

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRIA EN DIDACTICA PARA LA FORMACION DOCENTE**



**“DISEÑO DE UNA ESTRATEGIA DE ACTUALIZACIÓN Y FORMACIÓN
METODOLÓGICA, DIRIGIDA A DOCENTES IDÓNEOS DE LA RED DE CENTROS
DE CAPACITACIÓN QUE EL INSAFORP COORDINA A NIVEL NACIONAL”**

**TRABAJO DE GRADUACION
PARA OPTAR AL GRADO DE:**

MAESTRIA EN DIDÁCTICA PARA LA FORMACIÓN DOCENTE

PRESENTADO POR:

RAFAEL VÁSQUEZ GUARDADO

**DOCENTE DIRECTOR
MASTER ALFONSO MEJÍA ROSALES**

**CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, OCTUBRE 2008, EL SALVADOR,
CENTRO AMERICA**



INTRODUCCION

Al consultar los textos sobre el tema de la formación docente y en general del trabajo pedagógico que realizan los docentes en servicio, se visualiza inmediatamente lo amplio de la producción en este campo del saber pedagógico, lo que conlleva a pensar que casi todo está dicho en torno a este renglón de la educación. Sin embargo, en el plano de la formación técnica, la investigación científica en el país es escasa y poco divulgada.

El Ministerio de Educación impulsa dentro de la reforma educativa los planes y programas de formación inicial, que pretenden responder^{1/} a las innovaciones pedagógicas y curriculares del Sistema Educativo Nacional, a las nuevas concepciones de la educación y a los conocimientos científicos, pedagógicos y disciplinarios que le permitan al futuro maestro una formación académica y profesional orientada a la reflexión sobre su rol y su práctica educativa.

En tal sentido, al echar una mirada a esta producción teórica se concluye que se ha escrito mucho sobre el perfil de formación de los futuros maestros y del tema de la formación pedagógica, sin embargo, en el plano de la formación técnica, no se ha logrado establecer un sistema sólido de formación técnica, que facilite un proceso real de inserción laboral en el país.

Por consiguiente, para lograr un mayor impacto en la formación técnica se debe de implementar un proceso de seguimiento y evaluación del desempeño docente de los maestros, que permita juzgar y evaluar con datos reales la validez de los perfiles proyectados durante su formación, situación aún más crítica en el sistema de formación profesional, donde no se cuenta con un nivel de investigación y reflexión de la práctica de los docentes idóneos, responsables de ejecutar los programas de capacitación en áreas técnicas-ocupacionales.

En esta perspectiva, el presente trabajo de investigación se realizó para identificar los elementos que caracterizan la preparación teórica y práctica de los docentes que ejecutan acciones formativas en los Centros Colaboradores del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional.

^{1/} Normas para la práctica docente, formación inicial de maestros Mined, marzo 1999.



En ciertos casos, los maestros en servicio carecen de una práctica docente, integral, que muchas veces se aleja de ser una verdadera ayuda para que sus aprendices o alumnos alcancen aprendizajes significativos, como lo expresa, (Cesar, Coll 1992)^{2/}, denotando con ello las carencias de una formación sistemática y científica que responda al momento actual.

El trabajo esta sistematizado en seis capítulos que se desarrollan de la siguiente manera.

Capítulo I

En el primer capítulo se plantea el problema de la necesidad de profundizar sobre los fundamentos del sistema de formación profesional en el país, como medio para el desarrollo social y productivo de las empresas, se señalan los límites teóricos del problema mediante su conceptualización, se hace un enunciado del problema, su justificación, sus alcances y limitaciones, como también los objetivos supuestos e indicadores de trabajo.

En este apartado se plantea el propósito del porque es necesario investigar el tema en cuestión, por lo tanto se pretende responder a las siguientes interrogantes: ¿Qué aportes proporcionará el estudio a realizar? ¿Qué vacío teórico llenará o aclarará? ¿Qué soluciones pretende proponer? y ¿Qué beneficios traerá al país, a la institución demandante, a los profesionales y/o estudiantes? Etc.

Capítulo II

Se refiere al marco teórico, en donde se hace referencia a los antecedentes de la investigación, sus fundamentos y enfoques teóricos, se sustenta el problema sobre el diseño de una propuesta de actualización metodológica de los docentes idóneos al mismo tiempo se define la terminología utilizada en el estudio.

2/ César Coll, (Constructivismo social : un paradigma en formación .. se puede considerar que se ha logrado un aprendizaje cuando el alumno le puede atribuir al contenido un significado y esto solamente sucede si el alumno consigue establecer relaciones sustantivas y no arbitrarias entre el nuevo material de aprendizaje y sus conocimientos previos. Para que un aprendizaje sea significativo debe cubrir dos condiciones: debe ser potencialmente significativo, tanto a nivel lógico como psicológico y el alumno debe presentar una disposición favorable),



Capítulo III

Se presenta la metodología de la investigación, se habla del tipo de investigación, el cual definimos como el método de tipo hipotético deductivo que presenta características básicas en la búsqueda de soluciones del problema: Se ha enfatizado tanto los procesos como los resultados, la exploración, descripción y el análisis de los datos se realizaron de modo deductivo, valorando el ambiente natural y el contexto de trabajo de los involucrados, se ha hecho un esfuerzo por saber como piensan los sujetos y que significado tiene sus intereses, expectativas y necesidades, se describió la población y muestra del estudio, se detalló también las técnicas e instrumentos y al final se hace referencia al procedimiento de la investigación.

Capítulo IV

El cuarto capítulo comprende la recolección de datos, el análisis e interpretación de resultados, en este punto es de mencionar que por la naturaleza y tipo de investigación, los datos no se analizaron al final de administrado los instrumentos, sino que se fueron recolectando durante el proceso y retomando diferentes fuentes, como se menciona mas adelante, lo que permitió integrar la información de diversos instrumentos y medios de observación.

Capítulo V

El quinto capítulo recoge el análisis e interpretación de la información para elaborar las conclusiones y recomendaciones, que se derivaron e infirieron continuamente durante el proceso de estudio, contrario a los estudios de índole cuantitativo que resultan al final de la investigación, en este caso se hizo un esfuerzo por reformular en cada momento los datos, con el propósito de lograr un buen planteamiento y alternativas para el diseño de la propuesta planteada.



Capítulo VI

Después de estudiar y analizar los capítulos anteriores se procedió a diseñar una propuesta que tiene como finalidad establecer un modelo de estrategia de formación docente en el contexto de la formación profesional-ocupacional en el país.

Entendida la formación como un proceso permanente, donde interactúen los conocimientos, habilidades y valores de las personas destinatarias de la propuesta.



CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación Problemática

1.1.1. La formación profesional en El Salvador como un medio para el desarrollo social.

De acuerdo a la ley de Formación Profesional, aprobada por decreto número 554, en su artículo 6-f, establece que el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional tiene la atribución de brindar apoyo a las instituciones dedicadas a la formación profesional, especialmente en la preparación técnica y pedagógica de instructores certificando el nivel docente de los mismos, en este contexto, la formación profesional es entendida como una entidad de capacitación no formal independiente de los sistemas regulares de educación, cuyo propósito es lograr una transformación productiva de las empresas, el desarrollo humano y social de los habitantes de El Salvador.

“En el momento actual la formación y capacitación del recurso humano debe constituirse en un factor determinante para el desarrollo del país y el punto de llegada de la formación, debe ser el empleo”³

En tal sentido, los procesos de globalización de las economías y la apertura comercial a nivel mundial, han derivado en permanentes cambios en las empresas y en la sociedad.

La nueva visión del desarrollo de los Recursos Humanos cobra gran relevancia, debiéndose adaptar este desarrollo a la dinámica de los requerimientos, necesidades y características de los procesos productivos que se llevan a cabo en el mundo del trabajo.

³ Evolución y Perspectivas de la Formación Profesional, Programa Nacional de Formación Profesional, Convenio GOES-CE ALA/1996.



En este contexto mundial, El Salvador a partir de julio de 2006^{4/}, cuenta con una política nacional de formación profesional, que tiene como objetivo propiciar y mantener una fuerza laboral altamente capacitada, a través de la formación y capacitación que incremente las calificaciones de los trabajadores, propicie una mejor competitividad y calidad de vida, acorde a las necesidades del desarrollo económico y social.

Estas políticas definen los ejes estratégicos para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional en El Salvador, uno de estos ejes (nº4) se refiere al fortalecimiento, estímulo y mejora de la oferta de servicios de formación para incentivar y estimular a los centros de formación, instructores, capacitadores independientes y otros proveedores, a mejorar la calidad de los servicios que ofrecen, cabe destacar que una de las estrategias para lograrlo es realizar la actualización y diversificación sistémica y oportuna de la oferta permanente de formación profesional, de acuerdo a las necesidades actuales y futuras del mercado laboral, además, de promover mecanismos de fortalecimiento en las áreas de actualización docente.

1.1.2 El Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, en el contexto nacional.

En este esfuerzo participan actores sociales como: El Ministerio de Educación, Ministerio de Trabajo, Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, las empresas mismas, las gremiales y los Centros Colaboradores, ejecutores de los programas formativos.

Con el reconocimiento de estas políticas, de enfoque nacional, el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, propone fortalecer los procesos de calidad de la capacitación, que desarrollan los instructores, docentes, facilitadores o consultores independientes, quienes son parte fundamental del sistema.

En su función de director y coordinador del sistema nacional de formación profesional, en el marco de su ley constitutiva el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional ha realizado importantes iniciativas de apoyo técnico a las instituciones que se dedican a la formación ocupacional en el país; que han permitido evaluar la pertinencia de la capacitación.

4/ Política Nacional de Formación Profesional, julio de 2006, INSAFORP. WWW.insafopr.org.sv.



Por consiguiente, uno de los propósitos de la presente investigación, es ajustar un programa a la medida de las necesidades actuales de trabajo, que contemple específicamente la actualización pedagógica permanente de los docentes idóneos que facilitan procesos de aprendizaje en carreras técnicas ocupacionales en la red de centros colaboradores.

Sin tener cifras exactas y según la información que posee la base de datos, de los centros de formación a nivel nacional, existe un porcentaje significativo de docentes empíricos, sin mayor preparación académica que podría limitar un buen desempeño profesional, además, el empirismo en algunas ocasiones promueve la interpretación de los conceptos sin base técnica científica y limita el desarrollo de habilidades y actitudes técnicas en el dominio de la especialidad.

Ante tales circunstancias, es significativo el bajo nivel de preparación pedagógica que poseen los docentes que contrata el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, según el conocimiento diario y la experiencia, podemos asegurar que existe la necesidad de fortalecimiento profesional y que las condiciones actuales permiten justificar una estrategia a mediano plazo que contribuya a mejorar la problemática.

Por consiguiente, este insumo nos permitirá detectar necesidades y generar conocimientos sólidos para la implementación de un programa viable y eficaz que vincule la formación con la problemática del mercado laboral en el país.

Uno de los objetivos que el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional tiene, es satisfacer las necesidades de formación del recurso humano que requiere el país y contribuir al desarrollo sostenible de las condiciones particulares del trabajador y de su grupo familiar.

Estos resultados se lograrán si se dispone de una política de formación que incluya un programa de formación y de superación profesional del personal docente en los centros formativos y que además de atender las áreas técnicas proponga una metodología de trabajo y una mejor calificación del recurso humano que demandan las empresas.

En tal sentido, el estado actual de la educación, la situación económica y social en El Salvador, exige una demanda de formadores con capacidad de aplicar lo aprendido en situaciones nuevas y contextos variables de su trabajo, lo que requiere un nuevo modelo de formación docente, que integre elementos del saber que den respuesta en forma dinámica e integrada, a las necesidades cambiantes de la sociedad y del contexto productivo en las empresas.



1.2 Enunciado del problema

La mayoría de los docentes con que cuenta el sistema de formación profesional en el país:

- No poseen una preparación y/o formación pedagógica formal.
- No se cuenta con estrategias formativas de innovación pedagógica que atiendan las individualidades de los docentes idóneos.
- No se dispone de información actualizada sobre las verdaderas necesidades y demandas de formación de los docentes.

1.3 Justificación

La eficiencia de un Sistema de Formación Profesional se soporta fundamentalmente sobre la calidad y efectividad de su personal directivo y en particular de sus docentes.

El surgimiento de nuevas tecnologías educativas, el incremento de la demanda de mano de obra calificada y la débil capacidad docente hacen necesario un programa de formación sistemático y permanente tanto para los docentes como para los directores y mandos medios de los centros de formación en el país.

Por consiguiente, la intencionalidad de esta investigación es identificar los factores que inciden en la baja preparación metodológica de los docentes, que permita diseñar una propuesta para la formación y actualización de los docentes idóneos del INSAFORP.

Se consideran razones fundamentales de tipo específico que justifican esta investigación las siguientes:

1. El personal docente con que cuentan los centros colaboradores, experimenta la necesidad fundamental de formación metodológica y fortalecimiento técnico, desconocen generalmente la realidad en que vive el aprendiz o alumno, circunstancia que incide en la capacitación.



2. Mientras, los docentes no posean una formación más relacionada con su que hacer en el proceso de enseñanza- aprendizaje, no serán capaces de resolver los problemas didácticos y pedagógicos que se les presentan en su trabajo diario.
3. En general no existe en el país una institución que facilite actividades de formación pedagógica orientada específicamente a la formación profesional de los docentes técnicos.

1.4. Alcances y delimitaciones.

1.4.1 Alcances

Los alcances de la investigación estarán orientados.

- a) Establecer estrategias y soluciones a la demanda de formación que poseen los docentes idóneos de los Centros de Formación Profesional, a través de identificar y explorar las características que poseen.
- b) Analizar la experiencia formativa que el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional y los centros de formación han desarrollado en los últimos dos años, en beneficio de los docentes.
- c) Dar un aporte a las acciones que en materia docente se desarrollan en el país, teniendo en cuenta que la falta de conocimientos en materia metodológica- técnica es un fenómeno nacional que necesita acciones coordinadas y articuladas.
- d) Presentar un estudio descriptivo y analítico de posibles estrategias para la implementación de un programa de actualización y formación metodológica en el marco del sistema de formación profesional en El Salvador.

1.4.2 Delimitaciones.

La investigación se delimita a:

- a) Verificar la incidencia que tiene la formación y actualización metodológica de los maestros idóneos, en los procesos de aprendizaje en los centros de formación que coordina el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional.



b) Explorar los conocimientos en materia de planificación didáctica, motivación del proceso de enseñanza, evaluación y profesionalidad de desempeño en el ámbito de la clase.

También se delimita a c) Identificar las características del perfil del docente, tanto académico como personal, que nos permita determinar su incidencia en la transformación de la conducta de los alumnos como futuros trabajadores.

Al mismo tiempo para realizar esta investigación es necesario d) Hacer delimitaciones en cuanto al tiempo de duración, lugar o espacio donde se realizó y la población con que se trabajó.

El tiempo que se programó la investigación fue durante el período de enero a septiembre de 2008, la ubicación geográfica de la investigación se delimita a Centros de Formación Profesional que el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional coordina en los departamentos de San Salvador y La Libertad, sin embargo, se incluyen otros Centros de Capacitación de otros departamentos del país que en el periodo del estudio estuvieran ejecutando programas formativos en las modalidades de Habilitación para el Trabajo y/o Formación inicial Empresa -Centro.

La población objeto de estudio fueron los docentes idóneos responsables de ejecutar las acciones formativas.

1.5. Objetivos de la investigación.

1.5.1 Objetivo General

Promover la formación permanente, ordenada, sistemática y con elementos innovadores, de los docentes con que cuenta el sistema de formación profesional en el país, mediante estrategias de actualización pedagógica priorizada a las necesidades y demandas de formación detectadas.



1.5.2 Objetivos Específicos

1.5.2.1 Proponer un diseño de estrategias de preparación y/o formación pedagógica formal que atienda las individualidades de los docentes, para fortalecer sus competencias personales y profesionales en el área de su especialidad.

1.5.2.2 Disponer de información actualizada de necesidades y demandas formativas de los docentes idóneos de la red de centros de formación profesional, que coordina el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional.

1.6 Supuestos de la investigación.

1.6.1 General

Al presentar la propuesta de una estrategia de actualización y formación pedagógica, permitirá mejorar el desempeño de los docentes idóneos y disponer de información actualizada sobre las necesidades y demandas reales de formación.

1.6.2 Específicos

1.6.2.1 El establecer acciones de actualización metodológica, permitirá un mayor nivel de comprensión y conocimiento pedagógico de los docentes, lo que se traducirá en mejores resultados en las competencias técnicas y teóricas de las diferentes áreas de especialidad en que trabajan.

1.6.2.2 Como resultado de la calificación profesional de los docentes los egresados de los cursos de formación técnica adquirirán mayores competencias y posibilidades de inserción laboral.



1.7 Indicadores de trabajo.

La implementación de la propuesta permitirá contar con:

- Docentes preparados y formados por el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, según niveles formativos formales establecidos.
- Docentes que cuenten con estrategias formativas de innovación, atendidos con programas a la medida según su área de especialidad.
- Disponer de información actualizada de necesidades y demandas formativas.
- Elaborar perfiles por competencias laborales, diseñados para docentes a las demandas de las empresas de los diferentes sectores productivos.
- Contar con material didáctico actualizado, para ser utilizado en las acciones formativas que se implementen.
- Sensibilizar a coordinadores y directores de los centros formativos sobre las necesidades formativas que requiere este personal



CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

2.1.1. La historia de la formación profesional en el contexto mundial y los esfuerzos por consolidar un Sistema en El Salvador.

Después de realizar un análisis bibliográfico para este estudio se determinó que uno de los recursos encontrados lo constituye la revista europea de formación profesional editada por el Centro Europeo para el desarrollo de la formación profesional / CEDEFOP, con sede en Alemania, en dicho documento se plantean algunas reflexiones sobre el contexto teórico de la evolución histórica de la formación profesional en el mundo, destacando las direcciones divergentes que existen en los contextos económicos y sociales de cada país, se retomó además el documento de investigación sobre: “Las Necesidades de Capacitación, detectadas en las Empresas de El Salvador”, estudio encomendado por el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional a la Fundación Empresarial para el Desarrollo Educativo/FEPADE 1999, resultados que fueron orientados a explorar aspectos relacionados a las necesidades de capacitación de los trabajadores permanentes de las empresas y de los aportes de las empresas en la formación de los recursos humanos, apartado que señala el contexto histórico de la formación profesional en el Salvador.

Estas experiencias plantean que en un principio, el hombre tuvo la preocupación de aprender y hacer sus propios utensilios y bienes con sentido de sobrevivencia, las tareas que desarrollaba eran las mismas que la de sus padres o antecesores, el aprendizaje era meramente intuitivo, teniendo como base la observación, imitación e iniciativa personal.



En la edad media, el maestro enseñaba el oficio a sus aprendices los cuales a través del tiempo y la experiencia iban convirtiéndose primero en trabajadores idóneos y luego en maestros.

Los métodos de transmisión del conocimiento eran asistemáticos, donde cumplía un papel preponderante el aprendizaje asociado a la observación e imitación, la situación en aquella época tenía una tendencia a la estabilidad y conservadurismo, como también al conformismo de los integrantes de la sociedad,^{4/} con el advenimiento de la revolución industrial cobraron importancia los términos industria, oficio y comercio, elementos que fueron tomados como factores de cambio para poder sobrevivir o crecer.

La inserción de la máquina dejó de lado la fuerza física del hombre y exigió para éste un conocimiento manipulativo de las mismas. Por lo tanto, el conocimiento de un oficio era más profundo y no sólo limitado a la observación e imitación.

La transferencia de conocimientos que realizaban maestros o padres se daba en las fábricas, las cuales otorgaban al obrero una sencilla capacitación para el uso de las máquinas.

A medida que aumentó la complejidad de las máquinas, la capacitación debía ser ejercida por personas más profesionalizadas, función especial que escapaba a la órbita de las fábricas.

Surge de esta manera la creación de escuelas capaces de formar la mano de obra requerida, surge también de este modo a finales del siglo XIX, las primeras escuelas de artes y oficios, encargada de enseñar sistemática y ordenadamente oficios y ocupaciones en el área industrial, comercial y agrícola.

Estas escuelas de formación profesional capacitaban al hombre meramente en contenidos programáticos para ejercer el trabajo y aumentar el rendimiento laboral y productivo. Sólo satisfacían el carácter meramente económico de las fábricas o empresas.

La formación profesional tenía un objetivo limitado, adecuar al hombre para el trabajo y por el trabajo.

4/ De la divergencia a la convergencia, una historia de la formación profesional, Revista Europea, Cedefop, Página 3 , espacio en Internet para información, www.cedefop.eu.int



El hombre adquiriría un bagaje de conocimientos limitado a su área de trabajo, se restringían las prácticas educativas tendientes a ampliar la formación del individuo respecto de sí mismo, de la comunidad y del mundo, prevalecía en esa época el concepto de entregar al mercado laboral por parte de la formación profesional solo hombres adiestrados para ejercer un trabajo manual. Por lo tanto, como el avance tecnológico, científico y de las ciencias sociales mostraba que la mera instrucción ya no satisfacía los reclamos de una sociedad dinámica y en transición, la escuela debió, adaptarse a las circunstancias y ejercer una formación más integral para que los trabajadores pudieran desarrollar en pleno todo su potencial.

En 1898, en El Salvador, surgen las instituciones salesianas que se instalaron en la escuela-Hospicio, ahora colegio Santa Cecilia, en Santa Tecla, dando lugar al nacimiento de la escuela técnica vocacional, con la instalación de talleres de carpintería, herrería, mecánica y tenería, surgiendo posteriormente la formación de artesanos calificados, en diversas ocupaciones.

En 1913, fue decretada la ley de aprendizaje de artes mecánicas y manuales, creándose posteriormente la escuela de artes y oficios, la cual dejó de funcionar a partir de los años treinta, posteriormente fue creada la escuela vocacional República de Francia en la cual se capacitó personal en las ocupaciones relacionadas con la confección de ropa y manualidades.

En los años 50 se inicia el programa experimental de orientación vocacional en la educación básica, esfuerzos de corta duración. En 1962 se creó el Departamento Nacional de Aprendizaje, que reguló las normas generales del aprendizaje de oficios, artes y ocupaciones.



Dentro de esta perspectiva, surge en 1964, la Organización Internacional del Trabajo, dedicada exclusivamente a coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional, surge un nuevo planteamiento, el de un sistema de enseñanza que llevará a los educandos hacia una formación integral, capaz de transformar el adiestramiento en conocimiento hacia la transformación de la sociedad y de las empresas, posibilitando mejores habilidades para la productividad y evolución social.

En 1967-68 se organizaron, mediante el Ministerio de Educación, de Agricultura y Trabajo y Previsión Social unidades de capacitación para la fuerza laboral. En esos años la reforma educativa diversifica el nivel medio de cuatro a once modalidades, reestructura las escuelas técnicas y la educación superior incorporando un nivel de tecnológico, con la formación del Instituto Tecnológico Centroamericano (ITCA) en 1970.

Ante estas circunstancias, la formación profesional en el contexto del sistema nacional, se convierte en un organismo cuyo objetivo fue descubrir y desarrollar actitudes humanas y aptitudes profesionales para una vida activa productiva, capaz de comprender individual y colectivamente todo lo concerniente a las condiciones de trabajo y del medio social.

Es así como la formación profesional, instituida en El Salvador a partir del año 1996 y de conformidad a lo que establecía la Ley de Formación Profesional, centró sus esfuerzos en el aprendizaje de oficios universales y simples, tales como electricidad, carpintería, mecánica y otros relacionados con la industria. A partir de este año se destaca el nuevo papel del sector empresarial, y del sector educativo quienes según el estudio del mercado laboral de la población y de la empresa, Centro de Desarrollo Internacional de la Formación Profesional (CENDIFORP), señala como acciones concretas y prioritarias las siguientes:

- a) Elevar el nivel educativo y de formación de los recursos humanos, invirtiendo más en tecnología para el desarrollo de la producción.

- b) Fortalecer la capacitación de docentes en función de las necesidades, los recursos para el aprendizaje, la educación curricular y la incorporación de aulas de terapia educativa.



El estudio señala además, que El Salvador contaba para ese año con 297 centros educativos públicos y privados inscritos, de educación técnica vocacional y con un subsistema de capacitación y formación de docentes, no se escapa a lo anterior la propia modernización del Ministerio de Educación.

En este contexto nacen los centros de formación, quienes centraron su tarea hacia los adultos con la finalidad de complementar, perfeccionar y especializar sus conocimientos, para lo cual se les equipó con infraestructura apropiada, cuyas características eran semejantes a las de las empresas, apoyándoles con programas formativos.

Actualmente y como producto del dinamismo social y económico se tiene la necesidad de adoptar nuevos enfoques de la formación profesional, generándose ofertas hacia las actividades comerciales y de servicios.

Otro aspecto importante a considerar en la historia de la formación en el país, es la disminución en la capacidad de absorción de mano de obra por parte de las empresas que dio lugar a emprender nuevas acciones orientadas a la pequeña y mediana empresa, los sectores marginados urbanos y rurales, la atención a las mujeres y los trabajadores independientes, dándole mayor atención al aspecto social de la formación.

En la actualidad, se hacen esfuerzos para que la formación responda de manera eficiente y eficaz a las demandas reales, económicas y sociales de las comunidades y de las empresas, donde el trabajador debe constituirse en un sujeto protagónico de los programas de formación, desarrollando completamente su capacidad humana y sus aptitudes profesionales.

Lo que se busca es conformar un patrimonio de experiencias en el área de la capacitación técnica y que una cultura endógena nos permita valorar lo que ya se tiene y lo que se va logrando. Si tomamos en cuenta la historia y el análisis en el contexto mundial de la formación profesional,^{5/} es de reconocer que ya en la época precolombina Mesoamérica se distinguía por un complejo Sistema de Formación de Recursos Humanos, caracterizado por una trama de relaciones económicas, sociales y culturales.

^{5/} www.senado.gob.mx/comisiones/directorio/indigenas



Por consiguiente, en esta investigación retomaremos varios principios científicos que dan soporte a este planteamiento, no podemos ignorar que el trabajo como técnica, es el resultado de la aplicación de principios científicos; dirigidos exclusivamente al aprendizaje de competencias específicas, cuyos fundamentos tecnológicos y científicos deben ser comprendidos, de lo contrario las acciones resultarían ser un simple adiestramiento que no configura un aprendizaje real, donde la inteligencia del trabajo debería formar parte de la propia definición de la actividad productiva.

2.2 Fundamentos Teóricos

2.2.1 Características a considerar del enfoque teórico para la actualización y formación metodológica de los docentes idóneos.

La teoría nos dice que todo buen formador debe realizar una serie de funciones antes, durante y después de la clase. Antes de comenzar debe de especificar los objetivos, organizar los contenidos, seleccionar la metodología mas adecuada, escoger los medios, diseñar, revisar los materiales y definir los criterios de evaluación. Durante la clase debe motivar, formar, orientar, individualizar, socializar, escuchar y organizar. Una vez realizada la clase debe de evaluar si los alumnos han adquirido los objetivos de aprendizaje.

Para lograr la función de las acciones indicadas, el maestro debe disponer de una serie de habilidades docentes, consideremos que no todos están capacitados para ser buenos formadores, ser un buen profesional que atienda multitud de factores que intervienen en el proceso educativo. Muchos docentes poseen características innatas, que normalmente las van desarrollando con la experiencia y la práctica.

En tal sentido, lo que se busca con un sistema de actualización y formación, es que los docentes puedan mejorar sus habilidades de una forma práctica y creativa, en esta perspectiva y como fundamento teórico para este estudio, se adopta el enfoque de la perspectiva técnica y práctica planteada por J. Gimeno, Sacristán y Ángel I. Pérez Gómez,



^{6/} .Quienes consideran que “el profesor/a es un técnico que debe dominar las aplicaciones del conocimiento científico, producido por otros y convertidos en reglas de actuación”. Aseguran que la función del docente y los procesos de su formación y desarrollo profesional deben de considerarse en relación con los diferentes modos de concebir la práctica educativa.

Además de estas dos teorías básicas los autores establecen dentro de ellas, otras tres corrientes que enriquecen o singularizan sus posiciones:

2.2.1.1 Perspectiva académica.

Esta perspectiva retoma el hecho de que la enseñanza en la formación del profesor es un proceso de transmisión de conocimientos y de adquisición de la cultura pública que ha acumulado la humanidad.

El docente es concebido como un especialista en las diferentes disciplinas que componen la cultura y su formación, se vincula estrechamente al dominio de dichas disciplinas cuyos contenidos debe transmitir.

Dentro de esta perspectiva deben diferenciarse dos enfoque extremos entre los que se encuentran distintas posiciones intermedias: El enfoque enciclopédico y el enfoque comprensivo.

2.2.1.2 Enfoque enciclopédico.

Este enfoque propone que entre mas conocimientos posee el profesor mejor podrá desarrollar su función de transmisión, se confunde al docente con el especialista en las diferentes disciplinas, no se distingue con claridad entre saber y saber enseñar, concediéndose escasa importancia tanto a la formación didáctica de la propia disciplina, cuanto a la formación pedagógica del docente.

^{6/} Sacristán J.Gimeno, Pérez Gómez Ángel I, Comprender y Transformar las Enseñanza, Ediciones Morata, SL 1994, Pág. 398-400.



El proceso de transmisión de los conocimientos de la cultura no requiere mas estrategia didáctica, que respetar la secuencia lógica y la estructura epistemológica de las disciplinas.

El conocimiento del profesor se concibe más bien como una acumulación de los productos de la ciencia y de la cultura que como la comprensión clara y ordenada de los componentes fundamentales de las disciplinas del saber.

Es evidente que dentro esta perspectiva sólo tiene cabida la lógica didáctica de la homogeneidad.

El profesor debe exponer los contenidos del currículum acomodados al supuesto nivel medio de los individuos de una determinada edad, agrupados en un curso académico y por lo tanto, con un nivel relativamente similar.

La competencia del formador reside en la posición de los conocimientos disciplinares requeridos y en la capacidad para explicar con claridad y orden dichos contenidos, así como evaluar con rigor la adquisición de estos por parte de los alumnos.

2.2.1.3 Enfoque comprensivo.

Parte de la prioridad del conocimiento de las disciplinas como objetivo clave en la formación del docente, concebido como un intelectual que pone en contacto al alumno con las adquisiciones científicas y culturales de la humanidad, ahora bien , el conocimiento de las disciplinas así como su transformación en conocimiento académico, base del trabajo del alumno, debe integrar no solo los contenidos- resultados del conocimiento histórico de la humanidad sino principalmente los procesos de investigación y de descubrimiento que el ser humano ha utilizado a lo largo de la historia.

El profesor no puede concebirse como una enciclopedia sino como un intelectual que comprende lógicamente la estructura de la materia y que entiende de forma histórica y evolutiva de los procesos y vicisitudes de su formación como disciplina desarrollada por una comunidad académica.



Dado que en la enseñanza se busca el desarrollo de la comprensión en el alumno, no puede presentarse el contenido de las diferentes disciplinas como cuerpos estáticos de principios y hechos interconectados, es el formador el primero que debe acceder a un conocimiento creativo de los principios y hechos de su disciplina, así como de los procedimientos metodológicos utilizados en su producción.

Debe de transmitir al alumno tanto la incertidumbre de los procesos de búsqueda, como la utilidad y provisionalidad de los resultados de la investigación humana (FLODEN Y BAUCHMAN, 1990).

Además si el profesor debe aprender la estructura de la disciplina y los procesos de investigación con el propósito de aprender a enseñarla, debe de incorporar lo que SHULMAN (1989) llama el conocimiento del contenido pedagógico de las disciplinas, a la forma de representar su contenido sustancial, de modo que el alumno pueda incorporarlo de forma significativa a sus adquisiciones previas.

El conocimiento de las disciplinas, el dominio de las técnicas didácticas para una transmisión mas eficaz, activa y significativa de las mismas, constituyen las competencias fundamentales del profesor dentro de este enfoque.

En la perspectiva académica se confía en la formación del profesor como un intelectual a partir de la adquisición del conocimiento académico producido por la investigación científica, no se concede demasiada importancia al conocimiento pedagógico que no este relacionado con el modo, transmisión y presentación de las disciplinas, ni al conocimiento que se deriva de la experiencia práctica, como docente, es claramente un aprendizaje apoyado en la teoría, procedente de la investigación científica y referido fundamentalmente al ámbito de las ciencias y las artes liberales.

2.2.1.4 Perspectiva técnica.

La perspectiva técnica se propone otorgar a la enseñanza el status y el rigor de lo que carecía la practica tradicional, mediante la consideración de la misma como una ciencia aplicada, a imagen y semejanza de otros ámbitos de intervención tecnológica superando el estadio medieval de la actividad artesanal.



La calidad de la enseñanza dentro de este enfoque se manifiesta en la calidad de los productos y en la eficacia y economía de su consecución.

El formador es un técnico que domina las aplicaciones del conocimiento científico producidos y convertido en reglas de actuación. BERLINDER, ROSHENSINE, GAGE, son claros representantes de esta perspectiva.

La metáfora del profesor como técnico hunde sus raíces en la concepción tecnológica de toda actividad profesional, práctica, que pretenda ser eficaz y rigurosa.

Es lo que SCHON (1983) denomina la racionalidad técnica como epistemología de la práctica, heredada del positivismo, que ha prevalecido a lo largo de estos años, y en la cual hemos sido educados y socializados, y sigue siéndolo para la mayoría de los profesionales en general y de los docentes en particular.

Según el modelo de racionalidad técnica la actividad profesional es más bien instrumental, dirigida a la solución de problemas, mediante la aplicación rigurosa de teorías y técnicas científicas.

Para ser eficaces, los profesionales en ciencias sociales como en otros ámbitos de la realidad, deben enfrentarse a los problemas concretos que encuentran en su práctica., aplicando principios generales y conocimientos científicos derivados de la investigación.

Desde esta perspectiva es necesario reconocer una jerarquía en los niveles del conocimiento, así como un proceso lógico de derivación entre los mismos.

En este sentido, **SCHEIN** (1973) distingue tres componentes en el conocimiento profesional:

Un componente de ciencia básica o disciplina subyacente sobre el que descansa la práctica o sobre el que ésta se desarrolla.



Un componente de ciencia aplicada o ingeniería del que se derivan los procedimientos cotidianos de diagnóstico o solución de problemas (por ejemplo: la psicología o la sociología de la educación)

Un componente de competencias y actitudes que se relacionan con la manera de intervenir y actuar frente al alumno, utilizando el conocimiento básico y aplicado, subyacente a las competencias y habilidades para la comunicación en el aula.

Según esta corriente, el formador es un técnico cuyo aporte personal será aprender conocimientos, desarrollar competencias y actitudes adecuadas a su intervención práctica, en cierta manera no necesita acceder al conocimiento científico de una manera rigurosa, sino dominar las rutinas de intervención técnica que se derivan de aquel, en otras palabras debe adquirir las capacidades y conocimientos técnicos que favorezcan los procesos de aprendizajes en los alumnos.

Desde esta perspectiva, plantean que es necesario reconocer una jerarquía en los niveles de conocimiento, así como un proceso lógico de derivación entre los mismos.

Según este modelo, la concepción del profesor como técnico y la formación del docente son determinantes, si consideramos los retos de un mundo cambiante y de una tecnología que avanza día a día.

Dentro del marco de la perspectiva técnica podemos distinguir dos corrientes con ciertos matices diferenciales, que proyectan dos modelos distintos de formación del docente: El modelo de entrenamiento y el modelo de adopción de decisiones.

2.2.1.5 Modelo de entrenamiento.

Es el modelo más puro, cerrado y mecánico, cuyo propósito fundamental es la formación en el docente de competencias específicas y observables, concebidas como habilidades de intervención.



2.2.1.6 Modelo de adopción de decisiones.

Supone una forma más elaborada de proponer la transferencia del conocimiento científico sobre la eficacia docente a la configuración de la práctica.

Considera que los profesores deben aprender técnicas de intervención en el aula, para ello se requiere de la formación de competencias estratégicas de formas de pensar, en función de los problemas que se presentan y de las características diferenciales de la situación donde interviene.

Protech, un programa de formación inicial del profesorado que duro cinco años y que se puso en marcha en la Universidad de Florida en 1983, y el programa de enseñanza reflexiva de Cruickshank (1987) , son claros ejemplos de esta concepción.

Gage, considera el enfoque del análisis práctico de la enseñanza, y sugiere que las empresas prácticas, como la enseñanza, tienen dos componentes característicos:

El componente científico y el componente artístico. La enseñanza, como la medicina o la ingeniería, puede elaborar una fundamentación científica, apoyándose en el conocimiento producido por la investigación científica.

Por ello Gage, sugiere que si no se puede hablar de una ciencia de la enseñanza debe proponerse como tarea prioritaria la elaboración de las bases científicas para apoyar con rigor el arte de enseñar.

El problema no obstante, seria en primer lugar determinar cuales de las diferentes aproximaciones teóricas podrían suponer una base científica para asentar el arte de la enseñanza.

En segundo lugar, es fácil comprender que no es demasiado acertada la analogía propuesta de la enseñanza con la medicina y menos con la ingeniería, aunque en ambos casos sean empresas prácticas.

Los fenómenos que afronta la ingeniería y en alguna medida la medicina son inertes y por lo tanto objetivables, en tanto, que los profesores tratan con personas que necesariamente sienten, piensan y actúan; reaccionan al aprender, por tanto, los procesos de enseñanza y aprendizaje son procesos de interacción mental cuya riqueza reside precisamente en la singularidad subjetiva que los caracteriza.



2.2.1.7 Perspectiva práctica.

Se fundamenta en el supuesto de que la enseñanza es una actividad compleja que se desarrolla en escenarios singulares claramente determinada por el contexto, con resultados imprevisibles y cargada de conflictos de valor que requieren opciones éticas y políticas, por ello el profesor debe concebirse como un artesano, artista o profesional clínico que tiene que desarrollar su sabiduría, experiencia y creatividad para afrontar las situaciones únicas, ambiguas, inciertas y conflictivas que configuran la vida del aula.

La formación del profesorado se basará prioritariamente en el aprendizaje de la práctica, para la práctica y a partir de la práctica.

Por consiguiente, la propuesta y el objetivo de un programa (independiente del enfoque que quiera dársele) de formación o actualización, debe filtrar todo lo que aparece de utilidad para la actividad profesional que se realice, trabajar únicamente a partir de la experiencia adquirida, es suponer que las cosas y el mundo no cambian, lo que esta lejos de ser cierto.

Si consideramos, la mezcla correcta de experiencia acumulada y de conocimientos adquiridos permitirá estar al día y desarrollar el trabajo con eficiencia.

Además, no hay que olvidar que la formación es sin duda uno de los mejores activos profesionales.

El enfoque teórico de esta propuesta, considerará la existencia de nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones, como un impacto para la implementación de la formación, de forma tal que el proceso de aprendizaje experimente una transformación de los modelos tradicionales de enseñanza a nuevos enfoques que promuevan la participación activa entre participantes y formadores.

Características formativas, que en el caso particular de los docentes con que trabaja el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, en muchas ocasiones se presentan únicamente como requisito de contratación, de licitación o de adjudicación, sin embargo, lo que se busca con una propuesta de actualización metodológica es fomentar una formación integral y sistemática, que produzca cambios de pensamiento y de actitudes de trabajo, en beneficio de los futuros trabajadores que participan de las diferentes ofertas de capacitación, al mismo tiempo, se debe incluir en esta iniciativa a los directores y coordinadores de los centros de formación, quienes son los responsables de la gestión de los programas en las instituciones y en las comunidades a nivel nacional.



2.3 Definición de términos básicos.

La terminología que presentamos a continuación esta orientada a comprender los conceptos y el léxico usado en la formación profesional–ocupacional, de igual forma, se presentan otros conceptos básicos relacionados con el proceso de investigación y con los cuales estaremos familiarizados.

Acciones móviles: Buscar satisfacer necesidades de calificación correspondientes a actividades económicas dispersas geográficamente, suministrando capacitación a poblaciones ubicadas en centros urbanos y áreas rurales donde la magnitud de la demanda no justifica la instalación de medios o recursos de formación de manera permanente.

Una vez satisfechas las necesidades de formación en un lugar determinado, los recursos utilizados son desplazados a otros lugares sin costos adicionales significativos.

Actitud: Predisposición relativamente estable de la conducta.

Estado interno adquirido que influye en la relación de acciones personales hacia alguna clase de cosas, personas o hechos.

Actualización: Es poner al día los conocimientos y las destrezas de los trabajadores como consecuencia de los cambios tecnológicos surgidos en la ocupación que desempeñan.

Adultez: Del latín *adultez*, crecido, formado.

Etapas de la vida que puede comenzar a los 25 años, como prolongación de la juventud, de la que se separan límites poco claros y se extiende hasta los 40 ó 45 años, donde se considera que comienza el declive.

Andragogía: Ciencia de la educación de adultos.



Aprendiz: Toda persona que adquiere su formación inicial en una ocupación objeto de aprendizaje, durante un período determinado, en virtud de un contrato.

El término se aplica generalmente a jóvenes, aunque en la práctica, actualmente, existe la tendencia a no atenerse a límite de edad estricto.

Aprendizaje: Es un proceso que se manifiesta a través de un cambio de comportamiento, de relativa permanencia, posee un carácter personal, por que nadie puede aprender por otra persona, lo que se aprende se mantiene presente mientras se usa.

Aprendizaje convencional: Modo de formación que se caracteriza por ser integral y completo, destinado a adolescentes, tendiente a lograr trabajadores aptos para ejercer ocupaciones calificadas y claramente definidas, cuyo ejercicio requiere habilidad manual y conocimientos tecnológicos que sólo pueden adquirirse en períodos relativamente largos en relación estrecha con la actividad productiva, lo cual se logra a través de un programa sistemático y alternado de cursos teórico-prácticos de formación.

Aprendizaje significativo: Se da cuando el alumno le puede atribuir al contenido un significado y sucede cuando el alumno consigue establecer relaciones sustantivas y no arbitrarias entre el nuevo material de aprendizaje y sus conocimientos previos.

Para que un aprendizaje sea significativo debe cubrir dos condiciones: 1ª) debe ser potencialmente significativo, tanto a nivel lógico como psicológico y 2ª) el alumno debe presentar una disposición favorable.

Aptitud: Disposición innata del individuo y una habilidad para ejercer ciertas tareas.

Suma de características constantes de una persona que la educación no modifica significativamente.



Atención: Proceso de focalización perceptiva que incrementa la conciencia clara y distintiva de un número central de estímulos, en cuyo entorno quedan otros mas difusamente percibidos.

Aula: Espacio didáctico en el que se llevan a cabo la mayoría de tareas de formación o de instrucción.

Auto aprendizaje: Proceso de aprendizaje realizado sin ayuda directa, encubierta, indirecta o intencionada del instructor y que produce una conducta relativamente estable.

Autodidacta: Persona que se instruye por sí mismo, sin auxilio de maestro alguno.

Autoestima: Acción valorativa hacia uno mismo.

Cambio conductual: Modificación de la respuesta o repertorio de respuestas en el individuo, producido por factores madurativos, emocionales o por efecto del aprendizaje.

Característica: Rasgo propio y diferenciado de un sujeto o grupo.

Centro de formación profesional: Establecimiento especializado en dar calificaciones profesionales que corrientemente contiene aulas y talleres. Por lo general no forman parte del sistema de educación formal escolarizado y son financiados por fondos públicos y privados.

Clase: Lección y contenido impartido a aprendices por parte del instructor.

Cognitivo: Ámbito de la personalidad que hace referencia a la dimensión intelectual.



Conflicto: Estado psíquico de un individuo cuando se encuentra ante dos o más motivaciones.

Centros Fijos: Consiste en impartir sistemáticamente un conjunto de habilidades y conocimientos profesionales que configuran una ocupación determinada.

Centros móviles: Se instalan en construcciones ya existentes, con equipos fácilmente desmontados, con el propósito de satisfacer necesidades temporales de formación profesional.

Complementación: Es una acción de capacitación destinada a trabajadores adultos vinculados con el empleo, insuficientemente preparados, con el propósito de corregir sus deficiencias profesionales para que alcancen el nivel de eficiencia propio de la ocupación que desempeñan.

La formación no se realiza en un ciclo continuo, como el aprendizaje, los trabajadores que participan en el proceso formativo son personas ocupadas y, por lo tanto, el programa completo se imparte por cursos o módulos de duración variable y con una intensidad de pocas horas diarias después del horario de trabajo.

La cantidad y contenido de los cursos que recibe un trabajador depende de su grado de calificación y de las carencias que tiene en su trabajo real.

Contenidos de formación: Experiencia de aprendizaje en un sistema de formación. Se compone de la información que posee una unidad, módulo o materia. Conjunto de tareas, exigencias y obligaciones propias de un puesto de trabajo, el que puede variar para puestos que tienen la misma denominación, en función de la maquinaria, experiencia y métodos de trabajo.



Constructivismo: Es un modelo de aprendizaje, centrado en el estudiante como un aprendiz autónomo. Movimiento estético impulsado en Moscú después de la I Guerra Mundial.

Desecha los cuadros y las esculturas y propugna la creación de construcciones en el espacio.

Currículo: Plan de estudios. Conjunto de estudios y prácticas destinadas a que el alumno desarrolle plenamente sus posibilidades de aprendizaje.

Destreza: Habilidad, arte o primor con que se hace una cosa.

Didáctica de la enseñanza: Es una disciplina de carácter práctico y normativo que tiene como objeto específico la técnica de la enseñanza, esto es la técnica de dirigir y orientar eficazmente a los alumnos en su aprendizaje.

Definida en relación a su contenido la didáctica es el conjunto sistemático de principios, normas, recursos y procedimientos que todo profesor debe conocer y saber aplicar, para orientar con seguridad a sus alumnos.

Para entender mejor este concepto, hay que tomar en cuenta los componentes de la situación docente que la didáctica procura analizar e integrar, que son en definitiva los efectos prácticos de la labor docente:

El educando, no sólo como alumno que debe aprender con su memoria y con su inteligencia sino como ser humano en evolución, con todas sus capacidades y limitaciones.

El maestro, no sólo como transmisor de conocimientos de una asignatura, sino como educador y facilitador de valores, conocimientos y habilidades.

Los objetivos, que deben ser alcanzados, progresivamente, estos objetivos son la razón de ser y las metas necesarias de toda labor escolar.

La asignatura, que incorporan y sistematizan los valores culturales y contenidos prácticos y teóricos para la formación de nuevos trabajadores.

El método de enseñanza, que fusiona inteligentemente todos los recursos disponibles para alcanzar los objetivos propuestos.



Es una orientación segura del aprendizaje, es la que nos dice como proceder a fin de hacer de la enseñanza algo provechoso para el educando; como debemos proceder para que este quiera educarse; de que modo actuar para que la escuela no se transforme en una camisa de fuerza, sino que sea una institución facilitadora de aprendizajes significativos.

Educación: Es un proceso intencional de la persona humana en virtud de la cual la persona llega a ser capaz de formular su propio proyecto de vida y hacerlo realidad en el contacto con la realidad.

Egresado: Persona que ha superado un cierto nivel de instrucción estudiada.

Enseñanza: Es la actividad que dirige el aprendizaje y esta destinada en esencia, a la transmisión de conocimientos, al desarrollo de habilidades y aptitudes; aunque, el verdadero sentido de la enseñanza consiste en proyectar, orientar y dirigir experiencias concretas de trabajo reflexivo de los alumnos.

Enseñar en su más auténtica y moderna definición es: Proyectar y estimular a los alumnos hacia a actividades concretas, apropiadas y fecundas que los conduzcan a adquirir un creciente dominio reflexivo sobre la materia, sus problemas y sus relaciones.

Entrenamiento: Es la ejecución de actos repetitivos para desarrollar habilidades manuales y obtener así mayor destreza operativa, ha caído en desuso en la formación profesional.

En la actualidad, el entrenamiento, en unos países y el adiestramiento en otros, son acciones de capacitación destinadas a la preparación de individuos para el dominio de una ocupación, de manera que produzca en trabajadores de la empresa, cambios eficaces para alcanzar metas preestablecidas.

Ergología: Estudio del trabajo o esfuerzo muscular. También es el estudio del trabajo humano.



Evaluación: Acción de medir, juzgar, emitir un criterio sobre algo, en este caso los procesos de aprendizaje adquirido por los instructores durante su preparación académica y experiencia docente.

Especialización: Está destinada a trabajadores que desempeñan ocupaciones calificadas, con el propósito de capacitarlos para que puedan desempeñar de manera eficiente una o varias fases particulares de un proceso o actividad, para lo cual requieren conocimientos completos y profundos de técnicas específicas de su ocupación. Se desarrolla a través de cursos cortos e intensivos, que muchas veces adquieren la forma de seminarios técnicos.

Formación: Es una acción sistemática orientada a desarrollar un conjunto de contenidos teóricos y prácticos a personas que no poseen conocimientos previos en alguna materia u ocupación, con el fin de calificarlas para la vida profesional.

Acción destinada a descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria: Mejorar aptitudes para comprender individual y colectivamente cuanto concierne a condiciones de trabajo y al medio social.

La formación debe satisfacer necesidades específicas de diferentes ramas de la actividad económica de un país.

Formación a distancia: Se refiere a la transmisión de conocimientos y al desarrollo de habilidades sin que estén físicamente presentes en el mismo lugar, el instructor y el participante. La relación entre ellos se establece a través de paquetes didácticos, medios masivos de comunicación tales como Internet, la radio y la televisión, con el objeto de facilitar el acceso a la formación a poblaciones dispersas o que por diversas limitaciones, no pueden hacer uso de otras modalidades de acción formativa.

Formación acelerada: Consiste en capacitar rápidamente grandes contingentes de mano de obra, generalmente adulta, para un puesto de trabajo o para una tarea concreta.



Formación empresa-centro: Su finalidad principal es el de capacitar a personas que quieran incorporarse a la vida laboral por medio de una capacitación desarrollada en la Empresa en un 80% y un 20% desarrollada en un centro de capacitación. De esta manera, el aprendiz combina los elementos teóricos y prácticos de la ocupación; así como la actitud positiva al trabajo que le permitirá incorporarse a la vida productiva con los conocimientos metodológicos necesarios y recibir de la empresa una remuneración por su trabajo realizado.

Formación en centros: Se refiere al proceso que se realiza dentro de un recinto concebido e integrado de tal manera que permita la adquisición de conocimientos y la realización de prácticas especializadas mediante la utilización de aulas, talleres, laboratorios, equipos, ayudas didácticas, textos y la participación sistemática de facilitadores en el proceso de formación. Se utilizan particularmente para atender ocupaciones universales u oficios existentes.

Formación en la empresa: Comprende el conjunto de actividades funcionales e integradas que tienen como propósito satisfacer, adecuada y oportunamente, las necesidades específicas de desarrollo, promoción, complementación y perfeccionamiento del personal de una empresa o grupo de empresas.

Las instituciones brindan a las empresas asistencia técnica para perfeccionar su organización, metodologías apropiadas para implantar sus propios servicios de capacitación, y además apoyo para acciones formativas que complementen o suplan las deficiencias que puedan tener las empresas en este campo.

Formación para técnicos medios: Este modo de formación, en el sector industrial se conoce como formación de técnicos medios, con el propósito de preparar personal altamente calificado en los campos de análisis, supervisión y control de la producción.



Formación profesional: Conjunto de actividades destinadas a proporcionar los conocimientos teóricos y prácticos y la capacidad que se requiere para ejercer una ocupación o diversas funciones, con competencia y eficacia profesionales. Puede corresponder a diferentes modalidades: Inicial, Actualización, Especializada, entre otras.

Modos de formación profesional: Son los diferentes tipos de acciones destinados a impartir formación profesional, caracterizados por el personal a quien están destinados, el nivel de calificación de la ocupación motivo de la formación, y el objetivo inmediato de la acción.

Habilidad: Disposición que muestra el individuo para realizar tareas o resolver problemas en áreas de actividad determinadas basándose en una adecuada percepción de los estímulos.

Habilitación: Está dirigida tanto a adolescentes como adultos que necesitan capacitarse en una ocupación semicalificada, trátase ésta de una ocupación nueva para ellos o relacionada con la que desempeñan habitualmente.

Generalmente se destina a desempleados, muchas veces de los sectores informales, o a personal ocupado que no tiene ningún tipo de calificación. Se desarrolla a través de cursos de duración, contenido y horario flexibles, que permite adaptarse a diferentes circunstancias y grupos humanos. Por esta razón, muchos de ellos se imparten por medio de programas móviles.

Instrucción: Se considera como la ejecución de actos repetitivos para desarrollar habilidades manuales y obtener así mayor destreza operativa.

Interés: Inclinação de los aprendices por la instrucción y las tareas de ésta.

Instructor: Quien proporciona la formación. Es sinónimo de facilitador en Formación Profesional. Persona encargada de dar formación profesional, orientar, supervisar y evaluar la capacidad del participante.



Maestro: Persona que enseña y que posee habilidad, capacidad, o maestría para ejercer y dirigir un taller. Influye en la formación de aprendices y/o alumnos.

Motivación: Conjunto de variables intermedias que activan la conducta y la orientan en un sentido determinado para la consecución de un objetivo.

Motivo: Causa o razón que mueve a hacer una cosa.

Modalidades de formación profesional: Para dar cumplimiento a los objetivos de formación profesional, las instituciones han adoptado estrategias denominadas modalidades de formación. Ellas no funcionan aisladamente unas de otras, sino que conforman un sistema de respuesta integral a la comunidad, dentro del cual se complementan y refuerzan mutuamente según la naturaleza de las necesidades del medio ambiente externo.

Las modalidades tradicionales, mediante las cuales la gran mayoría de las instituciones actúan, son la formación en centros, la formación en la empresa, las acciones móviles y la formación a distancia.

Modos de formación para personal vinculado al trabajo: Las personas que se encuentran trabajando acceden a las instituciones de formación profesional con el propósito general de mejorar su nivel de calificación ocupacional, ante lo cual, las instituciones han definido diversas formas operativas de respuesta para atender a esta demanda.

Nivelación Previa: Se considera una acción destinada a trabajadores cuya instrucción básica es insuficiente, con el objeto de impartirles los conocimientos necesarios, generales o específicos, para aprovechar la formación profesional subsiguiente y además conformar grupos homogéneos.

Objetivo de instrucción: Formulaciones explícitas de habilidades cognitivas, actitudes y destrezas que el proceso de formación profesional trata de corregir en el sujeto en situación de instrucción. Puede definirse también como el objeto y meta de una actividad, programa o curso de formación; con la indicación de los resultados a alcanzar en términos de lo que el



participante será capaz de hacer, o habrá adquirido después del período fijado, habida cuenta de la población o campos considerados.

Participante: Que toma parte de una actividad de formación o enseñanza de tipo técnico, con el fin de calificarse profesionalmente.

Pedagogía: Ciencia de la educación por excelencia. Ciencia de la educación del niño.

Paidos: Niño; ago, conducir, educar.

Práctica: Realización de actividades orientadas a adquirir destrezas. De igual manera, conjunto de ejercicios llevados a cabo sobre la realidad para capacitar profesionalmente al aprendiz .

Problema: Inquietud que requiere solución.

Proceso: Evolución de un fenómeno a través de varias etapas conducentes a un determinado resultado.

Promoción: Es una acción formativa tendiente a preparar a los trabajadores para desempeñar puestos de nivel de supervisión, con alguna atribución de mando.

Readaptación profesional: Es el modo de formación destinado a trabajadores que necesitan adquirir conocimientos y destrezas en una ocupación distinta o relacionada con aquella para la que fueron formados o que han ejercido habitualmente. También se le conoce como “Reconvención”.

Rehabilitación profesional: Se conoce también como “readaptación profesional” y es parte del proceso continuo y coordinado en el que se proporciona especialmente, orientación ocupacional, formación profesional y colocación selectiva, para que las personas con discapacidad puedan obtener o conservar un empleo.



Contempla también medidas médicas, sociales y educativas, con el fin de que la persona adquiera o recupere la mayor capacidad funcional posible.

Supuestos: Enunciados que intentan dar respuesta a la problemática planteada en el estudio. Nos indican lo que estamos buscando y tratando de probar.

Socialización: Proceso que transforma al individuo biológico en individuo social, por medio de la transmisión y el aprendizaje de la cultura de la sociedad.

Tic: Tecnologías de la informática y la comunicación



CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.

3.1 Tipo de investigación.

Toda investigación conlleva una intencionalidad, que es el mejoramiento y la transformación no sólo de los actores sociales que participan en ella sino también de sus prácticas. Lógicamente esto exige una indagación constante por parte de los investigadores, con altas dosis de imaginación, intuición y deseo por acercarse y comprender la realidad estudiada, por lo tanto, si consideramos la complejidad y naturaleza del problema, la presente investigación se inscribe en la corriente hipotética deductiva, cuyas características nos permitieron obtener datos particulares para construir el planteamiento de conclusiones generales.

En tal sentido, mediante el método exploratorio-descriptivo se logró precisar aspectos previos e interpretar hallazgos sobre el nivel de formación metodológica que poseen los docentes idóneos incorporados en el sistema de formación, además, nos permitió obtener información actualizada sobre las verdaderas necesidades y demandas de formación de los docentes.

3.2 Población.

La población definida para el presente estudio lo constituyeron los docentes idóneos de la red de Centros de Formación del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional y que presentaban las siguientes características:

- a) Poseer tres años de experiencia como docente.
- b) Encontrarse registrados en la base de datos del Sistema de Formación Profesional.
- c) Que durante el período de la investigación estuvieran impartiendo formación en las especialidades técnicas acreditadas.



3.3 Muestra.

La muestra establecida fue de 54 docentes, (21 %) de una población de 255, de los Centros de formación, principalmente de los departamentos de San Salvador y La Libertad de El Salvador.

La muestra representa el conjunto de unidades, una porción del total, de la conducta en su conjunto, una muestra en un sentido amplio, no es mas que eso una parte del todo que se llama universo o población que sirve para representarla, en tal sentido, la presente muestra se determinó con base a técnicas estadísticas utilizando la fórmula para una población finita. El método utilizado para determinar el tamaño de la muestra fue el probabilístico, ya que todos los elementos de la población tuvieron la misma posibilidad de ser escogidos, lo cual se hizo a través de una selección aleatoria. La selección se determinó con base a los objetivos del estudio.

$$n = \frac{Z^2PQN}{(N-1)E^2 + Z^2PQ}$$

Donde :

N = tamaño de la muestra total

N = tamaño de la población

Z = nivel de confianza requerido para realizar los resultados hacia toda la población

P = proporción poblacional de la ocurrencia de algo

Q = proporción poblacional de la no ocurrencia de algo

PQ = se refiere a la variabilidad del fenómeno estudiado; éxito (P), fracaso (Q)

E = error máximo aceptable permisible en la investigación.

Se aplicó un nivel de confianza del 90% y error del 10 %.

Sustituyendo:

$$n = \frac{(1.645)^2(0.5)(0.5)255}{(255-1)(0.10)^2 + (1.645)^2(0.5)(0.5)} = 54$$

Entonces: 53.632 = 54 docentes.



3.4 Método, Técnicas e instrumentos de investigación.

3.4.1 Método.

Para la presente investigación se ha entendido como el método al conjunto de procedimientos seguidos con el propósito de dar una respuesta concreta al problema identificado.

Los pasos a seguir son los siguientes:

- a) El enunciado del problema
- b) Diagnóstico de la situación formativa de los docentes idóneos seleccionados como población y muestra.
- c) Definición del marco teórico general
- d) Análisis e interpretación de los hallazgos.
- e) Conclusiones y recomendaciones
- f) Redacción de reporte de la investigación.

3.4.2 Técnica.

Entre las técnicas utilizadas en la presente investigación están: la observación con la aplicación de entrevista, cuyos pasos específicos fueron: Calendarización de visitas a los Centros de Formación, obtención de autorización de los directores de los Centros visitados, identificación y abordaje del entrevistado y anotación de hallazgos durante la observación. Otras de las técnicas seleccionadas fue la revisión documental.



3.4.3 Instrumentos de Investigación.

En la presente investigación se utilizó como instrumento de recolección de datos el cuestionario de tipo escrito con respuestas semi-abiertas donde se definían los criterios de opinión cuyas preguntas centrales estaban orientadas a cuatro grandes componentes del desempeño docente y referidas a : La planificación de la clase, al desarrollo del clase a la evaluación de los contenidos formativos y las características y comportamiento personal del docente, además se utilizó como instrumento la libreta de campo, que permitió registrar las opiniones de lo observado, experiencias del personal involucrado, se contó con documentación existente en el centro de documentación del Instituto.

3.5 Metodología y procedimiento de la investigación

La metodología que se utilizó se basó en un método de tipo exploratorio con un enfoque cualitativo, permitió conocer la situación actual en su contexto, profundizar y estudiar el fenómeno de los hechos basados en la realidad e identificar los principales hallazgos y sus relaciones y encontrar las causas-efectos en relación al problema.

El procedimiento que se aplicó consistió en el cumplimiento de los siguientes momentos:

- 1) Consultas a personal clave de los Centros de Formación, sobre la existencia de programas de actualización y formación metodológica, su origen, cobertura su orientación etc.
- 2) Recopilación de información escrita en el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional u otras instituciones que se relacionaban con el tema.
- 3) Establecer los contactos con el personal sujeto de la investigación, para efecto de fortalecer la muestra, ubicar contactos y establecer estrategias de abordaje de campo.
- 4) Fue necesario reformular los instrumentos, con su respectiva validación.



CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

4.1 Organización y clasificación de datos.

4.1.1 Metodología de trabajo y aspectos generales.

Los resultados de la investigación se describen en este apartado de acuerdo a los objetivos y supuestos específicos con los que se trabajó, inicialmente se abordó la distribución geográfica de los centros de formación y la disponibilidad de los docentes que se encontraban ejecutando programas de formación en las modalidades de habilitación para el trabajo y en las carreras de formación inicial Empresa-Centro.

Se visitaron once centros de formación Profesional, equivalente al 12%, de un total de 94 instituciones acreditadas, identificadas en la mayoría en los departamentos de La Libertad y San Salvador, sin embargo, surgió la necesidad de trabajar con otros centros formativos de otros departamentos del país como: San Ana, San Vicente, la Unión y Sonsonate, por la razón de la pertinencia de que se encontraban ejecutando programas en el período en que se realizaba la investigación.

Distribución de Centros de formación visitados: Instituto Tecnológico Centroamericano, Santa Tecla, departamento de la Libertad y sede regional de La Unión, Fundación Salvadoreña para la Promoción Social y el Desarrollo Económico, (FUNSALPRODESE), San Jacinto, departamento de San Salvador, Academia Lina S.A de C.V, San Salvador, Asociación Salvadoreña Pro-Salud Rural, (ASAPROSAR), Santa Ana, Centro de Investigaciones Tecnológicas S.A de C.V, San Vicente, Fundación Salvadoreña par el Desarrollo de la Mujer y el Niño, (FUNDEMUN), Antiguo Cuscatlán, San Salvador,

Docentes Técnicos S.A de C.V, (DOTE), San Salvador, Ágape, Sonsonate, Asociación para la Organización y Educación Empresarial Femenina de El Salvador, (OEF), y Complejo Técnico San Francisco de Sales S. A de C.V, de San Salvador.

De acuerdo a las estimaciones, el equipo investigador logró entrevistar alrededor de 54 docentes idóneos, el 21 % de una población total de 255, según lo planificación del proyecto.

Para obtener los datos se procuraba, al momento de la visita, entrevistar de forma directa a los docentes, en caso de ausencia de los mismos y siempre que fuera posible, se procedió a dejar los cuestionarios para que fueran llenados por ellos mismos o bien se fijara una fecha para visitarlos de nuevo y aplicar el cuestionario.

Es de mencionar, que además de la información obtenida por los docentes, se conversó con los directores que se encontraban al momento de las entrevistas, proporcionando sus apreciaciones y comentarios con respecto al tema tratado, la recopilación de datos fueron valiosos y fueron retomados para este análisis, además el equipo investigador contó con documentación complementaria con información sobresaliente para enriquecer la investigación, favoreciendo el planteamiento, los comentarios y recomendaciones plasmadas en este documento.

Curso: Panadería, acción móvil.
Centro Formador: CIT, S.A de C.V.





4.2 Resultados de la investigación.

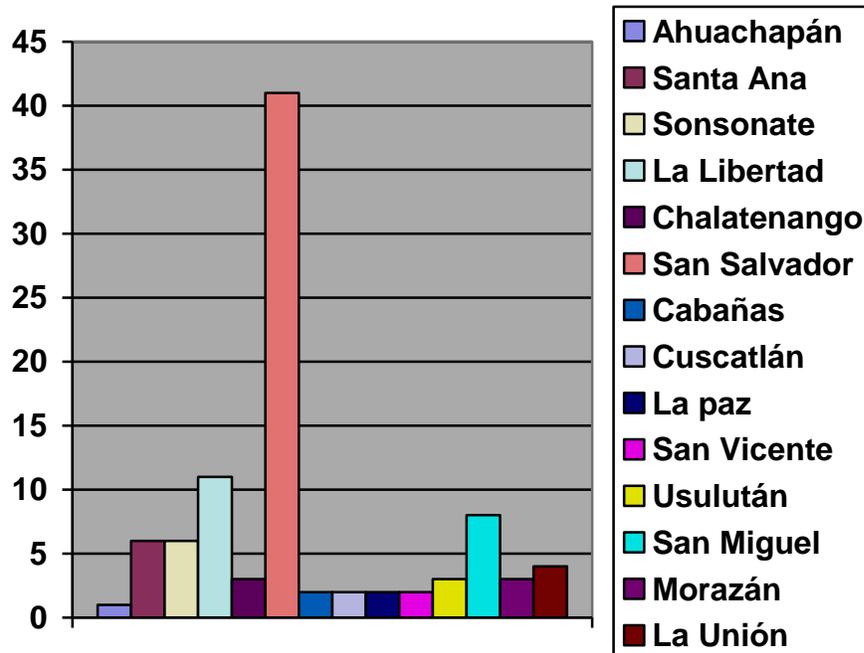
Distribución de la totalidad de centros de formación con programas acreditados de la red a nivel nacional:

4.2.1 Distribución geográfica.

Regiones	Departamento	Número	%
Central I	San Salvador	41	44
	La Libertad	11	12
	Cuscatlán	2	2.12
	Chalatenango	3	3.19
Central II	San Vicente	2	2.12
	La paz	2	2.12
	Cabañas	2	2.12
Occidental	Santa Ana	6	6.38
	Sonsonate	6	2.12
	Ahuachapán	1	2.12
Oriental	San Miguel	8	9
	Usulután	3	3.19
	Morazán	3	3.19
	La Unión	4	4.25
Total		94	100

Fuente: Gerencia Técnica-INSAFORP.

Según la tabla anterior el 64% de los centros acreditados se concentran en los departamentos de San Salvador, La Libertad y San Miguel. San Salvador reúne el 44% de las instituciones, La Libertad, ubicándose en el segundo lugar con el 12%, resultado que se relaciona con la cercanía de algunas de las ciudades de este departamento con la capital, San miguel le sigue con el 9 % respectivamente.



4.2.2 Experiencia profesional de los docentes.

De acuerdo a la información recopilada se puede observar que la mayoría de las personas entrevistadas y que se encuentran registradas en la base de datos del INSAFORP, manifiestan tener más de cinco años de experiencia en el puesto actual, lo que nos indica una buena experiencia laboral, que garantiza una preparación técnica en los programas formativos que desarrollan, lo que viene a favorecer los procesos de aprendizaje de los cursos de capacitación que el INSAFORP apoya.

La experiencia de los entrevistados como docentes o técnicos en alguna especialidad, pondría catalogarse como aceptable. Si consideramos los años de trabajo podría asegurarse que poseen conocimientos en la aplicación de los contenidos de la formación profesional, sin embargo, es de mencionar que existen áreas de formación tanto en la parte metodológica y técnica que sugieren ser atendidas y que ellos refirieron como deficientes.



A continuación se presentan los aspectos más sobresalientes de la encuesta número uno, referida a las preguntas sobre:

Pregunta	Respuesta de los docente
1. Indique si ha participado en jornadas de capacitación en el área pedagógica y/o técnica, a partir de los últimos dos años.	El 20 % se refirió que desde hace dos años no reciben ninguna capacitación, referida a aspectos relevantes de su trabajo docente y el 80 % manifestó que es partir de un año que no a recibido capacitación.
2. Mencione que capacitaciones ha recibido y quien se las impartió.	Un grupo considerable de entrevistados mencionó que si ha recibido capacitación en áreas como: <ul style="list-style-type: none">◆ Metodología Bolton, impartida por El ITCA.◆ Educación basada en competencias - Impartida por el INSAFORP.◆ Manejo de tutorías, impartida por el ITCA.◆ Diseñadores curriculares, impartida por el INSAFORP-OIT.◆ Métodos y Técnicas de Enseñanza, para Instructores, impartida por CFL/AMSS.◆ Técnicas de Actualización, impartido por Academia Lina S.A de C.V.◆ Diseñar y Desarrollar Módulos de Aprendizaje Basados en Competencias, coordinado por el INSAFORP/OIT◆ Estilos de Aprendizaje, impartido por el INSAFORP.



<p>3. En que áreas de la formación profesional le gustaría capacitarse?</p>	<p>A continuación se enumeran algunos de los contenidos en que los docentes sugirieron capacitarse en el futuro:</p> <ul style="list-style-type: none">◆ Administración del tiempo.◆ Didáctica de la enseñanza.◆ Sistema de transmisión automática del automóvil.◆ Inyección Diesel Controlado.◆ Metodologías por Competencias.◆ Docencia a Nivel Superior.◆ Metodologías de la Formación.◆ Curso sobre Aire Acondicionado e Inyección Electrónica.◆ En áreas pedagógicas en general◆ Técnicas pedagógicas en formación profesional.
---	---

Podemos concluir en este apartado, que los resultados reflejan ampliamente la diversidad de temas de capacitación que los docentes consideran deben impartirse a un mediano plazo, con el propósito de actualizar y satisfacer las necesidades de formación, por consiguiente, la información obtenida facilitaría la determinación de acciones y actividades de formación a ser implementadas de manera inmediata de acuerdo a los requerimientos y disponibilidad de los centros de formación que el Instituto Salvadoreño de Formación profesional, coordina.

Por lo tanto, pareciera que los conocimientos y las habilidades que se enumeran hacen referencia a un docente con mayor dominio técnico respecto al nivel actual de sus capacidades.

4.2.3 Nivel educativo y género.

Según el análisis de los resultados, el 34% de los docentes poseen un nivel educativo inferior al bachillerato y cerca del 40% igual al bachillerato, lo cual probablemente incide en la calidad de los cursos que imparten, no se descarta que pudieran poseer formación práctica y haber recibido cursos informales relacionados con la disciplina que imparten, sin embargo, no han estado sometidos al rigor de la disciplina que exigen los estudios de nivel superior.

Es de aclarar que un porcentaje del 26 % de docentes con que cuenta el sistema poseen, grados superiores al bachillerato inclusive muchos de ellos estudian carreras universitarias y están constantemente actualizando sus conocimiento en las áreas de su especialidad.

Los cursos en el modo de habilitación son impartidos en un 56% por mujeres, lo que hace notorio la inserción de la mujer en el proceso de formación profesional, situación que se explica por la orientación de los cursos de capacitación, dedicados a la enseñanza de la panadería, pastelería, confección de ropa y cosmetología.

**Curso: Cosmetología, acción móvil,
Centro formador: Academia Lina.**

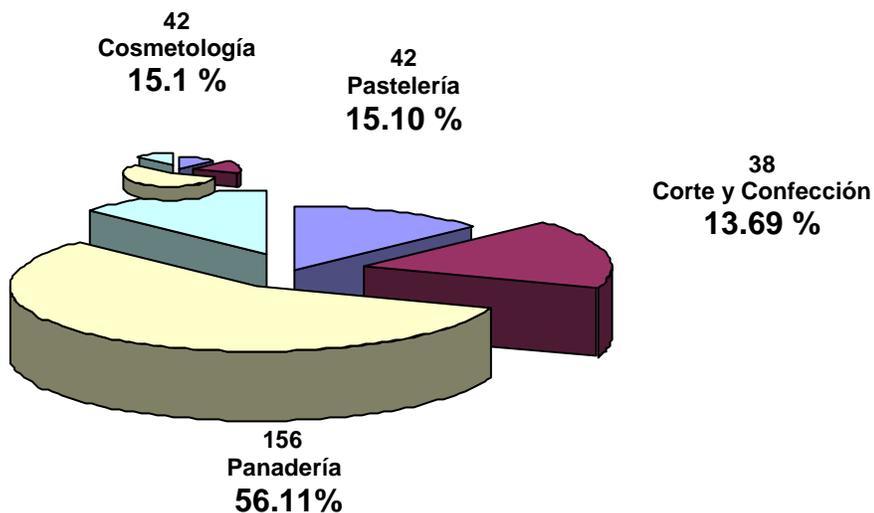




Porcentaje de instructores según área general de los cursos que imparten:

No. ITEM	CANTIDAD	DESCRIPCION PROGRAMA	DURACION CADA CURSO (HORAS)
1	156	Panadería	180
2	42	Pastelería	240
3	38	Preparación y Cocción de Alimentos	300
4	57	Carpintería	280
5	38	Corte y Confección	100
6	37	Serigrafía	180
7	18	Electricidad Automotriz	400
8	20	Instalaciones Eléctricas Residenciales	220
9	5	Fontanería	400
10	42	Cosmetología	400
TOTAL GENERAL	453		

Fuente: Bases de concurso público no. 02/2006 “servicios de capacitación programa de habilitación para el trabajo hábil 2006 - 2007, EN ACCIONES MÓVILES A NIVEL NACIONAL Y EN CENTROS FIJOS EN EL GRAN SAN SALVADOR”.





4.2.4 Orientación y estrategias de trabajo de los docentes.

Relacionando los resultados del apartado anterior se puede decir en cuanto a la modalidad de formación profesional en que trabajan los formadores, resultó ser mucho mayor la de centro fijo, donde un 82% manifiestan que trabaja en esta modalidad.

Es muy importante señalar que entre las principales tareas que los docentes realizan, en orden de prioridad se encuentran:

- Desarrollar capacitación práctica.
- Examinar alumnos, calificar tareas.
- Planificar la capacitación teórica.
- Impartir clases teóricas y dirigir las prácticas en los talleres.
- Supervisar y orientar a los alumnos.
- Llevar un control de asistencia, dirigir alumnos, control de disciplina.
- Enseñar mantenimiento del equipo y maquinas.
- Organizar los alumnos en grupos.

Lo anterior refleja, que el 90% de las actividades y tareas que realizan los docentes están concentradas mayormente a las orientadas a la práctica docente y muy poco a tareas administrativas.

Como dato importante y retomando los resultados de la experiencia recién pasada en la ejecución de los programas de habilitación para el trabajo 2006-2007, encontramos que los procedimientos que los formadores manifiestan utiliza el centro de formación para reclutar a los alumnos para los diferentes cursos están:



- Promoción con carteles y hojas volantes.
- Anuncios en la radio.
- Promoción personal entre alumnos comunidades y padres.
- Promoción móvil, perifoneo.
- Por medio de periódicos.
- Promoción en centros educativos y culturales.
- Visitas a comunidades.
- Concientizar en las iglesias.
- Por medio de instituciones públicas.

Con base a lo anterior se puede afirmar que los docentes no solamente realizan actividades durante la ejecución de la acción formativa, sino que también apoyan desde el principio el proceso de reclutamiento, orientación vocacional y selección de aspirantes que conformaran el grupo de aprendices para los diferentes programas.

4.2.5 Gestión técnica y administrativa de los centros de formación.

Según los resultados de las visitas de campo realizadas a los centros de formación y las entrevistas a los docentes, los resultados reflejan que éstos cuentan con:

Programas formativos estructurados en su contenido, los programas presentan una adecuación técnica entre materiales y equipo en las diferentes especialidades, además, es notoria la adecuación del contenido con la especialidad y la coherencia entre la teoría y la práctica.

Existe además, un orden y limpieza en los talleres, superficies, espacios adecuados y acondicionamiento de los locales (Caso ITCA, Santa Tecla).

Verificamos la calidad y moderna tecnología en los equipos, (como es el caso del área de electricidad del automóvil, en el ITCA, Santa Tecla), se infiere en este punto, que a pesar de lo moderno del equipo, no se puede garantizar que estos sean acordes a los recursos con que cuentan las empresas industriales, quienes cuentan con mayor disponibilidad de tecnología.



Se observa que el estado de conservación y la seguridad de los equipos son acorde a los estándares establecidos.

Se constata, que los materiales para realizar las prácticas son de buena calidad y entregados en las cantidades adecuadas según la tarea en desarrollo.

Existe disponibilidad de recursos didácticos para impartir las clases formativas.

Se observa que existe una relación amena entre el formador y los alumnos, lo que permite concluir que el ambiente es favorable para el aprendizaje.

Es evidente la satisfacción de los alumnos por el trato recibido del centro de formación, en la mayoría de casos se evidencia un ambiente con un alto grado de compañerismo, durante las prácticas recibidas.

Es importante destacar que para el establecimiento de acuerdos de capacitación con estos centros de capacitación, el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional realiza evaluaciones técnicas de su capacidad instalada en general¹, “Se establecerá un registro de las Instituciones reconocidas como Centros Colaboradores, el cual contendrá datos generales de la misma como:

Nombre del centro, dirección, nombre de la persona representante legal y la de contacto, programas de formación profesional acreditados, capacidad instalada, modo, modalidad de formación, período de vigencia, instalaciones físicas (infraestructura) para desarrollar acciones de formación profesional (talleres para la formación práctica y aulas para la formación teórica)”.

La información encontrada permite deducir que solo algunos centros poseen una débil capacidad instalada, que imposibilita competir con otros de mayor capacidad y adelantar con la rigurosidad que exige la formación profesional que demandan las empresas en el país.

1/ Normativa para la Acreditación de Programas y Reconocimiento como Centro Colaborador INSAFORP, 2002.



CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones.

De acuerdo a los resultados de la investigación se puede concluir sobre los siguientes aspectos.

1. Con respecto al supuesto general de la investigación que sostiene que es necesario diseñar una propuesta de actualización y formación metodológica que permita mejorar el desempeño de los docentes que desarrollan programas de capacitación, podemos concluir que a pesar que los docentes poseen basta experiencia técnica y profesional en su área de especialidad, carecen de una formación integral y permanente que les posibilite complementar y/o actualizar sus conocimientos metodológicos y tecnológicos, en consonancia con las exigencias actuales del mercado laboral en el país.
2. La demanda de capacitación del personal actual de los centros de formación en su mayoría se concentra marcadamente en aspectos metodológicos de su trabajo.
3. Son notorios los esfuerzos que el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional realiza en atención a la formación de los docentes y de fortalecimiento de los centros de capacitación, sin embargo, aún persiste una marcada deficiencia en la labor de capacitación de su personal docente, otro aspecto sobresaliente es el bajo nivel de escolaridad que poseen un buen número de ellos, denota la falta de un programa de actualización de conocimientos, que les permita superar los vacíos técnicos y de nivelación académica que presentan.



4. Según los resultados el 64% de los centros acreditados por el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional se concentran en los departamentos de San Salvador, La Libertad y San Miguel. San Salvador reúne el 44% de las instituciones, La Libertad, se ubica en el segundo lugar con el 12%, San miguel con el 9 % respectivamente.
5. La mayoría de las personas entrevistadas y que se encuentran registradas en la base de datos del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional , poseen más de cinco años de experiencia en el puesto de trabajo actual, lo que indica una buena experiencia laboral, que garantiza una preparación técnica en los programas formativos que desarrollan, lo que viene a favorecer los procesos de aprendizaje de los cursos de capacitación.
6. La experiencia laboral de los entrevistados pondría catalogarse como aceptable, podría asegurarse que poseen conocimientos en la aplicación de los contenidos de la formación profesional, sin embargo, existen áreas de formación tanto en la parte metodológica y técnica que sugieren ser atendidas y son catalogadas por ellos como deficientes.
7. Un 26 % de docentes con que cuenta el sistema poseen grados superiores al bachillerato inclusive muchos de ellos estudian carreras universitarias y están constantemente actualizando sus conocimientos en las áreas de su especialidad, sin embargo, el 34% de los docentes poseen un nivel educativo inferior al bachillerato.
8. Es notoria la participación de la mujer en los procesos de formación profesional, el 56% de los cursos en el modo de habilitación, son impartidos por mujeres, situación que se explica por la orientación de los cursos de capacitación, dedicados a la enseñanza de la panadería, pastelería, confección de ropa y cosmetología.



9. Si bien un buen porcentaje de los docentes manifiestan haber recibido cursos de capacitación útil y pertinente, un buen número de estos están dispuestos a recibir más capacitación.
10. Se hace necesario que el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, considere la posibilidad de establecer un proceso de nivelación académica para el personal actual, con bajo nivel escolar al noveno grado, como parte del fortalecimiento a los centros formadores.

5.2 Recomendaciones.

1. Según la experiencia y los resultados de la investigación, se evidencia la necesidad de un modelo de formación metodológica sistemática, congruente con los nuevos enfoques y corrientes pedagógicas.
2. Se recomienda al Instituto Salvadoreño de Formación Profesional diseñar un modelo de capacitación metodológica adaptado a las necesidades y características de los centros de formación, el cual puede ser formulado con base a la experiencia que posee, ello permitiría normalizar un programa a nivel institucional que garantice la calificación del personal docente y administrativo, sin embargo, conviene estudiar alternativas viables para la sistematización del modelo que utilizaría el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, en este campo.
Este modelo debe ser formulado, validado y ajustado posteriormente.
3. El Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, debe reorganizar o revisar el currículum institucional aplicado en el proceso de enseñanza-aprendizaje, tomando en cuenta los elementos que componen el sistema: Contenidos, estudiantes y profesores.
Contenidos relevantes: Estos deben de seleccionarse con base a las características de la especialidad, del nivel de formación de los docentes y las necesidades de los estudiantes, los contenidos deben ser flexibles, diversos, que permitan la indagación, equilibrados y prácticos.



Estudiantes: Considerar sus intereses, edad, entorno y otros aspectos, psicopedagógicos que se consideren pertinentes, desarrollar la creatividad, cultura y aprendizaje.

Docentes: De igual manera que los estudiantes se les debe considerar como sujetos con intereses y necesidades que inciden de alguna manera durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

4. Fomentar o promover la colaboración entre los docentes para que estos incorporen perspectivas nuevas de racionalidad en lo que se pretende transformar, es decir, que aporte lo que cada uno ha aprendido por si mismo y puedan motivarse a orientar y dirigir su autoformación en un momento determinado.
5. Dar seguimiento a la investigación y propuesta para medir el impacto de la experiencia en cuanto a mejorar el desarrollo profesional, nivel de satisfacción y costo-beneficio de la propuesta.



CAPITULO VI

LA PROPUESTA

Uno de los objetivos planteados en la investigación es proponer un diseño de una estrategia para la actualización y/o formación metodológica, que permita a los docentes fortalecer sus competencias personales y profesionales en el área de su especialidad, objetivo que se cumple al presentar la siguiente propuesta, que servirá como una herramienta para ser implementada a mediano o corto plazo por el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional según disponga y con base a criterios que las autoridades crean conveniente.

Presentación.

El Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, tiene dentro de sus objetivos satisfacer las necesidades de Formación del recurso humano que requiere el país y contribuir con ello, al desarrollo sostenible y al mejoramiento de las condiciones particulares del trabajador y de su grupo familiar; para tal fin se debe contar con personal técnico docente calificado, no solamente en la parte técnica sino también en la utilización de los métodos y técnicas didácticas para un mejor desempeño docente y administrativo.

El Decreto legislativo 554, ley de creación del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional ,¹- le atribuye a este “Brindar apoyo técnico a las instituciones dedicadas a la formación profesional, especialmente en la preparación técnica y pedagógica de instructores, certificando el nivel docente de los mismos”.

¹/Ley de formación profesional, capítulo II, artículo 6, literal f).



En el presente documento se propone el proceso a seguir para la formación metodológica de docentes en respuesta a la demanda existente de personal calificado en los Centros de Formación Profesional.

Para esta tarea se debe diseñar y poner en funcionamiento un dispositivo de gestión que atienda las necesidades de formación pedagógica y actualización tecnológica de los docentes de formación profesional y también de ser posible otro personal que ejerciendo funciones de dirección y supervisión de los procedimientos especializados de la formación profesional, en particular Mandos Medios y Directivos, contribuya a garantizar la calidad de la actividad formativa en los Centros de Formación Profesional,

El Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, debe de avanzar en este proceso de formación del personal en mención, preocupación que debe ser traducida en acciones conjuntas con organismos cooperantes nacionales o internacionales, se deben realizar investigaciones y evaluaciones de impacto para detectar las necesidades de formación y al mismo tiempo conocer las fortalezas y debilidades en este campo.

La reflexión y sistematización efectuada en la presente investigación y los resultados de dicha experiencia, ha dado como producto el presente documento: **Propuesta para la formación y actualización metodológica para docentes idóneos de instituciones de formación profesional y/o centros colaboradores**, instrumento con el que se pretende ordenar la acción en el tiempo, sumar los esfuerzos de las distintas instancias interesadas y regular las exigencias del sistema, las demandas de la población meta y la oferta formativa del INSAFORP ligada a los recursos disponibles.

Esta propuesta debe contemplar la participación de los centros de formación de la red a nivel nacional como un elemento de particular importancia para su funcionamiento.

Se tratará de que la participación de los centros de formación, unas veces directa y otras por medio de sus representantes, se haga presente en los procesos de toma de decisión, en el apoyo logístico para la ejecución de acciones, en la detección y priorización de necesidades, y en los controles de calidad.



El Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, en su calidad de órgano gestor competente, asumiría bajo su tutela la puesta en marcha, dirección, coordinación, gestión de planes y la valoración e información sobre los resultados del proceso.

También asumiría la ejecución directa de acciones en una fase inicial, ya que en su filosofía el proceso formativo debería generar esa capacidad en los centros formativos, de manera que progresivamente vayan asumiendo la realización de dichas acciones.

6.1.1. Antecedentes.

Se ha logrado detectar mediante los resultados de la investigación que en años anteriores, se han establecido acercamientos y contactos con responsables de instituciones de formación profesional a nivel nacional para la realización de alternativas para la formación pedagógica de los docentes de formación profesional.

Por ejemplo, en 1996 se definieron las líneas generales por la Cooperación Técnica Alemana GTZ, que propusieron algunos contenidos básicos para la formación de los docentes, que logramos resumir de la siguiente manera:

- Diseño de la Formación Profesional Ocupacional.
- Estrategias para la planificación de clases.
- Estrategias para la planificación de la Enseñanza de la Formación Profesional.
- Práctica docente. Micro enseñanza.
- Métodos, técnicas y recursos de la Formación Profesional.
- Métodos de Enseñanza - Aprendizaje de la Formación Profesional
- Psicología del Aprendizaje, Psicología del Adulto y Comunicación
- Evaluación y comprobación del logro de los objetivos de enseñanza- aprendizaje.

En los años 2000 al 2002, participaron en acciones de capacitación 59 docentes de diferentes especialidades, pertenecientes a 25 instituciones, que desarrollaban formación profesional en el país.



Se ha indagado que en esta oportunidad se realizaron consultas, cuyos resultados sirvieron de insumo para orientar un plan de formación y perfeccionamiento al interior de estos centros de formación, de lo que surgieron en términos generales, las siguientes líneas de acción:

- Metodología didáctica
- Elaboración de material didáctico
- Uso de materiales
- Manejo de bodega.
- Uso de material fungible
- Administración de insumos.
- Técnicas de comunicación
- Relaciones humanas.
- Planificación estratégica de formación.
- Actualización técnica
- Alfabetización de adultos

Posteriormente se efectuaron estudios minuciosos y consultas sobre el planeamiento, diseño, desarrollo y resultados, con la finalidad de validar la experiencia y mejorar aquellos aspectos que lo permitiesen.

En el año 2002, se plantearon los fundamentos para la elaboración del perfil del instructor por competencias laborales, dicho producto no fue continuado y no se le dio el debido seguimiento.

En consecuencia, la presente propuesta retoma estos planteamientos e intenta establecer acciones tendientes a la solución de los problemas relevantes detectados en la investigación realizada, problema que se considera importante dado que se vincula directamente con la calidad del producto que ofrece el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, es decir, con la capacitación profesional del egresado y con su formación integral. Señalar que la calidad técnica que demuestra el alumno, es el resultado de la capacitación profesional del docente, entendiéndose esta capacitación desde dos puntos de vista: técnica y metodológica, ambos aspectos, en lugar de sustituirse deben complementarse y desarrollarse simultáneamente.



De la preparación técnica y metodológica del docente depende en última instancia la calidad del alumno, su posterior desempeño en el mercado de trabajo y su posibilidad de continuar formándose profesionalmente.

Por ello y partiendo del principio que determina que en la mayoría de los casos la calidad del docente avala la del alumno y de acuerdo con lo planteado anteriormente, se desarrolla la siguiente propuesta para establecer acciones en el marco de la formación y actualización del docente de formación profesional.

6.1.2. Justificación.

6.1.2.1 Políticas de formación que sustentan la presente propuesta.

La Ley de Formación Profesional a través de la cual se crea el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, establece que esta institución tiene la responsabilidad de dirigir y coordinar al Sistema Nacional de Formación Profesional en El Salvador (SNFP); es decir desde su mandato se establece el propósito de que la formación profesional en el país opere de manera sistémica y diferenciada respecto al Instituto en sí. En tal sentido, los esfuerzos por conceptualizar el sistema permite identificar políticas encaminadas a conceptualizar aspectos particulares en los cuales se integran las líneas de acción. Estas líneas definen los ejes estratégicos referidos al fortalecimiento, estímulo y mejora de la oferta de servicios de formación para incentivar y estimular a los centros de formación, instructores, capacitadores independientes y otros proveedores a mejorar la calidad de los servicios. Es importante además, destacar que una de las estrategias para lograrlo es la actualización y diversificación sistémica y oportuna de la oferta permanente de formación profesional, de acuerdo a las necesidades actuales y futuras del mercado laboral. Así también, de promover mecanismos de fortalecimiento en las áreas de actualización docente.

La eficiencia de un Sistema de Formación Profesional reposa fundamentalmente sobre la calidad y efectividad de su personal directivo y docente.



El surgimiento de nuevas tecnologías educativas, el incremento de la demanda de mano de obra calificada y la débil capacidad metodológica de los docentes, hacen necesario establecer un programa de formación sistemático y permanente como respuesta a la demanda existente.

A continuación se presentan algunas razones fundamentales de tipo específico que justifican esta propuesta y que han sido planteadas en el proceso de la investigación:

- El personal docente que trabaja en los centros de formación, experimenta la necesidad fundamental de formación metodológica y de fortalecimiento técnico.
- La mayoría de los docentes no han recibido cursos de capacitación en las áreas metodológicas y pedagógicas.
- Los docentes desconocen generalmente la realidad en que vive el alumno, circunstancia que incide en la capacitación.
- Mientras los docentes y directivos de los centros de formación, tengan una formación más relacionada con su que hacer en el proceso de enseñanza- aprendizaje, más capaces serán de resolver los problemas didácticos y pedagógicos, que se les presentan.
- En general no existe en el país una institución que facilite actividades de formación metodológica orientada específicamente a la Formación Profesional-Ocupacional.

El proceso de formación metodológica busca responder a los retos señalados persiguiendo con ello un doble propósito:

Propiciar un ambiente de formación profesional en donde los docentes tengan la oportunidad de superarse a partir de su realidad y convertirse en agentes de cambio en su propio ámbito.

Someter a un proceso de prueba, validación y de fortalecimiento no solo la acción dentro del espacio donde se desempeñan, sino también todas aquellas acciones de su que hacer que no necesariamente ocurren en el lugar donde se desarrolla el proceso de enseñanza -aprendizaje.



La formación de acuerdo a este proceso debe constituirse para el INSAFORP, en un elemento potenciador de su actividad directora y coordinadora del Sistema de Formación Profesional.

En el marco anteriormente descrito se propone una alternativa para la formación de los docentes y determinación de la puesta en marcha de un programa para la formación de dicho personal.

6.1.3. Políticas del proceso de formación.

De acuerdo a la ley de Formación Profesional y los antecedentes descritos se establecen las políticas siguientes:

1. Orientar, verificar y garantizar la oferta de capacitación del Recurso Humano a través de programas sistemáticos y permanentes de formación técnica docente.
2. Facilitar la formación a través de programaciones anuales, desagregadas en trimestrales, considerando el tiempo disponible de los centros formativos y del personal docente.
3. Facilitar la ampliación de la cobertura de las acciones formativas, que comprende la red de instituciones a nivel nacional en una segunda fase.
4. Establecer un plan de formación para docentes nuevos a nivel inicial y acreditar sus competencias.
5. Abrir espacios para integrar el componente de desarrollo humano y enfoque de género en los programas de formación de este personal.
6. Implementar metodologías innovadoras de formación docente que tengan como base fundamental el enfoque modular, actividades prácticas y participativas, facilitando la integración de sus miembros y estimulando la actividad de producción del grupo.



6.1.4. Objetivos de la propuesta.

Con la presente propuesta se pretende lograr los objetivos siguientes:

Atender de manera ordenada, sistemática, permanente y priorizada las demandas de capacitación detectadas en el personal docente de los Centros que imparten cursos de Formación Profesional.

Capacitar a los docentes con un enfoque modular e innovador acorde a sus necesidades.

Desarrollar una cultura compartida sobre las necesidades de formación profesional continua, que permita a los distintos actores del sistema, actuar de una manera coordinada, complementaria y armónica, a través de la formación de los Recursos Humanos y el empleo, para el logro del objetivo común del desarrollo económico y social del país.

6.1.5. Actores y elementos que integraran el proceso de formación.

La propuesta contempla los siguientes elementos funcionales con responsabilidad en sus actividades y toma de decisiones:

6.1.6. La dirección ejecutiva del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional.

Considerando los diagnósticos de las necesidades formativas que se generen en las instituciones de formación profesional y a propuesta de las unidades operativas o a quien esta determine:

Aprobará las programaciones de acciones formativas trimestrales.

Autorizará la certificación de los cursos y los reconocimientos de los niveles de formación adquiridos por los beneficiarios.



6.1.7 El consejo directivo del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional.

A petición de la Dirección Ejecutiva aprobará:

- Las normas reguladoras del proceso de formación.
- Las normas de Acreditación y Certificación.
- El Plan Operativo Anual.
- Los presupuestos, o recursos a utilizar.

6.1.8. Las gerencias o unidades operativas del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional.

Serían los órganos responsables de la coordinación y gestión del proceso.

Tendrían asignadas las siguientes funciones principales:

- Proponer a la Dirección Ejecutiva para su aprobación los planes y programas de formación elaborados, siguiendo las instrucciones administrativas oportunas.
- Gestionar la realización de investigaciones para la identificación de necesidades.
- Planificar, administrar y coordinar las acciones formativas.
- Gestionar el diseño curricular del material didáctico y otros recursos.
- Divulgar acciones que fortalezcan el proceso, mediante la difusión de las convocatorias anuales y trimestrales.
- Gestionar directa o indirectamente, las convocatorias mediante la recepción y control de las inscripciones, coordinación, supervisión y seguimiento de las acciones.
- Proponer a la Dirección Ejecutiva la divulgación y promoción de las acciones formativas del personal docente que requieren capacitación.

6.1.9 El Comité de Centros de Formación Profesional.

Se propone conformar un comité de centros de formación dirigida por un presidente, será un órgano consultivo y de participación formado por:



El Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, quien ejercerá la secretaría con uno de sus representantes.

Representantes de los directivos de los Centros formativos.

Quien hará recomendaciones en relación a los programas de formación (contenidos, horarios y fechas de realización de los cursos) políticas y modalidades de acción y sobre los oportunos controles de calidad.

Este órgano permitirá la validación de los contenidos, orientaciones y métodos de aprendizaje.

6.2 Centros formadores o colaboradores.

Son las Instituciones ejecutoras de la formación profesional, las cuales son responsables de:

- Incorporar a los docentes a los programas de formación.
- Coordinar la realización de prácticas de desempeño docente en la institución que laboran.
- Proporcionar información actualizada de su personal a ser considerada para las acciones formativas.
- Hacer recomendaciones en relación a los programas de formación (contenidos, horarios y fechas de realización de cursos)
- Apoyar la realización de diagnósticos de necesidades de formación del personal al Instituto Salvadoreño de Formación Profesional.

6.2.1. Facilitador.

Es un profesional con conocimientos en las áreas pedagógicas e involucradas en la temática de la formación profesional y la persona que conduce la acción formativa y responsable de:

- Recibir inducción sobre el Sistema de Formación Profesional y del Proceso de Formación y Actualización del Personal Técnico Docente.
- Estudiar y analizar el proceso de formación de personal técnico docente a efecto de ubicar su acción de formación en el contexto global del sistema.
- Planificar, ejecutar y evaluar los cursos que serán designados.
- Transmitir nuevas metodologías y experiencia teórico-práctica a los participantes



- Hacer observaciones escritas y verbales respecto al contenido, material didáctico y metodología utilizada.

6.2.2. Personal docente que participara del programa.

Se designa al personal encargado de conducir el proceso de enseñanza- aprendizaje, de orientar, supervisar y evaluar la asimilación de los conocimientos tecnológicos y habilidades prácticas de los participantes motivo de formación. Quienes son responsables de:

- Participar en las diferentes acciones formativas.
- Aplicar en su puesto de trabajo los conocimientos teóricos y prácticos recibidos.
- Someterse a evaluación de desempeño a través de evaluaciones escritas y/o prácticas docentes.

6.2.3. Características y principios en que se basará la propuesta.

Los principios que orientan la puesta en funcionamiento de la propuesta esta en función del contexto laboral en que se desenvuelven los beneficiarios y las características de la población meta. En tal sentido lo que se establecerá serán:

6.2.4. Acciones formativas con enfoque modular.

Los destinatarios de la formación en general son personas que están en activo, su disponibilidad se da por períodos limitados.

Consecuentemente el diseño de sus acciones responde a la necesidad de capacitar en partes independientes entre sí de un trabajo. Partes que en sí mismas tienen valor propio.

La superación de una serie de módulos realizados según las disponibilidades del tiempo de cada uno, representa en su conjunto el dominio de determinadas competencias propias de este personal, susceptibles de ser certificadas.



6.2.5. Concepto de Módulo.

En formación profesional se entiende por módulo al conjunto de contenidos que se agrupan en una unidad de significado, es decir, que teniendo un único objetivo general, sus objetivos específicos y operativos tienen una relación funcional entre sí. Como la formación profesional tiene por objeto capacitar para el desempeño eficiente de un determinado trabajo, un módulo es una parte de un puesto de trabajo que puede realizarse de forma autónoma, sin involucrar otros módulos, que se ocupan de la capacitación para otras partes de ese trabajo.

6.2.6. Fundamentos teóricos, administrativos y sociales del curriculum propuesto.

Flexible y abierto a nuevos aportes.

Como se dijo en la presentación de la propuesta el Sistema de Formación Profesional atiende las necesidades de formación del aparato productivo y del empleo. Estas necesidades son de naturaleza evolutiva y sufren frecuentes cambios.

Un sistema de formación modular permite incorporar a las programaciones contenidos actualizados y fórmulas metodológicas no previstas inicialmente, en respuesta a las necesidades que se van detectando.

El crecimiento de la lista de módulos disponibles, por la inclusión de nuevos contenidos y actividades en los planes con el consenso de los representantes de los centros formativos, enriquecerá la oferta formativa, garantizando su actualización y especialización.

Planificado.

La acción del proceso se realizará de manera planificada mediante la elaboración y aprobación de:



Plan Operativo Anual.

Se trata de un documento elaborado con el concurso de las partes interesadas, donde se especifiquen las necesidades de capacitación identificadas, objetivos, prioridades, grupos a los que se va a atender, tipo de acciones, número de acciones de cada tipo, descripción de las actividades, calendarización por meses, presupuesto desglosado por actividad y modalidad de ejecución (directa o contratada)

Estos Planes Anuales, así mismo, cumplirán una función normativa complementaria que se concretará para el respectivo período anual de las normas contenidas en la propuesta.

Con base a la experiencia que se vaya recogiendo, el Instituto Salvadoreño de formación Profesional incluirá en las programaciones aquellas instrucciones o recomendaciones que contribuyan al buen funcionamiento de las actividades que se pretende realizar.

Participativo.

A través de la representación de los centros de formación, los procedimientos de consulta y la intervención de los elementos competentes (Consejo Directivo, Dirección Ejecutiva y Gerencia o unidad designada se asegurará que las acciones respondan a las necesidades detectadas y a la mejora de la acción docente en el seno de las instituciones. La priorización de acciones y la formulación de los niveles de formación contarán con amplia participación de las diferentes instancias.

La orientación de las actuaciones del proceso se realizará definiendo líneas de acción inmediata, a corto y medio plazo, para responder a las necesidades y posibilidades reales, de la acción docente en el seno de las instituciones.

La participación de los Centros Colaboradores y demás actores del sistema así mismo valida y legitima el funcionamiento y las propuestas del proceso, y contribuye operativamente a la priorización de acciones y al reconocimiento compartido de los niveles de certificación.



Permanente.

Dado que la Formación Profesional es de naturaleza cambiante en función de la dinámica de las necesidades del aparato productivo y la evolución de las demandas sociales, el proceso de formación se constituye como una acción permanente que debe acompañar esta evolución, atendiendo las demandas presentes y futuras en los aspectos de la preparación, adaptación y superación de los Recursos Humanos.

Con reconocimiento formal.

El reconocimiento formal, mediante acreditación o certificación, de los progresos realizados por el personal docente, constituye un factor necesario que opera en el proceso de mejora de la calidad de la Formación Profesional.

El acceso de los docentes a niveles progresivos de capacitación, facultará a la institución rectora a elevar el nivel de exigencia en este aspecto, para la realización, o contratación de futuras acciones formativas.

6.2.7 Presupuesto.

El presupuesto que se presenta es un medio administrativo que servirá de ayuda para financiar las diferentes actividades y metas formativas planificadas, durante el año fiscal 2009.

Lo que se busca con la planificación del presupuesto es garantizar la debida utilización de los recursos y las acciones formativas deberán estar en sintonía con las necesidades formativas detectadas.

La estimación presupuestaria tiene que ver con la cantidad de módulos formativos que se ejecutaran en el mediano plazo, según se detalla en la siguiente tabla:

Nivel I -Básico-	Nivel II -Complementario-	CANTIDAD
MODULO 1	MODULO 1	5
MODULO 2	MODULO 2	5
MODULO 3		3
MODULO 4		3
Total de eventos formativos estimados a ejecutar durante el año 2009.		16

**PRESUPUESTO INICIAL**

ESTIMACIONES EN DOLARES (\$)				
PERIODO ENERO A DICIEMBRE 2009 (AÑO FISCAL)				
PRIMERA FASE				
RECURSOS	RUBRO	CANTIDAD	COSTO	FUENTE
INFRAESTRUCTURA	Alquiler de Instalaciones. (para la formación presencial)	16 acciones formativas	\$ 12,000	INSAFORP
HUMANOS	Servicios profesionales (contratación de facilitadores)	16 acciones formativas	\$ 16,000	INSAFORP
	Servicios profesionales (contratación de un profesional para dar seguimiento y control a los eventos formativos)	16 acciones formativas	\$ 8,000	INSAFORP
MATERIAL DIDÁCTICO	Elaboración y diagramación de guías de aprendizaje.	6 guías de aprendizaje.	\$ 7,500	INSAFORP
MATERIALES Y EQUIPO INFORMATICO.	Computadoras portátiles (Hp Pavilion, desktop, a 6400la) Proyectores Multimedia. Epson S5+	2 Computadoras 2 Proyectores	\$ 3,638	INSAFORP
LOGÍSTICA	Servicios de Alimentación. Papelería y material gastable.	16 Refrigerios y 16 almuerzos por persona (20 participantes por módulo) Marcadores, papel , lapiceros.	\$ 15,000	INSAFORP
Total			\$ 62,138	



6.2.8 Población beneficiaria o destinataria.

El grupo meta al cual van dirigidas las acciones de formación y actualización metodológica del presente proceso se focaliza al personal docente que ejecutan programas de formación en las diferentes áreas técnicas.

A continuación se describen los requisitos generales de ingreso al proceso de formación pedagógica para los beneficiarios:

- Desempeñarse como docente de Formación Profesional, en una área técnica.
- Grado académico de acorde a la especialidad en que se desempeña.
- Experiencia técnica comprobable en su especialidad.

No obstante, dado el carácter finalista de la presente propuesta, es decir sin renunciar a que los requisitos se vayan elevando en el futuro, se tratará de que, en el caso más general, los participantes en la etapa inicial accedan a su oferta de formación con un nivel académico de bachillerato.

Es obvio que en casos particulares este requisito tendrá que omitirse. No obstante resulta conveniente dejar constancia de ello como requisito básico, que con el transcurso del tiempo debe tender a elevarse, con el fin de ir mejorando progresivamente la calidad de la acción docente.

6.2.9. Metodología a utilizar para la formación del personal docente.

El desarrollo de las acciones formativas tendrá como base las siguientes estrategias metodológicas:

A nivel de los cursos modulares las estrategias metodológicas específicas están relacionadas con los modos de formación y las características del proceso; consecuentemente se impulsaran entre otras metodologías:

- Análisis y reflexión del grupo sobre las experiencias concretas a la práctica docente.



- Elaboración de material didáctico con aplicación a la Formación Profesional y en relación a las diferentes especialidades técnicas.
- Formación presencial y auto-instruccional
- Enseñanza activa en grupo y semi programada.
- Tutorías
- Práctica docente que incluya asesorías en el aula y taller, actividad en cual se contaría con la disponibilidad física de los centros de formación.

6.3. Modos de formación para el grupo meta.

Conscientes de que existen diversos modos de formación para el grupo meta, en la presente propuesta formativa se propone implementar acciones de Formación inicial, complementaria y de actualización, lo cual se señala en el siguiente apartado.

6.4. Módulos de formación.

Este proceso impulsará la formación metodológica que se desarrollará con base a las características propuestas, buscando la integración de los procesos tecnológicos, pedagógicos y de gestión docente en las acciones de Formación Profesional.

En el marco anterior se plantean dos niveles de formación de la manera siguiente:

- Nivel inicial
- Nivel complementario.

Los cuales fortalecerán la participación de los docentes en el proceso de actualización técnica y el proceso de evaluación y seguimiento

6.4.1 Descripción de los módulos de formación.

A continuación se presenta una propuesta de la descripción de los módulos que podría considerar el INSAFORP para desarrollarse en un mediano plazo:



6.4.2. Nivel inicial.

Modulo I:

Diseño y planificación de la formación profesional (40 horas).

El propósito de este módulo es proporcionar una inducción sobre conceptos, tareas y condiciones de la ocupación a enseñar, identificar puestos de trabajo y ocupaciones, formular objetivos de enseñanza aprendizaje y elaborar planes de enseñanza.

Modulo II:

Psicología del aprendizaje (40 horas).

El propósito de este curso es proporcionar al docente- participante la base teórica que fundamente el aprendizaje y conducción de las diferentes acciones formativas que él facilita.

Modulo III:

Métodos y recursos de enseñanza en la formación profesional (40 horas)

El propósito de este módulo es propiciar al participante, un espacio para que, a partir de la determinación de las tareas, contenidos y procedimientos específicos de su especialidad, plantee alternativas didácticas, medios y métodos adecuados que faciliten un desempeño eficiente y de calidad en su gestión docente.

Modulo IV:

Evaluación del aprendizaje en la formación profesional (40 horas).

En este módulo se analizaría la evaluación como parte integrante del proceso de formación; el propósito es que los participantes, basados en la reflexión de su práctica educativa, en el estudio de la teoría sobre evaluación, construyan conceptos e instrumentos para el aprovechamiento de las acciones formativas.



6.4.3. Nivel complementario.

Modulo I

Dinámica de grupo y comunicación. (32 horas)

El propósito de este módulo, a partir de los conceptos de formación y desarrollo de grupos y de las características de sus integrantes el docente-participante pueda analizar las técnicas de dinámicas grupales para utilizarlas en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Modulo II

Aplicación de métodos y recursos didácticos. (Práctica docente)

Esta Práctica Docente constituye la tarea cotidiana de un docente de la Formación Profesional y puede también ser utilizada como un instrumento de formación del propio docente.

Para tal efecto, se organizaría bajo la guía y dirección de un facilitador o un equipo de evaluadores, una actividad de formación simulada con otros docentes- participantes o presenciales con alumnos para lograr, por medio de este enfoque activo, una evaluación y mejoramiento del comportamiento pedagógico del participante.

Esta práctica docente debe poseer las siguientes características que la hacen interesante como instrumento de formación metodológica:

Permitir que el docente aprenda a aceptar sus deficiencias para corregirlas y enriquecer sus cualidades.

Posibilitar una actitud de menor preocupación por sí mismo y mayor por el aprendizaje de sus participantes.

Permitir la comprensión de las ideas y los sentimientos de sus participantes.

Reforzar la capacidad del docente para comunicar a sus participantes sus conocimientos, actitudes y destrezas.



Hacer posible la evaluación de la actividad docente con el fin de medir su eficacia.

Permitir que el docente tome conciencia de su capacidad profesional y de los efectos de ésta sobre el aprendizaje de los participantes.

6.4.4. Proceso de evaluación.

El proceso de evaluación que se utilizaría en la formación, se realizará evaluando las competencias pedagógicas, entendidas estas como la calificación, conocimientos, habilidades y cualidades que tienen las personas al realizar una actividad docente.

Esta evaluación se realizará al inicio y al término de cada curso de formación, evaluando las competencias pedagógicas iniciales y logradas a partir de los objetivos de cada módulo.

6.4.5. Evaluación del nivel formativo.

Esta evaluación se realizará en dos momentos:

Una al finalizar el nivel inicial y dos al finalizar el nivel complementario.

La primera evaluación tendrá como objetivo comprobar las competencias adquiridas a partir del primer nivel de formación pedagógica y la segunda evaluación tendrá como objetivo certificar el nivel de los docentes, que los facultará como profesionales en el campo de la Formación Profesional en el área metodológica.

En términos generales, al finalizar el nivel inicial y complementario de la formación, los docentes deberán poseer entre otras las siguientes competencias pedagógicas:

- Dominar la terminología básica de Formación Profesional- Ocupacional.
- Elaborar planes de clases.
- Formular y redactar objetivos de Enseñanza-Aprendizaje
- Dominar la utilización de los métodos de la Formación Profesional.
- Utilizar correctamente, los equipos y objetos de enseñanza-aprendizaje en la Formación Profesional.
- Elaborar ayudas didácticas de acuerdo al tema a impartir.
- Usar adecuadamente recursos y materiales didácticos



- Aplicar los procesos psíquicos de Enseñanza-Aprendizaje.
- Dominar los procedimientos de la evaluación y ejercicios prácticos.
- Aplicar adecuadamente la dinámica de grupos.
- Dominar la comunicación didáctica como proceso de la interacción docente.

6.4.6. Responsables de la evaluación.

La evaluación del módulo estará a cargo de un facilitador y la evaluación del nivel, a cargo de un equipo evaluador nombrado por el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional.

6.4.7. Diploma de participación.

Los participantes que cumplan los requisitos de asistencia de las distintas acciones formativas recibirán una constancia personal de participación, con indicación que les acredite al finalizar cada módulo, que están aptos para continuar su formación y capacitados para desempeñarse como docentes en la formación profesional.



Bibliografía.

ANGULO, J. FELIX, BLANCO NIEVES, Teoría y Desarrollo del Currículo, ediciones aljibe, España, 1999.

CINTERFOR, Formación y Trabajo: De ayer para mañana, Papeles de la oficina técnica, publicación de la OIT, Montevideo, 1996.

COLL, CÉSAR, Conocimiento Psicopedagógico y Práctica Educativa, Barcelona, editorial Lai, 1989.

INATEC, Programa de Perfeccionamiento, Módulo: Formulación e Interpretación de Objetivos, Nicaragua, OIT- Holanda- GTZ.2000.

INSAFORP, Investigación de las Necesidades de Capacitación Detectadas en las Empresas de El Salvador, 1999.

INSAFORP, Ley de Formación Profesional, República de El Salvador, 1996.

INSAFORP, Memoria de Labores, año 2006.

INSAFORP, Política Nacional de Formación Profesional en El Salvador, 2006.

INSAFORP, Terminología para la formación profesional en el Salvador, 2003.

MEJÍA ARIAS, NIDIA ESPERANZA, Estado Actual de la Formación Docente para la Educación Inicial en Nicaragua, Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, Dirección General de capacitación y formación continua, Marzo 2005.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, REPÚBLICA DE EL SALVADOR, Normas para la Práctica Docente, Formación Inicial de Maestros, Julio 1998.

PRONAFORP, UNION EUROPEA, Estudio del Mercado Laboral, de la Población y de la Empresa, en El Salvador, Sodeteg, 18 ave. Marechal, Juin 92366, Melidon, Laforet Cedex, Francia 1996.

ROJO PÉREZ, NEREIDA, La Investigación Cualitativa, Aplicaciones en Salud, Ministerio de Salud Pública, Ciudad de la Habana, ENSAP, 2003.

SACRISTÁN, JOSE GIMENO, PÉREZ GÓMEZ ÁNGEL I, Comprender y Transformar las Enseñanza, Ediciones Morata, SL 1994.



ANEXO I

DIAGNOSTICO DE LOS FACTORES PARA LA DETERMINACIÓN DE UN MODELO DE FORMACIÓN METODOLOGICA DE DOCENTES, EN EL CONTEXTO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL.

Introducción.

En el Salvador, el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional en su papel de coordinador del Sistema, ha hecho esfuerzos en los últimos años, de concretizar la elaboración de programas de formación, que demandan los distintos sectores del país.

Por tal razón, se ve la necesidad de orientar acciones de capacitación que reflejen nuevos modos y modalidades en esta área del conocimiento, con enfoques novedosos y actuales que respondan a la demanda del mercado laboral.

La permanente evolución de las estructuras de mercado y de sus procesos productivos se constituye hoy en día, en la principal característica del mercado laboral. Ello ha impulsado a las Instituciones de Formación Profesional de los países centroamericanos y del caribe, a modificar sus políticas y estrategias de formación profesional.

Los procesos de globalización de las economías y de apertura comercial, han derivado en permanentes cambios tecnológicos en las empresas; así como en nuevas formas de gestión y organización del trabajo.

Una nueva visión del desarrollo de los recursos humanos cobra gran relevancia, debiéndose adaptar este desarrollo a la dinámica de los requerimientos, necesidades y características de los procesos productivos que se llevan a cabo en el mundo del trabajo.

En este contexto, las instituciones se han visto obligadas a ajustar en forma permanente y sistemática sus programas de formación, ello con miras a adaptar sus currículos a las nuevas demandas del mercado y a los nuevos perfiles profesionales de los trabajadores.



Con este propósito, surgen diversas formas de evaluar el mercado, con el fin de indagar el grado en que los programas de formación satisfacen sus necesidades.

La formación y actualización se constituyen en uno de los enfoques modernos y promisorios que actualmente cobran vigencia y relevancia en los organismos de formación profesional, en especial porque existe la posibilidad de aplicar metodologías sociales altamente participativas y posibilita indagar la eficacia y pertinencia de los programas de formación directamente con los principales clientes y usuarios del sistema: Empresarios y trabajadores.

1. MARCO NACIONAL

1.1 Contexto Socioeconómico.

Para comprender y valorar de mejor manera los avances, logros y desafíos del Sistema Educativo, es necesario conocer el contexto donde éste se desempeña.

Cabe recordar que el sector educación forma parte de la estructura social y económica de un país y lo que se haga o deje de hacer en estos escenarios le afecta directamente.

1.2 Aspectos demográficos y sociales.

El Informe Regional Panorama Educativo de las Américas^{1/} señala que la composición demográfica es un factor importante en el diseño y aplicación de las políticas educativas.

La población en edad de estudiar constituye la demanda del servicio educativo y por consiguiente influye en la prevención de recursos financieros, humanos y materiales.

Lo que significa que los países cuya población es mayoritariamente joven, necesitan invertir más en educación.

El Salvador es uno de ellos, en el año 2002 la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples reportó una población total de 6.5 millones, de estos, el 54.2 % se ubica en el grupo etáreo de 0 a 24 años de edad, fragmento poblacional que representa la demanda potencial de los servicios educativos desde educación inicial hasta educación superior.

1/ UNESCO/OREALC. Proyecto Regional de Indicadores Educativos (PRIE). "Informe Regional Panorama Educativo de las Américas ". Santiago, Chile 2002. p. 24



Si bien la encuesta revela que el 59.0 % de la población vive en el área urbana y el 41.0 % en la rural, la estructura por grupos de edades revela que hay más necesidades educativas en esta última, superando la demanda urbana de servicios educativos en educación inicial, parvularia, básica y media en aproximadamente 10 puntos porcentuales.

Estudios que analizan el rendimiento educativo, los factores que influyen en él y la posibilidad de educar, señalan que las condiciones de vida de la población influyen significativamente en la educación.

Asimismo, el Informe de Desarrollo Humano 2003, indica que si la población no cuenta con el acceso a los servicios básicos: educación, salud, agua potable, electricidad, carreteras y comunicaciones, será muy difícil que el país forme capital humano y una plataforma productiva que le permita insertarse con ventaja en la economía global. (PNUD 2002). La misma Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, reporta que aproximadamente 37 de cada 100 hogares se encuentran en condición de pobreza y, de estos, 21 en condición de pobreza relativa.

En lo que respecta a servicios básicos la Encuesta de propósitos múltiples 2002 informa que el 87.5 por ciento del total de hogares cuenta con energía eléctrica, el 66.2 por ciento con el servicio de agua por cañería y que únicamente el 7.0 por ciento no dispone de servicios sanitarios. Esta situación es más dramática en el área rural, donde 2 de cada 8 hogares están en una condición de pobreza extrema, lo que significa que sus ingresos apenas alcanzan a cubrir los gastos alimenticios.

La situación de pobreza es necesaria tenerla presente en el ámbito educativo por su efecto negativo en la población estudiantil. Varios estudios coinciden en que el abandono escolar aumenta en la manera que se reducen los ingresos familiares y, por consiguiente, se aleja la oportunidad de superar la pobreza, convirtiéndose de esta manera en un círculo vicioso entre educación y pobreza.

Adicionalmente, la pobreza afecta principalmente a los niños y jóvenes; el Segundo Informe sobre Desarrollo Humano en Centroamérica y Panamá 2003, señala que cerca de la mitad de los centroamericanos en condición de pobreza son niños y jóvenes de 14 años o menos.

Por otro lado, el informe sobre Desarrollo Humano El Salvador 2003 señala que la pobreza y las desigualdades no sólo limitan la calidad del recurso humano; sino que, además, genera al país



inestabilidad política y social, lo que podría socavar seriamente su competitividad y restringirle la capacidad de inserción favorable en la economía mundial.

A pesar de la condición de pobreza, los progresos educativos registrados en la década de los noventa han conservado su tendencia positiva.

Durante el período 1993 - 1999 la tasa de analfabetismo nacional de la población de 15 años y más, experimentó una disminución de 6.7 puntos porcentuales, ampliándose esa diferencia a 8.0 puntos en el 2002. En el área rural, se observan los cambios más significativos: en esos años, la tasa de analfabetismo transitó del 39.2 al 30 por ciento en el 2002; el área urbana, solamente experimentó una baja de 3.3 puntos porcentuales.

1.3 Situación económica en el contexto actual.

A partir del segundo quinquenio de la década recién pasada, inicia un proceso de desaceleración económica que se vio influenciado por el agotamiento del consumo, el incremento en las tasas de interés externas, deterioro de los términos de intercambio y los efectos del Huracán Mitch. Entre 1996 - 2002 la tasa de crecimiento económico promedio anual fue de 271 por ciento, implicando con ello una reducción de 3.39 puntos porcentuales del nivel de variación observado en la primera mitad de la década de los noventa. El PIB por habitante, en términos reales, también experimentó sus altas y bajas, afectando con ello el bienestar social de la población. En el período 1996 – 1999, este indicador, creció en promedio anual al 1.6 por ciento, mientras que a partir de 2000, comienza a fluctuar levemente ente variaciones negativas y positivas.

En el año 2003, los análisis de la ^{CEPAL} /2 indican que el país nuevamente se sitúa en la fase contractiva del ciclo económico, si bien se reportó un incremento en el PIB del 2.0 por ciento, el producto por habitante se mantuvo estancado por otro año más.

Entre los efectos positivos destacan el incremento de la demanda externa de las exportaciones de maquila y el flujo de las remesas familiares que lograron representar el 14 por ciento del PIB, impulsando el consumo privado. Las actividades económicas que influyeron e impulsaron positivamente el PIB fueron la industria manufacturera (2.8 por ciento), el comercio (1.1 por ciento), el sector financiero (2.8 por ciento) y el transporte (3.1 por ciento).

2/ CEPAL. Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe 2003.



El sector agropecuario mantuvo su tendencia decreciente, la que se vincula a la lenta recuperación de los precios del café y del azúcar en los mercados internacionales.

En medio de este ciclo de lento crecimiento de la economía, la inversión pública ha tenido una importante participación en el fomento del desarrollo económico y social del país.

Durante los años 1998 y 2002, la inversión pública respecto del PIB reportó un incremento promedio del 3.66 por ciento; considerándose que entre el 2001 al 2002, se da un punto de inflexión en su tendencia histórica al mostrar los niveles más altos de 4.36 y 4.27 por ciento respectivamente.

2. MARCO EDUCATIVO.

En este contexto social y económico, el Ministerio de Educación ha continuado con su Proceso de Reforma Educativa fundamentado en los ejes de cobertura, mejoramiento de la calidad educativa, Modernización y Formación de Valores.

2.1 Cobertura Educativa

La ampliación de las oportunidades educativas, al igual que en la década pasada, han conservado su comportamiento creciente, quizá no con la misma dinámica observada en esos años, pero los esfuerzos realizados continúan en la línea de hacer paulatinamente un sistema educativo más equitativo entre las áreas geográficas y los géneros.

Sobre estas brechas no hay duda que se han ido cerrando cada vez más; sin embargo, poco se ha podido hacer por retener los niños y jóvenes en las aulas, puesto que persisten los niveles de repitencia, deserción y extra – edad, principalmente en la Educación Básica. Además, porque según la tasa de supervivencia de 2002, en el ámbito nacional de cada 100 niños inscritos en primer grado, únicamente 59 logran completar su educación básica, mientras que en el área rural se reduce al 38.7 por ciento de los niños y niñas inscritos, tasa que representa el 50 por ciento de los jóvenes que alcanzan los 9 grados de estudios en el área urbana.



2.2. Acceso a la educación.

Entre los años 2000 y 2003 se observan progresos en la atención a la población estudiantil, tanto las tasas brutas de matrícula como las netas, en todos los niveles reportan crecimiento, siendo los niveles de educación parvularia y el tercer ciclo de educación básica los que experimentaron los mayores incrementos.

Vale hacer notar que en el primero y segundo ciclos de educación básica, la tasa bruta de matrícula supera el 100 por ciento de la población demandante, situación que se explica por la existencia de niños y niñas cuyas edades están fuera de la edad sugerida para cursar los grados que constituyen esos ciclos.

Se advierte que el fenómeno de la extra – edad,^{3/} está presente en todos los niveles educativos.

Al comparar las tasas brutas y netas se deduce que las diferencias más significativas se concentran, en primer lugar, en el tercer ciclo, y en segundo, en los dos primeros ciclos de educación básica. En tal sentido, al calcular las tasas de sobre edad se tiene que, por ejemplo, de los matriculados en los grados del primero al sexto en el 2003 había un 13.9 por ciento de los niños y las niñas que superaban el rango de edades establecido para cursar esos grados. (7 a 12 años de edad).

En tercer ciclo esa proporción de estudiantes que superan el rango de los 13 a 15 años fue del 14.2 por ciento.

Cabe decir que con el proceso de Reforma Educativa se estableció un margen de tolerancia de 2 años sobre la edad ideal, lo que implica que en primer grado de Educación Básica los niños y las niñas matriculados entre las edades de 8 a 9 años, no son considerados en el cálculo de la tasa de sobre edad, de no ser así, ese indicador subiría al 50.0 por ciento, tanto para los dos primeros ciclos como para el tercer ciclo de Educación Básica.

Por otro lado, durante ese período, el crecimiento de la cobertura de la matrícula fue mayor que el crecimiento del grupo de población de 4 a 18 años, ya que ésta creció en 2.2 por ciento, mientras que la cobertura lo hizo al 3.3 por ciento, indicando con ello que el sistema educativo del país ha sido capaz de afrontar la presión del crecimiento demográfico.



2.3 Acceso a la educación por área geográfica.

Al analizar la capacidad de atención del sistema educativo por área geográfica, se observan comportamientos y tendencias diferentes.

Así por ejemplo, en el área rural la educación parvularia y básica registran un aumento de 8.5 y 11.5 puntos porcentuales, respectivamente, durante los años 2000-2002, mientras que en el área urbana, en los mismos niveles educativos se experimenta una ampliación de 1.4 puntos porcentuales en parvularia y una disminución de 3.8 puntos porcentuales en la educación básica.

La Educación Media, por su parte, logró un incremento de 2.9 puntos porcentuales en el área rural y 0.6 en la urbana. Esto confirma el esfuerzo realizado para ampliar la cobertura educativa, principalmente en el área rural.

3. Problemática social y económica, en el contexto de la formación profesional como medio de desarrollo.

En este contexto vale la pena exponer los fundamentos sobre los que se construye el concepto de desarrollo y educación de un país, en este caso definir cual es el rol que juegan las instituciones responsables en estas áreas.

Uno de los principales problemas de los países latinoamericanos es la pobreza. Se reporta que el 39 % de la población vive en esta situación de precariedad (CEPAL 2000), aún cuando la tendencia en la región en esta década es hacia la disminución, sin embargo, la magnitud es enorme y los avances lentos.

3/ La extra- edad se entiende como la población estudiantil cuya edad está abajo (sub edad) y arriba de la edad (sobre edad) legalmente establecida para cursar un determinado grado o nivel educativo.



Las estrategias de desarrollo plantean que es necesario que los países crezcan económicamente, que existan trabajos productivos, inserción en el mercado internacional y que existan mecanismos redistributivos de la riqueza, entre otros múltiples factores.

La oferta de un servicio educativo orientado a la formación de competencias y habilidades, que permita a las generaciones jóvenes enfrentarse con éxito en el presente y en el futuro inmediato, al proceso de globalización económico y social, exige incrementar los niveles de inversión.

Hoy día, a pesar de los esfuerzos realizados en la asignación de recursos al sector educación, El Salvador es uno de los países cuya inversión pública educativa con respecto del Producto Interno Bruto (PIB) es baja, en el ámbito centroamericano es el segundo país con menor inversión.

Las transformaciones en el mundo laboral, el desarrollo tecnológico y las pautas productivas, demandan nuevas competencias y aptitudes a las generaciones jóvenes y adultas, para incorporarse al mercado laboral y lograr una movilidad social. Entre estas competencias se mencionan: el manejo fluido de la lecto escritura, el manejo de un segundo idioma, un conocimiento científico y matemático y un dominio informático. Además, debe estar apto para el cambio y sobre todo para el aprendizaje permanente, las cuales son condiciones básicas para adaptarse y ser competente en una sociedad organizada en torno del conocimiento, como para la empleabilidad.

En este sentido, vale la pena revisar la situación educativa de la población joven y adulto, así como su condición en el mercado laboral. Para esta finalidad se consideraron los segmentos poblacionales de 15 a 24 años como población joven y de 25 a 59 años como población adulta.

3.1 Características del mercado laboral.

El mercado laboral salvadoreño, se caracteriza por presentar altos niveles de subempleo y bajas tasas de desempleo. Esto significa que una buena cantidad de personas se emplea en trabajos precarios, es decir que lo realiza en condiciones laboralmente inadecuadas, carentes de toda seguridad social, legal y de salud.

MINED. 1995. "Reforma Educativa en Marcha" Documento III. Lineamientos del Plan Decena. 1995 - 2005.



La condición de subempleo considera dos modalidades: una que se refiere al grupo de personas que laboran menos de 40 horas a la semana, y otra, que trabajando las 40 horas semanales obtiene un salario inferior al mínimo.

En el año 2003, la Encuesta de propósitos múltiples reveló que la tasa de subempleo en el área urbana fue del 36.4 por ciento, representando un aumento de 6.7 puntos porcentuales en relación con la reportada en el año 2002. En otras palabras, significa que la oportunidad de emplearse son aquellas que, por lo general, están fuera de la normativa laboral, dificultando de esa forma la movilidad social.

En cuanto a la población ocupada se saben que es mayoritariamente joven, cuyo nivel educativo es bajo y que se concentra, fundamentalmente, en el sector servicios. Igualmente, las estadísticas de la Encuesta de propósitos múltiples de 2003, informan que la mayor probabilidad de obtener un empleo que ofrezca cierto grado de seguridad laboral es reservada para aquellos que logran un nivel de escolaridad mayor a los 10 años.

Al revisar la estructura de edades de las personas ocupadas, se observa que la mayor parte de ellas es joven, en tanto que el 62 por ciento tiene una edad entre 15 a 39 años; esta composición también se ve en la distribución de la población por géneros.

Otra particularidad de esta población ocupada es que posee un bajo nivel educativo, Aproximadamente el 70 por ciento de ellos, se declara con una escolaridad entre ningún grado y entre uno a nueve años de estudio aprobados.

Esta situación, tiene incidencia en la actividad económica en la cual se emplean estas personas, cabe hacer notar que la mayoría de los que no tienen años de estudio aprobados es absorbida en las actividades de la agricultura; otra actividad, donde se emplean es en la de comercio, hoteles y restaurantes, sin embargo, es importante señalar que precisamente esa actividad económica es la que más personas contrata, independientemente de su condición educativa; empero, hay que diferenciar que en ella sólo el 15.5 por ciento tiene una escolaridad superior a los 13 años.

Además, conviene recordar que en los últimos años el sector servicios es el más dinámico de la economía, tendencia que también ha sido experimentada por los países de la región latinoamericana.



Un aspecto importante es que el mercado laboral genera empleos que exigen poca calificación, sólo hay que observar que, de cada 10 personas ocupadas aproximadamente 7 de ellas tienen una educación que varía de ninguno a 9 años de estudio.

Por otro lado, entre la población desocupada el 31.1 por ciento tiene un nivel de calificación que supera la educación básica.

En la población femenina, esta situación se acentúa más que en la masculina.

Nuevamente, este comportamiento trae a cuenta la necesidad de formular e implementar políticas intersectoriales e integrales, puesto que no se puede pretender lograr el desarrollo económico y el bienestar social, solamente, mediante el dinamismo del sector educativo, en este orden de cosas, es importante insistir que la educación, y no digamos la formación profesional en el país un bien fundamental, que hay que fomentar, ya que brinda oportunidades económicas y sociales a las personas que logran los más altos niveles de formación, por ello, es importante que la mayor parte de la población tenga acceso a ella en condiciones de igualdad y calidad.

Pero también es importante señalar que, para que la formación y la educación se conviertan en agentes de movilidad social, es necesario que sectores como el económico y político sean igualmente dinámicos y estén en sintonía con los propósitos de la producción y el desarrollo de los países.

3.2 Desarrollo de estrategias de actualización del personal docente en el marco de la formación que impulsa el INSAFORP en el país, (problemática institucional y vivencias).

A partir de julio de 2006, se cuenta en el país con una política nacional de formación profesional, cuyo objetivo es propiciar y mantener una fuerza laboral altamente capacitada y productiva, a través de la formación y capacitación, que proporcione e incremente las calificaciones de los trabajadores, propicie una mejor competitividad y calidad de vida, acorde a las necesidades del desarrollo económico y social del país.



Estas políticas definen los ejes estratégicos para el fortalecimiento del sistema nacional de formación profesional para El Salvador, uno de estos ejes (nº4) se refiere al fortalecimiento, estímulos y mejora de la oferta de servicios de formación, cuyo objetivo es incentivar y estimular a los centros de formación, instructores, capacitadores independientes y otros proveedores, para que mejoren la calidad de los servicios que prestan, cabe destacar que una de las estrategias para lograrlo es realizar la actualización y diversificación sistémica y oportuna de la oferta permanente de formación profesional, de acuerdo, a las necesidades actuales y futuras de los mercados de trabajo, a demás, se especifica la necesidad de promover mecanismos de fortalecimiento de proveedores de servicios, en las áreas de actualización y especialización de equipo y metodologías de la formación.

En este esfuerzo participan actores sociales como: EL MINED, MINTRAB, CENTROS COLABORADORES, CONAMYPE, EMPRESAS, GREMIALES ETC.

Con la política de visión nacional y como antecedente, se propone fortalecer la calidad de la capacitación que ejecutan los proveedores, instructores, docentes idóneos, facilitadores o consultores independientes, que son parte fundamental del sistema, destacar que el estado actual de la educación y de la situación prevaleciente en El Salvador y a nivel mundial, da origen a la demanda de más formadores, con mayor número de habilidades, con nuevas y enriquecedoras tareas y con mayor flexibilidad para ajustarse a la dinámica del mercado del trabajo, tarea que no es nada fácil si consideramos recursos y disponibilidad política para apoyar éstas iniciativas

En tal sentido, esta propuesta se fundamenta por el hecho de que la mayoría de los instructores con que cuenta el sistema de formación profesional, no poseen una preparación/formación pedagógica formal, no se dispone de estrategias modernas de atención a esta población. Más grave aún, el sistema no dispone de información actualizada sobre las verdaderas necesidades de formación de los docentes. Existe una natural necesidad de introducir programas de fortalecimiento técnico y pedagógico que mejoren las competencias profesionales de este personal.



El INSAFORP, en su función de director y coordinador del sistema nacional de formación profesional y en el marco de su ley constitutiva, ha realizado esfuerzos importantes para apoyar técnicamente a las instituciones que se dedican a la formación ocupacional en el país, sin embargo, estos no han tenido el impacto esperado, para evaluar la eficacia y pertinencia de la formación. Por consiguiente, lo que se pretende con la presentación de esta propuesta, es ajustar un programa a la medida de las necesidades actuales de trabajo, que contemple específicamente la actualización pedagógica permanente de los docentes idóneos que facilitan procesos de aprendizaje en carreras técnicas ocupacionales, en la red de centros colaboradores.

Sin tener cifras exactas, se sabe que existe un porcentaje significativo de docentes empíricos.

Empirismo que promueve la interpretación de los conceptos sin base técnica científica y limita el desarrollo de habilidades y actitudes técnicas en el dominio de su especialidad.

Ante tales circunstancias, vemos el bajo nivel de preparación pedagógica que tienen los docentes, que contrata el INSAFORP.

Existe la necesidad de fortalecimiento profesional, por consiguiente, las condiciones actuales permiten justificar una estrategia a mediano plazo que permita mejorar esta problemática. Además, es un insumo que nos permite detectar necesidades y generar conocimiento sólido para la implementación de un programa viable y eficaz que vincule la formación con la problemática del mercado laboral en el país.



4. Conclusiones a partir de los resultados.

1. Es importante, que para comprender y valorar de mejor manera los avances, logros y desafíos del Sistema Educativo, es necesario conocer el contexto donde éste se desarrolla.
2. Cabe recordar que el sector educación y dentro de este el sistema de educación no formal son parte de la estructura social y económica de un país y lo que se haga o deje de hacer en estos escenarios le afecta directamente, al país.
3. La población en edad de estudiar constituye la demanda del servicio educativo y por consiguiente influye en la prevención de recursos financieros, humanos y materiales, lo que significa que los países cuya población es mayoritariamente joven, necesitan invertir más en educación.
4. Es importante recordar que la educación es un bien fundamental que posibilita oportunidades económicas y sociales, por lo que, su acceso debe ser en igualdad de oportunidades y en condiciones de calidad. Pero también es importante indicar que para que la educación se convierta en un agente de movilidad social, es necesario que los sectores económico y político sean igualmente dinámicos y estén en plena armonía con los objetivos del sector educativo.
5. A pesar del difícil contexto social y económico que el país ha venido experimentando en los últimos cuatro años, el sector educación ha conservado la tendencia ascendente en las tasas de matrícula en todos los niveles de educación, entre ellos se destaca el comportamiento de las tasas netas de educación parvularia y media, las mismas que entre los años 2000 a 2003 reportaron aumentos de 4.4 y 3.3 puntos porcentuales, respectivamente.



6. Además se ha dado un crecimiento de la cobertura matricular mayor que el crecimiento del grupo poblacional de 4 a 18 años, en tanto que esta creció en 2.2 por ciento, mientras que la cobertura lo hizo al 3.3 por ciento, evidentemente el sistema educativo ha sido capaz de afrontar la presión del crecimiento demográfico.
7. El mercado laboral salvadoreño, se caracteriza por presentar altos niveles de subempleo y bajas tasas de desempleo. Esto significa que una buena cantidad de personas se emplea en trabajos precarios, es decir que lo realiza en condiciones laboralmente inadecuadas, carentes de toda seguridad social, legal y de salud.
8. La condición de subempleo considera dos modalidades: una que se refiere al grupo de personas que laboran menos de 40 horas a la semana, y otra, que trabajando las 40 horas semanales obtiene un salario inferior al mínimo.



Anexo N° 3



Universidad de El Salvador
Facultad de Ciencias y Humanidades
Departamento de Ciencias de la Educación

Proyecto de investigación

Actualización y formación metodológica dirigida a docentes de la red de Centros de Formación Profesional.

El presente instrumento tiene como objetivo recolectar información sobre aspectos sobresalientes de su desempeño docente.

Nombre del docente(a): Edad

Nivel Académico:

Programa que imparte:

Centro Formador:

Fecha:

Marque con una equis (X), el casillero que mejor refleje su propia opinión respecto al dominio enunciado, en relación a su desempeño docente.

Le agradecemos su sincera colaboración.

EL EQUIPO INVESTIGADOR

Table with 2 columns: Dominios and Alternativas de respuestas. It contains two rows of survey questions regarding teaching planning and content clarity, with response options: Siempre, A menudo, A veces, Nunca.



3. Motivo adecuadamente para incentivar el aprendizaje de los alumnos	Siempre A menudo A veces Nunca	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4. Mantengo buenas relaciones con los alumnos	Siempre A menudo A veces Nunca	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5. Brindo atención igual a todos los alumnos 96	Siempre A menudo A veces Nunca	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
6. Estimulo más a los alumnos que tienen mayor rendimiento	Siempre A menudo A veces Nunca	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
7. Oriento constantemente a los alumnos para que cumplan Las normas de seguridad e higiene laboral.	Siempre A menudo A veces Nunca	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
8. Utilizo ejemplos que vinculan la teoría con la práctica durante el proceso.	Siempre A menudo A veces Nunca	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
9. Soy asertivo con las respuestas al momento de responder a inquietudes del grupo.	Siempre A menudo A veces Nunca	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
10. Hago buen uso de los recursos y medios didácticos apropiados para la acción formativa	Siempre A menudo A veces Nunca	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
11. Realizo retroalimentación oportuna de los contenidos desarrollados.	Siempre A menudo A veces Nunca	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
12. Utilizo instrumentos para evaluar los aprendizajes teóricos y prácticos.	Siempre A menudo A veces Nunca	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
13. No descuido mi comportamiento personal y físico ante mis Alumnos.	Siempre A menudo A veces Nunca	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>1. Cuantos años tiene de trabajar como instructor?</p> <p>_____</p> <p>2. En el puesto actual, que jornada de trabajo tiene?</p> <p>Tiempo completo</p>		



Medio tiempo

Ocasional

Horas Clase

3. En que modalidad de formación profesional trabaja?

Centro Fijo

Taller móvil

Empresa centro

Otros _____

4. Cuales son las princip: **97**

5. Qué procedimiento utiliza el centro para reclutar alumnos?

6. Ha recibido formación o capacitación en el área metodologica o técnica en los últimos dos años?

Mencione cuales y la institución que se la impartió _____

7. En que áreas le gustaría recibir capacitación? _____

8. Indique cuales métodos de trabajo conoce y aplica en su trabajo como docente?



Firma del docente

Comentarios del equipo investigador:



Anexo nº 4



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Proyecto de investigación:

Actualización y formación metodológica dirigida a instructores de la Red de Centros de Formación Profesional.

CUESTIONARIO

El objetivo del presente cuestionario es obtener información sobre el desempeño de los instructores que desarrollan cursos de formación profesional.

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL INSTRUCTOR: _____ EDAD _____

NIVEL ACADEMICO _____

ESPECIALIDAD: _____ TURNO: _____

INSTITUCION: _____

LUGAR Y FECHA DE LA OBSERVACION: _____

PARAMETROS DE OBSERVACION

MB= Muy bueno	Grado de perfeccionamiento arriba de lo esperado
N= Normal	Grado Esperado
NM= Necesita Mejorar	Demuestra interés pero necesita experiencia adicional o ayuda para su perfeccionamiento
I= Insatisfecho	Es inaceptable la realización



N/O= No observado	No fue posible observar durante la visita.
-------------------	--

99

Como Evalúa		MB	N	NM	I	N/O
I. PREPARACION DE LA ACCION FORMATIVA						
1.1	¿ La elaboración de El plan de Clase?					
1.2	La estructura del plan de clase incluye introducción, desarrollo y conclusión?					
1.4.	La elaboración de los objetivos, están formulados según los contenidos a desarrollar?					
1.5.	¿Los objetivos reflejan el desempeño esperado?					
1.6.	¿Los métodos seleccionados corresponden con los objetivos formulados?					
1.7.	¿El equipo y medios didácticos son acordes con los objetivos formulados?					
1.8.	¿La planificación y uso de ayudas visuales y / o audiovisuales?					
II. DESARROLLO DE LA SESION FORMATIVA						
2.1.	¿Prepara con anticipación los equipos y ayudas antes de iniciar la sesión formativa?					
2.2.	¿Explica claramente los objetivos a los participantes?					
2.3.	¿Incentiva a los participantes presentándoles la importancia del tema a tratar?					
2.4.	¿Toma en cuenta los conocimientos y experiencias previos de los participantes?					
2.5.	¿Realiza retroalimentación de los contenidos de la sesión anterior?					
2.6	¿Presenta un esquema general de las partes del tema?					



2.7.	¿Posee dominio del tema que imparte?					
2.8	¿Hace buen uso de los medios audiovisuales? 100					
2.9.	¿Es claro y adecuado el método y la técnica didáctica utilizada para dinamizar el aprendizaje?					
2.10.	¿Tiene lógica y coherencia lo expuesto con la planificación didáctica presentada?					
2.11.	¿Explica el significado de las palabras técnicas y difíciles de comprender ?					
2.12.	¿Emplea las Normas de Seguridad e Higiene (en caso necesario)?					
2.13.	¿Refuerza el aprendizaje y orienta a los participantes en la corrección de errores?					
2.14.	¿Utiliza dinámicas de grupo para motivar a los participantes?					
III. EVALUACION DE LA SESION FORMATIVA						
3.1	¿Utiliza la retroalimentación como una forma de evaluación y comprobación del logro de los objetivos?					
3.2.	¿Utiliza instrumentos de evaluación para medir los aprendizajes?					
3.3.	¿Refuerza los puntos débiles observados en la evaluación?					
3.4.	¿Incentiva a los participantes mostrándoles la aplicabilidad de lo aprendido?					
3.5	¿Lleva un registro de las calificaciones teóricas y prácticas?					
IV. CARACTERISTICAS Y COMPORTAMIENTO DEL DOCENTE						
4.1.	¿El trato que da a los participantes?					

