



# Proyecto de Formación



***Centro del Profesorado de Aracena  
30 de junio de 2014  
Modificado 4 de julio de 2019***

1. Introducción.	1
2. Principios e identidad del centro del profesorado.	2
2.1. Finalidades y fundamentos del Centro del profesorado.	2
2.2. Descripción de la zona de actuación.	3
2.3. Contextualización de las líneas estratégicas.	4
3. Medidas y actuaciones previstas para dar respuesta a las necesidades formativas de los centros, incluyendo objetivos específicos para la mejora del rendimiento educativo.	6
4. Principales instrumentos y metodología utilizados para la detección de necesidades formativas de los centros de la zona de actuación.	8
5. Protocolo adoptados para el seguimiento y evaluación de la formación.	10
5.1. Actividades Generales: cursos con seguimiento, jornadas, encuentros, ...	10
5.1. Modalidades de Autoformación.	10
6. Criterios pedagógicos y organizativos de las asesorías de referencia	12
6.1. Asignación de asesorías de referencia.	12
6.2. Estrategias y dinámicas de trabajo colaborativo.	13
6.3. Desarrollo profesional de las asesorías.	13
7. Actuaciones previstas para la autoevaluación del centro del profesorado.	15
7.1 Ámbitos de autoevaluación del CEP	15
7.2. Ejemplo de herramientas de autoevaluación	19
7.3. Procesos de autoevaluación y su distribución temporal .	27
8. Seguimiento y coordinación con la inspección educativa y los equipos de orientación educativa. Medidas para la atención a las zonas educativas.	29

## 1. Introducción.

El presente documento tiene carácter plurianual, contiene los principios básicos sobre los que se sustenta el trabajo de nuestro CEP, elaborado de forma conjunta por todo el equipo, en un intento de dar respuesta a las necesidades formativas de nuestro profesorado, con la mirada siempre puesta en la mejora de los aprendizajes y en la calidad de la enseñanza de nuestro alumnado.

El **Decreto 93/2013 de 27 de agosto** regula la formación inicial y permanente del profesorado en la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como el sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado. Nos recuerda que la formación del profesorado constituye un elemento fundamental para dar respuesta a los nuevos retos educativos que plantea la sociedad actual, siendo el factor clave para conseguir la mejora de la competencia profesional de los docentes y contribuyendo, en consecuencia, al desarrollo de una enseñanza de calidad y equidad.

El centro docente debe convertirse en el espacio, por excelencia, de formación del profesorado, a través de un trabajo cooperativo, integrado, diversificado y en equipo. El profesorado de las aulas del siglo XXI trabaja en entornos colaborativos y ayuda a los jóvenes a aprender de forma autónoma.

El aumento de la calidad de la formación debe constituir una de las metas prioritarias para garantizar una docencia de alto nivel, ofrecer una formación inicial del profesorado adecuada, así como un desarrollo profesional permanente del personal docente y asesor/a que, basado en la autoevaluación y en el desarrollo de sus competencias profesionales, contribuya a la calidad del sistema educativo y ofrezca resultados claros y visibles de mejora en los rendimientos del alumnado.

En el Proyecto de Formación, que a continuación se desarrolla, se recogerá el conjunto de medidas y

actuaciones previstas para dar respuesta a las necesidades formativas de los centros docentes de la zona de actuación de nuestro Centro de Profesorado, incluyendo los objetivos específicos para la mejora del rendimiento educativo, los protocolos adoptados para el seguimiento de la formación y las reuniones y visitas a los centros docentes públicos y privados concertados, que se realizan para la detección de las necesidades formativas. También integrará las actuaciones más relevantes derivadas de los procesos de autoevaluación y mejora de los centros docentes, así como los planes de formación de estos centros, que tendrá su concreción en las actividades formativas recogidas en el apartado de Séneca habilitado para tal fin.

Una vez aprobado, será público a través de la página web del Centro de Profesorado.

## 2. Principios e identidad del centro del profesorado.

### 2.1. Finalidades y fundamentos del Centro del profesorado.

La mejora de la práctica educativa y de la calidad del aprendizaje es un referente crucial en todo sistema educativo, en este proyecto de formación está mencionado en diferentes puntos del mismo. Toda acción formativa tiene que orientarse en esta dirección, se tienen que poner en marcha actuaciones formativas centradas en necesidades vinculadas al quehacer diario del profesorado y alumnado, articulada desde los Proyectos educativos de centro y consensuada por toda la comunidad educativa, con participación de la misma.

Las líneas estratégicas de la Consejería y los ejes formativos que derivan de estas constituyen la base y orientan los fines del CEP de Aracena.

La formación del profesorado tiene que repercutir en la mejora del rendimiento del alumnado, y en el que la experiencia del profesorado se integre con la reflexión, la investigación y el trabajo colaborativo, y que por lo tanto se favorezca la creación y el desarrollo de redes profesionales de profesorado y se facilite el intercambio de experiencias.

Las finalidades generales son asumidas como grandes metas a lograr, como los propósitos globales que guiarán a largo plazo todas las acciones que emprendamos. Serán **concretadas anualmente** con el fin de actualizar cada curso escolar el Proyecto de Formación de nuestro Centro del Profesorado.

La fundamentación de las mismas se sustenta en las funciones que tenemos que desarrollar como

Centro del Profesorado:

- Desarrollar el Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado en nuestra zona de actuación.
- Apoyar y asesorar a los centros docentes y al profesorado de nuestra zona de actuación en el desarrollo y seguimiento de sus procesos de formación.
- Realizar, junto con los centros docentes de su zona de actuación, el diagnóstico de las necesidades formativas del profesorado y llevar a cabo, en colaboración con los mismos, la elaboración de sus planes de formación y el diseño y desarrollo de las actividades de formación que se deriven de dicho diagnóstico.
- Promover, dinamizar y hacer el seguimiento de los procesos de autoformación, formación en centros y grupos de trabajo.
- Potenciar la creación, dinamización y coordinación de las redes de profesorado y hacer el seguimiento de las mismas.
- Promover y difundir ejemplos de buenas prácticas, de proyectos innovadores o experiencias educativas que destaquen por su excelencia, favoreciendo el intercambio de actuaciones profesionales docentes de calidad.
- Colaborar con otras instituciones para impulsar la formación del profesorado.
- Cooperar en los procedimientos de evaluación de centros y realizar propuestas de formación en función de sus resultados.

- Impulsar la reflexión del profesorado en los centros docentes sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje que se desarrollan, en el marco de un enfoque educativo orientado a la adquisición y desarrollo de las competencias clave.
- Realizar procesos de autoevaluación y participar en evaluaciones externas que contribuyan a la mejora de sus funciones.

## 2.2. Descripción de la zona de actuación.

En el CEP de Aracena, para el cual presento este proyecto de dirección, contamos con la siguiente plantilla.

E.I.	E.P.	SEC	FP	A.R.E.	N.E.E.	E.Per.
1	2	2	0	0	0	0

Como puede observarse en la tabla anterior, no contamos con varias asesorías en plantilla, por lo que hace falta un esfuerzo de coordinación con las asesorías bicomarcales (Formación Profesional), provinciales y biprovinciales (caso de A.R.E.) para atender las necesidades del profesorado de nuestra zona. Esta coordinación se está realizando en la actualidad de manera satisfactoria a través de la vicedirección de nuestro CEP.

El ámbito de actuación del Centro de Profesores de Aracena abarca tres zonas claramente diferenciadas: la Sierra, la Cuenca Minera y el Andévalo Occidental, tenemos una gran dispersión geográfica y desarrollo socio-económico desigual, por lo que desde el centro del profesorado intentamos potenciar la creación y mantenimiento de redes profesionales para poder tener al profesorado de la zona interconectado. Esta dispersión geográfica nos lleva a plantearnos la descentralización de las acciones formativas para así facilitar al profesorado el poder asistir a las mismas, potenciando la autoformación en el propio centro y realización de actividades en abierto generales en distintas zonas según la demanda.

En total son 33 municipios en los que existen 52 centros de los distintos niveles no universitarios con desigual distribución geográfica. La siguiente tabla muestra la tipología de centros en nuestra zona de actuación:

E.I. (0-3)	E.I. (3-6)	CEIP	CPR	SEMI-D	IES	CEPER	ERES	Otros	Total*
1	1	25	7	14	9	1	2	6	52 Centros

*\*No se contabilizan las Secciones de E. Permanente (12).*

Contamos con aproximadamente 1000 profesores de los niveles no universitarios, de los que 17 pertenecen a centros concertados, en la zona CEP de Aracena solamente tenemos un centro concertado en la población de Santa Olalla del Cala.

La escuela infantil de 0-3 pública que atendemos se encuentra en la localidad de Aracena.

Destacar que dentro de los CEIP de nuestro ámbito de actuación 14 de ellos son semi-d, con las características especiales que definen a este tipo de centros.

Contamos con 7 centros CPR, lo que conforma la gran mayoría de centros de esta tipología en la provincia.

Contamos un centro solamente de educación infantil situado también en la localidad de Aracena.

En cuanto a las Enseñanzas de Régimen Especial, atendemos a 1 conservatorio elemental de música en la localidad de Nerva y a la EOI de Aracena.

La oferta de FP se concentra en 5 de los 9 IES pertenecientes al ámbito de actuación del CEP de Aracena.

Dentro de las peculiaridades de nuestra zona, destacar que nos encontramos con un entorno privilegiado que ayuda a que tengamos varios centros que estén participando en el programa educativo de nivel I "Ecoescuelas", concretamente 9 centros, la mayor parte de los mismos llevan muchos años participando en este programa educativo y tienen un gran recorrido y experiencia contrastada.

En la actualidad, en nuestra zona CEP tenemos el 75% de las Comunidades de Aprendizaje de la provincia.

En lo referente a distancias, hay que decir que la sede del CEP se encuentra a 73 Km. del municipio de su ámbito más alejado. La distancia media desde estos municipios a la sede es de 40 km. Todos estos datos no pretenden sino dar una más clara idea de la complejidad de la zona de actuación de este Centro de Profesorado, desde el cual, en todo momento intentamos priorizar el atender a la totalidad de la Comunidad Educativa en consonancia con el III Plan de Formación.

### **2.3. Contextualización de las líneas estratégicas.**

*III Plan Andaluz de Formación del Profesorado* (aprobado por la Orden de 31 julio de 2014 y de carácter plurianual) establece el marco para la formación del profesorado de nuestra Comunidad Autónoma. La formación del profesorado tiene como finalidad principal la mejora de la competencia profesional docente.

EL III Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado concreta las líneas estratégicas de actuación en materia de formación que sirven de soporte para la implantación de las líneas educativas que desde la Consejería de Educación se llevan a cabo.

Los Centros del Profesorado deben incorporar actividades en el Proyecto de Formación derivadas del desarrollo de las líneas estratégicas. Cada año la Dirección General competente en materia de formación del profesorado determinará por Resolución, antes del comienzo de cada curso escolar, el desarrollo de las líneas estratégicas del III Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado, para dicho curso escolar.

El III Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado define cinco líneas estratégicas, las cuales a su vez se concretan en ejes, con el fin de facilitar su desarrollo:



El Centro del Profesorado asume como propias las citadas líneas de actuación y las contextualiza siguiendo los siguientes principios:

Cada centro educativo de ámbito del CEP tiene asignada una asesoría de referencia, encargada de acompañarlos en el proceso reflexivo de autoevaluación, diseño del plan de mejora y del plan de formación del centro, vinculándolos a la mejora de las prácticas educativas, mejora del rendimiento del alumnado y a las líneas estratégicas de formación del profesorado fijadas por la administración educativa. Para ello se utilizan los resultados de las pruebas internas y externas, los indicadores homologados, las orientaciones del servicio de Inspección Educativa y de los Equipos de Orientación Educativa.

Una vez recogidas las necesidades formativas de los centros de la zona, las propuestas desde los Servicios Centrales y las que proceden de la reflexión del Equipo Técnico de Formación sobre la situación de la formación en la zona, se relacionan con las líneas estratégicas del *III Plan Andaluz de Formación del Profesorado*, concretando y contextualizándolas a las características propias de los centros de la zona de actuación del CEP.

### **3. Medidas y actuaciones previstas para dar respuesta a las necesidades formativas de los centros, incluyendo objetivos específicos para la mejora del rendimiento educativo.**

La mejora de la práctica educativa y de la calidad del aprendizaje es un referente crucial en todo sistema educativo, y por ello queda reflejado en diferentes apartados en este proyecto de formación. Toda acción formativa ha de estar vinculada al quehacer diario del profesorado y alumnado, teniendo como referente los proyectos educativos de centro y consensuada por toda la comunidad educativa, con participación de la misma.

Todo el trabajo del equipo humano del CEP está orientado a dar respuesta a las necesidades formativas del profesorado que presta sus servicios en los centros de la zona de actuación del CEP, con un objetivo o principio fundamental que es la mejora del sistema educativo y, como consecuencia, la mejora del rendimiento educativo del alumnado.

Las medidas o actuaciones concretas que proponemos son:

- Potenciar dinámicas colaborativas y reflexivas para el proceso de autoevaluación de los centros.
- Realizar un proceso riguroso y exhaustivo de detección de necesidades formativas en el que esté presente, de forma activa, la asesoría de referencia.
- Vincular la formación con el plan de mejora de los centros educativos.
- Dar respuesta, contextualizada en el centro, a las demandas planteadas, orientadas siempre que sea posible a la autoformación.
- Vincular las demandas formativas de los centros con las líneas estratégicas del *III Plan Andaluz de Formación del Profesorado*.
- Establecer mecanismos de selección de acciones formativas para que estas respondan a:
  - Problemas del centro vinculados al proyecto educativo.
  - La promoción de modalidades formativas que repercutan directamente en la práctica de aula.
  - Participación mayoritaria de claustros, departamentos, equipos docentes, etc.
  - Impulso del trabajo colaborativo y el aprendizaje entre iguales.

El desarrollo de las actuaciones anteriores persigue los siguientes objetivos concretos para la mejora del rendimiento educativo:

- Impulsar los Planes de formación de los centros vinculados a sus procesos de autoevaluación y mejora.
- Incrementar la presencia activa de la asesoría de referencia en los centros, potenciando la figura del responsable de formación o jefatura del departamento de FEI.
- Potenciar la formación de los equipos directivos para impulsar su liderazgo como motores de cambio y mejora educativa en sus centros.
- Dar respuesta a las necesidades formativas detectadas en los centros, así como a las líneas prioritarias de la Consejería, promoviendo las modalidades de autoformación.
- Establecer estrategias eficaces para que la organización, estructura y autoevaluación del CEP sean procesos permanentes de reflexión y mejora.



- Promover el cambio metodológico y otras actuaciones pedagógicas encaminadas a la mejora de los resultados académicos desde una perspectiva inclusiva.
- Establecer mecanismos para conocer el impacto de las acciones formativas en la práctica docente y en los aprendizajes del alumnado.
- Impulsar y dinamizar el desarrollo de redes profesionales, facilitando estrategias, espacios físicos y virtuales para el trabajo cooperativo del profesorado.
- Promover, detectar y difundir buenas prácticas educativas.
- Potenciar la integración curricular de las tecnologías de la información y la comunicación en los procesos de enseñanza y aprendizaje en el aula, como eje fundamental para articular la inclusión educativa.
- Impulsar la competencia lingüística en la zona desde el prisma de la inclusión e innovación educativa.
- Integrar la perspectiva de género en las actuaciones del CEP.
- Participar de manera activa en la coordinación entre los distintos servicios educativos externos encaminada a una intervención conjunta eficaz.

Para la propuesta anual de las actuaciones formativas generales de la zona y de las derivadas de las necesidades propias de los centros educativos, se tendrá en cuenta los siguientes aspectos en su diseño:

- ☒ La concreción de las líneas prioritarias definidas en el III Plan de Formación.
- ☒ Propuestas formativas derivadas de planes y programas propuestas por otras direcciones generales.
- ☒ Las necesidades formativas de los centros educativos, asociadas siempre al desarrollo de su plan de mejora, en consenso con los asesores/as de referencia y recogidas en su plan de formación.
- ☒ El desarrollo de los objetivos para la mejora del rendimiento educativo, definidos por el CEP.
- ☒ Propuestas definidas en el marco de colaboración con otras instituciones.

En atención a los puntos anteriores se concretará un listado de las actividades formativas del curso escolar. Esta concreción se elaborará en el primer trimestre, quedando relacionado su contenido en el anexo II y en SÉNECA.

#### **4. Principales instrumentos y metodología utilizados para la detección de necesidades formativas de los centros de la zona de actuación.**

Utilizaremos diversas fuentes de información, las cuales pasamos a detallar a continuación:

##### **1. Visita a centros.**

En estas visitas nos reunimos con los diversos equipos o integrantes del centro educativo: equipos directivos, equipos docentes (ETCP, ciclos, etc.), FEI y responsables de formación, y de esta manera acompañar y asesorar en la elaboración de los planes de mejora y/o formación de los centros. Se realizará al menos una al comienzo del curso.

Con carácter general, las visitas realizadas a los centros tendrán un carácter más informal, sin atender a un protocolo establecido en función de las necesidades. Sin embargo, entendemos necesario establecer un protocolo en la primera visita, para ello seguiremos el modelo elaborado por el ETF. (Anexo I)

##### **2. Documentos del centro.**

La información aportada por estos documentos es valiosa para conocer en profundidad la realidad educativa de un centro; se tendrán en cuenta los siguientes.

- a) Proyecto de dirección
- b) Proyecto educativo de centro
- c) Resultado de las pruebas evaluación de diagnóstico
- d) Informe de indicadores de AGAEVE
- e) Memoria de autoevaluación
- f) Plan de mejora
- g) Plan de formación
- h) Informes de seguimiento de los planes y proyectos
- i) Informes elaborados por el Servicio de Inspección
- j) Cualquier otro documento que el centro considere de interés

##### **3. Documentos de trabajo del CEP:**

- a) Formulario interno para análisis conjunto de toda la información de los centros de referencia.
- b) Cuestionario individual de detección de necesidades de formación del profesorado.

##### **4. Actividades formativas.**

A través de la evaluación de las actividades formativas realizadas, tanto para un centro educativo concreto, como del Plan de centro del CEP.

- a) Generales: utilizando las encuestas de valoración de las actividades formativas.
- b) Autoformación: a partir de los informes de seguimiento de los grupos de trabajo y formación en centros.
- c) El resumen/estadística de actividades que se realiza al terminar el curso escolar.

#### **5. Información obtenida de la coordinación de servicios educativos externos.**

Las reuniones que se puedan mantener con los otros servicios externos como EOE y Servicio de Inspección, así como sus posibles informes, constituyen una fuente relevante de información acerca de las necesidades de mejora y de formación de los centros de nuestra zona.

#### **6. Entrevistas informales**

Realizadas en los diferentes encuentros que se tiene con el profesorado en las actividades formativas,  
en el CEP, en los Centros, etc.

Toda la información obtenida en los apartados anteriores, se analizará y contrastará con los diferentes equipos en cada centro y con el ETF, para así obtener una imagen de la situación real de las necesidades formativas de la zona.

## **5. Protocolos adoptados para el seguimiento y evaluación de la formación.**

Los protocolos adoptados para el seguimiento y la evaluación de los procesos de formación vienen, en

su mayor parte, marcados por la Administración Educativa, ya sea a través de regulación normativa o

mediante los formularios que se elaboran para tal fin.

Con carácter general, detallamos los mecanismos que desarrollamos para evaluar los diferentes ámbitos y sujetos implicados en la formación permanente del profesorado.

### **5.1. Actividades Generales: cursos con seguimiento, jornadas, encuentros, ...**

Este tipo de actividades nos sirven para desarrollar el papel proactivo que todo CEP debe tener. Se forma al profesorado en temáticas estratégicas que pueden ser iniciadas en sus centros respectivos y dar origen a procesos de FC, también nos sirven para formar al profesorado interesado en cuyos centros no soliciten FC.

Hay dos instrumentos para la evaluación de las actividades:

1. Evaluación por parte del asesor o la asesora. Evalúa tanto al ponente (capacidades comunicativas, de motivación, interés de la ponencia..) como al profesorado asistente a la acción formativa. (motivación y participación).
2. Evaluación por parte del profesorado asistente. El profesorado asistente evalúa al ponente, así como la organización y diseño de la actividad y la documentación facilitada y utilizada durante el desarrollo de la misma.

El proceso que utilizaremos en este tipo de actividades es el detallado a continuación:

- Presencia del asesor/a o persona encargada del seguimiento durante las sesiones presenciales de la actividad formativa.
- Seguimiento de las distintas sesiones presenciales, la participación de asistentes a las sesiones presenciales y la adaptación de los contenidos tratados a las expectativas de los asistentes.
- Valoración de las encuestas de Seneca del profesorado
- Seguimiento de las sesiones online a través de la plataforma Moodle.

### **5.2. Modalidades de Autoformación.**

Consideramos la autoformación y especialmente la formación en centros la forma más eficaz de conseguir la mejora del centro educativo. Esta modalidad formativa la tenemos considerada como prioritaria en nuestro CEP. Su necesidad debe salir de un diagnóstico realizado a partir de la memoria de autoevaluación del centro y solicitarse como actividad formativa en el Plan de formación del centro con carácter prioritario.

En la evaluación de las acciones de autoformación (Grupos de Trabajo y Proyectos de Formación en centro) los/ las participantes responden a encuestas de satisfacción y además reflejan en la memoria de progreso y final, la valoración del proceso de asesoramiento y seguimiento recibido así como de los recursos materiales y humanos que, en su caso, se les haya facilitado.

Partiendo siempre de los procesos de autoevaluación del centro, la autoformación (grupos de trabajo y formaciones en centros) se concreta siguiendo el siguiente proceso:

(a) En el primer trimestre:

- Elaboración del proyecto junto con el asesor/a de referencia y aprobación del mismo por el ETF.

(b) En el segundo trimestre:

- Asesoramiento y participación durante todo el desarrollo del proyecto.
- Seguimiento del desarrollo de cada sesión presencial con ponencias externas que tenga con el grupo.
- Seguimiento junto con la coordinación, de las actuaciones recogidas en el proyecto y en el cronograma del mismo mediante observación directa y a través de la plataforma Colabor@
- Redacción del informe de seguimiento que será remitido a la persona que realice el trabajo de coordinación de la autoformación.

(c) En el tercer trimestre:

- Valoración de la formación y certificación de la misma si procede.
- Valoración en el ETF del número y relación de proyectos de autoformación solicitados y proyectos desarrollados con valoración positiva.

Independientemente del tipo de formación realizada, utilizaremos también los siguientes aspectos:

- Reuniones de coordinación y reflexión con distintos sectores de la zona de actuación y de forma específica con las Jefaturas del departamento y responsables de formación, evaluación e innovación.
- Reflexiones dentro del E.T.F. En el Orden del Día de cada sesión del ETF, las distintas asesorías, informan de las actividades que se van desarrollando en el ámbito de sus centros de referencia o líneas temáticas de su responsabilidad.
- Consolidación de las acciones formativas en los Proyectos Educativos de los Centros.
- Correlación de los Planes de formación con las necesidades de mejora de los centros educativos.

Estas conclusiones nos sirven para trazar una composición de conjunto de la realidad de nuestro CEP y de las actuaciones desarrolladas a lo largo del curso, así como para ayudar a los diferentes agentes implicados en la formación a conocer los logros alcanzados y los problemas planteados.

## **6. Criterios pedagógicos y organizativos de las asesorías de referencia**

### **6.1. Asignación de asesorías de referencia.**

La normativa actual define el acceso de las asesorías al CEP por etapas (infantil, primaria, secundaria) y por especialidad y/o ámbitos. La concepción de asesor de referencia obliga en el día a día, a adoptar un perfil generalista en cuanto a visión de sus zonas de referencia y de sus actuaciones.

El asesor de referencia es el vínculo más cercano con el CEP; posee una visión amplia de la zona, de sus singularidades, potencialidades educativas y problemática que les son propias.

La asesoría de referencia no puede ser experta en todas las temáticas y áreas del conocimiento, de ahí la necesidad de las reuniones de coordinación con los compañeros y compañeras del ETF, pertenecientes a otras etapas, especialidades educativas o encargados de determinadas temáticas específicas, con quien poder tratar o derivar asuntos concretos de sus centros de referencia.

Todos los criterios pedagógicos para la asignación deben de estar encaminados a posibilitar el mejor cumplimiento de las tareas por parte de las asesorías junto con la eficacia y eficiencia de las actuaciones que permitan el máximo rendimiento de los recursos humanos y materiales del centro de profesorado.

Evidentemente debemos tener en cuenta las características singulares de nuestro centro del profesorado, en relación a la situación geográfica de los centros de nuestro ámbito, así como el reducido número de asesoras y asesores que componen el Equipo Técnico de Formación.

Los criterios por orden de prioridad en el CEP de Aracena para la asignación de los asesores de referencia a los centros son los siguientes:

1. Perfil por el que se accede la asesoría al CEP, su formación académica y su experiencia docente.
2. IES de referencia con sus centros adscritos: constituye un subsistema dentro del sistema general de la red de centros de la comarca CEP, con peculiaridades, idiosincrasia y problemática que le son propias.
3. Distancia geográfica: para optimizar los recursos humanos y materiales se establecerán unas zonas de actuación, de forma que se minimice la dispersión de centros existente en nuestra zona, facilitándonos ahorrar tiempo y desplazamientos.
4. Proporcionalidad en la carga de trabajo asignada a cada asesoría. El asesor o asesora, además de asesor/a de referencia debe asumir la responsabilidad en otros tipos de tareas, tales como secretaría, responsable convivencia, responsable de igualdad, etc... Se debe encontrar el equilibrio de forma que se reparta la responsabilidad en el Equipo Técnico de Formación.
5. Acuerdo del Equipo Técnico de Formación.

## **6.2. Estrategias y dinámicas de trabajo colaborativo.**

El modelo de formación que trae consigo la entrada en vigor del Decreto 93/2013 unido a la distribución geográfica de los centros educativos del ámbito del centro del profesorado de Aracena, así como el reducido número de asesores y asesoras que componen el Equipo Técnico de Formación, nos lleva a resaltar de manera significativa la coordinación entre las personas que componemos el centro del profesorado, así como el desarrollo de una cultura colaborativa.

Para favorecer esta cultura colaborativa, las estrategias y dinámicas que se han adoptado son las siguientes:

- Reunión semanal del Equipo Técnico de Formación. Estas reuniones girarán, generalmente, en torno a planificación y puesta en común.
- Principio de apoyo mutuo.
- Transparencia informativa sobre todos los temas que afectan al trabajo del CEP,
- Organización y desarrollo de un gran número de actividades formativas en equipo.
- Respeto y confianza mutua entre todo el personal del CEP.
- Las decisiones adoptadas por el Equipo Técnico de Formación serán por consenso.
- Mejora de los procesos basada en la autoevaluación.
- Fácil acceso a los documentos a través de aplicaciones de tipo colaborativo.
- Tiempos de convivencia informal para potenciar los vínculos personales.

## **6.3. Desarrollo profesional de las asesorías.**

El trabajo realizado por el asesor o la asesora es complejo y sujeto a variables cuyo control, en determinadas ocasiones, escapa al nivel competencial exigido en el ingreso a las asesorías. Se hace necesario un continuo reciclaje y una puesta al día, no solo en su capacitación como docente, sino en determinadas destrezas tan variadas como pueden ser el dominio de determinadas tecnologías o el conocimiento de estrategias y dinámicas de actuación con grupos.

No obstante, hay que tener en cuenta que el modelo de asesor o asesora ha cambiado sustancialmente

desde la aparición del Decreto 93/2013, se ha pasado de un modelo de asesor/a proveedor/a de cursos a un modelo de asesoría en el que acompaña a los centros para ayudarles a detectar sus propias necesidades de formación. Este nuevo modelo exige un alto nivel en capacidad de investigación, y conocimiento de los avances en ciencias de la educación.

Para potenciar el desarrollo profesional de las asesorías, el CEP tiene líneas de formación abiertas exclusivamente para las asesorías. Estas son:

- En primer lugar, tenemos un plan de formación diseñado exclusivamente para las asesorías de nuestro CEP, que se desarrolla a lo largo de todo el curso escolar y que es actualizado cada curso, con el objetivo de dotar a las asesorías de competencias profesionales que favorezcan el desarrollo de la compleja tarea asesora.

- Como segunda línea de trabajo, tenemos un proyecto de formación provincial dirigido a las asesorías de los tres CEP de la provincia, consta de 3 sesiones presenciales a lo largo del año, una por zona CEP.
- El Centro del Profesorado promoverá y facilitará la asistencia a aquellos eventos innovadores en materia de educación y formación.



## 7. Actuaciones previstas para la autoevaluación del centro del profesorado.

La evaluación es la **pieza fundamental del sistema educativo**, de tal manera que todas las declaraciones de principios, todas las intenciones formuladas se vienen abajo cuando la evaluación que se realiza no es **rigurosa y funcional**. Por lo tanto, no es un elemento añadido al sistema, ni posterior, sino que **debe formar parte del mismo** y funciona simultáneamente a todos los demás elementos, es un elemento que **debe cohesionar y relacionar todos sus elementos**.

La evaluación así concebida se extiende más allá de la medición de resultados, se concibe como una acción que incorpora además del **análisis de los logros alcanzados** la reflexión sobre los procesos desarrollados, así como **las causas** que pueden facilitar o dificultar estos procesos y la búsqueda de **estrategias de mejora**.

La evaluación nos proporciona retroalimentación para **detectar fortalezas y debilidades**, y ayuda a **valorar el impacto de la formación permanente del profesorado** en la práctica educativa. La evaluación es, pues, **un instrumento para la mejora continua**, que permite obtener información válida y fiable sobre las consecuencias de las acciones formativas, para así optimizar los esfuerzos. Las fortalezas nos sirven para apoyarnos en ellos y seguir avanzando, las debilidades para trabajar los ámbitos o aspectos de mejora.

El Equipo Técnico de Formación considera que la evaluación del CEP es un pilar fundamental en el funcionamiento del mismo. Por ello, el proceso de evaluación debe ser continuo a lo largo del curso escolar.

### 7.1 Ámbitos de autoevaluación del CEP

Según lo establecido en el artículo 29 del Decreto 93/2013, de 27 de agosto, los tres ámbitos de referencia para la autoevaluación del CEP son:

- Grado de cumplimiento de **los objetivos establecidos** en el **Proyecto de Formación**
- **Funcionamiento global del centro y de sus órganos de gobierno**
- **Grado de satisfacción de los centros docentes** de su zona de actuación en relación con el apoyo y el asesoramiento recibido para el desarrollo de sus planes de formación

Estos ámbitos de mejora del CEP están integrados por los diferentes procesos y actuaciones que forman parte del trabajo del equipo asesor. Los indicadores que permiten medir cómo se han desarrollado estos procesos se recogen en el Plan de Mejora de cada año. En la siguiente tabla relacionamos los diferentes ámbitos con los procesos asociados y con ejemplos de indicadores. Estos se concretan cada año según los objetivos de mejora.

ÁMBITO	TIPOS DE INDICADORES	PROCESOS A EVALUAR	EJEMPLOS DE INDICADORES
<p><b>1. Grado de cumplimiento de los objetivos del Proyecto de Formación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Indicadores establecidos en el Plan de Mejora relacionados con los FC: 1.3; 2.1; 3.1; 3.2; 4.1; 4.2</li> <li>● Indicadores homologados de rendimiento de los centros de la zona</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Adecuación del Proyecto de Formación con las líneas prioritarias</li> <li>● Autoformaciones</li> <li>● Actividades formativas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Análisis cualitativo y conclusiones de logros y dificultades de la asesoría en el desarrollo de la formación de las diferentes líneas, temáticas, etapas</li> <li>● Nº de actividades terminadas, participantes y certificaciones por temáticas y CEP</li> <li>● Incremento o decremento en la evolución del número de actividades de autoformación en los 3 últimos cursos</li> <li>● Valoración global de las actividades formativas finalizadas en diferentes modalidades y temáticas</li> <li>● Actividades suspendas por falta de demanda por temáticas, origen de la demanda o modalidad formativa</li> </ul>
<p><b>2. Funcionamiento global del centro y sus órganos de gobierno</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Indicadores establecidos en el Plan de Mejora relacionados con los FC: 1.1; 1.2; 2.2; 4.3; 5.1; 5.2; 6.1</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Proceso de detección de necesidades a nivel de zona, centro e individual</li> <li>● Visitas a centros para el asesoramiento y seguimiento</li> <li>● Actuación del equipo técnico de formación.</li> <li>● Aspectos organizativos y de gestión</li> <li>● Equipo directivo del CEP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Grado de implicación y satisfacción del equipo asesor en los diferentes procesos: detección de necesidades, seguimiento de formaciones y autoformaciones, acompañamiento en la elaboración del plan de formación, innovación e investigación educativa, participación en los órganos colegiados de los centros, detección y difusión de buenas prácticas.</li> </ul>

*Plan de Formación*

		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Medios materiales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Grado de satisfacción del equipo asesor respecto al desempeño de su trabajo, y funcionamiento del centro: el clima de trabajo, de las reuniones de ETF, el reparto de tareas, recursos disponibles...</li> </ul>
--	--	---	---

ÁMBITO	TIPOS DE INDICADORES	PROCESOS A EVALUAR	EJEMPLOS DE INDICADORES
<b>3. Grado de satisfacción de los centros docentes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Indicadores homologados AGAEVE</li> <li>● Análisis de las encuestas de las formaciones</li> <li>● Indicadores establecidos en el Plan de Mejora relacionados con el FC: 6.2</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Asesoramiento recibido para la realización del diagnóstico de necesidades formativas del profesorado del centro a partir del proceso de autoevaluación</li> <li>● Asesoramiento recibido para la elaboración y desarrollo del plan de formación del profesorado del centro docente</li> <li>● Impulso dado por la asesoría de referencia a la mejora metodológica</li> <li>● Fomento de la investigación educativa por parte de la asesoría de formación de referencia</li> <li>● Actividad formativa llevada a cabo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Porcentaje sobre el grado de satisfacción de los centros de la zona CEP a partir de los siguientes aspectos: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Información para identificar necesidades formativas</li> <li>- Elaboración, desarrollo y seguimiento del plan de formación</li> <li>- Participación de la asesoría en los órganos de coordinación docente y en los procesos de autoevaluación y mejora</li> <li>- Difusión de buenas prácticas, elaboración de materiales y recursos</li> <li>- Adecuación de los contenidos en respuesta a las necesidades de formación</li> </ul> </li> </ul>

Para recoger la información relacionada con cada uno de los ámbitos y con los procesos se han utilizado herramientas elaboradas por el CEP y datos numéricos que proporciona Seneca. Para recoger todas las aportaciones del equipo asesor, las siguientes plantillas han sido producto de una reflexión compartida aplicando técnicas de aprendizaje cooperativo. Una vez recogida la información se realiza un informe de conclusiones que es aprobado en el ETF correspondiente. A modo de ejemplo, presentamos las siguientes plantillas relacionadas con cada una de las dimensiones de autoevaluación del CEP

1. Grado de cumplimiento de los objetivos del plan de formación

- Valoración de las actuaciones formativas vinculadas a las líneas prioritarias
- Valoración de las actividades formativas vinculadas a las diferentes temáticas
- Valoración de las actividades formativas vinculadas a las diferentes etapas
- Grado de adecuación del Plan de Formación del CEP a las demandas de los Centros
- Dianas de autoevaluación de los elementos anteriores

2. Funcionamiento global del centro y sus órganos de gobierno

- Grado de satisfacción del equipo asesor respecto a las relaciones con otras entidades y equipos
- Grado de implicación del equipo asesor respecto al funcionamiento del centro y su influencia en el desarrollo del plan de formación
- Adecuación de los recursos utilizados para el desarrollo del plan de formación

3. Grado de satisfacción de los centros docentes

- Análisis de indicadores homologados
- Realización y análisis de matrices de mejora
- Incorporación de las conclusiones en forma de objetivos de mejora al Plan de Mejora anual.

## 7.2. Ejemplo de herramientas de autoevaluación

### 1. GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN DE FORMACIÓN

VALORACIÓN LAS ACTUACIONES FORMATIVAS VINCULADAS A LAS LÍNEAS PRIORITARIAS			
LÍNEAS PRIORITARIAS	LOGROS	DIFICULTADES	PROPUESTAS DE MEJORA
COMPETENCIAS CLAVE			
RESPONSABLES DE FORMACIÓN			
DIMENSIÓN EUROPEA			
INNOVACIÓN METODOLÓGICA			
COMPETENCIA DIGITAL			
COMPETENCIA LINGÜÍSTICA			
ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD			
FC Y GT			
PLANES DE FORMACIÓN			
ACTIVIDADES GENERALES			

VALORACIÓN LAS ACTUACIONES FORMATIVAS VINCULADAS A LAS DIFERENTES TEMÁTICAS			
TEMÁTICAS/ PLANES Y PROGRAMAS	LOGROS	DIFICULTADES	PROPUESTAS DE MEJORA
CONVIVENCIA			
ESCUELAS MENTORAS			
PRODIG			
ECOESCUELA			
IGUALDAD			
LINGÜÍSTICO			
FP			
ADULTOS			
ARTÍSTICO			
EMOCIONAL			
PLURILINGÜISMO			

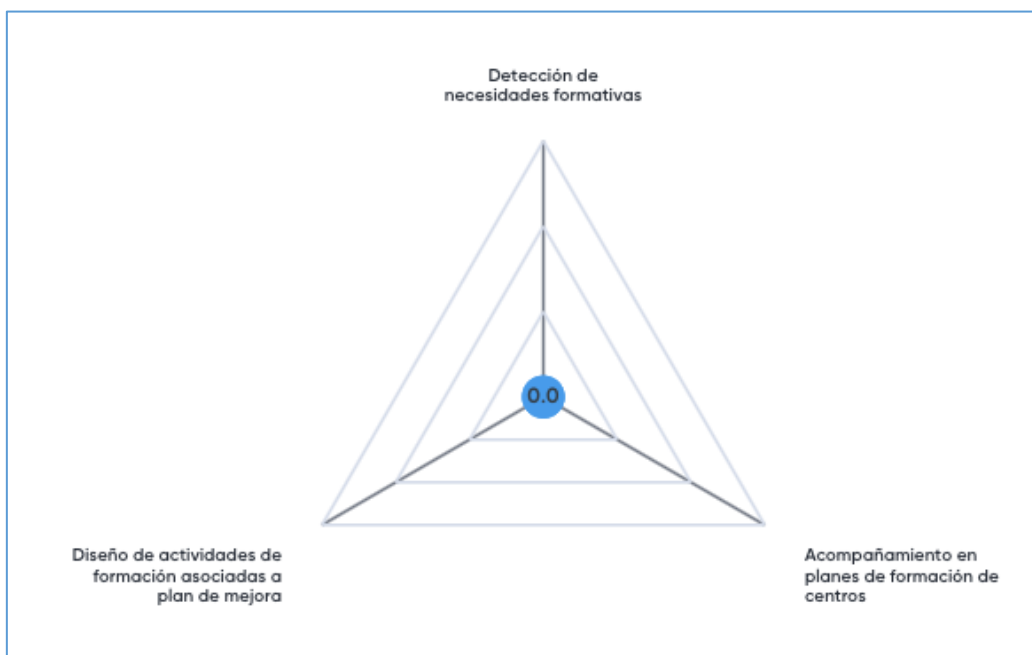
PATRIMONIO			
INNICIA			
EQUIPOS DIRECTIVOS			
RIESGOS LABORALES			

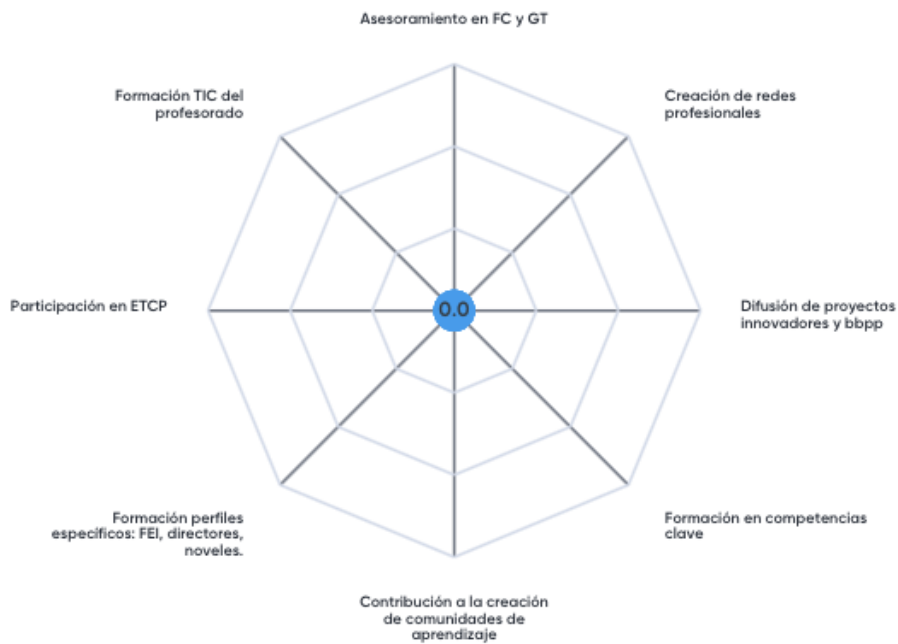
VALORACIÓN DE ACTIVIDADES FORMATIVAS VINCULADAS A LAS DIFERENTES ETAPAS			
ETAPA/NIVEL	LOGROS	DIFICULTADES	PROPUESTAS DE MEJORA
ED. INFANTIL			
ED. PRIMARIA			
ED. SECUNDARIA			

GRADO DE ADECUACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN DEL CEP A LAS DEMANDAS DE LOS CENTROS					
PROCESO	1	2	3	4	LOGROS Y DIFICULTADES
Realizar el diagnóstico de las necesidades formativas del profesorado que forman parte de los centros docentes de la zona.					
Acompañamiento en planes de formación de los centros					
Diseño de actividades de formación asociadas el plan de mejora					
Fomentar y desarrollar procesos de asesoramiento y seguimiento vinculados a las modalidades de autoformación..					
Favorecer la creación y seguimiento de redes profesionales (profesorado departamentos, Centros de la zona.....)					
Impulsar la difusión de proyectos innovadores y de buenas prácticas educativas.					
Ayudar a analizar aspectos relacionados con los procesos de enseñanza-aprendizaje orientados a la adquisición y al desarrollo de las competencias básicas.					

Contribuir al desarrollo y construcción de comunidades de aprendizaje.					
Impulsar y atender a la formación de directores y directoras, equipos directivos, departamentos FEI, coordinadores/as de Grupos de Trabajo y de Formación en Centros y ETCPs.					
Intensificar la formación del profesorado en la dimensión instrumental, pedagógica y didáctica de las TIC.					
Promover la formación del ETCP como órgano de coordinación de los Centros y el acompañamiento de la asesoría en el desempeño de sus tareas					
<b>PROPUESTAS DE MEJORA:</b>					

**EJEMPLOS DIANAS DE AUTOEVALUACIÓN.**





## 2. FUNCIONAMIENTO GLOBAL DEL CENTRO Y SUS ÓRGANOS DE GOBIERNO

Para la valoración de las funciones de las asesorías y el funcionamiento del centro del profesorado se ha realizado una reflexión individual y de equipo sobre los siguientes aspectos, y se ha presentado a modo de diana de evaluación. Un resumen de las conclusiones se aprueba en la sesión de ETF correspondiente.

### GRADO DE SATISFACCIÓN DEL EQUIPO ASESOR RESPECTO A LAS RELACIONES CON OTRAS ENTIDADES Y EQUIPOS

PROCESO	1	2	3	4	LOGROS Y DIFICULTADES
Avance en la coordinación y trabajo colaborativo entre las distintas líneas prioritarias de actuación y el Equipo Técnico de Formación del CEP.					
Promoción de medidas para la coordinación, el intercambio de experiencias y colaboración de los equipos asesores/as a nivel provincial					
Impulso y consolidación de la colaboración y coordinación con otros servicios educativos: Inspección, orientación.					



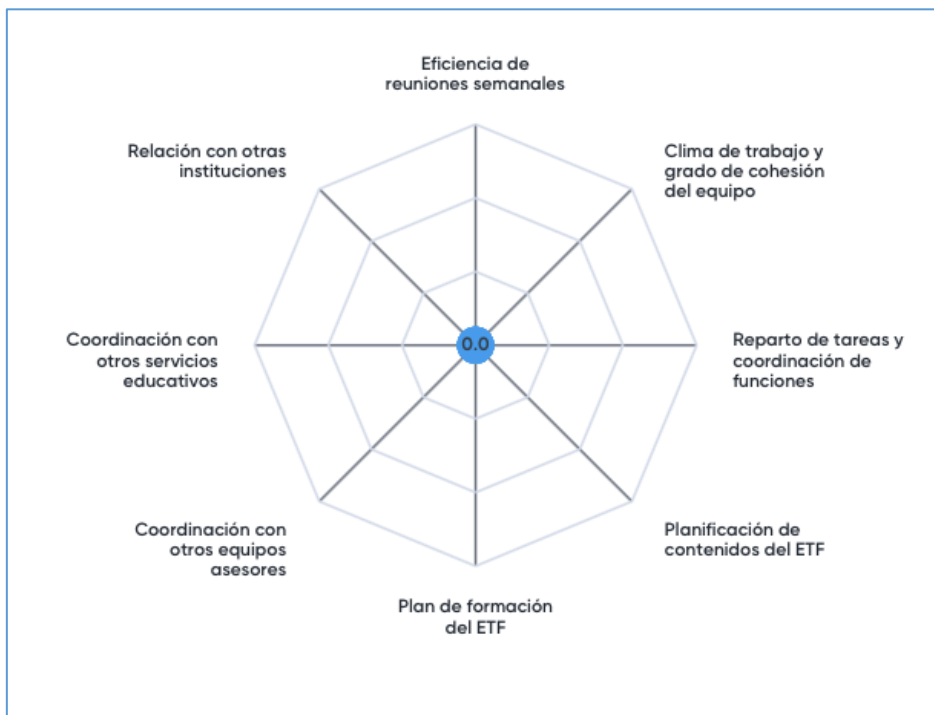
Fomento de la relación con otras instituciones					
PROPUESTAS DE MEJORA:					

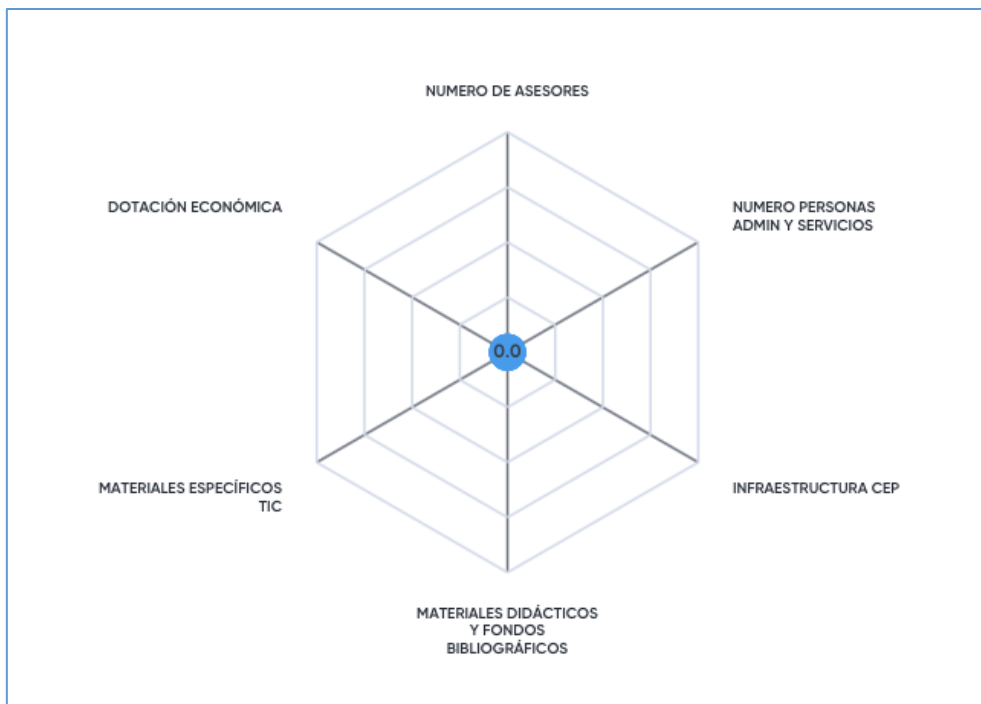
<b>GRADO DE IMPLICACIÓN DEL EQUIPO ASESOR RESPECTO AL FUNCIONAMIENTO DEL CENTRO Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO DEL PLAN DE FORMACIÓN</b>					
<b>PROCESO</b>	1	2	3	4	<b>LOGROS Y DIFICULTADES</b>
El funcionamiento de las reuniones del equipo técnico ha cumplido criterios de eficiencia y eficacia					
El clima de trabajo y el grado de cohesión del equipo favorece la labor de la asesoría dentro y fuera del centro de trabajo					
El reparto de tareas dentro del equipo es equilibrado					
La planificación temporal y los contenidos de las reuniones del equipo técnico permiten abordar los diferentes elementos del desarrollo del plan de formación					
PROPUESTAS DE MEJORA:					

<b>ADECUACIÓN DE LOS RECURSOS UTILIZADOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE FORMACIÓN</b>					
<b>PROCESO</b>	1	2	3	4	<b>LOGROS Y DIFICULTADES</b>
El número de asesores y asesoras permite atender a las demandas formativas y de asesoramiento de la zona					
La dotación económica es apropiada y permite conseguir los objetivos planteados en el Proyecto Formativo del CEP					
La dotación de materiales y recursos TIC del CEP es adecuada a las necesidades de la zona					

La dotación de materiales didácticos y fondos bibliográficos es adecuada a las necesidades de la zona					
La infraestructura y equipamiento de las instalaciones del CEP es adecuada para el desarrollo del Plan de Formación del CEP					
El número de personas de administración y servicios es el adecuado para el desarrollo de las tareas establecidas en el CEP					
PROPUESTAS DE MEJORA:					

**EJEMPLOS DE DIANAS DE AUTOEVALUACIÓN:**





### 3. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS CENTROS DOCENTES

El grado de satisfacción de los centros docentes es el único ítem del que la AGAEVE ha elaborado indicadores homologados específicos para los CEPs

En septiembre el equipo asesor realiza el análisis de las tendencias y las relevancias de los datos y aquellos que son susceptibles de mejora se incorporan al Plan de Mejora

Para ello, introducimos los datos en la matriz de mejora y se elabora un informe con las conclusiones. Las propuestas de mejora se transforman en objetivos de mejora y se incorporan al Plan de Mejora anual.

### EJEMPLO DEL PROCESO

#### 1- INDICADORES HOMOLOGADOS ZONA CEP

ÁREA DE MEDICIÓN: Organización y funcionamiento			
Indicador	Resultado	Tendencia	Relevancia
↑ Satisfacción con el asesoramiento recibido para la realización del diagnóstico de necesidades formativas del profesorado del centro a partir del proceso de autoevaluación.	74,77	▲	▲
↑ Satisfacción con el asesoramiento recibido para la elaboración y desarrollo del plan de formación del profesorado del centro docente.	73,34	▲	▲
↑ Satisfacción del centro educativo con el impulso dado por las asesorías de referencia a la mejora metodológica.	65,98	▲	▲
↑ Satisfacción del centro educativo con el fomento de la investigación educativa por parte de la asesoría de formación de referencia.	71,05	▲	▲
↑ Satisfacción del profesorado con la actividad formativa llevada a cabo.	82,81	▲	▲

## 2- ELABORACIÓN DE LA MATRIZ DE MEJORA

**MATRIZ OPORTUNIDADES SATISFACCIÓN CEP PRIMARIA**

AREA	INDICADORES	n-2	n-1	n	TEND	M. CENTRO	ISC	SIM	RELEVANCIA	TOTAL
OF	↑ Satisfacción con detección de necesidades a partir de autoevaluación	71,43	78,1	30		74,77		76,95	-2	28
OF	↑ Satisfacción elaboración y desarrollo plan de formación	75,71	70,97	0		73,34		77,22	-4	-4
OF	↑ Satisfacción impulso mejora metodológica	65,67	66,29	30		65,98		72,12	-6	24
OF	↑ Satisfacción fomento investigación educativa	71,61	70,48	0		71,05		74,74	-4	-4
OF	↑ Satisfacción actividad formativa llevada a cabo	82,55	83,06	30		82,81		84,2	-1	29

### 3- CONCLUSIONES Y OBJETIVOS DE MEJORA

OB.2. Establecer estrategias eficaces para que la organización, estructura y autoevaluación del CEP sean procesos permanentes de reflexión y mejora.			
PM	ESTADO	TEMPORAL	RESPONSABLE
2.4.1. Comprobar si el CEP de Aracena continua por debajo de la media andaluza en Educación Primaria	REALIZADO		
2.4.2. Incorporar en los planes de actuación de las asesorías medidas concretas consensuadas para primaria con el objetivo de aumentar el grado de satisfacción.	EN PROCESO	1 FEBRERO	SOLEDAD REINA
2.5.1. Realización de formación específica de secundaria en abierto en las diferentes zonas para dinamizar la formación	CONSEGUIDO/E N PROCESO	CURSO	EQUIPO ASESOR
2.5.2. Incorporar en los planes de actuación de las asesorías medidas concretas consensuadas para secundaria con el objetivo de dinamizar la participación del profesorado	EN PROCESO	1 FEBRERO	SOLEDAD REINA

#### 7.3. Procesos de autoevaluación y su distribución temporal .

El proceso de autoevaluación de estos ámbitos incluye las siguientes fases que se distribuyen a lo largo del año, como muestra el cronograma del proceso:

- Detección de aspectos a mejorar: a partir de un proceso reflexivo y compartido del ETF de obtención de información (mediante los indicadores asociados a los tres ámbitos) análisis de la misma y establecimiento de conclusiones
- Establecimiento de propuestas específicas y objetivos a conseguir, que se incluyen en el Plan de Mejora de cada año
- Planificación para la consecución de objetivos y elaboración de indicadores para medir el grado de cumplimiento de los mismos, cuyo seguimiento y temporalización también se incluyen en el Plan de Mejora

El proceso de autoevaluación termina cada año con la recogida de las propuestas de mejora para la elaboración del Plan de Mejora del año siguiente y con la aprobación del proceso en el Consejo de CEP que cierra el curso escolar.

ACTUACIÓN	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL
ETF de reflexión sobre el resultado autoevaluación curso anterior											
Proceso autoevaluación 1º trimestre: - Actividades: programadas plan formación, por líneas prioritarias y temáticas - Autoformación: aprobadas/no aprobadas - Organización CEP - Plan de mejora											
ETF de reflexión sobre el resultado autoevaluación 1º trimestre											
Proceso autoevaluación 2º trimestre: - Actividades: por líneas prioritarias y temáticas - Autoformación: Resultados proceso revisión - Organización CEP - Plan de mejora											
ETF de reflexión sobre el resultado autoevaluación 2º trimestre											
Proceso autoevaluación 3º trimestre: - Actividades: realizadas. Por líneas prioritarias y temáticas - Autoformación: resultado cierre - Organización CEP - Plan de mejora - memoria provincial											
ETF de reflexión sobre el resultado autoevaluación 3º trimestre											

## **8. Seguimiento y coordinación con la inspección educativa y los equipos de orientación educativa. Medidas para la atención a las zonas educativas.**

El seguimiento y la coordinación se realizarán a través del Consejo de Zona Educativa, según establece el *Decreto 56/2012, de 6 de marzo, por el que se regulan las Zonas Educativas de Andalucía, las Redes Educativas, de aprendizaje permanente y de mediación y la organización y el funcionamiento de los Consejos de Coordinación de Zona.*

No podemos olvidar la colaboración en determinadas acciones formativas que, por la temática a tratar, el personal agregado ideal es una persona del Servicio de Inspección.

Existen determinados planes, programas o procedimientos de la Consejería en los que se requiere la participación tanto del Servicio de Inspección como de los Centros del Profesorado. Son los casos, por ejemplo, del reconocimiento de Convivencia Plus, la fase de superación de las prácticas de los funcionarios noveles, la formación de directores y directoras en prácticas, etc. Son ocasiones que se tendrían que aprovechar para una mejor coordinación entre ambos servicios.