

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO. DE CC, SS, FILOSOFÍA Y LETRAS



TRABAJO DE GRADUACIÓN

**“ACTUALIZACIÓN DOCENTE COMO BASE FUNDAMENTAL PARA MEJORAR LA
ENSEÑANZA DE LOS EDUCANDOS DE 1º Y 2º CICLO DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA
CIUDAD DE SANTA ANA DURANTE EL AÑO 2010”**

**PARA OPTAR AL GRADO DE:
LICENCIADO/A EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN EN LA ESPECIALIDAD DE PRIMERO Y
SEGUNDO CICLO DE EDUCACIÓN BÁSICA**

PRESENTADO POR:

**CHICAS HERNÁNDEZ, EVELIN ROXANA
CUELLAR RODRÍGUEZ, CRISTINA DE LOS ÁNGELES
LEIVA, CARLOS OVIDIO**

DOCENTE DIRECTOR

LICENCIADO Y MÁSTER. JOSE GUILLERMO GARCÍA ACOSTA

SEPTIEMBRE 2010

SANTA ANA, EL SALVADOR, CENTRO AMÉRICA

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR

ING. Y MSC. RUFINO ANTONIO QUEZADA SÁNCHEZ

VICE-RECTOR ACADÉMICO

ARQ. Y MÁSTER MIGUEL ÁNGEL PÉREZ RAMOS

VICE-RECTOR ADMINISTRATIVO

LICDO. Y MÁSTER OSCAR NOÉ NAVARRETE

SECRETARIO GENERAL

LICDO. DOUGLAS VLADIMIR ALFARO CHÁVEZ

FISCAL GENERAL

DR. RENÉ MADECADEL PERLA JIMÉNEZ

**AUTORIDADES DE LA
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE**

DECANO

LICDO. JORGE MAURICIO RIVERA

VICE-DECANO

LICDO Y MÁSTER ELADIO EFRAÍN ZACARÍAS ORTEZ

SECRETARIO DE LA FACULTAD

LICDO. VÍCTOR HUGO MERINO QUEZADA

**JEFE DE DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES, FILOSOFÍA Y
LETRAS**

COORDINADOR DE PROCESOS DE GRADO

LICDO. Y MÁSTER FRANCISCO JAVIER ESPAÑA VILLALOBOS

AGRADECIMIENTOS

A DIOS TODO PODEROSO Y A LA VIRGEN MARÍA: por darnos sabiduría, fuerzas, fortaleza, salud, para culminar con éxito nuestra carrera profesional.

A LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR: por habernos brindado la oportunidad de realizar nuestros estudios de Educación Superior y lograr así el grado de Licenciados en Ciencias de la Educación.

A LOS MAESTROS DOCENTES: por habernos brindado sus enseñanzas consejos, y orientarnos hacia el camino del éxito.

A NUESTROS COMPAÑEROS Y AMIGOS: por su amistad incondicional, su apoyo y cariño demostrado a lo largo de la carrera.

AL DOCENTE DIRECTOR DE TESIS: Licdo. Y Máster José Guillermo García Acosta; por ser un gran amigo; buen maestro, orientador y un apoyo incondicional a lo largo de nuestra carrera profesional.

AL COORDINADOR DE LOS PROCESOS DE GRADO: Licdo. Y Máster Francisco Javier España Villalobos, por su apoyo y orientación y consejos a lo largo de nuestros estudios.

DEDICATORIA

- **A DIOS TODO PODEROSO:** Por darme la fuerza necesaria para poder salir con éxito en mis estudios, por darme la vida y salud; y por estar en cada momento de mi vida.
- **A NUESTRA MADRE LA VIRGEN MARÍA:** Por interceder en cada petición y súplica.
- **A MIS PADRES:** Teresa de Chicas y Efraín Chicas que con su sacrificio, amor, comprensión, consejos, cuidados, me ayudaron a salir adelante, y me han guiado por el buen camino, siendo ellos mi mayor apoyo a lo largo de toda mi vida.
- **A MIS HERMANOS:** Que de una u otra forma me han ayudado y siempre están pendientes de mi en cada momento.
- **A MIS TÍOS:** Que siempre me dan palabras de aliento que me dan fuerzas para seguir adelante, y me han brindado su amor, comprensión, y cariño siempre.
- **A MI NOVIO:** Carlos quién con su amor, apoyo, amistad incondicional ha estado conmigo en todos los momentos buenos y malos de nuestra relación, siendo él uno de los motivos más grandes que me inspiraron a seguir adelante y no darme por vencido ante las adversidades.

- **A TODOS MIS AMIGOS/AS:** Quienes me han brindado su amistad incondicional, y han compartido muchos momentos lindos.
- **AL DOCENTE DIRECTOR DE TESIS:** Licdo. Y Máster Guillermo García, por ser una gran persona, un amigo, un guía, en todo este proceso.
- **A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS DE TESIS:** Cristina y Carlos quienes me han apoyado en todo este proceso, y me han dado muestras de cariño y comprensión.

EVELIN ROXANA CHICAS HERNÁNDEZ

DEDICATORIA

- **A DIOS PADRE TODO PODEROSO:** por darme vida y salud, por permitirme terminar mis estudios con éxito, por estar a cada instante dándome fuerzas y fortalezas para salir adelante cada día.
- **A NUESTRA MADRE LA VIRGEN MARÍA:** por estar siempre a mi lado y por interceder por mis súplicas ante nuestro padre Dios.
- **A MIS PADRES:** Mélida de Cuellar y Francisco Cuellar: por haberme dado la vida, por brindarme su amor, apoyo, consejos, comprensión y guiarme siempre por el buen camino, por ser mi motivo de vivir.
- **A MIS HERMANITOS:** Manuel, Josselyn, Guillermo: por ser mi alegría y por darme amor y cariño a cada momento.
- **A MI ESPOSO:** Elmer Martínez, por amarme, por estar a mi lado dándome apoyo y comprensión, por enseñarme las cosas lindas de la vida.
- **A MI FUTURO BEBITO:** que pronto llegará a mi vida, por ser mi nuevo motivo e inspiración por luchar por lo que se desea en la vida.
- **A MIS ABUELOS Y TÍOS:** que de alguna u otra manera me han apoyado para salir adelante.
- **A TODOS MIS AMIGOS:** con los que he compartido muchos momentos lindos y han estado en las alegrías y tristezas a mi lado.

- **AL DOCENTE DIRECTOR DE TESIS:** Licdo. y Máster Guillermo García:
por ser una gran persona, un amigo, un guía, en todo este proceso.
- **A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS DE TESIS:** Carlos y Evelin, por ser
un gran apoyo para poder culminar a mi lado nuestro trabajo de grado, y
por brindarme su amistad, compartiendo momentos agradables y difíciles
como buenos amigos.

CRISTINA DE LOS ÁNGELES CUELLAR RODRIGUEZ

DEDICATORIA

- **A DIOS PADRE TODO PODEROSO:** Por colmarme de muchas bendiciones en cada momento de mi vida y por darme la sabiduría necesaria para culminar con mis estudios universitarios.
- **A NUESTRA MADRE LA VIRGEN MARÍA:** Por estar cuidándome mis pasos en cada momento de mi vida y por escuchar mis oraciones en los momentos más difíciles.
- **A MI MADRE:** Zoila Antonia Leiva Herrera que con mucho amor, dedicación y paciencia se ha sacrificado en todo momento de su vida por brindarme Salud, educación, formación y sobre todo su apoyo y amistad incondicional.
- **A MI HERMANA:** Por ser una motivación muy grande en mi vida.
- **A MIS ABUELOS:** Por su cariño que me mostraron desde de mi nacimiento hasta el ultimo día de sus vidas.
- **A MI NOVIA:** Evelin Roxana Chicas Hernández, quien con su amor, cariño, confianza, respeto y sobre todo lo especial que se ha mostrado ella, ya que siempre hemos estado apoyándonos mutuamente en todos los años que tenemos de noviazgo.
- **A MI TIO:** Que siempre me ha estado motivando para salir adelante en mis estudios y otras actividades que realizo.

- **A MIS AMIGOS:** Quienes me han demostrado su amistad incondicional en todos los momentos, dándome consejos y muestras de cariño cuando más las necesite.
- **AL DOCENTE DIRECTOR DE TESIS:** Licdo. y Máster José Guillermo García: por ser una gran persona, un amigo, un guía, en todo este proceso.
- **A MIS COMPAÑEROS DE ESTUDIO Y TESIS:** Evelin y Cristina por haber luchado día a día junto a mi en todos los trabajos de las distintas materias de estudio y otras actividades que la universidad demandaba, como también el trabajo de grado y haber salido triunfantes en ellas a través de nuestro esfuerzo.

CARLOS OVIDIO LEIVA.

ÍNDICE

CONTENIDO	Pág.
Introducción.....	i
 CAPÍTULO I	
1.1 Justificación.....	1
1.2 Objetivos.....	5
1.3 Planteamiento del Problema.....	6
1.4 Delimitación de la Investigación.....	9
1.5 Enunciado del Problema.....	11
 CAPÍTULO II	
2.1 Reseña Histórica de la Actualización Docente en El Salvador.....	12
2.2 Génesis de una Política de la Actualización Docente en El Salvador.....	14
2.3 Surgimiento del Desarrollo Profesional Docente en el País.....	17

2.4 Concepción Actual de Desarrollo Profesional Docente.....	18
2.5 Conceptualización de Actualización Docente.....	21
2.6 Modelos en la Formación Permanente del Profesorado.....	22
2.7 Inicios del Desarrollo Profesional Docente.....	28
2.8 La Formación y la Actualización Docente Frente a los Nuevos Retos de la Escolaridad.....	30
2.9 Bases Teóricas del Plan Social de Educación.....	33
2.10 Estrategias Implementadas por el Centro de Desarrollo Profesional (MINED) para Lograr la Actualización Docente.....	44
2.11 Metodología Empleada por los Especialistas para llevar a cabo las Capacitaciones en el Centro de Desarrollo Profesional Docente.....	45
2.12 Políticas Implementadas por el Ministerio de Educación (MINED) para llevar a cabo el Desarrollo Profesional Docente en el País.....	46
2.13 Cursos Impartidos por el Centro de Desarrollo Profesional Docente Regional Santa Ana	48
2.14 Instituciones Encargadas de Acreditar las Capacitaciones en el Centro de Desarrollo Profesional Docente.....	52
2.15 Objetivos que se Persigue para la Realización de las Capacitaciones.....	53

2.16 Actualización Docente como una Necesidad para el Cambio.....	54
2.17 Desarrollo Personal y Desarrollo Profesional.....	56
2.18 La Actualización y el Mejoramiento de las Habilidades Docentes.....	59
2.19 Un Nuevo Docente Para una Nueva Educación.....	60
2.20 La Investigación Como Fuente de Formación de la Docencia.....	62
2.21 Marco Conceptual.....	64

CAPITULO III

3.1 Metodología de la Investigación.....	72
3.2 Características de la Investigación Cualitativa.....	73
3.3 Técnicas a Utilizar en la Investigación.....	74
3.3.1 La Observación.....	74
3.3.2 Observación Participante.....	75
3.3.3 La Entrevista.....	76
3.3.4 Entrevista en Profundidad.....	78

3.3.5	Diario de Campo.....	78
3.3.6	Informante Clave.....	79
3.4	Instrumentos a Utilizar	79
3.4.1	Guía de Observación.....	79
3.4.2	Guía de Entrevista.....	80
3.4.3	Nota de Campo	80
3.4.4	Cuestionario.....	80
3.4.5	Entrevista Estructurada.....	80
3.4.6	Escala de Aptitudes.....	80
3.5	Cuadro de Aplicación de Instrumentos.....	81
3.6	Población y Muestra.....	85
3.7	Matriz de Congruencia.....	87
3.8	Validación de Instrumentos.....	93
3.9	Análisis e Interpretación de Datos.....	99

3.10 Hallazgos de la Investigación.....	116
3.11 Conclusiones.....	121
3.12 Anexos.....	124
Anexo I: Nota de Campo.....	125
Anexo II: Guía de Observación.....	127
Anexo III: Guía de Entrevista.....	130
Anexo IV: Entrevista en Profundidad.....	135
Anexo V: Cuestionario a Docentes.....	139
Anexo VI: Escala de Aptitudes.....	143
Bibliografía.....	146

INTRODUCCIÓN.

La profesión docente se ha constituido a lo largo del tiempo como esencial e importante en los procesos de desarrollo de las diferentes sociedades, a partir de ello se ha convertido en algo difícil y serio, debido al papel preponderante que esta desempeña. En la formación inicial de la carrera docente deben fijarse las bases para potenciar en los maestros y maestras hábitos de formación continua o permanente que le permitan el buen ejercicio de su labor docente.

Es por ello queda la formación docente y la profesión como tal deben garantizar aprendizajes duraderos a sus alumnos/as a través de un proceso constante de actualización y formación, que más que una obligación debe verse como una necesidad, y porque no mejor como un hábito, como algo que motive innovar los conocimientos y así ofrecer y garantizar una formación de éxito en sus estudiantes.

Por tal razón se inspiró y motivó a realizar una investigación de esta naturaleza, basándose en la problemática de la Actualización Docente como Base Fundamental para la Enseñanza de los Alumnos de Primero y Segundo

Ciclo de Educación Básica, con el propósito de reflexionar e indagar sobre el desarrollo profesional de los docentes y como estos le dan seguimiento a la actualización de sus conocimientos a través de las diferentes capacitaciones que ofrece al magisterio El Centro de Desarrollo Profesional de la regional de Santa Ana.

La investigación es de origen Cualitativa-Etnográfica por su grado de complejidad y de reflexión sobre el proceso de actualización al que se someten los maestros/as, a lo cual no se trata de cuestionar o enjuiciar las realidades a las que están sujetos la formación educativa que ofrecen los docentes a los niños/as que están dentro del proceso educativo, sino más bien de interpretar y reflexionar sobre sus prácticas educativas, con el fin de ofrecer mejoras y motivar a una cultura de constante formación y actualización de los conocimientos que día a día la escuela salvadoreña demanda este tipo de acontecimientos.

La investigación se encuentra estructurada en tres Capítulos, los cuales se detallan de la siguiente manera: El Capítulo I esta referido a la Justificación de la Problemática, en donde se argumenta el por que se realizó la investigación, que se pretende indagar sobre esta temática; posee así mismo un Objetivo General y Objetivos Específicos en donde se recalca lo que se

persigue al realizar este tipo de investigación; también lleva lo que es el Planteamiento del Problema en donde se realizó una descripción general sobre la temática en cuestión; también se mencionan dentro de la estructura del primer Capítulo la Delimitación de la Investigación, la cual hace referencia a fijar los límites teóricos de la investigación; lo integra también El Enunciado del Problema, que es prácticamente la problemática planteada en forma de pregunta.

El Capítulo II consta de un Marco Histórico en donde se plantea una Reseña Histórica sobre el tema problema de investigación; también consta de un Marco Teórico que es la recopilación teórica que sustenta el tema de investigación; también incluye un Marco Conceptual en donde se definen conceptos claves que forman parte del Marco Teórico.

En el Capítulo III se describe la Metodología que se utilizó para llevar a cabo el trabajo de investigación, en este se detalla el método empleado el cual fue el Método Cualitativo, en donde se describe las diferentes técnicas empleadas a lo largo del desarrollo del proceso investigativo, seguidamente de los instrumentos utilizados para ser efectiva la recopilación de datos; también consta de la Población y la Muestra que se retomó para delimitar el objeto de estudio y hacer válida la investigación; en su estructura el Capítulo III también

incluye una Matriz de Congruencia en donde se operacionalizaron las variables y a partir de este proceso se elaboraron los diferentes instrumentos que sirvieron para recabar la información implícita en el trabajo.

Finalizando así con los Anexos, en donde se incluyen los diferentes instrumentos utilizados para la elaboración de la investigación, entre otros apartados.

CAPÍTULO I

1.1 JUSTIFICACIÓN:

La sociedad salvadoreña carga con un sin número de problemas, estos pueden ser de índole Económico, Social, Político, Cultural, todos estos afectan grandemente a que los ciudadanos no se desarrollen plenamente en sus labores cotidianas; hoy en día los problemas que más aqueja a los salvadoreños son la delincuencia, la pobreza y el desempleo que a nivel nacional están causando grandes estragos, pero no hay que centrarse en un solo problema, ya que todos los mencionados anteriormente están íntimamente relacionados; por lo que hay que tener conciencia que los problemas no se solucionan de la noche a la mañana, sino que esto es un proceso que tiene que dar paulatinamente y que necesita que toda la población colabore de diferentes maneras para tratar de darle un nuevo rumbo al país.

Los centros escolares salvadoreños no están al margen de los problemas, debido a que dentro de cada uno ellos existen varias dificultades que afectan directa e indirectamente a que se de una mejor manera el Proceso de Enseñanza Aprendizaje, dentro de ellos tenemos: Ausentismo escolar, falta de mobiliario, falta de material didáctico, mal estado de los espacios áulicos,

maestros desmotivados, etc. A pesar de ello el problemas que más incide en los aprendizajes de los alumnos es la actualización didáctica de los docentes, ya que es un fenómeno que esta íntimamente ligado al como enseñar; resulta oportuno mencionar que la falta de preparación profesional, capacitación de los docentes y el poco valor que se le da a este grupo de profesionales, son factores que repercuten directamente en el Desarrollo Profesional Docente de cada uno de ellos.

Hay que recalcar que la actividad profesional del docente ocupa su lugar en los centros de estudio, mejor dicho en las instituciones educativas y esta misma es la que debe desempeñar el papel de responsabilidad al servicio educativo. Por lo tanto se hace necesario antes de profundizar en la temática, definir lo que es Actualización Docente; está íntimamente ligada a lo que se conoce como Desarrollo Profesional Docente, sobre la base de las consideraciones anteriores se concibe como **un aprendizaje constante que se vincula con la mejora permanente de la práctica profesional docente**; del planteamiento anterior se deduce que:

Toda esto se enmarca sobre la base de la mejora y la innovación de la enseñanza por parte del profesorado con el objetivo de elevar los niveles de calidad de los aprendizajes de los alumnos a nivel nacional, lograr la mejora continua y el crecimiento profesional de los docentes en el campo didáctico, esto a través de la intervención del Centro de Desarrollo Profesional que fomenta la Actualización y Profesionalización docente a través de diferentes capacitaciones como, Post grados, Licenciaturas, Maestría, las cuales se basan en las necesidades e intereses de los maestros.

Es por ello que se ha visto en la necesidad de revestir la importancia en El Desarrollo Profesional del Docente, ya que es un tema nacional que esta ligado al Plan Social Educativo que ha puesto en marcha el gobierno en gestión, debido a que el magisterio ha estado en abandono durante mucho tiempo, donde el docente no ha obtenido créditos (Mejores prestaciones salariales y laborales, mayor profesionalización) lo que se quiere garantizar es que los docentes tomen una postura de actualización la cual demanda constantemente la sociedad cambiante, sin dejar a un lado la contextualización de los contenidos, apegándolos a las necesidades que tienen los alumnos en el país.

Por tal razón el docente debe ser participe en las capacitaciones que el MINED proporcione, así mismo buscar los medios necesarios que le ayuden en su autoformación y en el desempeño dentro del aula; todo ello ayudará a cambiar la concepción tradicional que se tiene de la educación.

1.2 OBJETIVOS.

GENERAL:

- ✓ Conocer el Impacto Educativo que Genera la Actualización Docente y su Incidencia en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje (PEA) de los Educadores de 1º y 2º Ciclo de Educación Básica de la Ciudad de Santa Ana Durante el Año 2010"-

ESPECÍFICOS:

- ✓ Verificar la Relación que Existe entre Actualización Docente y su Aplicabilidad dentro del Aula en la Mejora de los Aprendizajes del alumnado.
- ✓ Describir las Diferentes Formas Metodológicas que Utiliza el Centro de Desarrollo Profesional Docente en la Profesionalización de los Maestros en Servicio que le dan Seguimiento a las Capacitaciones.

1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

La Actualización Docente pretende desarrollar e incorporar estrategias educativas que permitan la mejora continua de la calidad profesional de todos los maestros que están involucrados en el acto de enseñar. Es evidente entonces que a través de la Actualización Docente se busca potenciar diferentes áreas educativas por ejemplo; Pedagogía, Didáctica, Lenguaje, Matemática, Tecnologías Educativas, etc. Sin dejar a un lado la investigación en el aula que es fundamental para tratar de solucionar los problemas educativos a través de la incorporación de nuevas herramientas de enseñanza que permitan subsanar los problemas existen en la escuela salvadoreña

En efecto el objetivo primordial que se persigue con la Actualización Docente es fortalecer los conocimientos y competencias Teóricas – Prácticas, sobre la base de las nuevas tendencias metodológicas que ayuden a mejorar la calidad del desempeño docente en este mundo globalizado.

En ese mismo sentido la Actualización Docente implica un crecimiento personal y profesional del maestro, donde se adquieren nuevas formas de ver la realidad educativa del país, a fin de enfrentar los retos que exige la educación actual, obteniendo como fruto la formación de entes críticos y reflexivos de la realidad en la que están inmersos, todo esto se logra a través de la incorporación de estrategias novedosas que adquiere el educador por medio de la formación permanente a la que se someten en el Centro de Desarrollo Profesional Docente .

Después de las consideraciones anteriores, es importante saber que el Desarrollo Profesional Docente no nace como tal, a un inicio se planteaba como un área, solo se impartían pequeños talleres y no se le daba un mayor seguimiento no existía una investigación científica, fue hasta en años posteriores que se forman equipos de capacitación que brindaban asistencia técnica a los docentes; para suplir las necesidades de estos, promoviendo así Cursos, Talleres, Post-gradados que son implementados por Especialistas.

Es evidente entonces que en las escuelas se dan algunas prácticas educativas tradicionalistas, debido a que en ocasiones los maestros imparten los contenidos monótonamente, ya que existen ciertos vacíos en ellos que estancan la innovación curricular y en ocasiones hasta la acomodación de su práctica educativa. Es por ello que El Centro de Desarrollo Profesional ha puesto en marcha diferentes tipos de capacitaciones que permitan reorganizar y mejorar la concepción que se tiene de educación, a fin de ir eliminando todas las malas prácticas dentro del aula.

Es por ello que la temática adquiere importancia por conocer como la docencia se va desarrollando y logrando una Profesionalización que le permita obtener una mejor calidad de vida y por ende forjar aprendizajes más significativos en los educandos, sólo a través de esto se podrá tener un panorama real de la situación actual que enfrenta la educación del país específicamente en la Ciudad de Santa Ana.

1.4 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

La sociedad salvadoreña se ve envuelta en una serie de deficiencias a nivel educativo, que afectan el pleno desarrollo del Proceso de Enseñanza Aprendizaje (P.E.A), ya que el sector docente no cuenta con las herramientas necesarias que le permitan llevar a cabo su práctica educativa de forma exitosa; ante tal situación este se ve en la necesidad de buscar los medios que le permitan un crecimiento profesional y poder así enfrentar los constantes retos que le demanda la sociedad.

Lo antes mencionado da lugar que se pueda tener una noción de lo que significa La Actualización Docente; ya que debe considerarse como un intento de mejorar la práctica laboral, creencias, conocimientos profesionales, con el propósito de aumentar la calidad docente, investigadora y de gestión; tal y como lo manifiesta Francisco Ibernón; Para ser efectivo lo antes mencionado es de vital importancia que los educadores tomen un papel activo ante tal situación y formen así educandos críticos de la realidad en la que se encuentran inmersos.

Por tal razón el docente se ve en la necesidad de capacitarse e innovarse debido a los constantes cambios que demanda la sociedad con el objeto de profundizar y renovar los conocimientos.

Resulta oportuno realizar una investigación donde se profundice a cerca de la Actualización Docente, durante el período comprendido del 9 de Marzo, al 9 de Septiembre de 2010, esto se llevará a cabo en la Ciudad de Santa Ana, el cual comprende 9 distritos que va desde 02-01 al 02-09, siendo estas instituciones públicas de las que se tomará una muestra de un Centro Escolar por distrito tomando en cuenta a los docentes de 1º y 2º Ciclo de Educación Básica que se desempeñen en el turno matutino y que le den seguimiento a las capacitaciones, Cursos, Talleres, Diplomados, Postgrados, promovidos por El Centro de Desarrollo Profesional departamental de Santa Ana. (MINED).

Además es necesario abordar la problemática planteada en el contexto Social, Político, Económico, ya que todos estos factores influyen ya sea de forma directa e indirectamente.

Situándolo en el plano Social el docente se ve en la necesidad de adquirir, renovar sus conocimientos debido a las exigencias de la sociedad, la cual demanda mayor Profesionalización de los docentes, así también el factor Económico repercute grandemente en la formación docente; cabe agregar que si el MINED no cuenta con los fondos suficientes para la realización de capacitaciones difícilmente se lograría la Profesionalización de la docencia, no hay que dejar de lado las políticas de cada gobierno que pueden generar el desarrollo o estancamiento profesional del magisterio, ya que no todos los gobiernos le dan importancia y seguimiento a la labor docente.

1.5 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.

¿Cuál es el Impacto que Genera la Actualización Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje (P.E.A) de los Educandos de 1º y 2º Ciclo de Educación Básica de la Ciudad de Santa Ana durante el año 2010?

CAPÍTULO II

MARCO HISTÓRICO

2.1 RESEÑA HISTÓRICA DE LA ACTUALIZACIÓN DOCENTE EN EL SALVADOR.

Durante la administración de Maximiliano Hernández Martínez (1940) se produce la primera Reforma Educativa oficial de El Salvador. Se introdujeron nuevos planes y programas de estudios divididos en diez jornadas por año, cada una con su propio objetivo.

Se potenció el manejo de las correlaciones y se desarrolló un proceso acelerado de capacitación docente. Al igual que en esta administración esta reforma puso énfasis en el componente de calidad.

Nace el Programa Educación con Participación de la Comunidad (EDUCO), (1990) que convierte en cogestores del servicio educativo a la

comunidad misma. Adicionalmente, se promovió el sistema de educación de adultos y de educación a distancia y se dieron los primeros pasos para mejorar la formación docente mediante capacitaciones, la calidad del currículo, la dotación de materiales educativos, la introducción de tecnología como herramienta para la enseñanza y las políticas de supervisión y evaluación de la educación.

Durante la administración (1999-2001) se ha puesto énfasis en la necesidad de sostener los cambios generados en El Sistema Educativo mediante el impulso de reformas de segunda generación orientadas a mejorar sensiblemente la calidad de la educación.

Por ello, El Ministerio de Educación ha puesto gran énfasis en las acciones de apoyo pedagógico para el docente (Creación del asesor pedagógico), en la capacitación docente (Creación del Sistema de Desarrollo Profesional Docente), en el fortalecimiento del recurso tecnológico en la educación (Modernización de los Institutos Tecnológicos y creación de los

Centros de Recursos de Aprendizaje para Educación Básica y Media) y en la reforma institucional profunda de las direcciones y departamentos del Ministerio.

Esta Gestión realizó (2001 – 2004) un énfasis en la mejora de infraestructura, dotación de Material Didáctico, Laboratorios, Libros y Computadoras, por medio de bonos. Se consolidó un Sistema de Desarrollo Profesional basado en la figura del Asesor Pedagógico.

El Programa Escuela 10 propuso un sistema de fortalecimiento a la Gestión Institucional, Pedagógica, la Evaluación y el Liderazgo en Centros Educativos de excelencia.

2.2 GÉNESIS DE UNA POLÍTICA DE LA ACTUALIZACIÓN DOCENTE EN EL SALVADOR.

Se ha caminado un largo recorrido entre los tiempos en los que se consideraba al docente como un simple “Operador del Currículo”, operario mal pagado, subestimado y mal formado, un proletario de la educación, al

momento actual en el que se le percibe como un intelectual e investigador de la educación y se facilita su Desarrollo Profesional desde enfoques que, en palabras de Sacristán y Pérez 1994) “ conciben la enseñanza como una actividad crítica y al docente como un profesional autónomo que investiga reflexionando sobre su práctica”.

Desde que en los años ochenta la formación de los profesores pasó a manos de las Universidades, se han ido implementando cambios tendientes a la mejora de la calidad de la Formación Inicial y la Formación Permanente. El MINED en el documento “Normas y Orientaciones Curriculares para la Formación Inicial de Maestros” (1997), establece las exigencias académicas, los tipos de profesorados y los requerimientos mínimos que deben cumplir las instituciones formadoras de docentes. El diseño curricular de formación propuesto es un intento en formar un docente de calidad y con una filosofía constructivista.

En los primeros documentos de la Reforma Educativa se comienzan a plantear las visiones sobre la formación del profesorado, con una perspectiva

de capacitación y actualización, para la Formación Continua y desvinculada de la Formación Inicial.

Así la Ley General de Educación define al docente en los capítulos I y V y en los artículos 86 y 87 se explicita la responsabilidad del MINED en el ámbito de la Formación Inicial y Permanente del docente. La Ley de la Carrera Docente, Capítulo. V, artículo 27 matiza cómo debe ser esta formación de los educadores y afirma que está dirigida a sus Profesionalización y Especialización y que será reforzada con procesos de actualización.

El planteamiento de la Formación, tanto la Inicial como la Continua, conceptualmente, fue cambiando de la década de los noventa al 2004. El cambio curricular de formación pasó de un enfoque tradicional a uno constructivista; en la Formación Continua se dejó atrás un enfoque centrado en la capacitación y actualización asistemáticas, concebidas y ejecutadas desde el MINED de forma masiva vertical y homogeneizante, para asumir un Desarrollo Profesional Docente como proceso continuo y permanente a lo largo de toda la vida.

2.3 SURGIMIENTO DEL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE EN EL PAÍS.

El Desarrollo Profesional Docente no nace como tal; de hecho en la Reforma Educativa 1994 al 2000, se planteaba la parte del Desarrollo Profesional Docente como un área, pero antes de eso, se realizaban unas actividades como cursos y talleres que se daban a nivel de los centros escolares pero aún no existía un Centro Desarrollo Profesional. Fue hasta en el año de 1992 que se crea el Centro de Desarrollo Profesional Docente, creándose 3 centros a nivel nacional; uno en Santa Tecla, Santa Ana y San Miguel.

Así se comienza una serie de jornadas con equipo de capacitación y conforman equipos para que se de asistencia técnica y capacitaciones a los maestros, inician técnicos de la departamental a desarrollar su trabajo; pero aún no se podía establecer como Desarrollo Profesional Docente, en ese entonces eran pequeños talleres que se desarrollaban viendo las necesidades que planteaban los docentes, no hubo una investigación a fondo, no se les dio un seguimiento, posteriormente se da paso a nuevos proyectos que se denominaban “Asesoría Pedagógica” quienes entran a trabajar la parte del desarrollo profesional, comienzan a surgir unos talleres

de investigación en las escuelas; dicha investigación se daba a partir de las necesidades de capacitación que se detectaban en cada centro escolar y se contrataba a docentes o especialistas para realizar dichas capacitaciones.

En el año 2007 comienza una nueva forma de ver las capacitaciones de Formación Docente, comienzan los centros de desarrollo a establecer las necesidades más prioritarias para ver la formación de los docentes, por ejemplo se crean aulas de apoyo, Educación Acelerada, Extra Edad.

Se empezó hacer una serie de actividades encaminadas a fortalecer aquellas áreas deficientes de los docentes para mejorar su trabajo en el aula.

2.4 CONCEPCIÓN ACTUAL DEL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE:

La relación estrecha entre Calidad Educativa y Formación Docente impulsado por el MINED a desarrollar, tanto a sus docentes como a las

Instituciones Educativas para poder responder al reto del cambio y la creciente complejización de la educación. Las acciones del MINED en la Formación Inicial y Continua del docente se pueden sintetizar en las siguientes:

- Mayor exigencia del MINED a los centros Formadores en la Formación Inicial Docente.
- Descentralización en la Formación Permanente: Asumiendo el Enfoque de Desarrollo Profesional Docente.
- Bono de Capacitación: Sistema de Transferencias a las Escuelas Públicas con Montos Vinculados al Número de Docentes.
- Sistema de Asesoría Pedagógica (300 asesores) para el Apoyo en el Aula y Asistencia Técnica al Docente (2001). Esto ha implicado la Reorganización de los Distritos Escolares y una Racionalización del Número de Escuelas por Asesor.
- Apertura y Mejoramiento de los tres Centros de Desarrollo profesional Docente, con Funciones de Asistencia Técnica a los Centros Educativos.
- Inicio de Formulación de un Sistema de Acreditación de la Formación.

El estudio preliminar que está desarrollando el documento que servirá de base para el establecimiento de una Política Educativa de Desarrollo

Profesional Docente en el país, establece para esta política los lineamientos siguientes:

- El Docente es Considerado como Agente de su Propio Desarrollo.
- Visión del Docente como Integrante de una Organización.
- Los Centros Educativos Como Organizaciones que Aprenden.
- La Focalización de la Reflexión sobre la Práctica.
- La Promoción del Trabajo Cooperativo.
- Aprendizaje Dialógico e Interacción entre Iguales.
- Equilibrio en la Atención de las Necesidades de Formación (Individuales, Institucionales, PEI).
- Descentralización de la Formación Docente (Modalidades de bonos, Equipos Locales de Desarrollo Profesional Docente: ELDEPROD, ETC.).
- Asesoramiento Continuo y Local.
- Perspectiva Sistémica (Integración de Sistemas de Evaluación del Desempeño, Incentivos y Acreditación).

MARCO TEÓRICO

2.5 CONCEPTUALIZACIÓN DE ACTUALIZACIÓN DOCENTE.

“Se entiende como aquellos espacios de trabajo académico que permiten a los profesores recuperar sus saberes y prácticas, ponerse en contacto con los de otros y conocer o reconocer nuevos aspectos de la práctica docente con lo cual los maestros están en posibilidades de desarrollar más eficazmente su labor”¹.

La Actualización Docente es un factor determinante en la vida profesional de los maestros, en donde la formación es un elemento importante que la integra; por lo tanto se debe tener claro que la formación docente debe ser un proceso continuo para lograr la mejora de la calidad educativa del país y poder así formar ciudadanos críticos y reflexivos de la realidad nacional.

Resulta oportuno traer a consideración que existe una estrecha relación entre Actualización Docente y Desarrollo Profesional Docente, por tal razón es

¹ <http://www.uca.edu.sv/virtual/mae/docs/agustinfedudemo.htm>

necesario definir en qué consiste este; se concibe como: “Un proceso continuo de vida de la persona, que se dedica a enseñar tomando en cuenta tres factores fundamentales que engloban la realidad del docente.

La Base del Desarrollo Profesional Docente: Cuanto conoce, Cuanto sabe, Cuanto puede, se focaliza más que todo en la parte científica.

- **El pilón:** Se enfoca en la práctica del docente (El saber hacer).
- **El saber ser:** El docente debe saber modelar valores en sus estudiantes.”²

2.6 MODELOS EN LA FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO.

Hay que tomar en consideración cinco modelos que influyen grandemente en la producción de mejoras de los aprendizajes del profesorado o incluso de la

²Lic. Abel Rojas(Coordinador general del Centro Desarrollo Profesional Docente. Santa)

escuela, dentro de cada modelos están explícitos Métodos, Técnicas y Estrategias que ayudaran a impregnar de una mejor forma sus conocimientos.

A continuación se detallan cada uno de los modelos:

Modelos de Formación Orientado Individualmente: “Se caracteriza por ser un proceso en el cual los mismos profesores son quienes planifican y siguen las actividades de formación que creen que pueden facilitar su propio aprendizaje.”³

Este modelo se basa en la propia experiencia del docente, es decir mediante la convivencia cotidiana con su entorno, a partir de esto el docente construye sus propios conocimientos que le ayudan a mejorar sus práctica en el aula, sin necesidad de seguir al pie de la letra un programa, sino que se basa en las necesidades que van surgiendo en los alumnos a lo largo de su practica educativa.

³ Imbernon, Francisco. “Formacion del Profesorado y Asesoría Pedagógica”, segunda edición, Pag.40.

- **Modelo de Observación/Evaluación:** “La mayor parte del profesorado recibe pocas devoluciones sobre su actuación en la clase y en ocasiones manifiesta la necesidad de saber como esta afrontando la práctica diaria para aprender de ella. El sentido de este Modelo de Observación-Evaluación conecta con esta necesidad aunque gran parte del profesorado suele asociarlo a una evaluación, no suele considerarlo como una ayuda, y tiene dificultades para entender sus ventajas”.⁴

En el país la gran mayoría de docentes no ve la parte positiva de observación y evaluación que ejerce los Asesores Pedagógicos o sus maestros colegas, ya que en ocasiones toma una postura de individualidad en la que su espacio áulico lo considera privado y solo permite el paso a la máxima autoridad del centro educativo, por lo que se tiene la concepción de que las evaluaciones que recibe son meramente destructivas y no ayuda a su práctica laboral.

⁴.Ibid.Pag. 42.

Sin embargo la evaluación y la observación puede ser fructífera cuando el docente es observado pero tiene una devolución, es decir él puede ir a observar a un colega; esto para poder rescatar todos aquellos aspectos positivos que le permitan mejorar sus estrategias educativas dentro del aula, y que pueda emitir juicios de valor positivos, aceptando que de las constantes observaciones que se realizan puede aprender y hacer cambios efectivos.

- **Modelo de Desarrollo y Mejora de la Enseñanza.** “El modelo de desarrollo y mejora de la enseñanza tiene lugar cuando los profesores están implicados en tareas de desarrollo curricular, diseño de programas o, en general, mejora de la escuela. Trata de resolver programas generales o específicos relacionados con la enseñanza.”⁵

En este modelo se pretende que el docente puede ser participe activo para desarrollar propuestas a la hora de elaborar programas de estudio o estrategias para el beneficio de los centros escolares, debido a que estos se encuentran inmersos en la realidad educativa de las escuelas y a través de ello,

⁵ Ibid. Pag.44

se tiene una mejor visión de las necesidades que enfrenta los alumnos en las instituciones.

- **Modelo de Entrenamiento:** “En la mente de muchos asesores y profesores, entrenamiento es sinónimo de Formación Permanente y configura el modelo que lleva al profesorado a adquirir conocimientos o a habilidades por medio de la instrucción individual o grupal”.⁶

Es mediante diferentes tipos de capacitaciones, Cursos y Talleres, cuando el docente adquiere destrezas para llevar a cabo una variedad metodológica, que luego de adquirir ese conocimiento lo practica con sus alumnos dentro del aula el docente debe tener una mentalidad abierta al cambio para poder integrar nuevos elementos que favorezcan su labor educativa.

⁶ Ibid.Pag.47

Este modelo supone un cambio significativo en las creencias, actitudes, conocimientos, valores, que conlleva a una reestructuración en la forma de ver la realidad.

- **Modelo de Investigación.** “Requiere que el profesorado identifique un área de interés, recoja información, y basándose en la interpretación de estos datos, realice los cambios necesarios en la enseñanza.”⁷

Este último modelo, supone la integración nuevos saberes pedagógicos que lleven a la innovación de su estrategias de enseñanza, y así crear clases motivadores que generen el dialogo y la reflexión entre los entre los educadores y educandos. Con este apartado se pretende que el docente adopte varias posturas ante los fenómenos que aparecen en el campo educativo, para no encerrarse en una solo idea, ósea que sea flexible ante determinada situación y que en todo momento este dispuesto al cambio, siempre y cuando este sea positivo que le permita tener un crecimiento personal y profesional.

⁷ Ibid. Pag.49.

2.7 INICIOS DEL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE.

En 1992 se crea el Centro de Desarrollo Profesional Docente, formándose así tres centros a nivel nacional; uno en Santa Tecla, Santa Ana, San Miguel; fue de esta manera que se inicio una serie de jornadas con equipos de capacitación para que se de Asistencia Técnica y Capacitación a los Maestros, pero aún no se podía establecer como Desarrollo Profesional Docente, ya que eran pequeños talleres que se desarrollaban por las necesidades que planteaban los docentes, pero no suplía a profundidad las deficiencias.

En la Reforma de 1994 al 2000 se planteaba que el Desarrollo Profesional Docente como un área, ya que eran pequeños Cursos y Talleres que se impartían a nivel de los centros escolares.

Posteriormente inician unos proyectos que se denominaban “Asesoría Pedagógica” a trabajar la parte del desarrollo profesional, por lo tanto comienzan a surgir unos talleres, a partir de investigar las necesidades de capacitación y estas se detectaban en cada centro escolar y el MINED

contrataba a docentes más hábiles o especialistas para que pudieran dar dichas capacitaciones.

Hasta el 2007 se comienza a ver una nueva forma de visualizar las capacitaciones de formación docente; Comienzan los Centros de Desarrollo a determinar las necesidades más prioritarias de la Formación de los Docentes. Se empezó a realizar una serie de actividades encaminadas a fortalecer aquellas áreas de deficiencia en los docentes, para mejorar su trabajo en el aula.

Es hasta el 2009 que se comienza un nuevo diseño de lo que es el Plan Social que retoma la formación del docente en el que se emplea una estrategia que lo que va permitir es desarrollar al profesional es decir al docente, no solo con capacitaciones si no con algo más amplio, como Diplomados Maestrías, Post-grados formando así una nueva concepción de la especialización y Actualización Docente.

2.8 LA FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DOCENTE FRENTE A LOS NUEVOS RETOS DE LA ESCOLARIDAD.

A la hora de pensar las innovaciones pedagógicas y las políticas educativas ya nadie pasa por alto la problemática del docente y la calidad de su formación.

La mejora de las experiencias escolares de los alumnos requiere de modo ineludible contar con los docentes, pero una política que apueste en forma excluyente a su formación y actualización constituye una respuesta negativa que evade la compleja trama histórica que desde hace más de un siglo configura los Sistemas Educativos.

“El reconocimiento del papel preponderante del docente en el proceso educativo no implica dejar inalterados los rasgos que históricamente configuran su tarea. Por el contrario, es necesario sentar las bases de una nueva identidad y profesionalidad. Los grandes cambios experimentados en los ámbitos Social,

Económico, Político, Cultural e incluso a nivel de la vida privada de las personas, junto con las nuevas características de los niños y adolescentes.”⁸

Lo anterior hace alusión que destacar el papel del docente, no significa modificar los fines para el cual fue formado, para este caso es enseñar; sino más bien ofrecer herramientas que le permitan ir perfeccionando su que hacer educativo, frente a la constante evolución de la sociedad y mucho menos obviar las características individuales de cada educando.

Además es importante que el docente no deje de lado la actualización de su planificación escolar, ya que esta le permite incluir todos aquellos elementos que son de gran importancia a la hora de dar la clase en el aula como: Contextualización de contenidos, a partir de los conocimientos previos que tiene los alumnos y necesidades e intereses de ellos.

⁸. Universidad Centroamericana Jose Simeon Cañas, “Desarrollo Profesional” pag.14

Si se habla de la necesidad de incorporar las nuevas Tecnologías de la Información a los procesos de enseñanza, es probable que los gobiernos equipen a las escuelas y reformen el currículum. Pero caerán en un error, pues es necesario primero capacitar a los docentes para que adquieran las habilidades básicas para poder hacer un uso adecuado y responsable de las TIC's (Tecnologías de la Información y Comunicación), si no se logra esto se caerá en el fracaso de cualquier intento por mejorar la calidad de las escuelas.

Para mejorar las experiencias de aprendizaje de los alumnos se requiere contar con la labor de los docentes, pero una política de gobierno que deje de lado su formación y actualización constituye una respuesta no favorable para mejorar y enriquecer estas experiencias.

Los docentes no son responsables únicos de los resultados y de la calidad del Sistema Educativo. Tampoco pueden asumir el desafío del cambio en forma aislada e individual, pero tienen un rol protagónico en la configuración

de las experiencias de aprendizaje de los alumnos. Todo esto implica que exista una interrelación entre el Sistema Educativo y el Gobierno, para llevar a cabo el fortalecimiento de las políticas educativas, con el fin de forjar mejoras en el papel que desempeña el docente en el aula.

En países desarrollados se sigue una calendarización a la cual los maestros tienen el conocimiento y obligación de asistir capacitaciones para mejorar sus conocimientos cualitativos como profesional de la educación; retomando lo anterior en El Salvador se debería de implementar una política de Desarrollo Profesional que todo el personal docente debería de conocer, esto para que se sepa la fecha y tiempo estipulado que le corresponde a cada uno de ellos poder actualizar sus conocimientos.

2.9 BASES TEÓRICAS DEL PLAN SOCIAL DE EDUCACIÓN.

Para entender más a fondo sobre la Actualización Docente implica traer a consideración El Desarrollo Profesional Docente, ya que están íntimamente

ligados; por tal razón resulta oportuno hacer un análisis de las líneas estratégicas y programas que conforman el Plan Social Educativo. Por tal razón retomaremos una de las siete líneas estratégicas la cual se enuncia de la siguiente manera:

“DIGNIFICACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL DEL PROFESORADO Y DIRECTIVOS DOCENTES.

Objetivo: Fortalecer la profesión docente garantizando condiciones dignas de vida y promoviendo la Formación Permanente para elevar su compromiso y desempeño en el proceso de enseñanza y aprendizaje del estudiantado”⁹

Dicho objetivo persigue formar en el docente una cultura de Autoformación y Actualización Profesional, esto con fin de fortalecer su práctica docente y por ende mejorar la enseñanza de los alumnos.

⁹. Transformacion de la Educacion. Programa Social Educativo 2009-2014” Vamos a la Escuela”Pag.48

Así también se pretende mejorar la calidad de vida, sus condiciones salariales y la salud. Además resulta importante retomar dos Acciones Estratégicas de esta misma línea, donde se concretiza el objetivo que persigue dicho Plan.

- “Adecuación del escalafón docente para que estimule la formación permanente del profesorado e incentive un mejor desempeño en el aula, mejorando simultáneamente las condiciones salariales y demás prestaciones sociales.
- Implementación de procesos de Actualización y Especialización docente de acuerdo a las necesidades del Sistema Educativo y del Magisterio.”¹⁰

Las ideas principales que se retoman, es reconocer y valorar el esfuerzo que realizan algunos docentes en cuanto a su Autoformación; ya que anteriormente no se proporcionaba un reconocimiento adecuado a su formación posterior a la de su título académico, es decir que dentro de un mismo nivel

¹⁰ Ibidem.

escalafonario abarcará varias especialidades; un claro ejemplo es que dentro del nivel de escalafón uno, entran Licenciaturas, Diplomados, Maestrías, Doctorados; cuando tendría que existir otro nivel de escalafón para todos aquellos docentes que adquieren una especialización posterior de su estudio inicial.

Hoy en día es de suma importancia que los procesos de actualización estén encaminados a suplir las necesidades educativas que tiene la población estudiantil, con el objetivo de mejorar los niveles de conocimiento y tecnológicos del maestros y por ende los de los alumnos, por lo que en la actualidad indigna ver que los alumnos adquieren más destrezas de los recursos audiovisuales que los mismo maestros.

Los programas que más se apegan a dicha temática, retomando lo que el Plan Social Educativo contiene, se destacan a continuación dos de ellos:

“PROGRAMA DE DIGNIFICACIÓN DEL MAGISTERIO NACIONAL CONCEPCIÓN:

La dignificación del magisterio se entiende como el mejoramiento de las condiciones salariales, laborales y profesionales de los y las docentes, a

quienes se les considera, junto con los padres y madres de familia, fundamentales en el favorecimiento de mejores aprendizajes y resultados en el estudiantado.

OBJETIVO:

Elevar la satisfacción del magisterio, el desempeño efectivo del profesorado y el prestigio de la profesión docente a través del establecimiento mejores condiciones salariales y de trabajo en las que se reconozca la función social de la profesión.”¹¹

Este programa se centra en valorar el desempeño docente y reconocer con un salario digno, que le ayude a sustentar sus necesidades y mejorar sus prestaciones laborales con las que cuenta, sirviendo esto para estimular al docente para que ejerce de una mejor manera su profesión; debido a que el magisterio ha estado en abandono por muchos años y no se les ha reconocido su esfuerzo hasta el momento.

¹¹Ibid Pag 59

“PROGRAMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE: FORMACIÓN INICIAL Y FORMACIÓN CONTINUA.

CONCEPCIÓN:

Este enfoque abarca todas las etapas formativas de los y las docentes, entendidas como un continuum coherente que visualiza la docencia como una profesión en progresivo desarrollo.

OBJETIVO:

Contribuir al mejoramiento de la educación a partir del desarrollo articulado de procesos de Formación Inicial, Actualización y Especialización docente que basados en las necesidades del Sistema Educativo y del Profesorado, propicien mejores prácticas docentes en el centro educativo y en el aula.”¹²

Lo antes mencionado hace hincapié en la formación constante de la docencia, a partir de su formación como tal, por tal razón este programa va

¹²ibid Pag 61

encaminado a fortalecer las diferentes áreas de conocimiento que se van desarrollando a lo largo de la vida profesional docente, tomando a consideración los diferentes niveles y modalidades en el Sistema Educativo Nacional.

La docencia es uno de los factores más esenciales de todo proceso educativo, debido a que en ellos se encuentra inmersos su calidad profesional, desempeño laboral y compromisos con los resultados académicos etc., ante la situación planteada y en base a una entrevista hecha al Lic. José Jorge Guerra Mancía (Coordinador Pedagógico del Centro de Desarrollo Profesional) quien propone que no solamente exista una evaluación a la hora de culminar la carrera profesional como por ejemplo la ECAP, sino también que exista una evaluación antes de entrar a la carrera, esto con el objetivo de poder seleccionar a los mejores estudiantes, todo esto ayudara a elevar el prestigio de dicha carrera profesional.

En este propósito la Formación Inicial tiene sus inicios en los Centros de Educación Superior, donde se llevan a cabo procesos de formación de conocimientos pedagógicos y didácticos relacionados al que hacer educativo,

donde se dota de herramientas y conocimientos necesarios al futuro docente, para poder llevarlos a la práctica de una buena manera, pero esta formación requiere de una constante Innovación Didáctica, Metodológica, Tecnológica y de conocimiento, a esto se le llama Formación Continua.

La Formación Continua se concibe como; “Un proceso continuo que promueve y regula la formación de los directores y docentes en servicio, asegurando una oferta variada, flexible y coherente con el currículo nacional”¹³

En este mismo orden y dirección, la Formación Continua permite que se lleva a cabo diferentes procesos que contribuyen al mejoramiento de las capacidades y habilidades didácticas de los maestros, por tal razón se hace necesario introducir procesos de Actualización, Especialización, Certificación, en todo momento, esto a partir de las necesidades detectadas por el Sistema Educativo Nacional o por los propios maestros.

¹³ Ibidem.

Significa entonces que la Formación Continua es un proceso necesario para todos los maestros y maestras, ya que permite su actualización de acuerdo a los avances de la pedagogía. El maestro debe estar desarrollando sus clases en el aula con el modelo educativo actual que garantice la innovación educativa y asegure aprendizajes de calidad en el alumnado.

Cabe destacar que entre la Formación Inicial y la Continua debería existir un vínculo, más sin embargo esto no se da, por que las Universidades van por un lado formando y las necesidades que demanda el MINED son otras, “hace falta que el seguimiento que hace el Ministerio de Educación desde la Dirección Nacional de Educación Superior sea un procedimiento que permita reorientar la formación; porque esta no está respondiendo a las necesidades de la sociedad.”¹⁴

Sobre la base de las consideraciones anteriores a continuación se mencionaran tres tipos de formación:

¹⁴ Ministerio de Educación (MINED) “Docentes Competentes y Motivados”. Primera edición. Pág. 16

- **ACTUALIZACIÓN:**“Se desarrolla mediante acciones específicas dirigidas al conocimiento y profundización de nuevas teorías y metodologías, para mantener al docente al día con nuevas innovaciones curriculares del MINED”¹⁵

Actualmente El Centro de Desarrollo Profesional Docente es que tiene a su cargo los diferentes cursos de actualización que se llevan a cabo a través de una variedad de opciones académicas que son destinadas a reforzar las áreas de deficiencias de los maestros, además a reconstruir los conocimientos sobre la base del curriculum.

La Actualización Docente está orientado básicamente a poder lograr en los maestros una constante formación con el objeto de dar respuesta a las iniciativas de mejora continua que el mismo país propone en el tema educativo, más sin embargo falta que lo maestros ponga de su parte para que esto se lleve a cabalidad y tomen conciencia sobre sus actuaciones,

¹⁵Ibidem.

En observaciones realizadas en El Centro de Desarrollo Profesional Docente se pudo observar que algunos maestros están comprometidos con su práctica docente, ya que participan constantemente en las clases, pero otros maestros no se interesan por aprender, debido a que llegan tarde, no participan, hablan mucho, y en ocasiones realizan otras actividades que no van acorde a su formación.

- **ESPECIALIZACIÓN:** “Destinada al personal docente para que pueda desempeñar de manera eficiente una o varias fases particulares de una Especialidad en Educación, para la cual requiere conocimientos completos y profundos de la misma. Se desarrolla a través de cursos intensivos”.¹⁶

La especialización docente hace referencia a que ellos pueden optar por un área del conocimiento específica, aumentando y logrando un grado de perfección de dicha rama. Esta especialización varía dependiendo de los intereses y necesidades que los maestros presenten; ya que existen Especialidades en las áreas de Matemática, Lenguaje, Inglés, Computación etc.

¹⁶ibid Pág. 17

- **PERFECCIONAMIENTO:** “Que tiende a mejorar en términos integrales el ejercicio de la profesión. Orientados a las áreas de Gestión Pedagógica e Institucional”¹⁷

Con ello se pretende que los docentes adquieran los conocimientos de una forma integral, donde se aborde o se tomen en cuenta los valores, la Ética, Innovación, Participación, comprometidos con el desarrollo educativo y las necesidades que presentan los educandos para estos puedan triunfar en este mundo de constantes cambios.

2.10 ESTRATEGIAS IMPLIMENTADAS POR EL CENTRO DE DESARROLLO PROFESIONAL (MINED) PARA LOGRAR LA ACTUALIZACIÓN DOCENTE.

Las estrategias tuvieron sus inicios a partir del año 2006 en adelante, donde se inicio un proyecto en el que se investigaba y se buscaba información sobre ciertos contenidos que el maestro no dominaban; se realizó una consulta y se construyó una maya curricular que tuvo sus bases en el área de

¹⁷ibid Pág. 18

Matemática, esta sirvió como modelo para otras materias, todo esto apoyado por el gobierno de Japón a través de sus consultores que guiaban un equipo central del Ministerio de Educación el cuál se llamaba G13, se conto con la ayuda de especialistas en el área de Matemática que tomaron la decisión de formarlos en aspectos de formación docente y aspectos del curriculum.

En resumen las estrategias que se han buscado para la Actualización Docente han sido consultas en los Centros Escolares, para identificar las necesidades pedagógicas del docente.

2.11 METODOLOGÍA EMPLEADA POR LOS ESPECIALISTAS PARA LLEVAR A CABO LAS CAPACITACIONES EN EL CENTRO DE DESARROLLO.

La formación docente en la actualidad es llevada a cabo por Técnicos Especialistas de diferentes Universidades más bien conocido por sus iniciales

como(I.E.S) Institutos de Educación Superior, además de ellos otros maestros que tienen mayores conocimientos en diferentes disciplinas.

En El Centro de Desarrollo Profesional docente de la Ciudad de Santa Ana se están impartiendo en la actualidad una Especialización en el área de Matemática y Lenguaje, donde se emplea una diversidad de técnicas y estrategias de enseñanza, como por ejemplo; Exploración de conocimientos, lluvias de ideas, lectura dirigida, metodología participativa, espacio para aclarar dudas, otras inquietudes expuesta por los maestros que están en capacitación.

2.12 POLÍTICAS IMPLEMENTADAS POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN (MINED) PARA LLEVAR ACABO EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE EN EL PAÍS.

Hay que considerar que con el nuevo Plan Social Educativo, hay una estrategia llamada Dignificación del Magisterio, de la cual se hablo anteriormente, esta línea no solamente va a velar por el beneficio o bienestar social del maestro en base a salario, prestaciones si no también lo que pretende

es mejorar su clima pedagógico, su Formación Social, Política e Informativa, Pedagógica y Económica.

Uno de los principios que tiene no solo es de mejorar las prestaciones salariales de los docentes si no la mejora de la educación, desde los docentes que se encuentran realizando sus prácticas pedagógicas en la escuela hasta los técnicos que se encuentran en las diferentes áreas.

Otra política implementada es “Fortalecer la escuela en todos sus aspectos, (Pedagógico, Didáctico, Cultural, Económico, Tecnológico) que la escuela sea un eje fundamental de la comunidad al igual que la Iglesia, y la Alcaldía”.¹⁸

Lo antes mencionado indica que la escuela debe tener una reestructuración en toda su dimensión, con el objeto de brindar un servicio de

¹⁸ op cit. Abel Rojas (Coordinador del Centro de Desarrollo Regional Santa Ana)

calidad a la comunidad donde se encuentra inmersa y contribuir así a la mejora de la enseñanza de la población estudiantil en las diferentes áreas.

2.13 CURSOS IMPARTIDOS POR EL CENTRO DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE REGIONAL SANTA ANA.

Los cursos que se imparten en El Centro de Desarrollo son académicos y humanistas, son cursos de especialización y actualización que se centran más que todo en la rama didáctica tomando en cuenta a los docentes que tienen dificultades con la enseñanza.

También se facilitan capacitaciones a los profesores para que puedan optar a la Licenciatura dándole un seguimiento para que puedan culminar la carrera; además se ofrecen Post-gradados como Diplomados, Maestrías, Doctorados, teniendo la oportunidad de poder especializarse en diferentes áreas del conocimiento que vienen a reforzar y a innovar los conocimientos que

poseía, para poder reestructurar y actualizar sus habilidades pedagógicas todo esto con la finalidad de contribuir a su formación y/o actualización constante

Estos Cursos tienen una duración mínima de seis meses y puede llegar hasta tres años, ya que varían dependiendo de los intereses y necesidades que presentan los docentes a la hora de someterse a las diferentes capacitaciones que se les proporcionan.

Por lo general existen capacitaciones de todo tipo, algunos constan de 40 horas presenciales; una formación completa puede llevar 8 asignaturas, mientras que otras como los diplomados que consta de 16 materias con una duración de 2 a 3 años, pero también se realizan pequeños Talleres en los centros escolares, en ocasiones los Directores solicitan al Ministerio de Educación que los apoyen para capacitar a sus docentes en la escuela.

Estas capacitaciones van dirigidas al todo el sector docente público y privado, más que todo al sector público, ya que el Ministerio de Educación tiene

un compromiso social con dicho sector, sin embargo esto no deja de lado a los colegios por lo que ellos pueden acceder a las capacitaciones.

En la actualidad existen muchos colegios privados que están siendo participe en Talleres que El Ministerio de Educación está implementando, pero hay que recalcar que no es una obligación para ninguno de los sectores, son los mismos docentes los que toman conciencia de su profesionalización y se incorporan a los talleres viendo estos sus propias necesidades o debilidades en el área del conocimiento.

En estos momentos para poder acceder a las capacitaciones es indispensable que los docentes cuenten con requisitos mínimos los cuales son: Primero ser docente, estar laborando, ser nombrado de planta; sin embargo en ocasiones se reciben a maestros que no están laborando, pero tienen interés de someterse a ellas.

El MINED por medio de los diferentes Asesores Pedagógicos están observando una serie de necesidades/debilidades que repercuten en la práctica docente, por tal razón El Centro de Desarrollo Profesional Docente demanda estas necesidades y en base a esto promueve capacitaciones y el docente decide si las aprovecha o no.

El número de maestros inscritos para las capacitaciones durante este año a nivel Regional (Ahuachapán, Santa Ana, Sonsonate) es un aproximado de 1,850 maestros/as; si se habla a nivel nacional son 6,500 docentes inscritos, con el nuevo Plan Social se pretende llegar al 100% de los maestros para el año 2014, en cuanto a capacitación; esta nueva política posee una meta de inscribir en las capacitaciones 8,500 maestros cada año.

Las capacitaciones son impartidas por un equipo Técnico de Especialistas, pero también se cuenta con el apoyo de otros especialistas de otros países, así como también docentes muy hábiles que laboran en instituciones educativas de todo el país, además les apoya personas de las Organizaciones no Gubernamentales (ONG`s) y docentes de las diferentes

Universidades; en la actualidad quien coordina las capacitaciones en el Centro de Desarrollo Profesional Docente en Santa Ana es el Licenciado Abel Rojas.

2.14 INSTITUCIONES ENCARGADAS DE ACREDITAR LAS CAPACITACIONES EN EL CENTRO DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE.

Las instituciones que generalmente se encargan de acreditar los diferentes procesos de capacitación son las Instituciones de Educación Superior (I.E.S), debido a que el Ministerio de Educación no tiene la facultad de acreditar dicho proceso, como lo venían haciendo las escuelas normales, ya que según un decreto legislativo son las universidades las que sustituyeron a estas escuelas.

¿Cómo se acreditan las capacitaciones?

Según la entrevista realizada al Lic. Ernesto Melara Asesor Pedagógico de la Ciudad de Santa Ana, manifiesta que: “Las acreditaciones se dan a partir

de cierto número de horas, un total de 40 horas como mínimo, para que las acreditaciones tengan validez.”¹⁹

¿Con que tipo de información se cuenta para realizar las capacitaciones?

“La información difiere, los contenidos que se desarrollan en su mayoría son didácticos; por ejemplo en Educación Básica se le da mas énfasis a la metodología, al cómo enseñar, haciendo uso de significados para que el maestro pueda aplicarlos y que a la vez utilice metodologías novedosas, sin dejar de lado la contextualización de los contenidos a enseñar”²⁰

2.15 OBJETIVO QUE SE PERSIGUE PARA LA REALIZACIÓN DE LAS CAPACITACIONES.

Todo plan, programa, trabajo, etc., lleva implícito un objetivo, en esta ocasión el objetivo que se pretende lograr a través de las capacitaciones es:

¹⁹ Lic. Ernesto Melara (Asesor Pedagógico del distrito 02-08) de la Ciudad de Santa Ana.

²⁰ Op cit. Lic. Abel Rojas

elevant los niveles de calidad de los aprendizajes a nivel nacional , lograr la mejora continua y profesionalización docente en el campo didáctico; lo que significa mejorar la formación del docente para que sus conocimientos y la parte pedagógica sea aplicada en el aula de una manera que pueda tener un mejor desarrollo y desempeño en el área educativa.

El docente debe ser capaz de adquirir aprendizajes significativos que le ayuden a enfrentar los cambios y retos que la sociedad demanda, por lo que esto le permite sobrevivir en cualquier circunstancia de su vida profesional.

2.16 ACTUALIZACIÓN DOCENTE COMO UNA NECESIDAD PARA EL CAMBIO.

“El / la educador/a debe responder al reto de cambio en la profesión, por que se impone un nuevo estilo de interacción de educativa en el marco de una toma de conciencia y valoración de la educación como la principal inversión en las sociedades. Hay que mirar al profesorado que se necesita para el futuro, no al que se tubo, a ese maestro que deberá irrumpir y utilizar los nuevos medios de comunicación sino quiere quedarse en la estación de la escuela obsoleta” ²¹

²¹ op cit. Universidad Centroamericana José Simeón Cañas “Desarrollo Profesional” Pag. 20

Lo que indica el párrafo anterior es que el docente debe tener una mentalidad abierta a todo proceso de innovación Didáctica, Pedagógica y Tecnológica, con el objetivo que este se vuelva un maestro vanguardista que vaya de la mano con todos aquellos procesos que impliquen cambios en su concepción educativa para que pueda implementar nuevas formas de hacer educación en el aula.

“Todo/a docente debe entrar en una dinámica de auto crecimiento y desarrollo que le permita ir respondiendo de forma efectiva e eficaz a las demandas cambiantes que la educación actual que le va exigiendo.

Bajo esta perspectiva, se concibe al nuevo enfoque de Desarrollo Profesional Docente, como un proceso de búsqueda permanente de alternativas de crecimiento humano y técnico, de Cualificación y Actualización en áreas pedagógicas y en el desarrollo de destrezas. Ello implica un proceso colaborativo de innovación pedagógica, un proceso personal con la propia superación y un compromiso social con la transformación educativa de la institución donde labora.”²²

²²Ibid, Pág 21.

No hay duda que la educación se ha complejizado de tal forma que hoy es más difícil ser maestro, cuesta más cumplir con los requerimientos de la sociedad hacia la escuela y se hace más costoso trabajar con el nuevo alumnado que asiste a las escuelas.

Las corrientes pedagógicas cambian mas frecuentemente y las reformas educativas imponen un ritmo de adaptaciones al cual, no todos los maestros pueden responder con eficacia. Es evidente que el rol y las funciones del docente deben cambiar a este mismo ritmo.

2.17 DESARROLLO PERSONAL Y DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE.

“El Desarrollo Profesional y Personal significa crecimiento, cambio, mejora y adecuación, en relación con el propio conocimiento y con las actitudes en y sobre el trabajo. Ahora bien, el desarrollo profesional no puede concebirse sin un desarrollo personal. A la base de todo crecimiento como profesional, está

el desarrollo y maduración como persona. En cada etapa del desarrollo, nos enfrentamos con conflictos y con retos de tipo emocional, social, cognitivo y moral. El/la docente es un adulto, y como tal ha debido implementar con éxito una serie de tareas de desarrollo; del logro de estas, dependerá su realización como ser humano y, más en la profesión docente, su éxito en las tareas propias de su trabajo y su felicidad futura”²³.

El Desarrollo Profesional Docente exige, pues, el desarrollo humano de dicho docente ya que este condicionará y determinará la eficacia de su labor. El docente puede dominar la planeaciones didácticas, manejar a la perfección las nuevas técnicas participativas, conocer a la perfección el proceso evaluativo, poseer los conocimientos técnicos que le demanda su especialidad, etc.

Pero si es una persona inmadura, con una personalidad conflictiva y defensiva, incapaz de trabajar en equipo y de comunicarse adecuadamente con sus estudiantes y colegas, su crecimiento profesional se verá afectado constantemente por el fracaso y la frustración.

²³Ibid, Pág 15

Cualquier programa o enfoque que busque el Desarrollo Profesional deberá, al menos incluir y priorizar el facilitar al docente este crecimiento interno y lograr la madurez que corresponde a toda persona adulta. En este sentido, junto al desarrollo técnico habrá que trabajar para facilitar al docente el logro de esas metas que todo adulto ha debido alcanzar con éxito: Autonomía, Identidad, Estabilidad, y Madurez Emocional, Capacidad de Relacionarse en Profundidad con los demás, Satisfacción y Éxito en su vida profesional, Responsabilidad, Ética y Coherencia de Valores y Principio, etc.

Los objetivos académicos y formativos exigidos por el Currículo Nacional, difícilmente se lograrán si solamente se efectúan cambios técnicos en la planificación y en la metodología: ¿Cómo podrá el profesor enseñar al alumno a ser autónomo y crítico si él no lo es, si es incapaz de tomar decisiones sin consultar, si manifiesta inseguridad en su trabajo, si se apega a un libro de texto que asume acríticamente y el que exige repetir como loros a sus estudiantes? Por lo tanto, la premisa fundamental de la que debe partir todo proceso de desarrollo profesional es que este nos es posible si no va acompañado de un desarrollo humano.

2.18 LA ACTUALIZACIÓN Y EL MEJORAMIENTO DE LAS HABILIDADES DOCENTES.

“La formación docente no se termina con la Formación Inicial. No nos formamos como maestros/a de una vez para siempre, la profesión docente implica un aprendizaje continuo y un desarrollo y actualización perennes de las habilidades para enseñar dado el carácter cambiante de los ámbitos y contextos en que se mueve el acto educativo.”²⁴

Concebir a la capacitación docente como un proceso continuo implica entenderla inherente al ejercicio profesional de los profesores, directores y supervisores. La permanente actualización académica permite al docente prepararse para vincularse con el saber acumulado, diagnosticar los problemas de aprendizajes de los alumnos, detectar las necesidades educativas del entorno social, recrear y producir métodos y técnicas adecuadas.

Hoy en día se aprecia un cierto consenso en la idea de que el fracaso o el éxito de todo Sistema Educativo dependen, fundamentalmente, de la calidad del desempeño de los docentes.

²⁴ Ibid, Pág 145.

Podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares; construirse magnificas instalaciones; Obtenerse excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación.

2.19 UN NUEVO DOCENTE PARA UNA NUEVA EDUCACIÓN

Se ha caracterizado a la sociedad actual, como “La Sociedad del Aprendizaje” no solo por la facilidad de acceder a nuevos conocimientos a través de las nuevas tecnologías de la comunicación y la participación en un mundo globalizado, sino porque el aprendizaje se impone al profesional del hoy con una exigencia y una necesidad impostergables especialmente para el profesional de la docencia.

“El/la docente tiene que aprender, no solo para saber y para saber enseñar, sino también a quien enseña y donde y como lo hace. Más bien, él/la

docente que no aprende continuamente, no puede ser eficaz en la enseñanza. Aprender es la tarea básica y fundamental del profesorado, no el enseñar”²⁵

“Hay que aprender cada día par entrar en una dinámica de auto crecimiento que permita ir respondiendo de forma efectiva y eficaz a las demandas cambiantes que la educación actual va exigiendo. El compromiso con el aprendizaje continuo será el motor de la innovación pedagógica exigida por los enfoques educativos y la condición fundamental para el desarrollo docente.”²⁶

Nadie da lo que no tiene y, menos aun, será capaz de promover lo que no se es. El docente necesita aprender, no solo durante su formación inicial, una vez que ha asumido la práctica en la escuela debe seguir aprendiendo, porque nadie está formado para siempre.

²⁵ Ibid, Pág 20.

²⁶ Ibid, Pág 21.

En definitiva lo que se necesita es aprender a aprender a producir este aprendizaje en equipo, a producir el conocimiento de forma colaborativa.

2.20 LA INVESTIGACIÓN COMO FUENTE DE FORMACIÓN DE LA DOCENCIA.

“Una de las estrategias de Desarrollo Profesional Docente más promovidas en la actualidad es, sin duda, la investigación, concebida esta, no solo desde un enfoque de investigación pura o experimental, sino como fuente de retroalimentación objetiva y científica sobre la práctica docente, a través de una reflexión sistemática, individual y colectiva, y de una acción enriquecida por esta información.”²⁷

Las prácticas y experiencias innovadoras, los proyectos aplicados, las respuestas creativas a problemas y situaciones demandantes, la producción y construcción del saber a través de la sistematización del quehacer educativo.etc. Son formas de investigación que promueven y sostienen el desarrollo profesional docente.

²⁷ Ibid, Pág 183.

Hoy ya no se puede hablar de la docencia sin pensar en la investigación; esta es quien la alimentará y la involucrará en esos cambios educativos demandados por la sociedad y el alumnado.

La investigación fundamenta la necesidad de la innovación y el cambio educativo, de ahí que los docentes deben desarrollar la capacidad de investigar, gusto y actitudes positivas hacia ella Estrategias, Métodos, Técnicas, etc. Y ante todo el compromiso con la investigación que más viene a favorecer la enseñanza de los alumnos y la calidad educativa del país.

MARCO CONCEPTUAL

Autoformación: Como el proceso por el cual el sujeto se hace cargo de la dirección de su formación, en el que interviene una intencionalidad en su formación que involucra a todo el ser, reorientando su vida y, por tanto, su existencia.

Cambio: Acción y resultado de cambiar: es el concepto que denota la transición que ocurre cuando se transita de un estado a otro

Capacitación: Conjunto de actividades técnico-docentes orientadas al aprendizaje básico, actualización y perfeccionamiento de conocimientos y habilidades de los trabajadores técnicos y administrativos para el mejor desempeño de sus labores.

Desarrollo: m. Crecimiento o mejora de un aspecto físico, intelectual o moral: su desarrollo emocional es deficiente.

Desarrollo Profesional Docente: Debe entenderse como un proceso planificado, de crecimiento y mejora, en relación con el propio conocimiento, con las actitudes hacia el trabajo, con la institución, y buscando la interrelación entre las necesidades de desarrollo personal y las de desarrollo institucional y social.

Disposición: Estado de preparación para pensar o percibir de una manera determinada

Docente: Profesional cuya función es el ejercicio de la docencia o conducción del proceso de enseñanza-aprendizaje en un nivel educativo dado

Educación: En la concepción montessoriana, la ayuda activa que se da a la expansión normal de la vida del niño, no lo que da el maestro, un proceso natural espontáneo del niño, adquirido no por escuchar palabras, sino mediante experiencias sobre el medio ambiente.

Acción ejercida por las generaciones adultas sobre aquellas que no han alcanzado todavía el grado de madurez necesario para la vida social, con el objeto de suscitar y desarrollar en el niño un cierto número de estados físicos, intelectuales y morales que exigen de él la sociedad política en su conjunto y el medio ambiente específico al que está especialmente destinado.

Especialista: Que cultiva o se dedica a un ramo de determinada arte o ciencia de la que tiene especiales conocimientos o habilidades,

Formación: Conjunto de enseñanzas que capacitan para el desempeño cualificado de las distintas profesiones, y cuya función es preparar a los alumnos para la actividad en el campo profesional.

Formación Continua: Proceso de potenciación y desarrollo del individuo en relación a su profesión. se refiere a las horas que el profesor ha de invertir a lo largo de toda su carrera profesional para actualizarse en el conocimiento.

Formación Inicial: Del profesorado se refiere al mínimo número de acciones de formación que oficialmente se establece -desde la educación primaria hasta la superior- y que se exige para empezar a trabajar como profesor totalmente cualificado, de acuerdo con la política educativa de cada país. Todos los países

Innovación: Aplicación de conocimientos ya existentes, o lo ya descubierto, a circunstancias concretas. Serie de intervenciones, decisiones y procesos, que poseen un cierto grado de intencionalidad y sistematización, que trata de modificar actitudes, ideas, culturas, contenidos, modelos y prácticas pedagógicas, y a su vez de introducir, en una línea renovadora, nuevos proyectos y programas, materiales curriculares, estrategias de enseñanza y aprendizaje, modelos didácticos y otra forma de organizar y gestionar el currículo, el centro y la dinámica del aula, y que suele, por lo general, estar condicionada por la ideología, por las relaciones de poder en el control del conocimiento, por los contextos socioculturales, por las coyunturas económicas

y políticas, por las políticas educativas y por el grado de implicación de los distintos agentes educativos

Investigación: Aquella que pretende aplicar el rigor y las metodologías de las ciencias exactas a las ciencias sociales y comprender el transcurso objetivo de los hechos sociales.

Metodología: Conjunto de criterios y decisiones que organizan, de forma global, la acción didáctica en el aula, el papel que juegan los alumnos y maestros, la utilización de los medios y recursos, los tipos de actividades, la organización de los tiempos y espacios, los agrupamientos, la secuenciación y tipo de tareas, entre otros aspectos.

Objetivo: Conjunto de aprendizajes que se espera que alcancen los alumnos y alumnas en una etapa, ciclo, nivel o programación educativa concreta, que suelen plantearse de manera global y constituyen los objetivos generales de etapa, definidos en términos de capacidades, y de forma más concreta en

términos de objetivos didácticos, que llevan a la acción directa y son el referente inmediato de la evaluación.

Perfil: Descripción del profesional de la manera más objetiva a partir de sus características; Modelo compuesto por los conocimientos, habilidades y actitudes que operacionalmente delimitan un ejercicio profesional

Determinación de las acciones generales y específicas que desarrolla un profesional en las áreas o campos de acción emanadas de la realidad social y de la propia disciplina, tendiente a la solución de las necesidades sociales y que han sido previamente advertidas.

Recurso: Procedimiento o medio del que se dispone para satisfacer una necesidad, llevar a cabo una tarea o conseguir algo han declarado el número mínimo de años requeridos, incluyendo el tiempo de prácticas en el aula exigido para obtener la cualificación de profesor

Recursos y Medios Didácticos: son canales que apoyan el aprendizaje; su objetivo es hacer más claro y accesible los contenidos.

Profesional: Relativo a la profesión: estudió la rama de formación profesional.

Profesionalidad: En la formación en una profesión, desarrollo de la capacidad de los sujetos para actuar con cierto grado de éxito en su área ocupacional, que no se reduce a transmitir un repertorio de reglas técnicas previsibles, sino que implica crear formas de resolución de problemas y el establecimiento de principios de su posible solución.

Tecnología: Ciencia aplicada que concibe el uso de técnicas dirigidas a propiciar cambios en los educandos y a validar métodos, teorías y condiciones que favorezcan dichas transformaciones, asumiendo nuevas metodologías de la información y la comunicación para sus fines y propósitos. Conjunto de medios, métodos, instrumentos, técnicas y procesos bajo una orientación científica, con un enfoque sistemático para organizar, comprender y manejar las múltiples variables de cualquier situación del proceso educativo, con el propósito de aumentar la eficiencia y eficacia de éste en un sentido

amplio, cuya finalidad es la calidad educativa, y que implica el uso pedagógico de todos los instrumentos y equipos generados por la tecnología, como medio de comunicación, los cuales pueden ser utilizados en procesos pedagógicos, a fin de facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

CAPÍTULO III

3.1 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Para la realización de la investigación se tomo a bien utilizar el Método Cualitativo, considerando que es el que mejor se apega al proceso, ya que por su naturaleza permite recolectar la información verídica de los acontecimientos y no se pretende obtener cambios en el objeto de estudio, ni emitir juicios desfavorables, sino más bien describir e identificar realidades de la situación problemática.

Este método consiste en realizar descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos que son observables e incorpora lo que los participantes dicen, sus experiencias, actitudes, creencias, pensamientos y reflexiones tal y como son expresadas.

3.2 CARACTERÍSTICAS DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA:

- ✓ Es inductiva: Porque se interesa por comprender y explicar los procesos sociales en su sentido real. Parte de la realidad social de los sujetos investigados. Analiza a dichos sujetos en su contexto, y se interesa por obtener una información integral del objeto de estudio.

- ✓ El investigador ve el escenario y a las personas desde una perspectiva holística; las personas, los escenarios o los grupos no son reducidos a variables, sino considerados como un todo.

- ✓ Los investigadores son sensibles a los efectos que ellos mismos causan sobre las personas que son objeto de estudio.

- ✓ Los investigadores tratan de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas.

3.3 TÉCNICAS A UTILIZAR EN LA INVESTIGACIÓN:

3.3.1 LA OBSERVACIÓN: Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis.

La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos. Gran parte del acervo de conocimientos que constituye la ciencia ha sido lograda mediante la observación. Es un procedimiento empírico por excelencia, el más primitivo y a la vez el más usado.

Pasos Que Debe Tener La Observación

- a. Determinar el objeto, situación, caso, etc. (que se va a observar)
- b. Determinar los objetivos de la observación (para qué se va a observar)
- c. Determinar la forma con que se van a registrar los datos
- d. Observar cuidadosamente y críticamente
- e. Registrar los datos observados
- f. Analizar e interpretar los datos
- g. Elaborar conclusiones

3.3.2 OBSERVACIÓN PARTICIPANTE: Es una técnica de observación utilizada en las ciencias sociales en donde el investigador comparte con los investigados su contexto, experiencia y vida cotidiana, para conocer directamente toda la información que poseen los sujetos de estudio sobre su propia realidad, o sea, conocer la vida cotidiana de un grupo desde el interior del mismo.

La observación es participante cuando para obtener los datos el investigador se incluye en el grupo, hecho o fenómeno observado, para conseguir la información "desde adentro".

El objetivo fundamental de la técnica de observación participante es la descripción de grupos sociales y escenas culturales mediante la vivencia de las experiencias de las personas implicadas en un grupo o institución, con el fin de captar cómo definen su propia realidad y los constructos que organizan su mundo. Así, la observación directa de eventos relevantes ha de realizarse durante la interacción social en el escenario con los sujetos del estudio, unida a entrevistas formales e informales, registros sistemáticos, recogida de

documentos y materiales, de forma flexible según la dirección que tome el estudio

La observación participante se llevará a cabo de forma presencial en el lugar de estudio, se utilizará un instrumento para llevar un registro sistemático de todos los fenómenos y/o acontecimientos que ocurran en el lugar.

3.3.3 LA ENTREVISTA: Es una técnica de recolección de datos, por lo que consisten en un diálogo entre dos personas. Con el fin de obtener información que ayude a la construcción del objeto de estudio.

La entrevista constituye una técnica indispensable porque permite obtener datos que de otro modo serían muy difíciles conseguir.

Presupone la existencia de personas y la posibilidad de interacción verbal dentro de un proceso de acción recíproca. Como técnica de recolección va desde la interrogación estandarizada hasta la conversación libre, en ambos

casos se recurre a una guía que puede ser un formulario o esquema de cuestiones que han de orientar la conversación.

FUNCIONES DE LA ENTREVISTA

Existen cuatro funciones básicas y principales que cumple la Entrevista en la investigación científica:

- Obtener información de individuos y grupos
- Facilitar la recolección de información
- Influir sobre ciertos aspectos de la conducta de una persona o grupo (opiniones, sentimientos, comportamientos, etc.)
- Es una herramienta y una técnica extremadamente flexible, capaz de adaptarse a cualquier condición, situación, personas, permitiendo la posibilidad de aclarar preguntas

3.3.4 ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD: Técnica de investigación de carácter individual que se desarrolla sin un cuestionario previamente establecido, en la que se deja que el entrevistado se exprese libremente sobre el tema de estudio. En este sentido, el papel del entrevistador se limita a reconducir la conversación en el caso de que se aleje del objetivo establecido.

La entrevista en profundidad será administrada cara a cara por los investigadores a los informantes, para profundizar y lograr la comprensión de las perspectivas que tienen sobre el tema que es objeto de estudio.

3.3.5 DIARIO DE CAMPO: Este es un documento escrito en el cual el investigador narra con detalles las impresiones que observa y que a partir de ello vierte una reflexión de lo observado.

Es un documento personal donde se hacen las anotaciones de lo que se observa en un cuaderno utilizando un diseño que permita anotar la fecha, la hora, lugar donde se realiza la investigación, además una parte donde se detallan los sucesos que se están llevando a cabo, para luego hacer las reflexiones de los hechos. Lo anterior servirá para tener una mayor profundización del tema que se está investigando.

3.3.6 INFORMANTE CLAVE: En este apartado es necesario tomar en cuenta a un sujeto que tenga un gran conocimiento sobre el tema que se investiga, se le administrará un instrumento con una serie de preguntas relacionadas al objeto de estudio; con ello se pretende recolectar información verídica de la problemática.

Aspectos que deben tomarse en cuenta a la hora de elegir al informante clave:

- Que conozca sobre el tema que se investiga.
- Que proporcione ideas claves sobre el tema.
- Que tenga disposición para colaborar con los investigadores.
- Que maneje un lenguaje comprensible.

3.4 INSTRUMENTOS A UTILIZAR:

La elaboración de instrumentos de investigación es de gran importancia para todo el proceso, por ello se utilizan los siguientes:

3.4.1 GUÍA DE OBSERVACIÓN: Este es un cuestionario donde se encuentran una serie de preguntas que sirven como indicadores del fenómeno a observar, será de uso exclusivo de los investigadores.

3.4.2 GUÍA DE ENTREVISTA: Este es un instrumento donde se detallan las preguntas que se le van a ser a la persona entrevistada.

3.4.3 NOTA DE CAMPO: Relato de observaciones, reflexiones y acciones, producen información de primera mano, será usado por los investigadores para anotar los hechos que ocurren en el lugar de la investigación.

3.4.4 CUESTIONARIO: Instrumento o formulario impreso, destinado a obtener respuestas sobre el problema en estudio y que el sujeto investigado llena por sí mismo.

El cuestionario puede aplicarse a grupos o individuos estando presente el investigador.

3.4.5 ENTREVISTA ESTRUCTURADA: El entrevistador tiene una lista de preguntas específicas, es una especie de cuestionario y será administrado al informante clave.

3.4.6 ESCALA DE ACTITUDES: Ayuda a determinar la opinión de la persona que responde sobre diversas aseveraciones de actitudes. El propósito es poner a las personas que respondan en la necesidad de estudiar sus actitudes y

sentimientos sobre varias cuestiones, se les proporcionará a las personas que asisten a las capacitaciones y que son sujetos de estudio.

3.5 CUADRO DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS.
OBSERVACIÓN	Guía de observación participante.	<ul style="list-style-type: none"> • Se aplicará de forma directa en las capacitaciones impartidas por el MINED. • Se llevará a cabo de forma presencial en los espacios áulicos para corroborar la aplicabilidad de los conocimientos

		<p>adquiridos en las capacitaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esta es de uso personal del grupo investigador.
ENTREVISTA	<p>Guía de entrevista.</p> <p>Escala de actitudes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Esta se llevara a cabo con los docentes que participan en las capacitaciones impartidas por el MINED tomando en cuenta a los maestros que laboran en la ciudad de Santa Ana • Sera una acontecimiento de contacto personal entre los docentes y los alumnos investigadores, tomando una muestra de la población investigada. • Se le proporcionara a los

	Cuestionario.	<p>maestros que asisten a las capacitaciones una ficha de trabajo que contiene varias aseveraciones; se le pedirá que marque una respuesta indicando si están de acuerdo o en desacuerdo con lo planteado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se les proporcionara a los maestros en capacitación, un documento impreso que contiene una serie de preguntas relacionadas a la temática que se está investigando.
ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD	Entrevista estructurada.	<ul style="list-style-type: none"> • Se realizará cara a cara con la persona conocedora del tema

		<p>(informante clave).con el objetivo de recabar información más profunda del tema objeto de estudio.</p>
DIARIO DE CAMPO	Nota de campo	<ul style="list-style-type: none"> • Permite llevar a cabo un registro sistemático de los acontecimientos observados. • Esta se aplicara mediante la observación directa de los hechos relevante de la se llevaran anotaciones de lo que sucede en las capacitaciones que se realizan en el centro de desarrollo profesional y

		espacios áulicos donde se observará la puesta en práctica de lo aprendido en dichas capacitaciones
--	--	--

3.6 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población comprende a todos aquellos docentes que se someten a las diferentes capacitaciones que brinda El Centro de Desarrollo Profesional de la Ciudad de Santa Ana, y que ejercen su profesión en 1º y 2º Ciclo de Educación Básica en escuelas públicas; siendo estas un total de 130 centro escolares, con un número aproximado de 780 docentes.

Esto por ser los actores principales del objeto de estudio, debido a que el docente es un profesional que actualiza su práctica educativa constantemente y gracias a ello, es el obligado a forjar cambios metodológicos, curriculares, tecnológicos, etc., en el Sistema Educativo Nacional.

Sobre la base de las consideraciones anteriores resulta oportuno seleccionar una muestra representativa de toda la población, en esta ocasión la muestra se construirá en base al “Muestreo por Conveniencia” por tal razón se eligieron a un grupo de 45 docentes que actualmente se están capacitando en el área de Matemática y Lenguaje, siendo estos de diferentes Centros Escolares de la Ciudad de Santa Ana.

Los docentes se seleccionaron a través de ese muestreo, debido a que el grupo de docentes son perennes y constantes en sus capacitaciones que reciben los días sábado, y además se hace más fácil localizarlos y por ende obtener más información que contribuya y/o enriquezca la investigación.

3.7 MATRIZ DE CONGRUENCIA

VARIABLES	INDICADORES	PREGUNTAS	INSTRUMENTOS
Metodología	<ul style="list-style-type: none"> • Método • Técnica • Estrategia. 	<p>-¿Qué tipos de métodos utiliza en la clase?</p> <p>-¿Qué técnica le resulta mas útil en la clase?</p> <p>-¿Qué estrategia utiliza para ser mas participativas las clases?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista estructurada • Guía de observación.
Características Docente	<ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento. • Actitudes. • Hábitos. • Responsabilidad. • Disponibilidad. • Puntualidad. • Cooperación. 	<p>-¿Presenta un comportamiento adecuado con sus alumnos?</p> <p>-¿Muestra una actitud de respeto con sus colegas y estudiantes?</p> <p>-¿Enseña hábitos positivos en la clase?</p> <p>-¿Es responsable con su trabajo?</p> <p>-¿Muestra disposición con sus alumnos y colegas?</p> <p>-¿Respeto el horario de clase?</p> <p>-¿Coopera en las actividades que se le solicitan?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Guía de observación.
Actualización	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación Docente. 	<p>-¿Que actividades de capacitación realiza el en</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista en profundidad

	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de Capacitación. • Frecuencia de Actualización 	<p>Centro de Desarrollo Profesional Docente?</p> <p>-¿Que tipo de capacitaciones se van a implementar en este año partiendo de la nueva política educativa?</p> <p>-¿Cuántas capacitaciones se realizan en el año?</p>	
Profesionalidad Docente.	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud. • Servicio • Ética. 	<p>-¿Considera usted que los docentes que asisten a las capacitaciones ponen interés y esmero?</p> <p>-¿Muestra actitud de servicio hacia su trabajo?</p> <p>-¿Posee ética profesional en su trabajo educativo?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Guía de observación • Entrevista estructurada.
Práctica Profesional.	<ul style="list-style-type: none"> • Utilización de Recursos. • Metodologías Didácticas. • Dominio del Contenido. 	<p>-¿Utiliza recursos didácticos novedosos y variados?</p> <p>-¿Qué métodos, técnicas y estrategias utiliza en la clase?</p> <p>-¿Muestra dominio del contenido que imparte?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Guía de observación.
Formación Docente.	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización. 	<p>-¿Qué es actualización docente?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista en profundidad.

	<ul style="list-style-type: none"> • Auto Formación. • Actitud de Cambio • Disposición. • Hábito de Formación. 	<p>-¿Qué características presentan los docentes que están en constante capacitación?</p> <p>-¿Pone en práctica los conocimientos adquiridos en las capacitaciones?</p> <p>-¿considera usted que los docentes muestran disposición por aprender en las capacitaciones?</p> <p>-¿Se actualiza constantemente el docente?</p>	
Desarrollo Profesional Docente	<ul style="list-style-type: none"> • Cursos. • Talleres. • Post-gradados. • Especialización. 	<p>-¿Que tipo de cursos imparte el Centro de Desarrollo Profesional Docente Regional Santa Ana?</p> <p>-¿Qué duración tienen los cursos que se imparten?</p> <p>-¿Qué sector docente se toma en cuenta para el Desarrollo Profesional Docente?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista en profundidad
Capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> • Acreditación 	<p>-¿Quiénes y cómo acreditan las capacitaciones en el Centro de Desarrollo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista en profundidad

	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de aprendizajes. • Calidad de la enseñanza • Objetivo 	<p>Profesional Docente?</p> <p>-¿Las capacitaciones se adecuan a las necesidades de los docentes?</p> <p>-¿Cómo mejorar la calidad de la Formación Docente en el País?</p> <p>-¿Qué objetivos persigue la Actualización Docente?</p>	
Desarrollo personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Crecimiento • Maduración • Cambio • Mejora 	<p>-¿Me gustaría actualizar más mis conocimientos?</p> <p>-¿Aprendo de los obstáculos que se me presentan en mi profesión docente?</p> <p>-¿Pongo en práctica los conocimientos adquiridos en las capacitaciones?</p> <p>-¿He aprendido algo nuevo en los cursos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Escala de Aptitudes.
Habilidades docentes.	<ul style="list-style-type: none"> • Aptitud • Destrezas 	<p>-¿Esta apto el Docente para ejercer su profesión?</p> <p>-¿Muestra destreza para desarrollar sus</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Observación Participante.

	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias • Organización 	<p>clases?</p> <p>-¿El maestro demuestra competencias básicas en el salón de clases?.</p> <p>-¿ Muestra capacidad organizativa en el desempeño de la clase?</p>	
Investigación.	<ul style="list-style-type: none"> • Producción de conocimientos. • Contenido. • Experimentación. 	<p>-¿Considera usted que los maestros en la actualidad hacen investigación educativa?</p> <p>-¿Se limita el maestro a los libros de texto proporcionados por el Ministerio de Educación?</p> <p>-¿Incentiva a sus alumnos a que realicen experimentos basados en la investigación?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista.
Recursos Didácticos	<ul style="list-style-type: none"> • Carteles. • Dibujos. • Ambientación. 	<p>-¿se auxilia de carteles para facilitar la profundización de contenidos?</p> <p>-¿Presenta dibujos alusivos al tema para ilustrar la clase?</p> <p>-¿Ambienta el aula acorde al nivel educativo de los niños?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Guía de observación
Políticas de Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Dignificación del Magisterio. 	<p>-¿Cuáles son las políticas del Ministerio de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista en profundidad

	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecimiento de escuelas. 	<p>Educación (MINED), para implementar el desarrollo profesional docente en el país?</p> <p>¿De qué manera elevar la formación de los formadores y a su vez garantizar una enseñanza de calidad?</p>	
Perfil real Docente	<ul style="list-style-type: none"> Comodidad. Descontextualización. Poco interés a su formación 	<p>-¿Planifica constantemente las clases que imparte?.</p> <p>-¿Adecua los contenidos de acuerdo a las necesidades de sus estudiantes?</p> <p>--¿Considera que los docentes ponen interés y esmero a las capacitaciones que se someten?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Entrevista
Perfil ideal Docente	<ul style="list-style-type: none"> Flexible. Organizado. Facilitador. Colaborador 	<p>-¿Es flexible con sus estudiantes?</p> <p>-¿Lleva un orden de sus planificaciones y apuntes?</p> <p>-¿Facilita la obtención de aprendizajes a sus alumnos?</p> <p>-¿Colabora en las diferentes actividades de la institución?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Guía de observación.

3.8 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.

1. ¿Qué tipo de métodos utiliza en clase?

Análisis.

La mayoría de maestros entrevistados opinan que los métodos son indispensables para llevar a cabo la enseñanza, por tal razón las capacitaciones le ofrecen herramientas necesarias para poder incorporar nuevas formas de enseñar y a su vez nuevas metodológicas que contribuyan a formar en los alumnos aprendizajes significativos, entre los métodos que actualmente utilizan están: método deductivo, inductivo, ecléctico, constructivista, participativo, generador y personalizado, mas sin embargo muchas veces estos conocimientos sobre métodos solo queda en teoría, ya que lamentablemente no son aplicados.

2. ¿Cuales son los métodos que más le benefician en los aprendizajes de sus alumnos?

Análisis.

Según la respuesta los maestros consideran que todos los métodos son beneficiosos para la enseñanza que ellos imparten, afirmando que los métodos que le resultan más beneficiosos para sus estudiantes son los métodos

inductivos y el participativo; ya que hasta los alumnos que tienen problemas de aprendizaje responden favorablemente al momento de darle aplicabilidad a cada uno de ellos.

3. ¿Que técnica le resulta mas útil en la clase?

Análisis.

La gran mayoría de entrevistados concuerdan que las técnicas aplicadas en la clase son de gran importancia, ya que permiten construir aprendizajes significativos en los alumnos; entre ellas se puede mencionar: la participativa, lluvia de ideas, palabra generadora, técnica de trabajo grupal, debido a que en las diferentes capacitaciones las personas que los capacitan las utilizan muy a menudo y ven los frutos de estas, además algunos mencionaron que la técnica ecléctica, les sirve de gran ayuda en la enseñanza que imparten a diario ya que no se limita a una sola técnica si no que a la reunión de varias técnicas esto con la finalidad la clase no sea monótona y repetitiva.

4. ¿Qué estrategias utiliza para que la clase sea participativa?

Análisis.

Los maestros consideran que las estrategias deben ir modificando de acuerdo al tiempo y lugar donde se labora o se da la enseñanza, por tal razón la

estrategias didácticas significan un gran apoyo en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje, pero para poder hacer mas dinámica la clase en los alumnos de Educación Básica se mencionan por ejemplo; láminas, cuentos, drama, recorridos, material concreto. Más sin embargo algunos maestros no tienen muy claro que es una estrategia de enseñanza, esto quizás se debe a la falta de capacitación o la discontinuidad de la misma, ya que algunos después de haber finalizados sus estudios de educación superior ya no se siguen formando.

5. ¿Planifica constantemente la clase que imparte?

Análisis.

La mayoría de maestros aseguran que planifican las clases, y tienen claro la necesidad de planificar, debido a que les facilita el trabajo pedagógico que realizan dentro del aula, y lograr los objetivos propuestos, además les permiten tener un mayor control de las actividades que realizan, así como también las de sus alumnos, lastimosamente en nuestra sociedad la gran parte de maestros tienden a acomodarse a su trabajo dentro del aula, dejando a un lado la planificación escolar y peor aun dejando a un la lado la innovación didáctica, y esto trae como consecuencia el estancamiento de la tecnología que es nuestros tiempos es de vital importancia.

6. ¿Adecua los contenidos de acuerdo a las necesidades de los alumnos?

Análisis.

Los maestros opinaron que si acoplan los contenidos didácticos a las necesidades de los alumnos, partiendo de los recursos didácticos con los que se cuenta, el medio donde se lleva a cabo el proceso, el ritmo de aprendizaje de cada uno de ellos; pero haciendo un análisis muy profundo algunos docentes no tienen claro cuales son las necesidades que demandan sus alumnos y de la sociedad en general, por tal razón resulta oportuno que los docentes tomen conciencia sobre su Práctica Educativa.

7. ¿Se auxilia de carteles para facilitar la profundización de contenidos?

Análisis.

La innovación debe estar presente en cada momento de la vida, por ello los maestros van adquiriendo las herramientas básicas que le permitan organizar de una mejor manera sus clases, ya que los carteles es un material didáctico que suele utilizar la gran mayoría de maestros para poder cambiar la rutina, otros materiales que nos manifestaron fueron; láminas, material concreto, Semi-concreto, diapositivas; como se puede observar en la parte de carteles algunos docentes están un poco estancados en la parte de innovación y actualización,

pero hay que recordar que el medio donde se labora influye grandemente a la hora de utilizar dicho material.

8. ¿Incentiva a los alumnos a que realicen experimentos basados en la investigación?

Análisis.

Los maestros aseguran que la investigación la realizan con los alumnos, siempre y cuando cuenten con el material necesario para poder llevar a cabo procesos de experimentación, más sin embargo falta observar o detenerse en el tiempo para poder determinar si esto es cierto, recordemos que la investigación es parte fundamental de la ciencia y en nuestro país esta un poco abandonada, por tal razón el maestro debe de jugar un papel protagónico en la enseñanza de los alumnos a través de la investigación.

9. ¿Cuándo fue la última vez que asistió a una capacitación?

Análisis.

La ultima capacitación a la asistieron algunos docentes observados y entrevistados oscila entre 1 a 5 años, de ahí podemos hacer un análisis de la educación actual del país, es por ello que las capacitaciones se convierten en

un instrumento que potencia la actualización de los docentes en el campo didáctico, ya que en ella van implícitas formas de cómo enseñar a sus alumnos y métodos novedosos que sirven de gran apoyo en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje. También algunos docentes manifiestan que en ocasiones ellos ven la necesidad de formarse y actualizar su conocimiento.

10. ¿Actualiza su planificación anual, metodología de enseñanza, Carta didáctica constantemente?

Análisis.

Gran parte de docente asegura que si actualizan la planificación anual, la primera razón es porque la dirección les ordena que modifiquen cada año su planificación, la segunda es porque ven los logros que obtenido a través de ella durante un año, y ven la necesidad de poderle hacer modificaciones o quedarse con la misma planificación anual dependiendo de el grado asignado, pero en ocasiones los maestros se intercambian las planificaciones.

Tomando como punto de partida lo antes mencionado, el docente en ocasiones tiende a ser repetitivo, porque manejan la misma planificación muchos años con diferentes alumnos.

3.9 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

ENTREVISTAS.

PREGUNTA	SIMILITUD	DIFERENCIA	ANÁLISIS
¿Qué tipo de métodos utiliza en las clases?	Métodos: deductivo Inductivo, Ecléctico, palabra eje.	Método personalizado y constructivista.	La metodología es muy variada dependiendo de los intereses y necesidades de los alumnos, por tal razón los docentes hacen uso de una diversidad de métodos como los que se muestran en el cuadro, todo sirve promover un análisis crítico y reflexivo del campo educativo. La forma de aplicabilidad era por ejemplo en algunos métodos partían de las cosas sencillas a las más complejas, esto para que el niño vaya asimilando de buen manera los contenidos que se enseñan.
¿Cuales son los métodos que más beneficia el aprendizaje de sus alumnos?	Inductivo y palabra eje	Aquellos que implican la participación de los alumnos.	Según la entrevista gran parte de maestros consideran que los métodos de enseñanza potencian y incentivan el aprendizaje de los alumnos, por tal razón el más utilizado en la actualidad es el inductivo y palabra eje, ya que a través de ellos se puede

			<p>dar una mejor manera el Proceso de Enseñanza Aprendizaje.</p> <p>La aplicabilidad es en grados inferiores, ya que el método de la palabra eje lo aplicaban tomando como referencia una palabra como ejemplo; Tomate, a partir de ello se divide la palabra en silabas todo ello, para formar nuevas palabras que permitan la creatividad e imaginación del alumno.</p>
<p>¿Que técnicas le resultan mas útil en la clase?</p>	<p>Ecleptico, lluvia de ideas.</p>	<p>Trabajo grupal y expositiva.</p>	<p>Lo que respondieron los docentes es que todas las técnicas de enseñanza son importantes, pero la utilidad va a depender de la materia o tema que se quiere enseñar, ya que a través de ellas se puede tener motivado al alumno y además se potencia la participación de este. En la entrevista hubo diferentes respuestas en cuanto a las técnicas, pero a fin de cuenta los maestros son los encargados de poner su sello personal a lo que enseña. Según lo observado las técnicas que mas utilizan los docentes son Ecleptico, lluvia de ideas, ya que la primera permite tener una</p>

			<p>inclusión de varias técnicas a la vez, a fin de hacer mas participativa la clase, en la segunda permite brindar espacios a los alumnos para que participen u/o opinen acerca de la temática que se esta tratando. El menos utilizado es el trabajo grupal y expositivo según lo manifestado.</p>
<p>¿Planifica constantemente la clase que imparte?</p>	<p>Si para no llegar a improvisar la clase frente a los alumnos</p>		<p>Todos los maestros aseguraron que planifican día a día sus clases que imparte, ya que les ayuda dar una buena lógica y sentido a la clase, a parte de que ponen en práctica los conocimientos que van adquiriendo en las capacitaciones. En la observación fue muy difícil verificar esto.</p>
<p>¿Adecua los contenidos de acuerdo a las necesidades de los estudiantes?</p>	<p>Si. Es importante adecuarlos para saber como poder desarrollarlos, además se toma en cuenta el ritmo y nivel de aprendizaje.</p>	<p>Se adecua de acuerdo al contexto</p>	<p>La docencia ve la importante necesidad de adecuar los contenidos según la entrevista, debido a que les permite verificar de que conocimientos partir, esto se logra haciendo un diagnostico de los conocimientos previos que poseen los alumnos, a través de un examen y la observación misma, fue lo que manifestaron los docentes que se les administro la prueba.</p>

<p>¿Se auxilia de carteles para facilitar la profundización de contenidos?</p>	<p>Si .se utiliza, además de ello también se utilizan láminas, material concreto y Semi-concreto.</p>	<p>Solo cuando el tema lo amerita.</p>	<p>La mayoría de docentes entrevistados utilizan carteles u otros materiales didácticos, sin embargo el tiempo de aplicación es diferente, ya que unos docentes lo aplican siempre y cuando el tema lo amerite, mientras que otros aparte de que utilizan carteles, también hacen uso de materiales audiovisuales, para motivar y actualizar a su alumnado. El material concreto no se pudo observar su aplicabilidad ya que no se verifico que el niño manipulara material como, plastilina, ábaco, cuadriculas, rompecabezas etc. Mientras por otra lado el material Semi concreto era solamente utilizado por los maestros, ya que hacían pequeños esquemas en la pizarra para explicar las clases.</p>
<p>¿Incentiva a sus alumnos para que realicen experimentos basados en la investigación?</p>	<p>Si los incentivan dentro de los limites</p>	<p>Si se cuenta con el material necesario se realizan experimentos de lo contrario no.</p>	<p>Con respecto a este apartado se pudo constatar que los docentes entrevistados manifestaron que la investigación la realizan siempre y cuando halla material necesario, por otra parte otros realizan experimentos con sus alumnos siempre y cuando el tema lo amerite,</p>

			a pesar de ello la educación de nuestro país sigue quedando en deuda con la investigación ya que son pocos maestros que se esmeran por incentivar a sus alumnos en este campo de la ciencia “ ya que un país que no hace investigación, es un país que no crece y se desarrolla”
¿Cuándo fue la última vez que asistió a una capacitación docente?	La mayoría de docentes manifiestan que hace 4 ó 5 años asistieron a la última capacitación.	Algunos docentes manifestaron que están en constante capacitación.	Todos los maestros entrevistados manifestaron que se han capacitado para actualizar y enriquecer su conocimiento, pero existe una diferencia bien marcada, debido a que algunos maestros tenían aproximadamente 5 años que no asistían a un curso, diplomado, etc., mientras que otros nos aseguraron que siempre están en constante capacitación, porque les ayuda a introducir nuevas formas de enseñar; mas sin embargo de acuerdo a lo observado se verificó que muchos docentes aun hacen uso de metodologías tradicionales, lo que pone en evidencia que no practican lo que aprenden en las capacitaciones.

<p>¿Actualiza su planificación anual, metodología de enseñanza, carta didáctica constantemente?</p>	<p>Si realizo la planificación, en ocasiones día a día.</p>	<p>Algunos manifestaron que realizan la planificación siempre y cuando la dirección se los solicite.</p>	<p>Los maestros entrevistados manifestaron que planifican constantemente su plan anual, carta didáctica, guion de clases, ya que esto les permite no llegar a improvisar la clase, además les ayuda a tener un mayor control de todas las actividades que realizaran con sus alumnos dentro y fuera del aula.</p> <p>Sin embargo hay algunos maestros que planifican pero siempre y cuando la dirección se lo solicite, pero otra parte tiene iniciativa propia, ya que son ellos los que deciden cuando actualizar la planificación, debido a que es fundamental e importante en los procesos educativos.</p>
---	---	--	--

ANÁLISIS DE GUÍA DE OBSERVACIÓN

1- ¿Presenta un comportamiento adecuado con sus alumnos?

En base a la observación se pudo constatar que existe un respeto mutuo por parte de los maestros, como también de los alumnos, debido aquí existe buena comunicación verbal en ambas partes, interacción en actividades escolares como también en recesos, poseen un tono de voz aceptable, una coherencia lógica de las ideas expuestas; además hay un vínculo de amistad que permite que haya una mayor fluidez de ideas sobre los contenidos que se están desarrollando.

2- ¿Muestra una actitud de respeto con sus colegas y estudiantes?

Entre los docentes observados fue notable un vínculo de respeto entre ellos, como además con los estudiantes, ya que no manejaban un vocabulario vulgar e irrespetuoso, sino que era muy acorde al ámbito educativo y al lugar; también modelaban valores en sus alumnos para que estos adquirieran un hábito de respeto del salón de clase como también fuera de ella, dentro de los valores estaban, el respeto, solidaridad, compañerismo, amistad, confianza etc.;

3- ¿Enseña hábitos positivos en la clase?

La mayoría de docentes observados poseían una gran variedad de hábitos positivos, ya que a cada momento incentivaban a sus alumnos que no se expresaran vulgarmente, además el uniforme debía ponerse correctamente, que no anduvieran peleando con sus compañeritos y además transmiten valores que permitan una mayor convivencia en el centro escolar como también con su familia y amigos. Por lo tanto se considera que gran parte de docentes que laboran en primero y segundo ciclo de educación básica, son buenos modelos para sus alumnos ya que estos imitan conductas positivas de los maestros.

4-¿Es responsable con su trabajo?

La responsabilidad estuvo de manifiesto en cada uno de las visitas que se realizaron, debido a que los docentes llegaban puntual al centro educativo, como también el ejercicio de la docencia dentro del salón de clase era aceptable, porque comenzaban la clase a tiempo, respeta la asignatura y la hora correspondiente a ella ; sin embargo algunos maestros tocaban para entrar a clase y se quedaban 10 o 15 a fuera del salón haciendo otras actividades que estaban fuera del marco educativo, aquí se pone de manifiesto que hay docentes que si se esmeran por ser responsables en su labor educativa, mientras que otros se limitan a trabajar poco.

5-¿Muestra disposición con sus alumnos y colegas?

Todos los maestros observados manifestaron disposición para la realización de diferentes actividades, como ejemplo; venta de lista para adquirir fondos para el centro escolar, elaboración de material didáctico para el periódico mural, otro ejemplo es, que en ocasiones la maestra tenía que salir un instante del salón de clase y le pedía a su colega si le podía cuidar a sus alumnos, observamos que se mostro disponible, además la disposición no era solamente con sus compañeros docentes, también con sus alumnos, debido a que los alumnos en ocasiones manifestaban hacer una actividad dentro del salón de clase, a lo en algunas veces la maestra accedió de manera cordial,

6-¿Respeta el horario de clase?

La mayoría de maestros observados cumplían con el horario de clase ,ya que la hora promedio a la cual ellos llegaban a la institución escolar era entre 6:45 am a 7:00 am, era raro quien llegara después de la hora antes mencionada a no ser que el docente halla tenido un atraso en su recorrido lo cual era esporádico, de lo contrario siempre estaban antes del toque para entrar a clases, además el horario de las materias era llevado de una manera adecuado, debido a que si la materia de estudios sociales era de 50 minutos, esos se cumplían, luego se pasaba a la siguiente clase.

7-¿Muestra actitud de servicio hacia su trabajo?

Según la observación que se realizó en diferentes centros educativos se pudo evidenciar que gran parte de docentes tienen una actitud bastante servicial hacia su trabajo, debido a que se esmeran por realizar de la mejor manera sus clases, motivando a sus alumnos por aprender. Además se pudo observar que algunos docentes disfrutaban ejercer la docencia, ya que se mostraban motivados a la hora de estar desarrollando los contenidos, sin embargo otros se mostraban desmotivados debido a que simplemente desarrollaban las clases monótonamente, poniendo a copiar del libro a sus alumnos sin explicarles lo que estaban copiando.

8-¿Posee ética profesional en su trabajo educativo?

A través de la observación realizada a los docentes se pudo verificar que algunos maestros no se salen de los marcos o normas establecidas por la institución educativa o para los fines para lo cual fue formado, debido a que poseen una gran diversidad de actitudes positivas que son transmitidas a sus alumnos de la mejor manera posible.

También se pudo observar que los docentes no abusan del poder que otorga la institución educativa, ya que los castigos que se les aplican a sus alumnos no atentan contra integridad física y mental de estos.

9-¿Utiliza recursos didácticos novedosos y variados?

De acuerdo a la observación la mayoría de docentes hace uso de material didáctico de origen tradicional, es decir hace uso de recursos como: revistas, folletos, libros, pizarra, plumón. Yeso, etc. Cabe destacar que lo antes mencionado lo utiliza la gran mayoría de maestros convirtiéndose esto en algo contradictorio, ya que en la entrevista que se les realizó a estos mismos maestros manifestaron que utilizan recursos novedosos, mas sin embargo en la práctica no lo realizan.

10-¿Muestra dominio del contenido que imparte?

Según lo observado la mayoría de docentes poseen un buen dominio de lo que enseñan, debido a que lleva una coherencia lógica de las ideas, ejemplifica de acuerdo al contexto; esto se puede evidenciar en grado de entendimiento que los alumnos tienen, ya ponen atención, participan constantemente en el desarrollo de la clase y cuando el maestro hace preguntas directas a ellos, responde claramente a la pregunta.

11-¿Muestra destreza para desarrollar sus clases?

Los maestros que se observaron mostraban una variedad de destrezas educativas que les facilitaba la comprensión de los contenidos a sus alumnos como por ejemplo; facilidad para expresarse, desplazamiento del salón clase muy adecuado, modulación de la voz, ya que todos los alumnos escuchaban claramente lo que decía el docente, letra clara y legible a la hora de escribir en la pizarra entre otras destrezas.

12-¿Muestra capacidad organizativa en el desempeño de las clases?

Se pudo evidenciar que la mayor parte de docentes muestran una organización bastante aceptable en desarrollo de la clase, debido a que inician con una retroalimentación de la clase anterior , posteriormente refuerzan con ideas centrales esa clase; raras ocasiones se pudo observar que pocos docentes utilizan una agenda, la cual describía todas las actividades a realizar dentro del salón de clase, en ella estaba inmerso saludo, objetivo, desarrollo de la temática, espacios para aclarar dudas, etc.

13-¿Presenta dibujos alusivos al tema para ilustrar la clase?

En este apartado fue muy difícil observar a los docentes llevar dibujos alusivos al contenido, ya que esto suele darse con mayor frecuencia en parvularia y en primer ciclo de educación básica, no obstante también es usado en grados posteriores pero con menor frecuencia; en el tiempo que se estuvo observando fue muy poco el uso que se le dio a este tipo de material.

14-¿Ambienta el aula acorde al nivel educativo de los niños?

En la observación que se realizó en primero y segundo ciclo, se logró diferenciar la ambientación, ya que en los primeros grados (1º, 2º y 3º) están decorados de forma más llamativa, como dibujos animados, vocales, alfabeto, horario de clase y de aseo, autocontrol y dibujos que los niños hacen, mientras que en grados posteriores se notan dibujos de acuerdo a los contenidos que el maestro va desarrollando a lo largo de las unidades didácticas durante todo el año.

15-¿Facilita la obtención de aprendizajes a sus alumnos?

La mayoría de docentes facilitan la obtención de aprendizajes, ya que toman en cuenta la opinión de los alumnos, parte de sus conocimientos previos,

toma en cuenta las particularidades individuales, los problemas de aprendizajes que los alumnos tienen y busca la manera de resolverlos de la mejor manera posible, etc.

ANÁLISIS DE ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD DIRIGIDA A INFORMANTE CLAVE

1- ¿Qué es actualización docente?

El docente entrevistado manifestó que la actualización docente es un procedimiento que ocupa el Ministerio de Educación para poder lograr que los maestros estén en constante formación con el objeto de dar respuesta a las iniciativas de mejora continua que el mismo país propone en temas educativos.

2- ¿Qué objetivos persigue la actualización docente en el país?

El maestro no tiene que estar desactualizado, que este bien formado para pueda trasladar los conocimientos actualizados a sus alumnos y que estos sean vanguardistas en los conocimientos que recibe.

3- ¿Cómo mejorar la calidad de la formación docente en el país?

El docente dice que se puede mejorar a través de introducir mejoras en las personas técnicas especialistas que forman a los nuevos docentes, también estos tienen que estar actualizados, ya que no es posible que los formadores de docentes los estén formando de una manera desactualizada tienen que ser investigadores permanentes.

4- ¿Cómo convertir a la carrera docente en una buena opción profesional y con prestigio académico, capaz de atraer a los jóvenes?

Según lo manifestado por el docente es necesario mejorar las condiciones salariales y seleccionar a los mejores estudiantes a través de un examen de admisión, todo ello permitirá seleccionar a los mejores estudiantes que cubran las diferentes áreas del conocimiento.

5- ¿Que relación existe entre formación inicial y formación continua?

El licenciado entrevistado manifestó que no existe un vínculo entre la formación inicial y continua, ya que las universidades forman por un lado formando mientras que las necesidades que demanda el MINED son otras.

Además hace falta el seguimiento que hace el ministerio de educación desde la dirección nacional de educación superior sea un procedimiento que permita

reorientar la formación, porque esta no esta respondiendo a las necesidades de la sociedad.

6- ¿Cómo lograr una mayor articulación entre formación docente inicial, formación continua y el mejoramiento de la calidad de la educación?

Tomando en cuenta la respuesta del entrevistado, quien propone la I.E.S y el MINED tengan un vínculo más estrecho y esta instalada la preocupación por realmente mejorar la calidad de la formación y mejorar también la calidad del Desarrollo Profesional Docente

7- ¿Que medidas considera Ud. que son necesarias para mejorar la Actualización Docente en el país?

De acuerdo a lo manifestado por el docente entrevistado quien afirma que debe de haber un real compromiso por mejorar la calidad de la educación que no solamente sean palabras ni documentos escritos, basados en resultados y en base a ello establecer la Actualización Docente, es necesario partir de un diagnostico de resultados obtenidos por los alumnos para hacerles ver la buena o mala formación que han tenido y en base a ello establecer cursos de actualización y mejora.

8- ¿De qué manera elevar la formación de los formadores y a su vez garantizar una enseñanza de calidad?

Remitiéndose a esta pregunta el docente nos manifestó que hace necesario evaluar los resultados obtenidos en pruebas estandarizadas como la ECAP, y en base a ello evaluar a las personas encargadas de formar, pues de ahí deriva algunos resultados negativos de los futuros docentes, pero también hay algunos docentes que obtienen buenos resultados .

9- ¿Cómo enlazar el Desarrollo Profesional con el ascenso en la carrera docente y la mejora de las condiciones laborales de los maestros en El Salvador?

El docente entrevistado considera que los nuevos docentes deberían hacer pasantías en otros países, enviarlos a través de becas a profesionalizarse a otros países. También es necesario buscar un a serie de incentivos que dignifiquen al maestro, esto no es solo en base a lo económico, sino también incentivos colectivos e individuales.

10-¿En su opinión, que considera que se debe de hacer para mejorar el Desarrollo Profesional Docente, tomando como punto referencia la Actualización Educativa?

El MINED debería de tener un programa de desarrollo profesional pero que todos los docentes lo conozcan por medio de un calendario la fecha que les toca actualizar sus conocimientos.

3.10 HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN

- ❖ La relación que existe entre Actualización Docente y su aplicabilidad dentro del aula, en ocasiones suele simplemente quedarse en teoría, debido a que los maestros en formación continua no llevan a aplicar a su clase las metodologías nuevas por que se limitan simplemente a utilizar métodos tradicionales que tienden a acomodar su práctica educativa utilizando dictados, exposiciones por parte del docente, transcripciones del libro de texto al cuaderno que tienden a que el alumno aprenda mecánicamente; cabe destacar que estas prácticas suelen darse en un cierto porcentaje de docentes; sin embargo la mayoría de docentes si aplican sus conocimientos nuevos con sus alumnos, introduciendo contenidos de forma más dinámicas, creativas y participativas, que son llevadas a través de actividades lúdicas que fortalecen un aprendizaje significativo; ya que estos docentes están comprometidos por mejorar la calidad educativa de sus educandos.

- ❖ La Actualización Docente pretende desarrollar e incorporar estrategias educativas, es decir adoptar nuevas metodologías que conviertan al docente en un facilitador de los conocimientos de los alumnos a través de enfoques que permitan que estos reflexionen

sobre los contenidos que aprenden, entre ellos están: resolución de problemas que suele utilizarse socializando la enseñanza donde se ofrecen diferentes formas de resolver un mismo problema; el constructivista que consiste que el alumno a través de su experiencia construye su propio conocimiento, partiendo de sus conocimientos previos, siendo el docente un guía o facilitador de los procesos; y análisis de algoritmos que consiste en secuencia de pasos lógicos para llegar a obtener los resultados, donde el niño entienda las razones del porque y como se obtuvo el resultado etc. Todo ello permitirá la mejora continua de la calidad profesional de todos los maestros que están involucrados en el acto de enseñar, esto ha quedado demostrado en cada unas de las capacitaciones observadas, pues la asistencia y la preocupación por parte de la mayoría de maestros era evidente a la hora de clase, ya que participaban por medio de preguntas sus inquietudes o dudas sobre el tema que se estaba tratando, para que no les quedaran vacíos o dudas, a lo hora de darles aplicabilidad.

- ❖ La Actualización Docente implica un crecimiento personal y profesional del maestro, donde se adquieren nuevas formas de ver la

realidad educativa del país, es decir de una forma crítica, reflexiva y analítica, ya que esto le permitirá tener un panorama más amplio de los problemas que acontecen el que hacer educativo y tratar de buscar las posibles soluciones a estos; por tal motivo el Centro de Desarrollo Profesional a través de técnicos especialista tratan de enseñar a los maestros métodos innovadores que resultan ser eficaces a la hora de enseñar a los alumnos, para que estos no simplemente aprendan mecánicamente los contenidos , sino que reflexionen críticamente y sean conocedores de su entorno para enfrentarse a las exigencias que demanda la sociedad constantemente.

- ❖ Se pudo detectar que los docentes que asistían a las capacitaciones en un determinado momento desertaron de ellas, esto puede estar ligado a muchos factores como por ejemplo; tiempo, dinero, disposición, salud, etc.; que imposibilitaron darle seguimiento a los procesos de Formación y Actualización Docente, por otra parte se observó la incorporación de nuevos docentes que deseaban darle seguimiento al proceso de formación con el propósito de innovar y ampliar sus conocimientos en el área de Lenguaje y Matemática.

- ❖ Es evidente entonces que en las escuelas se dan algunas prácticas educativas tradicionalistas, debido a que en ocasiones los maestros imparten los contenidos monótonamente, ya que existen ciertos vacíos en ellos que estancan la innovación curricular y en ocasiones llevan a la acomodación de su práctica educativa. De acuerdo a la observación la mayoría de docentes hace uso de material didáctico de origen tradicional, es decir hace uso de recursos como: revistas, folletos, libros, pizarra, plumón, yeso, etc. Cabe destacar que lo antes mencionado lo utiliza la gran mayoría de maestros convirtiéndose esto en algo contradictorio, ya que en la entrevista que se les realizó a estos mismos maestros manifestaron que utilizan recursos novedosos, más sin embargo en la práctica no lo realizan.

- ❖ En las capacitaciones se observó la falta de interés por parte de algunos docentes por aprender nuevas metodologías de enseñanza, debido a que a la hora de la capacitación estaban haciendo otras actividades fuera del contexto formativo, lo cual interrumpía de forma negativa el normal desarrollo de la jornada de capacitación; debido a que constantemente platicaban con sus compañeros, hacían uso del

celular dentro de la sala, salían y entraban a cada momento y así también algunos llegaban tarde.

- ❖ Es evidente entonces que a través de la Actualización Docente se busca potenciar diferentes áreas educativas por ejemplo; Pedagogía, Didáctica, Lenguaje, Matemática, Tecnologías Educativas, etc. Esto se reflejó en El Centro de Desarrollo Profesional Docente, ya que este ofrece una gran diversidad de disciplinas en las cuales el docente elige en cual formarse, pero esto va depender de sus necesidades e intereses y/o deficiencias que posea.

- ❖ Los Técnicos Especialistas enseñaban novedosas estrategias a los docentes para que estos los aplicarían con sus alumnos, queda demostrado que la Actualización Docente es fundamental e importante en la sociedad actual ya que sin ella se estancaría la innovación curricular de los maestros. Sin embargo queda a criterio de cada docente someterse a estos procesos de cambio y/o mejora en su práctica educativa.

3.11 CONCLUSIONES

En la investigación basada sobre la temática “Actualización Docente Como Base Fundamental para Mejorar la Enseñanza en los Alumnos de Primero y Segundo Ciclo de Educación Básica” se concluye que:

En las instituciones educativas se realizan algunas prácticas de forma tradicional, debido a la falta de actualización e innovación en la metodología que los maestros y maestras emplean en sus clases, por tal motivo los contenidos se vuelven un tanto monótonos o repetitivos. Todo esto genera un impacto negativo en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje; trayendo consigo resultados desfavorables a la hora de evaluar los aprendizajes de los alumnos.

En este sentido la Actualización Docente permite generar un crecimiento personal y profesional del docente, en la que éste a través de su formación va adquiriendo las herramientas necesarias que le permitan enfrentar los nuevos retos que exige la escolaridad salvadoreña. Para que el docente adquiera dichas herramientas es necesario que se sometan a constantes capacitaciones, donde renueve y fortalezca aquellas áreas deficientes de su saber, por tal razón

el MINED a través del Centro de Desarrollo Profesional le van a garantizar la mejora de su práctica como docente; y también el fortalecimiento del aprendizaje de sus alumnos.

Los límites espaciales que comprendió dicha investigación retoma la ciudad de Santa Ana y en esta se cuenta con un Centro de Desarrollo Profesional Docente que ofrece estas oportunidades para todos los docentes de la zona occidental; sin embargo según los resultados que se obtuvieron al indagar sobre dicha temática se vio reflejada la falta de disposición de los docentes por actualizar sus conocimientos, y peor aún que ya asistiendo a las capacitaciones no ponen el debido empeño o atención por aprender nuevas estrategias de enseñanza que le permitan generar un aprendizaje significativo en los alumnos; todo esto se puede asegurar a través de las constantes observaciones que el grupo investigador realizó al incorporarse a las capacitaciones a las que asisten los docentes, es evidente entonces que en los docentes hace falta una cultura de formación que les permita facilitar y mejorar su práctica educativa dentro del salón de clase, permitiendo con ello la mejora de los aprendizajes de niños y niñas que tienen a su cargo en los diferentes centros educativos.

En este sentido el docente debe preocuparse por tener una mejora y actualización continua, a fin de elevar los estándares de calidad de sus conocimientos y el de sus alumnos, a su vez garantizar el crecimiento profesional en cuanto a su metodología de enseñanza y a su práctica como tal, todas estas mejoras las logrará siempre y cuando asista constantemente a las capacitaciones que brinda el Ministerio de Educación a través de su Centro de Desarrollo Profesional, el cual se encarga de ofrecer una gran gama de conocimiento aplicables al ámbito educativo, a través de Licenciaturas, Diplomados y Maestrías, que vienen a enriquecer y fortalecer los conocimientos que los docente adquirieron en su formación inicial , y darle un seguimiento posterior a las ramas antes mencionadas, por tal razón estos ponen de su empeño por actualizarse asistiendo constantemente a las diferentes capacitaciones que pone a disposición el MINED a todas las instituciones públicas y privadas.

ANEXOS

ANEXO I

NOTA DE CAMPO

LUGAR DE OBSERVACIÓN.

FECHA:

ASIGNATURA/ CURSO.

DESCRIPCIÓN DE ACONTECIMIENTOS.

OBSERVADOR: _____

ANÁLISIS. _____

ANEXO II

GUÍA DE OBSERVACIÓN



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPTO DE CC. SOCIALES, FILOSOFIA Y LETRAS.

Tema: “Actualización Docente Como Base Fundamental Para Mejorar la Enseñanza en los Alumnos de 1º y 2º Ciclo de Educación Básica en la ciudad de Santa Ana, durante el año 2010”

Objetivo: Observar hechos relevantes que contribuyan a la construcción y elaboración del trabajo de investigación.

Indicaciones: A continuación se seleccionara la casilla que mejor represente la actitud que presenta el docente dentro del aula con una “X”.

Responsable: _____

GUÍA DE OBSERVACIÓN

PREGUNTAS	E	M B	B	R	NM
¿Presenta un comportamiento adecuado con sus alumnos?					
¿Muestra una actitud de respeto con sus colegas y estudiantes?					
¿Enseña hábitos positivos en la clase?					
¿Es responsable con su trabajo?					
¿Muestra disposición con sus alumnos y colegas?					

¿Respeto el horario de clase?					
¿Muestra actitud de servicio hacia su trabajo?					
¿Posee ética profesional en su trabajo educativo?					
Utiliza recursos didácticos novedosos y variados?					
¿Muestra dominio del contenido que imparte?					
¿Muestra destreza para desarrollar sus clases?					
¿Muestra capacidad organizativa en el desempeño de las clases?					
¿Presenta dibujos alusivos al tema para ilustrar la clase?					
¿Ambienta el aula acorde al nivel educativo de los niños?					
¿Facilita la obtención de aprendizajes a sus alumnos?					
¿Colabora en las diferentes actividades de la institución?.					

ANEXO III

GUÍA DE ENTREVISTA



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPTO. DE CCSOCIALES, FILOSOFIA Y LETRAS.

GUÍA DE ENTREVISTA

Tema: Actualización Docente como base fundamental para mejorar la enseñanza en los alumnos de 1º y 2º ciclo de educación básica de la ciudad de Santa Ana durante el año 2010

Objetivo: Recolectar información verídica sobre la Actualización Docente con el fin de elaborar el marco teórico del trabajo de grado.

Indicaciones: A continuación se le pide que responda lo más claramente posible a las interrogantes que se le presentan.

Generalidades:

Nombre _____ Edad _____

Cargo: _____

Responsable: _____

1) ¿Cómo inicia el desarrollo profesional docente en el país?

2) ¿Cómo se ha desarrollado a nivel nacional el desarrollo profesional docente?

3) ¿Qué estrategias se implementan para el desarrollo profesional docente?

4) ¿Qué actividades de capacitación realiza el centro de desarrollo profesional docente, regional Santa Ana?

5) ¿Cuáles son las políticas del Ministerio de Educación (MINED), para implementar el desarrollo profesional docente en el país?

6) ¿Qué tipo de capacitaciones son las que se van a implementar en este año, partiendo de una nueva política educativa?

7) ¿Qué sector docente se toma en cuenta para el Desarrollo Profesional Docente?

8) ¿Cuál es el número de docentes que se someterá a las capacitaciones del MINED durante este año?

9) ¿Qué tipo de cursos imparte el centro de desarrollo profesional docente, regional Santa Ana?

10) ¿Qué duración tienen los cursos que se imparten?

11) ¿Quiénes imparten las capacitaciones en el centro de desarrollo profesional docente, región Santa Ana?

12) ¿Quiénes serán las personas que encargadas de coordinar las capacitaciones en la regional departamental Santa Ana?

13) ¿Quiénes y como acreditan las capacitaciones en el centro de desarrollo profesional docente, región Santa Ana?

14) ¿Qué tipo de información tienen para las capacitaciones en el centro de desarrollo profesional docente, región Santa Ana?

15) ¿Con que objetivos se imparten las capacitaciones?

16) ¿Qué requisitos deben presentar los docentes que se quieren someter a las capacitaciones?

17) ¿Las capacitaciones se adecuan a las necesidades de los docentes?

ANEXO IV

ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPTO. DE CC, SS, FILOSOFIA Y LETRAS



ENTREVISTA EN PROFUNDIDA

Tema: “Actualización Docente como base fundamental para mejorar la enseñanza en los alumnos de 1º y 2º ciclo de educación básica de la ciudad de Santa Ana durante el año 2010”

Objetivo. Recolectar información verídica que ayuda a la construcción de la teoría del trabajo de grado y además adquirir un conocimiento más amplio sobre la Actualización Docente en el país.

Indicaciones: A continuación se le presentan una serie de preguntas a las cuales se le pide que responda de forma concisa y clara.

Generalidades:

Nombre _____ Edad _____

Cargo: _____

Responsable: _____

1- ¿Qué es actualización docente?

2- ¿Qué objetivos persigue la actualización docente en el país?

3- ¿Cómo mejorar la calidad de la formación docente en el país?

4- ¿Cómo convertir a la carrera docente en una buena opción profesional y con prestigio académico, capaz de atraer a los jóvenes?

5- ¿Que relación existe entre formación inicial y formación continua?

6- ¿Cómo lograr una mayor articulación entre formación docente inicial, formación continua y el mejoramiento de la calidad de la educación?

7- ¿Que medidas considera Ud. que son necesarias para mejorar la Actualización Docente en el país?

8- ¿De qué manera elevar la formación de los formadores y a su vez garantizar una enseñanza de calidad?

9- ¿Cómo enlazar el Desarrollo Profesional con el ascenso en la carrera docente y la mejora de las condiciones laborales de los maestros en El Salvador?

10-¿En su opinión, que considera que se debe de hacer para mejorar el Desarrollo Profesional Docente, tomando como punto referencia la actualización educativa?

ANEXO V

CUESTIONARIO A DOCENTES



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPTO. DE CCSOCIALES, FILOSOFIA Y LETRAS.

CUESTIONARIO A DOCENTES

Tema “Actualización Docente como base fundamental para mejorar la enseñanza en los alumnos de 1º y 2º ciclo de educación básica de la ciudad de Santa Ana durante el año 2010”

Objetivo: Recolectar información verídica sobre el Desarrollo Profesional Docente con el fin de elaborar el marco teórico del trabajo de grado.

Indicaciones: A continuación se le presenta unas interrogantes a las cuales le pedimos de favor que responda de forma clara y breve.

Generalidades:

Nombre _____ Edad _____

Nivel escalafonario: _____

Institución Escolar: _____

Responsable: _____

1-¿Qué tipos de métodos utiliza en la clase?

2- ¿Cuáles son los que mas benefician en el aprendizaje de sus alumnos?

3-¿Qué técnica le resulta más útil en la clase?

4-¿Qué estrategia utiliza para ser más participativas las clases?

5- ¿Planifica constantemente la clase que imparte?

6- ¿Adecua los contenidos de acuerdo a las necesidades de sus estudiantes?

7-¿Se auxilia de carteles para facilitar la profundización de contenidos?

8- ¿Incentiva a sus alumnos a que realicen experimentos basados en la investigación?

9-¿Cuándo fue la última vez a que asistió una capacitación docente?

10-¿Actualiza su planificación anual, metodología de enseñanza, cartas didácticas constantemente?

ANEXO VI

ESCALA DE APTITUDES

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPTO DE CC. SOCIALES, FILOSOFIA Y LETRAS.



ESCALA DE APTITUDES

Tema: “Actualización Docente como base fundamental para mejorar la enseñanza en los alumnos de 1º y 2º ciclo de educación básica de la ciudad de Santa Ana durante el año 2010”

Objetivo: Obtener datos relevantes sobre los maestros que están capacitando en El Centro de Desarrollo Profesional Docente, a fin de poder incluir esta información en el trabajo de investigación..

Indicación General: se le pide que escojas entre las respuestas la que mejor represente tu formación profesional, sobre la base de las preguntas que se te plantean.

Generalidades:

Nombre _____ Edad _____

Nivel escalafonario: _____

Institución Escolar: _____

Utiliza la escala siguiente:

MA: muy de acuerdo; **A:** De acuerdo, **NS:** no estoy de acuerdo, **D:** desacuerdo, **MD:** muy en desacuerdo. (Marca con una “x” una respuesta para cada elemento).

PREGUNTAS	MA	A	NS	D	MD
Me gustaría actualizar más mis conocimientos					
Me gustaría que prolongaran la duración de la capacitación					
Me gustaría aprender más de las capacitaciones.					
Me intereso por asistir a las capacitaciones.					
Asisto con puntualidad a las capacitaciones					
Pongo en práctica los conocimientos adquiridos en las capacitaciones con mis alumnos.					
El capacitador maneja un lenguaje comprensible.					
Participo activamente en los cursos de capacitación					
Me siento motivado por aprender en las capacitaciones					
He aprendido algo nuevo en los cursos.					

BIBLIOGRAFÍA

Libros.

- Ibernón, Francisco. “Formación del Profesorado y Asesoría Pedagógica”, segunda edición.
- Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, “Desarrollo Profesional”
- Transformación de la educación. Programa social educativo 2009-2014 “Vamos a la Escuela”
- Ministerio de Educación (MINED) “Docentes Competentes y Motivados”. Primera edición.
- Hernández Sampieri, Roberto, 1995. Metodología de la investigación, segunda edición.

Sitios web.

- <http://www.uca.edu.sv/virtual/mae/docs/agustinfedudemo.htm>
- <http://www.latarea.com.mx/articu/articu7/millan7.htm>
- http://diccionarios.elmundo.es/diccionarios/cgi/lee_diccionario.html?busca=AUTOFORMACION&submit=+Buscar+&diccionario=1
- http://diccionarios.elmundo.es/diccionarios/cgi/lee_diccionario.html?busca=cambio&submit=+Buscar+&diccionario=1
- <http://www.wordreference.com/definicion/capacitacion>
- <http://www.wordreference.com/definicion/desarrollo>
- <http://www.wordreference.com/definicion/metodologia>
- <http://www.wordreference.com/definicion/disposicion>
- <http://www.wordreference.com/definicion/investigacion>