismos de intervención acordados

Fuente: Propia.

Anexo 2. Formato de cuestionario para docentes.

Este cuestionario pretende identificar las causas de la falta de cumplimiento de los acuerdos tomados en la Academia de Historia, respecto de los procesos y obligaciones que se derivan de esta. La información que proporcione es estrictamente confidencial, con la finalidad de implementar un proyecto de intervención para mejorar la calidad educativa que ofrece nuestra institución.

Le pedimos su apoyo contestando las siguientes preguntas.

Gracias por su tiempo y colaboración.

Subraye la opción de respuesta que considere más adecuada y responda a las preguntas abiertas:

1. ¿Cómo se integra organizativamente el Colegio Departamental de la escuela preparatoria No. 9?

2. ¿Cuáles de las siguientes funciones realiza Usted como parte del trabajo colegiado de su academia?

- a) Seguimiento del desempeño de las competencias específicas y los niveles de logro de las unidades de aprendizaje.
- b) Elaboración de estrategias pedagógicas, materiales didácticos y de apoyo.
- c) Diseño de medios e instrumentos para la evaluación del aprendizaje.
- d) Acciones para mejorar el aprovechamiento académico, la eficiencia terminal, y la formación integral del estudiante.
- e) Elaboración diagnóstica de necesidades y requerimientos para la actualización docente.
- f) Divulgación de los resultados y productos de su trabajo.
- g) Ninguna.

3. ¿En qué grado estima que se encuentran delimitadas las responsabilidades que se comparten en el colegiado, mediante la división y el reparto de deberes y de derechos?

- a) Muy satisfactorio b) Satisfactorio c) Medianamente satisfactorio d) Insatisfactorio

4. ¿Con qué frecuencia usted asistió a las reuniones de la academia en los ciclos escolares 2011 A, 2011 B y 2012 A?

- a) 90 a 100% b) 70 a 85% c) 65% o menos

5. ¿Cuáles competencias técnico pedagógicas para el BGC se relacionan con su trabajo docente?

- a) Planeación didáctica.
- b) Diseño y evaluación de estrategias y actividades de aprendizaje.
- c) Gestión de la información.
- d) Uso de tecnologías de la información y la comunicación.
- e) Ninguna.

6. ¿En cuál diplomado ha participado Usted para el desarrollo de sus competencias docentes?

- () Diplomado de Inducción al BGC () PROFORDEMS () CERTIDEMS
() Ninguno () Otro: _____

7. ¿Cuál es su nivel de participación en las actividades de su departamento y academia?

- a) Muy satisfactorio b) Satisfactorio c) Medianamente satisfactorio d) Insatisfactorio

8. ¿Cuál es su nivel de respuesta ante las tareas del trabajo colegiado, que le son asignadas por sus superiores?

- a) Muy satisfactorio b) Satisfactorio c) Medianamente satisfactorio d) Insatisfactorio

9. ¿Cómo encuentra Usted el nivel de cooperación entre los docentes que interactúan en el trabajo colegiado de la academia?

- a) Muy satisfactorio b) Satisfactorio c) Medianamente satisfactorio d) Insatisfactorio

10. ¿Cuáles de los siguientes aspectos se toman en cuenta para distribuir el trabajo en la academia?

- a) El perfil del docente b) Tipo de nombramiento c) Carga horaria
- d) Competencias docentes e) Relaciones interpersonales
- f) Otros: _____

11. ¿Cómo se dan las participaciones (intervenciones) de los participantes?

12. ¿De qué manera se toman las decisiones (compromisos y acuerdos)?

13. ¿Qué medio se utiliza para informar de los acuerdos tomados en las sesiones de trabajo colegiado de la Academia?

- a) Escrito b) Verbal c) Electrónico d) Ninguno

d) Otro: _____

14. ¿Cómo considera su capacidad de comunicación con sus pares y con las autoridades escolares?

a) Muy satisfactorio b) Satisfactorio c) Medianamente satisfactorio d) Insatisfactorio

15. ¿Existen mecanismos precisos e idóneos para dar seguimiento a los acuerdos de academia y a las planeaciones?

a) Sí b) No c) No se

En caso afirmativo, descríballo (s):

16. ¿En qué grado estima su participación en la revisión de sus avances en el cumplimiento de los acuerdos de academia, de su plan de trabajo y de sus planeaciones de clase?

a) Muy satisfactorio b) Satisfactorio c) Medianamente satisfactorio d) Insatisfactorio

17. ¿Cuáles son las estrategias implementadas para evaluar el trabajo de la academia?

18. ¿Qué diagnósticos ha llevado a cabo Usted para identificar problemas o indicadores no cumplidos, establecidos por la Jefatura del Departamento y la Academia?

19. ¿Con qué frecuencia se llevan a cabo procesos de intervención para el acompañamiento del trabajo colegiado de la academia, por parte del Jefe del Departamento, o por el Responsable de la academia?

a) Siempre b) A veces c) Nunca

Anexo 3. Formato guión de entrevista para el Responsable de Academia, Jefe de Departamento y Coordinador Académico.

Esta entrevista pretende identificar las causas de la falta de cumplimiento de los acuerdos tomados en la Academia de Historia, respecto de los procesos y obligaciones que se derivan de esta. La información que proporcione es estrictamente confidencial, con la finalidad de implementar un proyecto de intervención para mejorar la calidad educativa que ofrece nuestra institución.

Le pedimos su apoyo contestando las siguientes preguntas.

Gracias por su tiempo y colaboración.

	Categoría/ítem	Respuesta
I	Trabajo Colegiado de Academia.	
A	Estructura y organización de la Academia de Historia	
1	¿Cómo se estructura el Colegio Departamental de la escuela, se cuenta con un organigrama?	
2	¿Los profesores integrantes de la Academia de Historia eligen a su responsable y cada cuando lo hacen?	
3	¿Cuántas reuniones de academia se realizan regularmente durante el semestre y cuál es el porcentaje de asistencia a la misma?	
B	Funcionamiento de la Academia de Historia	
4	¿En dónde se establecen y cuáles son las atribuciones del Coordinador Académico, (Jefe del Departamento, o Responsable de Academia)?	
C	Planeación semestral de actividades de la Academia de Historia	
5	¿Cuáles son los criterios de COPEEMS que los profesores, las academias y los departamentos incluyen en la realización del Plan de Trabajo semestral? En caso negativo explique las razones.	
II	Competencias docentes para el trabajo colegiado.	
A	Habilidades de los docentes de la Academia de Historia para la planeación estratégica y didáctica por competencias	
6	¿Conoce las normas que establecen las competencias docentes para el Bachillerato General por Competencias (BGC)?, en caso afirmativo ¿En dónde se ubican?	
B	Procesos de capacitación, actualización y formación docente	
7	¿Qué porcentaje de profesores de la Academia de Historia han participado en el diplomado del SEMS sobre introducción a las competencias?	
8	¿Qué porcentaje de profesores de la Academia de Historia han participado en el diplomado del PROFORDEMS?	
C	Formas o mecanismos de participación de los integrantes de la Academia de Historia	
9	¿De qué forma se distribuye el trabajo en la academia?	
10	¿Cómo se dan las participaciones (intervenciones) de los participantes?	
11	¿De qué manera se toman las decisiones (compromisos y acuerdos)?	
12	¿Qué medio se utilizan para informar de los acuerdos tomados en las sesiones de trabajo colegiado de la Academia?	
13	¿De qué forma se comunica la Institución con sus diferentes órganos colegiados?	
III	Acompañamiento y evaluación del trabajo colegiado de la academia.	
A	Procesos de acompañamiento del trabajo colegiado de academia	
14	¿Consideras que existen mecanismos precisos e idóneos para dar seguimiento a los acuerdos de academia y planeaciones? ¿Cuáles son? ¿Por qué no existen?	
15	¿Cuáles son los mecanismos que se emplean para identificar los avances de cumplimiento de acuerdos de academia, de los planes de trabajo y los planes clase? ¿Por qué no existen?	
B	Procesos de evaluación y de intervención del trabajo colegiado de academia	
16	¿Cuáles son los mecanismos de evaluación del trabajo de la academia que se utilizan? ¿Por qué no existen?	
17	¿Cuáles son los diagnósticos que se han realizado para identificar problemas o indicadores no cumplidos, por niveles (Jefatura, Academia y profesores)?	
18	¿Cuáles acuerdos colegiados se han tomado para resolver los problemas detectados en el proceso de acompañamiento del trabajo colegiado de la Academia de Historia? ¿Por qué no existen?	
19	¿Cuáles son los mecanismos de intervención acordados para el acompañamiento del trabajo colegiado de la Academia de Historia? ¿Por qué no existen?	

Fuente: Propia.

Anexo 4. Matriz de vaciado de datos del análisis documental.

Matriz para vaciado de datos del análisis documental.													
CATEGORÍA	CRITERIOS	ITEMS O ASPECTOS A BUSCAR	CONTENIDO	2011-A			2011-B			2012-A	ANÁLISIS		
				14-ene	26-mar	01-jun	05-jul	28-sep	29-nov	19-ene			
Trabajo colegiado de la Academia de Historia	Estructura y organización de la Academia de Historia	Designación del responsable y de los profesores integrantes	Elección del profesor que llevara a cabo las funciones de Responsable de la academia	1			1			1	La elección del responsable se hace una vez al semestre, en la reunión de academia al inicio del semestre, mediante la votación de todos los integrantes presentes.		
	Planeación semestral de actividades de la Academia de Historia	Calendario de reuniones de academia	Se establecen las fechas de las reuniones para reunión el 26 de marzo y 01 de junio de 2011.	1								Se agendan tres reuniones de academia en la sesión al inicio del semestre 2011-A.	
			Se establecen las fechas de las reuniones para reunión el 28 de septiembre y 29 de noviembre de 2011.				1					Se agendan tres reuniones de academia en la sesión al inicio del semestre 2011-B, pero solo se llevan a cabo dos.	
			Se establecen las fechas de las reuniones para reunión el 21 de marzo y 30 de mayo de 2012.								1		Se agendan tres reuniones de academia en la sesión al inicio del semestre 2012-A.
			Registro de asistencia a las reuniones	1	1	1	1	1		1		El registro de asistencia de los profesores a la reunión de academia, queda asentado en el acta.	
		Criterios de evaluación para las Unidades de Aprendizaje	Exámenes, tarea, participación y portafolio.	1			1			1		Los criterios de evaluación se definen una vez al semestre, durante la primera sesión, pero ya no se vuelven a tocar.	
		Actividades de apoyo a la docencia	Periódico mural, eventos cívicos, visitas guiadas	1			1			1		Las actividades de apoyo a la docencia se agendan en la primera sesión y ya no se vuelven a revisar.	
		Asuntos varios	El orden del día no contempla asuntos varios.	1	1	1	1	1		1		En las actas de las sesiones de academia no está establecido el orden del día, por lo tanto no se contemplan asuntos varios, no existe un espacio formal para la presentación de propuestas por parte de los docentes.	

		Estructura general de la planeación semestral de actividades de la Academia de Historia.	En sesión de Academia: Programación de reuniones de academia, actividades de apoyo a la docencia, material bibliográfico, evaluación de las unidades de aprendizaje.	1			1		1	La planeación semestral de la academia se realiza durante la primera sesión del semestre, pero ya no se retoma en sesiones posteriores.
			Presentada por el Jefe del Departamento: Criterios generales para las asesorías y tutorías, indicadores académicos de la escuela, metas, estrategias, actividades, criterios generales para el desarrollo del curso y criterios generales para las actividades extracurriculares.					1	La planeación semestral que realiza el Responsable de Academia para el ciclo 2012 A, no concuerda por la realizada por los docentes.	
		Descripción de objetivos, metas, estrategias y acciones	La planeación semestral no contempla objetivos.	1			1		1	La planeación semestral de la academia, realizada tanto por docentes como por el Jefe del departamento, no contempla los objetivos a lograr por esta durante el semestre.
			La planeación semestral contempla metas, estrategias y acciones.						1	La planeación semestral de la academia para el ciclo 2012 A, es la única que contempla metas, estrategias y acciones, no así en los ciclos anteriores.
Planes de trabajo de los profesores de la Academia de Historia	Estructura general	Justificación, docencia, generación y/o aplicación del conocimiento, tutorías, gestión académica individual o colegiada, así como de difusión y extensión.	1			1		1	Los planes de trabajo de los docentes cumplen con la estructura establecida por la institución y se elaboran en la primera sesión al inicio del semestre, sin embargo, ya no se vuelven a tocar en las demás sesiones de trabajo colegiado.	
		Acciones planeadas por ciclo escolar	Participación en programas educativos a través de la impartición de cursos presenciales y en modalidades no convencionales, así como la realización de actividades de apoyo a la docencia.	1			1		1	Los planes de trabajo de los docentes, para el ciclo escolar, contemplan la participación en programas a través de la impartición de cursos presenciales, pero no incluyen actividades de apoyo a la docencia.
		Desarrollo de conocimientos nuevos y relevantes en un campo o disciplina generado a partir de la investigación o estudio. (Participación en proyectos de investigación, pertenecer a un Cuerpo Académico y Línea de generación o aplicación del conocimiento).	1			1		1	Los planes de trabajo de los docentes, para el ciclo escolar, contemplan la participación en un cuerpo académico (colegio departamental), pero no incluyen la participación en proyectos de investigación y líneas de generación o aplicación del conocimiento.	

			Actividades docentes que comprenden un conjunto sistematizado de acciones educativas de carácter académico y personal, que brinda el profesor al estudiante y éstas pueden ser individuales o colectivas (participación en el proceso de titulación, asesorías disciplinares, acompañamiento del servicio social y de prácticas profesionales).	1			1			1	Los planes de trabajo de los docentes, para el ciclo escolar, contemplan la participación en asesorías disciplinares.
			Participación en comités de evaluación académica, comisiones, organización de eventos académicos, realización de actividades académico-administrativas, etc.	1			1			1	Los planes de trabajo de los docentes, para el ciclo escolar, contemplan la participación en la organización de eventos académicos y realización de actividades académico-administrativas, pero no incluyen la participación en comités de evaluación académica.
			Programas o proyectos de servicio a la comunidad a través de la difusión de la ciencia y la cultura, preservación de la identidad y vinculación con el entorno.								Los planes de trabajo de los docentes, para el ciclo escolar, no contemplan la participación en programas o proyectos de servicio a la comunidad a través de la difusión de la ciencia y la cultura, preservación de la identidad y vinculación con el entorno.
			Formación académica, capacitación, actualización y profesionalización del profesorado.	1			1			1	Los planes de trabajo de los docentes, para el ciclo escolar, contemplan la participación en diplomados y cursos de formación académica, pero no incluyen su participación o necesidad en la actualización y profesionalización.
	Planeaciones didácticas de los profesores de la Academia de Historia, por Unidad de Aprendizaje	Estructura	Datos generales; encuadre; secuencia didáctica; recursos y materiales (didácticos); tareas que realiza el estudiante y que evidencian el logro de las competencias; evidencias de aprendizaje; evaluación; bibliografía para el alumno; y bibliografía para el maestro.	1			1			1	Las planeaciones didácticas de los profesores de la Academia de Historia se realizan una vez por semestre, pero ya no se vuelven a retomar en sesiones posteriores. Están realizadas en base a lo estipulado por el SNB y el COPEEMS.

Fuente: Propia.

Matriz para vaciado de datos del análisis documental.												
CATEGORÍA	CRITERIOS	ITEMS O ASPECTOS A BUSCAR	CONTENIDO	2011-A			2011-B			2012-A	ANÁLISIS	
				14-ene	26-mar	01-jun	05-jul	28-sep	29-nov	19-ene		
Acompañamiento, evaluación e intervención del trabajo colegiado de la academia	Procesos de acompañamiento, evaluación e intervención del trabajo colegiado de la Academia de Historia	Descripción de los avances de cumplimiento de acuerdos de academia, de los planes de trabajo y los planes clase.	Los avances de cumplimiento de acuerdos de academia, de los planes de trabajo y los planes clase, no están contemplados en las actas de reuniones de academia.	1	1	1	1	1		1	Los avances de cumplimiento de acuerdos de academia, de los planes de trabajo y los planes clase, no están contemplados en las actas de reuniones de academia.	
		Identificación de problemas o indicadores no cumplidos.	El avance programático no se cumple al 100%				1			1	Solo en los ciclos 2011 B y 2012 A en la primera sesión al inicio del semestre, se identifica que el avance programático de las unidades de aprendizaje no se cumple al 100%, pero no se acuerdan mecanismos de seguimiento y evaluación para determinar la causa.	
		Diagnósticos o evaluaciones implementadas	No existen diagnósticos o evaluaciones implementadas al trabajo colegiado.	1			1			1	No existen diagnósticos o evaluaciones implementadas al trabajo colegiado.	
		Toma de acuerdos ante problemas detectados	Los profesores propondrán estrategias para mejorar la aplicación y redacción de los exámenes departamentales.		1							Ante el problema detectado de redacción de la redacción de exámenes departamentales, solo en el ciclo 2011 A, los profesores acuerdan proponer estrategias para mejorar la aplicación y redacción de los exámenes departamentales, pero ya no retoma en sesiones posteriores.
			Por acuerdo de todos los integrantes de la academia, se registra la firma en el libro de asistencia a reuniones de academia para que los acuerdos sean obligatorios.		1	1						En el ciclo 2011 A, ante el problema detectado, de cumplimiento de los acuerdos de academia, los integrantes de la academia acuerdan que se firme en el libro de asistencia a reuniones de academia para que los acuerdos sean obligatorios.

		Mecanismos de intervención acordados	Los profesores se comprometen a realizar el llenado de su planeación didáctica y retroalimentar el proceso.		1			1			Como un mecanismo de intervención acordado, los profesores se comprometen a realizar el llenado de su planeación didáctica y retroalimentar el proceso, pero no se retoma en otras sesiones. Solo queda en un compromiso.
		Procesos de intervención por parte del Jefe del Departamento de Ciencias Histórico-Sociales	Participación del Jefe de Departamento en la planeación de actividades de la Academia de Historia.	1				1			La participación del Jefe de Departamento en la planeación de actividades de la Academia de Historia, solo se da al inicio del semestre.

Fuente: Propia.

Anexo 5. Ejemplos de la matriz de vaciado de datos del cuestionario para docentes.

Matriz de vaciado de datos del cuestionario para docentes.					
Categoría	Criterio	Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Conclusiones
Trabajo Colegiado de la Academia de Historia	Funcionamiento de la Academia de Historia.	¿Cuáles de las siguientes funciones realiza Usted como parte del trabajo colegiado de su academia?	a) Seguimiento del desempeño de las competencias específicas y los niveles de logro de las unidades de aprendizaje.	14	De los 25 docentes encuestados el 56% (14) realizan funciones de seguimiento del desempeño de las competencias específicas y los niveles de logro de las unidades de aprendizaje, lo cual se evidencia en la planeación didáctica y el avance programático de las unidades de aprendizaje.
			b) Elaboración de estrategias pedagógicas, materiales didácticos y de apoyo.	15	De los 25 docentes encuestados el 60% (15) elaboran estrategias pedagógicas, materiales didácticos y de apoyo, las estrategias pedagógicas están establecidas en la planeación didáctica de la unidad de aprendizaje, pero no hay evidencia de los materiales didácticos de apoyo.
			c) Diseño de medios e instrumentos para la evaluación del aprendizaje.	13	De los 25 docentes encuestados el 52% (13) diseñan medios e instrumentos para la evaluación del aprendizaje, estos instrumentos se acuerdan en sesión de academia al inicio del semestre y queda asentado en el acta de la primera sesión del trabajo colegiado al inicio del semestre.
			d) Acciones para mejorar el aprovechamiento académico, la eficiencia terminal, y la formación integral del estudiante.	7	De los 25 docentes el 28% (7) realizan acciones para mejorar el aprovechamiento académico, la eficiencia terminal, y la formación integral del estudiante.
			e) Elaboración diagnóstica de necesidades y requerimientos para la actualización docente.	3	De los 25 docentes encuestados el 12% (3) realizan diagnóstico de sus necesidades y requerimientos para la actualización docente, sin embargo no existe evidencia documental al respecto.
			f) Divulgación de los resultados y productos de su trabajo.	5	De los 25 docentes encuestados solo el 20% (5) divulga los resultados y productos de su trabajo, pero no existe evidencia documental al respecto.
			g) Ninguna.	2	De los 25 docentes encuestados solo el 8% (2) no realizan funciones como parte del trabajo colegiado de la academia.

Fuente: Propia.

Matriz de vaciado de datos del cuestionario para docentes.					
Categoría	Criterio	Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Conclusiones
Competencias Docentes para el Trabajo Colegiado.	Habilidades de los docentes de la Academia de Historia para la planeación estratégica y para la planeación didáctica por competencias.	¿Cuáles competencias técnico pedagógicas para el BGC se relacionan con su trabajo Docente?	a) Planeación didáctica.	16	En el criterio de habilidades de los docentes de la Academia de Historia para la planeación estratégica y para la planeación didáctica por competencias, las competencias técnico pedagógicas para el BGC que se relacionan con el trabajo docente, se centran en la planeación didáctica y el diseño y evaluación de estrategias y actividades de aprendizaje, ya que de los 25 profesores encuestados el 64% (16) las relacionan con su trabajo docente; el 32% (8) usa las tecnologías de la información y la comunicación; el 24% (6) gestiona la información; y solo el 4% (1) contestó que ninguna competencia.
			b) Diseño y evaluación de estrategias y actividades de aprendizaje.	16	
			c) Gestión de la información.	6	
			d) Uso de tecnologías de la información y la comunicación.	8	
			e) Ninguna.	1	

Fuente: Propia.

Matriz de vaciado de datos del cuestionario para docentes.					
Categoría	Criterio	Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Conclusiones
Acompañamiento y evaluación del trabajo colegiado de la academia.	Procesos de acompañamiento del trabajo colegiado de academia.	¿Existen mecanismos precisos e idóneos para dar seguimiento a los acuerdos de academia y a las planeaciones?	a) Sí	11	En el criterio de procesos de acompañamiento del trabajo colegiado de academia, respecto a la existencia de mecanismos precisos e idóneos para dar seguimiento a los acuerdos de academia y las planeaciones, de los 25 profesores encuestados el 56% (14) considera que no existen, mientras que el 44% (11) afirma que si existen mecanismos, describiendo los siguientes: de los 11 docentes que respondieron afirmativamente el 45% (5) estiman que por medio de avances programáticos, el 45% (5) que por medio del monitoreo de los acuerdos de academia, el 27% (3) que en reuniones de academia y el 9% (1) por medio de la comunicación interpersonal.
			b) No	14	
			c) No se		
			En caso afirmativo, descríbalos (s):		
			Por medio de avances programáticos	5	
			Se monitorean los acuerdos para ver si se están llevando a cabo.	5	
			En reuniones de academia.	3	
			Por medio de la comunicación interpersonal: oral y electrónica.	1	

Fuente: propia.

Anexo 6. Matriz de vaciado de datos de la entrevista.

Matriz de vaciado de datos de la entrevista.						
Categoría	Criterio	Pregunta	Respuestas			Conclusiones
			Responsable de la Academia de Historia	Jefe del Departamento de Ciencias Histórico-sociales.	Coordinador Académico	
Trabajo Colegiado de Academia.	Funcionamiento de la Academia de Historia	¿En dónde se establecen y cuáles son las atribuciones del Coordinador Académico, (Jefe del Departamento, o Responsable de Academia)?	Los requisitos para ser Responsable de Academia y sus funciones están establecidos en los artículo 95 y 96 del Estatuto Orgánico del Sistema de Educación Media Superior de la U. de G.	Los requisitos para ser Jefe de Departamento están señalados en el artículo 179 del Estatuto General de la U. de G., así como la duración en el cargo y sus funciones están establecidas en los artículo 93 y 94 del Estatuto Orgánico del Sistema de Educación Media Superior de la U. de G.	Los requisitos para ser Jefe de Departamento están señalados en el artículo 180 del Estatuto General de la U. de G., así como la duración en el cargo y sus funciones están establecidas en los artículo 98, 99 y 100 del Estatuto Orgánico del Sistema de Educación Media Superior de la U. de G.	Las autoridades académicas conocen la normatividad en la que se establecen las atribuciones del Coordinador Académico, Jefe del Departamento y Responsable de Academia.
	Planeación semestral de actividades de la Academia de Historia	¿Cuáles son los criterios de COPEEMS que los profesores, las academias y los departamentos incluyen en la realización del Plan de Trabajo semestral? En caso negativo explique las razones.	Los criterios que los profesores, de las academias y los departamentos incluyen en la realización del plan de trabajo semestral, deben estar en base a las competencias y estar divididos en las sesiones de trabajo. De manera individual cada profesor planea, en base a las unidades de aprendizaje.	Para la realización del plan de trabajo semestral, no se utilizan los criterios de COPEEMS, puesto que la escuela no se ha certificado todavía. Los criterios que se siguen son los que establece el Sistema de Educación Media Superior, los cuales son adaptados por la preparatoria no. 9, según sus necesidades internas.	Actualmente, la escuela está en un proceso de evaluación para obtener la acreditación en el nivel medio superior, por ello hay lineamientos en el trabajo colegiado, uno de ellos son las competencias docentes, que están implícitas en los acuerdos 444 y 447 de la RIEMS. En los cuales se establecen los requisitos para que los docentes elaboren su plan de trabajo y planeación didáctica para implementar en el aula; asimismo, los departamentos y las academias deben planear su función desde sus ámbitos, tomando acuerdos colegiados de cómo desarrollar, evaluar y verificar las competencias en el BGC, y todo esto debe estar acordado por las academias.	Respecto a los criterios de la COPEEMS que los profesores, las academias y los departamentos deben incluir en la realización del plan de trabajo semestral, las tres autoridades académicas encuestadas argumentaron que no se aplican como tal, sino que se utilizan los criterios que establece el SEMS, respecto al desarrollo, evaluación y verificación de las competencias en las unidades de aprendizaje del BGC.

Fuente: Propia.

Matriz de vaciado de datos de la entrevista.

Categoría	Criterio	Pregunta	Respuestas			Conclusiones
			Responsable de la Academia de Historia	Jefe del Departamento de Ciencias Histórico-sociales.	Coordinador Académico	
Competencias docentes para el trabajo colegiado.	Habilidades de los docentes de la Academia de Historia para la planeación estratégica y didáctica por competencias.	¿Conoce las normas que establecen las competencias docentes para el Bachillerato General por Competencias (BGC)?, en caso afirmativo ¿En dónde se ubican?	Si se conocen porque dentro de las carpetas de cada uno de los profesores, están integradas por escrito.	Si se conocen están competencias, el problema es que los docentes no las aplican como debe ser. Es decir, no las aplican en clases, cada quien imparte las clases como quiere, sin embargo, si las emplean para realizar las planeaciones didácticas, estas observaciones ya se les han hecho a los profesores, pero en la realidad no se implementan.	Las normas si las conozco y los docentes que ya cursaron el diplomado de PROFORDEMS también, ya que en un módulo de éste, se manejan los acuerdos 7 u 8 acuerdos secretariales, la Reforma Integral de Educación Media Superior y todo lo que se enmarca en las competencias y los acuerdos para la acreditación, el problema es que los docentes y las academias no las aplican, ya que regresan al esquema anterior.	Las tres autoridades académicas entrevistadas si conocen las normas que establecen las competencias docentes para el Bachillerato General por Competencias y los profesores las aplican para realizar las planeaciones didácticas, pero el problema es que no las llevan a la práctica, ya que regresan al esquema anterior.
	Formas o mecanismos de participación de los integrantes de la Academia de Historia	¿De qué forma se distribuye el trabajo en la academia?	Para la realización de las planeaciones didácticas y el plan clase, se hacen equipos por unidad de aprendizaje para llevar a cabo las actividades extracurriculares, eventos cívicos y visitas guiadas, dependiendo del criterio de cada profesor y como lo maneje.	El trabajo recae sobre el Responsable de Academia, se invita a los profesores a que participen en las actividades de la academia, pero esta integración no se les puede obligar es por voluntad propia, aproximadamente un 25% de los integrantes son los que participan, los demás solo se dedican a dar clases.	Para la distribución del trabajo en la academia, se toman acuerdos de manera colegiada, alguien toma el papel de Secretario de Actas y se toma en cuenta el orden del día. Regularmente, la primera reunión es para planear y organizar, otra intermedia para seguimiento y evaluación y, una tercera para una evaluación general. Por lo tanto los acuerdos ya están dados por escrito, sin embargo, el punto de asuntos varios esta descuidado, ya que se manejan problemáticas de cada academia y no se están llevando los acuerdos que se deberían tomar para solucionar estos problemas, solo se cumplen los puntos de planeación, seguimiento y evaluación. En toda acta de reunión de academia se debe establecer el orden del día, pero de manera muy importante, los asuntos varios.	Las 3 autoridades académicas entrevistadas coincidieron en que para la distribución del trabajo en la academia, se toman acuerdos de manera colegiada y se toma en cuenta el orden del día, sin embargo, el punto de asuntos varios esta descuidado, ya que se manejan problemáticas de cada academia y no se están llevando los acuerdos que se deberían tomar para solucionar estos problemas, solo se cumplen los puntos de planeación, seguimiento y evaluación. En toda acta de reunión de academia se debe establecer el orden del día, pero de manera muy importante, los asuntos varios.

		¿De qué forma se comunica la Institución con sus diferentes órganos colegiados?	La Institución se comunica con sus diferentes órganos colegiados vía electrónica.	Se utiliza el correo electrónico y medios escritos, como los oficios.	La Institución se comunica con sus diferentes órganos colegiados vía electrónica, por internet.	Los 3 entrevistados argumentaron que la Institución se comunica con sus diferentes órganos colegiados vía electrónica.
--	--	---	---	---	---	--

Fuente: Propia.

Matriz de vaciado de datos de la entrevista.						
Categoría	Criterio	Pregunta	Respuestas			Conclusiones
			Responsable de la Academia de Historia	Jefe del Departamento de Ciencias Histórico-sociales.	Coordinador Académico	
Acompañamiento y evaluación del trabajo colegiado de la academia.	Procesos de acompañamiento del trabajo colegiado de academia	¿Consideras que existen mecanismos precisos e idóneos para dar seguimiento a los acuerdos de academia y planeaciones? ¿Cuáles son? ¿Por qué no existen?	Si existen mecanismos para dar seguimiento a los acuerdos de academia y planeaciones, se nos dan indicaciones de que los Responsables de Academia debemos checar el avance programático y los acuerdos del plan de trabajo de la academia que se programan al inicio del semestre, es decir, que se checa la calendarización de las actividades para verificar si se lleva a cabo o no.	No existen los mecanismos apropiados para dar seguimiento a los acuerdos de academia y planeaciones, porque la administración de la escuela no ha aprobado ninguna de las propuestas que se han presentado al respecto.	Respecto a los mecanismos para dar seguimiento a los acuerdos de academia, este es un rubro que está fallando en la Academia de Historia, en cuanto al acompañamiento áulico y la supervisión de las planeaciones de clase. El Responsable de Academia y/o Jefe de Departamento deben revisar el avance programático, ya que es una manera personal de motivar a los docentes, que sienten que no hay quien los supervise y entonces lo llenan de una manera simulada que no corresponde a la realidad, no lo actualizan. Asimismo, las planeaciones no se supervisan para ver si verdaderamente se está trabajando en las competencias establecidas en ellas.	Las 3 autoridades académicas entrevistadas consideraron que no existen mecanismos precisos e idóneos para dar seguimiento a los acuerdos de academia y planeaciones.

		¿Cuáles son los mecanismos que se emplean para identificar los avances de cumplimiento de acuerdos de academia, de los planes de trabajo y los planes clase? ¿Por qué no existen?	Es el mismo mecanismo que el anterior.	Los mecanismos que se implementan, que no son los oficiales, para identificar los avances de cumplimiento de acuerdos de academia, de los planes de trabajo y los planes clase, son las revisiones de avance programático y planeaciones didácticas de cada profesor, para ver si está cumpliendo con el trabajo colegiado planeado.	Si hay mecanismos para identificar los avances de cumplimiento de acuerdos de academia, de los planes de trabajo y los planes clase, por medio del acompañamiento por línea donde los docentes deben reportar mensualmente sus avances, pero no lo hacen, tal vez solo una vez al semestre. Otro mecanismo es el acompañamiento áulico, es decir, el Jefe de Departamento y/o Responsable de Academia, deben ir al aula para platicar con el profesor y revisar cómo va. Por último, el acompañamiento colegiado, en las sesiones de trabajo mediante los informes de actividades que presentan los docentes.	Los 3 entrevistados coincidieron en que los mecanismos que se implementan, que no son los oficiales, para identificar los avances de cumplimiento de acuerdos de academia, de los planes de trabajo y los planes clase, son las revisiones de avance programático y planeaciones didácticas de cada profesor, para ver si está cumpliendo con el trabajo colegiado planeado.
	Procesos de evaluación y de intervención del trabajo colegiado de academia	¿Cuáles son los diagnósticos que se han realizado para identificar problemas o indicadores no cumplidos, por niveles (Jefatura, Academia y profesores)?	No existen diagnósticos para identificar problemas o indicadores no cumplidos, solo se analizan los resultados de los exámenes departamentales para obtener el desempeño del docente en el aula.	No tenemos diagnósticos para identificar problemas, al inicio del semestre cada Jefe de Departamento y Responsable de Academia hace un Plan de Trabajo, y se trata de cumplir.	Los diagnósticos para identificar problemas o indicadores no cumplidos, no existen, es un rubro que todo mundo tiene miedo enfrentar, solo se diseñan estrategias de intervención al azar en base a supuestos.	Los 3 entrevistados coincidieron en que los diagnósticos para identificar problemas o indicadores no cumplidos, no existen, es un rubro que todo mundo tiene miedo enfrentar, solo se diseñan estrategias de intervención al azar en base a supuestos.
¿Cuáles acuerdos colegiados se han tomado para resolver los problemas detectados en el proceso de acompañamiento del trabajo colegiado de la Academia de Historia? ¿Por qué no existen?		Ante problemas detectados en el proceso de acompañamiento, no existen acuerdos.	Ante problemas detectados en el proceso de acompañamiento, no existen acuerdos.	Para resolver los problemas detectados en el proceso de acompañamiento del trabajo colegiado de la Academia de Historia, se acuerda apoyar, aunque sean otras academias, pero tiene que ser un problema específico, sin embargo no se tiene la capacidad para resolverlos, porque no se llega a acuerdos bajo un consenso, ya que cada quien tiene su propia postura.	Las 3 autoridades académicas entrevistadas coinciden en que para resolver los problemas detectados en el proceso de acompañamiento del trabajo colegiado de la Academia de Historia, no existen acuerdos, porque no se llega a un consenso, ya que cada quien tiene su propia postura.	
¿Cuáles son los mecanismos de intervención acordados		No hay mecanismos de intervención acordados para el acompañamiento del trabajo	El trabajo colegiado se planea al inicio del ciclo escolar, el Jefe de Departamento tiene los acuerdos y	Respecto a los mecanismos de intervención acordados para el acompañamiento del trabajo	Los 3 entrevistados coincidieron en que los mecanismos de intervención acordados para el	

		<p>para el acompañamiento del trabajo colegiado de la Academia de Historia? ¿Por qué no existen?</p>	<p>colegiado de la Academia de Historia, simplemente el responsable de academia debe estar siempre en las reuniones de trabajo colegiado y estar en contacto con los docentes para informar sobre los requerimientos de la administración. Lo que sí se puede considerar como una intervención es la revisión de los productos integradores finales de las unidades de aprendizaje.</p>	<p>va verificando que actividades se van llevando a cabo durante el semestre.</p>	<p>colegiado de la Academia de Historia, estos se implementan cuando son necesarios, ante problemas específicos y se toman decisiones, generalmente por el Responsable de Academia, Jefe de departamento o Coordinador académico, según sea el caso y estos no quedan documentados.</p>	<p>acompañamiento del trabajo colegiado de la Academia de Historia, se implementan cuando son necesarios, ante problemas específicos y se toman decisiones, generalmente por el Responsable de Academia, Jefe de departamento o Coordinador académico, según sea el caso y estos no quedan documentados.</p>
--	--	--	---	---	---	--

Fuente: Propia.

Anexo 7. Formatos listas de cotejo.

Plan de Trabajo No. _____			
Lista de Cotejo de los elementos integrados en el Plan de Trabajo 2012-B			
ELEMENTO	SI	NO	
Objetivos			
Metas			
Indicadores			
Estrategias			
Acciones			
Evaluación			
TOTALES			
Ponderación	Excelente	Muy bueno	Bueno

Plan Clase No. _____			
Lista de Cotejo de los elementos integrados en el Plan Clase 2012-B			
ELEMENTO	SI	NO	
Datos generales.			
Competencia específica.			
Secuencia didáctica.			
Encuadre.			
No. de sesión			
Fecha.			
Tema.			
Estrategias de aprendizaje.			
Evaluación.			
Evidencia del logro.			
Observaciones y comentarios.			
Recursos y materiales didácticos.			
Bibliografía.			
TOTALES			
Ponderación	Excelente	Muy bueno	Bueno
	Regular	Malo	

Anexo 8. Formato de plan clase.

Plan clase No. _____

Escuela Preparatoria N° 9								
Nombre del Docente		Unidad de Aprendizaje (UA)		Departamento		Academia		Calendario
Competencia específica por lograr de la Unidad de Aprendizaje								
Secuencia didáctica I								
No. de sesión y fecha	Tema	Estrategias de aprendizaje (Revisar la planeación didáctica de Academia)			Evaluación (diagnóstica, formativa, sumativa)	Evidencia del logro (reporte, presentación, portafolio, etc.)	Observaciones y/o comentarios (incidencias: reprogramación, contingencias, et.)	Cumplimien to (SI/NO)
		Apertura	Desarrollo	Cierre				
	Encuadre							
Recursos y materiales didácticos								
Bibliografía								

ATENTAMENTE
 "PIENSA Y TRABAJA"
 Zapopan, Jalisco; a

Anexo 9. Formato de Planes de Trabajo.

Plan de Trabajo Docente No. _____

Escuela Preparatoria No. 9						
Academia de Historia			Ciclo escolar		2012-B	
Unidad de aprendizaje:						
Objetivos:						
Principales metas y actividades para mejorar los indicadores académicos de la escuela						
Metas		Indicadores		Estrategias		
Acciones		Mes	Mes	Mes	Mes	Mes
Criterios para el desarrollo del proceso educativo						
DOCENCIA Participación en programas educativos a través de la impartición de cursos presenciales y en modalidades no convencionales, así como la realización de actividades de apoyo a la docencia.						
GENERACIÓN Y/O APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO Desarrollo de conocimientos nuevos y relevantes en un campo o disciplina generados a partir de la investigación o estudio. (Participación en proyectos de investigación, pertenecer a un Cuerpo Académico y Línea de generación o aplicación del conocimiento).						
TUTORÍAS Entendida como una actividad docente que comprende un conjunto sistematizado de acciones educativas de carácter académico y personal, que brinda el profesor al estudiante y éstas pueden ser individuales o colectivas (participación en el proceso de titulación, asesorías disciplinares, acompañamiento del servicio social y de prácticas profesionales).						
GESTIÓN ACADÉMICA INDIVIDUAL O COLEGIADA Participación en comités de evaluación académica, comisiones, organización de eventos académicos, realización de actividades académico-administrativas etc.						
DIFUSIÓN Y EXTENSIÓN Programas o proyectos de servicio a la comunidad a través de la difusión de la ciencia y la cultura, preservación de la identidad y vinculación con el entorno.						
OTRAS (Formación académica, capacitación, actualización y profesionalización del profesorado).						
Evaluación:						

ATENTAMENTE
 "PIENSA Y TRABAJA"
 Zapopan, Jalisco; a

Plan de Trabajo de la Academia de Historia

Escuela Preparatoria No. 9						
Academia de Historia			Ciclo escolar		2012-B	
Objetivos:						
Principales metas y actividades para mejorar los indicadores académicos de la escuela						
Metas		Indicadores		Estrategias		
Acciones a realizar por la Academia.		Mes	Mes	Mes	Mes	Mes
Criterios para el desarrollo del proceso educativo						
Unidad de aprendizaje de Raíces Culturales						
Competencias; Estrategias para el aprendizaje; Apoyos didácticos; y Evaluación						
Unidad de aprendizaje de Ciudadanía Mundial						
Competencias; Estrategias para el aprendizaje; Apoyos didácticos; y Evaluación						
Unidad de aprendizaje de Democracia y Soberanía Nacional						
Competencias; Estrategias para el aprendizaje; Apoyos didácticos; y Evaluación						
Calendarización de las reuniones ordinarias y extraordinarias de academia por ciclo						
Unidad de Aprendizaje		Mes	Lugar	Mes	Lugar	Mes
1.-	Raíces Culturales					
2.-	Democracia y Soberanía Nacional					
3.-	Ciudadanía Mundial					
Evaluación del ciclo escolar próximo anterior						
Porcentaje de cumplimiento del programa y principales causas de incumplimiento						
Unidad de aprendizaje		%	Observaciones			
1.-	Raíces Culturales					
2.-	Democracia y Soberanía Nacional					
3.-	Ciudadanía Mundial					

ATENTAMENTE
 "PIENSA Y TRABAJA"
 Zapopan, Jalisco; a

Plan de Trabajo del Departamento de Ciencias Histórico-sociales

Escuela Preparatoria No. 9						
Departamento de Ciencias Histórico-Sociales				Ciclo escolar 2012-B		
Objetivos:						
Principales Metas y actividades para mejorar los indicadores académicos de la escuela						
Metas	Indicadores				Estrategias	
Acciones a realizar por el Departamento.						
	Mes	Mes	Mes	Mes	Mes	Mes
Calendarización de las reuniones ordinarias y extraordinarias de academia por ciclo						
Academia de Historia	Mes	Lugar	Mes	Lugar	Mes	Lugar
Raíces Culturales						
Democracia y Soberanía Nacional						
Ciudadanía Mundial						
Evaluación:						

Atentamente
 "Piensa y trabaja"
 Zapopan, Jalisco; a

Anexo 10. Formato plan de trabajo tutorial.

PLAN DE TRABAJO DEL TUTOR No. _____

Nombre del docente	
Grado, grupo y turno	
Calendario escolar	

Justificación

Objetivos
Meta (s):

Actividades a realizar en el semestre			
Actividades	Fecha de ejecución	Recursos	Evidencias

Atentamente
"Piensa y trabaja"
Zapopan, Jalisco; a