

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



"EVALUACIÓN DE LOS SISTEMAS DE CAPACITACIÓN IMPARTIDOS POR EL
MINISTERIO DE EDUCACIÓN A LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA DE
LOS CENTROS ESCOLARES "JUANA LÓPEZ" Y "SAN ANTONIO ABAD", DEL
DISTRITO 06-04 EN EL DEPARTAMENTO DE SAN SALVADOR"

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR:

ZOILY YAMILETH CRUZ YANES

PARA OPTAR AL GRADO DE:

LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

AGOSTO DE 2005

SAN SALVADOR,

EL SALVADOR,

CENTRO AMÉRICA

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTORA

Dra. María Isabel Rodríguez

VICE-RECTOR ACADÉMICO

Ing. Joaquín Orlando Machuca

VICE-RECTORA ADMINISTRATIVA

Dra. Carmen Rodríguez de Rivas

SECRETARIA GENERAL

Licda. Alicia Margarita Rivas de Recinos

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

DECANA

MsD. Ana María Glower de Alvarado

VICE-DECANO

MsD. Carlos Ernesto Deras

SECRETARIA

Licda. Oralia Esther Román de Rivas

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MsD. Fulvio Eduardo Granadino

COORDINADOR GENERAL DEL PROCESO DE GRADUACIÓN

Ms.D.H Rafael Girón Ascencio

DOCENTE DIRECTOR

MsD. Oscar Wuilman Herrera Ramos

Agosto de 2005

San Salvador,

El Salvador

Centro América

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a **Dios Todo Poderoso** por haberme iluminado, dándome fortaleza y sabiduría para alcanzar mi objetivo académico.

A mi madrecita amada **Yamila Yanes** por apoyarme incondicionalmente, en especial por el enorme sacrificio y esfuerzo dedicado para alcanzar este triunfo, el cual dedico y comparto con ella, además formó en mi, una persona capaz de enfrentar las vicisitudes de la vida y su confianza fue un gran apoyo para la culminación de mi carrera. "Te amo"

A mi hermano **José Miguel Cruz Yanes**, que comprendió, confió en mi y me hizo sentir su apoyo, alentándome a seguir adelante, lo cual comparto este éxito contigo deseándote bendiciones en tu vida personal y académica.

A mis abuelos **Teresita y Lino** (Q.D.D.G) que a pesar de no estar físicamente conmigo; pero que en el trayecto de mi carrera me acompañaron dándome ánimos para seguir adelante y que jamás dudaron que me graduaría.

A mi tío y tía **José Mario López** (Q.D.D.G) y **Zoily Andrea Yanes** por su apoyo, ejemplo, confianza y entusiasmo en el transcurso de mi carrera, y a toda mi **familia** en general.

A **MsD. Oscar Wuilman Herrera Ramos**, gracias por asesorarme y por poner sus conocimientos, experiencias, confianza, entusiasmo, y apoyo incondicional para lograr con orgullo este éxito académico.

Y a todos aquellos que colaboraron conmigo en la realización de este trabajo de investigación.

Yamileth Yanes.

INDICE

	PAG.
RESUMEN	i
INTRODUCCIÓN	iii
CAPITULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 Situación Problemática	1
1.2 Enunciado del problema	21
1.3 Justificación de la investigación	22
1.4 Alcances y Limitaciones	
1.4.1 Alcances	23
1.4.2 Limitaciones	24
1.5 Objetivos	
1.5.1 General	25
1.5.2 Específicos	25
1.6 Hipótesis	
1.6.1 Generales	26
1.6.2 Específicos	26
1.7 Operacionalización de las hipótesis	27
CAPITULO II	
MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de la investigación	30
2.2 Definición de términos básicos	50

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de Investigación	52
3.2 Determinación de la muestra	53
3.3 Métodos, Técnicas e instrumentos	55
3.3.1 Investigación bibliográfica	55
3.3.2 Investigación de campo	56
3.4 metodología y procedimiento	57

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis e interpretación de resultados	
4.1.1 Datos Generales	59
4.1.2 Datos Específicos	63
4.3 Resultados de la investigación	83

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	90
--------------------------------	----

BIBLIOGRAFÍA	94
---------------------	----

ANEXOS	98
---------------	----

RESUMEN

Ante los nuevos retos y compromisos del Sistema Educativo, referente a la formación de docentes con tendencia a mejorar la calidad de los mismos, también la orientación a la actualización y modernización docente, implica definitivamente una reestructuración de algunos sistemas de formación permanente, optimización de recursos y brindar un servicio que satisfaga los requerimientos de los docentes.

Por lo anterior, se pretende que este trabajo de investigación sirva como un documento funcional que contenga y conlleve a una respuesta de las necesidades actuales de los maestros, modernizando el desarrollo profesional de los mismos. Dentro de este contexto se estructuró la investigación en etapas, la primera de ellas, constituye el planteamiento de la situación problemática, seguido del Marco de referencia que permite conocer los antecedentes de la formación inicial y permanente, y su evolución hasta lo que actualmente conocemos.

Habiendo definido el marco de referencia, se procedió a realizar una investigación de campo, lo cual ayudó a la identificación del problema y se realizó el diagnóstico sobre los sistemas de capacitación impartidos por el MINED durante los

años 2000 - 2004, partiendo de las apreciaciones de los maestros involucrados de los Centros Escolares "Juana López" y "San Antonio Abad" del Distrito 06 - 04 de la Ciudad de San Salvador, del Departamento de San Salvador.

INTRODUCCIÓN

Los sistemas de formación permanente a través de los años han venido evolucionando en su forma de aplicación dentro de los centros escolares, tanto a nivel regional como local.

Es así que los centros escolares hoy en día han identificado que la formación docente es la base fundamental para el fin de la calidad en la formación profesional docente. En estos tiempos, hay una tendencia de mejorar la práctica docente, también existe una tendencia de modernización optimizando "recursos" con el fin de mejorar la educación que satisfaga los requerimientos que la sociedad exige.

La presente investigación proporciona las bases para revisar los procesos de formación docente que se han aplicado durante los últimos años (2000/2004). Debido a ello, este documento esta conformado por:

El primero constituye el marco situacional del estudio, que permite identificar la situación actual, objetivos, e importancia de los sistemas de formación permanente en función de la formación de docentes.

El capítulo dos, constituye el marco referencial donde se plantean los términos, antecedentes y fundamentación teórica del problema de investigación.

El tercero, se refiere a la descripción del tipo de investigación, definición de la muestra, la metodología de investigación utilizada, enmarcándose los procedimientos técnicos e instrumentos de estudio.

El capítulo cuatro, esta conformado por la recolección de datos, tabulación, análisis e interpretación de los mismos, enfocados a la elaboración de la conclusiones del estudio de investigación.

Finalmente, se determina las conclusiones y recomendaciones generales de la investigación, que dan paso a la función de mejorar los procesos de formación permanente de los docentes de los centros escolares en estudio.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación Problemática.

Según el Licenciado Gilberto Aguilar Avilés un reconocido historiador salvadoreño, a quien en 1995, se le encomendó escribir un vistazo al pasado de la educación en El Salvador, como parte del marco teórico de la Reforma Educativa iniciada en 1995, al principio de dicha historia inició con el siguiente comentario: "Hace poco un distinguido ciudadano decía que desde hace 25 años la educación estaba en crisis. Tal vez, este documento deje la sensación de que, mas bien, esa crisis viene desde hace 400 años o más" ¹, tal afirmación hace suponer que el problema de la educación es un problema histórico, en este marco es importante no sólo estudiar la educación en general, sino descubrir la responsabilidad que el magisterio nacional ha tenido y tiene respecto a la calidad de la educación, no se acusa directamente al magisterio como responsable de la crisis, ya que hay otros factores asociados al mismo, tales como: la poca importancia a la educación por los distintos gobiernos, bajos presupuestos asignados a la educación, bajos salarios docentes, poca infraestructura escolar, baja cobertura

¹ Ministerio de Educación de El Salvador, "Reforma Educativa en Marcha" Documento #I, Editorial Ministerio de Educación, 1995, pág. 7

educativa, las consecuencias del conflicto armado, las exigencias de la globalización y otras.

La Guerra Civil, generó en la mayoría de instituciones públicas como el MINED una situación de crisis, entre estas posibles debilidades, podríamos reconocer que la economía en época de guerra hacía que el MINED recibiera cada vez menos inversión; por lo tanto, cualquier proyecto carecía de posibilidades reales de desarrollo, tal letargo hace suponer que nos encontrábamos ante un sistema educativo de subsistencia y sin dirección, al grado tal que desde la Reforma Educativa de 1968 pasaron 27 años sin modificar el sistema educativo de formación, hasta el año 1995.

La finalización del conflicto armado es acompañada de una reconversión de la institucionalidad política del país y de la apertura de espacios para la reconciliación nacional. Así los programas nacionales van enfocándose crecientemente en la reconstrucción del país, la concertación como vía de solución de conflictos y la creciente priorización de la inversión en los sectores sociales.

En este contexto se desarrollan los primeros diagnósticos empíricos sobre la formación docente, que iban arrojando datos

significativos sobre la situación. "Para inicios de 1990"², se decide que se necesita cambiar el currículo, capacitar a los maestros y proveer materiales educativos, y que es necesario fortalecer el sistema educativo nacional por medio de una modernización del sistema administrativo, fortaleciendo el sistema de evaluación y supervisión.

Dentro de la iniciativa de sistematizar las ideas sobre lo que ha ocurrido en el sistema educativo nacional a partir de la década de los noventa, se plantea como finalidad evitar que diluyan los esfuerzos en el olvido y que se pueda dar cuentas integralmente de lo que ha sido la Reforma Educativa y especialmente la formación inicial y permanente, dado que esas experiencias podrían capitalizarse, para hacer surgir otras más revitalizadas.

Los deseos de cambios de la década de los 90's, parten de la necesidad de reorientar la reforma pedagógica en la educación posibilitando más protagonismo para los estudiantes, se adoptó un nuevo enfoque educativo, la concepción constructivista en la educación. El constructivismo es una nueva forma de ver, comprender y explicar el mundo, no un método, es una concepción que ofrece para la acción, no son pasos ni procedimientos, sino

² Reforma Curricular, 1990. "Normas y Orientaciones Curriculares para la Formación Inicial de Maestros". Ministerio de Educación, pág.11.

principios que guían y orientan la actuación; este se fundamenta en una visión antropológica humanista y socialmente comprometida, aunque el constructivismo es una concepción sobre la educación y ésta como tal entra en un estilo de hacer docencia en el cual el punto central y responsable único del aprendizaje es el alumno y no el maestro, el rol de éste pasa a ser de orientador y guía de los procesos de aprendizaje, que el alumno tendrá que demostrar.

Para 1995, existió una clara convicción de que la Reforma Educativa era un hecho, había que trabajar en la consolidación de la paz, en la democratización del país, en la erradicación de la pobreza y de la marginación socio-cultural y en prepararse como país competitivo para la globalización. En ese año, el Ministerio de Educación (MINED) denominó, el "Año de la Consulta Nacional sobre Reforma Educativa". Como proyecto o como política educativa, la reforma necesitaba una guía orientadora y estratégica, que se llamó "Plan Decenal 1995-2005", con esto lo primero que se garantizaba eran diez años de trabajo y se planteaba el reto de pasar dos periodos de gestión gubernamental en continuidad. Para lograr todo ello, se priorizaron necesidades en materia educativa, así como la necesidad de proporcionar mayor presupuesto a la educación de manera que se

cuenta con los medios necesarios que requiere la inversión en capital humano.

Para recuperar la crisis del sistema educativo, se han realizado distintas acciones, las más recientes, se iniciaron en el año de 1995, con la reforma educativa, la cual se planteaba como retos y desafíos los siguientes: a) Los problemas de la pobreza y los problemas sociales, b) Fortalecimiento de la Democracia, c) Consolidación de la Paz y d) El problema de la globalización económica. Entre los ejes de la Reforma Educativa se plantean los siguientes: Cobertura educativa, modernización institucional, mejoramiento de la calidad de la educación y la formación de valores humanos, éticos y cívicos. En este marco la formación inicial y permanente del magisterio nacional, pasa a constituir una pieza clave para alcanzar los retos y desafíos que se proponía el MINED; y que en este contexto se enmarca el presente.

Es evidente que para mejorar la calidad de la educación, no sólo era necesario el cambio curricular, sino dotar al cuerpo docente de las herramientas que hicieran posible transformar la filosofía del Sistema Educativo Nacional de cara a responder a los desafíos planteados por la reforma; para alcanzar tal finalidad, el magisterio tendría que embaucarse en un proceso de

actualización permanente e inicial, tales procesos recorrieron distintas rutas, capacitaciones directas desarrolladas por equipos técnicos del MINED, luego se desarrolló a partir de 1998 contrato de formación entre el MINED y la Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas" (UCA). En 1999, la capacitación del magisterio nacional fue desarrollada por la Universidad "Francisco Gavidia" en el año 2000, la capacitación estuvo a cargo de la Universidad Evangélica de El Salvador (UEES); en este último caso la UEES, se encargaría de la parte logística y en la preparación de los técnicos que se desempeñarían como formadores, bajo un plan que abarcaba a docentes de Educación Parvularia y Básica, y las distintas modalidades de administración local (ACE-EDUCO-CDE-CECE), tanto urbana como rural, además del personal técnico del MINED, todos los sistemas de formación permanente tuvieron como meta cubrir el 100% de los centros educativos públicos del país, aunque no se especifican datos si tal cobertura fue posible.

De los años 2001 al 2003, se descentralizó la formación, bajo la idea que las capacitaciones tenían que responder a las necesidades de desarrollo de cada centro educativo y que estas estuvieran contempladas en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), en este nuevo escenario el MINED a través del Centro de Desarrollo Profesional Docente, ubicados en las

tres zonas del país con sedes en Santa Tecla, Santa Ana y San Miguel, se encargarían de seleccionar a empresas consultoras para que ofertaran distintos temas de capacitación y que estos fueran escogidos por los centros escolares, así mismo, los centros escolares recibían un bono de parte del MINED, según el número de docentes los cuales en negociaciones con las empresas o consultores/as individuales definirían el costo de las capacitaciones de las mismas. Tal proceso estuvo supervisado por Asesores y Asesoras Pedagógicos/as, quienes garantizaban la calidad de los servicios profesionales y evaluaban el desempeño de consultores y empresas consultoras.

Entre otras prioridades que se deberían tomar en cuenta, es que los actuales enfoques de la educación, reconocen que cuanto más especializada es la tecnología, más especializada y diversificada tiene que ser la instrucción. Esto se fundamenta en el hecho de que los acelerados cambios tecnológicos y la dinámica del desarrollo requieren personas con una actitud crítica y propositiva que les facilite aprender lo especial, que es cada vez más diversa y cambiante. La mejor formación para el trabajo es una educación básica de calidad con características abarcativas, flexibles y polivalentes que permitan sustentar una posterior especialización de acuerdo con las constantes modificaciones del mercado de trabajo; el proceso de reforma

educativa es un imperativo para mejorar la cobertura y calidad de la educación, de reforma tal que las generaciones venideras estén en condiciones de adaptarse a las nuevas políticas, económicas, sociales, culturales, ambientales y espirituales, es decir, que asimismo las personas envejecemos también los conocimientos envejecen en virtud que el desarrollo humano, en el campo del conocimiento y la tecnología avanzan progresivamente, en este sentido es importante desarrollar competencias humanas que permitan al individuo una actitud por aprender a aprender siempre.

Por lo tanto, cuando nos referimos a los ejes de la reforma educativa o a uno de ellos como lo es el mejoramiento de la calidad, donde se suponen cambios en el currículo nacional orientados a la búsqueda de la relevancia con un enfoque constructivista, humanista y socialmente comprometido, y se exige el mejoramiento de los sistemas de evaluación educativa, la provisión de materiales adecuados y la formación y capacitación docente, donde se busca generar una nueva cultura de formación permanente en el que implementa un Sistema de Evaluación Formativa, más que Sumativa, y donde el proceso es tan importante como el resultado, suponiendo que el resultado sólo es una consecuencia de haber controlado el proceso. Entonces la calidad debe ser reflejada en todos los componentes

antes aludidos, no puede la calidad ser el resultado del mejoramiento de tan sólo uno de ellos.

Ante esta situación, es prudente mencionar sobre la preparación de los maestros en la que actualmente es común escuchar que poseen una mala formación, tal afirmación podría deberse por una parte a que a partir de 1982 se cerró la Escuela Normal, y el malestar docente por la falta de apoyo por parte del MINED, lo cual ha generado pérdida del profesionalismo y la falta de mística docente, y en los docentes en general, que implica la realización de una mala docencia; no están al día con las nuevas técnicas pedagógicas olvidando que el agente principal en el proceso de la educación que se produce en el aula, es el maestro. Hay que tomar en cuenta que esta profesión va perdiendo poco a poco la categoría social que antes tenía, la eficacia del maestro puede aumentar cuando cuente con el apoyo de la comunidad y de los padres de familia, quienes juegan un rol fiscalizador en este proceso educativo, adoptando de igual forma la responsabilidad por los problemas del centro escolar.

No obstante, es necesario separar la doble faceta que poseen los docentes; en la que se convierte en aquel investigador que se le exige una correcta preparación tanto en la adquisición de conocimientos como de la actualización de los mismos para

adecuarse a una sociedad con nuevas necesidades de cambio y valores. Asimismo, se necesita la capacitación de los profesionales de la educación en el dominio y explotación didáctica de las nuevas tecnologías tras reconocer que con su auxilio se puede lograr la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje en sintonía con los cambios que hoy se operan en la sociedad y en el individuo. Si bien es cierto, las tecnologías pueden dar un enorme apoyo a la docencia, pero si no se sabe usar tal hecho sería prácticamente irrelevante para la educación.

En la actualidad no podemos seguir considerando a los docentes como almacenadores del saber y por lo tanto pensar en que una sola persona puede pretender saber todo de todo, porque la cantidad de información que existe sobre cualquier tema es muy amplio. En la sociedad, el profesor puede y debe competir con otras fuentes de información, erigiéndose en elemento analizador de las mismas.

En el momento que vivimos no basta con saber el contenido de la asignatura para enseñar bien; el profesor debe ser conocedor de su materia, pero además ha de aprender a ser un experto gestor de información, un buen administrador de los medios a su alcance, y desde esta orientación dinamizar el aprendizaje de

sus alumnos. Una ayuda eficaz para la gestión de la información que aceleradamente se genera en la sociedad de la información y la comunicación con las nuevas tecnologías. Desde esta perspectiva se deberá desprender un cambio importante en el papel del docente, que pasará de ser expositor a guía del conocimiento y, en última instancia, ejercerá como administrador de medios, entendiendo que estos medios de comunicación constituyen un aporte significativo al cambio o innovación de la educación al generar nuevas oportunidades de expresión y participación.

Podemos señalar, que dentro de la reforma educativa que se empezó a definir en la década de los noventa; el aspecto metodológico y de la práctica docente, enfatiza el trabajo de los docentes en educación básica, donde se les recomienda el uso de métodos activos, técnicos grupales e individuales que contribuyan en la promoción de la creatividad, investigación, responsabilidad y solidaridad. En el cual se veían necesarias las capacitaciones masivas que acompañarían el mejoramiento curricular. Sin embargo, las prácticas pedagógicas continuaban con la tradición frontal de la enseñanza y el rol pasivo de los estudiantes.

Dentro de la reforma educativa, los procesos de formación docente son señalados como una necesidad imperiosa para conseguir una educación de calidad pero también como dato objetivo del poco interés que el tema genera en el magisterio nacional. A pesar de los esfuerzos expresados por el gobierno, aún no hay cambios que indiquen la transformación de los docentes en servicio, ni una mejor calidad de los que se gradúan de los profesorados. La práctica docente de los aspirantes a maestros en las escuelas no están logrando los efectos formativos previstos, ya que la mayoría de los centros formadores están supervisando a los estudiantes y no el logro de la propuesta pedagógica institucional de cómo se forman los docentes. Los centros formadores no impulsan la investigación educativa, para usarla como insumo crítico y transformador, permitiendo que se conviertan en aquellos maestros tradicionales, como transmisor de información, y no como expertos gestores de información.

La formación de maestros debe de enfatizar en que "el maestro deje de ser el centro del proceso de enseñanza y aprendizaje, y que el alumno sea el responsable de su propio aprendizaje, donde el maestro brinde ayuda, para que éste se

convierta en un profesional de la educación”³. Para ello, el docente debe poseer variados conocimientos y sobre todo poseer una cultura general y científica amplia. A pesar de que los conocimientos que haya adquirido en su formación inicial no sean suficientes ante una sociedad en estado de cambios permanentes con nuevas necesidades, donde se exigen nuevas competencias docentes que sean sometidas al influjo de la sociedad de la información y la comunicación, así como también ante los nuevos cambios que impongan las nuevas exigencias locales, regionales y mundiales. Estos desafíos y demandas requieren nuevas capacidades y conocimientos por parte de los profesores.

Si se tratara de revisar los avances en las últimas décadas en materia de desarrollo profesional de los docentes, así como de las tareas pendientes, se observaría que los elementos claves de discusión en este campo están en la agenda de muchos países de América Latina, sea a través de las reformas de las instituciones de formación inicial, del fortalecimiento de los sistemas de formación permanente o por vías de nuevas fórmulas que permitan mejorar las condiciones laborales de los docentes.

³ MSc. Oscar Wuilman Herrera Ramos , “La Modernización de la Educación y la formación del profesorado en El Salvador”. Revista de contenido Científico – Humanístico de la Facultad de Ciencias y Humanidades. Universidad de El Salvador año 2002.

“En este nuevo mundo, de entre todas las tareas que son profesionales o aspiran a serlo, la enseñanza es la única a la que se le ha encargado la tarea formidable de crear capacidades y destrezas que permitirán que las sociedades sobrevivan y tengan éxito en la edad de la información”⁴. Y esto se puede lograr a través de la formación docente, fortaleciendo los sistemas de formación permanente.

Una mirada al contexto en que se presenta el desafío de la educación en El Salvador y el cómo se puede abordar requiere, como primer paso, ver los cambios ocurridos en torno a la concepción de los docentes y a sus instituciones formadoras. De hecho, la concepción de la misión de los profesores ha ido variando con el transcurso del tiempo, desde visiones restringidas sobre su profesionalismo hasta asignarle en la práctica la casi total responsabilidad por los resultados del sistema educativo. Se alude la responsabilidad del maestro por el aprendizaje de sus alumnos y se busca medir su éxito según resultados.

“La formación de maestros ha tomado notoriedad, dentro de la nueva pedagogía globalizada en sustitución de la clásica, en donde el puesto de honor lo ocupaba el maestro, ahora pasa a ser

⁴“Formas y Reformas de la Educación”. <http://www.preal.org>. 2001

ocupada por el alumno"⁵. A medida que se ha complejizado la figura del maestro, la estructura, contenidos y calidad de su preparación profesional se han convertido también en materia de discusión, poniendo en tensión los sistemas tradicionales de formación docente, como lo fueron las escuelas normales. No obstante, los cambios de institucionalidad de la formación docente inicial han afectado poco a sus contenidos y procesos de formación, sigue predominando para la formación de maestros de educación primaria el concepto de un generalista que maneja mínimamente lo requerido para transmitir los contenidos del currículo, llegando a una situación de la formación inicial docente caracterizada por currículos recargados y excesivamente fragmentados, y por una desconexión entre lo enseñado en cursos y lo requerido por el desempeño docente en los centros escolares.

Por otra parte, se puede advertir que si existiera la implementación de un "nuevo currículo" de formación y no va acompañada con acciones para "re-convertir" a los docentes formadores tradicionales, probablemente no cumplirá sus propósitos.

⁵Opus cit.. pág. 82.

En América Latina, la formación docente continua es un concepto que empiezan a formularse políticas integrales de formación docente que comprenden ambas etapas, inicial y continua. Sin embargo, no siempre se han recogido los temas que preocupan en el ámbito nacional, regional y local. Una formación continua no debe consistir simplemente en establecer sus modalidades y las instituciones que realizan las acciones formadoras, es necesario precisar cómo se articula el mejoramiento del desempeño docente con los tramos de una carrera magisterial (formación inicial).

Hoy se habla mucho de incentivos o estímulos para mejorar el desempeño, pero ellos no operan automáticamente. Es el marco de una evaluación formativa del desempeño de cada docente que cobre sentido tanto de las actividades de formación continua como de una política de incentivos. Para ello debería de existir condiciones que hagan efectivas las oportunidades de aprendizaje docente continuo como, por ejemplo, los tiempos establecidos; para esto como un derecho de los profesores y sistemas de financiamiento que no le signifiquen una carga mayor de lo que le permiten sus condiciones salariales.

Otra de las contradicciones que se pueden perseguir a las políticas de formación continua es una ejecución desarticulada.

También es insatisfactoria la inadecuada regulación de la oferta de perfeccionamiento docente; no cualquier institución o persona que ofrece servicios relacionados con el perfeccionamiento docente tiene una "mercadería apropiada". Por lo tanto, para este esfuerzo es necesario tomar en cuenta todos estos factores y plantear un sistema coherente de formación continua que esté ligada a estímulos y condiciones de trabajo apropiadas.

Con respecto a los incentivos, no sólo se deben de referir a las oportunidades de aprendizaje de los docentes, ya que para la implementación de los nuevos conocimientos en la práctica docente, es necesario analizar las condiciones de trabajo. por ejemplo, al referirnos a los Centros Escolar "Juana López" y "San Antonio Abad", al evaluar las condiciones en que los docentes de educación básica se encuentran, es alarmante, en el caso del Centro Escolar "Juana López", se puede apreciar que posee una infraestructura no muy adecuada para atender la demanda de la población estudiantil, asimismo se encuentran laborando un total de 13 maestros para abastecer a ambos turnos de educación básica, lo cual afecta en cierta medida el desempeño de los docentes dada la cantidad de alumnos que sobrepasan los 50 en promedio por aula. En cuanto a los recursos con que se cuentan son deficitarios por que muchas veces no

poseen el material necesario, y además por problemas de delincuencia se desabastecen los mismos, y aunque los docentes tengan la voluntad de comprar material didáctico, no pueden dotarse a través de fondos propios, debido a sus salarios bajos.

No obstante por el mismo número de docentes reducidos, el centro escolar se ve obligado en solicitar ayuda muchas veces de alumnos en formación inicial docente, que se encuentran desarrollando sus prácticas, para que estos puedan atender a los estudiantes que no cuentan con un docente de planta, lo cual es una de los problemas que afectan a dicha institución.

Con respecto a la formación permanente que los docentes poseen, la realizan de forma voluntaria, ya que cada uno se costea su formación para el área que se desea, por el hecho de que la consideran necesaria para proveer la actualización de su desarrollo profesional. A pesar de ello, la mayoría de los docentes pudieron incorporarse a uno o más de los sistemas de capacitación docente que el MINED ha implementado en años anteriores, y por la falta de seguimiento de los sistemas de formación ha impedido en contribuir al perfeccionamiento de los mismos.

Por otra parte, entre las dificultades que tiene el Centro Escolar "San Antonio Abad", podemos señalar que también experimenta deficiencias en la infraestructura por carecer de un espacio físico adecuado, a pesar de tal dificultad, el centro escolar cuenta con un total de diecinueve maestros cubriendo los turnos de la mañana y de la tarde, logrando atender la cobertura de los grados.

En esta institución, para fortalecer la formación docente han implementando el sistema de capacitación de los círculos de estudio, en los cuales, el personal docente se reúne constantemente para compartir ideas entre ellos, y valorar el desempeño docente de cada uno en cuanto a las dificultades que tienen en el desarrollo de sus clases y a la vez buscan alternativas para solucionar los problemas que ellos mismos han identificado en conjunto.

Esto nos refleja, que en una pequeña muestra, podemos darnos cuenta sobre cómo el MINED pretende mejorar el desempeño de los docentes, sino existe un seguimiento de la formación permanente no se puede enriquecer formación profesional de los mismos, lo cual no contribuye a mejorar la calidad de la docencia.

La calidad de la formación inicial que actualmente poseen los docentes se puede ver reflejada en los resultados de la prueba de Evaluación de Competencias Académicas y Pedagógicas (ECAP), aplicada por el MINED como requisito de graduación, estos resultados son preocupantes los cuales no superan el promedio de 39.35% de aprobados desde 2001 hasta 2004, los datos demuestra la baja calidad de la formación de estos profesionales, y se debe al poco interés que el tema genera en el Magisterio Nacional. Bueno en términos de la práctica docente aun no se han hecho evaluaciones para determinar la calidad, pudiera ser que por la especialidad sea más efectiva, dado que cuentan con tres años de práctica en la mayoría de profesorados.

“Es necesario revisar los procesos de formación del nuevo docente, analizar si las estructuras académicas de las universidades deben readecuarse, adoptando un estilo distinto de hacer docencia; y más aún revisar la formación permanente del docente y analizar si las áreas de formación en la prácticas son coherentes y complementarias o son acciones interdependientes unas de otras”⁶.

Asimismo, los datos que se obtienen de la Prueba de Logros de Actitudes y Aprendizajes (PAES), permite establecer un vínculo entre la ECAP con la PAES debido a que la baja calidad de formación de los docentes también podría afectar la calidad de enseñanza que se le brinda a los estudiantes de los niveles de educación media del país.

⁶ MSc. Oscar Wuilman Herrera Ramos, “Formación Docente y Modernización”, Revista de Contenido Científico-Humanístico. Universidad de El Salvador, pág. 86, 2002

Finalmente, es importante señalar que la formación docente en el país, en cuanto a la formación inicial que estos reciben se debe de trabajar más en revisar y reestructurar los currículos académicos actuales de cada especialidad, con el objetivo de crear una oferta de docentes acorde a las exigencias que la sociedad requiere según la dinámica nacional y mundial de la educación; la cual se puede ver reforzada con una adecuada formación continua para actualizar los conocimientos y fortalecer ciertas áreas que se consideren deficientes. Todo esto para obtener un mejor rendimiento en el desempeño docente y a la vez contribuir a la mejora del sistema educativo nacional.

1.2 Enunciado del Problema

¿Cómo se relacionan los sistemas de capacitación dirigidos por el Ministerio de Educación (MINED) con el desempeño docente de los Profesores de Educación Básica de los Centros Escolares "Juana López" y "San Antonio Abad" del Distrito N° 06-04 en el Departamento de San Salvador?

1.3 Justificación de la Investigación

La formación docente como uno de los principales ejes para una mejor educación, ha sido cambiada por una serie de factores externos de índole económica, como es el caso de la baja asignación presupuestaria y recursos didácticos y humanos necesarios para una adecuada formación docente. Otro factor aún más importante que es a nivel interno, está relacionado con la falta de un sistema de capacitación permanente, que pueda adaptarse a las necesidades del entorno y que sea capaz de evaluar y poder medir en qué grado. La formación docente está siendo un pilar fundamental para el desarrollo tanto del docente como de la calidad educativa.

Si bien, se trata de tener una mejor apreciación, de cómo la formación permanente es vital en el proceso de enseñanza y aprendizaje pretendiendo con este trabajo de investigación, tener una aproximación de cómo se esta llevando a cabo, cuánto se esta asignando y qué resultados se están obteniendo, con lo cual se pretende dar un aporte a la Educación Nacional.

En la medida que no se evalúen los sistemas de capacitación educativa, no se puede pretender que los niveles educativos se mejoren; si uno de los principales actores del Proceso de Enseñanza Aprendizaje (PEA) es "el docente"; no recibe el

adecuado desarrollo profesional, muy poco se puede esperar de un mejor desarrollo educativo.

Es importante señalar que los centros escolares elegidos para la investigación, son una minúscula muestra del sistema educativo nacional, que podría ofrecer importantes datos sobre como podría presentarse ésta problemática a nivel nacional.

Por otra parte, la investigación pretende identificar los procesos de formación permanente más exitosos, según la percepción de los docentes de estos dos centros escolares, esto daría lugar a examinar el modelo y sus componentes, de modo tal que pueda formar parte de un informe sobre los logros obtenidos de la formación permanente recibida por ambas instituciones.

1.4 Alcances y Limitaciones

1.4.1 Alcances

Con la presente investigación se hace un estudio para identificar y evidenciar la incidencia de los sistemas de formación permanente en el desempeño docente implementados por el Ministerio de Educación (MINED) en los Centros Escolares "Juana López" y "San Antonio Abad" del Distrito 06-04 del Departamento de San Salvador, durante el periodo 2000-2004, pretendiendo beneficiar a los diferentes sectores involucrados.

Se proporcionaran los resultados de la investigación a las instituciones que están involucradas directamente en la problemática sobre la necesidad de formación de los docentes para beneficio del desempeño de los mismos.

Además se proporcionará a todas aquellas personas o entidades preocupadas por el desarrollo y desempeño de los docentes, la información que permita garantizar dentro de este marco, elementos importantes y objetivos a través de una propuesta para el diseño de un sistema de capacitación docente basado en las necesidades prioritarias de los docentes en función de su desempeño.

1.4.2. Limitaciones

Las complejas condiciones y disposiciones provocaron una situación en la que el cuerpo docente involucrado fue reducido, por lo tanto, se hizo un esfuerzo para involucrar a la mayoría valiéndose de la colaboración de los mandos de dirección.

Se intentó una evaluación de los sistemas de capacitación bajo una concepción objetiva, para lo cual se elaboró una propuesta innovadora en la que su aplicación esta sujeta a la

disposición y aceptación del cuerpo de docente y de los mandos de dirección.

La investigación estuvo determinada por la finalización del año escolar, lo cual dificultó la eficiencia de la recolección de datos.

1.5 Objetivos de la Investigación

1.5.1 Generales

Determinar la incidencia de los sistemas de capacitación implementados por el Ministerio de Educación (MINED) en la formación de los docentes de los Centros Escolares "Juana López" y "San Antonio Abad", del Distrito 06-04 del Departamento de San Salvador de los años 2000 al 2004.

1.5.2 Específicos

a) Comparar los diferentes sistemas de capacitación impartidos por el Ministerio de Educación y sus implicaciones en la satisfacción de las necesidades de los docentes de los Centros Escolares "Juana López" y "San Antonio Abad" del Distrito 06-04 en el Departamento de San Salvador.

b) Identificar el o los sistemas de capacitación implementados por el Ministerio de Educación durante el periodo

2000-2004 que ha tenido mayor éxito, en función de llenar las expectativas de necesidades de formación del cuerpo docente.

c) Comparar entre la formación inicial del cuerpo docente respecto a la concepción de calidad del sistema utilizado para capacitar en los Centros Escolares "Juana López" y "San Antonio Abad".

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

Los sistemas de capacitación implementados por el Ministerio de Educación presentan diferentes apreciaciones de parte del personal docente de los Centros Escolares "Juana López" y "San Antonio Abad", en cuanto a la calidad recibida.

1.6.2 Hipótesis Específicas

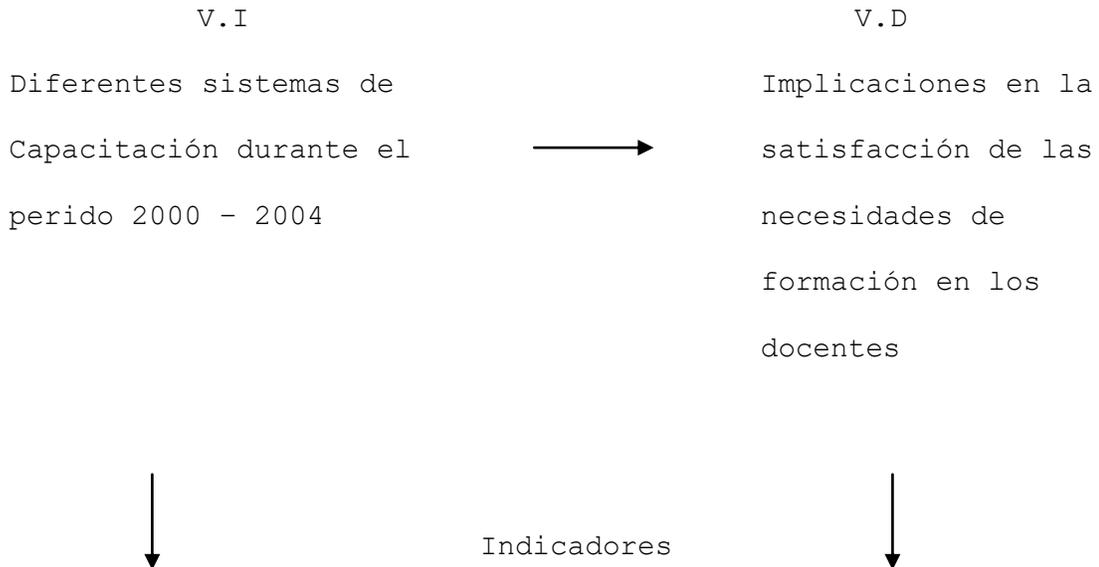
a) Existe diferencia entre los sistemas de capacitación implementados durante el periodo 2000-2004 y las implicaciones en la satisfacción de las necesidades del cuerpo docente de los Centros Escolares "Juana López" y "San Antonio Abad" del distrito 06-04 de la Ciudad de San Salvador, en el Departamento de San Salvador.

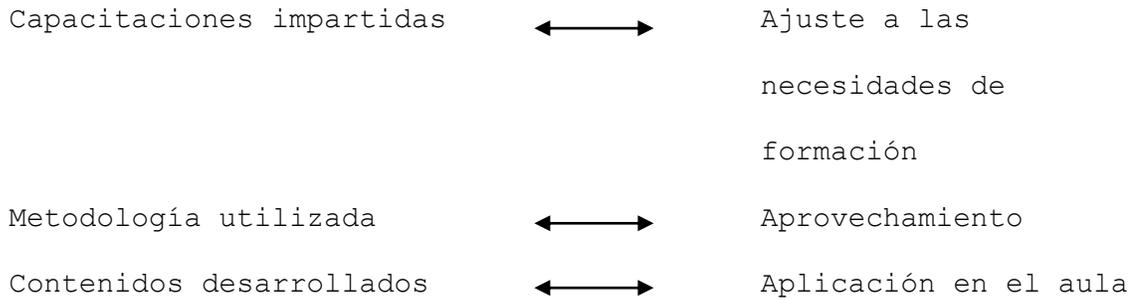
b) De acuerdo al tipo de estrategia metodológica de implementación del sistema de capacitación utilizado en los Centros Escolares "Juana López" y "San Antonio Abad", así ha sido la incidencia en el éxito del sistema en los Centros Escolares.

c) La formación inicial existente del cuerpo docente influye en la valoración sobre el sistema de capacitación durante el período 2000-2004.

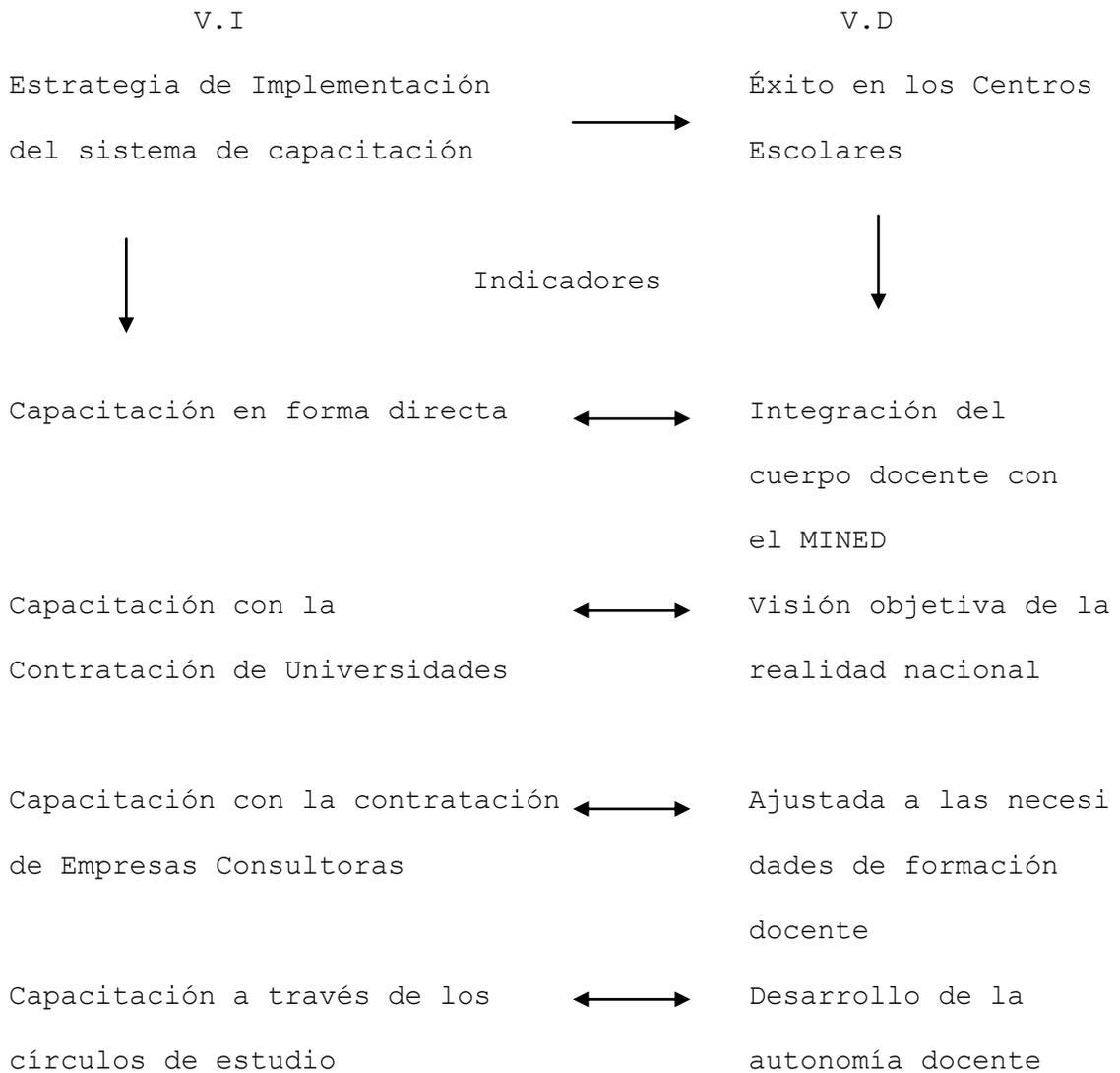
1.7 Operacionalización de Hipótesis

Hipótesis Específica N° 1





Hipótesis Específica N° 2



Hipótesis Específica N° 3



CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

La formación y capacitación docente en El Salvador ha pasado por diversas etapas, que van desde el empirismo docente (maestros sin formación inicial o débil base académica) hasta maestros que han pasado por un Escuela Normal, Instituto Tecnológico; las mismas universidades, y por el nivel de educación media (Bachiller Pedagógico).

En el pasado el Estado tenía la responsabilidad exclusiva de la formación y capacitación de maestros, al surgir la Ciudad Normal "Alberto Masferrer", en esta Institución se concentró la formación de maestros para educación básica y educación media. El sistema de formación debía de responder a las exigencias de modernización de la enseñanza y de perfeccionamiento a los maestros en servicio⁷.

Ante la demanda escolar, se buscaron alternativas para preparar maestros a corto plazo (bachillerato pedagógico). No había un sistema de entrenamiento, ni un proceso de reclutamiento técnico de los catedráticos, generalmente se

⁷ Reforma Curricular , "Normas y Orientaciones curriculares para la formación inicial de maestros, "Antecedentes", 1998. pág. 9

contrataba a los maestros que se destacaban en las aulas, graduados universitarios en Ciencias de la Educación, o sobre la base de la recomendación y criterios personales de los dirigentes de la Ciudad Normal.

El cierre de la Ciudad Normal (1980), fue producto de la crisis socio-política que vivió el país, ante esto la responsabilidad de formar maestros fue asignada a los Institutos Tecnológicos, en donde se crearon los Departamentos de Pedagogía, en la mayoría de los casos personal proveniente de la Ciudad Normal, asimismo el bachillerato pedagógico continuó vigente.

Ante tal situación, la formación docente crea la Comisión Nacional de Capacitación Docente (CONACADO), cuyos objetivos eran unificar las acciones dispersas de programas de formación básica. En función de sus objetivos, la comisión formula un Programa Nacional de Capacitación Docente (PRONACADO)⁸, que pretendía desarrollar la formación de maestros de educación básica para 1° y 2° ciclos, de educación especial, de tercer ciclo básico y educación media. Dicho plan comprendía dos áreas de capacitación una de autogestión y otra de formación académico-profesional, la primera fundada en los criterios de

⁸ La educación y su reforma: El Salvador, 1989-1998, pág. 95

educación permanente: la factibilidad de educar al individuo y la capacidad de autoaprendizaje; y la de formación académico-profesional estaba respaldada con asignatura por medio de la cuales se pretendía integrar el componente cognoscitivo de la profesionalización, sobre la base de una capacitación pedagógica, filosófica, sociológica, ética y tecnológica, enriquecida por una especialización opcional y complementada por la práctica docente.

La implementación de planes de formación a diez Institutos Tecnológicos oficiales y cinco privados autorizados para ofrecer dichos programas, más el auge de la educación superior, con el surgimiento de treinta y dos universidades, incremento sustancialmente la matrícula en la carrera de profesorados y consecuentemente el número de graduados. Ante la cantidad de maestros sin empleo, se decidió suspender el nuevo ingreso a la carrera en todos los Institutos Públicos y Privados. Se mantuvo la autorización sólo a las universidades para que continuaran ofreciendo las carreras de Licenciatura en Ciencias de la Educación, en Parvularia y en Educación especial, y los profesorados en Educación Parvularia, especial y media. Sin embargo, para que las universidades privadas tuvieran validez oficial, era necesario el proceso de aprobación, lo cual implicaba comparar planes y programas de estudio con los de la

UES, que debían ser iguales o mejores en calidad que los de esta última.

En virtud de tal situación, el Ministerio de Educación se vio obligado a impulsar una propuesta para la Formación de Maestros de Educación Básica de 1° y 2° ciclos, el objetivo principal era desarrollar un sistema de formación de maestros en el marco de la educación permanente, para que el país contara con docentes calificados que contribuyeran eficaz y eficientemente a la formación del perfil del ciudadano salvadoreño establecido en la Constitución de la República; tomando en consideración la orientación del nuevo modelo de currículo nacional, así como las necesidades, intereses y problemas de la sociedad salvadoreña.

No obstante, la formación inicial que poseían los maestros (1994) no era suficiente para que desempeñara sus funciones en el ámbito educativo, ya que este evoluciona y cambia constantemente. Las necesidades de actualización y renovación ante los cambios curriculares y las reformas propuestas obligan al MINED a planificar y sistematizar la formación en servicio, y más aún cuando se es consciente de las deficiencias con que muchos maestros comenzaron a dar clases.

Para resolver el problema de capacitación de los maestros en servicio, surge el Programa de Perfeccionamiento Permanente de Maestros en Servicio (PPMS-1981/1984)⁹; con el fin de llenar el vacío creado por el cierre de los centros de formación pedagógica (escuelas normales e institutos tecnológicos). El programa comprendía siete áreas: metodologías, promoción para el rendimiento y la productividad, uso efectivo del material didáctico, mantenimiento e higiene en el aula, extensión del apoyo a la comunidad. Este consistió en capacitar a maestros que no poseían certificado, en cursos de tres años a nivel nacional, sobre técnicas de enseñanza con programas modulares, y para otros maestros se impartieron capacitaciones de manera descentralizada, reuniéndolos en lugares apartados del país. Además se produjeron material educativo para administradores y maestros. Esta experiencia se inició en la Ciudad Normal y luego, tras el cierre de ésta, pasó a la Dirección de Tecnología Educativa.

En el área de educación básica y parvularia, la mayoría de los maestros recibieron algún tipo de capacitación. (ver cuadro N°1)

⁹“La educación y su reforma”: El Salvador, 1989-1998, pág .100

Cuadro N° 1

Capacitación recibida por los maestros				
Grados	Escalas	Días	% maestro urbano sin capacitación	% maestro rural sin capacitación
Parvularia	47	6	32	16
Primero	90	9	0	12
Segundo	87	7	3	14
Tercero	80	7	3	15
Cuarto	35	3	55	56
Quinto	26	3	55	68
Sexto	26	2	57	70
Séptimo	21	2	57	59
Octavo	18	2	54	68
Noveno	16	2	55	73

Fuente: Mined, 1993

Como se muestra en el cuadro, la mayoría de maestros recibió capacitación, especialmente en los tres primeros grados, donde la frecuencia oscilaba entre siete y nueve días.

En ese mismo año (1981), "... los Institutos Tecnológicos y las universidades autorizadas por el Ministerio para graduar profesores, abrieron programas para formar maestros en educación media, parvularia y educación especial"¹⁰

Entre las experiencias de actualización docente que permitieron capacitar a los maestros, éstos decían servirles de

¹⁰ Ministerio de Educación, Normas y Orientaciones Curriculares para la Formación inicial de Maestros (primer volumen), El Salvador, Impresiones UCA, 1997, pág. 9

mucho, aunque, como sostiene Dewees, Evans y King¹¹, los maestros repiten la única práctica que conocen; pese a que en la capacitación se les hablaba de metodología participativa, esta no formaba parte de su formación pedagógica, de ahí que no incorporaban a su práctica diaria lo que se les enseñaba.

La calidad del proceso de formación que caracterizó a las viejas escuelas normales no fue transferida a las nuevas. Poco a poco, dicha calidad fue decreciendo, hasta llegar a la improvisación por medio de cursos domingeros y por correspondencia, lo cual produjo una generación de maestros poco informados, carentes de habilidades y destrezas para la enseñanza.

El breve período de funcionamiento de la Ciudad Normal "Alberto Masferrer" no permitió evaluar, dar seguimiento y consolidar los planes de formación puestos en práctica. Por el énfasis dado a la práctica docente, sin descuidar la formación científico-pedagógica, se juzgaba, que dichos planes pudieron haber llegado a dar muy buenos resultados.

La propuesta para redefinir el Sistema Nacional de Formación y Capacitación, a través de la creación de Centros de

¹¹ PREAL, <http://www.preal.org>.

Formación y Capacitación a nivel regional que el MINED proponía, servirían para oxigenar la necesidad de actualización docente.

La formación inicial de los docentes quedó en manos de las universidades, la mayoría de las cuales se amparó en el principio de la autonomía y en su carácter privado. Por lo tanto, era clara la incapacidad del Estado para exigirles el perfil del docente que se necesitaba, la cantidad y calidad de educadores requeridos por el sistema. Esto de que la Ley General de Educación confiere al Estado particular responsabilidad en la provisión de docentes¹².

En cuanto a la formación permanente, se advirtieron iniciativas aisladas y sin objetivos. No existía sistematización ni un plan que respondiera a diagnósticos técnicamente realizados, por lo que se impartía en respuesta a situaciones coyunturales y a pedidos de los mismos maestros.

A pesar de tal situación, el MINED inició en 1992 el proceso de elaboración de un plan piloto para la formación de maestros de los primeros ciclos de educación básica, este tenía como objetivo general:

“formar maestros de educación básica con capacidad científica, ética, pedagógica y técnica, para que

¹² Ley de Educación Superior, Art. 57.

contribuyan en la transformación social y favorezcan la calidad educacional del escolar bajo responsabilidad; para que éste, en su condición de ciudadano, tomando en cuenta las necesidades, intereses y problemas de la sociedad salvadoreña, incida en el desarrollo cultural y económico de la nación".¹³

El plan estableció atribuciones del Ministerio de Educación y las de las instituciones formadoras, ya en 1995, cinco instituciones seleccionadas por el MINED empezaron a formar maestro para los dos primeros ciclos de educación básica de acuerdo a las normas y lineamientos del referido plan, al finalizar ese mismo año contando con la colaboración de varias universidades y de otras instituciones, el Ministerio preparó una serie de jornadas de renovación pedagogía para directores de escuela y maestros, estas se convirtieron en una experiencia antecedente para formar un nuevo plan para la formación y actualización docente del sistema educativo, el cual dio inicio el año 1998, éste obligó a todas las instituciones de educación superior, que a partir de ese año iniciaran se hiciera efectivo.

Durante las últimas décadas, ha habido una gran afluencia de estudiantes a los centros de formación de maestros, lo cual

¹³ Ministerio de Educación, "Normas y Orientaciones Curriculares para la formación inicial de maestros, Plan de Formación de 1994. pág. 10

ha provocado una demanda de maestros desocupados por falta de plazas docente. Según las normas, aunque en la práctica no siempre se cumplían, lo maestros debían adquirir un certificado profesional de educación para poder acceder a una vacante y al escalafón magisterial oficial.

Dentro del escalafón magisterial, los maestros se encontraban clasificados según niveles: "docente uno", eran los maestros de educación parvularia y los primeros grados de educación básica; "docente dos", correspondían los maestros de tercer ciclo de educación básica y "docente tres", a los maestros de educación media. Asimismo se veía reflejado el salario de cada nivel del escalafón, sin tener en cuenta su formación profesional, su actualización y sus méritos. No existía un sistema que pudiera evaluar y dar seguimiento a las prácticas diarias o a sus esfuerzos de capacitación y actualización; los maestros no contaban con incentivos para preocuparse por su profesionalización, la investigación o innovación pedagógica, no existía interés para actualizarse permanentemente, ya que no significaba reconocimiento alguno para mejorar sus condiciones de vida profesional y personal.

Con respecto a la formación de los maestros de educación básica para primero y segundos ciclos, el perfil del maestro

debía de caracterizarse por el enriquecimiento de una serie de conocimientos, destrezas, habilidades, hábitos y actitudes, que garantizarice el desempeño de su labor docente, en las áreas de investigación, planificación, metodología, evaluación, etc.

El Ministerio de Educación, ha impulsado en los últimos años una normativa orientadora de las tareas de formación docente en el país. En ella se definen los aspectos más generales de la actividad encomendada, es decir, se prescriben los propósitos, el perfil, egreso y la evaluación. Esta acción la realiza de conformidad con el mandato que en la Ley General de Educación Superior aparece expuesto en el artículo 57:

“Los planes y programas para formar maestros de los niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional, serán determinados por el Ministerio de Educación. El Ministerio de Educación determinará además, las exigencias académicas y los requerimientos mínimos que deban reunir las instituciones que ejecuten dichos planes y programas. Ninguna institución de educación superior podrá ofrecer los planes y programas oficiales de formación de maestros, sin la autorización del Ministerio de Educación”¹⁴

La normativa plantea una carrera con 3 años de duración y 9 especialidades de titulación posible. El currículo posee tres áreas de formación: La General (32UV). Estas últimas planteadas

¹⁴ MINED. “Normas y Orientaciones Curriculares para la formación inicial de maestros”, 1997, pág. 12

para realizarse a lo largo de tres años y de manera gradual. Y para ser admitidos a partir de 2001 se exige una prueba de PAES no menor de 7.0 y para graduarse, es indispensable aprobar la Evaluación de Competencias Académicas y Pedagógicas (ECAP).

Según el Informe del Progreso Educativo sobre El Salvador (PREAL) plantea que en la profesión docente: "A pesar de los esfuerzos, aún no hay cambios que indiquen una transformación de los docentes en servicio ni una mejor calidad de los que se gradúan de los profesorados".¹⁵

Es preocupante que el prestigio de la profesión docente se encuentre deteriorado económica y socialmente, ya que no existe un reconocimiento nacional a la importancia de su labor y la carencia de un esfuerzo para innovar las modalidades de financiamiento que permitan estimular el ejercicio profesional del maestro. Es importante enfatizar, que las relaciones entre el MINED y los Sindicatos Magisteriales, para transformar el antagonismo en una relación de apoyo y comprensión, lo cual exige el apoyo del gobierno central y del público en general para que inviertan y mejoren la condición socio-económica del maestro.

¹⁵ Informe del Progreso Educativo sobre El Salvador, (PREAL). 2002. <http://www.preal.org>.

Además por la demanda de la docencia, generada en muchos sectores por aquellos maestros afectados en su estatus profesional que en sus lugares de trabajos no cuentan con equipos, con recursos, ni con personal adecuado, sumado a la tecnificación docente, es denigrante. Como respuesta a esta situación el Gobierno ha intentado aumentar el número de años de la capacitación previa al servicio, asimismo, concentrar la capacitación en un menor número de instituciones y congelar la matrícula, no obstante para aplicar a estas propuestas es necesario contar con un grupo de instructores de buen nivel, adquirir nuevos equipos y recursos, reorientar los programas curriculares de los centros de capacitación.

La aplicación de los diagnósticos para monitorear la situación de la formación de maestros en el país es muy reducida; a pesar de ello, algunos de los hallazgos que se han podido recabar son sobre aquellos aspectos propios del desarrollo curricular, la planificación y la práctica docente. Para el 2000-2003¹⁶ se han encontrado en los centros de formación docente que la planificación del hacer educativo en los centros formadores es una de las asignaturas pendientes y con efectos considerables en las otras áreas de desempeño de la institución; en cuanto al desarrollo curricular enfrenta una situación

¹⁶ “Diagnóstico y Monitoreo de la formación inicial docente”, MINED, 2003

compleja, expresadas en el hecho que la falta de una oferta pedagógica estratégica del centro inhibe las posibilidades de actualización o transformación de los programas con pertinencia; además las otras áreas del desarrollo curricular (investigación educativa, innovación, etc.,) se encuentran muy débilmente atendidas.

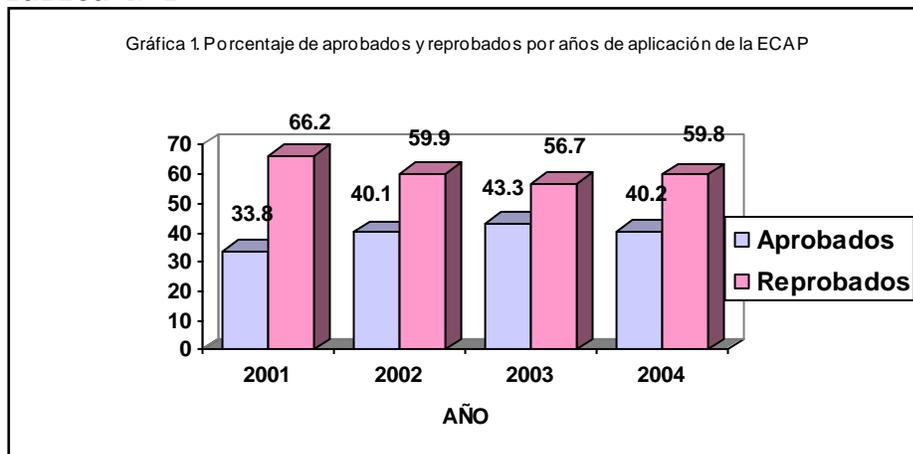
Asimismo, la mayoría de los centros formadores no están impulsando la investigación educativa de suficiente nivel y frecuencia como para usarla de insumo crítico y transformar programas; también ocurre con la práctica educativa que se desarrolla internamente en el centro formador, y externamente en el centro de práctica, no se está usando la información para hacer un esfuerzo de reflexión crítica de manera sistemática. Además, en los centros formadores se trabaja muy poco la innovación pedagógica.

Con respecto a los modelos que se imparten en la práctica docente en los centros de formación son a base de las clases tradicionales o con muchos rasgos tradicionales, las clases con tendencia constructivista no es un hecho visible en los centros educativos y en la práctica docente. Y esto se viene presenciando a partir de las prácticas docentes de los aspirantes a maestros en los centros escolares, donde la mayoría

de los centros formadores están "supervisando" a los estudiantes y no el logro de la propuesta pedagógica institucional de cómo se forman los docentes. En la práctica educativa no prevalece la filosofía investigativa, ni mucho menos la crítica-reflexiva.

No obstante, tal práctica se puede evidenciar, en los resultados de la prueba ECAP aplicada por el MINED. En efecto, tales resultados advierten una situación interesante pero compleja porque los rendimientos en promedio observados son bajos; durante tres aplicaciones ordinarias anuales los resultados se mantienen en niveles intermedios aunque los porcentajes de participantes aprobados son menos que los reprobados (ver gráfica 1)¹⁷. Para el año 2001 casi 7 de cada 10 reprobaron. Para los últimos años los resultados han mostrado que 4 de cada 10 aprueben. Esto puede significar una leve mejoría en el desempeño relativo de los evaluados.

Gráfica N°1



¹⁷ <http://www.mined.gob.sv>. ECAP- 2001, 2002, 2003, 2004 y <http://www.elsalvador.com.noticias>

En cuanto a la formación inicial docente, no puede ser advertida como la alternativa de solución a los problemas educativos del país, pero puede aportar de manera significativa. Con la aplicación de nuevos requisitos al ingreso y previos a la graduación se ha logrado detectar o confirmar las debilidades que la educación en su conjunto posee. Por tanto, parece que para resolver el problema no es solo necesario aumentar los requerimientos sino, que se necesita "... también acciones que permitan apoyar a las universidades en la implementación flexible de las carreras, desarrollar una efectiva práctica docente y lograr atraer a estudiantes talentosos a la carrera del profesorado".¹⁸

La política de formación docente en el proceso de Reforma Educativa tiene una gran importancia debido a que se requiere de procesos sistemáticos de capacitación docente para que en el aula, se logren las innovaciones curriculares, metodológicas y administrativas que impulsa el MINED. Este determina que el docente es factor fundamental en la ejecución de la reforma y que es necesario elevar su categoría con un perfil y enfoque de formación de acuerdo con las corrientes constructivistas del aprendizaje, esto se justifica porque el maestro es el profesional responsable de formar la niñez y la juventud en los

¹⁸ Informe del Progreso Educativo sobre El Salvador, (PREAL). 2002. <http://www.preal.org>.

diferentes niveles del Sistema Educativo; en tal sentido, el reto del docente es cada vez mayor frente a los desafíos que le imponen los avances científicos, pedagógicos y las expectativas de educandos y comunidad educativa local.

A través de ello, el Ministerio de Educación, se compromete a facilitar a maestros, mecanismos y estrategias de capacitación en el ámbito Nacional y Departamental, Distrital y Local; de tal manera que existe un programa nacional de formación docente por medio de la creación de los tres centros de capacitación.

Dentro de las políticas de formación permanente de docentes, el Ministerio de Educación ofrece los tipos de capacitaciones tales como: nacionales, regionales, locales, cursos libres, círculos de estudio y asistencia técnica. Las capacitaciones nacionales consisten en aquellas que tienen el propósito de llevar rápidamente a todas las escuelas del país determinados ejes temáticos con lineamiento institucionales para orientar la labor de los maestros y directores; mientras que las segundas se ofrecen en los tres Centros Regionales de Desarrollo Profesional Docente, las temáticas son diversas y se relacionan con los problemas de las didácticas y los ejes transversales del currículo. Para las capacitaciones locales se desarrollan en cada centro escolar, finalmente en los cursos libres, y círculos

de estudio participan todo el personal docente de cada centro escolar del distrito.

A partir del año 1991, se iniciaron los cambios curriculares en los diferentes niveles del sistema educativo los cuales fundamentan y sistematizan las orientaciones curriculares de la educación nacional. Para los cambios curriculares que tienen previstos a nivel macro, se verán reflejados en la aplicación en el aula por medio de la planificación y adecuación del currículo en las instituciones; así como en los procesos metodológicos, de evaluación del aprendizaje, en los recursos didácticos concretos y en los textos que el docente utilizará para guiar el proceso de aprendizaje en los educandos.

Este es parte de los retos que tiene la formación docente, el trabajar con las necesidades expuestas por el profesorado en función de su desempeño en el aula y la escuela, sin embargo, estos retos muchas veces se quedan en escritos y no se llevan a la acción; lograr que haya calidad y equidad educativa y que a través de la actualización permanente y la reflexión crítica sobre la práctica pedagógica surja la innovación, es una respuesta prácticamente imperceptible.

El MINED, para lograr estos retos, trata de desarrollar un proceso colectivo en el que los directores, maestros, asesores pedagógicos se orienten por el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y las necesidades de desarrollo del sistema educativo. Asimismo se necesita que el Ministerio de Educación se centre verdaderamente en las necesidades del sistema educativo, tomando en cuenta la realidad actual de cada uno de los centros educativos. Otra manera que han implementado es formando un conjunto de subsistemas y unidades técnicas interrelacionadas que permiten ofrecer a docentes de los diferentes niveles y modalidades educativas, servicios de actualización y especialización profesional a fin de llegar en forma descentralizada hasta el centro educativo.

Una de las estructuras de mayor importancia para el esfuerzo de la formación docente lo representan los Centros Regionales de Desarrollo Profesional Docente, los cuales se encuentran ubicados en tres zonas geográficas del país y dependen de la Dirección de Desarrollo Profesional Docente. Estas instancias pretenden apoyar a los centros escolares en su proceso de trabajo a través de variadas maneras de aprendizaje.

La asesoría pedagógica también se convierte en otra estructura que funciona para favorecer el desempeño docente en

el aula. Es considerada como la instancia de nivel central más próxima a la escuela y especialmente al tema de la calidad educativa. Aunque las críticas más frecuentes sobre esta estructura se encuentran: no llegan a los centros escolares con la frecuencia que estos requieren, no son poseedores de las especialidades demandadas por los personales docentes, y no todos demuestran disposición a asesorar, sino que han mantenido las prácticas del supervisor.

El MINED ha impulsado en los últimos años una estrategia descentralizada de formación continua en servicio. Esta estrategia implica que las distintas escuelas reciben un bono de desarrollo profesional para que con el puedan comprar servicios de capacitación, asesoría, asistencia técnica, etc. A instituciones o personas naturales autorizadas por el MINED.

Por lo tanto, la escuela con el apoyo del asesor pedagógico establece, que a partir de sus necesidades de fortalecimiento profesional, que se detectan a través del PEI, hace la solicitud de propuesta a los prestadores de servicio, valorarla y decidir su contratación. La totalidad de maestros del sector oficial tienen derecho, a participar de este proceso que en los últimos años ha estado relacionada con un pausa pedagógica que en la práctica es un par de días en los que los maestros y directores

se dedican a la reflexión sobre su hacer y sobre los resultados que obtiene. Aunque existan muchas capacitaciones, valdría la pena hacer una valoración sobre los logros, ya que muy pocos resultados se observan en las aulas, en términos del desempeño docente y la calidad del aprendizaje en el alumnado.

2.2 Definición de términos básicos

Constructivismo: Es un enfoque educativa que se basa en la construcción de los conocimientos por parte del alumno, que este sea capaz de formularlos y crearlos; y el docente se convierte en un facilitador o mediador de conocimientos.

Calidad: son los atributos esenciales que se espera que posea un bien o servicio.

Educación: Es un proceso de comunicación y asimilación sistemática y crítica de la cultura para la formación integral de la persona.

Evaluación: Es un proceso que permite determinar en qué medida se ha alcanzado el logro de algunos resultados, entre términos de cantidad y calidad.

Formación Docente: Proceso mediante el cual se potencializan las capacidades y conocimientos de los educadores.

Formación Inicial: Cúmulo de conocimientos adquiridos en un centro de educación superior, basados en los fines y objetivos de la educación.

Formación continua o Permanente: Es el proceso sistemático de los conocimientos que contribuyen a fortalecer y actualizar las habilidades, conocimientos, actitudes para lograr cualificar el desempeño docente en cualquier área o disciplina del conocimiento.

Polivalentes: Persona con variadas aptitudes.

Sistema: Conjunto de elementos que interrelacionados entre sí, logran un objetivo determinado.

CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

Para la metodología aplicada en la investigación se tomo en cuenta los siguientes aspectos

3.1 Tipo de Investigación.

El tipo de investigación que se efectuó en un principio ha sido de carácter exploratorio, debido a no contar con mucha información sobre el tema específico; luego se torna en una fase descriptiva ya que se enumeran características del fenómeno, se formulan hipótesis y se relacionan variables y describiendo características del fenómeno en estudio.

Por lo tanto, la investigación utilizada es de tipo exploratoria y descriptiva dada la naturaleza del fenómeno en estudio y las características propias del problema, ésta orientada para hacer una descripción, registro, análisis e interpretación del fenómeno, lo que sirvió además para una interpretación correcta sobre realidades concretas.

Se ha utilizado esta investigación por las razones siguientes:

a) Se realizó un análisis descriptivo del desarrollo histórico y actual de los procesos de formación docente, a través de los sistemas que el Ministerio de Educación ha venido implementando durante cuatro años.

B) Asimismo, las condiciones del fenómeno investigado imposibilitaron la oportunidad de elegir otro tipo de investigación por ser de carácter estructural.

c) La investigación se desarrollo en dos fases, la primera fue de carácter documental; mientras que en la segunda fase se llevo a cabo una investigación de campo.

3.2 Determinación de la muestra

Para la determinación de la muestra, se ha utilizado un método no probabilístico, ya que éste es el que permite seleccionar los elementos necesarios a investigar, siempre y cuando se trate de una muestra finita. Se tomó de base el Distrito 06-04 de la Zona Metropolitana de San Salvador. Comprendido por dos Centros Escolares "Juana López" y "San Antonio Abad".

Sin embargo, solamente se eligieron a los dos Centros Escolares antes mencionados, por la razón de ser un estudio

descriptivo de aquellos docentes de educación básica que han formado parte de los procesos de formación docente que durante cuatro años ha implementado el Ministerio de Educación.

El campo de acción para la investigación estuvo dado de todas aquellas personas pertenecientes a los dos Centros Escolares elegidos, el cual estuvo dado por un total de 32 docentes de educación básica. Siendo de estos un total de 25 docentes del sexo femenino y 7 docentes del sexo masculino.

Para objeto de análisis a pesar de ser éste un número reducido de individuos se consideraron todos, ya que son representativos en relación a las características comunes que tienen con los procesos de formación docente.

De esta manera, las fuentes de información están constituidas por: las personas que proporcionaron información para así definir las que serían las fuentes primarias y secundarias:

Primarias

Se tomo la información empírica o directa proporcionada por los docentes de educación básica que laboran en los Centros Escolares "Juana López" y "San Antonio Abad" que han participado en los diferentes sistemas de capacitación, que colaboraron en

proporcionar apreciaciones sobre el efecto de la formación docente, lo que se realizó mediante acercamiento de la realidad con la utilización de llenado de encuestas.

Secundarias

Consistió en el análisis de la información empírica o indirecta proveniente de distintas fuentes, la cual se recopiló de acuerdo a la información bibliográfica similar que orientó a la elaboración de dicho estudio.

3.3 Métodos, Técnicas e Instrumentos

Para poder reunir toda la información confiable y suficiente relacionada con el tema de estudio, fue necesario realizar investigación bibliográfica y de campo, a través de cuestionarios, los cuales permitieron recolectar el material necesario para desarrollar la investigación.

3.3.1 Investigación Bibliográfica

Permitió conocer conceptos e información general, sustentada por diferentes autores que han proporcionado bibliografía referente a temas relacionados a los sistemas de formación docente, la cual sirvió para fomentar la base teórica-técnica que se tomo como aporte al análisis del tema de investigación, así como también del problema planteado.

3.3.2 Investigación de Campo

La información recopilada en esta fase de la investigación, sirvió para reforzar la aceptación o no de las hipótesis formuladas y al mismo tiempo para poder brindar elementos de juicio necesarios que orientaron de mejor manera a la solución del problema planteado.

Para el tipo de técnica e instrumento aplicado en la investigación se utilizó la siguiente:

Encuesta

Para la que se utilizó el cuestionario de encuesta, se tomo de base para recopilar una gran parte de la información, ya que se pasó a las personas involucradas directamente en los procesos de formación docente a través de los diferentes sistemas de capacitación implementados por el Ministerio de Educación (MINED).

Se considera este tipo de instrumento de carácter práctico para que los individuos en estudio, puedan contestarla en poco tiempo, presentando preguntas enfocadas con los objetivos del trabajo. (Anexo 1)

Lo que permitió que obtuvieran valiosos e importantes datos para el desarrollo de la investigación; logrando de esta manera conocimiento general de las diferentes perspectivas con respecto al impacto de los sistemas de capacitación en la formación docente.

3.4 Metodología y Procedimiento

Para la distribución de las encuestas fue necesario realizar los contactos previos y contar con la autorización previa, lo cual permitió la facilitación en la entrega de los cuestionarios a todos los docentes que laboran en los dos centros escolares seleccionados.

La información que fue obtenida en las encuestas ha sido complementada a la información recopilada de las boletas de la encuesta pasa a los docentes.

Las tabulaciones con sus resultados fueron analizadas; así como sus respectivas conclusiones y recomendaciones, que son de mucha utilidad para presentar una mayor comprensión de la información recopilada en zona de estudio y reflejadas en el trabajo.

Para los criterios sobre el análisis de la información se realizó de acuerdo a la información recopilada en la investigación de campo, considerando como base fundamental el problema planteado y la hipótesis de investigación; los resultados obtenidos vienen a complementar la información de carácter teórico con que se ha trabajado.

El análisis se ha realizado en su conjunto en lo referente a la información obtenida de las boletas, para poder formular así un análisis preciso de la investigación desarrollada.

La estrategia sobre el trabajo de campo se realizó de la siguiente forma sistemática:

- 1°. Elaboración de instrumento
- 2°. Trámites legales de solicitud de audiencias con los Centros Escolares involucrados en el estudio.
- 3°. Administración de instrumento
- 4°. Concentración y clasificación de resultados
- 5°. Análisis e interpretación de resultados
- 6°. Comprobación de hipótesis
- 7°. Conclusiones y recomendaciones.

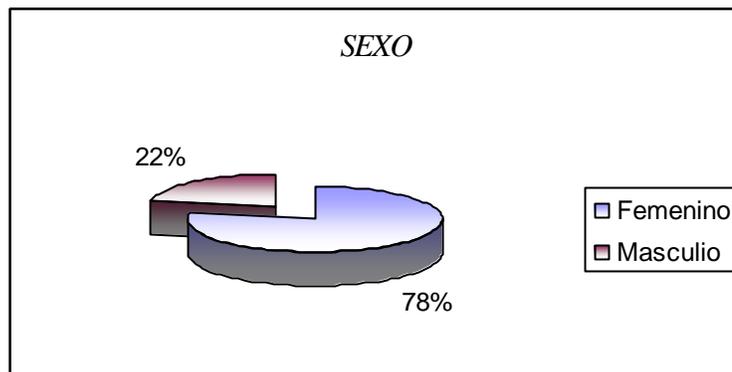
CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis e interpretación de resultados

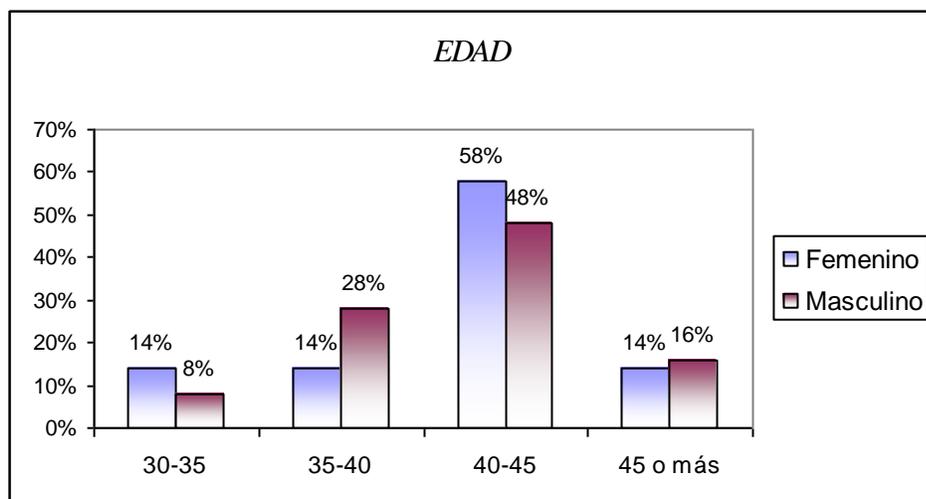
En lo referente a la encuesta, esta conformada por dos partes principales, una de ellas denominada: Datos Generales, la que esta enfocada a obtener información general del encuestado y la segunda se denomina Datos Específicos, la que esta compuesta por aspectos propiamente enfocados al problema de investigación. Esta segunda, se subdivide en dos partes, la primera subdivisión es de carácter exploratorio sobre el tipo de capacitación recibida, mientras que para la segunda es de carácter evaluativo.

4.1.1 DATOS GENERALES



Por lo que respecta al sexo de los encuestados, es notorio que el sector femenino representa a la mayoría con un 78%, mientras que la minoría lo representa el masculino con el 22%.

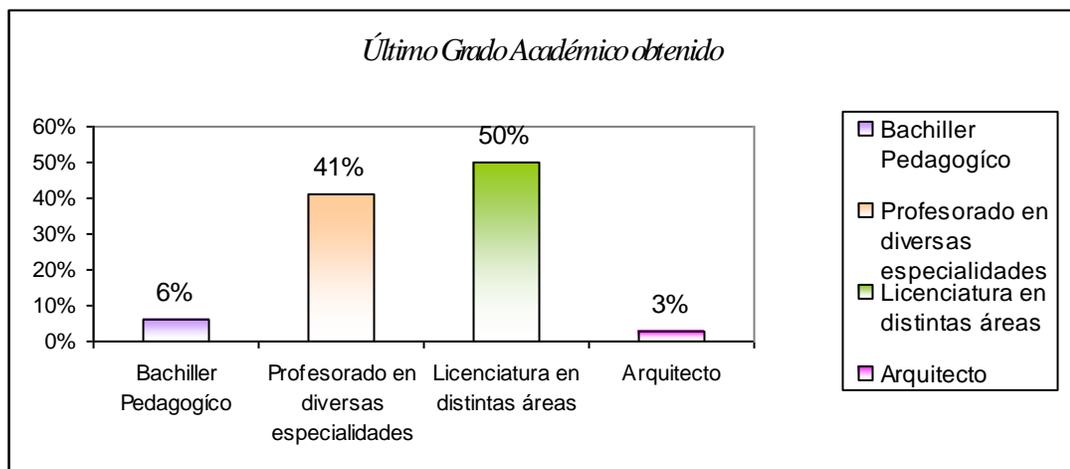
Es preciso hacer notar que entre los encuestados no existe equilibrio de sexos en la formación de los docentes. Ya que en los centros escolares se encuentran de ejerciendo la docencia más las mujeres que los hombre, posiblemente se deba a un aspecto cultural, como en el caso del sexo masculino por lo general buscan carreras con mayor remuneración dado que en su mayoría son cabeza de hogar.



En los resultados se observa que la edad más sobresaliente entre los docentes en ambos sexos, oscila entre 40 y 45 años; seguido de un 8% a la edad de 35 a 40 años. No obstante, la

minoría se encuentra entre los 30 a 35 años, y un 5% de 45 años a más.

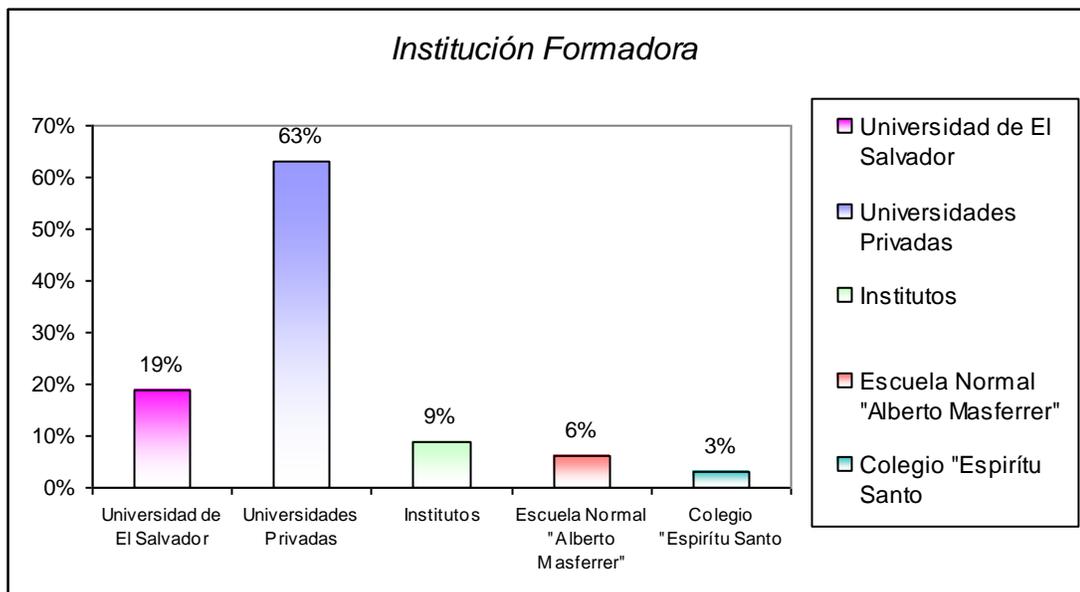
Estos resultados reflejan que las edades en que se encuentra mayor afluencia de docente es más de cuarenta años, posiblemente estos docentes ya tengan un historial de trabajo muy largo, y podrían presentar diferentes apreciación con respecto la formación docente actual con respecto a la que ellos poseen desde que fueron formados en su época.



Estos datos representan al grado académico en qué se ha realizado la formación inicial de los docentes, es evidente, según resultados que el 50%, la mitad de los encuestados cuentan con un grado académico de Licenciatura y un 41% en los profesorado con distintas especialidades. Y los grupos

minoritarios lo conformaron el Bachillerato Pedagógico y Arquitectura.

En relación a los datos, a pesar de que para los resultados de la PAES nos demuestran que desde el año 2000 hasta la fecha, los aprobados van en descenso, y eso posiblemente representa un dato en el que se puede notar que la enseñanza con que contaba anteriormente los maestros para la formación de los profesorado era más significativo en cuanto a los aprobados. Mientras que existe un número significativo que han logrado continuar sus estudios a niveles más superiores como lo es la Licenciatura.

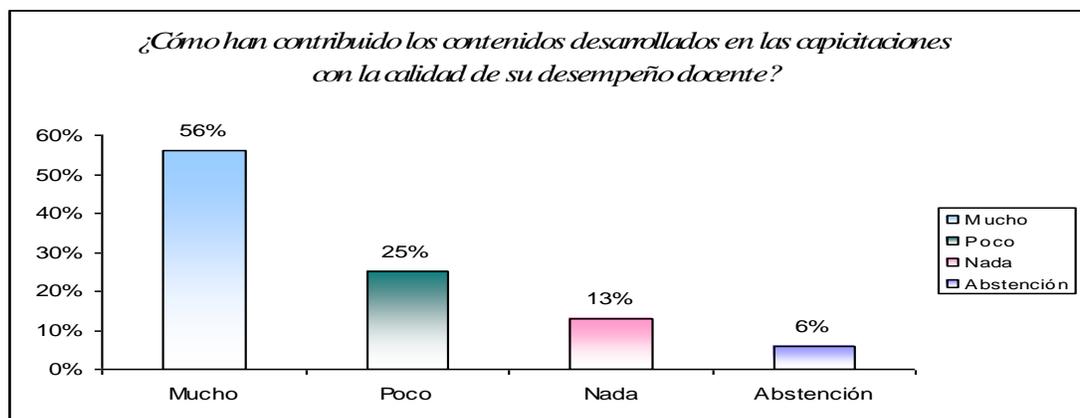


Con el 63% de las opiniones de los resultados, se puede apreciar que existe mayor demanda de profesionales en las Universidades Privadas. Mientras que con el mínimo del 19% se han graduado de la UES (Pública).

En estos tiempos y conforme a los datos obtenidos se puede reflejar que las universidades privadas están formando más profesionales, muy a pesar de ser instituciones privadas, ya que dieron mayores opciones para la formación docente, a través de la educación modular o fines de semana, con horarios mas convenientes a los ofrecidos por la Universidad de El Salvador (UES).

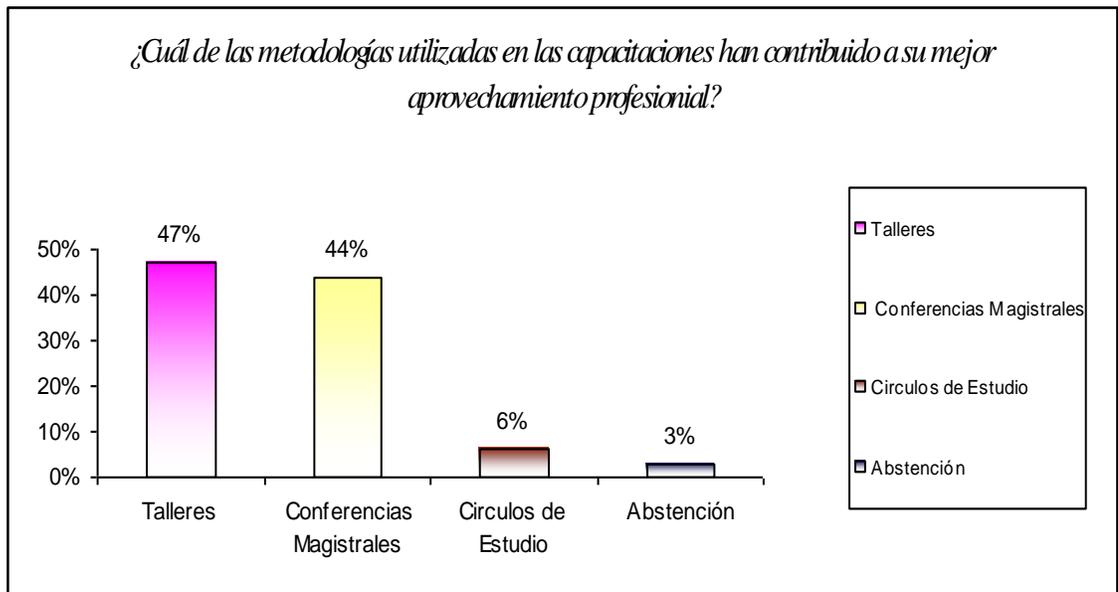
4.2.2 DATOS ESPECIFICOS

Según información obtenida a través de los encuestados se presenta el análisis cuanti-cualitativo de acuerdo a opciones vertidas ubicadas en diversas categorías de análisis.



Por medio de esta gráfica, se observa que un 56% de las respuestas obtenidas por los docentes, aseguran que en efecto las capacitaciones han sido de mucho provecho para mejorar la calidad de su desempeño docente. Sin embargo un 38% afirma lo contrario.

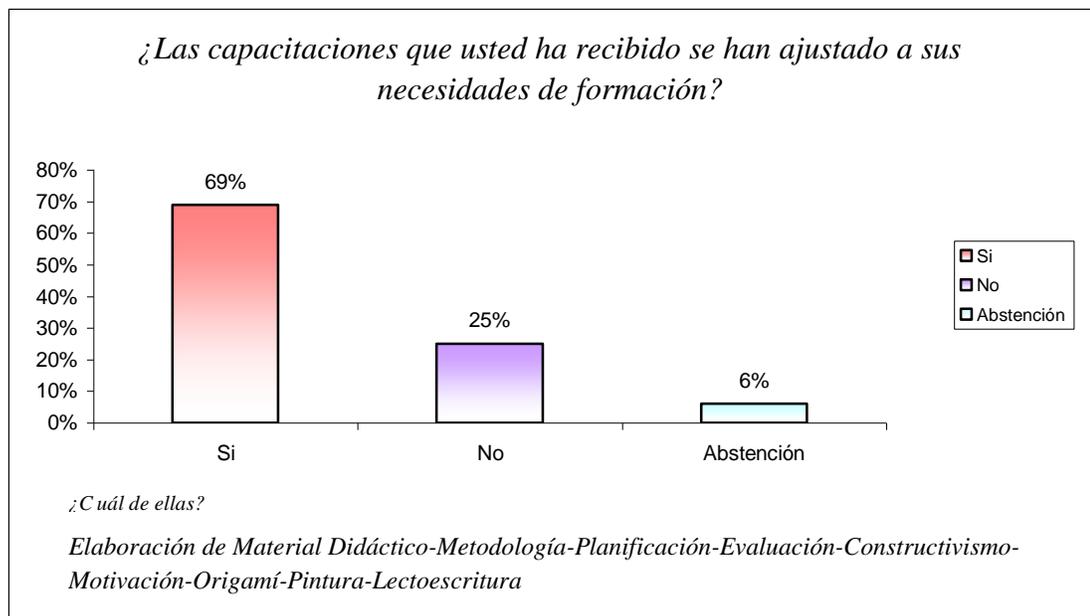
Esto significa que sin bien es cierto las capacitaciones no han tenido un impacto positivo en toda la población estudiada, es importante señalar que la mayoría reconoce que en efecto las capacitaciones que han recibido han permitido desarrollar con mejor calidad su desempeño como docentes; posiblemente la respuesta se deba a que para la mayoría de docentes, al ampliar su currículo a través de capacitaciones con temas nuevos les ha permitido generar en ellos confianza en cuanto a su competencia profesional, lo cual puede estar incidiendo positivamente en la calidad de enseñanza y consecutivamente en la calidad del aprendizaje del alumnado.



Referente a las metodologías que se utilizan para impartir las capacitaciones los resultados que se observan, es que la mayoría con un 47% de los docentes opinan que los talleres han contribuido a un mejor aprovechamiento de los contenidos desarrollados, asimismo, el 44% de docentes, consideran que a través de las Conferencias Magistrales han experimentado mayor aprovechamiento. Lo cual suma el 91% de docente reconocen que los talleres y conferencias magistrales son las mejores formas metodológicas que más han contribuido a su formación permanente. No obstante, un mínimo de un 6% considera que son los círculos de estudio.

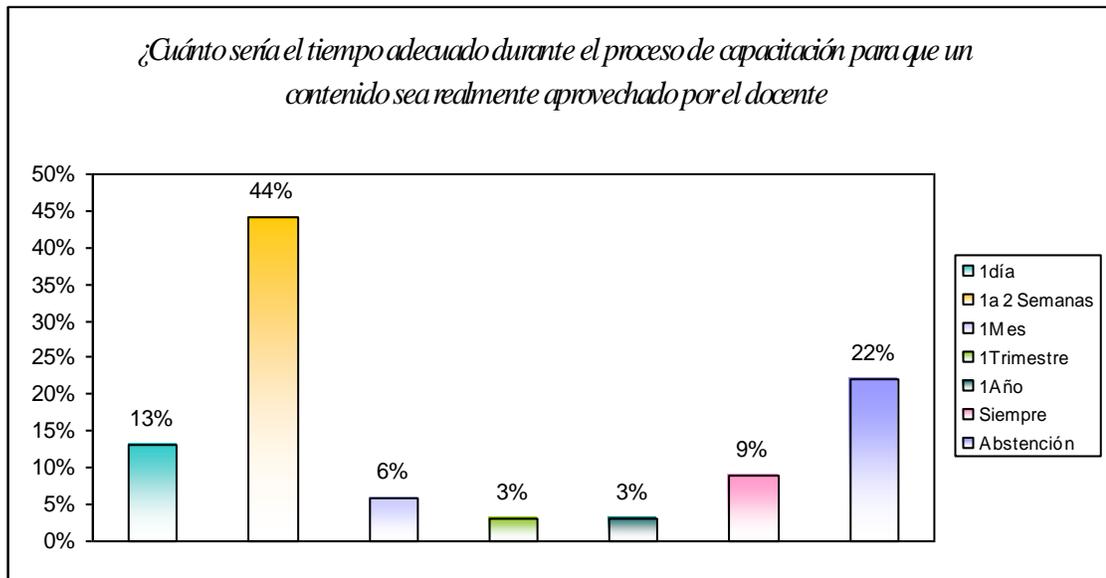
A la luz de los resultados obtenidos la metodología que han recibido los docentes por medio de talleres tiene un impacto

positivo. A pesar, de que existen varios tipos de metodologías para desarrollarse, aún así los docentes posiblemente no han tenido mayores opciones para opinar, ya que posiblemente han recibido más talleres que de otro tipo. Aunque reconocen que una conferencia magistral por un experto de algún tema específico ha logrado contribuir a su proceso de formación permanente.



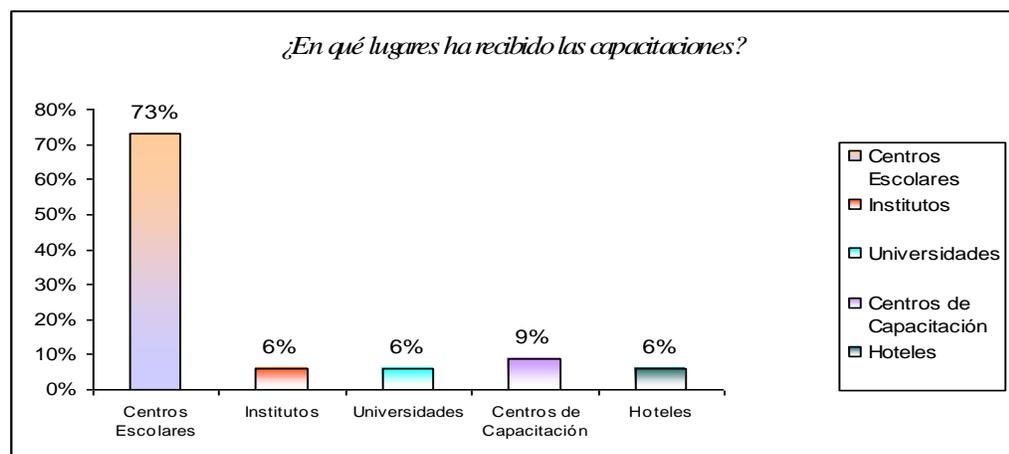
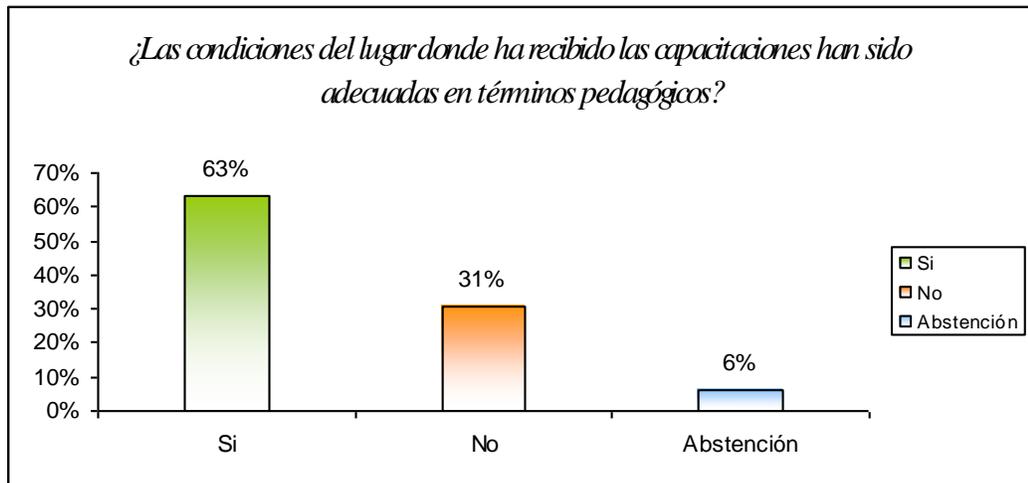
Del total de encuestados, un 69% aseguran que las capacitaciones en que han participado han logrado ajustarse a sus necesidades de formación, no obstante un 25% opinan lo contrario. Con respecto al tipo de capacitación los resultados con impacto positivo consideraron los siguientes: Elaboración de material didáctico, metodologías, planificación, evaluación, constructivismo, lecto-escritura, pintura y origamí.

Con estos resultados se puede especular en dos direcciones, por un lado, podemos suponer que los docentes están de acuerdo a las capacitaciones que se les han impartido, ya que han logrado satisfacer de alguna manera sus expectativas de formación, y por el otro, posiblemente no han experimentado la satisfacción con respecto a las necesidades que estos necesitan para su formación docente. Asimismo, no han podido incrementar su bagaje de conocimientos, ya que seguramente ellos podrán considerar que los contenidos que se han desarrollado no poseen la adquisición de conocimientos y actualización para desarrollar nuevas habilidades y destrezas que exige su formación profesional o no comprenden cómo funciona la teoría en un campo práctico, no entienden o no están dispuestos a hacerlo, queda en pie esa interrogante.



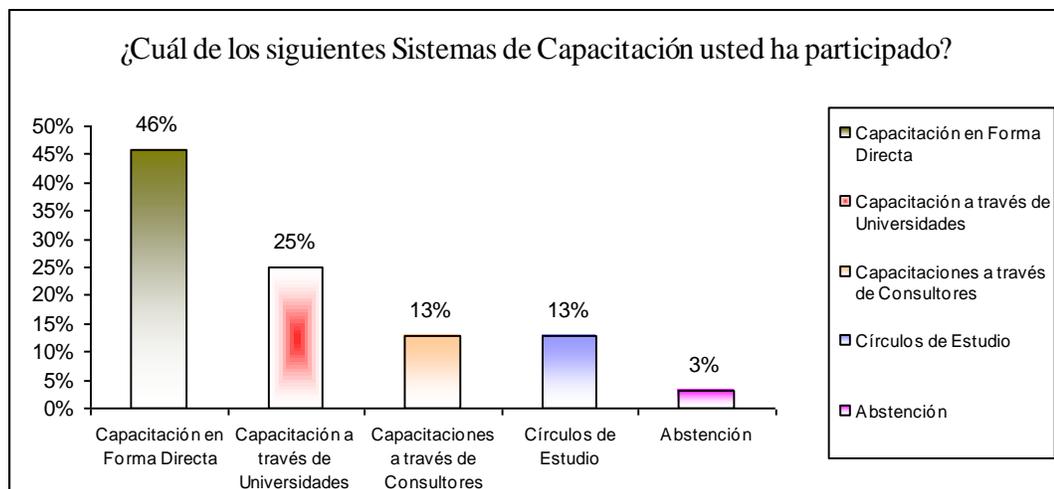
Los resultados relativos a la totalidad de la muestra indican que un 44%, responde que el tiempo adecuado de duración de las capacitaciones debe de ser de una a dos semanas, y un 22% considera no opinar al respecto.

Podemos suponer que para la mayoría de docentes las capacitaciones deberían de tener una duración aproximadamente de dos semanas, posiblemente las capacitaciones que han recibido en tan corto tiempo (1 a 3 días) no han logrado llenar las expectativas para obtener un mejor aprovechamiento de los contenidos, y en un tiempo considerable se verían beneficiados para ellos en enriquecer su formación. Tal vez, en un tiempo reducido no se logra desarrollar la planificación de forma completa, y sustancial.



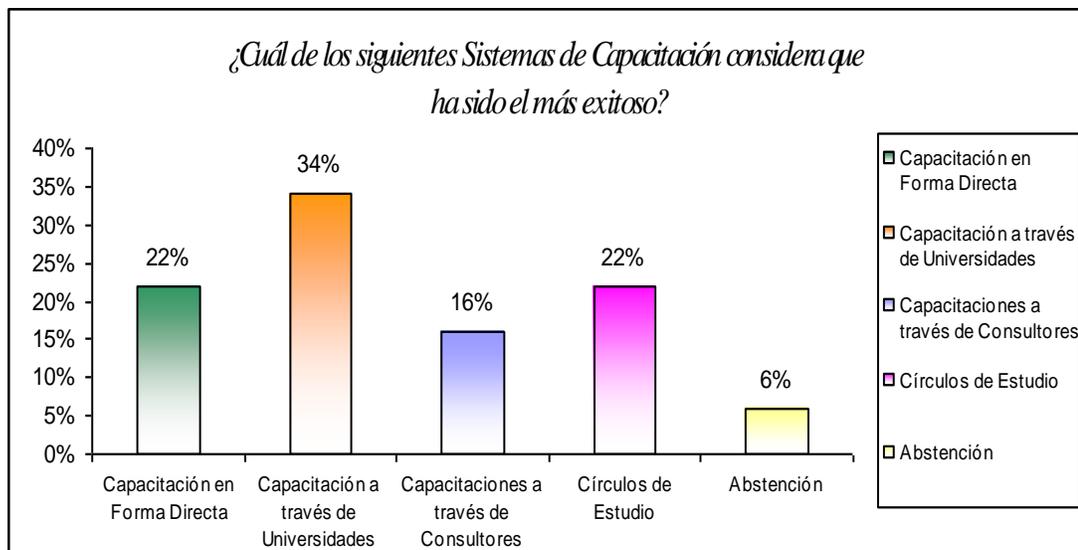
La contestación mayoritaria de un 63% para los docentes de educación básica, piensan que las condiciones de los lugares donde se han impartido las capacitaciones han sido adecuadas en términos pedagógicos, mientras que disminuye el porcentaje a un 31 % que consideran lo contrario. Siendo el lugar más utilizado para desarrollar las capacitaciones, los centros escolares.

Parece ser que los docentes se sienten complacidos con respecto a los locales donde se han impartido las diversas capacitaciones, posiblemente, han logrado un ambiente adecuado que según la mayoría de docentes, cumplen con los requerimientos pedagógicos indispensables, se sentirán mas cómodos en su lugar de trabajo, que es un lugar conocido, aunque probablemente sea por no retirarse de su lugar de trabajo, lo cual le evitan un contratiempo en el desplazamiento de éstos, a otros lugares. Sin embargo, si se han utilizado otros lugares como por ejemplo los centros de capacitación, que deben de contar con más recursos necesarios para el desarrollo de las capacitaciones, por dedicarse a ello, aunque se encuentran más retirados de la ciudad y les implicaría un costo adicional.



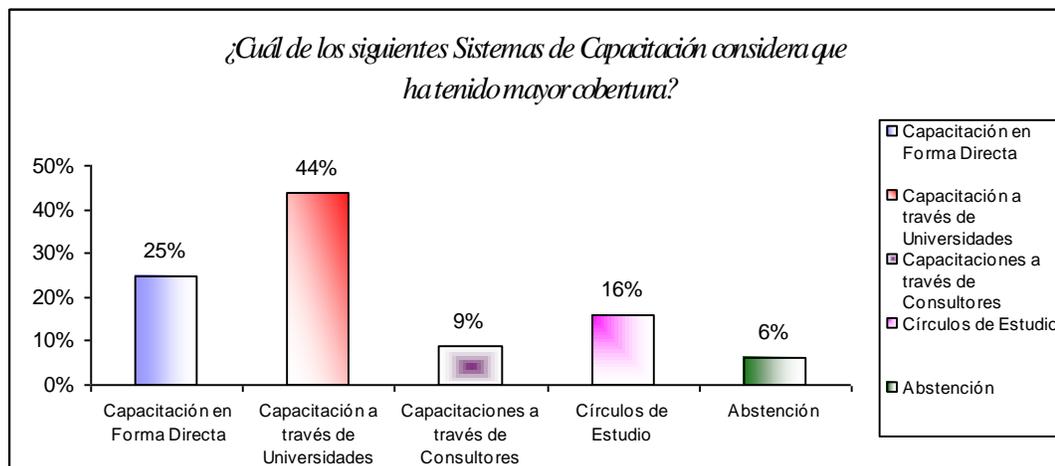
Para los resultados obtenidos, se demuestra que un 46% del total de docentes, aseguran que han participado el sistema de capacitación en forma directa. Asimismo, se cuenta con 25% significativo, que han recibido las capacitaciones a través de universidades, obteniendo un igual porcentaje de 13 en cuanto a los demás sistemas. Además se obtuvo un 3% de atenciones.

A pesar de que el Ministerio de Educación ha desarrollado en estos últimos años, cuatro sistemas de capacitación, la mayoría de docente no ha podido involucrarse en todos, ya que tal vez no se ha tenido una cobertura muy amplia, o más bien los docente no se sienten motivados para recibirlos, ya que quizá no les aporta nuevos bagajes que requiere su formación profesional.



Por lo que se puede observar en el cuadro, el sistema de capacitación que consideran los docentes que es el más exitoso lo definen con el 34% para el sistema a través de las universidades, y con mínimo de diferencia de un 22% se lo ameritan a los círculos de estudio y al sistema en forma directa.

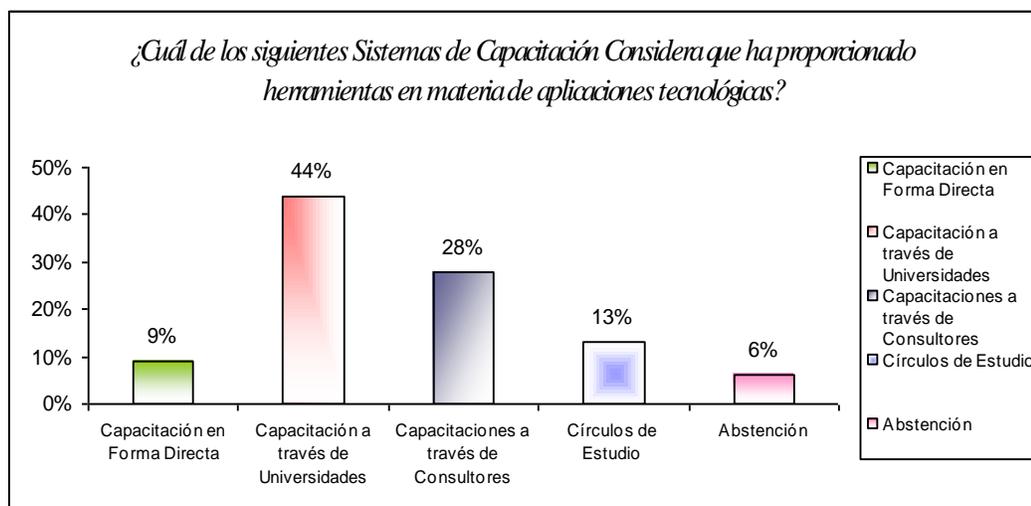
Cabe desatacar que los resultados se demuestran más favorables para el sistema que se ha impartido a través de las universidades, ya que los docente consideran que ha tenido mucho más éxito que los que el Ministerio de Educación ha desarrollado en forma directa, esto significa que a ellos les parece que ha alcanzado mejores logros en cuanto a la formación permanente.



Según el cuadro, el sistema de capacitación que ha tenido mejor cobertura es el sistema de capacitación a través de

universidades con un resultado del 44%, seguido del sistema de capacitación en forma directa obteniendo el 25%. Sin embargo, los círculos de estudio tienen un porcentaje de 22%, además el mínimo de 16% se observa en la capacitación a través de consultores.

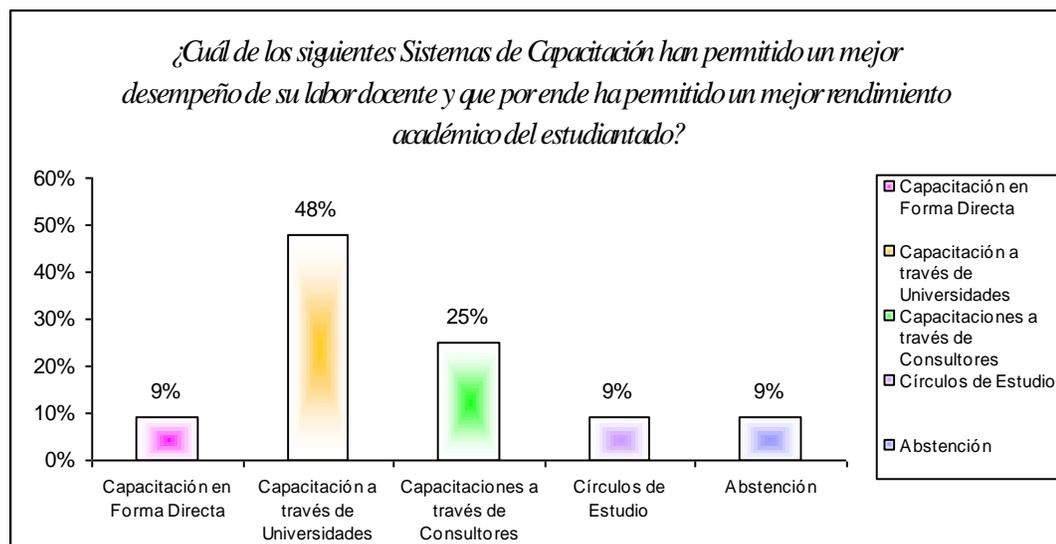
Es preciso señalar que hay un grado de relatividad con respecto al cuadro anterior, en la que se refería al sistema de con mayor éxito, y con los que han tenido mayor cobertura, ya que hacen referencia al sistema de capacitación a través de universidades.



Un 44% opina que el sistema de capacitación a través de las universidades ha proporcionado herramientas sobre aplicaciones

tecnológicas. Sin embargo, el 28% aseguran que a través de consultores.

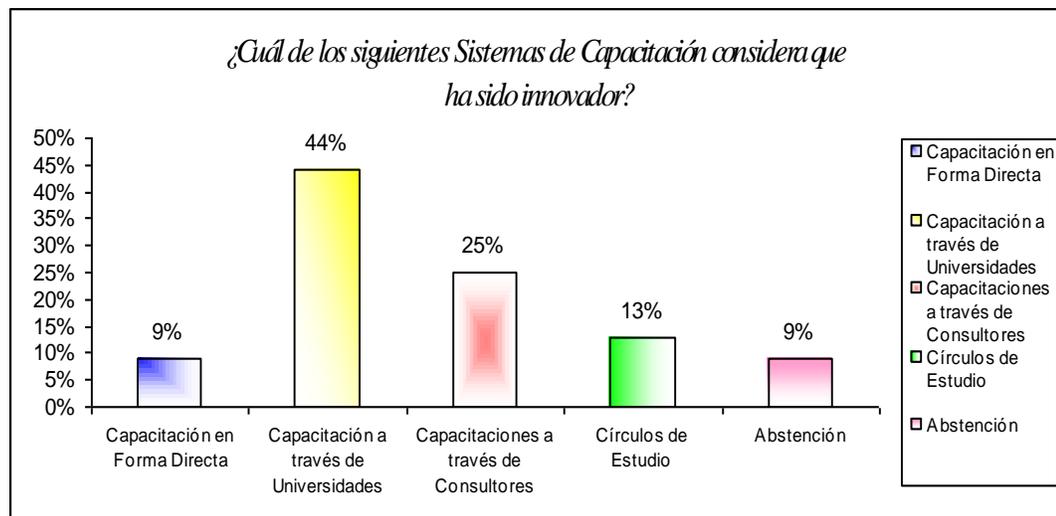
Se observa que el impacto más fuerte y positivo en la formación docente, lo obtiene el sistema de capacitación a través de las universidades, posiblemente las capacitaciones estén más apegadas a la actualización docente, pero se advierte un ligero incremento de la intervención de consultores en cuanto a la asistencia técnica



De los docente de educación básica encuestados, opina un 48% que el sistema de capacitación a través de universidades es el que les ha permitido un mejor desempeño de su labor docente. Asimismo, disminuye con un 25% a las capacitaciones a través de

consultores. Quedando en iguales porcentajes del 9% los demás sistemas.

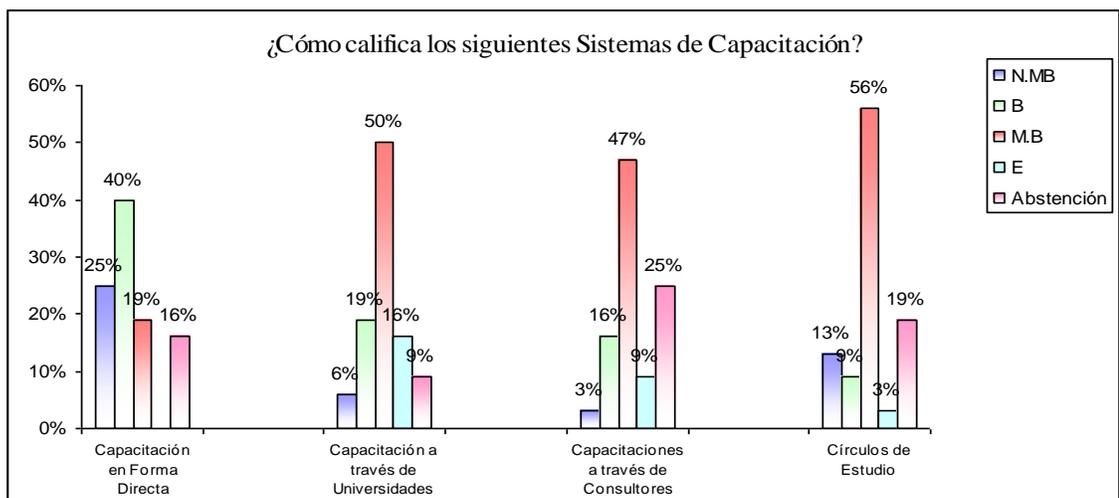
Los docentes, posiblemente piensan que recibir las capacitaciones a través de personas profesionales lograrán una fundamentación actualizada con respecto a conocimientos que requieren para ampliar su formación y enriquecer asimismo su labor profesional, aunque el status que le da un certificado universitario, con el prestigio académico les permite un mejor reconocimiento social.



Para el total de encuestados, los resultados nos muestran que un 44% opina que el sistema de capacitación a través de universidades ha sido más innovador. Seguido por un 25% las capacitaciones a través de consultores, sin embargo, el 13%

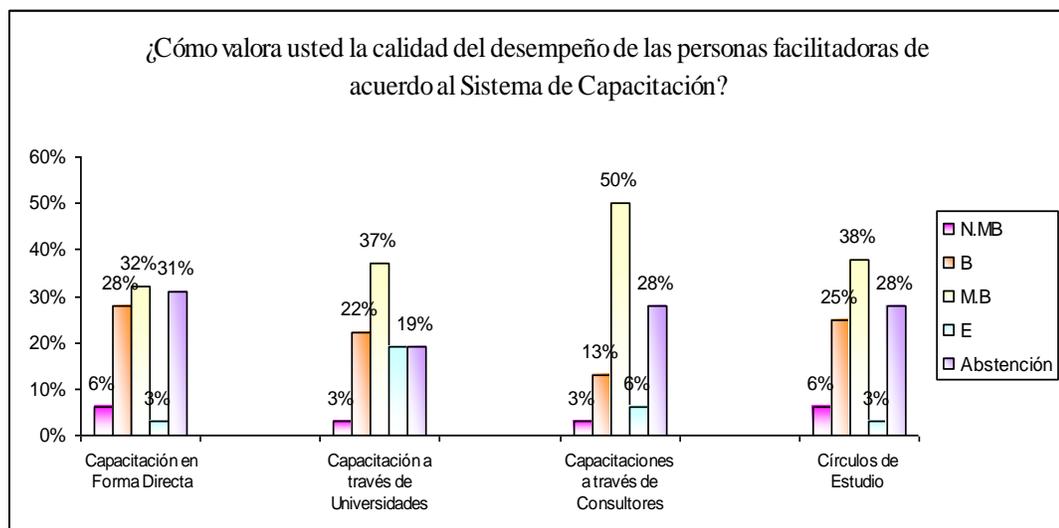
consideran que han sido los círculos de estudio, dejando con un 9% a los demás sistemas.

Basándonos en los resultados, podemos asegurar que el sistema de capacitación que ha estado bajo la responsabilidad de las universidades son vías innovadoras. Pero, asimismo las capacitaciones a través de consultores están obteniendo un porcentaje significativo, por lo que los sistemas de mayor impacto positivo son éstos.



Del total de los encuestados, opina el 50% que el sistema de capacitación a través de universidades ha sido muy bueno, asimismo, obtienen un 47% el sistema de capacitación a través de consultores y la capacitación a través de círculos de estudio con el 56%.

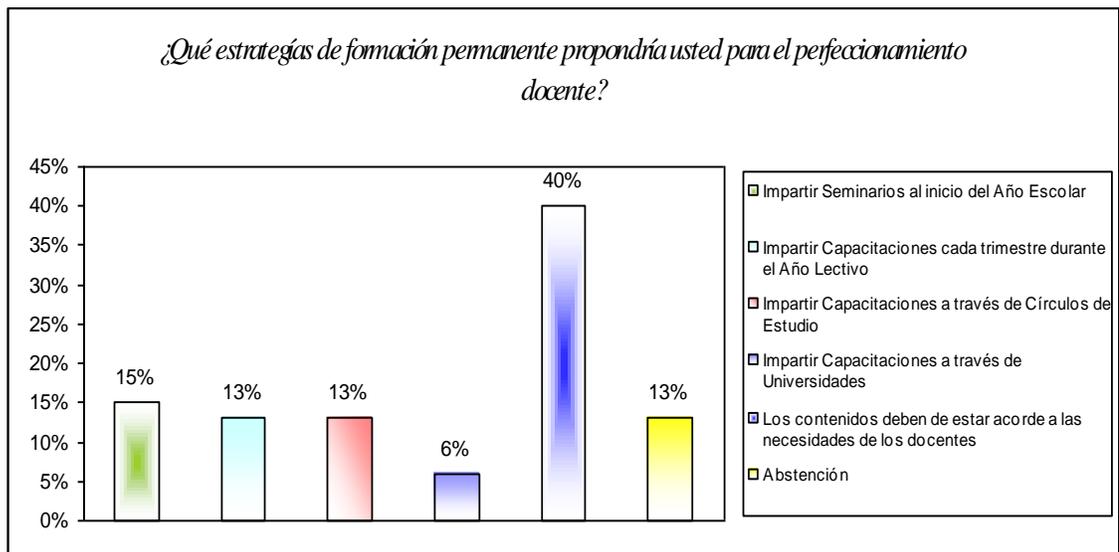
Es de suponer que tales opiniones se originan por el impacto personal que cada uno de los docentes ha experimentado en cuanto a su preparación profesional, y ha tomado en cuenta el procedimiento de cómo se llevaron a cabo los diversos sistemas de capacitación. Es notable, que la mayoría considera muy buenos los círculos de estudio, será que actualmente los centros escolares están aplicando este sistema, por la misma razón de tener la necesidad de formación permanente, para lo cual se ven obligados a ayudarse entre ellos mismos.



Según la gráfica anterior, se puede observar que respecto a la calidad del desempeño que han logrado los facilitadores que han participado en el desarrollo de las capacitaciones, un 50% de los encuestados aseguran que el sistema de capacitación a

través de consultores ha sido muy bueno, mientras que el 38% considera son los círculos de estudio. Sin embargo, el 37% mantiene que han sido las capacitaciones a través de universidades que han obtenido una mejor calidad en cuanto al desempeño demostrado.

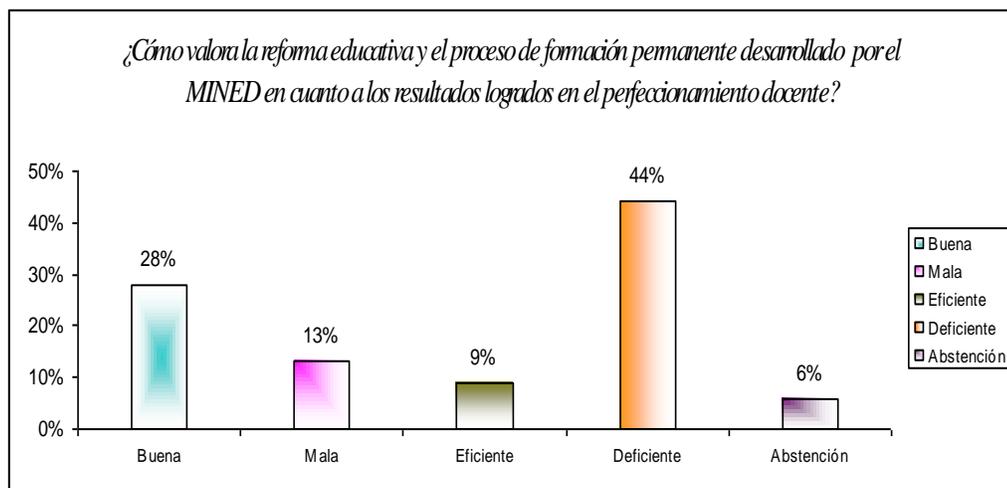
Partiendo de los resultados, se puede considerar que los facilitadores que participaron en las capacitaciones a través de consultores, han logrado obtener un mejor desempeño, ya que probablemente los consideran que tienen mayor preparación académica y porque éstos han ofrecido una modalidad de capacitaciones por medio de talleres.



en relación a estos datos, es notorio que la mayoría con el 40% consideran que para obtener el perfeccionamiento docente que

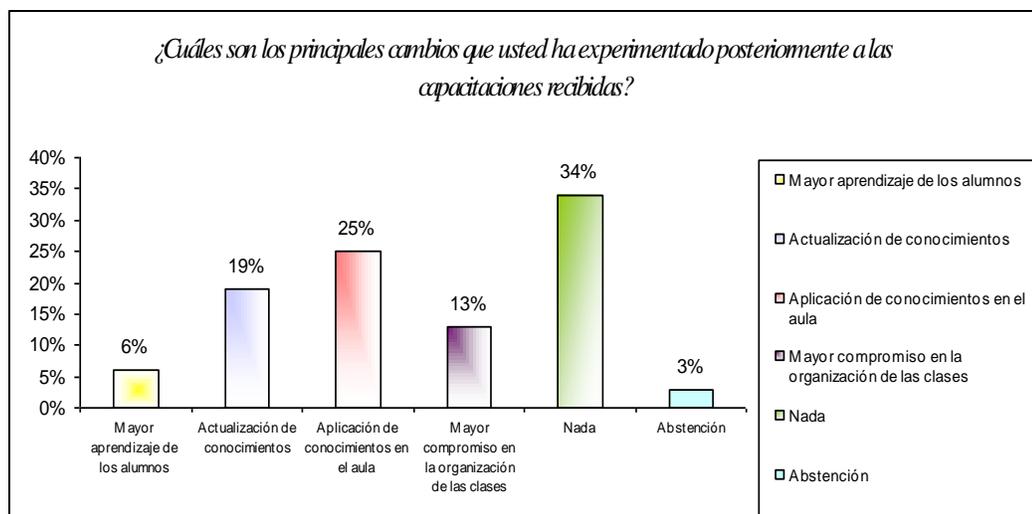
los contenidos deban de estar acorde a las necesidades de formación de los docentes.

A pesar de que en las opiniones surgieron estrategias diferentes la mayoría se concentro en que la base fundamental para su perfeccionamiento es partiendo de la realidad, es decir, que se puedan conocer las necesidades de estos. Posiblemente lo consideren como un paso primordial ante cualquier implementación o creación de un sistema de formación permanente.



Del total de los resultados, se obtiene que un 44% de los docentes consideran que la reforma educativa y los procesos de formación permanente han sido deficientes, mientras que un 28% la considera buena. Todo esto es con relación a los resultados de los logros en el perfeccionamiento docente.

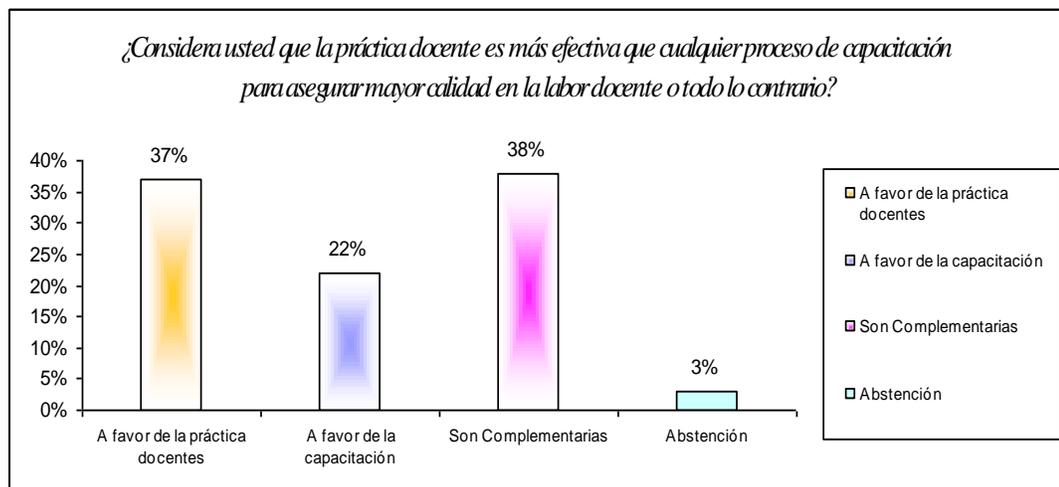
Es necesario destacar a partir de los datos obtenidos, que los docentes sostienen que no se han obtenidos un impacto positivos en cuanto a buenos resultados, se puede suponer que se deba a que no han superado el perfeccionamiento en la formación docente.



La gráfica muestra que los docentes no han experimentado cambios con las capacitaciones recibidas obteniendo el 34%, sin embargo, existe un 25% que afirma lo contrario, es decir, que sí han experimentado cambios referente a la aplicación de los conocimientos en la práctica docente. Por otra parte, otros con un 19% aseguran que han logrado actualizar sus conocimientos.

Es oportuno opinar, considerando los resultados, que los docentes a pesar de que la mayoría de ellas, expresa que no han

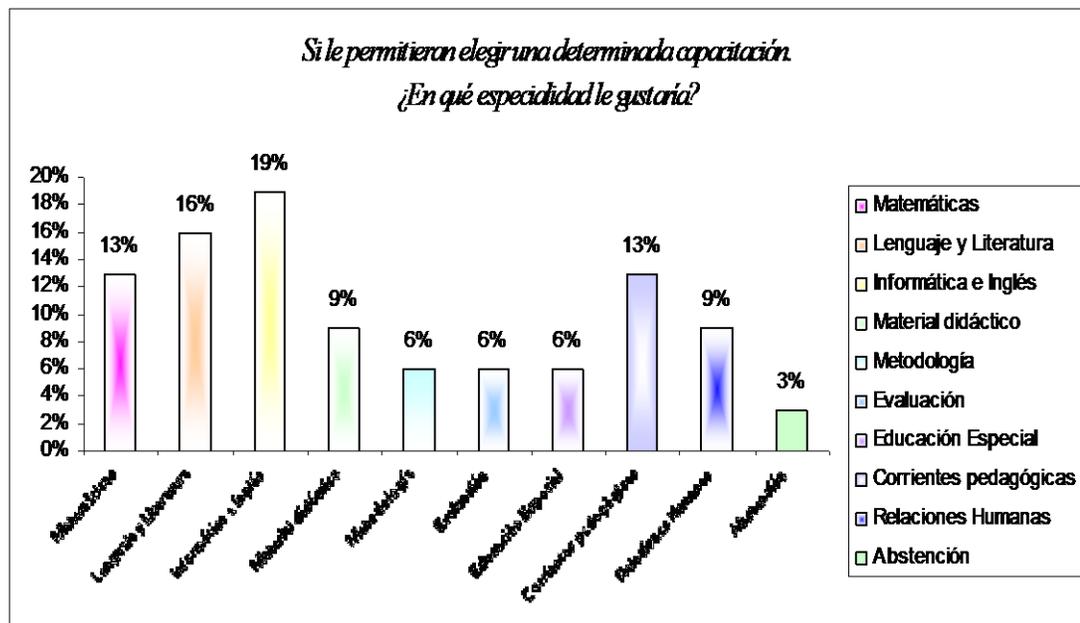
sufrido cambios posteriores a las capacitaciones impartidas, si se denota que una parte de ellos, han logrado actualizarse con nuevos conocimientos que se han llevado a la práctica en sus aulas, y probablemente de alguna otra manera han podido experimentar diferentes cambios en beneficio de formación.



Es posible observar, que los resultados en cuanto a la efectividad de la práctica docente ante cualquier proceso de formación lo expresan en un 38%, no obstante el 37% opina que tanto la práctica como los sistemas de capacitación docente son complementarios. Y el 22% considera es les parece que con más necesarias las capacitaciones.

Esto puede significar que los docentes creen que si se contará con una formación continua o permanente, podrían lograr

una mejor calidad en desempeño de su labor docente, aportándoles nuevas herramientas para que estas sean implementadas en la práctica educativa.



Del total de los encuestados, el 19% sostiene que necesitan que se les capacite sobre aspectos tecnológicos como lo es la informática y así mismo el idioma inglés. También solicitan sobre Lenguaje y Literatura y otras especialidades vistas en la gráfica anterior.

Estos resultados demuestran que los docentes necesitan que se les capacite en diversas áreas del conocimiento, aunque

posiblemente cada uno de ellos requiera una en relación a la especialidad de su campo de trabajo.

4.2 Resultados de la investigación

Tomando los resultados en la fase de recolección e interpretación de datos y su relación con las diferentes hipótesis, permitió orientar de manera objetiva a la aceptación o rechazo de la hipótesis, cuya comprobación permite interpretar y analizar el comportamiento asumido por las mismas.

De esta manera, con respecto a la hipótesis específica primera que plantea: "existe diferencia entre los sistemas de capacitación implementados durante el periodo 2000-2004 y las implicaciones en la satisfacción de las necesidades del cuerpo docente de los Centros Escolares "Juana López" y "San Antonio Abad" del distrito 06-04 de la Ciudad de San Salvador, en el Departamento de San Salvador", por lo tanto, se acepta la hipótesis, debido a que las respuestas obtenidas por los docentes, sostienen que en efecto las capacitaciones han sido de mucho provecho para mejorar la calidad de su desempeño docente.

Esto significa que las capacitaciones han tenido un impacto positivo en toda la población beneficiada, asegurando el 48% que el sistema de capacitación en a través de universidades

y a través de consultores con el 25% han permitido mejorar su desempeño docente, lo cual muestra los diferentes sistemas de formación docente se han venido acrecentando en esos dos rubros, considerando que el sistema de capacitación a través de universidades ha sido más innovador, ya que este hace que exista una mayor interacción entre los participantes y el facilitador.

En sí, se puede determinar con base a las respuestas de los entrevistados que, el sistema de capacitación que se considera más exitoso, ha sido el sistema a través de las Universidades, y con un mínimo de diferencia son los círculos de estudio y el sistema en forma directa.

Cabe destacar que los resultados se demuestran más favorables para el sistema que se ha impartido a través de las universidades, ya que los docentes consideran que ha tenido mucho más éxito que los que el Ministerio de Educación ha desarrollado en forma directa, esto significa que a ellos les parece que ha alcanzado mejores logros en cuanto a la formación permanente.

En lo referente a la calidad, el sistema de capacitación a través de consultores un 50% considera que ha sido muy bueno, seguido por los círculos de estudio con el 38%, sin embargo, un

37% mantiene que han sido las capacitaciones a través de universidades que han obtenido una mejor calidad en cuanto al desempeño demostrado.

En cuanto, a la calidad del desempeño que se ha logrado por parte de los facilitadores que han participado en el desarrollo de las capacitaciones, el 50% asegura que el sistema de capacitación a través de consultores ha sido muy bueno, mientras que el 38% considera son los círculos de estudio. Sin embargo, el 37% mantiene que han sido las capacitaciones a través de universidades que han obtenido una mejor calidad en cuanto al desempeño demostrado.

Pero en general se tiene la apreciación que la reforma educativa y los procesos de formación permanente han sido deficientes con un resultado de 44%, mientras que un 28% la considera buena. Todo esto es con relación a los resultados de los logros en el perfeccionamiento docente.

Es necesario destacar a partir de los datos obtenidos, que los docentes sostienen que se ha obtenido un impacto positivo en cuanto a resultados de desarrollo de los docentes, aunque posiblemente sólo han logrado enriquecer sus conocimientos teóricos y no han sido implementados, de lo cual se puede

suponer que se deba a que los sistemas no han superado la expectativas de alcanzar la calidad respecto a las necesidades específicas de formación de acuerdo al nivel de especialidad de cada uno.

En la segunda hipótesis específica, nos expresa que nos expresa que: "de acuerdo al tipo de estrategias metodológicas de implementación del sistema de capacitación utilizado en los Centros Escolares "Juana López" y "San Antonio Abad", así ha sido la incidencia en el éxito del sistema en los centros escolares, de manera que se considera aceptada debido a que conforme a los resultados los docentes aseguran con el 47% que los talleres y el 44% de las conferencias magistrales han logrado contribuir en el aprovechamiento para su desarrollo profesional, y es importante señalar que la mayoría reconoce que en efecto las capacitaciones que han recibido han permitido desarrollar con mejor calidad su desempeño como docentes; posiblemente la respuesta se deba a que para la mayoría de docentes, al ampliar su currículo a través de este tipo de metodologías y lograrlo llevar a la práctica les ha permitido generar en ellos confianza en cuanto a su competencia profesional, y mejor comprensión de los conocimientos teóricos; lo cual puede estar incidiendo positivamente en la calidad de enseñanza y consecutivamente en la calidad del aprendizaje del alumnado.

Con estos resultados se puede especular que los docentes están de acuerdo en las capacitaciones que se les han impartido, ya que en alguna medida se ha logrado satisfacer de alguna manera sus expectativas de formación docente, y por otro lado, posiblemente no han experimentado la satisfacción con respecto a las necesidades de estos en relación a su formación docente y su posible aplicación al campo educativo, como podría interpretarse este fenómeno, bueno, es posible que la explicación de la teoría sea bien valorada, pero su tradición de hacer docencia no se rompe con ese hilo umbilical, estableciendo una distancia entre la teoría y la práctica.

A pesar de que en las opiniones surgieron estrategias diferentes la mayoría se concentro en que la base fundamental para su perfeccionamiento es partiendo de la realidad, es decir, que se puedan conocer las necesidades de estos. Posiblemente lo consideren como un paso primordial ante cualquier implementación o creación de un sistema de formación permanente.

La última hipótesis específica, nos indica que "la formación inicial existente del cuerpo docente influye en la valoración sobre el sistema de capacitación durante el período 2000-2004, por lo tanto se acepta, lo que significa que el

impacto más fuerte y positivo en la formación docente, lo obtiene el sistema de capacitación a través de las universidades, posiblemente las capacitaciones estén más apegadas a la actualización docente, con lo cual es vinculante con su formación inicial y permanente, para los que han seguido estudios posteriores.

Los docentes, posiblemente piensan que recibir las capacitaciones a través de personas profesionales lograrán una fundamentación más actualizada con respecto a conocimientos que requieren para ampliar su formación y enriquecer asimismo su labor profesional y para obtener el perfeccionamiento docente consideran que es necesario que los contenidos deban de estar acorde a las necesidades de formación.

Es oportuno opinar, considerando los resultados, que los docentes a pesar de que la mayoría de ellos, expresan que no han sufrido cambios posteriores a las capacitaciones impartidas, si se denota que una parte de ellos, han logrado actualizarse con nuevos conocimientos que posiblemente no han llevado a la práctica en sus aulas, y probablemente de alguna otra manera no se han podido beneficiar sus alumnos.

En cuanto a la efectividad de la práctica docente ante cualquier proceso de formación se opina que tanto la práctica como los sistemas de capacitación docente son complementarios.

Esto puede significar, que los docentes creen que si se contará con una formación continua o permanente, podrían lograr una mejor calidad en su desempeño, aportándoles nuevas herramientas que sean implementadas en la práctica educativa.

Estos resultados demuestran que los docentes necesitan que se les capacite en diversas áreas del conocimiento, aunque posiblemente cada uno de ellos requiera una en relación a la especialidad de su campo de trabajo, por lo que se aprecia que la formación inicial no es suficiente y que se requiere refuerzos en áreas del conocimiento como aspectos tecnológicos de idiomas y otras especialidades que por falta de recursos o de experiencia no han podido ser desarrolladas.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

5.1.1 Según los resultados de la investigación se afirma que los sistemas de capacitación dirigidos por el Ministerio de Educación (MINED) se relacionan con el desempeño docente de los Profesores de Educación Básica de los Centros Escolares "Juana López" y "San Antonio Abad" del Distrito N° 06-04 en el Departamento de San Salvador, en la medida que admiten que los distintos sistemas de capacitación han contribuido a su formación docente.

5.1.2 Entre los sistemas de capacitación permanente implementados por el Ministerio de Educación (MINED), según las apreciaciones de parte del personal docente de los Centros Escolares "Juana López" y "San Antonio Abad", en cuanto a la calidad recibida, atribuyendo a la formación a nivel universitaria la mejor ponderación, seguida por la formación de los consultores.

5.1.3 Existen diferencias entre los sistemas de capacitación implementados durante el periodo 2000-2004 y sus implicaciones en la satisfacción de las necesidades del cuerpo

docente de los Centros Escolares "Juana López" y "San Antonio Abad" del distrito 06-04 de la Ciudad de San Salvador, en el Departamento de San Salvador, debido a que admiten que las capacitaciones a través de universidades y consultores son mas efectivas ya que les ha permitido lograr un mejor desempeño docente, sin embargo sostienen que las capacitaciones deben estar mas relacionadas con sus necesidades especificas según especialidad docente que sustentan.

5.1.4 De acuerdo al tipo de estrategia metodológica de implementación del sistema de capacitación utilizado en los Centros Escolares "Juana López" y "San Antonio Abad", que mas han incidido en el éxito del sistema han sido los talleres y conferencias magistrales, dado que les ha permitido una aplicación inmediata de los conocimientos y un mejor entendimiento de la teoría recibida.

5.1.5 Según los resultados obtenidos, en efecto la formación inicial del cuerpo docente ha influido en la valoración sobre el sistema de capacitación implementado durante el período 2000-2004; esto se explica en que el 94% de los docentes sustentan títulos de profesorado y grado académico a nivel universitario, inclinándose a que el sistema más exitoso es el universitario.

5.1.6 La mayoría de los docentes encuestados sostienen que las capacitaciones recibidas a través de los diferentes sistemas han sido muy importantes en su formación permanente pero sostiene que no han implementado esos conocimientos en su trabajo docente, de modo que los cambios esperados en el aprendizaje del alumnado ha sido infructuoso.

5.2 Recomendaciones

5.2.1 El Ministerio de Educación debe continuar con los procesos de formación permanente debido a que los docentes reconocen que esto contribuye a mejorar su desempeño tal como lo afirman los Profesores de Educación Básica de los Centros Escolares "Juana López" y "San Antonio Abad" del Distrito N° 06-04 en el Departamento de San Salvador, sin embargo estos procesos deben contar con un proceso de seguimiento mas efectivo que permita garantizar que las capacitaciones entren al aula y mejoren el desempeño docente y el aprendizaje efectivo en el alumnado.

5.2.2 Entre el sistema de capacitación permanente que el MINED debe implementar para la formación permanente es el que se realiza a nivel universitario, combinando la modalidad

presencial con la a distancia, dado que las apreciaciones de parte del personal docente de los Centros Escolares "Juana López" y "San Antonio Abad", son favorables a la educación universitaria.

5.2.3 Las capacitaciones permanentes implementadas por el MINED deben considerar el nivel de profundidad exigido por los docentes según sus necesidades y sus respectivas especialidades y sobre todo las necesidades especiales del alumnado.

5.2.4 Se sugiere al personal docente de los Centros Escolares "Juana López" y "San Antonio Abad", continuar realizando talleres de formación, los cuales pueden perfectamente combinarse con los círculos de estudio, aprovechando el nivel profesional del cuerpo docente.

5.2.5 Se exhorta a los docentes de los Centros Escolares "Juana López" y "San Antonio Abad" poner en práctica los conocimientos recibidos en los diferentes sistemas de capacitación implementados por el MINED, tal proceso puede y debe estar acompañado de un proceso de reflexión crítica sobre su práctica docente y evaluada según los resultados de aprendizaje del alumnado.

BIBLIOGRAFIA

Aguilar Avilés, Gilberto; La Reforma Educativa en Marcha un vistazo al pasado de la educación en El Salvador; Documento I; MINED, 1995.

Fernández Santos Agustín y Álvaro Carrasco Guzmán; La educación y su reforma; Tomo I y II. Edit. FEPADE, San Salvador, 1989-1998.

Gimeno Sacristán J.- A.I. Pérez Gómez; Comprender y transformar la enseñanza; Tercera Edición. Morata / Madrid, 1994.

Ministerio de Educación; Ley de Educación Superior y su Reglamento General; San Salvador, 1996.

Ministerio de Educación; Ley de General de Educación; San Salvador, 1997.

Ministerio de Educación; Logros y desafíos de la educación; El Salvador, 2000.

Ministerio de Educación, Dirección Nacional de Monitoreo y Evaluación; Comunidad, Participación y Escuelas en El Salvador; San Salvador, abril 2001.

Ministerio de Educación; Clase (Revista informativa del MINED); año IV Enero-Marzo, 2000, No.9 "año de la perseverancia".

Ministerio de Educación, Boletín Informativo #69; Octubre 2002.

Ministerio de Educación, Juventud (Revista Bimestral del MINED), año II septiembre 2000, N°6.

Ministerio de Educación, Reforma Curricular, Normas y Orientaciones Curriculares para la Formación inicial de maestros", San Salvador, 1990.

Memoria de Labores, MINED; Educación para el desarrollo; San Salvador, 1999-2000.

Memoria del Foro de Política Educativa; Taller de análisis del sector educativo de El Salvador; San Salvador, Mayo 2004.

Seminari de Recerca Educativa, Rué Joan; Investigar para innovar en educació; Universitat Autònoma de Barcelona, Institut de Ciències de la Educació, 1992.

Universitat de El Salvador, Facultat de Ciències i Humanitats; Revista de contingut científic - Humanístic; IV Època, Número 1. Juliol - Agost - Setembre, 2002.

<http://www.preal.org>

<http://www.mined.gob.sv>

<http://www.elsalvador.com>

SIGLAS

ACE: Associació Comunal Educativa

CDE: Consell Educatiu Escolar

CONACADO: Comissió Nacional de Capacitació Docente

EDUCO: Educació amb participació de la Comunitat

ECAP: Avaluació de Competències Acadèmiques i Pedagògiques

MINED: Ministeri d'Educació

PAES: Prova de Logros de Actituds i Aprenejats

PEA: Procés d'Ensenyanza i Aprenejament

PEI: Projecte Educatiu Institucional

PRONACADO: Programa Nacional de Capacitació Docente

PPMS: Programa de Perfeccionamiento Permanente de Maestros en Servicio.

SABE: Solidificación del Alcance de la Educación Básica / Strengthening Achievement in Basic Education

UEES: Universidad Evangélica de El Salvador

UES: Universidad de El Salvador

UCA: Universidad Católica "José Simeón Cañas"



ANEXOS



ANEXO 1

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

CUESTIONARIO



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

NOMBRE DEL CENTRO ESCOLAR: _____

FECHA: _____

- I. OBJETIVO: Recopilar información sobre las apreciaciones que usted tiene con respecto a las capacitaciones recibidas durante el período de 2000-2004.
- II. INDICACIONES: La información que proporcione será confidencial, por lo que se agradece su colaboración, la utilidad de la misma es para realizar un trabajo de investigación de tesis de Licenciatura en Ciencias de la Educación, por lo anterior la información obtenida será bienvenida y agradecida.

Lea cuidadosamente y conteste las siguientes interrogantes, ruégole no dejar ninguna interrogante sin contestar dado que todas las respuestas son validas.

PRIMERA PARTE

DATOS GENERALES

1. SEXO: FEMENINO MASCULINO EDAD: _____

2. Último Grado Académico obtenido: _____

3. Especialidad: _____ Institución Formadora: _____

DATOS ESPECÍFICOS

1. Los contenidos recibidos en las capacitaciones (formación permanente).
¿Cómo han contribuido en la calidad de su desempeño?

2. ¿Cuál de las metodologías utilizadas en las capacitaciones han contribuido a su mejor aprovechamiento profesional?

Talleres

Conferencias Magistrales

Círculos de Estudio

Otros

Explique: _____

3. ¿Las capacitaciones que usted ha recibido durante cada año, se han ajustado a sus necesidades de formación?

Sí _____ No _____

3.1 Si su respuesta es afirmativa. Mencione ¿cuáles necesidades?

4. Para usted ¿Cuánto sería el tiempo adecuado durante el proceso de capacitación para que un contenido sea realmente aprovechado por el personal docente?

1 día 1 a 2 semanas 1 mes 1 trimestre 1 año Siempre

5. ¿Las condiciones del lugar donde ha recibido las capacitaciones han sido adecuadas en términos pedagógicos?

Si No

5.1 Mencione ¿En qué lugares han sido impartidas las capacitaciones?

SEGUNDA PARTE

El Ministerio de Educación ha desarrollado diferentes Sistemas de Capacitación (formación permanente) a partir del año 2000 hasta 2004, entre ellos se pueden mencionar los siguientes:

6. ¿Cuál de los siguientes Sistemas de Capacitación, usted ha participado?

Capacitación en Forma Directa
Capacitación a través de Universidades
Capacitación a través de Consultores
Círculos de Estudio

7. ¿Cuál de los siguientes Sistemas de Capacitación, considera que ha sido el más exitoso?

Capacitación en Forma Directa
Capacitación a través de Universidades
Capacitación a través de Consultores
Círculos de Estudio

8. ¿Cuál de los siguientes Sistemas de Capacitación, ha tenido mayor cobertura?

Capacitación en Forma Directa
Capacitación a través de Universidades
Capacitación a través de Consultores
Círculos de Estudio

9. ¿Cuál de los siguientes Sistemas de Capacitación, considera usted que ha proporcionado herramientas en materia de aplicaciones tecnológicas?

- | | |
|----------------------------------------|--------------------------|
| Capacitación en Forma Directa | <input type="checkbox"/> |
| Capacitación a través de Universidades | <input type="checkbox"/> |
| Capacitación a través de Consultores | <input type="checkbox"/> |
| Círculos de Estudio | <input type="checkbox"/> |

10. ¿Cuál de los siguientes Sistemas de Capacitación, han permitido un mejor desempeño de su labor docente y que por ende ha permitido un mejor rendimiento académico del estudiantado?

- | | |
|----------------------------------------|--------------------------|
| Capacitación en Forma Directa | <input type="checkbox"/> |
| Capacitación a través de Universidades | <input type="checkbox"/> |
| Capacitación a través de Consultores | <input type="checkbox"/> |
| Círculos de Estudio | <input type="checkbox"/> |

11. ¿Cuál de los siguientes Sistemas de Capacitación, considera más innovador?

- | | |
|----------------------------------------|--------------------------|
| Capacitación en Forma Directa | <input type="checkbox"/> |
| Capacitación a través de Universidades | <input type="checkbox"/> |
| Capacitación a través de Consultores | <input type="checkbox"/> |
| Círculos de Estudio | <input type="checkbox"/> |

12. ¿Cómo califica usted, los siguientes Sistemas de Capacitación?

- | | NM | B | MB | E |
|----------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Capacitación en Forma Directa | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Capacitación a través de Universidades | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Capacitación a través de Consultores | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Círculos de Estudio | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

13. ¿Cómo valora usted la calidad del desempeño de las personas facilitadoras de acuerdo al Sistema de Capacitación?

- | | NM | B | MB | E |
|----------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Capacitación en Forma Directa | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Capacitación a través de Universidades | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Capacitación a través de Consultores | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Círculos de Estudio | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

14. ¿Qué estrategias de formación permanente propondría usted para el perfeccionamiento docente de su Centro Escolar?

15. ¿Cómo valora la reforma educativa y el proceso de formación permanente desarrollado por el Ministerio de Educación?

16. ¿Cuáles son los principales cambios que usted ha experimentado posterior a las capacitaciones recibidas por el MINED?

17. ¿Considera usted que la práctica como docente es más efectiva que cualquier proceso de capacitación para asegurar mayor calidad en la labor docente o es todo lo contrario? Explique:

18. Si le permitieran elegir una determinada capacitación, ¿En qué especialidad le gustaría?



ANEXO 2

TABULACIÓN DE DATOS

DATOS ESPECIFICOS

Cuadro N° 1

Pregunta 1. Los contenidos recibidos en las capacitaciones (formación permanente) ¿Cómo han contribuido en la calidad de su desempeño docente?	
Categoría	Porcentaje
Mucho	56%
Poco	25%
Nada	13%
Abstención	6%
Total	100%

Cuadro N°2

Pregunta 2. ¿Cuál de las metodologías utilizadas en las capacitaciones han contribuido a su mejor aprovechamiento profesional?	
Categoría	Frecuencia
Talleres	47%
Conferencias Magistrales	44%
Círculos de Estudio	6%
Abstención	3%
Total	100%

Cuadro N°3

Pregunta 3. Las capacitaciones que usted ha recibido durante cada año, se han ajustado a sus necesidades de formación.	
categoría	Porcentaje
Si	69%
No	25%
Abstención	6%
Total	100%
Pregunta 3.1 Si su respuesta es afirmativa. Mencione ¿cual de ellas?	
Elaboración de Material Didáctico	Metodología
Planificación	Evaluación
Constructivismo	Motivación
Lecto - Escritura	Pintura y Origamí

Cuadro N° 4

Pregunta 4. Para usted ¿Cuánto sería el tiempo adecuado durante el proceso de capacitación para que un contenido sea realmente aprovechado por el personal docente?	
Categoría	Porcentaje
1 día	13%
1 a 2 semanas	44%
1 mes	6%
1 trimestre	3%
1 año	3%
Siempre	9%
Abstención	22%
Total	100%

Cuadro N° 5

Pregunta 5. Las condiciones del lugar donde ha recibido las capacitaciones han sido adecuadas en términos pedagógicos	
Categoría	Porcentaje
Si	63%
No	31%
Abstención	6%
Total	100%
Pregunta 5.1. ¿En qué lugares han recibido las capacitaciones	
Categoría	Porcentaje
Centros Escolares	73%
Institutos	6%
Universidades	6%
Cetros de Capacitación	9%
Hoteles	6%

Cuadro N° 6

Pregunta 6. ¿Cuál de los siguientes Sistemas de Capacitación usted ha participado?	
Categorías	Porcentaje
Capacitación en forma directa	46%
Capacitación a través de universidades	25%
Capacitación a través de consultores	13%
Círculos de estudio	13%
Abstención	3%
Total	100%

Cuadro N° 7

Pregunta 7. ¿Cuál de los siguientes Sistemas de Capacitación considera que ha sido el más exitoso	
Categoría	Porcentaje
Capacitación en forma directa	22%
Capacitación a través de universidades	34%
Capacitación a través de consultores	16%
Círculos de estudio	22%
Abstención	6%
Total	100%

Cuadro N° 8

Pregunta 8. ¿Cuál de los Sistema de Capacitación considera que ha tenido mayor cobertura.	
Categoría	Porcentaje
Capacitación en forma directa	25%
Capacitación a través de universidades	44%
Capacitación a través de consultores	9%
Círculos de estudio	16%
Abstención	6%
Total	100%

Cuadro N° 9

Pregunta 9. ¿Cuál de los Sistemas de Capacitación considera que han proporcionado herramientas en materia de aplicaciones tecnológicas?	
Categoría	Porcentaje
Capacitación en forma directa	9%
Capacitación a través de universidades	44%
Capacitación a través de consultores	28%
Círculos de estudio	13%
Abstención	6%
Total	100%

Cuadro N° 10

Pregunta 10. ¿Cuál de los Sistemas de Capacitación considera que han permitido un mejor desempeño de su labor docente y que por ende ha permitido un mejor rendimiento académico del estudiantado?	
Categoría	Porcentaje
Capacitación en forma directa	9%
Capacitación a través de universidades	48%
Capacitación a través de consultores	25%
Círculos de estudio	9%
Abstención	9%
Total	100%

Cuadro N° 11

Pregunta 11 ¿Cuál de los Sistemas de Capacitación considera que ha sido innovador?	
Categoría	Porcentaje
Capacitación en forma directa	9%
Capacitación a través de universidades	44%
Capacitación a través de consultores	25%
Círculos de estudio	13%
Abstención	9%
Total	100%

Cuadro N° 12

Pregunta 12. ¿Cómo valora usted la calidad del desempeño de las personas facilitadoras de acuerdo al Sistema de Capacitación?					
Categoría	Porcentaje				
	N.M	B	M.B	E	Ab.
Capacitación en forma directa	6	28	32	3	31
Capacitación a través de universidades	3	22	37	19	19
Capacitación a través de consultores	3	13	50	6	28
Círculos de estudio	6	25	38	3	28
Abstención					
Total	100%				

Cuadro N° 13

Pregunta 13. ¿Cómo califica los Sistemas de Capacitación?					
Categoría	Porcentaje				
	N.M	B	M.B	E	Ab.
Capacitación en forma directa	25%	40	19	0%	16
Capacitación a través de universidades	6	19	50	16	9
Capacitación a través de consultores	3	16	47	9	25
Círculos de estudio	13	9	56	3	19
Abstención					
Total	100%				

Cuadro N° 14

Pregunta 14. ¿Qué estrategias de formación permanente propondría usted para el perfeccionamiento docente?
<ul style="list-style-type: none"> . Impartir Seminarios al inicio del año escolar . Impartir Capacitaciones cada trimestre durante el año lectivo . Impartir capacitaciones a través de círculos de estudio . Impartir capacitaciones a través de universidades . Los contenidos deben de estar acorde a las necesidades de los docentes

Cuadro N° 15

Pregunta 15. ¿Cómo valora la reforma educativa y el proceso de formación permanente desarrollado por el MINED en cuanto a los resultados logrados en el perfeccionamientos docente?				
Categoría / Porcentaje				
Buena	Mala	Eficiente	Deficiente	Abstención
28	13	9	44	6
Total 100%				

Cuadro N° 16

Pregunta 16. ¿Cuáles son los principales cambios que usted ha experimentado posteriormente a las capacitaciones recibidas?					
Categoría / Porcentaje					
Mayor aprendizaje	Actualización de conocimientos	Aplicación de conocimientos	Organización de las clases	Nada	Abstención
6	19	25	13	34	3
Total	100%				

Cuadro N° 17

Pregunta 17. ¿Considera usted que la práctica docente más efectiva que cualquier proceso de capacitación para asegurar mayor calidad en la labor docente o todo lo contrario?				
Categoría / Porcentaje				
A favor de las practicas	A favor de la capacitación	Son complementarias	abstención	
37	22	38	3	
Total	100%			

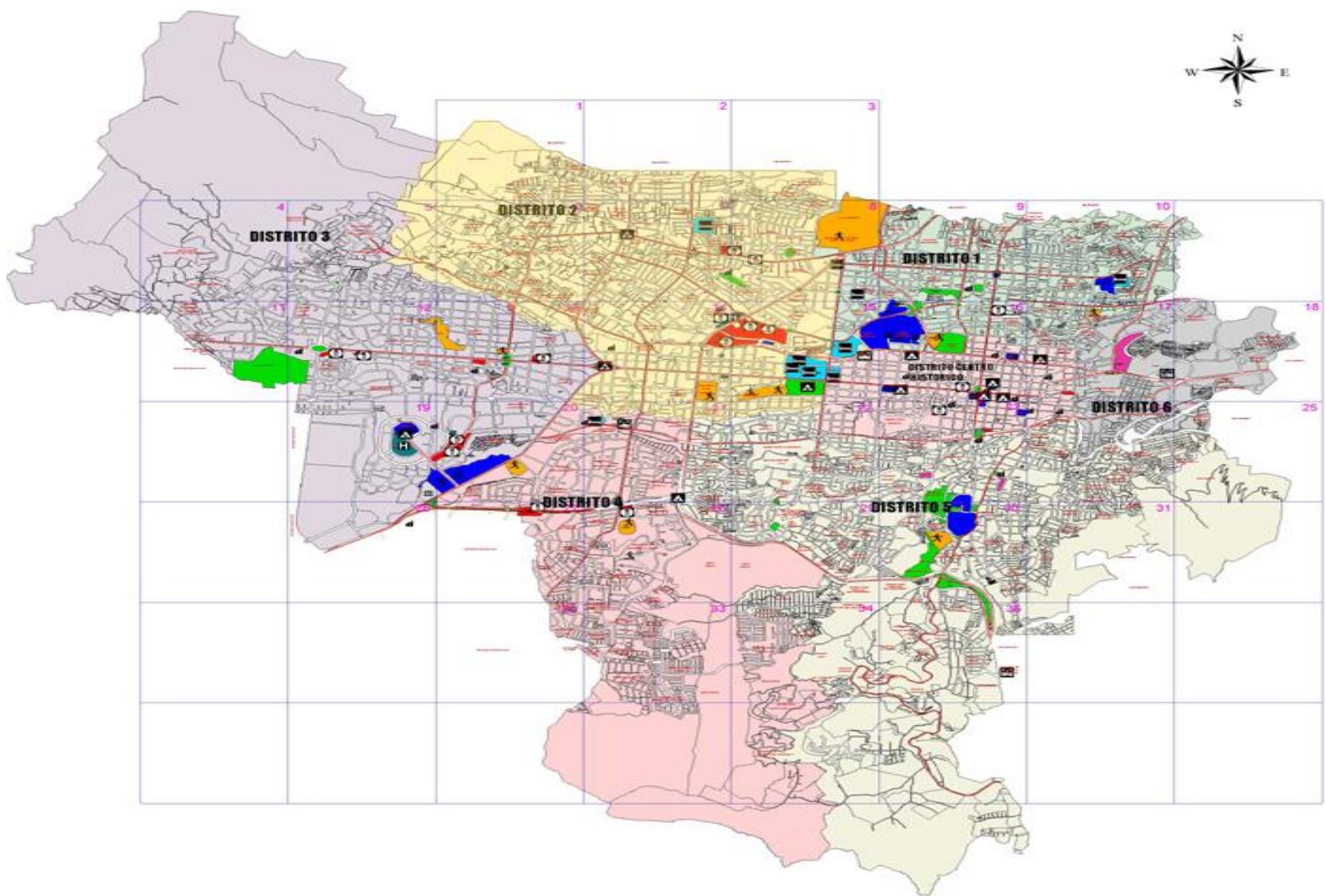
Cuadro N° 18

Pregunta 18. Si le permitieran elegir una determinada capacitación ¿En qué especialidad le gustaría?
Categoría
<ul style="list-style-type: none"> . Matemáticas . Lenguaje y Literatura . Informática e Inglés . Material didáctico . Metodología . Evaluación . Educación Especial . Corrientes pedagógicas . Relaciones Humanas



ANEXO 3

MAPA DE ESCENARIO



Ciudad de San Salvador

