

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES, FILOSOFÍA Y LETRAS**



TRABAJO DE GRADO:

ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN DOCENTE EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL PROFESORADO BAJO LOS LINEAMIENTOS DEL PROGRAMA PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN DE DOCENTES EN SERVICIO EN EL SECTOR PÚBLICO DEL MUNICIPIO DE SANTA ANA.

PARA OPTAR AL GRADO DE:

LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN EN LA ESPECIALIDAD DE PRIMERO Y SEGUNDO CICLO DE EDUCACIÓN BÁSICA.

PRESENTADO POR:

AQUINO GUEVARA, SARA RAQUEL.
CUÉLLAR ROMERO, JUDITH AZUCENA.
HERNÁNDEZ DE OLMEDO, SILVIA YANETH.
LANDAVERDE DE ALVARADO, JOSSELYN KAREN.

DOCENTE DIRECTOR:

M.Ed. JOSÉ GUILLERMO GARCÍA ACOSTA.

SEPTIEMBRE, 2018

SANTA ANA,

EL SALVADOR,

CENTRO AMÉRICA.

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
AUTORIDADES CENTRALES**



**M.Sc. ROGER ARMARDO ARIAS ALVARADO.
RECTOR.**

**DR. MANUEL DE JESÚS JOYA ÁBREGO.
VICERRECTOR ACADÉMICO.**

**ING. NELSON BÉRNABÉ GRANADOS ÁLVARADO.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO.**

**LICDO. CRISTOBAL HERNÁN RÍOS BENÍTEZ.
SECRETARIO GENERAL.**

**M.Sc. CLAUDIA MARÍA MELGAR DE ZAMBRANA.
DEFENSORA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS.**

**LICDO. RAFAEL HUMBERTO PEÑA MARÍN.
FISCAL GENERAL.**

**FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
AUTORIDADES**



**DR. RAÚL ERNESTO AZCÚNAGA LÓPEZ.
DECANO.**

**M.Ed. ROBERTO CARLOS SIGÜENZA CAMPOS.
VICEDECANO.**

**M.Sc. DAVID ALFONSO MATA ALDANA.
SECRETARIO DE LA FACULTAD.**

**M.Ed. ROBERTO GUTIÉRREZ AYALA.
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES, FILOSOFÍA Y
LETRAS.**

AGRADECIMIENTOS

A Dios gloria y gracias infinitas por haber guiado con sabiduría e inteligencia cada uno de mis pasos a lo largo de esta etapa de formación profesional, por ser la fortaleza que me impulso avanzar ante las dificultades, hasta lograr conquistar uno de los mayores triunfos de mi vida el cual ha sido finalizar mi carrera de la que me siento muy orgullosa y realizada al obtener de forma satisfactoria mi título universitario.

A mi madre Adaldir Alicia Guevara gracias por su amor al darme los mejores años de su vida, al ser una excelente madre en todos los aspectos, que con su valioso apoyo incondicional me inspiro a seguir adelante durante este proceso por más duro que fuera el camino que con sus sabios consejos siempre me alentaron a seguir adelante, cuando no me faltaban razones para desistir al repetirme constantemente que mi esfuerzo valdría la pena por todo esto y más siempre será mi mayor inspiración para seguir adelante en la vida.

A mi padre Ezequiel Aquino agradezco su amor, paciencia, valor, dedicación así también por cada uno de los sacrificios que ha realizado a lo largo de su vida, para darnos lo mejor a su familia y por ser un padre responsable en todo momento por brindarme las mejores posibilidades de llevar acabo mis estudios al creer que era capaz de conquistar esta meta y si me he convertido en una mujer profesional ha sido gracias a su noble esfuerzo.

A mi hermana Emilia Susana Aquino Guevara gracias por estar siempre a mi lado y brindarme cada una de sus más sinceras palabras de apoyo y expresiones de cariño que me dieron ánimos para no darme por vencida en este proceso y durante mis años de estudio.

A mis maravillosas compañeras de tesis y valiosas amigas gracias por compartir esta etapa muy importante de mi vida, que sin duda alguna siempre atesorare en mi memoria por cada una de nuestras convivencias y experiencias compartidas en este camino en el cual enfrentamos diferentes dificultades, que logramos superar con esfuerzo, comprensión y apoyo mutuo finalizando así con éxito este proceso y adquiriendo un mayor enriquecimiento profesional.

A mis maestros siempre agradeceré que a lo largo de mis años como estudiante tuve la dicha de tener muy buenos maestros que con su dedicación, ejemplo y esfuerzo aportaron valiosos conocimientos que enriquecieron mi formación para así abrirme paso en el mundo profesional y aunque algunos de ellos ya partieron siempre los llevare con gran afecto plasmados en mi memoria.

“Quien se atreve a enseñar, nunca debe dejar de aprender”

John Cotton Dana

Sara Raquel Aquino Guevara

AGRADECIMIENTOS

Gracias Dios, por haber permitido que llegara este día tan especial en mi vida que es haber culminado con mi carrera profesional, por poner personas buenas en mi camino que me brindaron su ayuda en diferentes aspectos, por darme mucha paciencia cuando el camino se tornaba difícil, por brindarme sabiduría e inteligencia, por darme fortaleza cuando sentía que las ganas de luchar se me terminaban y sobre todo por hacer de mí una persona perseverante que a pesar del tiempo me hiciste estar de pie y ser constante en lo que quería lograr. Gracias, porque solo tú, sabes lo que este logro significa en mi vida, porque todo lo que tengo y que he logrado hasta hoy es porque tú lo has permitido.

Gracias a mi papá Rosalio Alberto Cuéllar Guardado por su apoyo a pesar de las adversidades. A mi mamá Zonia Maribel Romero, gracias por ser tan linda mamá, por su paciencia, por su ayuda en todos los aspectos, por ser tolerante y apoyarme en mis decisiones y lo más importante por estar conmigo siempre. A ambos gracias, por haberme inculcado valores como la responsabilidad, el trabajo, etc.

Gracias a mi hermana Nancy Maribel Cuéllar Romero por apoyarme, por ser paciente conmigo, por ser tolerante y aceptarme como soy, por tus palabras de ánimo y por estar conmigo en las buenas y las malas. A mi hermano, Moisés Saúl Cuéllar Romero por tu apoyo y brindarme las herramientas y medios necesarios para que pudiera seguir adelante y poder superarme de manera profesional.

Gracias a mis compañeras de tesis y amigas Josselyn, Silvia y Sara, por permanecer juntas en los momentos difíciles y alegres, por luchar para llegar a la meta y obtener nuestro valioso título que nos acreditará como profesionales de la docencia, sin ustedes esta odisea no hubiese sido tan amena, porque con nuestras alegrías y ocurrencias el panorama de las situaciones cambiaba y con la ayuda de Dios siempre logramos hacer bien nuestro trabajo. A todas esas personas que no nombro pero que en algún momento fueron parte de mi formación educativa, gracias.

A todos ustedes mil gracias, que Dios los bendiga siempre.

Judith Azucena Cuéllar Romero.

AGRADECIMIENTOS

A Dios.

Por haberme permitido llegar a la culminación de mi formación profesional como Licenciada en Educación, proporcionándome salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor para fortalecer mi corazón e iluminar mi mente, también por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo mi periodo de estudio.

A mi madre Marta Alicia Zepeda.

Por haberme apoyado en todo momento, con sus consejos, valores y amor incondicional, te agradezco todos los sacrificios que realizaste por mí. Si hoy en día soy alguien profesional es gracias a ti, puesto que las lecciones más valiosas de vida que adquirí me las diste tú. Ya que, cuando sentía que todo se derrumbaba y que mis sueños se escapaban ahí estuviste dándome las fuerzas que necesitaba para seguir luchando.

A mi padre Jesús Alfredo Hernández.

Gracias por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan y que me ha infundado siempre, sé que hiciste todo lo humanamente posible para educarme, a cada momento me alentaste a cumplir mis sueños aunque a veces tuvieras que dejar de lado los tuyos. Soy testigo de tu gran valentía y amor para sacar adelante a la familia.

A mi hermana Gloria Alicia Hernández.

Por ser un ejemplo de lucha en los momentos difíciles, con la que comparto mis experiencias. Gracias por creer en mí, eso me ha permitido explorar y aventurarme para cumplir mis metas. Impulsándome a conseguir más de lo que podría haber soñado, así también por el amor que me tienes.

A mis hijos José Mario Y Alexandra Olmedo

Mis niños que más que el motor de mi vida fueron parte muy importante de lo que hoy puedo ser como profesional, gracias a ellos por cada palabra de apoyo, sonrisas, abrazos y las muestras de amor. Por comprender cada uno de los momentos en familia sacrificado para ser invertido en mis estudios, a ellos dedico todas las bendiciones que de parte de Dios vendrán a nuestras vidas como recompensa de tanta dedicación para culminar mi formación profesional.

A mi esposo José Mario Olmedo Guerrero

Gracias por tu compañía en estos años de estudio y pareja que hemos compartido. Has sido un gran apoyo porque travesé momentos tan difíciles de salud y económicos pero afortunadamente tengo el amor de un hombre maravilloso, que me ayudó a ponerme de pie, te agradezco por todo el sacrificio que hiciste para que yo pudiera estudiar una carrera universitaria.

A mis maestros.

Gracias a todo los profesores que participaron en mi formación profesional a lo largo de todos mis años de estudio, por su digna labor y el tiempo que dedican a esta hermosa profesión, la cual está llena de dedicación, esfuerzos, paciencia, compromiso, consejos y enseñanza.

A mis amigas del grupo de tesis.

Porque hemos apoyado mutuamente en todo el tiempo que duro nuestra formación profesional y que hasta ahora, seguimos siendo amigas y trabajando juntas en nuestra tesis. Les agradezco de todo corazón por su paciencia, ayuda, consejos, palabras de ánimo que me transmitieron. Estoy segura que la fortaleza que obtuve en este proceso, vino de sus buenos deseos y de la confianza que depositaron en mí.

“La inteligencia no es solo conocimiento, sino también la práctica.” Aristóteles.

Silvia Yaneth Hernández Zepeda.

AGRADECIMIENTOS

Una meta más alcanzada con aciertos y desaciertos a lo largo de todo el camino pero, al final *gracias a Dios* una enorme satisfacción que me llena de alegría, orgullo y esperanza. Este logro profesional no solo es fruto del esfuerzo personal, sino del trabajo de muchos que con sus oraciones, tiempo, amor, motivación y sacrificio se convirtieron en los peldaños fundamentales de mi vida para llegar hasta el éxito. Por tal razón es a ellos a quienes dirijo mis mayores agradecimientos:

Gracias a mi madre *Dionicia Landaverde* por todo su amor manifestado en el apoyo, sacrificio y entrega a lo largo de toda mi vida; por las noches de desvelo compartidas, por brindarme siempre esas palabras de aliento que en ningún momento me dejaron caer en el desánimo.

Gracias infinitas a *mis hermanos y hermanas* por estar siempre atentos a las necesidades presentes en el transcurso de mis estudios, por compartir conmigo la alegría de este triunfo y hacerme sentir un orgullo para ellos.

Gracias a mi esposo *José Fredi Alvarado* por brindarme su ayuda incondicional en todo momento, por ser mí soporte en los momentos difíciles y compartir conmigo cada uno de los logros alcanzados a lo largo de esta carrera.

Gracias a *Sara, Judith y Silvia* quienes además de ser unas excelentes compañeras de estudio y de tesis, la vida me permitió que llegarán a convertirse en mis mejores amigas. Gracias por hacer de este itinerario una aventura inolvidable que sin duda alguna cualquiera quisiera volver a vivir.

Gracias a los docentes que con su ejemplo y dedicación lograron transmitir que la docencia es una vocación que debe ser vivida desde el corazón. Finalmente gracias a todos aquellos que no he mencionado pero que en mi mente y corazón tengo presente.

Josselyn Karen Landaverde Flores.

ÍNDICE

| | |
|--------------------|----|
| INTRODUCCIÓN | vi |
|--------------------|----|

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

| | |
|--|----|
| 1.1 Descripción del problema | 16 |
| 1.2 Delimitación de la investigación. | 19 |
| 1.2.1 Delimitación teórica | 19 |
| 1.2.2 Delimitación temporal. | 20 |
| 1.2.3 Delimitación espacial. | 20 |
| 1.2.4 Unidades de observación. | 21 |
| 1.3 Justificación. | 22 |
| 1.4 Enunciado del problema. | 23 |
| 1.5 Preguntas de investigación..... | 24 |
| 1.6 Objetivos. | 24 |
| 1.6.1 Objetivo general..... | 24 |
| 1.6.2 Objetivos específicos..... | 24 |

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

| | |
|--|----|
| 2.1 MARCO HISTÓRICO | 26 |
| 2.1.1 Reseña histórica de la formación docente..... | 26 |
| 2.1.2 Plan Nacional de Educación 2021. | 27 |
| 2.1.3 Programa Social Educativo “Vamos a la Escuela”. 2009 – 2014. | 27 |
| 2.1.4 Plan Nacional de Formación de Docente en Servicio en el Sector Público | 28 |
| 2.2 MARCO TEÓRICO. | 30 |
| 2.2.1 Conceptualización del proceso de formación docente. | 30 |
| 2.2.2 Tipos de formación..... | 32 |
| 2.2.3 El docente como sujeto protagónico de su propia formación. | 35 |
| 2.2.4 Perfil del docente. | 36 |
| 2.2.5 Perfil del profesor de ciencias sociales. | 39 |
| 2.2.6 La capacitación y actualización para la profesión docente. | 40 |
| 2.2.7 Modalidades de capacitación y actualización. | 40 |
| 2.2.8 Desarrollo profesional del profesorado. | 42 |
| 2.2.9 La evaluación del desarrollo profesional docente. | 43 |

| | |
|---|----|
| 2.2.10 Dimensiones para la evaluación del desarrollo profesional docente. | 44 |
| 2.2.11 Estrategias para implementar los programas de capacitación docente. | 46 |
| 2.2.12 Plan Nacional de Formación de Docentes en Servicio (2014-2019)..... | 47 |

**CAPÍTULO III
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

| | |
|--|----|
| 3.1 Método | 62 |
| 3.2 Diseño de la investigación | 62 |
| 3.3 Universo de estudio | 63 |
| a) Criterios de selección: | 65 |
| b) Muestra para la aplicación del cuestionario. | 65 |
| c) Muestra para la aplicación de la entrevista. | 67 |
| 3.4 Métodos e instrumentos de recogida de datos..... | 67 |
| 3.4.1 Cuestionario. | 67 |
| 3.4.2 Entrevista. | 68 |
| 3.4.3 Observación. | 68 |

**CAPÍTULO IV
ANÁLISIS DE INSTRUMENTOS**

| | |
|--|----|
| 4.1 Cuestionario aplicado a docentes en formación | 71 |
| 4.2 Entrevistas dirigidas a expertos y supervisores del plan. | 80 |
| 4.3 Guía de observación aplicada al experto formador..... | 94 |

CAPÍTULO V

| | |
|--------------------------------------|-----|
| Conclusiones y recomendaciones | 100 |
|--------------------------------------|-----|

| | |
|--------------------------|-----|
| REFERENCIAS | 105 |
|--------------------------|-----|

| | |
|---------------------|-----|
| ANEXOS | 108 |
|---------------------|-----|

ÍNDICE DE TABLA.

| | |
|---|----|
| Tabla 1 población y muestra..... | 64 |
| Tabla 2. Análisis de cuestionario aplicado a docentes en formación..... | 6 |

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia educativa de El Salvador la formación de docentes es una de las problemáticas que ha tenido que enfrentar el sector educativo desde décadas pasadas y que aún persiste en la actualidad. Debido a esto, el Ministerio de Educación ha tomado la decisión de implementar un nuevo plan de formación de docente denominado *plan nacional de formación de docentes en servicio del sector público*. Con el objetivo de reducir las deficiencias existentes en el magisterio, causadas por una escasa formación inicial teniendo en cuenta que muchos de los maestros que laboran en el sector público se formaron en una época de desestabilidad social, económica, política y educativa.

Además, dentro de los alcances del plan de formación en estudio está el sector de maestros profesionales que han sido formados por las instituciones de educación superior, pero que presentan vacíos en su formación; por lo tanto, el plan puesto en marcha pretende brindar la oportunidad de profesionalizar a los educadores por medio de un intensivo proceso de actualización y especialización para que sean más competentes en sus labores ante las nuevas exigencias educativas.

Para tal efecto, es fundamental que el MINED supere los diversos desafíos que se presentan en la educación, enriqueciendo a los profesionales con competencias necesarias para ser capaces de proporcionar a la sociedad salvadoreña una educación de calidad, Por esto, el sistema educativo debe procurar convertirse en generador de iniciativas metodológicas, pedagógicas, tecnológicas y las que sean necesarias que garanticen la construcción de un sistema educativo competitivo.

Podemos incluir que la investigación se abordó por medio del análisis del plan de formación de docentes a partir del enfoque cualitativo, el cual se estructuró de la siguiente manera:

Capítulo: I inicia con el planteamiento del problema, descripción de la problemática, objetivo, justificación, entre otros elementos necesarios para su realización.

Seguidamente, en el capítulo II, se plantea el marco referencial, iniciando con la reseña histórica de la formación y capacitación docente, que se ha desarrollado en diferentes contextos de la sociedad salvadoreña, luego, se detalla el marco teórico que describe los diferentes conceptos, tipos, modalidades de formación, capacitación y actualización, el plan de formación docente actual, etc., los cuales sustentan la investigación.

Por otra parte, el capítulo III, denominado metodología de la investigación, especifica el diseño de la investigación a seguir, universo de estudio (población y muestra) y las técnicas e instrumentos que mediante la recolección de datos permitirán dar validez a la investigación realizada.

Con respecto al capítulo IV, es preciso señalar que el análisis de la investigación sobre la formación docente en el desarrollo profesional del profesorado se centró básicamente en identificar los beneficios que la formación ofrece al magisterio, en cuanto a su profesionalización y actualización en las áreas que de alguna manera hay que fortalecer en el docente, así también, en los aspectos metodológicos, pedagógicos y didácticos que enriquecen el perfil del docente salvadoreño.

Además, en el capítulo V se establecen las conclusiones y recomendaciones extraídas a partir de la información obtenida en el desarrollo de toda la investigación y que fue sometida a análisis. Finalmente, se anexa la matriz de congruencia que facilitó la elaboración de los instrumentos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

La formación docente en El Salvador ha sido llevada a cabo por las diferentes instituciones de educación superior que tomaron esta responsabilidad a partir de la década de los 80 hasta la actualidad. Con respecto a la especialización docente, solo se cuenta con la intervención del Ministerio de Educación (MINED) que brinda diferentes cursos de capacitación a los profesores en las diferentes especialidades, con el objetivo de mejorar el desarrollo profesional de aquellos docentes que conscientemente se someten a las formaciones para obtener nuevas metodologías, técnicas y recursos didácticos que no solo enriquecen su labor profesional sino que al mismo tiempo contribuyen a superar los cambios y exigencias actuales que el medio social altamente globalizado aporta al proceso educativo, como lo establece la OEI en el siguiente apartado:

La aceleración del cambio social en el momento actual exige sucesivos esfuerzos de cambio en el trabajo cotidiano de nuestros profesores. No se trata solo de aceptar el cambio de una determinada reforma educativa, sino de aceptar que el cambio social nos obligará a modificar nuestro trabajo profesional varias veces a lo largo de nuestra vida profesional; o, con más precisión, que los profesores necesitamos aceptar el cambio social como un elemento básico para obtener éxito en nuestro trabajo. (Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2009, p.21).

Según lo anterior, la sociedad está en constante cambio con nuevas exigencias educativas y demanda una preparación acorde a la realidad presente en los alumnos. Quiere decir que el docente necesita nuevas herramientas que propicien el aprendizaje de los estudiantes, cada nueva generación de alumnos exige la presencia de un nuevo modelo de profesor que sea capaz de superarse a sí mismo y no conformarse solo con lo que se le asigna por medio de los diversos planes, sino también, toma en cuenta estrategias para transformarse en un agente activo, investigador, reflexivo, dinámico, etc. Retomando lo que dice Huerta a cerca de la preparación docente, se establece que:

La formación docente dominada por la tendencia a enseñar a enseñar; a manejar contenidos, pero no a transformarlos ni a generarlos. Esta tendencia dominante resulta evidente cuando se pide a los profesores que realicen abstracciones y análisis sobre un cuerpo de contenidos ya estructurados. El resultado más frecuente es la transcripción de las principales ideas del contenido en cuestión. Es decir, si los profesionales de la docencia han sido formados con base a la repetición y la reproducción de textos, no puede, entonces, esperarse que haya propuestas de transformación de los procesos educativos. (Huerta, 2001, p.16).

Es necesario recalcar que para cubrir las falencias existentes en el cuerpo docente se requiere no solo el esfuerzo del docente en sí. Sino también de los distintos sectores involucrados como las autoridades competentes en materia educativa. Dicho de otra manera, es un deber del Estado brindar calidad en los procesos educativos para que los docentes posean competencias y tengan una nueva visión en la educación.

Como lo afirma Orantes, en la L.C.D en su capítulo V, artículo 27: “La formación de educadores estará dirigida a su profesionalización y especialización y será reforzada con procesos de actualización y perfeccionamiento docente”. Y en su artículo 31, numeral 10 y 11, establece como obligación de los educadores: “Actualizarse profesionalmente según el cargo que desempeñe y las demás que le imponga esta ley”. (Orantes, 2013, pp.146, 149).

Por consiguiente, todo docente está obligado a capacitarse para mejorar sus habilidades profesionales; esto se convierte en un requisito indispensable para todos aquellos que son parte del sistema educativo nacional. Es más que evidente que estas exigencias que plantea la L.C.D se quedan en un “deber ser”, puesto que las convocatorias se dirigen hacia todos los maestros pero no todos cumplen con esta obligación de formarse.

En consecuencia, el perfil del docente tendrá que responder a los cambios o exigencias que presenta la sociedad actual, buscando una innovación pedagógica, tecnológica, didáctica, metodológica, con valores y ética profesional. Por lo tanto, los procesos de capacitación no solo sirven para

ir sumando títulos, también brindan oportunidades fundamentales para lograr ser profesionales competentes, tal como lo establece Huerta:

La calificación profesional propiamente dicha está siendo superada por la necesidad de competencia laboral; esto es, ya no solo se requiere ser una persona calificada por determinadas tareas, ahora el mundo laboral demanda ser competente en el contexto relacionado con la profesión u oficio. (Huerta, 2001, p.22).

En otras palabras, para que se dé un pleno desarrollo profesional los docentes en servicio tienen que perfeccionarse en el dominio de sus especialidades y asistir constantemente a capacitaciones, talleres, seminarios, maestrías, etc., según las demandas que genera la sociedad, contando con las competencias necesarias para el buen desempeño de su profesión, abriéndose paso a mejores oportunidades en el mundo laboral; siendo así capaz de generar nuevos conocimientos y habilidades que le permitan responder a los cambios que la educación enfrenta en la actualidad.

Con el fin de actualizar el profesorado la Ley de la Carrera Docente en su capítulo V de la formación y perfeccionamiento docente establece en el artículo 28: “El MINED podrá reglamentar y desarrollar programas de estudio de especialización y perfeccionamiento para docentes en servicio de todos los niveles, procurando para tal efecto la colaboración de las instituciones de educación superior salvadoreñas y extranjeras”. (Orantes, 2013, p.146).

Retomando lo anterior, el MINED es el ente principal que dirige y ejecuta los diferentes programas de capacitación docente, para brindar a los maestros en servicio la oportunidad de mejorar sus conocimientos y metodologías en las diferentes especialidades, con el apoyo de diversas instituciones como: universidades e instituto nacionales y extranjeros, que brindan nuevos aportes a las diferentes áreas educativas tomando como base los resultados obtenidos en sus investigaciones del desempeño del docente.

Debido a esta necesidad, surge el plan nacional de formación de docentes en servicio en el sector público, como un esfuerzo para suplir las

deficiencias de los maestros y para la construcción de un sistema educativo de mayor calidad y la creación de un sistema de formación, de esta manera se fortalece el profesorado a nivel nacional. Este perfeccionamiento busca mejorar el desarrollo profesional de los docentes dentro del aula, para confirmar que las capacitaciones y formaciones brindadas por el MINED no han sido un intento fallido por parte de la institución.

1.2 Delimitación de la investigación

1.2.1 Delimitación teórica

Una de las desventajas teóricas es que la investigación se fundamentó en el plan nacional de formación docente en servicio en el sector público, válido en el periodo de 2014 a 2019. Por lo que la información recolectada no debía abarcar aspectos teóricos muy generales sino información actualizada y apegada a la realidad educativa de nuestro país. Es decir, que las fuentes bibliográficas que sustentaron la investigación fueron pocas, habiendo más fuentes generales sobre la problemática que se investigó, proveniente de otros países.

Por otro lado, el plan nacional de formación de docentes en servicio del sector público da continuidad a las políticas desarrolladas en el plan social educativo “vamos a la escuela”, retomando sus lineamientos centrales. Además, los programas de formación docente tradicionalmente se ajustan de manera muy estricta al currículo educativo nacional, el cual se basa en los enfoques: constructivista, humanista y socialmente comprometido.

Características del Plan

- Establece redes docentes, fortalece procesos de reflexión sobre la propia práctica pedagógica.

- Propone establecer una relación productiva entre el aula, la escuela y la comunidad.
- Promueve la equidad de género, la evaluación continua y prácticas educativas inclusivas.
- Gestiona el desarrollo del talento docente.
- Internaliza en los docentes el enfoque de ciencia, tecnología e innovación en su práctica.
- Establece relaciones entre los diferentes niveles de actuación del sistema educativo. (MINED, 2014, p.27).

Por consiguiente, la capacitación debe ser un proceso activo y participativo donde el maestro sea capaz de construir nuevos conocimientos y a la vez aprender de la experiencia e interacción de sus compañeros. De tal forma, las capacitaciones no son una simple cátedra, sino más bien como un espacio de perfeccionamiento profesional.

1.2.2 Delimitación temporal

La investigación en su realización abarcó el periodo desde el mes de marzo hasta el mes de septiembre del año dos mil diecisiete.

1.2.3 Delimitación espacial

El estudio se realizó en el Centro de Formación Docente del departamento de Santa Ana, municipio de Santa Ana, en el cual se está capacitando a maestros pertenecientes a los 14 sistemas integrados del municipio.

1.2.4 Unidades de observación

Profesores de primero y segundo ciclo de educación básica, del distrito de Santa Ana, que se encontraban por finalizar el proceso de formación de especialistas bajo el plan nacional de formación de docentes en servicio en el sector público del MINED. Para poder ser tomados como unidad de estudio debieron cumplir con las siguientes características.

1.2.4.1 Perfil del docente especialista en proceso de formación

- Ser docente en servicio en el sector público del distrito de Santa Ana.
- Pertenecer al nivel educativo de primero y segundo ciclo.
- Ser parte de la formación docente en las siguientes especialidades: ciencias sociales.
- Accesible a proporcionar la información que se le solicite.

1.2.4.2 Perfil de los expertos en las disciplinas

- Profesional de alto nivel académico en una disciplina científica, humanística o artística.
- Con reconocida trayectoria profesional en su disciplina.
- Con experiencia docente calificada.

1.2.4.3 Perfil del asistente técnico pedagógico

- Organizar procesos de asistencia técnica inherentes a la formación.
- Acompañamiento y seguimiento al proceso de formación.
- Participar en el proceso de formación docente a nivel de especialista, ya sea como tutores o estudiantes.

1.2.4.4 Perfil de los supervisores de la ejecución del plan

- Conocer a perfección todo lo referido al plan de formación docente.
- Tener un registro de los docentes ya formados y de los que se están formando actualmente.
- Llevar un seguimiento de las fases del plan de formación docente.

1.3 Justificación

En el área educativa las capacitaciones recibidas por los docentes buscan cubrir necesidades reales como: Investigación científica, estrategias didácticas, dominio de las nuevas tecnologías, estrategias disciplinarias en el aula, atención a la educación especial, estrategias para solucionar problemas de aprendizaje, entre otras. Igualmente, es necesaria una reestructuración en el proceso de capacitación docente que garanticen las mejoras en la profesionalización de los maestros en servicio del sector público, con relación a esto el MINED detalla que:

Con el propósito de avanzar en la construcción de un sistema educativo de calidad, el MINED presenta a la sociedad salvadoreña y, en especial, a la comunidad docente y equipos directivos de los centros educativos públicos, el Plan Nacional de Formación de Docentes en Servicio en el Sector Público, que constituye el primer paso en la creación de un Sistema Nacional de Formación Docente y en la ruta para lograr el fortalecimiento de la profesión docente. (MINED, 2014, p. 5).

Partiendo de esto, se realizó un análisis de la formación docente brindada por el MINED bajo los lineamientos establecidos en el plan nacional antes mencionado, con el fin de lograr el desarrollo profesional del docente tomando en cuenta sus diferentes niveles y especialidades. Al mismo tiempo, corroborar si dicha formación recibida por el cuerpo docente está cubriendo las deficiencias educativas presentes en la actualidad.

En efecto, la importancia de esta investigación radica en el estudio de los alcances obtenidos en el desarrollo del plan puesto en marcha en el periodo 2014 – 2019 por la administración actual del MINED para incentivar al maestro a realizar una mejor labor dentro de las aulas. Porque no ha sido abordado por instituciones e investigadores, con el fin de verificar su desarrollo, alcances y resultados.

Así pues, se busca indagar si las capacitaciones impartidas a lo largo de los diferentes módulos que el plan ofrece han contribuido de forma significativa en el desarrollo profesional de los maestros. Por lo cual, entre los primeros pasos para abordar esta problemática están: conocer a profundidad el plan de formación docente en servicio en el sector público, investigar los antecedentes de la formación docente a lo largo de la historia en El Salvador, recabar información mediante diversos instrumentos.

Lo planteado anteriormente sirve de soporte para hacer un análisis de la formación del docente como parte fundamental en su desarrollo profesional. Los resultados obtenidos servirán de insumo en primer lugar al MINED para evaluar la eficacia de la formación en la labor docente y en segundo lugar, a la comunidad educativa de educación superior en el área de la docencia, como referencia de una investigación nueva orientada al trabajo que realiza el MINED para profesionalizar a los docentes en servicio en el sector público.

1.4 Enunciado del problema

¿Cómo influye el plan nacional de formación de docentes en servicio en el sector público en la mejora del desarrollo profesional del profesorado del municipio de Santa Ana?

1.5 Preguntas de investigación

¿Cuáles son los elementos innovadores: metodológicos, pedagógicos y didácticos que se desarrollan en el plan nacional de formación de docentes y que sirven al desarrollo profesional del profesorado?

¿Qué logros se han obtenido para la mejora del perfil de los maestros del municipio de Santa Ana, por medio de las capacitaciones desarrolladas a través del plan nacional de formación de docentes en servicio en el sector público?

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

- Analizar la formación docente en el desarrollo profesional del profesorado bajo los lineamientos del programa plan nacional de formación de docentes en servicio en el sector público del municipio de Santa Ana.

1.6.2 Objetivos específicos

- Identificar los elementos innovadores: metodológicos, pedagógicos y didácticos implementados en el desarrollo del plan nacional de formación de docentes en servicio.
- Especificar el nuevo perfil de docentes bajo los lineamientos del plan de formación de docentes en servicio del sector público en el municipio de Santa Ana.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO HISTÓRICO

2.1.1 Reseña histórica de la formación docente

Uno de los desafíos que ha enfrentado la educación salvadoreña es la falta de formación de docentes capacitados con un alto nivel de profesionalismo. Debido a que no contaba con un plan sistemático que fuera impartido por alguna institución del Estado, sino más bien, era una preparación vaga o empírica la que dio fruto a los primeros maestros con los que contó la sociedad salvadoreña, los cuales carecían de las competencias necesarias para brindar una educación de calidad.

Como lo establece el MINED (1999), uno de los primeros pasos para estructurar la educación salvadoreña fue la creación de la Ciudad Normal Alberto Masferrer, convirtiéndose en uno de los proyectos más sistemáticos y exitosos de formación y perfeccionamiento docente, al cierre de esta institución la formación de docentes queda relegada a los institutos tecnológicos y a las universidades privadas estos a su vez dificultaron la formación de los maestros, debido al aumento de aspirantes a la docencia y la diversidad de los muchos programas de estudio mal desarrollados que se implementaron.

Al mismo tiempo, para superar estas dificultades el MINED retoma el control para la creación de los programas de estudios con los cuales se regiría la formación docente a nivel nacional a partir del año de 1998. Por lo tanto, al recuperar su autonomía queda en calidad de poder elaborar, desarrollar, evaluar, modificar y actualizar los programas de formación docente que se implementarían para mejorar la calidad de las competencias del profesorado.

2.1.2 Plan Nacional de Educación 2021

El plan nacional de educación 2021 tiene entre sus acciones prioritarias: brindar al docente oportunidades de capacitación para su desarrollo profesional de forma continua y voluntaria, otorgando un reconocimiento o certificación como premio a su iniciativa. Además, como logro de este plan surge la estructuración de un nuevo programa de estudio, el cual sirve como orientación al docente para el desarrollo de los contenidos, partiendo de la aplicación de los conocimientos adquiridos en el proceso de formación como metodologías, recursos didácticos, tecnológicos, procesos de evaluación, logrando así las competencias de los educandos y el logro de los objetivos propuestos, según lo establecido por el MINED:

Como parte de esta política se ha elaborado una propuesta curricular por competencias. También han diseñado libros de textos, cuadernos de ejercicios y guías metodológicas como ayuda a la labor de las docentes y los docentes en su trabajo diario. Renovamos los lineamientos de evaluación de los aprendizajes para hacer coherente la propuesta de competencia con el tipo de evaluación que necesitamos. (MINED, 2008, p.5).

En consecuencia de lo anterior, el diseño de los programas de estudio gira en torno al desarrollo de las siguientes competencias: conceptuales, actitudinales y procedimentales. Enfocando el proceso de enseñanza aprendizaje a que el alumno sea el constructor de su propio aprendizaje viendo al docente como un facilitador o guía, otorgándole no solo los lineamientos a seguir, sino también logros de aprendizajes que deben ser alcanzados por los estudiantes.

2.1.3 Programa Social Educativo “Vamos a la Escuela”. 2009 – 2014

En las reformas anteriores han sido abarcados únicamente los aspectos teóricos y técnicos para la formulación de los planes, estableciendo propuestas de cambio que no están orientadas a alcanzar los fines de la educación nacional y que dejan de lado las exigencias del mundo actual, en el cual se

necesitan profesionales críticos y competentes para responder a los desafíos de la sociedad en la que se encuentran inmersos.

Por tanto, lo innovador del programa social educativo “vamos a la escuela” fue formar al docente en el área de la informática, además, dotar de equipos tecnológicos a escuelas con personal capacitado, logrando así el cumplimiento de una de las líneas estratégicas del programa antes mencionado, como lo menciona el MINED (2009 – 2014), “Fortalecimiento de las capacidades de directivos docentes y del profesorado en el uso pedagógico de las tecnologías de la información y la comunicación TIC`s”. Todo esto con el fin de dar un mayor profesionalismo a los docentes del sistema educativo.

Como lo expresa el MINED (2006) en el informe sobre los logros del plan 2021, para el desarrollo de este surgieron diversos programas dirigidos a la formación de los ciudadanos con deseos de superarse, también destinados a la formación docente, distinguiendo dos grandes categorías: acciones de fortalecimiento a la formación inicial de los docentes y formación de docentes en servicio, la cual se da a los docentes que están dentro del sistema educativo con la finalidad de fortalecer sus capacidades y habilidades para la enseñanza.

2.1.4 Plan Nacional de Formación de Docente en Servicio en el Sector Público

A diferencia de los planes anteriores, el PNFD está orientado a la formación de docentes que actualmente laboran en el sector público, desde esa perspectiva se pretende alcanzar una mejora educativa, para obtener un sistema de formación de docentes actualizado, estos a su vez se desarrollan tomando en cuenta el fortalecimiento de cada especialización auxiliándose de procesos dinámicos e innovadores, sin dejar de lado los logros obtenidos del plan anterior “vamos a la escuela”, estableciendo así una educación integral en todos los niveles, modalidades y especialidades del sistema educativo por lo tanto, en

ese contexto para la mejora de los procesos de la formación docente el MINED ha estructurado:

Un plan de formación continua para todos los docentes en servicio de los diferentes niveles y modalidades, que se inserta en una estrategia más amplia de construcción de un Sistema Nacional de Desarrollo Profesional Docente, el cual se desarrollará en diferentes fases que involucran procesos dinámicos e innovadores de desarrollo profesional. (MINED, 2014, pág.5).

En este sentido, capacitando al docente de manera integral es necesario establecer un verdadero sistema nacional de desarrollo profesional; este deberá contar con personal técnico para su estructuración, desarrollo y evaluación. También, especialistas en diferentes disciplinas que darán nuevos conocimientos a los docentes en el área en que se desarrollan con el fin de lograr cambios en el magisterio nacional. Por ello todos estos esfuerzos giran en torno a la formación de maestros competentes, innovadores, dinámicos, autodidactas y orientadores.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Conceptualización del proceso de formación docente

La formación es entendida como el proceso de adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas de un individuo, con el fin de crecer intelectualmente y superarse de manera profesional, por medio de entidades acreditadas para su especialización. Al respecto, Castro (2003) define que el término de formación está referido al desarrollo de las facultades humanas, así como a la adquisición de hábitos y técnicas de actuación que permiten el aprendizaje de contenidos intelectuales y la práctica de profesiones concretas.

Quiere decir que, al hablar del docente se hará referencia a un “Profesional cuya función es el ejercicio de la docencia o conducción del proceso de enseñanza aprendizaje en un nivel educativo dado, también conocido como profesor o maestro”. (...) (Picardo, Escobar, & Pacheco, 2005, p.91). Por otra parte, el docente es aquel que cumple el rol de mediador entre el conocimiento y aprendizaje del educando, habiendo pasado previamente por un proceso de formación que le dotó de todas las habilidades y destrezas para ejercer de mejor manera su especialidad, nivel educativo y competitividad laboral.

Desde el punto de vista de Nordenflycht (1999) y Castro (2003), la formación docente será comprendida desde dos perspectivas: la primera cuyo objetivo es formar a futuros profesores. Se divide en cuatro áreas: la formación científica, que proporciona los conocimientos que el profesor ha de transmitir a sus alumnos; la formación pedagógica que abarca estudios de pedagogía, psicología y didáctica; la formación práctica, mediante la que se adquieren las técnicas y habilidades de la enseñanza y la formación actitudinal que incide sobre la actitud del profesor. La segunda se desarrolla en forma continua a través de la vida profesional del docente.

En cuanto al texto anterior, se comprende que la formación docente no solo abarca la preparación de los futuros maestros, también incluye el seguimiento y perfeccionamiento de aquellos que ya laboran en el sistema educativo, por lo tanto, hablar de formación docente implica la creación de planes y programas formativos que proporcionen al maestro las herramientas fundamentales para el ejercicio de la docencia, creando un perfil profesional con actitudes positivas hacia el mejoramiento de sus habilidades y destrezas.

Como lo hace notar el Ministro de Educación, en el tema de la formación de maestros/as lo primero que se detecta es que no tenemos especialistas y eso debilita al sistema educativo. Estamos en un sistema donde los maestros generalmente atienden especialidades para las que no fueron formados, por ejemplo, de los 10,000 maestros que debiera tener el sistema en el área de matemática solo hay 2,800 lo que significa que 7,200 están impartiendo matemática pero que no fueron preparados en esa área y eso es un atentado para el futuro de la nación y es un daño a la dignidad de los maestros. (Canjura, C. entrevista personal, 15 de julio de 2017).

Retomando el punto de vista expuesto por el Ministro de Educación con respecto a la formación docente, el sistema educativo se ve afectado y en cierta manera sometido a un desequilibrio ocasionado por la poca oferta de docentes aptos a dominar nuevos conocimientos aparte de su especialidad. De tal manera que la creación de planes de especialización o perfeccionamiento superen las deficiencias existentes a nivel nacional y al mismo tiempo incentiven a los maestros a optar por especializarse siendo éste uno de los desafíos de nuestro sistema educativo.

2.2.2 Tipos de formación

2.2.2.1 Formación inicial del profesorado de educación primaria

Los aspirantes a ejercer la docencia desde el momento en que ingresan a su carrera es importante que tengan una visión clara del campo para el cual van a prepararse como profesionales, debido a que enfrentarán problemas educativos a los cuales tendrán que dar diversas soluciones. En este sentido, la formación inicial juega un papel muy importante al proporcionar los conocimientos y herramientas necesarias para el ejercicio de la docencia, se debe agregar que Mata Segreda lo establece como:

Uno de los primeros requisitos para alcanzar el éxito profesional, es tener claridad acerca de la naturaleza de la actividad y de las condiciones en que esta se desarrolla. Un primer acercamiento a esta realidad se alcanza, de manera pertinente, mediante la formación inicial tal como lo fue expuesto por Perkins (citado por McDonald y Healy, 1999). Es decir, de la calidad de la formación inicial depende, en gran medida, la calidad del ejercicio profesional (...). (Mata Segreda, y otros, 2002, p.7).

Por otro lado, el futuro docente no tiene que conformarse con los conocimientos teóricos que muchas veces no concuerdan con la realidad educativa, social y cultural del país, sino más bien debe procurar actualizarse con el fin de superarse profesionalmente y brindar una educación de calidad a sus futuros alumnos; para tal efecto, desde su formación inicial el aspirante a la docencia toma en cuenta el hábito de autoformarse.

Según, Imbernón (1994) citado, por Mata Segreda (2002):

Su formación inicial debe dotarlos de las destrezas necesarias para transmitir, a sus educandos, los conocimientos y valores que determinan su cultura, a la vez que los rete a asumir valores nuevos que den respuesta a los problemas que enfrenta la humanidad. (...) (p.11).

En resumidas palabras, el autor refleja la finalidad de la formación inicial la cual consiste en proporcionar los cimientos básicos para el desarrollo profesional del futuro docente, abarcando distintos aspectos que le permiten recibir una educación integral. Puede evidenciarse que en la formación inicial es indispensable provocar espacios que lleven a los futuros docentes a tener un contacto real con el mundo laboral al cual se enfrentarán, ya que está no será efectiva si la teoría estudiada no ha sido llevada a la práctica, por lo que se refiere a los procesos de:

Formación inicial y profesionalización son elementos de gran riqueza, que, en la mayoría de los casos, han sido analizados independientemente, cuando en realidad deben ser expuestos de manera interdependiente. Por lo tanto, las nuevas características que dibujan este espacio profesional laboral como consecuencia de las exigencias sociales, demandan, del educador, dar las respuestas requeridas. (Mata Segreda, y otros, 2002, p.13).

Con respecto a estos dos procesos no pueden ser vistos de manera aislada, debido a que la formación inicial proporciona los fundamentos básicos para el ejercicio de la docencia pero éste proceso no debe quedarse estancado o limitado por esa base teórica, sino que, logre trascender hasta llegar a perfeccionarse reforzando aquellas áreas deficientes. Esta debe ser una necesidad personal y voluntaria por formarse continuamente.

Tomando en cuenta las palabras manifestadas por el Ministro de Educación, no se puede proliferar en todo el sistema educativo solo una especialidad cuando las diversas necesidades que tienen las regiones debieran ser atendidas con las formaciones de los diferentes tipos de especialidades, eso es caro pero es la única manera de asegurar que el sistema educativo se está alineando con lo que el país demanda en cuanto al desarrollo productivo. (Canjura, C. entrevista personal, 15 de julio de 2017).

Analizando dichas palabras, se comprende que es necesario que la educación brinde más opciones en cuanto a las especialidades que ya se tienen, considerando que la sociedad es cambiante y que los tiempos actuales demandan de otras necesidades que antes no se tenían. Por tanto, para que

pueda existir un verdadero desarrollo tanto educativo como social no se puede limitar al sistema educativo a tener especialidades obsoletas o que no cumplan con las necesidades que los alumnos tienen.

2.2.2.2 La formación profesional

Según, Huerta (2001), en la actualidad toda formación profesional exige un amplio conocimiento y dominio disciplinar especializado en el ámbito educativo, esto significa que la realidad que enfrentamos como la que se perfila a mediano plazo exige un profesional de la educación que sea simultáneamente creativo, responsable, gestor de proyectos y programas de innovación educativa.

A medida que el tiempo transcurre las exigencias del docente aumentan, por consiguiente, no basta con que existan docentes titulados y con un largo trayecto en el ejercicio de la docencia, sino que tengan las competencias laborales que la sociedad demanda buscando dominar a la perfección el área en la cual se desenvuelve y ser generadores de nuevos conocimientos.

2.2.2.3 Formación continua

La formación continua es un proceso que precisa de iniciativa personal por parte del docente, que busca su perfeccionamiento profesional. Para lograr esa profesionalización, el sistema educativo debe brindar una serie de programas de formación de profesorado y directores, con el fin de capacitarles y obtener personas competentes que orienten de forma eficaz y eficiente el proceso de enseñanza aprendizaje de los educandos.

Como define el MINED (2008), la formación continua es un proceso necesario para directores y docentes en servicio, porque permite su actualización de acuerdo a los avances de la pedagogía. Además, está

conformada por un conjunto de estrategias, tipos y modalidades que permiten dotar al maestro de herramientas innovadoras para su desarrollo profesional.

2.2.2.4 Formación permanente

La formación permanente es un proceso educativo que se desarrolla a lo largo de la vida del ser humano con el objetivo de mejorar sus capacidades, actitudes, aptitudes, destrezas, etc. Al mismo tiempo, se logra un desarrollo integral que mejora la calidad de vida en la persona. También, favorece la mejora en la función del maestro en los distintos niveles y especialidades.

Tal como lo define Imbernón (2004), un proceso que mejora los conocimientos referentes a la actuación, las estrategias y actitudes de quienes trabajan en las escuelas, quiere decir que la finalidad prioritaria de la formación permanente es favorecer el aprendizaje del profesorado a través de la mejora de su actuación. Logrando que el papel del profesor/a como facilitador de aprendizaje sea desempeñado con eficiencia.

2.2.3 El docente como sujeto protagónico de su propia formación

La Red Latinoamericana (2001) postula que el docente como sujeto protagónico en su propia formación es un diseñador, ejecutor y evaluador de los proyectos en los cuales se involucra. Al mismo tiempo, se caracteriza por ser un observador crítico de la realidad y reflexivo, agente efectivo de su proyecto de formación, investigador permanente y constructor de estrategias de enseñanza que posibiliten el aprendizaje significativo de los estudiantes.

Es necesario que los maestros como entes activos y principales en el entorno educativo sean capaces de cuestionar los procesos educativos en los que participan, procurando generar las mejoras necesarias. De esta manera reconocerán las debilidades que poseen, optando por la búsqueda de diferentes alternativas como: la asistencia a capacitaciones, talleres, cursos de formación,

etc., que le ayuden a mejorar constantemente o a especializarse, también debe poseer iniciativa para investigar y proponer soluciones a las diferentes problemáticas de su contexto, retomando las palabras de Moffitt se puede decir que:

Solo en aquellas circunstancias en que los docentes encuentran sus propios problemas y quieren hacer algo por ellos, pueden existir problemas eficaces de actualización en función. La libertad para evolucionar como cada uno desea no debe interpretarse como un permiso para no hacer nada. Los mejores sistemas escolares generan una actitud contagiosa que supone que el profesional tiene el deber y deseo de mejorar. (Moffitt, 197, p.72).

Considerando que los programas de formación pueden ser los mejores o los más eficaces, pero si el maestro no se compromete conscientemente a ser partícipe de ellos, no garantizan las mejoras en el sistema educativo. Por lo tanto, el docente debe buscar superar sus deficiencias laborales en un entorno que cada vez le exige contar con un mejor profesionalismo, siendo esto posible en la medida que los procesos de formación dejen de ser vistos como una obligación y más bien considerarlos como oportunidades indispensables para mejorar el desarrollo profesional.

2.2.4 Perfil del docente

En el presente para poder cumplir con las demandas de la comunidad educativa y la sociedad, los docentes desarrollan diferentes roles y al mismo tiempo dominan otras especialidades. Por tanto, el profesor tiende a desarrollar varios roles, es por ello que, la problemática aumenta en la medida en que la educación superior limita a los futuros docentes a prepararse con las formas tradicionales de educación, en cuanto a esto se puede establecer que:

Un profesor no puede afirmar que su tarea se reduce simplemente a dar sus clases, hoy se le pide al profesor que sea un pedagogo eficaz, organizador del trabajo del grupo (...) etc. Sin embargo, pese a que nuestra sociedad exige que los profesores asuman estos nuevos papeles, no se ha cambiado la formación inicial que los profesores reciben. Citado por: (OEI, 2009, p.22).

De igual manera, cada institución de educación superior así como el sistema educativo nacional son los encargados en evaluar la formación de los futuros profesionales, valorando si estos cumplen con las competencias necesarias en su formación recibida por medio de los planes de estudios. Es decir, que la efectividad de los procesos formativos que se implementan será reflejada en el perfil del docente que se obtenga al final del proceso formativo.

Por tanto, “Para el diseño de un plan de estudios es indispensable la determinación del perfil del egresado de acuerdo con las habilidades, competencias y áreas en las que se desempeñará el profesional”. (Velásquez, et al., 2009, p.71). Retomando lo anterior, es necesario examinar a profundidad las características y destrezas con las que contarán los futuros profesionales, para esto es importante decidir qué enfoque curricular se implementará para el diseño del plan de formación que se llevará a cabo, por consiguiente se retoma lo establecido por los siguientes autores:

En este marco Mora y Vargas (1999, p.32) han elaborado una guía para el diseño del perfil académico profesional, la cual comprende las áreas indispensables para la formación del profesional: académica, laboral y personal. Esta guía orientó el diseño de los perfiles del docente de: educación primaria o básica y del formador de docentes de cada uno de los países centroamericanos (...). (Velásquez, et al., 2009, p.71).

Conviene subrayar que los docentes como profesionales no solo pertenecen a la esfera académica, sino también a la social, cultural y personal. Por lo tanto, los procesos de formación del profesorado deben abarcar de forma integral todas las áreas que harán del docente un especialista para el ámbito laboral, de igual forma, analizar a profundidad el papel que estos desempeñarán en los diferentes contextos de la sociedad.

2.2.4.1 Área académica

Esta área es esencial para que los futuros profesionales posean los conocimientos teóricos y prácticos que le proporcionen las herramientas e

instrumentos fundamentales para el ejercicio de su labor educativa. Velásquez (2009) enfatiza que dicha área incluye aspectos acerca de formación científica, técnica e instrumental que le permitan al profesional enfrentarse al mundo del trabajo; en ella se consignan los conocimientos y las habilidades que debe adquirir un profesional en el transcurso de la carrera.

2.2.4.2 Área personal

Un profesional sin importar su nivel o especialidad se caracteriza por poseer valores morales que le garanticen el establecimiento de buenas relaciones laborales con sus colegas, alumnos, padres de familia, personal administrativo, etc, al respecto, Velásquez (2009) menciona que es fundamental la elaboración del perfil académico profesional, que determinen los valores y las actitudes más relevantes. Por ejemplo, la responsabilidad, la honradez y el respeto, entre otros valores que a su vez son también inculcados en la familia.

2.2.4.3. Área laboral

Son muchas las áreas que los docentes desempeñan como profesionales, las cuales les ubicarán en el ámbito laboral y áreas en la que mejor se desenvuelvan, por tal razón se les exigirá contar con las mejores habilidades académicas que garanticen el éxito en su trabajo cotidiano. Como lo hace notar Velásquez (2009), el área laboral es el punto de partida para definir los aspectos del área académica y personal en que se puede desempeñar el docente de educación primaria o básica.

2.2.5 Perfil del profesor de ciencias sociales

Un profesional de la Educación en la especialidad de estudios sociales abarca una formación humanista, científica y pedagógica que le capacite para comprender la realidad desde una perspectiva histórica en los ámbitos cultural, económico, político y social, además de adquirir competencias investigativas, diseñar proyectos educativos, interpretación y análisis de los fenómenos sociales, siguiendo con lo anterior cabe resaltar que:

El docente de ciencias sociales debe tener un liderazgo cultural pedagógico y moral; debe buscar la transversalidad con otras áreas en lo que se hace; es decir correlacionar y buscar que el área sea transferible a la cotidianidad del estudiante. El maestro debe ser crítico, reflexivo emocionalmente y psicológicamente sano, lograr el desarrollo individual e integral del estudiante, busca llegar de diferentes maneras al alumno para que adquiera el conocimiento que contribuya al crecimiento personal del educando. (Océano, p.38).

Por tanto, el maestro de las ciencias sociales tendrá que cumplir con el dominio de la materia y técnicas didácticas de la enseñanza. También, estar al día de los resultados y hallazgos de las investigaciones, teniendo la convicción de que son necesarios nuevos aprendizajes, porque la sociedad actual es muy diferente a la de generaciones anteriores, que implican otras formas de enseñar; para ello es necesario que tomen conciencia del PEA de las ciencias sociales.

De acuerdo a lo antes mencionado, para el desarrollo de la investigación se ha tomado en cuenta el análisis de los procesos de actualización de la materia de estudios sociales llevados a cabo bajo los lineamientos del plan de formación docente en servicio, destacando algunos aspectos importantes como: la reestructuración o nuevo enfoque de la materia de estudios sociales que toma en cuenta los valores morales y cívicos, también las nuevas metodologías y técnicas de enseñanza para la asignatura, que los docentes especialistas implementarán.

2.2.6 La capacitación y actualización para la profesión docente

La necesidad de capacitación del docente surge a raíz del saber, saber hacer y deber ser. Estas tres competencias conforman un núcleo esencial en la labor docente, se complementan y no pueden desarrollarse de forma independiente, de manera que el maestro antes de enseñar debe estar previamente capacitado con los conocimientos necesarios según la disciplina que está llevando a la práctica, partiendo de esto se debe establecer que:

Los procesos de capacitación y de actualización habrán de enmarcarse en los siguientes tipos de conocimiento: a) el conocimiento metodológico u operativo, b) el conocimiento tecnológico o de transformación, c) el conocimiento científico de la disciplina, d) el conocimiento en uso o coyuntural. (Huerta, 2001, p.22).

Quiere decir que la capacitación se enfoca en que los maestros desarrollen conocimientos, actitudes, comportamientos y habilidades; en cambio, la actualización tiene como fin renovar, innovar y mejorar aquellos conocimientos que desde un inicio fueron adquiridos por el docente, es decir que la actualización le permite consolidar los saberes pedagógicos, metodológicos y didácticos que son esenciales para su desempeño dentro del aula.

2.2.7 Modalidades de capacitación y actualización

Los procesos de capacitación y actualización docente giran en torno al diario vivir del docente en su área de trabajo, por ejemplo: en la planificación de programas, manejo de contenidos, evaluación de aprendizajes, etc.; lastimosamente no siempre el docente busca formarse o actualizarse, lo que conlleva a tomar medidas drásticas convirtiendo la formación en un proceso obligatorio y no en una opción de interés para el profesorado.

En cuanto a lo anterior Huerta (2001) menciona que “La capacitación y actualización de profesores en servicio podemos distinguir (...) tres niveles de

desarrollo: a) La formación obligatoria, b) La formación optativa por interés, c) La formación basada en los diagnósticos previos y ligada a la investigación”. Huerta (2001, p.26). De acuerdo, a la modalidad en la que se encuentre formando el docente así serán los frutos que se producirán en su desarrollo profesional.

“La formación obligatoria en servicio es aquel conjunto de acciones emprendidas por la institución empleadora y que el docente debe cursar (...)”. (Huerta, 2001, p.27). Por tal razón, este tipo de formación se vuelve más hostil, ya que en cierta medida se obliga al docente a capacitarse lo que conlleva muchas veces, que el conocimiento que adquiere en las capacitaciones carezca de importancia y por ende no se lleva a la práctica trayendo consigo una serie de debilidades en su trabajo profesional.

“Una capacitación o actualización optativa o de menú, resulta ser de poco provecho en lo inmediato porque los intereses de los docentes suelen ser muy diversos y poco relacionado con su objeto de trabajo”. (Huerta, 2001, p.28). Hasta cierto punto, este tipo de formación le permite al docente seleccionar entre varias opciones de formación no necesariamente relacionada con su disciplina.

“La capacitación y actualización de profesores en servicio, basada en diagnósticos previos, resulta ser la opción más adecuada para lograr congruencia entre demanda y respuesta; no obstante, es poco practicada porque requiere más tiempo y trabajo que cualquier otro enfoque”. (Huerta, 2001, p.28). En otras palabras, este tipo de formación retoma las necesidades y situaciones que el docente enfrenta en su trabajo, pero por su complejidad no se toma en cuenta por algunas instituciones.

2.2.8 Desarrollo profesional del profesorado

Puede definirse el desarrollo profesional del profesorado como el perfeccionamiento evidenciado en su labor educativa; es decir, la implementación o puesta en práctica de todos aquellos elementos pedagógicos que son necesarios para que el proceso de enseñanza aprendizaje produzca los resultados deseados, considerando que dicho perfeccionamiento es producto de la voluntad por aprender y someterse a las diferentes capacitaciones y formaciones docentes.

Al respecto, Imbernón (2004) plantea que “un posible acercamiento al concepto de desarrollo profesional del profesorado puede ser el de cualquier intento sistemático de mejorar la práctica laboral, creencias y conocimientos profesionales, con el propósito de aumentar la calidad docente, investigadora y de gestión”. Conviene subrayar que este es evidenciado en la labor diaria que cada maestro desempeña dentro del aula y por consiguiente en los aprendizajes de los estudiantes, por lo tanto es necesario que se:

Considere el desarrollo profesional más allá de las prácticas de la formación y juntarlo con factores no formativos sino laborales, supone una reconceptualización importante ya que no se analiza la formación únicamente como el dominio de las disciplinas ni se centra en las características personales del profesorado. Significa también analizar la formación como elemento revulsivo y de lucha de las mejoras sociales y laborales, y como promotora de nuevos modelos relacionales en la práctica de la formación y de las relaciones laborales. (Imbernón, 2004, p.24).

El texto hace especial énfasis en que el desarrollo profesional del profesorado engloba una serie de elementos que más que teóricos son aspectos puramente prácticos, los que un docente necesita para desempeñar al máximo su función en el PEA. Por tanto, no basta con poseer los conocimientos disciplinares, sino que es fundamental que el profesor sea capaz de aplicar las herramientas didácticas y pedagógicas necesarias para que se dé el acto educativo; es decir, la correcta manipulación de estrategias de aprendizaje que le permitan compartir sus conocimientos de forma creativa.

2.2.9 La evaluación del desarrollo profesional docente

Por lo que se refiere a la evaluación del desarrollo profesional docente es importante recalcar que los docentes que han sido sometidos a procesos de formación deben generar los cambios necesarios en su labor educativa y estos serán detectados mediante la evaluación que las instituciones formadoras realicen con respecto a su desempeño, la manera en que estos asimilan los nuevos conocimientos y los llevan a la práctica, en cuanto a lo antes mencionado se puede agregar que:

Muchos esfuerzos se han venido haciendo en nuestros países por mejorar la calidad del profesorado de nuestras escuelas. (...) Y, sin embargo, siempre nos queda la duda de si todas esas actividades (...) tienen un impacto real en la enseñanza de los docentes y en los aprendizajes de sus alumnos. Por otra parte, y con frecuencia, solo se dispone de auto informes individuales que se refieren a las experiencias de los propios profesores y no a los resultados. La evaluación normalmente se realiza de manera aditiva, luego de que las experiencias de aprendizaje ya se han concretado. (OEI, 2009, pp.119-120).

Lo planteado anteriormente representa una crítica ante los procesos de evaluación que se han realizado en la implementación de los programas de formación; de modo que dichas evaluaciones se centran en señalar las actividades, temáticas, metodologías, etc., realizadas durante el desarrollo de las capacitaciones y no tanto en los resultados o cambios que estas generaron en los docentes, de tal forma es difícil comprobar si los programas han sido aprovechados o por el contrario se convirtieron en gastos más que en inversión, es importante que las capacitaciones tengan relación con el contexto con el cual el docente está inmerso, para que se sienta motivado, sino de lo contrario, no se interesara por adquirir nuevos conocimientos para su desarrollo profesional, de tal manera que:

Un aspecto muy importante para captar cabalmente los elementos que determinan la calidad del desarrollo profesional es la correspondencia entre las necesidades de los profesores y las actividades de formación que se realizan: “Cuando las actividades de formación se conceptualizan pobremente, no son sensibles a las preocupaciones de los participantes; no hay relación entre las experiencias de aprendizaje y las condiciones laborales de trabajo; y además la formación tiene poco impacto en los profesores y en sus estudiantes”. (Muijs et al., 2004, p.295). Citado por: (OEI, 2009, p.120).

Este argumento establece que la formación docente dará los resultados esperados si está realmente ha sido enfocada en cubrir las necesidades existentes en los maestros, ya que la labor del docente será perfeccionada mediante las diferentes formaciones a la que este se someta; por tanto los contenidos a tomar en cuenta al momento de planificar dichas capacitaciones no deben ser temas al azar, sino aspectos fundamentales para la mejora del desempeño docente.

2.2.10 Dimensiones para la evaluación del desarrollo profesional docente

Al hablar de dimensiones se hace referencia a todas las áreas que deben ser consideradas al momento de evaluar, tanto la formación docente como el desarrollo profesional, con el fin de evidenciar el logro de los objetivos planteados, el alcance de los nuevos conocimientos y las mejoras generadas en la labor del docente, para beneficio personal, institucional y del sistema educativo en su conjunto. Al respecto, Guskey (2000) plantea cinco momentos claramente definidos del desarrollo profesional.

“El primer nivel se dirige a conocer las reacciones de los participantes en una actividad de formación. Estas reacciones pueden referirse al contenido, al proceso, o al contexto (...)”. (Vélaz& Vaillant, 2009, p.125). Este nivel considera que el docente en un primer momento se cuestiona y toma en cuenta que tan importante es la capacitación, considerando aspectos como credibilidad, los

especialistas en el tema, el tiempo que llevará recibirla y los contenidos. Seguidamente se puede mencionar que:

En el segundo nivel (...) la idea que se persigue es conocer si la participación en la actividad de formación ha permitido que los profesores mejoren sus conocimientos, habilidades y en algunos casos, sus actitudes o creencias (...) no podrá darse una aplicación al aula sino se ha producido un adecuado e interiorizado aprendizaje. (Guskey y Sparks, 2002). Citado por (Vélaz & Vaillant, 2009, p.125)

Dicho de otra forma, cuando el docente ha pasado por un proceso de capacitación la evaluación se centra en conocer las inquietudes, expectativas y principalmente el aprendizaje logrado, diagnosticando el nivel de conocimiento adquirido para implementarlo. Es decir, que si el docente aprendió le resultará fácil llevarlo a la práctica, siéndole de mucho provecho en sus labores y en su desarrollo profesional. Por otra parte, al hablar de desarrollo profesional se toma en cuenta la idea de:

Guskey citado por (Vélaz & Vaillant, 2009). El siguiente nivel es el de la organización planteada desde “un enfoque sistémico del desarrollo profesional que nos fuerza a ver el proceso no solo en términos de mejora individual, sino también en términos de mejora en la capacidad de la organización para resolver problemas y renovarse a sí misma. (p.126).

Considerando que toda actividad realizada requiere de una organización, y que esta permite tener un orden haciendo que la evaluación tenga coherencia, que no pierda su objetivo y abarque todos los contenidos, esto ayudará a asimilar todos los aprendizajes y transmitir los conocimientos para lograr un desarrollo profesional y un trabajo eficaz. Si no se toma en cuenta lo más seguro es que no haya éxito en su proceso.

“Los factores que intervienen en el cuarto nivel de la evaluación del desarrollo profesional están referidos a la utilización por parte del profesorado de los conocimientos y habilidades adquiridas”. (Vélaz & Vaillant, 2009, p.126). En definitiva, el docente adquiere conocimientos en las capacitaciones que le son impartidas pero se hace necesario evaluar que ventaja sacará para

implementarla en su trabajo, de qué manera utilizará esos saberes, dónde o cómo y en qué momentos aplicará los conocimientos y habilidades adquiridos, o si solo quedarán en la memoria del docente y no le sacará ningún provecho.

“El quinto y último nivel (...) es el grado de aprendizaje de los estudiantes. (...). Diseñar y desarrollar la formación tomando en consideración el impacto en el aprendizaje de los estudiantes”. Citado por (Vélaz& Vaillant, 2009, p.126). Si un alumno asimila los conocimientos de manera eficaz y eficiente significa que el docente ha realizado muy bien su trabajo, pero esto no siempre es determinante, ya que el aprendizaje de los alumnos se puede ver afectado por otros aspectos y no por el trabajo hecho por el docente.

2.2.11 Estrategias para implementar los programas de capacitación docente

Los programas de capacitación docente pueden implementarse de diferentes formas y tiempos, con el objetivo de presentarles la oportunidad de inscribirse al que más le convenga. Por tanto, al hablar de estrategias se hace referencia a “las formas operativas conceptualmente sustentadas, a través de las cuales se puede desarrollar un programa de formación, actualización, capacitación y profesionalización”. (MINED, 1999, p.53).

Como lo expresa el MINED (1999), se destacan tres tipos de estrategias: la capacitación presencial, la cual está basada en la interacción directa entre quien aprende y quien facilita el aprendizaje; posteriormente la capacitación a distancia enfatiza la utilización del autoaprendizaje, sustituyendo la relación directa facilitador-capacitando por una relación indirecta, mediatizada a través de los medios impresos, de audio o de video. Finalmente, la capacitación semipresencial que combina las dos estrategias anteriores.

2.2.12 Plan Nacional de Formación de Docentes en Servicio (2014-2019)

Uno de los principales objetivos de este plan consiste en mejorar la calidad educativa del país, desde la perspectiva en que se deben fortalecer las bases teóricas, científicas y metodológicas del profesorado al dar seguimiento a su formación continua, por medio de la asistencia a capacitaciones en diversas disciplinas y ramas del saber que suprimirán las deficiencias que presentan en la actualidad. De manera que, el MINED con el lanzamiento y ejecución de dicho plan formativo aporta a la comunidad educativa un nuevo itinerario, proyectado en 3 fases importantes para el logro del plan de formación.

Así lo plantea el MINED (2014):

Por medio de esta nueva implementación el MINED da por iniciados sus esfuerzos para la construcción de un sistema de formación docente: “el cual se desarrollará en diferentes fases que involucran procesos dinámicos e innovadores de desarrollo profesional, así como las estrategias y mecanismos de evaluación, seguimiento y mejora continua del sistema. (MINED, 2014, p.5).

Por otra parte, representa una gran ventaja para el desarrollo y cumplimiento de objetivos del plan, el abarcar todos los niveles, áreas y disciplinas para generar un mayor impacto dentro del sistema educativo, al reforzar los conocimientos de los docentes en las diferentes especialidades partiendo de nuevas metodologías dinámicas, creativas, innovadoras.

2.2.12.1 Fases del plan de formación

Todo programa de formación al momento de ser estructurado plantea diferentes etapas para su desarrollo, tomando en cuenta los recursos personales, institucionales, financieros, didácticos, tecnológicos, etc., que permitirán la ejecución de este y obtener resultados favorables para el sistema educativo. En este sentido, el PNFD detalla 3 momentos esenciales, denominados fases, los

cuales abarcan la organización docente dentro de la formación, las diferentes reformas al curriculum y el diseño de especialización docente.

a) Fase I: Desarrollo del plan nacional de formación de docentes en servicio en el sector público.

A partir de la creación de núcleos de expertos y especialistas para la formación continua de todos los docentes del sector público se desarrollará el plan nacional de formación de docentes en servicio en el sector público dirigido a todos los docentes de educación inicial, parvulario, básica (primero y segundo ciclo), básico de tercer ciclo, media general y media técnica, así como a docentes de educación especial y docentes de educación flexible para jóvenes y adultos. Este Plan se concibe para el periodo 2014-2019. (MINED, 2014, pp.5-6).

Otro punto es que las capacitaciones de los maestros darán inicio cuando se tengan conformados los diferentes núcleos de especialistas, los cuáles, estarán a cargo del desarrollo de los contenidos que se impartirán en las capacitaciones, cabe señalar que este núcleo estará formado por los mejores maestros representantes de cada una de las especialidades que se desarrollará; estos se convocarán de forma previa al inicio del plan, para someterse a procesos de formación y poder desempeñar su rol de formadores de la mejor manera.

Al respecto, el Ministro de Educación Carlos Mauricio Canjura manifiesta en la entrevista realizada por las investigadoras que: desde el principio en este plan de formación estamos obligados a brindarle a los maestros lo mejor que tiene el país en cada especialidad, por ejemplo, si se revisa en ciencias sociales el equipo de historiadores da el módulo de historia, el tema de economía lo desarrolla un grupo economista, el tema de antropología es impartido por unos antropólogos, etc, por tanto, para construir un buen maestro de ciencias sociales debe pasar por el estudio de estos contenidos expuestos por expertos. (Canjura, C. entrevista personal, 15 de julio de 2017).

En definitiva, las ciencias sociales ya no se enfocan solo en historia y geografía, donde se memorizaba la información, sino que están constituidas por un campo de conocimiento integrado por diversas disciplinas que establecen distintos tipos de relaciones para explicar, interpretar y comprender los hechos, fenómenos y procesos sociales, volviéndose el estudio más crítico y analítico, quiere decir que un especialista de las ciencias sociales investiga, desarrolla conceptos, teorías y métodos que realzan sus habilidades y competencias en la práctica docente.

b) Fase II: Reformulación de la formación inicial y reformas al currículo nacional.

El currículo está sujeto a cambios para brindar las herramientas necesarias tanto a los futuros docentes como aquellos que poseen una mayor experiencia laboral, mejorando la práctica en los centros escolares. Por ello, que el MINED busca un “Ajuste, reformulación y creación de nuevas especialidades docentes ofertadas en la formación inicial”. (MINED, 2014, p.8). Por tanto, para lograr los cambios necesarios en el plan de formación de los nuevos docentes se busca incorporar las experiencias y resultados del PNFD.

Es necesario que el profesorado mejore la forma de realizar su labor por medio de la búsqueda de nuevas áreas tales como: “educación integral de la sexualidad, valores, ética, género, medio ambiente (...), drogas, convivencia y resolución de conflictos, regulaciones, normas y protocolos para la protección y derechos humanos de los niños, niñas, jóvenes, adolescentes y adultos”. (MINED, 2014, p.8). Por lo cual es necesario que las instituciones de educación superior garanticen la oportunidad de dar continuidad a su formación y optar por nuevas áreas.

c) Fase III: Desarrollo del Plan de posgrados y especialización docente

Las reformas al curriculum nacional deben beneficiar tanto a los futuros docentes como a aquellos en servicio, de manera que, quienes se encuentran ejerciendo la docencia no se queden estancados en su formación, sino que busquen seguir aprendiendo y alcancen otros niveles de superación profesional, considerando esto, el PNFD en esta III fase ofrece:

Diseño e implementación de maestrías y doctorados para el magisterio nacional. Subsistema que pasa por la consolidación rectora de la Universidad de El Salvador como la instancia que fortalece al sistema educativo nacional. Esto implica construir todos los mecanismos y normas, para convenir con la Universidad de El Salvador y otras instituciones de educación superior la oferta y los estímulos que garanticen elevar y convertir la docencia en una carrera académica. (MINED, 2014, pp.8-9).

En este sentido, para que la profesión docente evolucione es necesario combinar esfuerzos con las instituciones de educación superior, logrando que estas mejoren los niveles educativos del profesorado. En este sentido, el Ministro de Educación expresa que han hecho efectiva la participación de catedráticos de la Universidad de El Salvador, enfatizando en que no son los únicos porque el criterio no ha sido que pertenezca a la UES. Sino que sea experto, tomando en cuenta a otros de diferentes universidades privadas que han sido seleccionados no por la identidad de esta, sino sobre la base de calidad de experto en cada tema.

Interpretando las palabras antes expuestas por el ingeniero Canjura, se logra identificar que para el desarrollo del plan de formación actual las autoridades responsables se han auxiliado de los mejores catedráticos de educación superior, con el fin de lograr al máximo el desarrollo de las competencias deficientes en el magisterio y brindarles una verdadera especialización en su ámbito laboral. De esta manera, quienes participan en desarrollar cada uno de los módulos de formación serán elegidos por la calidad de docentes que manifiestan ser y por su trayectoria profesional.

2.2.12.2 Objetivos del Plan de Formación de Docentes en Servicio

a) General

Desarrollar el subsistema de formación de docentes en servicio como elemento estratégico del Sistema Nacional de Desarrollo Profesional Docente y como plataforma de reformulación de la formación inicial, a través de la creación de los núcleos de expertos y especialistas y del fortalecimiento de las capacidades de la planta docente en servicio en el sector público. (MINED, 2014, p.11).

b) Específicos

1. Fortalecer las competencias del cuerpo docente nacional a partir de procesos de formación continua que contribuyan a la mejora de la calidad educativa (...).

2. Actualizar y profundizar los fundamentos teóricos y metodológicos de los docentes en servicio, contextualizando los diferentes niveles educativos y las diferentes disciplinas ofertadas en el currículo nacional.

3. Consolidar equipos de especialistas en las distintas disciplinas y niveles educativos que apoyen los procesos de formación continua de la planta docente nacional.

4. Desarrollar capacidades institucionales de alto nivel para la cooperación técnica y pedagógica, la revisión curricular, el diseño de programas, y para el seguimiento, monitoreo y evaluación de la práctica docente y del sistema educativo nacional.

5. Fortalecer a la Universidad de El Salvador como instancia referente de la formación docente en el país y contribuir al desarrollo de las instituciones privadas. (MINED, 2014, p.11).

2.2.12.3 Modelo de docente que el sistema educativo requiere

Según el tipo de sistema educativo que existe en el país así será el tipo de docente que se forma, por lo que el sistema de formación debe tener claro el perfil de docente que quiere y desea formar, tomando en cuenta, las necesidades que se tienen y el contexto en el que se desenvuelve.

a) Dominio de su disciplina y especialización de acuerdo con el nivel educativo

Un maestro competitivo domina una disciplina y sabe implementarla en un nivel educativo. “Esta doble especialización permite que el maestro identifique y potencie al estudiante, contextualizando el proceso de enseñanza aprendizaje e imprimiéndole un nivel adecuado de rigor académico y científico”. (MINED, 2014, p.25).

b) Dominio metodológico y pedagógico

La labor del educador requiere el dominio de diferentes metodologías que hagan del PEA un momento significativo para el estudiante. Por tal razón, el MINED (2014) menciona que “el docente debe estar capacitado para entender los problemas metodológicos y pedagógicos de su práctica (...). Logrando así, superar la estrechez de la formación didáctica y pedagógica tradicional”. (p.25).

c) El docente como un profesional académico

Los maestros buscan la manera de superar los obstáculos que se presentan en su desarrollo profesional, como lo establece el MINED (2014): “El docente como académico es un investigador que produce conocimiento sobre su práctica, y por lo tanto está al tanto de los avances y cambios de su campo disciplinar”. (p.26). Es decir, que enfrentará los cambios que se van dando en el campo de la educación.

d) Ética docente

Como lo plantea el MINED (2014), el docente posee una ética profesional fundamentada en dos aspectos. “En primer lugar, en la superación de la ética individualista (...). El segundo aspecto tiene que ver con la idea del docente como servidor público”. (p.26). Es decir, que cuente con una serie de valores que garanticen el éxito en su trabajo, como por ejemplo ser empático y darse cuenta de las necesidades del alumno.

e) Dominio tecnológico y del idioma inglés

Actualmente las exigencias del mundo laboral están en dominar capacidades y habilidades para desempeñar un buen trabajo, con respecto a esto el MINED (2014) plantea que “el docente debe estar capacitado en el dominio del idioma inglés y de las herramientas tecnológicas en tanto medios que posibilitan la comunicación académica y científica y como herramientas básicas para el desarrollo de su labor académica”. (p.26).

2.2.12.4 Características del modelo de formación de docentes en servicio

Tal como sostiene el MINED (2014), el PNFD busca que la labor docente sea desarrollada de forma integral, conteniendo las siguientes características: establecer redes docentes, fortalece procesos de reflexión, relación productiva entre el aula, la escuela y la comunidad, promueve la equidad de género, las prácticas educativas inclusivas y la evaluación continua, desarrolla el talento docente, brinda asesoría técnica y pedagógica contextualizada, utiliza la conectividad digital, internaliza en los docentes el enfoque de ciencia, tecnología e innovación en su práctica, establece relaciones entre los diferentes niveles de actuación del sistema educativo.

A partir de estas características el plan de formación docente pretende que el perfil de los maestros salvadoreños adquiera una mayor relevancia al recuperar la dignificación del magisterio, convirtiéndose en un agente crítico, capaz de mejorar su labor educativa y de adaptarse a nuevos procesos formativos que le lleven a adquirir un mayor profesionalismo en las áreas personal, académica, tecnológica, pedagógica etc., erradicando por completo el método tradicional de la enseñanza.

2.2.12.5 Descripción de la estrategia de implementación del plan nacional de formación de docentes en servicio en el sector público (PNFD)

La planificación y ejecución del plan de formación envuelve una serie de elementos estratégicos que involucran el conjunto de actividades que se llevarán a cabo para responder de la mejor manera a la profesionalización del cuerpo magisterial involucrado en el proceso formativo. Estas estrategias de implementación están referidas a las etapas de desarrollo, áreas de especialización, disciplinas, actores del proceso, periodos y modalidades en los que serán formados tanto los docentes especialistas como los docentes de los centros educativos.

a) Etapas de desarrollo del plan de formación

1. “Constitución de los núcleos de expertos en las diferentes disciplinas implicadas en la oferta educativa del currículo nacional”. (MINED, 2014, p.31). Con respecto a esta etapa la disciplina se refiere a los saberes de una persona referidos a la rama científica, artística o un campo profesional de estudio, además deben estar enfocados en alcanzar los objetivos del currículo nacional.

2. “Diseño de planes y programas por los expertos con un alto nivel de exigencia” (MINED, 2014, p.31). En relación a esta segunda etapa el plan ha sido diseñado por personal capacitado y con una larga trayectoria en la elaboración de programas para la mejora, seguimiento, evaluación y logros que se deben obtener en la labor docente.

3. “Proceso de formación de docentes especialistas, que serán seleccionados de acuerdo al perfil establecido”. (MINED, 2014, p.31). En consecuencia, los especialistas formadores tras finalizar ocho módulos de formación desempeñarán las siguientes funciones: apoyar a los procesos de revisión curricular, elaboración de pruebas trimestrales, conformación de un sistema de evaluación y asistencia técnica pedagógica.

4. “Proceso de formación de la planta docente nacional”. (MINED, 2014, p.31). A medida que van surgiendo promociones de docentes formados como especialistas bajo los lineamientos del plan, estos tendrán la oportunidad de transmitir los conocimientos obtenidos a los docentes en formación de los centros educativos, logrando así que todo el personal docente del sistema educativo nacional conozca y ponga en práctica los conocimientos impulsados por el PNFD, de este modo están estructuradas las siguientes etapas:

Las dos etapas de formación se realizarán en un periodo de dos años, desarrollando un plan de formación estructurado en 8 módulos, en modalidad semipresencial con apoyo de una plataforma virtual para los momentos no presenciales, totalizando 120 horas de formación por módulo. (MINED, 2014, p.31).

En ese sentido, la estructuración del tiempo en que se desarrollará el PNFD busca que en este periodo de formación el docente obtenga las competencias necesarias y una actitud reflexiva ante la práctica docente en la disciplina o nivel en el que se especializó, en consecuencia, se convierta en un objeto de cambio para mejorar la enseñanza. Esto implica que el docente debe estar investigando, innovando y actualizándose permanentemente.

b) Áreas de especialización docente

1. Educación inicial y parvularia.
2. Apoyo al desarrollo de la inclusión educativa.
3. Lenguaje y literatura para educación básica y educación media.
4. Matemática para educación básica y educación media.
5. Ciencias sociales para educación básica y educación media.
6. Ciencias, salud y medio ambiente para primero y segundo ciclo.
7. Química para tercer ciclo de educación básica y educación media.
8. Física para tercer ciclo de educación básica y educación media.
9. Biología para tercer ciclo de educación básica y educación media.
10. Inglés para los niveles de educación inicial, básica y media.
11. Educación artística (danza, teatro, música y plástica).
12. Educación física (educación física, recreación y deporte)
13. Educación media técnica y tecnológica. (MINED, 2014, p.32).

Como es evidente, el PNFD le ofrece a los docentes una variedad de áreas de especialización tomando en cuenta que tiene como propósito profundizar en el dominio de conocimientos teóricos, técnicos y metodológicos. Ampliando así la capacitación profesional a través de un entrenamiento intensivo. Estas actividades deberán completarse con un trabajo individual y de integración cuya modalidad será definida por cada unidad académica.

c) Disciplinas involucradas en la formación en cada una de las especialidades

1. Ciencias naturales: física, química, biología.
2. Matemática.
3. Áreas técnicas y tecnológicas.
4. Ciencias sociales: historia, sociología, antropología, economía y política.
5. Humanidades: literatura, filosofía y pedagogía.
6. Artes: teatro, pintura, música y danza. (MINED, 2014, p.32).

Es fundamental que el docente sea capacitado en el campo de conocimiento al cual pertenece porque existen diferentes disciplinas, es decir el docente que se incorpora a las ciencias sociales no puede tener la misma formación didáctica que el docente que se incorpora a las ciencias de la salud, por esta ambigüedad se le plantea al docente libre elección en la disciplina que quiera fortalecer sus conocimientos.

d) Actores del proceso de formación

1- Experto disciplinar formador

Como lo describe el MINED (2014), el PNFD con el propósito de garantizar el dominio disciplinar de los docentes contará con un equipo de expertos disciplinares que posean las siguientes características: profesional de alto nivel académico científico, humanístico o artístico, reconocida trayectoria profesional en su disciplina, con capacidad para brindar valor agregado en la formación de especialistas y diseñar programas de formación.

Así que la formación del profesorado responde a diferentes fenómenos contextualizados en la realidad. En este sentido, la formación de estos docentes estará a cargo de personal calificado, que según MINED (2014) cumple con las funciones de analizar e identificar las competencias a fortalecer en los docentes por especialidad, diseñar un plan de formación para especialistas y docentes en servicio, revisar y adaptar los materiales existentes, desarrollar el plan de formación para especialistas.

2- Docente especialista formador

Cada dirección departamental del MINED en el país contará con un grupo de docentes especialistas para desarrollar las diferentes especialidades que ofrece el plan, por tal razón dichos especialistas deben cumplir con algunas características como: suficiente experiencia en una especialidad del currículo,

nivel de formación aceptable y buen desempeño en su práctica, validado por la Oficina Departamental o Centro Educativo correspondiente, disposición a aprender y a comprometerse con su formación y la de sus colegas. (MINED, 2014).

Según los lineamientos del PNFD, dentro de las funciones de los especialistas formadores están: fortalecer sus competencias en la especialidad participando de un proceso formativo orientado por el experto, desarrollar el plan de formación de docentes en servicio por nivel educativo y especialidad, según la organización establecida, apoyar procesos de asistencia técnica en el aula para docentes en la especialidad, en el departamento y centros educativos asignados, constituirse en el futuro asesor pedagógico. (MINED, 2014).

En tal sentido, la acción del docente especialista desempeña un trabajo coordinado y cooperativo con el docente en formación. De igual manera, el rol que se le asigna al docente especialista es determinante en el hecho educativo, debido a que estos serán los encargados de replicar la formación que recibieron del grupo de expertos formadores; por esta razón, este profesional recibe durante su preparación académica una serie de elementos teóricos y prácticos según su especialidad y nivel.

3- Docentes en formación

Uno de los requisitos para ser parte de la formación brindada por el plan es que los profesionales docentes se encuentren activos laboralmente, es decir, “docentes en servicio del sector público que laboran en el sistema educativo nacional desde la educación inicial hasta el nivel de educación media y técnica tecnológica. Se formarán por nivel educativo y especialidad”. (MINED, 2014, p.34). Esto es porque la persona que desea realizar un buen trabajo buscará la forma de irse perfeccionando, aprovechando las oportunidades que el MINED le ofrece.

4- Asistente técnico pedagógico

El auxiliar técnico educativo será seleccionado a partir de los núcleos de especialistas, que auxiliarán a los docentes en formación desde el inicio hasta su finalización. De esta manera, dentro de sus funciones se consideran las siguientes: organizar procesos de asistencia técnica inherentes a la formación, acompañamiento y seguimiento al proceso de formación, participar en el proceso de formación docente a nivel de especialista, ya sea como tutores o estudiantes. (MINED, 2014).

e) Formación del docente especialista

Estos grupos de especialistas recibirán una formación que les capacite y permita tener un dominio total de la disciplina en la que se están capacitando. De esta manera se pretende que al finalizar los ocho módulos logren acreditarse para formar a los docentes de los centros educativos que posteriormente se someterán a la formación, en otras palabras para llevar a cabo este proceso se contempla que:

El programa de formación tendrá una duración de 2 años, con 8 módulos de formación. Cada módulo tendrá una duración de 120 horas, desarrolladas de manera intensiva durante 8 semanas distribuidas de la siguiente manera: fase presencial de 64 horas durante 8 sábados, fase no presencial de 24 horas en el módulo (4 horas semanales) de tutoría virtual con el experto e interacción con otros recursos, 32 horas de práctica en el aula donde implemente procesos y estrategias desarrolladas en los módulos, llevando registro través de su portafolio de evidencias. (MINED, 2014, p.35).

f) Formación de los docentes de los centros educativos

Como lo detalla el MINED (2014), en el PNFD este grupo de docentes serán formados por los docentes especialistas con el fin de que en un futuro estos reproduzcan las capacitaciones recibidas a otros docentes del sistema educativo que por alguna razón no pudieron ser parte del proceso formativo implementado por el plan. Al igual que la formación de los docentes

especialistas, los profesores de los centros educativos obtendrán una formación con una duración de dos años, con ocho módulos disciplinares, cada módulo se desarrollará en un período de ocho semanas distribuido de la siguiente manera:

Jornadas presenciales: 8 sábados y 8 horas presenciales por sesión, haciendo un total presencial de 64 horas. Fase no presencial: tiene una duración de 56 horas de aplicación práctica: 24 horas de tutoría virtual con el especialista y 32 horas de práctica autónoma en donde el docente presentará las evidencias de su trabajo a través de la plataforma virtual, fomentando la interacción entre docentes (...) La formación tendrá una duración total de 120 horas equivalentes a 6 UV. Al final de la formación los docentes obtendrán un certificado extendido por el MINED. (MINED, 2014, pp.36-37).

Como lo explica el Ministro de Educación Carlos Mauricio Canjura en la entrevista, preparando a los especialistas tenemos los recursos para llegar a todos los maestros de nuestro sistema educativo, porque con 300 especialistas en cada disciplina más los maestros en formación podemos llegar a todo el magisterio del país, esta cantidad de especialistas por disciplina da para atender aproximadamente a 9,000 maestros en cada especialidad dentro de los centros educativos. (Canjura, C. entrevista personal, 15 de julio de 2017).

De acuerdo a los datos expuestos, se observa un panorama esperanzador con respecto a la profesionalización de los que forman parte del magisterio. Debido a que esta red docente que plantea el plan de formación actual y que retoma en sus palabras el señor ministro de educación se convierte en una estrategia de expansión de la formación especializada de los docentes. Logrando así que la docencia en su totalidad sea beneficiada con la adquisición y mejora de competencias educativas aptas para responder ante las demandas del presente.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Método

Esta investigación denominada "Análisis de la Formación Docente en el Desarrollo Profesional del Profesorado bajo los lineamientos del Plan Nacional de Formación de Docentes en Servicio en el Sector Público en el municipio de Santa Ana" se realizó según el método cualitativo. Como está establecido en el libro Metodología de la Investigación "La recolección de los datos consiste en obtener las perspectivas y puntos de vista de los participantes (sus emociones, experiencias, significados y otros aspectos subjetivos)". (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006, p.8).

El enfoque cualitativo se basa en profundizar la realidad del fenómeno en estudio, por medio de la exploración, caracterización y descripción de las categorías, estableciendo conclusiones y recomendaciones a partir de la información recolectada a lo largo de la investigación.

En este sentido, la investigación es dirigida por medio del proceso inductivo donde se describe la actualización de los docentes especialistas de estudios sociales, para esto se utilizarán métodos no estandarizados que permitirán la recolección de datos y obtener una muestra significativa que de validez a la investigación, indagando por medio de preguntas abiertas y apoyándonos de la técnica de observación para el seguimiento del proceso de capacitación.

3.2 Diseño de la investigación

La investigación se realizó con una orientación cualitativa, encaminada por el diseño de investigación de tipo no experimental, como lo establecen los siguientes autores:

Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos... en un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p.152).

Siguiendo los lineamientos de la investigación no experimental se desarrollará en un periodo determinado de marzo a septiembre de 2017, asistiendo a observar las capacitaciones en los meses de junio y julio, impartidas los días sábados, teniendo en cuenta que no se pretende influir en el proceso de capacitación sino que solamente recolectar información sobre la formación de maestros.

En efecto esto nos permitirá analizar la relación que tiene la formación docente en el desarrollo profesional del profesorado enfatizándonos en el plan de formación de docentes en servicio en el sector público en la especialidad de estudios sociales, el cual pretende actualizar al docente en la adquisición y refuerzo de nuevos métodos y técnicas para la enseñanza de valores, análisis y posibles soluciones a problemas.

3.3 Universo de estudio

Como lo expresan Selltz et al., (1980) citado por Hernández, Fernández y Baptista (2006), la población estará conformada por todos los casos que coinciden con una serie de especificaciones, por tanto la población en estudio de esta investigación se conformó por catorce sistemas integrados del municipio de Santa Ana que se encontraban en el proceso de formación docente bajo los lineamientos del plan de formación de docentes en servicio del sector público.

Con respecto a la muestra en el proceso cualitativo, esta hace referencia a un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etcétera, sobre el cual se habrán de recolectar los datos (Hernández, Fernández y Baptista,

2006). Por ello la muestra en estudio se constituyó por los maestros en servicio que fueron parte de la formación de docentes especialistas en la asignatura de estudios sociales. Considerando también a los expertos formadores y supervisores del plan.

En este estudio cualitativo se tomó una muestra no probabilística de tipo homogénea, como se describe a continuación:

En las muestras homogéneas las unidades que se van a seleccionar poseen un mismo perfil o características, o bien comparten rasgos similares. Su propósito es centrarse en el tema por investigar o resaltar situaciones, procesos o episodios en un grupo social. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p.338).

Por lo tanto, para el estudio de las diferentes unidades de observación se elaboraron tres perfiles que orientaron la investigación, puntualizando las características que debían poseer el experto disciplinar formador, el docente en formación y los supervisores del plan en estudio, todo esto con el fin de obtener información verídica sobre la ejecución del plan de formación docente y el accionar de cada uno de los agentes involucrados.

Con respecto a lo anterior, para validar la investigación se tomó en cuenta a los participantes claves o llamada también observación participantes como lo toma el siguiente autor:

La observación participante parte de la idea de que existen muchas realidades que no pueden ser observadas de forma unitaria, por lo que cabe una diversificación en la interpretación de dicha realidad. Se trata de comprender los fenómenos, de indagar la intencionalidad. La fuente de los datos son las situaciones naturales, siendo el investigador el principal instrumento de recogida de datos. Investigador y sujeto de investigación se interrelacionan de forma tal que se influyen mutuamente. (Amezcu, 2000, p.31).

Por esta razón, para llevar a cabo el análisis del plan de formación se tomó en cuenta un grupo pequeño de maestros que se capacitaron en la especialidad de estudios sociales, para conocer sus diferentes perspectivas sobre el desarrollo de las capacitaciones, los nuevos aportes recibidos a partir

de la adquisición de nuevas metodologías pedagógicas y didácticas. Así también, esto ayudó para observar si cumplían con los contenidos, su asertividad con el grupo de maestros, el uso adecuado de recursos didácticos y tecnológicos, etc; de igual forma, se realizó para conocer el porqué de la necesidad de implementar el plan de formación, las mejoras que se habían logrado alcanzar hasta ese periodo de tiempo, qué aspectos se pretendía mejorar y el perfil que el docente de esa especialidad debe cumplir.

a) Criterios de selección de docentes en formación en la especialidad de estudios

- Que estén integrados a la formación docente en el municipio de Santa Ana.
- Docentes en formación para especialistas, en la disciplina de estudios sociales de los niveles de primero y segundo ciclo de educación básica.
- Expertos formadores a cargo de las disciplinas de estudios sociales de primero y segundo ciclo.
- Personal encargado de la supervisión del plan, que conozcan a profundidad la ejecución del plan.

b) Muestra para la aplicación del cuestionario

Teniendo en cuenta los criterios mencionados anteriormente, se seleccionó una muestra de la población de maestros pertenecientes a la especialidad de estudios sociales, dicha muestra se obtuvo seleccionando a los individuos convenientes a la investigación y que cumplieron con el perfil previamente establecido.

Tabla 1. Población y Muestra

| POBLACIÓN | MUESTRA |
|--|--|
| <p>Sistemas integrados del municipio de Santa Ana, que se encuentra en el proceso de formación de docentes especialistas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lamatepec. • Los Apoyos. • Rio Zarco. • La Aldea. • Ayuta. • El Volcán. • El Molino. • Nancintepeque. • Primavera. • El Mora. • El Lago. • El Palmar. • El Centro. • El Modelo. | <p>Docentes de primero y segundo ciclo de educación básica.</p> |
| <p>Total de docentes de primero y segundo ciclo de educación básica, integrados a la formación de docentes especialistas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lenguaje y literatura: 20. • Matemática: 26. • Ciencias naturales: 12. • Estudios Sociales: 27 | <p>El 50% de los docentes que se están formando en la disciplina de estudios sociales, de primero y segundo ciclo.</p> |

c) Muestra para la aplicación de la entrevista

La muestra para la aplicación de la entrevista se seleccionó, a juicio de los investigadores, eligiendo unidades de estudio que proporcionaran información de calidad, acerca de la implementación del plan de formación de docentes. En consideración a esto se entrevistó al experto disciplinar formador de estudios sociales de primero y segundo ciclo y a dos supervisores encargados de la ejecución del plan.

3.4 Métodos e instrumentos de recogida de datos

3.4.1 Cuestionario

Hernández, Fernández y Baptista (2006) definen el cuestionario como un conjunto de preguntas respecto de una o más variables, el cual puede incluir preguntas cerradas o abiertas. De acuerdo con Soriano (1989), la estructuración del cuestionario implica seguir la metodología que sustenta el cuerpo de la teoría, marco conceptual y los objetivos de la investigación, tomando en cuenta que las preguntas deberán estar orientadas a conocer los aspectos fundamentales de las variables que posteriormente serán sometidas a análisis.

En cuanto a esta investigación se aplicará un cuestionario estructurado con preguntas abiertas abordando únicamente aquellas que sean necesarias para obtener la información referida al plan de formación de docentes en servicio. Por consiguiente, este instrumento será administrado durante las jornadas de los días sábados en que se desarrollarán la especialización de los docentes.

3.4.2 Entrevista

La entrevista permite profundizar en el objeto de estudio, por tal razón es fundamental que esta sea aplicada a individuos que conozcan en su totalidad sobre la temática que se les está cuestionando. Como lo dice Janesick (1998), citado por Hernández, Fernández y Baptista (2006), la entrevista cualitativa es más íntima, flexible y abierta. Esta se define como una reunión para intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado).

Por otra parte, la entrevista fue aplicada a las unidades encargadas de coordinar y llevar el seguimiento de la implementación del plan de formación de maestros en servicio, desarrollado en el centro de formación de docentes del departamento de Santa Ana, municipio de Santa Ana, y al experto formador encargado de la formación de los docentes especialistas en la asignatura de estudios sociales.

3.4.3 Guía de observación

La técnica de observación, ya sea participante o no permite proporcionar información del comportamiento de los individuos o grupos sociales tal como ocurre. Por tal razón, para emplear esta técnica es necesario contar con una guía de observación con el objeto de recopilar información útil y suficiente sobre la problemática que se estudia. (Soriano, 1989). Por lo tanto, para llevar a cabo la observación se diseñó una guía de cotejo que contenía los criterios a tomar en cuenta acerca del desempeño realizado por el experto formador durante el proceso de capacitación de los maestros bajo la especialidad de estudios sociales.

3.4.3.1 Pasos para realizar la observación

La unidad de análisis tomada como muestra para la aplicación de la guía de observación fue el experto formador encargado de las capacitaciones de los docentes especialistas formadores en la disciplina de estudios sociales, en el Centro de Formación de Maestros. Por lo tanto, se asistió a ocho jornadas de capacitación docente durante los meses de junio y julio, con el objetivo de conocer el desarrollo de la formación, la metodología y técnica que implementaba el experto, el dominio que poseía sobre la temática, la participación e involucramiento de los docentes que se estaban formando y otros aspectos.

El análisis se realizó con base a los ítems de la lista de cotejo que dieron respuesta a los objetivos de la investigación, tomando en cuenta el desenvolvimiento, manejo de los contenidos, la participación que generaba el experto en el grupo de docentes, las actividades a realizar para reforzar los contenidos vistos etc; finalmente, se comprobó que el experto formador cumplió con los requisitos que el plan de formación exigía para el logro de la especialización en la disciplina de estudios sociales .

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE INSTRUMENTOS

SUMARIO GENERAL DE INSTRUMENTOS

4.1 Cuestionario aplicado a docentes en formación

En la investigación se recopiló la información sobre el proceso de capacitación, tomando la perspectiva de los docentes de la especialidad de estudios sociales que cursaban el octavo modulo del plan de formación docente. Para ello, el cuestionario que se estructuró consta de doce preguntas abiertas referidas al proceso de formación de docentes que se está implementando bajo los lineamientos del PNFD, con el fin de que los maestros puedan expresarse libremente y así obtener una amplia información acerca de las metodologías y técnicas que utilizaron, nuevos aprendizajes, innovaciones en la materia de estudios sociales, etc; La aplicación de este instrumento se llevó a cabo en el Centro de Formación de Docentes, tomando una muestra de diez maestros que se están formando en la especialidad de estudios sociales.

Tabla 2. Análisis de cuestionario aplicado a docentes en formación

| PREGUNTAS | SIMILITUDES | DIFERENCIAS | ANÁLISIS |
|--|--|---|--|
| 1-¿Qué importancia le otorga a las capacitaciones implementadas por el MINED? | Actualización docente. Reforzar conocimientos. Mejorar la práctica docente. Alto nivel de importancia al proceso de capacitación. | Formar un docente humanista. Implementación de nuevas estrategias. Necesidades pedagógicas. | La mayoría de maestros coinciden en que la capacitación es importante porque permite actualizarse, adquiriendo nuevos conocimientos y más herramientas para el desarrollo de su labor docente. Uno de los docentes considera que la experiencia vivida en los módulos de formación le lleva a fortalecer una actitud más humanista frente a sus estudiantes en el sentido que se practican valores como la empatía, solidaridad, responsabilidad, etc. Con respecto a la aplicación de |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | nuevas estrategias estas no fueron muy notables en el desarrollo de los módulos a pesar de ser una de las necesidades pedagógicas más visibles, ya que el experto se limitaba a proporcionar la teoría auxiliándose únicamente de diapositivas. |
| 2-¿Qué le motiva para asistir a la formación docente implementada por el plan actual? | <p>Crecimiento profesional.</p> <p>Aprender y especializarse.</p> <p>Mejorar la práctica en el aula.</p> | <p>Aspirar a mejores cargos laborales.</p> <p>Apoyar los cambios educativos.</p> | <p>Los docentes cuestionados manifiestan que entre las motivaciones para asistir a la formación docente están la adquisición de nuevos conocimientos que les permita la práctica de técnicas y estrategias innovadoras para un mejor desempeño dentro del aula y así obtener mejores resultados en el aprendizaje de los estudiantes. Muchos comparten la idea de que la formación docente les lleva a un crecimiento profesional y a una especialización en su área laboral.</p> <p>Pero también existen docentes que ven más allá de las motivaciones personales e institucionales, buscando la formación por un interés de apoyar los cambios educativos en todo el sistema.</p> |
| 3-¿De qué forma las capacitaciones han logrado actualizarle en su | Hacer uso de las plataformas virtuales. | Desarrollo por competencias y el enfoque crítico | Los docentes en su proceso de especialización contaron con una instrucción orientada al uso de las |

| | | | |
|--|--|---|--|
| <p>labor educativa?</p> | <p>Compartir experiencias.</p> | | <p>tecnologías por medio de plataformas virtuales pedagógicas que les permitían crear y compartir experiencias, tanto del proceso al que se sometieron como a los resultados obtenidos en sus prácticas. Los docentes expresaron que la utilización de esta plataforma era algo innovador para ellos y que fue una experiencia muy significativa.</p> <p>Otra parte de los docentes mencionaba que durante la capacitación desarrollaron nuevas competencias para el desarrollo de sus clases, logrando aplicar el enfoque crítico que les permite reflexionar e interiorizar sobre la realidad, los problemas sociales, las posibles soluciones, etc.</p> |
| <p>4-¿Qué contenidos fueron más significativos para su aprendizaje?</p> | <p>Historia de El Salvador.</p> <p>Geografía crítica.</p> <p>Estudios etnográficos.</p> <p>Antropología.</p> <p>Formación moral.</p> | <p>Planificación por competencias.</p> <p>Metodologías activas.</p> <p>Metodologías para la evaluación.</p> | <p>Para los docentes cuestionados todos los contenidos tienen una gran importancia, dado que el maestro de estudios sociales debe conocer todos aquellos hechos históricos que son parte de la riqueza del país, también reflexionar sobre los diferentes problemas sociales presentes en la realidad actual y saber dar las respectivas soluciones. Ante esto los contenidos más significativos que fueron impartidos durante</p> |

| | | | |
|---|--|--|---|
| | | | <p>el proceso de formación de la asignatura son: historia de El Salvador, giro descolonizador, geografía crítica, teoría social, la antropología, problemas sociales en relación a los alumnos, práctica de valores morales, la escuadra invertida, el cubo del poder y estrategias de aprendizaje. Aprender no solo los conocimientos teóricos sino también como lo mencionan otros docentes la forma de planificación por competencias, la utilización de metodologías activas y de evaluación en la enseñanza de las ciencias sociales.</p> |
| <p>5-¿Qué nuevas metodologías ha adquirido a partir de la asistencia a las capacitaciones?</p> | <p>Metodología de evaluación.</p> <p>Metodología de investigación.</p> <p>Método etnográfico y crítico.</p> <p>Metodología por competencias.</p> | <p>Planificación por proyectos.</p> <p>Innovación de enfoques.</p> | <p>Según la mayoría de los docentes, las metodologías aprendidas tienen que ver con evaluación, investigación, competencias, método etnográfico y crítico.</p> <p>Otros expresan que les ayudó en la planificación por proyectos y la innovación de enfoques.</p> <p>Por consiguiente, el objetivo de estas metodologías es que los maestros sean capaces de realizar investigaciones, gestionar proyectos, reflexionar sobre la realidad mediante el estudio de casos, debates, foros virtuales, trabajos colaborativos, etc, logrando así formar docentes críticos,</p> |

| | | | |
|---|---|--|---|
| | | | científicos, tecnológicos y generadores de cambios. |
| 6-¿Qué nuevas técnicas de enseñanza aprendizaje le han aportado estas capacitaciones? | <p>Técnicas de rúbricas.</p> <p>Técnicas de collage.</p> <p>Técnicas de lista de cotejo.</p> <p>Trabajo en equipo o grupal.</p> | <p>Técnica el trencito viajero.</p> <p>Técnica de escuadra invertida.</p> <p>Técnicas para la elaboración de materiales lúdicos.</p> | <p>Las nuevas técnicas de enseñanza adquiridas por los docentes en formación son: técnicas de rúbricas, collage, lista de cotejo y trabajos grupales, estas con el propósito que el alumno sea un elemento participativo del aprendizaje siendo capaz de seleccionar, organizar o integrar nuevos conocimientos, colaborando de manera activa con el profesor quien adoptará un papel de coordinador y facilitador del aprendizaje.</p> <p>Por otro lado, para algunos docentes fueron más significativas las técnicas del trencito viajero, escuadra invertida, elaboración de materiales lúdicos. Estos enfocados en desarrollar las competencias conceptuales, actitudinales y procedimentales en los alumnos.</p> |
| 7-¿Qué técnicas individuales se han fomentado en las capacitaciones para su autoaprendizaje? | <p>Lecturas.</p> <p>Análisis de textos, videos y casos.</p> <p>Autoevaluación.</p> <p>Árbol de necesidad.</p> | <p>Lectura de dossier.</p> <p>Foros y blogs.</p> | <p>Los docentes expresan que las técnicas individuales que más se desarrollaron en las jornadas de capacitación fueron aquellas que promueven la construcción de nuevos conocimientos como: análisis de textos, reflexiones para buscar posibles soluciones a los diversos casos en estudio.</p> <p>De igual forma realizan</p> |

| | | | |
|---|---|--|--|
| | | | lectura de dossiers, reproducción de videos, exposición, foros y blogs que refuerzan los contenidos, metodologías y estrategias que se están estudiando en cada módulo, de esta manera se refuerzan conocimientos, habilidades y destrezas para la enseñanza de los contenidos de estudios sociales. |
| 8-¿Qué tipo de actividades ex aula ha tenido que realizar para poner en práctica lo aprendido? | Trabajos de campo. Trabajos grupales. Investigación etnográfica. Juegos lúdicos. | Elaboración de casos. Reflexión-acción participativa. Investigación acción. Modelaje de estrategias didácticas. | Para que la formación genere un mayor impacto en los docentes y en los educandos es indispensable que dentro de las capacitaciones se asignen tareas que refuercen y potencien los conocimientos adquiridos. De acuerdo con los docentes entre las actividades ex aulas realizadas en el desarrollo de los módulos están: investigación acción, investigación etnográfica, juegos lúdicos, reflexión acción participativa, trabajos de campos, modelaje de estrategias didácticas, elaboración de casos, entre otros. |
| 9-¿Cuáles son los materiales y actividades lúdicas que faciliten el aprendizaje a los alumnos? | Museo de las identidades. Elaboración de juegos con materiales reciclables. | Tableros informativos. Juegos recreativos, ejemplo: gato y el ratón. El bolsón viajero. | Con el objetivo de convertir el proceso de enseñanza aprendizaje en un acto atractivo, dinámico, creativo y significativo para los estudiantes, los docentes capacitados adquirieron nuevos conocimientos con respecto al desarrollo de actividades lúdicas como: el gato y el ratón, el |

| | | | |
|--|--|---|---|
| | | Mapas interactivos. | museo de las identidades, las cuatro estaciones, el carrusel, entre otras. De igual manera se fomentó la creación de algunos materiales lúdicos entre los cuales se mencionan: tableros informativos, collage, mapas interactivos y otros más con materiales reciclados. |
| 10- Durante el proceso de capacitación ¿Qué documentos o libros se le han proporcionado para el estudio de los módulos? | Dossier de cada módulo. Separatas. Folletos. Documentos virtuales. Libros. | Implementación del MUCI. Programa de estudio moral, urbanidad y cívica. | Para que la formación docente sea llevada a cabo a profundidad en las diferentes especialidades y disciplinas, es fundamental auxiliarse de las herramientas pedagógicas que faciliten el acceso a la información acerca de los contenidos en estudio. Ante esto los maestros cuestionados mencionaron que en cada módulo cuentan con una serie de documentos como: libros de textos, dossier, plataformas en internet, separatas, material didáctico, programa de estudio de moral, urbanidad y cívica, etc. |
| 11-¿Qué impacto han generado las capacitaciones en su desarrollo profesional dentro del aula? | Mejorar la práctica docente. Desarrollo de las competencias de los estudiantes. | Actitud positiva. Crecimiento intelectual. Fortalecimiento de mi compromiso docente | La mayoría de docentes expresan que la formación docente ha sido de gran ayuda para ampliar sus conocimientos, reforzar los que ya poseen y perfeccionar su práctica docente, por otro lado, consideran que el ser especialistas les abre mejores oportunidades laborales a futuro, permitiéndoles optar por cargos de otro nivel y ser tomados en cuenta en la implementación del plan |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>de formación actual para desarrollar algún módulo con los docentes de los centros educativos.</p> <p>Es evidente que no todos los docentes ven la formación como una vía de mejora al sistema educativo y como un compromiso que tienen con la sociedad; sino únicamente como un beneficio personal y en otras ocasiones como una obligación, esto conlleva a que las capacitaciones no den ningún fruto en la educación que realizan.</p> |
| <p>12-¿Qué valoración le otorga a la calidad de los contenidos recibidos? Explique.</p> | <p>Excelente desarrollo de los contenidos por parte de los expertos.</p> <p>Muy buena la comprensión de contenidos para el estudio de la especialidad.</p> | <p>Los contenidos están apegados a la realidad nacional.</p> | <p>Los expertos formadores son los encargados de desarrollar los ocho módulos a los docentes que se están especializando, dichos expertos son seleccionados a partir de un perfil profesional según la especialidad a impartir.</p> <p>De acuerdo a esto los docentes en formación manifiestan que los contenidos han sido desarrollados de muy buena y excelente forma, ya que se han logrado comprender y contextualizar.</p> <p>Por otra parte, muy pocos consideran que los contenidos abarcan las necesidades más importantes y existentes en el campo laboral.</p> |

En resumen, la información recopilada por medio del cuestionario aplicado a los docentes en formación ha permitido constatar el cumplimiento de los objetivos planteados en el plan nacional de formación de docentes en servicio, de manera que los involucrados en dicho proceso han logrado actualizarse y mejorar la práctica docente adquiriendo mejores competencias, metodologías y técnicas para el desarrollo de un enfoque crítico en la enseñanza. Por otra parte, se menciona la implementación de una nueva asignatura "Moral, urbanidad y cívica," para el presente año 2018.

4.2 Entrevistas dirigidas a expertos y supervisores del plan

Las entrevistas que se elaboraron en esta investigación fueron dos: una dirigida al experto disciplinar formador y la otra para los supervisores del plan de formación, estas constan de doce interrogantes cada una, las cuales nos permitieron obtener información acerca de las funciones que desempeñan dentro del proceso de capacitación. Con la entrevista al experto disciplinar formador se logró conocer las capacidades y habilidades que tiene para impartir el módulo, mientras que, con la de los supervisores del plan de formación se obtuvo información acerca de la implementación y diseño del plan.

Análisis de entrevista a experto disciplinar formador

1. De los tipos de formación: científica, pedagógica, práctica y actitudinal, ¿en cuál se centra más la implementación del plan de formación?

En los cuatro tipos de formación. Comenzando desde la planificación.

Según lo expresado por el experto formador, en el desarrollo de los módulos del plan se abarcan los cuatro tipos de formación: la científica, reflejada en las actividades de investigación que desarrollan los docentes; la pedagógica que orienta la planificación de los contenidos y búsqueda de nuevas estrategias, metodologías y técnicas de enseñanza; la práctica, presentada como uno de los requisitos fundamentales en cada uno de los módulos, procurando que los aprendizajes sean aplicados en los diferentes centros educativos y, finalmente, la actitudinal, la cual se encarga de la formación humana que reciben los docentes para mejorar en su área laboral.

2. ¿Qué enfoque curricular orienta el plan de formación docente?

Hay humanismo precisamente, también constructivismo. Todo va medido y planificado.

Los enfoques curriculares mencionados anteriormente por el experto formador constituyen el énfasis teórico del plan de formación. Por lo tanto, tomando en cuenta el enfoque humanista, el plan de formación pretende fomentar en los docentes los compromisos personales y profesionales que le lleven a mejorar su trabajo, estableciendo un verdadero compromiso con los estudiantes y la sociedad en general, sin dejar de lado la ética y la práctica de valores. Por otra parte, el constructivismo se refleja en la medida que los mismos docentes son los que se involucran en la construcción de los nuevos conocimientos, mediante la realización de diferentes actividades, proyectos, trabajos de campo individual o grupal que les lleva a potenciar sus capacidades y a obtener un aprendizaje significativo.

3. ¿Cómo se desarrollan las jornadas presenciales planteadas en el plan de formación?

Altamente programados, con actividades que tienen objetivos, desarrollo y rubricas para evaluar, ocho sábados de 8:00 am – 4:00 pm.

Según las palabras del experto formador, cada módulo es planificado con anticipación, las actividades deben detallar su tiempo de ejecución, cada jornada debe cumplir con el objetivo que ha sido planteado. También las actividades que se desarrollan en cada capacitación son evaluadas siguiendo los lineamientos dados en la rúbrica de evaluación que le son entregados al experto formador por parte de los facilitadores del plan. Cabe agregar que se tiene un control de asistencia de los docentes que han participado en la jornada matutina y vespertina de los días sábados, la cual posee un porcentaje de evaluación y es requisito para ser acreditado.

4. ¿Los módulos del plan presentan una metodología específica a seguir?

Sí, es más, hubo módulos que estaban planificados y que se ignoraron, para dar prioridad a otros más necesarios y actuales.

Los expertos formadores reciben por parte de las implementadoras las planificaciones de cada uno de los módulos con metodologías y estrategias que deben ser desarrolladas exactamente como se detallan. Por otra parte, el entrevistado expresaba que se había dado prioridad a temas específicos de acuerdo a las necesidades presentes en los docentes, las cuales fueron detectadas mediante la realización de diagnósticos a cerca de la realidad y los problemas sociales que estos enfrentan dentro de las instituciones educativas.

5. ¿Qué características debe presentar el docente para ser seleccionado como experto formador?

Larga experiencia, una buena recomendación, trayectoria.

De acuerdo con la opinión del licenciado entrevistado y como lo plantea el plan nacional de formación de docentes, los expertos formadores deben contar con una trayectoria profesional, dominio de su nivel educativo y disciplina, marcada experiencia en su labor como docente, voluntad y deseo de generar cambios en el sistema educativo.

6. ¿Qué métodos de enseñanza utiliza para el desarrollo de los contenidos establecidos en el módulo?

Los que establece la UCA: si dicen presentación de powerpoint, actividades de grupo o individuales eso se realiza. Por otro lado, se emplea el método teórico-práctico, abarcando lo teórico por la mañana, luego se desarrolla un área participativa donde ellos construyen sus propias teorías y realizan prácticas pedagógicas. También se trabaja mucho el ethos.

En general, los métodos de enseñanza empleados en la formación de los módulos giran en torno al estudio de la teoría y a la aplicación de esta. Tal como lo expresa el experto, las planificaciones que los referentes del plan les

proporcionan indican los métodos que serán utilizados y que ellos cumplen con lo programado.

7. ¿Qué herramientas didácticas utiliza para el desarrollo de los contenidos de cada módulo?

Laptop, cañón, multimedia, planificaciones, búsqueda de documentos en internet, etc.

Como lo manifiesta el entrevistado, entre las herramientas de las cuales se auxilia para el desarrollo de las actividades de jornada está el uso de lo tecnológico, como por ejemplo, computadora e internet para facilitar la presentación de la información y entrega de documentos referidos al contenido en estudio, generando así una mayor comprensión por parte de los maestros. Por otra parte, el uso de las planificaciones es importante para no perder la orientación y finalidad de cada jornada formativa, de igual manera sirve de ejemplo para que los maestros en formación no resten importancia a la utilización de estas en el proceso de enseñanza aprendizaje, ya que muchos en algunas ocasiones desarrollan una enseñanza improvisada.

8. ¿Cómo se desarrolla el proceso autoformativo mediante la plataforma virtual, que es parte de la modalidad no presencial?

El uso de la plataforma virtual se realiza por medio de actividades semanales que son asignadas a los docentes para su fiel cumplimiento. Como por ejemplo: lecturas individuales o grupales de las cuales hacen síntesis o reportes que suben a la plataforma, el resto de los grupos opinan a favor o en contra y toda esa participación tiene una escala que se califica.

La autoformación puede resultar de utilidad para aquellos maestros que sienten la necesidad de formarse y aprender nuevos conocimientos, habilidades y el uso de la tecnología. El plan de formación les proporciona esa opción, para así poder retomar contenidos que no se pueden desarrollar en las jornadas, ya sea

por la falta de tiempo o por ser actividades a realizar de forma individual, esto a su vez facilita al docente buscar información en libros e internet que les permitan desarrollar las tareas y actividades y así mismo un aprendizaje sobre determinado conocimiento que posteriormente son discutidos con todo el grupo de docentes en formación.

9. ¿Qué libros ha consultado para profundizar sobre los contenidos a impartir en el módulo?

Educación en valores, educación para la paz, contenidos actitudinales, didáctica de los valores, evaluación de los valores en cada módulo, recibe un dossier que trae una lectura por jornada.

Los libros estudiados giran básicamente en torno al estudio de valores. Es importante profundizar las temáticas planteadas en cada módulo y conocerlas más a profundidad, no conformarse con conocer lo básico, sino que ir más allá descubriendo nuevas cosas. Además, se evidenció que durante la formación se está trabajando para potenciar el hábito de la lectura en los maestros, proporcionando a cada maestro un conjunto de libros que deben ser leídos por capítulos, analizados y finalmente discutidos de forma grupal.

10. ¿Cómo responden los docentes ante el cumplimiento de las diferentes actividades desarrolladas dentro y fuera de las capacitaciones?

En un 90% con alto grado de motivación, aunque varios han abandonado la formación por motivos personales o por reprobación de algún módulo.

Como lo expresa el experto formador, la mayoría de docentes que asiste a la capacitación muestra interés por recibir las nuevas enseñanzas, metodologías, estrategias y técnicas que les ofrece el plan, así también al entregar las actividades prácticas que se le asigna como tareas, por otra parte, durante las

jornadas de capacitación los docentes participan constantemente, expresan sus opiniones y comparten sus diferentes experiencias.

11. ¿En qué medida el plan está logrando que los docentes en formación dominen su área de especialidad?

Ya la dominaban para ejercerla con sus alumnos en el aula, pero ahora la están dominando para aplicarla con sus mismos compañeros docentes.

Retomando las palabras del experto formador, el grupo de maestros que se está capacitando ya domina su área de especialización por medio de su trabajo que han realizado en el aula a lo largo de su trayectoria profesional, por lo tanto, el plan de formación les está entregando las herramientas adecuadas para que estos maestros adquieran nuevos conocimientos en su especialidad y sean capaces de impartirlos a otros docentes al finalizar los módulos y contar con la acreditación como especialista formador.

12. ¿Qué actividades de evaluación realiza para comprobar los aprendizajes adquiridos por los docentes en cada módulo?

Rubricas de evaluación normativa, rubricas de evaluación sumarias, rubricas de evaluación de actividades virtual, asistencia (necesitan un mínimo de horas). A todo esto se le agrega a la actividad presencial el 40% que consiste en la participación y opiniones dadas en el desarrollo de los contenidos, con respecto a lo virtual es el 20%. Por otro lado, el experto expresaba que para quienes por alguna razón no habían cursado presencialmente el módulo estaba la oportunidad de que lo realizarán en línea.

Las formas de evaluación con las que cuenta el experto formador para garantizar los aprendizajes de los docentes son variadas, unas de ellas son las rúbricas, las cuales le permiten evaluar el desempeño de los docentes según el logro de las competencias que estos hayan alcanzado en el proceso, también

recurre a la evaluación normativa y sumativa. Una de las novedades con las que se contó fue la evaluación virtual, en la cual contaban con un tiempo establecido para entregar en línea las actividades prácticas realizadas con los alumnos dentro del aula, esto también motivo a los docentes a mejorar el dominio de las tecnologías.

Análisis de entrevista a supervisores del plan de formación

1. ¿Qué programas de formación se han desarrollado en el centro de formación docente del municipio de Santa Ana?

Los supervisores entrevistados expresan que desde el 2015 hasta la fecha únicamente se está impartiendo la formación de especialistas y docentes en las diferentes especialidades y niveles educativos, con énfasis especial en aquellas disciplinas en extinción; es decir, que el MINED se está enfocando en aquellas áreas que se están dejando de lado con respecto a la actualización continua de quienes las desarrollan.

Durante los últimos años el MINED, se ha enfocado en el desarrollo del plan de formación de docentes en servicio, dejando de lado la posibilidad de realizar otras capacitaciones, ya que el plan actual es muy completo y complejo, convirtiéndose en una de sus prioridades. Cabe mencionar que la implementación de dicho plan de formación se convierte en una riqueza para el magisterio por el hecho de que cubre todos niveles y especialidades, esto es desde educación inicial hasta educación media, logrando una formación integral.

2. ¿Qué objetivos persiguen los programas de formación docente?

Según lo manifiestan los encargados de supervisar el plan de formación, entre los objetivos están fortalecer las competencias del gremio docente a partir de su especialización enfocándose en dos puntos esenciales: lo científico y didáctico. Para esto se está estableciendo un núcleo de especialistas en cada departamental. Además, uno de los supervisores mencionaba que en años anteriores las departamentales le daban más importancia a lo financiero y no al área pedagógica y didáctica.

De alguna manera, los objetivos se han ido cumpliendo pero no en su totalidad, debido a que durante las capacitaciones pocas veces se le da el enfoque didáctico que el docente debe implementar con sus alumnos, sino que únicamente se abarcan los aspectos teóricos y científicos. Es importante proporcionar a los docentes los conocimientos referidos a su disciplina, pero de igual manera es fundamental que se les enseñe sobre cómo implementarla.

3. ¿Cuáles son los tipos de cursos que ofrece el plan de formación actual?

De acuerdo con los entrevistados, el plan se enfoca en desarrollar los diferentes cursos o módulos que abarcan la especialidad de las diferentes asignaturas e investigaciones en diferentes áreas.

Para primero y segundo ciclo se desarrollan las cuatro materias básicas y en tercer ciclo y educación media a parte de las cuatro materias básicas se incluye la química, biología y física. Por otra parte, también se atiende el idioma inglés, la educación inicial y parvularía. Es evidente que la formación de docentes se está desarrollando de manera integral, incluyendo todos los niveles y disciplinas que están dentro del currículo nacional de la educación y que de alguna manera es importante ir actualizando con el fin de mejorar la calidad de la educación. Dichos cursos fueron determinados por el MINED y detallados en el plan de formación docente.

4. ¿Cuál es el tiempo de duración para cada tipo de curso?

Con respecto al tiempo, ambos entrevistados plantearon que los docentes inscritos en el plan de formación cursan ocho módulos con 64 horas presenciales cada uno; para los especialistas estos se desarrollan en 8 sábados cada uno de 8 horas complementándose el proceso de formación con 32 horas prácticas y 24 horas virtuales. Para los docentes en formación estos serán impartidos en días laborales, haciendo un total de 64 horas presenciales, 56 horas prácticas y 24 horas virtuales.

La estrategia utilizada para la implementación del plan de formación está constituida por conocimientos teóricos que luego son llevados a la práctica mediante tareas como investigaciones, estudios de casos, resolución de problemas, aplicación de estrategias y metodologías dentro del aula, etc, las cuales son expuestas en la plataforma virtual y evaluadas por el experto formador. Cada módulo estudiado se complementa con horas prácticas, de esta manera es importante que los docentes tengan una continuidad con respecto al orden que lleva cada módulo, es decir que lleven a cabo todas las actividades que se les exigen en la capacitación.

5. ¿Cuál es el proceso de selección de los especialistas formadores?

Hay varios criterios que se toman en cuenta al momento de seleccionar a los especialistas formadores, entre estos los supervisores mencionaron los siguientes: el desempeño docente, desenvolvimiento práctico, calificación de notas de 9 y 10, que hayan cursado cada módulo en jornadas completas, de acuerdo con sus capacidades. Para dicha selección el experto pasa una nota a la departamental, este lo evalúa y si los resultados son positivos la implementadora (FEPADE, SIDE, FUSALMO, UCA, DON BOSCO y otras) lo contrata.

No todos los docentes que se están formando para especialistas son seleccionados para posteriormente desarrollar la capacitación con los docentes

de los centros educativos, sino que son elegidos aquellos que cumplen con un perfil profesional que incluye los criterios antes mencionados. Cabe señalar que en cada módulo se selecciona a docentes diferentes. Por esta razón, el experto formador desde el inicio de los módulos realiza una evaluación continua y permanente visualizando las competencias presentes en cada maestro. Es notorio que no todos los docentes presentan el mismo interés y compromiso por la formación. De ahí el desempeño que muestran en su desarrollo profesional.

6. ¿Qué diferencia existe entre la formación que reciben los especialistas formadores con la de los docentes en servicio?

Los especialistas formadores son capacitados los días sábados por expertos, los cuales deben ser especialistas en su área. Los docentes en servicio son capacitados por docentes especialistas en día laboral. Por otro lado, el especialista recibe conocimientos bastantes profundos de los expertos, el nivel de conocimiento de los especialistas es más alto que el de los docentes en formación.

La razón por la cual los especialistas adquieren conocimientos que van más allá de su nivel es porque, como lo manifiesta el Licenciado Abel Rojas, “el docente no debe saber lo que el alumno necesita, debe saber más” En este caso, el especialista formador debe conocer los contenidos de manera amplia e intensa abarcando los saberes de otros niveles educativos, con el fin de estar capacitado para enfrentarse a las dificultades, inquietudes e interrogantes que presenten los docentes de los centros educativos que están bajo su formación.

7. ¿De qué manera la formación de docentes del plan actual logra abarcar cada uno de los niveles de educación básica?

Para lograr abarcar todos los niveles de educación básica se han hecho tres bloques: el primero abarca desde educación inicial hasta parvularia, el segundo

de primero a sexto grado y el tercero desde séptimo grado hasta bachillerato. En cada nivel se imparten las cuatro materias básicas según la organización de cada departamental. Además de estos bloques se incluyen a la formación los maestros de educación artística, educación física e inglés.

La organización por cada departamental es importante para el desarrollo de la formación, la creación de esos bloques ha sido una de las estrategias muy significativas y beneficiosas para el sistema educativo nacional, debido a que todos los niveles necesitan actualizarse de acuerdo a las exigencias de la sociedad actual. Por tal razón, la implementación de este plan se convierte en una vía de perfeccionamiento para todo el magisterio, el cual es convocado por las implementadoras del plan y por los asesores pedagógicos del MINED.

8. ¿Qué diferencia existe en la metodología del plan de formación actual a otras utilizadas anteriormente?

Con respecto a esta interrogante, uno de los entrevistados hizo énfasis en que las metodologías se van adecuando de acuerdo a las demandas educativas. Actualmente se está utilizando la plataforma virtual, la diferencia es abismal ya que antes se recibían las tareas en portafolio físico, pero ahora todo se envía a la plataforma virtual en la cual los docentes comparten sus diferentes experiencias. El otro entrevistado mencionó que el plan actual se enfoca en los contenidos de la disciplina y que anteriormente solo se orientaba a las metodologías.

El uso de la plataforma virtual se ha convertido en una de las metodologías más innovadoras para la formación docente y a la vez muy significativa, ya que existen docentes que aún viven al margen del uso de la tecnología, desconociendo los diferentes beneficios que esta puede aportar a su labor educativa. De tal manera, enseñar a los maestros a usar estas herramientas tecnológicas es fundamental para su actualización profesional.

9. ¿Cómo es el funcionamiento de las redes docentes establecidas por el plan de formación como mecanismo de intercambio de experiencias?

Es un trabajo que le compete a las departamentales, convirtiéndose en un reto para el desarrollo del plan actual. Para esto se consolidan equipos de especialistas en las distintas disciplinas y niveles, ellos apoyan la planta docente acompañados de su equipo técnico del MINED.

El funcionamiento de las redes docentes es llevado a cabo mediante las reuniones que realizan los docentes especialistas de los centros educativos, quienes se unifican con el fin de aprender cooperativamente mediante el intercambio de experiencias, metodologías, estrategias y técnicas. Algunas estrategias aplicadas son: la “clase abierta,” la cual consiste en que un grupo de docentes especialistas va a observar a otros especialistas cómo imparten la clase, sin intervenir en esta; solamente toman nota y finalmente se genera un espacio para dialogar sobre lo observado. También se realizan círculos de estudio, en los cuales alguien comparte metodologías y conocimientos para el dominio de algunos temas que para otros presentan dificultad.

10. ¿Qué criterios se tomarán en cuenta para certificar y acreditar a los docentes al finalizar el proceso de formación?

Los entrevistados expresan que los docentes especialistas deberán haber finalizado los ocho módulos, aprobarlos con nota mínima de 7.0, y cumplir con la asistencia requerida; esto es por la normativa que el plan establece.

Las exigencias que el plan toma en cuenta para la evaluación de los especialistas tienen el propósito que el docente especialista adquiera el compromiso con la formación que se le está proporcionando, que aquellos que no han sido perseverantes y constantes en las capacitaciones no tendrán derecho a ser certificados como docentes especialistas. Cabe agregar que para

los docentes existe la oportunidad de cursar el módulo de manera virtual si por algún motivo no lo curso presencialmente.

11. ¿Quiénes son los responsables de supervisar continuamente el desarrollo del plan?

Existen varios encargados quienes velan por que se lleve a cabo el desarrollo del plan, entre estos están: Dirección Nacional de Formación Continua, Centro de Formación Docente, Dirección Departamental, Licenciado Abel Rojas quien es el responsable directo y administrador del desarrollo del plan en la departamental de Santa Ana y se tienen ocho técnicos como parte del equipo supervisor.

La supervisión de la ejecución del plan es un trabajo que viene desde el MINED, hasta cada una de las departamentales. Aunque como lo expresa uno de los asistentes técnicos entrevistados, no está bien definido a quien le corresponde supervisar. Cada unidad tiene una responsabilidad a cumplir para el desarrollo de la formación; como por ejemplo, los asesores técnicos deben realizar la convocatoria personalmente a los maestros, mientras que las implementadoras convocan de forma general por medio de la plataforma virtual. Por otro lado, dentro de cada disciplina y nivel de formación hay uno o dos técnicos encargados de ver las asistencias, faltas y deserciones de los docentes inscritos. De igual manera, los expertos formadores son supervisados por una persona asignada por las implementadoras o referentes de la ejecución del plan.

12. ¿Qué continuidad se les dará a los docentes que finalicen el proceso de formación?

El licenciado Abel Rojas expresa que se debe tener una reunión con las departamentales para estructurar un plan de seguimiento para estos docentes. La continuidad está en que los niveles de formación lleguen al niño. Por otra

parte, la licenciada Ana María Castillo Ruiz expresa: el equipo técnico distrital en sus visitas a campo dará seguimiento a las necesidades de los docentes y se ofrecerán cursos de actualización.

Se puede evidenciar que el MINED no cuenta con un plan estratégico que dé continuidad y permita verificar los resultados obtenidos por los docentes tras finalizar la formación. Hay que tener en cuenta que es importante evaluar la ejecución del plan, pero dentro de esta debe considerarse evaluar la aplicación de los conocimientos, metodologías y estrategias que los docentes hacen dentro del aula. Es ahí donde verdaderamente se puede afirmar que el plan ha cubierto las necesidades existentes en el magisterio, cumplido con los objetivos planteados y finalmente que ha sido desarrollado con éxito.

En definitiva, los datos obtenidos a través de las entrevistas aplicadas tanto al experto formador como al supervisor de la ejecución del plan reflejan que en el desarrollo de los módulos se utilizan metodologías enfocadas en lo científico, tecnológico, didáctico y práctico, utilizando elementos innovadores durante las jornadas de formación y evaluación de cada módulo, convirtiendo al docente en un especialista capacitado para instruir a otros maestros de su misma especialidad. Además, se logró profundizar sobre las estrategias de implementación del PNFD, corroborando que lo establecido en dicho plan se estuviera realizando, como por ejemplo: los objetivos planteados, las áreas y especialidades a impartir en los diferentes niveles, desarrollo de las jornadas, el profesionalismo del personal formador, el proceso de acreditación y certificación, entre otros.

4.3 Guía de observación aplicada al experto formador

Para la elaboración de la guía de observación se tomaron en cuenta los aspectos más relevantes que el experto disciplinar formador implementa en el desarrollo de los módulos, basándonos en su desenvolvimiento con respecto al dominio del tema y del grupo, incluyendo orden, participación, actividades realizadas, etc. Este instrumento consta de doce criterios a observar.

Análisis de la guía de observación

1. ¿Realiza actividades prácticas durante el desarrollo del contenido?

Durante las jornadas de observación realizadas al experto formador se constató que para el desarrollo de la formación este se auxilia de diferentes actividades prácticas, tales como: discusiones dirigidas, en las cuales los docentes expresan sus ideas, experiencias y posibles soluciones a problemas planteados sobre la temática en estudio. Entre otras actividades se encuentra la lluvia de ideas realizadas con el fin de identificar los conocimientos que los maestros poseen acerca del contenido a tratar; por otra parte, el experto formador asigna actividades de campo que los maestros deben realizar en los centros educativos con sus alumnos y en días laborales, cuyos resultados son entregados de manera virtual en la plataforma para ser discutidos posteriormente con el grupo de docentes especialistas en la jornadas de capacitación los días sábados.

2. ¿Utiliza diversos métodos de enseñanza para impartir los contenidos?

El experto formador sí recurre a diferentes métodos de enseñanza que potencializan todas las áreas de formación, siendo estos los siguientes: el método deductivo aplicado por medio de la técnica de estudios de casos,

relacionados con leyes, problemas sociales, educativos, dilemas morales, etc.; los cuales al ser discutidos daban la posibilidad de compartir experiencias y extraer conclusiones. Otro es el método comparativo, el cual se desarrolló por medio de la técnica del debate, al presentar los diferentes puntos a favor o en contra sobre un tema en particular, llevando a los docentes a consolidar un solo razonamiento o idea. De igual forma se utilizó el método verbalístico el cual permitió a los docentes auxiliarse de carteles y mapas conceptuales que desglosaban las ideas principales acerca de un contenido.

3. ¿Se auxilia de sus planificaciones al momento de impartir los contenidos del módulo?

Las planificaciones de los contenidos que el experto formador impartía a los maestros en formación eran proporcionadas por las organizaciones implementadoras del plan, en estas planificaciones se detallan los contenidos a impartir, las actividades a realizar, las evaluaciones correspondientes a cada jornada, el tiempo para desarrollar los apartados, el material didáctico (fotocopias, papelería, plumones, artículos de revistas o periódicos, libros, etc.) y tecnológico (diapositivas, retroproyector, lempitas), por tanto estas planificaciones se deben desarrollar a cabalidad. En este sentido, el experto formador junto con los organizadores del plan se reunía una vez por semana para organizar la planificación de la siguiente jornada mejorando aspectos para la comprensión de los contenidos.

4. ¿Implementa técnicas individuales que llevan al docente a construir su propio aprendizaje?

Las técnicas individuales que el experto implementó para la autoformación de los docentes fueron autolecturas, resúmenes, análisis de temas y mapas conceptuales; estas actividades más adelante eran compartidas entre los docentes en formación con el fin de analizar los diferentes puntos de vista de cada maestro.

Es evidente que la clave del desarrollo personal y éxito profesional es el estudio, el cual debe ser una necesidad y aspiración personal. Por tanto, la aplicación de técnicas individuales durante la formación de los docentes es de gran importancia debido a que fomentan el autoaprendizaje e interés propio por el conocimiento y en el caso de los docentes es importante potenciar el estudio continuo y permanente que los lleve a actualizarse y crecer académicamente.

5. ¿Utiliza técnicas grupales en el desarrollo de los contenidos?

La mayoría de contenidos son analizados de forma grupal, por lo tanto el experto formador organiza grupos según su parecer o por afinidad, con la idea de utilizar técnicas como: el debate, simposio, grupos de exposición, talleres, el juego de roles, el estudio de casos, etc. Todas estas actividades se realizaron con el objetivo de resolver problemas o desarrollar algún proyecto con la ayuda de todos, cabe destacar que cada una de estas técnicas sirven de apoyo para un aprendizaje efectivo en la formación de estos docentes.

6. ¿Utiliza materiales didácticos para la aplicación de los contenidos a desarrollar en la capacitación?

Durante el tiempo que se presencié el desarrollo del módulo el experto formador facilitaba al grupo de docentes los materiales didácticos tal como papelería, plumones, guías de trabajo, folletos, dossieres, etc, proporcionados por la institución encargada de la implementación del plan. Algo sobresaliente es que se evidenció la entrega de un paquete de libros a cada docente, lo cual es muestra de que se está fomentando la lectura y la autoformación.

7. ¿Utiliza recursos tecnológicos que facilitan el desarrollo de los diferentes contenidos?

En términos generales, las herramientas tecnológicas de las cuales se auxilia el experto formador son laptop, retroproyector, plataforma virtual (schoology) e internet. Estos recursos le facilitan al experto la proyección de diapositivas, presentación de videos y entrega de tareas en la plataforma virtual. Con respecto a la proyección de la información por medio de las diapositivas se observaron algunas deficiencias, debido a que estas no lograban ser visibles para todos los docentes por exceso de texto, fondo inadecuado, tamaño de letra, siendo estas las quejas presentadas por el experto formador.

8. ¿Es capaz de comunicarse asertivamente con el grupo de maestros en formación?

Una de las características positivas del experto formador es que posee sensibilidad, cordialidad, tolerancia, amabilidad, simpatía, comprensión, sentido del humor. Todas estas le facilitan el poder comunicarse de una forma clara ante el grupo llevándolo a tener el control, la atención y el respeto de ellos, generando la confianza para que el docente tenga la libertad de expresarse.

9. ¿Da soluciones a dudas o inquietudes presentadas por los docentes durante las capacitaciones?

El docente formador domina bien los contenidos, presentando seguridad y capacidad para responder ante las dudas o inquietudes expresadas por parte de los docentes, que surgen por la complejidad o extensión del tema, así también aclara las dudas presentes para la realización de tareas, actividades prácticas que resulten difíciles de comprender para los docentes en formación. En este sentido el docente formador da respuesta a cada una de ellas ampliando las ideas, ejemplificando de diferentes formas, dando

recomendaciones para la mejora de la comprensión en el proceso de capacitación.

10. ¿Estimula la participación activa de los docentes durante el desarrollo de los contenidos?

Sí, esto es realizado mediante diferentes trabajos en grupo o individuales que luego debían ser expuestos y discutidos. Además, el experto formador generaba espacios para compartir las experiencias personales, profesionales y laborales con el fin de contextualizar los contenidos estudiados. Por otra parte, durante las jornadas de formación se involucraba a todo el grupo de forma equitativa, cuestionándolos acerca del tema y escuchando las diferentes opiniones, por lo tanto se generaba un ambiente participativo y dinámico.

11. ¿Realiza los tres momentos de la evaluación: al inicio, durante y al final de cada contenido?

Sí, el experto se valía de los tres tipos de evaluación, al inicio de cada jornada realizaba diferentes interrogantes que llevaban a resumir y reforzar el contenido estudiado anteriormente, también a través de la realización de actividades y ejercicios prácticos identificaba si la teoría estaba siendo comprendida por los docentes. Finalmente, reforzaba los contenidos si se presentaban dudas por parte de los maestros o sino el experto realiza las interrogantes para detectar si han quedado claros los temas vistos.

12. ¿Presenta dominio en el desarrollo de la especialidad asignada?

El experto formador posee un alto nivel de profesionalismo para el desempeño de sus funciones en el proceso de capacitación, presentando un perfil personal, académico y laboral adecuado para poder desempeñar de la mejor manera el trabajo asignado y así lograr formar las competencias deseadas en el grupo de

docentes que se encuentran bajo su dirección. Por tanto, se puede afirmar que tiene dominio de su especialidad y que cuenta con facilidad de expresión, claridad y seguridad ante el grupo de maestros.

Con respecto a la guía de observación, se pudo constatar que el experto formador estaba capacitado para desarrollar los contenidos en la materia de estudios sociales, guiándose por diferentes actividades prácticas basadas en la realidad social y diversos métodos que generan un clima agradable para la adquisición de los conocimientos, por medio de diferentes puntos de vista de los maestros que se especializaron en la materia, asimismo, se observó la responsabilidad del experto en cuanto a la planificación de los contenidos al regirse por los lineamientos ya establecidos en el PNFD para el desarrollo de cada jornada en la especialidad asignada.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. El plan de formación docente ha permitido que los maestros en servicio del municipio de Santa Ana, que participan en el proceso, adquieran mayores conocimientos sobre su especialidad, proporcionándoles mejores herramientas no solo para su labor docente dentro del aula, sino también para ser acreditados como formadores de otros maestros en su misma especialidad.
2. Entre los elementos innovadores metodológicos destacados en el desarrollo del plan de formación docente se pueden mencionar: el uso de la plataforma virtual y la creación de las redes docentes, las cuales influyeron de manera significativa en el desarrollo profesional de los maestros, otorgándoles diversos beneficios en el ámbito tecnológico y en la expansión de la formación por medio de la red docente que abarca todo el sistema educativo nacional.
3. En el ámbito pedagógico y didáctico lo trascendental del plan de formación de docentes radica en la estructuración del programa de estudio de la asignatura moral, urbanidad y cívica, la cual fue fruto del trabajo de los docentes especialistas en formación, de estudios sociales junto con el Centro Nacional de Ciencias Sociales y Humanidades (CENICSH), dicho programa se pretende que sea implementado en todos los niveles de educación básica y media a partir del año 2018. Esta materia consiste en retomar el trabajo para la enseñanza de los valores, tradiciones y la cultura en general, con el fin de disminuir la violencia y fortalecer los espacios de convivencia entre las personas dentro del plantel educativo y en la sociedad.
4. El perfil del docente ha sido enriquecido de manera que al terminar su proceso de formación y actualización esta cuenta con una doble especialización, por una parte en el dominio de su disciplina y por otra en la aplicación de los

conocimientos en el nivel educativo correspondiente. Cabe agregar que durante el proceso se fortaleció más el área pedagógica que la metodológica, convirtiéndose en una desventaja para el docente porque lo que realmente necesita fortalecer en su práctica laboral es la forma de enseñar los contenidos auxiliándose de nuevas metodologías que faciliten el conocimiento a los estudiantes.

5. Otros logros alcanzados en la mejora del perfil del docente fueron: convertirle en un agente investigador y generador de soluciones ante las diferentes problemáticas del contexto, por medio de actividades prácticas y científicas. Además, se ha fortalecido la ética del docente, formando un profesional capaz de realizar una labor en conjunto con sus colegas y alumnos, que contribuyan a generar en el maestro una postura empática, tolerante y respetuosa.

6. Un aspecto negativo del plan de formación es que no cuenta con un plan estratégico que dé seguimiento a los docentes formados, es decir, que no hay nada que garantice que estos maestros implementarán los conocimientos adquiridos en su práctica laboral con los alumnos. De igual manera, se tiene desconocimiento sobre si los maestros capacitados podrán transmitir lo aprendido a otros docentes.

RECOMENDACIONES

Para el MINED

1. Desarrollar un sistema de evaluación que permita evidenciar el desarrollo profesional de los docentes en los centros educativos tras finalizar la formación que les ha sido impartida. Esto con la finalidad de detectar que dicho plan ha generado los cambios deseados.
2. Cumplir con los lineamientos establecidos en el plan nacional de formación de docentes, como por ejemplo: la contribución económica que los docentes certificados recibirían al culminar y aprobar los ocho módulos en estudio. Ya que según los supervisores y maestros esto no ha sido llevado a cabo.
3. Desarrollar los conocimientos teóricos de cada módulo, auxiliándose de las metodologías más actuales y adecuadas para cada nivel educativo. Dando prioridad no solo al área académica sino también al área metodológica que es una de las más deficientes en el ámbito educativo.
4. Incluir en la formación de los docentes de educación básica para primero y segundo ciclo el aprendizaje del idioma inglés como una herramienta indispensable para su desarrollo profesional y laboral en el mundo actual. Así también ampliar y profundizar la enseñanza tecnológica, promoviendo talleres o capacitaciones específicamente para esa área.

Para los docentes en formación

1. Llevar a la práctica los conocimientos adquiridos durante las capacitaciones, generando cambios en la enseñanza tradicional por medio de la aplicación de nuevas metodologías, estrategias y técnicas de enseñanza.

2. Compartir con los maestros de su misma disciplina y nivel educativo dentro de la institución en que labora, los conocimientos recibidos, cumpliendo así con uno de los objetivos del plan de dar continuidad a la red de docentes.
3. Asistir a todo proceso de formación que le permita actualizar sus conocimientos y alcanzar un mayor crecimiento profesional que beneficie al perfil del maestro salvadoreño y a la vez al sistema educativo en general.
4. Mostrar un mayor interés por el dominio de las herramientas tecnológicas, las cuales sirven como auxiliares didácticos que facilitan el proceso de enseñanza aprendizaje antes los diversos cambios y avances de la sociedad.

Referencias

- Aviles, G. A. (1995). *Reforma Educativa en Marcha en El Salvador, Documento II, Consulta 95'* (Primera Edición ed., Vol. II). Nueva San Salvador, El Salvador. Recuperado en Marzo de 2017
- Aviles, G. A. (1995). *Reforma educativa en marcha en El Salvador: Un vistazo al pasado de la educación en El Salvador* (Vol. 1). Recuperado el 14 de marzo de 2017
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (Tercera Edición ed.). (O. F. Palma, Ed.) Bogotá DC , Bogotá DC, Colombia: PEARSON. Recuperado el 21 de Marzo de 2017, de <https://docs.google.com/file/d/0B7qpQvDV3vxvUFpFdUh1eEFCSU0/edit>
- Cano, E. (2004). *Evaluación Educativa. Programa de formación de Asesoría Pedagógica* (segunda edición ed., Vol. 3). San Salvador, El Salvador.
- Castro, I. M. (2003). *Diccionario Enciclopédico de Educación*. Barcelona: Grupo Editorial Ceac, S.A.
- España, V. F., Gutierrez, V. J., & Arévalo, C. J. (Octubre de 1991). El Programa de Administración Escolar Desarrollado por el P.P.M.S.: Una Perspectiva de la Educación no Formal en El Salvador. San Salvador, El Salvador.
- Hernández, R., Fernandez, C. ., & Baptista, P. . (2006). *Metodología de la investigación* (4ª Edición ed.). (ATLAS, Ed.) Mexico D.F Iztala, Mexico: McGraw- Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernandez, C. ., & Baptista, P. . (2014). *Metodología de la investigación* (6ª Edición ed.). (ATLAS, Ed.) Mexico D.F, Mexico: McGraw- Hill Interamericana.
- Huerta, A. A. (2001). *El saber hacer en la profesión docente: formación profesional en la práctica docente*. (Vol. 1ra Edición). Mexico D.F., Mexico D.F: Trillas S.A de C.V. Recuperado el 7 de Marzo de 2017
- Imbernón, F. (2004). *Formación del profesorado y asesoría pedagógica* (Segunda edición ed.). San Salvador, El Salvador. Recuperado en Marzo de 2017
- Larroyo, F. (1982). *Diccionario Porrúa de pedagogía y ciencias de la educación*. (Primera edición. ed.). Mexico D.F, México: Porrúa S. A.
- Mata Segreda, A., Zuñiga Vega, C., Brenes Chacón, O. E., Carrillo Delgado, M. d., Charpentier Esquivel, C., Hernández Rojas, L. M., & Zuñiga Chaves, M. E. (2002). *Dimensión Ambiental Estrategias Innovadoras para la Formación Docente / COORDINACIÓN EDUCATIVA Y CULTURAL CENTROAMERICANA (CECC)*. Cartago, Costa Rica. Recuperado el 4 de abril de 2017
- Mezzadra, F., Veleza, C., & Sánchez, B. (2014). *Apostar a la docencia desafíos y posibilidades para la política educativa argentina* (1ª Edición ed.). Buenos Aires, Argentina. Recuperado el 4 de abril de 2017, de https://www.unicef.org/argentina/spanish/educacion_CIPPEC_Apostar_a_la_Docencia.pdf

- MINED. (1995). *Reforma educativa en marcha* (Primera edición ed., Vol. II). Nueva San Salvador, El Salvador.
- MINED. (1999). *El sistema educativo de El Salvador* (Vol. 2). (Mined, Ed.) San Salvador, El Salvador: Mined. Recuperado el 14 de marzo de 2017
- MINED. (1999). El sistema nacional de capacitación docente. Colección fundamentos de la educación que queremos. San Salvador, El Salvador. Recuperado el 3 de abril de 2017
- MINED. (1999). *Fundamentos curriculares para la formación inicial de maestros* (Vol. 15). San Salvador, El Salvador. Recuperado el 14 de marzo de 2017
- MINED. (Marzo de 2005). Plan nacional de educación 2021: metas y políticas para construir el país que queremos. *Plan de Educación 2021*. San Salvador, San Salvador, El Salvador. Recuperado el 28 de marzo de 2017
- MINED. (Marzo de 2006). *Informe avances Plan Nacional de Educación 2021*. Recuperado el 10 de Agosto de 2017, de www.oei.es/historico/quipu/salvador/logros2005.pdf: www.oei.es/historico/quipu/salvador/logros2005.pdf
- MINED. (2008). *Docentes competentes y motivados: la carrera profesional docente en El Salvador* (Primera Edición ed.). San Salvador, El Salvador. Recuperado el Miércoles 5 de Abril de 2017
- MINED. (2008). *Programa de Estudio: segundo grado, educación básica*. San Salvador, San Salvador, El Salvador. Recuperado el 28 de Marzo de 2017
- MINED. (2009-2014). Programa Social Educativo "Vamos a la Escuela" 2009-2014. *Programa Social Educativo "Vamos a la escuela" 2009-2014*. San Salvador, San Salvador, El Salvador. Recuperado el 28 de Marzo de 2017
- MINED. (2014). *Plan Nacional de Formación de Docentes en Servicio en el Sector Público*. (C. R. Rivas, Ed.) San Salvador, El Salvador. Recuperado el 18 de Enero de 2017
- Moffitt, J. C. (1971). *Perfeccionamiento docente*. Buenos Aires, Argentina: TROQUEL S.A. Recuperado el 4 de Abril de 2017
- Nordenflycht, M. E. (1999). *La formación de profesores. Perspectivas y experiencias*. Santiago de Chile, Santiago de Chile, Chile: Santillana del Pacífico S.A de Ediciones. Recuperado el 4 de Abril de 2017
- Oceano. (s.f.). *Manual de la educación*. Barcelona, España: Oceano.
- Orantes, L. R. (2013). *Leyes en materia de educación* (5ª Edición ed.). San Salvador, San Salvador, El Salvador: Jurídica Salvadoreña. Recuperado el 14 de Febrero de 2017
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura . (2009). *Aprendizaje y desarrollo profesional docente*. (F. Santillana, Ed.) Madrid, España. Recuperado en Febrero de 2017
- Picardo, J. O., & Cardoza, P. R. (Mayo-Agosto de 2012). La formación de docente en El Salvador: Retos, problemas, posibilidades. *Realidad y Reflexión*. N°35.
- Picardo, J. O., Escobar, B. ., & Pacheco, C. R. (2005). *Diccionario Enciclopédico de Ciencias de la Educación*. San Salvador: Centro de investigación Educativa Colegio García Flamenco.

- Red Latinoamericana para la Transformación de la Formación Docente en Lengua Materna. (2001). *La formación docente en América Latina: memorias*. (Primera edición ed.). Bogotá D.C, Colombia: Delfin Ltda. Recuperado el 30 de marzo de 2017
- Velásquez, d. B., De León, C. A., & Díaz, M. R. (2009). *Pedagogía y formación docente* (Primera Edición ed., Vol. I). San José, Costa Rica.
- Vélaz, d. M., & Vaillant, D. (2009). *Aprendizaje y desarrollo profesional docente*. Madrid, España.

ANEXOS

Anexo I

Tabla 3. Matriz de congruencia

| CATEGORIAS | INDICADORES | PREGUNTAS | INSTRUMENTOS |
|--------------------------|--|--|---------------------|
| Formación docente | Tipos de programas de formación. | 1- ¿Qué programas de formación se han desarrollado en el centro de formación docente del municipio de Santa Ana? | Entrevista |
| | | | Entrevista |
| | Objetivos de los programas de formación. | 2- ¿Qué objetivos persiguen los programas de formación docente? | Cuestionario |
| | | 3- ¿Qué importancia le otorga a las capacitaciones implementadas por el MINED? | Cuestionario |
| | Capacitaciones. | 4- ¿Qué le motiva para asistir a la formación docente implementada por el plan actual? | Entrevista |
| | Tipos de cursos. | 3- ¿Cuáles son los tipos de cursos que ofrece el plan de formación actual? | Entrevista |
| | Tiempo de desarrollo del curso. | 4- ¿Cuál es el tiempo de duración para cada tipo de curso? | Cuestionario |
| | Actualización. | 5- ¿De qué forma las capacitaciones han logrado actualizarle en su labor educativa? | Guía de observación |
| | Conocimientos | 6- ¿Realiza actividades prácticas durante el desarrollo del contenido? | |

| | | | |
|-------------------------------------|--|--|------------|
| | teóricos y prácticos. | 7- ¿Qué actividades se realizan en las capacitaciones para poner en práctica la teoría estudiada? | Entrevista |
| Plan de Formación docente | Tipos de formación. | 8- De los tipos de formación: científica, pedagógica, práctica y actitudinal. ¿en cuál se centra más en la implementación del plan de formación? | Entrevista |
| | Proceso de selección. | 9- ¿Cuál es el proceso de selección de los especialistas formadores? | Entrevista |
| | Enfoque curricular. | 10- ¿Qué enfoque curricular orienta el plan de formación docente? | Entrevista |
| | Modalidades formativas. | 11- ¿Cómo se desarrollan las jornadas presenciales planteadas en el plan de formación? | Entrevista |
| | | 12- ¿Los módulos que se están impartiendo responden a las necesidades formativas de los docentes? | Entrevista |
| 13- ¿A cuántos módulos ha asistido? | | Cuestionario | |
| | 14- ¿Qué continuidad se les dará a los docentes que finalicen el proceso de formación? | Entrevista | |

| | | | |
|---------------------|---|--|--|
| | <p>Contenidos.</p> <p>Áreas de especialización.</p> <p>Niveles.</p> | <p>15- ¿Qué contenidos fueron más significativos para su aprendizaje?</p> <p>16- ¿En qué momento son capacitados los especialistas formadores?</p> <p>17- ¿Qué características debe presentar el docente para ser seleccionado como experto formador?</p> <p>18- ¿El docente presenta dominio en el desarrollo de la especialidad asignada?</p> <p>19- ¿Qué diferencia existe entre la formación que reciben los especialistas formadores con la de los docentes en servicio?</p> <p>20- ¿De qué manera la formación de docentes del plan actual, logra abarcar cada uno de los niveles de educación básica?</p> | <p>Cuestionario</p> <p>Entrevista</p> <p>Entrevista</p> <p>Guía de observación</p> <p>Entrevista</p> <p>Entrevista</p> |
| Metodologías | Métodos de enseñanza. | 21- ¿Qué métodos de enseñanza utiliza para el desarrollo de los contenidos establecidos en el módulo? | <p>Entrevista</p> <p>Guía de observación</p> |

| | | | |
|---|--|---|--|
| | Planificación. | <p>22- ¿Utiliza diversos métodos de enseñanza para impartir los contenidos?</p> <p>23- ¿Qué diferencia existe en la metodología del plan de formación actual a otras utilizadas anteriormente?</p> <p>24- ¿Qué nuevas metodologías ha adquirido a partir de la asistencia a las capacitaciones?</p> <p>25- ¿Qué herramientas didácticas utiliza para la planificación de los contenidos a desarrollar en el módulo?</p> <p>26- ¿Se auxilia de sus planificaciones al momento de impartir los contenidos del módulo?</p> | <p>Entrevista</p> <p>Cuestionario</p> <p>Entrevista</p> <p>Guía de observación</p> |
| Estrategias didácticas de ejecución del plan | <p>Estrategias didácticas.</p> <p>Técnicas de enseñanza aprendizaje.</p> | <p>27- ¿Implementa dinámicas de enseñanza para el desarrollo de un aprendizaje activo?</p> <p>28- ¿Qué nuevas técnicas de enseñanza aprendizaje le han aportado estas capacitaciones?</p> <p>29- ¿Implementa técnicas individuales que llevan al docente a construir su propio aprendizaje?</p> | <p>Guía de observación</p> <p>Cuestionario</p> <p>Guía de observación</p> |

| | | | |
|--|-------------------------------|---|---------------------|
| | Autoaprendizaje. | 30- ¿Qué técnicas individuales se han fomentado en las capacitaciones para su autoaprendizaje? | Cuestionario |
| | | 31- ¿Cómo se desarrolla el proceso autoformativo mediante la plataforma virtual, que es parte de la modalidad no presencial? | Entrevista |
| | Aprendizaje colaborativo. | 32- ¿Qué tipo de actividades exaula ha tenido que realizar para poner en práctica lo aprendido? | Cuestionario |
| | | 33- ¿Utiliza el docente formador técnicas grupales en el desarrollo de los contenidos? | Guía de observación |
| | | 34- ¿Cómo es el funcionamiento de las redes docentes establecidas por el plan de formación como mecanismo de intercambio de experiencias? | Entrevista |
| Recursos didácticos y pedagógicos | Material didáctico y lúdico. | 35- ¿Utiliza materiales didácticos y lúdicos para la aplicación de los contenidos a desarrollar en la capacitación? | Guía de observación |
| | Documentos y Libros de texto. | 36- ¿Dentro de las capacitaciones se fomenta la creación de materiales lúdicos que faciliten el aprendizaje a los alumnos? | Cuestionario |
| | | | Cuestionario |

| | | | |
|-----------------------|--|--|--|
| | Herramientas tecnológicas. | <p>37- Durante el proceso de capacitación ¿Qué documentos o libros se le han proporcionado para el estudio de los módulos?</p> <p>38- ¿Qué libros ha consultado para profundizar sobre los contenidos a impartir en el módulo?</p> <p>39- ¿Utiliza recursos tecnológicos que facilitan el desarrollo de los diferentes contenidos?</p> <p>40- ¿Implementa actividades que motiven al docente durante el proceso de capacitación?</p> | <p>Entrevista</p> <p>Guía de observación</p> <p>Guía de observación</p> |
| Perfil docente | <p>Habilidades y destrezas.</p> <p>Responsabilidad.</p> <p>Agente participativo.</p> | <p>41- ¿Es capaz de comunicarse asertivamente con el grupo de maestros en formación?</p> <p>42- ¿Da soluciones a problemas, dudas o conflictos presentados por los docentes durante las capacitaciones?</p> <p>43- ¿Cómo responden los docentes ante el cumplimiento de las diferentes actividades desarrolladas dentro y fuera de las capacitaciones?</p> | <p>Guía de observación</p> <p>Guía de observación</p> <p>Entrevista</p> <p>Guía de observación</p> |

| | | | |
|--------------------------------|--|--|---------------------|
| | | 44- ¿Estimula la participación activa durante el desarrollo de los contenidos? | |
| Desarrollo profesional | Impacto en el desarrollo áulico del docente. | 45- ¿Qué impacto han generado las capacitaciones en su desarrollo profesional dentro del aula? | Cuestionario |
| | Dominio disciplinar especializado. | 46- ¿En qué medida el plan está logrando que los docentes en formación dominen su área de especialidad? | Entrevista |
| | Certificación y acreditación. | 47- ¿Qué criterios se tomarán en cuenta para certificar y acreditar a los docentes al finalizar el proceso de formación? | Entrevista |
| Evaluación del programa | Tipos de evaluación. | 48- ¿Qué actividades de evaluación realiza para comprobar los aprendizajes adquiridos por los docentes en cada módulo? | Entrevista |
| | Momentos de la evaluación. | 49- ¿Realiza los 3 momentos de la evaluación: ¿al inicio, durante y al final de cada contenido? | Guía de observación |
| | Calidad de los contenidos. | 50- ¿Qué valoración le otorga a la calidad de los contenidos recibidos? | Cuestionario |

| | | | |
|--|-----------------------|--|------------|
| Seguimiento del programa de formación | Supervisión del plan. | 51-¿Quiénes son los responsables de supervisar continuamente el desarrollo del plan? | Entrevista |
| | Continuidad del plan. | 52- ¿Qué continuidad se les dará a los docentes que finalicen el proceso de formación? | Entrevista |



Anexo II
UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES, FILOSOFÍA Y LETRAS
ÁREA DE EDUCACIÓN

Tema: Análisis de la formación Docente en el desarrollo profesional del profesorado bajo los lineamientos del plan nacional de formación de docentes en servicio en el sector público del municipio de Santa Ana.

Cuestionario para docentes en formación

Saludo: reciba un cordial saludo agradeciendo de ante mano, por su tiempo y atención proporcionada para el desarrollo de este cuestionario.

Objetivo: Recopilar información sobre el desarrollo actual del plan de formación de docentes en servicio del sector público, que se está implementado en el centro de formación de docentes del municipio de Santa Ana.

Generalidades:

Género: _____ Edad: _____

Institución educativa: _____

Grado que atiende: _____ Especialidad: _____

Indicaciones: A continuación, se le presentan una serie de interrogantes, las cuales, le pedimos de favor que responda de forma clara y breve.

1. ¿Qué importancia le otorga a las capacitaciones implementadas por el MINED?

2. ¿Qué le motiva para asistir a la formación docente implementada por el plan actual?

3. ¿De qué forma las capacitaciones han logrado actualizarle en su labor educativa?

4. ¿Qué contenidos fueron más significativos para su aprendizaje?

5. ¿Qué nuevas metodologías ha adquirido a partir de la asistencia a las capacitaciones?
6. ¿Qué nuevas técnicas de enseñanza aprendizaje le han aportado estas capacitaciones?
7. ¿Qué técnicas individuales se han fomentado en las capacitaciones para su autoaprendizaje?
8. ¿Qué tipo de actividades ex-aula ha tenido que realizar para poner en práctica lo aprendido?
9. ¿Cuáles son los materiales y actividades lúdicas que faciliten el aprendizaje a los alumnos?
10. Durante el proceso de capacitación ¿Qué documentos o libros se le han proporcionado para el estudio de los módulos?
11. ¿Qué impacto han generado las capacitaciones en su desarrollo profesional dentro del aula?
12. ¿Qué valoración le otorga a la calidad de los contenidos recibidos? Explique.



Anexo III
UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES, FILOSOFÍA Y LETRAS
ÁREA DE EDUCACIÓN

Tema: Análisis de la formación Docente en el desarrollo profesional del profesorado bajo los lineamientos del plan nacional de formación de docentes en servicio en el sector público del municipio de Santa Ana.

Entrevista para experto formador

Saludo: reciba un cordial saludo agradeciendo de ante mano, por su tiempo y atención proporcionada para el desarrollo de esta entrevista.

Objetivo: Recopilar información sobre el desarrollo actual del plan de formación de docentes en servicio del sector público, que se está implementado en el centro de formación de docentes (ESMA) del municipio de Santa Ana.

Generalidades:

Nombre del entrevistado: _____

Género: _____ Edad: _____ Profesión: _____

Cargo que desempeña: _____

Indicaciones: Se le realizarán una serie de preguntas, a las que se le pide que, responda de forma clara sobre los conocimientos que posee acerca de la temática.

1. De los tipos de formación: científica, pedagógica, práctica y actitudinal. ¿en cuál se centra más en la implementación del plan de formación?

2. ¿Qué enfoque curricular orienta el plan de formación docente?

3. ¿Cómo se desarrollan las jornadas presenciales planteadas en el plan de formación?

4. ¿Los módulos del plan presentan una metodología específica a seguir?

5. ¿Qué características debe presentar el docente para ser seleccionado como experto formador?
6. ¿Qué métodos de enseñanza utiliza para el desarrollo de los contenidos establecidos en el módulo?
7. ¿Qué herramientas didácticas utiliza para la planificación de los contenidos a desarrollar en el módulo?
8. ¿Cómo se desarrolla el proceso autoformativo mediante la plataforma virtual, que es parte de la modalidad no presencial?
9. ¿Qué libros ha consultado para profundizar sobre los contenidos a impartir en el módulo?
10. ¿Cómo responden los docentes ante el cumplimiento de las diferentes actividades desarrolladas dentro y fuera de las capacitaciones?
11. ¿En qué medida el plan está logrando que los docentes en formación dominen su área de especialidad?
12. ¿Qué actividades de evaluación realiza para comprobar los aprendizajes adquiridos por los docentes en cada módulo?



Anexo IV
UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES, FILOSOFÍA Y LETRAS
ÁREA DE EDUCACIÓN

Tema: Análisis de la formación Docente en el desarrollo profesional del profesorado bajo los lineamientos del plan nacional de formación de docentes en servicio en el sector público del municipio de Santa Ana.

Entrevista para supervisores del plan

Saludo: reciba un cordial saludo agradeciendo de ante mano, por su tiempo y atención proporcionada para el desarrollo de esta entrevista.

Objetivo: Recopilar información sobre el desarrollo actual del plan de formación de docentes en servicio del sector público, que se está implementado en el centro de formación de docentes (ESMA) del municipio de Santa Ana.

Generalidades:

Nombre del entrevistado: _____
Género: _____ Edad: _____ Profesión: _____
Cargo que desempeña: _____

Indicaciones: Se le realizarán una serie de preguntas, a las cuales se le pide que, responda de forma clara sobre los conocimientos que posee acerca de la temática.

- 1- ¿Qué programas de formación se han desarrollado en el centro de formación docente del municipio de Santa Ana?
- 2- ¿Qué objetivos persiguen los programas de formación docente?
- 3- ¿Cuáles son los tipos de cursos que ofrece el plan de formación actual?
- 4- ¿Cuál es el tiempo de duración para cada tipo de curso?
- 5- ¿Cuál es el proceso de selección de los especialistas formadores?
- 6- ¿Qué diferencia existe entre la formación que reciben los especialistas formadores con la de los docentes en servicio?

- 7- ¿De qué manera la formación de docentes del plan actual, logra abarcar cada uno de los niveles de educación básica?
- 8- ¿Qué diferencia existe en la metodología del plan de formación actual a otras utilizadas anteriormente?
- 9- ¿Cómo es el funcionamiento de las redes docentes establecidas por el plan de formación como mecanismo de intercambio de experiencias?
- 10- ¿Qué criterios se tomarán en cuenta para certificar y acreditar a los docentes al finalizar el proceso de formación?
- 11- ¿Quiénes son los responsables de supervisar continuamente el desarrollo del plan?
- 12- ¿Qué continuidad se les dará a los docentes que finalicen el proceso de formación?



Anexo V
UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES, FILOSOFÍA Y LETRAS
ÁREA DE EDUCACIÓN

Tema: Análisis de la formación Docente en el desarrollo profesional del profesorado bajo los lineamientos del plan nacional de formación de docentes en servicio en el sector público del municipio de Santa Ana.

Guía de observación

Objetivo: recolectar información sobre el desarrollo metodológico, didáctico y pedagógico ejercido por el experto disciplinar formador en el plan de formación de docentes en servicio del sector público, que se está implementado en el centro de formación de docentes del municipio de Santa Ana.

Indicación: A continuación, se seleccionará con una “X” la casilla que mejor refleje la actitud que presenta el experto disciplinar formador en el desarrollo de sus jornadas de capacitación.

| Aspectos a observar | Criterios | | Observación |
|---|-----------|----|-------------|
| | Si | No | |
| 1. ¿Realiza actividades prácticas durante el desarrollo del contenido? | | | |
| 2. ¿Utiliza diversos métodos de enseñanza para impartir los contenidos? | | | |
| 3. ¿Se auxilia de sus planificaciones al momento de impartir los contenidos del módulo? | | | |
| 4. ¿Implementa técnicas individuales que llevan al docente a construir su propio aprendizaje? | | | |
| 5. ¿Utiliza técnicas grupales en el desarrollo de los contenidos? | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| 6. ¿Utiliza materiales didácticos para la aplicación de los contenidos a desarrollar en la capacitación? | | | |
| 7. ¿Utiliza recursos tecnológicos que facilitan el desarrollo de los diferentes contenidos? | | | |
| 8. ¿Es capaz de comunicarse asertivamente con el grupo de maestros en formación? | | | |
| 9. ¿Da soluciones a dudas o inquietudes presentadas por los docentes durante las capacitaciones? | | | |
| 10. ¿Estimula la participación activa de los docentes durante el desarrollo de los contenidos? | | | |
| 11. ¿Realiza los tres momentos de la evaluación: al inicio, durante y al final de cada contenido? | | | |
| 12. ¿Presenta dominio en el desarrollo de la especialidad asignada? | | | |

Anexo VI

Marco conceptual

- 1- Actualización: proceso de perfeccionamiento del profesorado que consiste en actualizar su formación. (Castro, 2003, p.10). Quiere decir que es un proceso que le permite al docente adquirir nuevos conocimientos y renovar aquellos que en su formación inicial recibió.

- 2- Autodidacta: se dice de la persona que se instruye a sí misma, con la ayuda de libros y sin la intervención de profesores ni la asistencia a clases. (Castro, 2003, p.49). Se refiere a la persona que por iniciativa propia va en busca del conocimiento.

- 3- Capacidad: conjunto de aptitudes que permiten a una persona tener éxito en la realización de una actividad determinada. (Castro, 2003, p.69). En este caso se refiere a una serie de habilidades que le llevan a cumplir con excelencia su labor educativa.

- 4- Constructivismo: teoría filosófica que sostiene que el niño crea su modo de pensar y conocer de manera activa. (Castro, 2003, p.99). Siendo esta una de las corrientes pedagógicas que tiene al alumno como el protagonista en su aprendizaje y al docente como mediador.

- 5- Disciplina: rama del conocimiento que se estudia o enseña en un centro o que está dentro del plan de estudios (Castro, 2003, p.136). Es decir conjunto de conocimientos de una determinada área o campo de estudio.

- 6- Educador: persona que se encarga de la instrucción intelectual y moral de individuos en periodo de desarrollo. (Castro, 2003, p.154). Por tanto, es mediador entre el alumno y el conocimiento, quien crea espacios de aprendizajes significativos.

- 7- Educación permanente: educación continua de todos los hombres, a fin de que participen del mejor modo en la comunidad a que pertenece. (Larroyo, 1982). De manera que es un proceso en el cual el ser humano en ningún momento deja de aprender a lo largo de su vida.
- 8- Escuela tradicional: término acuñado por los reformadores de la Nueva Escuela para designar la enseñanza que se caracteriza por las lecciones magistrales que el profesor imparte en las clases (Castro, 2003, p.173). En otras palabras es donde se concibe el aprendizaje como un proceso donde el maestro imparte el conocimiento y el alumno lo memoriza y reproduce.
- 9- Escuelas normales: establecimientos destinados a la preparación de maestros (...) conforme a un modelo o norma, en la enseñanza. (Larroyo, 1982), es decir que las escuelas normales eran las encargadas de formar a los futuros educadores.
- 10- Estrategia: plan ideado para coordinar las acciones y maniobras necesarias para lograr un fin. (Castro, 2003, p.179). Por otra parte, una estrategia es una serie de actividades muy meditadas, encaminadas hacia el logro de objetivos.
- 11- Estrategias educativas: directrices que se marcan desde la política educativa de un país determinado para guiar las actuaciones concretas en el ámbito educativo. (Castro, 2003, p.179). De modo que, una estrategia educativa son aquellas acciones planificadas para llevar a cabo el PEA.

- 12- Formación: objetivo de la educación que conduce a la adquisición de hábitos y técnicas de actuación que permiten el aprendizaje de contenidos intelectuales y la práctica de profesiones concretas. (Castro, 2003, p.206). En ese sentido, se debe garantizar que todas las personas tengan acceso a procesos formativos que les doten de competencias necesarias para la vida.
- 13- Formación continua: el objetivo de la formación continua es adaptar al trabajador a la evolución de las profesiones y del mercado laboral. (Castro, 2003, p.206). Por consiguiente, la formación continua mejora la capacidad de adaptación, competitividad y actualización de los conocimientos.
- 14- Formación del profesorado: se divide en cuatro áreas: la formación científica, la formación pedagógica, psicológica y didáctica. (Castro, 2003, p.206). En esta perspectiva la formación del profesorado debe fortalecer todas las áreas académicas que le proporcionaran nuevos conocimientos al profesorado.
- 15- Método: es un conjunto de procedimientos o medios que utiliza una ciencia para alcanzar y sistematizar el conocimiento. (Castro, 2003, p.299). Se trata de los mecanismos que permiten estructurar planes, programas, procesos de capacitación en cualquier área científica.
- 16- Perfeccionamiento: acción y efecto de mejorar alguna cosa haciéndola más perfecta. (Castro, 2003, p.340). En el caso del ser humano son las actividades realizadas con el fin de lograr un mayor profesionalismo en su actuación laboral, académica y personal.
- 17- Perfil: conjunto de peculiaridades que definen el carácter o la condición de alguien o de algo. (Castro, 2003, p.340). O sea que es la imagen que proyecta una persona o un objeto haciendo resaltar sus características.

- 18- Perfil profesional: hace referencia a las características cualitativas y cuantitativas que deben tener las personas idóneas para acceder a un puesto de trabajo concreto. (Castro, 2003, pp.340-341). Dichas características son adquiridas con forme a la formación del individuo.
- 19- Piloto: se dice de la clase, instituto, centro educativo, experiencia, planteamiento teórico, etc. que sirven de modelo o tiene carácter experimental. (Castro, 2003, p.344). Por tanto se refiere a la implementación de algo nuevo que se realiza con el fin de verificar si funciona o no.
- 20- Plan: conjunto esquemático y ordenado de las acciones con las que se pretende llevar a cabo un proyecto (Castro, 2003, p.345). En otros términos, son procedimientos que llevan un orden lógico y coherente para llevar a cabo una actividad.
- 21- Plan de estudios: conjunto de materias que ha de cursarse en un ciclo o que son necesarias para obtener un título académico. (Castro, 2003, p.345). De forma que, todas estas deben ser aprobadas por el estudiante como requisito de superación.
- 22- Política educativa: conjunto de las directrices o principios que marcan los gobiernos de los diferentes países en el sector educativo. (Castro, 2003, p.348). Por tanto alcanzar una mejor calidad educativa implica establecer leyes eficientes que garanticen el cumplimiento de los objetivos de la educación.
- 23- Profesor: persona que se dedica a la enseñanza y que es responsable, durante un periodo de tiempo, de la formación y educación de un grupo de alumnos. (Castro, 2003, p.354). Así pues quien ejerce la docencia debe poseer un alto nivel de profesionalismo que le permita ser un generador experiencias de aprendizaje.

- 24- Programa: plan o proyecto establecido que define los objetivos, el orden o el horario de una actividad o trabajo. (Castro, 2003, p.354). dicho de otra forma es un documento que contiene las directrices normas y fines que se desean alcanzar en la formacion profesional.
- 25- Sistema educativo: organización de la educación determinada y organizada por el estado. (Castro, 2003, p.393). Se entiende como el gobierno educativo encargado de estructurar y dirigir todos los procesos de la enseñanza a nivel nacional.
- 26- Desarrollo: conjunto de procesos que determinan una evolución progresiva de las estructuras de un organismo. En conclusión, es el progreso que se ha logrado desde un determinado punto de partida, hacia la culminación de este.

Anexo VII. Siglas

- **MINED:** Ministerio de Educación de El Salvador.
- **OEI:** Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- **LCD:** Ley de la Carrera Docente.
- **PNFD:** Plan Nacional de Formación de Docentes en Servicio en el Sector Público.
- **TIC's:** Tecnologías de la Información y la Comunicación.
- **PEA:** Proceso de Enseñanza Aprendizaje.
- **UCA:** Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”.
- **CENICSH:** Centro Nacional de Ciencias Sociales y Humanidades.