

**Oscar René Obando Samos**

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central

**“INCIDENCIA DEL CAPACITADOR TECNICO  
PEDAGOGICO EN LOS MAESTROS PARA  
MEJORAR LA ENSEÑANZA APRENDIZAJE  
EN LOS CENTROS DE DESARROLLO  
ESCOLAR DEL PETEN”**

**Asesor: Lic. Mariano Federico Ramírez**



**Universidad de San Carlos de Guatemala  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
Departamento de Pedagogía y  
Ciencias de la Educación**

**Guatemala, mayo de 1997.**

Este estudio fue presentado por el autor como trabajo de tesis, requisito previo a su graduación como Licenciado en Pedagogía y Ciencias de la Educación.

Guatemala, mayo de 1997.

## INDICE

### PÁGINA

#### 5 INTRODUCCIÓN

#### CAPITULO I

#### LA CAPACITACIÓN DE MAESTROS COMO PROBLEMA EDUCATIVO

#### 6 MARCO CONCEPTUAL

- 6 1. Los antecedentes del problema
- 8 2. La importancia del problema
- 9 3. Planteamiento del problema
- 10 4. Alcances y límites de la investigación

#### CAPITULO II

#### 11 EL MARCO TEÓRICO

- 11 1. EL CAPACITADOR TECNICO PEDAGÓGICO -CTP-
  - 13 1.1 Papel del capacitador técnico pedagógico -ctp-
  - 13 1.2 Importancia de la capacitación
  - 15 1.3 El nivel técnico pedagógico del capacitador
    - 15 1.3.1 Técnico
    - 16 1.3.2 Pedagógico:
    - 16 1.3.3 Salud mental y física:
  - 16 1.4 Funciones del capacitador técnico pedagógico
- 17 2. LOS CENTROS DE DESARROLLO ESCOLAR -CEDEs-
  - 17 2.1 Escuela. Definición:
  - 19 2.2 La escuela primaria en el Petén:
  - 20 2.3 Los Centros de Desarrollo Escolar -CEDEs- en el contexto petenero:
    - 20 2.3.1 Definición
    - 21 2.3.2 Las funciones del Centro de Desarrollo Escolar:
    - 22 2.3.3 Objetivos del Centro de Desarrollo Escolar -CEDE-:
    - 22 2.3.4 Organización del Centro de Desarrollo Escolar:
    - 23 2.3.5 Ubicación de los Centros de Desarrollo Escolar en la Región VIII, Petén:
- 25 3. EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN EN EL DEPARTAMENTO DEL PETÉN.
  - 25 3.1 Antecedentes.
  - 28 3.2 El capacitador técnico pedagógico en el contexto petenero:
- 28 4. EL CAPACITADOR TÉCNICO PEDAGÓGICO Y LA

## **INNOVACIÓN EDUCATIVA.**

- 28 4.1 Definición
- 29 4.2 Tipos de grados de cambio:
- 31 4.3 Los Innovadores:
- 32 4.4 La innovación en el contexto Petenero:

## **CAPITULO III**

### **34 MARCO METODOLOGICO**

- 34 1. Objetivos de la Investigación
- 34 2. Variables
  - 34 2.1 Independiente
  - 34 2.2 Dependiente
- 34 3. Definición conceptual de las variables.
- 35 4. Indicadores:
- 36 5. Sujetos de la Investigación.
  - 36 5.1. Población:
  - 36 5.2. Muestra:
- 39 6. Instrumentos:
- 39 7. Diseño de la investigación.
- 39 8. Tratamiento estadístico:

## **CAPITULO IV**

### **REALIDAD DEL CTP Y DEL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN EL CEDE**

- 42 1. Análisis de resultados
- 82 2. Conclusiones
- 82 3. Recomendaciones

## **BIBLIOGRAFIA**

## LISTADO DE CUADROS Y GRÁFICAS

### CUADROS:

CAPITULO IV REALIDAD DEL CTP Y DEL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN EL CEDE.

CUADROS RESULTADOS DE LOS CAPACITADORES TÉCNICO PEDAGÓGICOS.

Cuadro # 1	Estudios que posee el CTP
Cuadro # 2.a	Cursos sobre tecnología educativa
Cuadro # 2.b	Conocimiento de técnicas para capacitar maestros.
Cuadro # 2.c	Actitud del CTP
Cuadro # 3.a	Conocimiento sobre corrientes educativas.
Cuadro # 3.b	Actitud del CTP
Cuadro # 4.a	Experiencia docente.
Cuadro # 4.b	Periodicidad en la capacitación
Cuadro # 4.c	Realización de Adecuación curricular
Cuadro # 4.d	Realización de talleres de innovación

CUADROS RESULTADOS DE MAESTROS Y DIRECTORES

Cuadro # 5	Opinión sobre los conocimientos del CTP
Cuadro # 6	Cualidades y aptitudes del puesto
Cuadro # 7	Tecnología pedagógica
Cuadro # 8	Investigaciones educativas
Cuadro # 9	Actitud científica
Cuadro # 10	Conocimiento cultural de la región
Cuadro # 11	Dominio de nueva tecnología
Cuadro # 12	Innovación curricular
Cuadro # 13	Liderazgo del CTP
Cuadro # 14	Relaciones humanas.
Cuadro # 15	Habilidad de comunicación
Cuadro # 16	Actitudes hacia el cambio.
Cuadro # 17.a	Iniciativa de capacitación
Cuadro # 17.b	Iniciativa de capacitación
Cuadro # 18	Metodología educativa
Cuadro # 19	Puntuaciones de maestros y directores.
Cuadro # 20	Datos para la Se
Cuadro # 21	Medidas de tendencia central.

## CUADROS DE RESULTADOS DE LOS ALUMNOS

Cuadro # 22	Entorno físico
Cuadro # 23	Estructura del tiempo.
Cuadro # 24	Uso del tiempo
Cuadro # 25	Estructuras tareas de enseñanza
Cuadro # 26	Estructuras tareas de aprendizaje
Cuadro # 27	Tipo de tareas de aprendizaje
Cuadro # 28	Tipo de interacción
Cuadro # 29	Comunicación no verbal
Cuadro # 30	Clima afectivo en la clase
Cuadro # 31	Tipo de tareas de enseñanza

## GRÁFICAS:

### GRÁFICAS RESULTADOS DE LOS CTPS

Gráfica # 1	Estudios del CTP
Gráfica # 2.a	Conocimientos sobre tecnología educativa.
Gráfica # 2.b	Conocimiento de técnicas para capacitar
Gráfica # 2.c	Actitud del CTP
Gráfica # 3.a	Conocimientos sobre corrientes educativas
Gráfica # 3.b	Actitud del CTP
Gráfica # 4.a	Experiencia docente
Gráfica # 4.b	Periodicidad en la capacitación
Gráfica # 4.c	Realización de adecuación curricular
Gráfica # 4.d	Realización de talleres de innovación.

### GRÁFICAS RESULTADOS DE MAESTROS Y DIRECTORES.

Gráfica # 5	Opinión sobre los conocimientos del CTP
Gráfica # 6	Cualidades y aptitudes del puesto
Gráfica # 7	Tecnología pedagógica
Gráfica # 8	Investigaciones educativas
Gráfica # 9	Actitud científica
Gráfica # 10	Conocimiento cultural
Gráfica # 11	Dominio de nueva tecnología
Gráfica # 12	Innovación curricular
Gráfica # 13	Liderazgo del CTP
Gráfica # 14	Relaciones humanas
Gráfica # 15	Habilidad de comunicación
Gráfica # 16	Actitudes hacia el cambio
Gráfica # 17.a	Iniciativa de capacitación

Gráfica # 17.b      Iniciativa de capacitación  
Gráfica # 18      Metodología educativa.

### **GRÁFICAS RESULTADOS DE LOS ALUMNOS**

Gráfica # 19      Entorno físico  
Gráfica # 20      Estructura del tiempo  
Gráfica # 21      Uso del tiempo  
Gráfica # 22      Estructura de tareas de enseñanza  
Gráfica # 23      Estructura de tareas de aprendizaje  
Gráfica # 24      Tipo de tareas de aprendizaje  
Gráfica # 25      Tipo de interacción  
Gráfica # 26      Comunicación no verbal  
Gráfica # 27      Clima afectivo en la clase  
Gráfica # 28      Tipo de tareas de enseñanza

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación pretendió establecer hasta que puntos los capacitadores técnico-pedagógicos del departamento del Petén están influyendo sobre los maestros y los alumnos de los Centros de Desarrollo Escolar conocidos, por sus siglas como CEDEs.

El sistema de capacitación, tanto a nivel nacional como a nivel de regiones, fue concebido para mejorar la labor educativa que realizan los docentes. Se parte de la premisa de que la interrelación entre capacitadores, maestros y alumnos, en los Centros de Desarrollo Escolar permitirá poner en práctica acciones innovadoras en el proceso de la enseñanza y aprendizaje, las cuales deberían ser irradiadas a las demás escuelas de la región para optimizar la labor de los maestros del nivel primario. Por lo tanto se hace necesario averiguar si se están alcanzando estas metas y ello motivó este trabajo de tesis, como una colaboración para las autoridades regionales, que les permita tomar las decisiones más acertadas en los aspectos que necesitan reforzarse para lograr los objetivos propuestos.

Este informe está compuesto de cuatro capítulos, cuyo contenido es el siguiente:

El primer capítulo comprende el Marco Conceptual, el cual incluye los antecedentes y la importancia de la investigación, el planteamiento del problema, así como los alcances y límites de la investigación.

El segundo capítulo contiene el Marco Teórico cuyos temas explican y sustentan el trabajo de investigación.

El tercer capítulo contiene el Marco Metodológico, compuesto por los objetivos, las variables, los sujetos y la forma en que se les consultó a éstos.

El cuarto capítulo presenta los resultados obtenidos así como el análisis estadístico de los mismos, cuya interpretación permite arribar a las conclusiones y plantear las recomendaciones pertinentes que servirán para derivar la toma de decisiones en el sistema de capacitación de maestros de la región educativa No. VIII, Petén.-



## CAPITULO I

### MARCO CONCEPTUAL

#### 1. Los antecedentes del problema:

El problema surge ante la necesidad de superar la forma tradicional en que se viene realizando el proceso Enseñanza-Aprendizaje en las escuelas primarias del departamento del Petén. Esta forma tradicional ha hecho que se considere a los alumnos como receptáculos de conocimientos y que es lo que a Pablo Freire le llama "educación bancaria"<sup>1</sup>.

En la actualidad la supervisión educativa no está realizando con eficiencia la función pedagógica para la que fue creada, y está asumiendo una actitud fiscalizadora, pues se llega a las escuelas únicamente para verificar la asistencia de los docentes, atender quejas de padres de familia e intentar resolver algunos problemas de carácter puramente administrativo.

Los supervisores de Petén, raras veces realizan curso de capacitación, tendientes a mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, no obstante que a partir de 1,988, se les ha encomendado la tarea de impulsar la adecuación curricular para "lograr la política educativa de mejoramiento de la educación".<sup>2</sup>

En efecto, durante la administración del Lic. Vinicio Cerezo se impulsó la adecuación curricular, pero, no se hizo a través de la supervisión, ya que esta fueron suprimidas por Acdo. Min. No. 59 de febrero de 1,990, en vista de que no cumplían con las funciones de dirigir, coordinar y orientar.

En lugar de las supervisiones surgieron las Unidades Coordinadoras Educativas (UCE), que tampoco llenaron el vacío de asistencia pedagógica a los maestros en servicio. Las UCEs tuvieron corta vida en el sistema educativo nacional.

---

<sup>1</sup>FREIRE, Paulo. LA IMPORTANCIA DE LEER Y EL PROCESO DE LIBERACIÓN P. 43

<sup>2</sup>SINCAE, MINEDUC. INFORMES GENERADOS POR EL SISTEMA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN. 1,994. P. 14.

Con la desaparición de las UCEs, se creó el Sistema de Orientadores Pedagógicos para consolidar el proceso de Adecuación Curricular, iniciado en 1988. El 13 de Septiembre de 1990, el Acuerdo Ministerial No. 978, reconoce legal y técnicamente la función del Orientador Pedagógico del SIMAC, dentro del sistema educativo. En el año 1992 empiezan a funcionar las "Escuelas Sedes" para experimentar la investigación educativa con el apoyo técnico de los Orientadores Pedagógicos. Los cargos de orientadores pedagógicos fueron ocupados por maestros designados dentro de los que trabajan en las escuelas sedes.

Los maestros de la Región VIII, ubicados en estos puestos fueron liberados de sus respectivos grados según resolución No. 001/01/93, de La Dirección Técnica Regional de Educación, para que pudieran cumplir en forma más eficiente la tarea encomendada. El Ministerio de Educación dispuso a partir del año de 1993, la creación de las plazas específicas para los funcionarios antes mencionados. Estas plazas, preferentemente fueron asignadas a los mentores que desempeñaban dichos puestos desde el año de 1988. De esa cuenta los Orientadores Pedagógicos surgieron como la posible solución para ayudar a mejorar la tarea docente, pero, vieron limitadas sus funciones, especialmente, en lo referente a la Adecuación Curricular, por varias razones, entre las cuales se pueden mencionar:

- a) El sueldo que tenían asignadas las plazas de OPs eran muy bajos para los profesionales universitarios, por lo que se tuvo que llenar las mismas con profesores de enseñanza media quienes no tenían la formación académica necesaria para orientar la tarea docente.
- b) Pero, lo que más obstaculizó su trabajo fue que el magisterio nacional rechazó el proyecto de Adecuación Curricular, porque este surgió en el momento en que el gobernante Vinicio Cerezo había reprimido una huelga magisterial descontándoles los días no laborados a los maestros; por lo que estos se opusieron a cumplir con dicha tarea, argumentando que se quería implantar un sistema educativo importado de otros países y desvinculado totalmente de la realidad educativa del Petén.

Con el gobierno del Ing. Serrano Elías ( 1,990 - 1,993 ), se vuelven a crear las supervisiones educativas y esta vez las plazas se otorgan por oposición, lo que contribuye a superar algunas carencias académicas observadas en el anterior sistema de contratación de supervisores educativos.

Posteriormente, y durante el gobierno del Lic. Ramiro de León Carpio (1,993-1,995), se puso en marcha el Sistema Nacional de Capacitadores Técnicos-Pedagógicos (CTPs). Cumpliendo con estas disposiciones ministeriales, la Dirección Técnica Regional Región VIII, Petén, convocó, a través de los medios de comunicación, al magisterio petenero para optar a dichos cargos. El examen por oposición se realizó el día 22 junio de 1,994. Los cargos fueron asignados en los meses posteriores a la evaluación.

A partir de sus respectivos nombramientos los CTPs se ha integrado a las escuelas Sedes (CEDE), Para realizar la orientación pedagógica mediante la promoción, coordinación, capacitación, y propiciación del mejoramiento cualitativo de la tarea docente. Sin embargo, la calidad de la educación sigue sin mejorar, por lo que se hacía necesario averiguar qué aspectos del perfil del capacitador están impidiendo que esto se logre.

## 2. La importancia del problema:

El tema objeto de estudio permitió analizar en forma más detenida las actividades que han venido realizando Los Capacitadores Técnico Pedagógicos ( CTPs) Y la incidencia que las mismas tienen en el mejoramiento del proceso enseñanza-aprendizaje. El valor de esta investigación reside en que siendo los CTPs los responsables de capacitar a los maestros de las escuelas primarias en la aplicación de una nueva tecnología educativa, era necesario determinar el nivel Técnico-Pedagógico que poseen, para ver si éste es el adecuado para impulsar el mejoramiento de la calidad educativa. Este nivel se refleja en la actitud que asumen en sus labores diarias los CTPs, por lo que fue necesario consultarlos y observar su desempeño como propiciadores del mejoramiento de la calidad de la tarea docente y como consecuencia contrarrestar la

actitud tradicional en la labor de los docentes en las escuelas del nivel primario de la región.

Con el afán de resaltar la importancia de esta investigación es conveniente y cabe mencionar que en el II Congreso Pedagógico de C. A. y Panamá ( F. O. M. C. A. )<sup>3</sup>, realizado en la ciudad de Guatemala, del 8 al 12 de agosto de 1994, el STEG<sup>4</sup> en su ponencia sobre la Educación de Guatemala, al analizar los Indicadores Cualitativos, hizo referencia a la metodología de enseñanza empleada en las escuelas primarias, diciendo: "...La Metodología de la Enseñanza sigue siendo tradicional: dictado, exposición y copias de textos obsoletos, sin dar opción al estudiante de una participación directa y efectiva en su proceso de aprendizaje...".

Mejorar la tarea docente para ya no seguir memorizando conocimientos enciclopedistas, que atiborran las mentes de los niños y, que al momento de enfrentar la vida no les son útiles, es el gran reto de los maestros con la asistencia de los capacitadores técnico pedagógicos. Por lo que era importante comprobar si el nivel técnico pedagógico del Capacitador incide en el proceso enseñanza - aprendizaje a tal grado de ser un condicionante de la calidad de la educación primaria del departamento de Petén.

### **3. Planteamiento del problema.**

Con base en lo anterior se trató de dar respuesta a la siguiente interrogante:

¿Cuál es la incidencia de los conocimientos teórico-prácticos y técnico-pedagógicos del CTP en los maestros para mejorar el proceso enseñanza y aprendizaje en los Centros de Desarrollo Escolar?

---

<sup>3</sup>Federación de Organizaciones Magisteriales de Centro América

<sup>4</sup>Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala.

#### 4. Alcances y límites de la investigación.

La presente investigación abarcó a los capacitadores, los directores, los maestros y los alumnos de 4o., 5o. y 6o. grados de las escuelas sedes (CEDE) de la Región Educativa del Petén. No se incluyó a los maestros y alumnos del ciclo de educación fundamental -CEF- de la educación primaria, por considerar que en ellos aún no es muy manifiesta la influencia del capacitador y, especialmente, porque los centros educativos están muy dispersos en el vasto territorio de Petén.

Los resultados de esta investigación no pueden generalizarse al resto del país, porque el Petén tiene una situación muy particular en cuanto a sus características geográficas, culturales, sociales, económicas, etc. Sin embargo si podrán ser de utilidad para las autoridades de otras regiones del país, en el sentido de comparar la problemática educativa de sus regiones con la existente en Petén.

Al encontrarnos a las puertas del siglo XXI, la contribución de la investigación puede ser oportuna para que al arribo del mismo la educación que se imparta en las aulas del nivel primario del Petén sea más científica, dinámica y creativa. Con un Curriculum reformado que rompa los moldes rígidos (tradicionales) de estancamiento y atraso en que se encuentra empantanada la educación primaria.

## CAPITULO II

### EL MARCO TEÓRICO

#### I. EL CAPACITADOR TECNICO PEDAGÓGICO -CTP-

Previo a explicar el papel del Capacitador Técnico Pedagógico -CTP- es necesario establecer qué se entiende por formar, capacitar y adiestrar:

##### a) Formar:

Según el Lic. Mariano Federico Ramírez, se entiende por formación de recursos humanos: "a la acción que realizan los centros educativos para preparar los recursos humanos que el país necesita y que en la medida en que salgan con la calidad necesaria y adecuada (status) podrán desempeñar con eficiencia el puesto (rol) de trabajo al cual se destina".<sup>5</sup>

En otras palabras, se puede decir, que busca el desarrollo de la personalidad, así como el cultivo de las esencias humanas con el objetivo de preparar recursos humanos para el desempeño de una profesión como: maestros, promotores de salud, ingenieros, etc.

##### b) Capacitar:

Continuando con al referencia del Lic. Ramírez: "Capacitar es pues la acción que implica ayuda, orientación o refuerzo, que se da a una o varias personas que están en determinados puestos de trabajo (capacitación en servicio) o que van a ser contratadas para dichos puestos (capacitación pre-servicio) para que desempeñen adecuadamente las funciones que les han sido asignadas o que se les asignarán".<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup>RAMÍREZ, Mariano Federico. Los Recursos Humanos en la Administración de una Empresa de Sanidad Ambiental, mimeografiado. Eris-Fac. Ingeniería, USAC, Guatemala, 1992, p. 12.

<sup>6</sup>RAMÍREZ, op. Cit.

Por su parte Lippincott indica que: "Capacitar es hacer apto al maestro para enseñar diversas materias, en cualquier nivel de la escuela primaria".<sup>7</sup>

En las definiciones anteriores se encuentra coincidencia en el sentido de que capacitar es hacer idónea a la persona para desempeñarse en una actividad, es decir, hacer apto y hábil al individuo para mayor eficiencia en la labor encomendada. Un individuo que ofrezca un trabajo productivo y de óptima calidad.

c) **Adiestrar:**

En relación a la definición de este término el Lic. Ramírez, expresa que: "algunas veces, como producto de la supervisión laboral se detectan ciertas fallas en el manejo de los instrumentos de trabajo, es entonces, cuando surge la necesidad de adiestrar, en el manejo de las mismas, a los trabajadores".<sup>8</sup>

Resulta pues que el adiestramiento es una actividades esencialmente psicomotriz que implica -más que todo- desarrollar la habilidad para el manejo de herramientas de trabajo material o en el manejo de nuevas máquinas que la empresa o escuela ha adquirido para actualizar su tecnología.

Contrastando los tres términos definidos se puede percibir que formar es un proceso que principia con la vida humana y es permanente en el transcurso de la misma. Se centra en la conformación de la personalidad y la internalización de las normas y valores que deben regir la vida del individuo.

Por otro lado, adiestrar es más específico en el desarrollo de habilidades, puramente automáticas, con carácter técnico para hacer más eficiente determinado trabajo manual.

Con relación a capacitar el término no establece mucha diferencia con adiestrar, pero capacitar resulta más amplio ya que no automatiza, ni es instintiva,

---

<sup>7</sup>LIPPINCOT, Dixie V. La Enseñanza y el Aprendizaje en la Escuela Primaria Editorial Paidós, Argentina, 1969 p. 287

<sup>8</sup>RAMÍREZ, O. Cit. P. 1

sino que, hace idóneo y competente al individuo para desempeñarse en una actividad específica. Finalmente, se puede agregar que capacitar es sinónimo de competente, hábil, idóneo, dispuesto, solvente, documentado, experto, técnico, preparado.<sup>9</sup>

## 1.1 PAPEL DEL CAPACITADOR TÉCNICO PEDAGÓGICO -CTP-

Con base en las definiciones y aclaraciones anteriores, el Capacitador Técnico Pedagógico viene a ser la persona o individuo que tiene como actividad principal CAPACITAR. Entendida ésta como la actividad académica para que el maestro adquiera la aptitud y habilidad necesaria para realizar la tarea docente con eficiencia.

Desde el punto de vista del presente estudio, el capacitador técnico pedagógico, es el profesional que se dedica preferentemente a la capacitación del personal docente de los establecimientos designados como Centros de Desarrollo Escolar ubicados en una Región Educativa, y para que la labor del capacitador sea efectiva es imprescindible que él esté debidamente preparado, tanto académicamente como tecnológicamente para que pueda influir positivamente en los maestros para que éstos quieran optimizar el proceso de aprendizaje.

## 1.2 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN

Según M. Sachs: "La tarea de capacitar es cada vez más importante, no sólo para el individuo sino también para la sociedad. Por lo tanto, no corresponde hablar de factor tiempo, del esfuerzo, o del dinero que cuesta".<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup>SANTA MARÍA, Andrés. DICCIONARIO DE SINÓNIMOS Y ANTÓNIMOS. Edit. Sopena. Barcelona, 1975, p. 42.

<sup>10</sup>M. SACHS, B. ADMINISTRACIÓN Y ORGANIZACIÓN EDUCATIVA. Edit. El Ateneo, Argentina, 1972 p. 319.



Ahora bien, el problema del mejoramiento del magisterio requiere de una capacitación permanente para lograr que todos los maestros estén actualizados en cuanto a la cultura pedagógica y tecnológica.

Además, la labor de capacitación posibilita el perfeccionamiento y ampliación de la cultura general del maestro para que no caiga en la obsolescencia y rutina. En efecto, en todas las profesiones existe esa necesidad pero en la educación tiene carácter sustancial por lo que se puede afirmar que el maestro que no se remoja, pronto pierde los espacios que su condición de tal le había asignado como dice Antonio Ballesteros, "porque los conocimientos pedagógicos progresan con rapidez tanto en cantidad como en dirección y las técnicas cambias constantemente, hallándose obligado a no quedarse rezagado, a seguir, al día los progresos de su profesión".<sup>11</sup>

Considerando que la capacitación de personal genera mayor calidad productiva y bienestar social, Ballesteros y Usano refiere:

"Que el mejoramiento del magisterio debe incluirse entre los deberes fundamentales del Estado, ya que sus resultados benefician directamente a los alumnos, a las escuelas y a la postre, a la cultura del pueblo".<sup>12</sup>

A este respecto el mejoramiento de docentes debería ser una de las funciones que compartieran las asociaciones y sindicatos magisteriales, puesto que su fundamental misión es la defensa de los intereses y derechos de sus asociados y ésta sería más poderosa y fácil si se logra elevar la capacidad y la responsabilidad profesional y social de los maestros.

En el medio petenero las dirigencias magisteriales han descuidado el perfeccionamiento de sus asociados y se han dedicado, últimamente, a actividades que no acarrear mayor beneficio para el gremio, no obstante que, la labor de mejoramiento, como ya se apuntó, debe tener carácter permanente. En efecto, desde el mismo día de su egreso de la Escuela Normal, el nuevo maestro debe considerar, como uno de sus

---

<sup>11</sup>BALLESTEROS Y USANO, Antonio. ORGANIZACIÓN DE LA ESCUELA PRIMARIA. Edit. Patria, México, 1967. p. 267

<sup>12</sup>BALLESTEROS Y USANO. O. Cit. p. 268

fundamentales deberes, el perfeccionamiento constante y la ampliación de su cultura, pues sin esa ambición de superarse, pronto caerá en la rutina y en la improvisación, lo cual le impedirá realizar con eficiencia su tarea docente.

En este esfuerzo, como muy bien lo asegura el Ministerio de Educación, requieren una atención preferente los maestros de las zonas rurales, que carecen de los medios con que cuentan los urbanos para la ampliación de su cultura. El Ministerio también resalta la importancia de la capacitación describiéndola como:

“El proceso por el que los maestros adquieren nuevos conocimientos y habilidades, cambian sus actitudes negativas en positivas y desarrollan su creatividad, motivación y cooperación para ejecutar con eficiencia sus acciones educativas. La capacitación contribuye al derecho personal y laboral de los maestros ya que los prepara y mejora para realizar sus tareas pedagógicas”.<sup>13</sup>

### 1.3 EL NIVEL TÉCNICO PEDAGÓGICO DEL CÁPACITADOR

La labor de capacitación de docentes, como se ha descrito con anterioridad, es una actividad que debe ser efectuada por una persona formada para tan delicada misión y así poder contribuir a la actualización y perfeccionamiento de los maestros tanto de los que están en servicio como los que se inician en el ejercicio docente. En consecuencia el encargado de la capacitación debe responder al siguiente perfil:

#### 1.3.1 Técnico

El capacitador técnico pedagógico paralelamente a su formación pedagógica debe tener pleno dominio de la tecnología educativa del momento para poder introducir innovaciones en la realización de la Tarea Docente. Sumado a esto un amplio conocimiento y entrenamiento en técnicas apropiadas para la capacitación de los

---

<sup>13</sup>MINEDUC, SINCAE. MANUAL PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN. Mimeo-grafiado. Guatemala, junio, 1995. p.2

maestros.

### 1.3.2 Pedagógico:

El capacitador debe tener una cultura pedagógica, lo cual incluye comprender la filosofía que orienta las distintas corrientes educativas actuales, así como el conocimiento integral del sujeto de la educación para una mejor comprensión de sus necesidades, intereses, etc. y una atención adecuada de las mismas.

### 1.3.3 Salud Mental y Física:

Es imprescindible que el capacitador técnico pedagógico goce de buena salud mental para que sea ejemplo de buenas relaciones con los maestros; también debe estar saludable físicamente, para atender, sin fatigarse todas sus atribuciones.

## 1.4 FUNCIONES DEL CAPACITADOR TÉCNICO PEDAGÓGICO

De acuerdo al Sistema Nacional de Capacitación las funciones específicas del capacitador pedagógico son:

- 1.4.1 Detectar necesidades de capacitación en función del mejoramiento docente, del contexto curricular y del contexto socio-cultural y económico.
- 1.4.2 Promover investigaciones pedagógicas, sociológicas y antropológicas que fundamenten los procesos de capacitación.
- 1.4.3 Promover conjuntamente con la supervisión educativa la realización de seminarios-talleres de capacitación, de perfeccionamiento y actualización docente a nivel local.
- 1.4.4 Planificar, organizar, implementar, desarrollar y coordinar capacitaciones a nivel distrital, conjuntamente con el supervisor educativo.
- 1.4.5 Promover seguimiento y evaluación formativa a los procesos de capacitación docente presencial y a distancia.

- 1.4.6 Utilizar y promover la metodología participativa como instrumento para integrar a la escuela en el desarrollo comunitario.
- 1.4.7 Mantener el funcionamiento del centro de desarrollo de materiales educativos.
- 1.4.8 Asistir técnicamente a los docentes en su jurisdicción educativa en la aplicación de procesos de innovación curricular.
- 1.4.9 Aplicar procesos y metodología innovadoras a nivel de aula y socializar experiencias pedagógicas entre los maestros.
- 1.4.10 Proporcionar asistencia técnica al personal docente de las escuelas sedes y de su jurisdicción.<sup>14</sup>

## 2. LOS CENTROS DE DESARROLLO ESCOLAR -CEDES-

### 2.1 Escuela. Definición:

La palabra escuela, según Fernando Corripio, empezó a utilizarse, de la forma que la conocemos, en el siglo XII. Tiene su antecedente inmediato en la voz latina "Schola" (estudio, escuela). Esta expresión a su vez se originó del griego "Skholée" que significa "ocio".<sup>15</sup>

En razón de esta significación, Carlos Aldana M., aclara:

"Las clases dominantes de la antigua Grecia, en vista del tiempo libre que les permitía el trabajo forzado de sus esclavos, podían dedicarse a "cultivarse", mediante la contemplación, la reflexión, el arte o el estudio, actividades que ellos consideraban "nobles".<sup>16</sup>

Aclarando un poco más los orígenes de la escuela, Ballesteros y Usano, dice:

"He aquí como en su origen, la actividad escolar se considera como antitética a

---

<sup>14</sup>MINEDUC/SINCAE. PLAN DE CREACIÓN DE LOS CARGOS DE CTP. pp. 2, 3.

<sup>15</sup>CORRIPIO, F. Cit. por Aldana Mendoza. Pedagogía Crítica I. Edit. Serviprensa. Guatemala 1995, p. 76.

<sup>16</sup>ALDANA MENDOZA. O. Cit. p. 76.

la idea de trabajo de producción. Ello nace de la repugnancia que el griego sentía por el trabajo rudo, material del esclavo o por el remunerado del artesano. El puro ejercicio de la inteligencia, de la razón, que era el más alto y el más estimado de la vida griega, se caracterizaba por su carencia de utilidad, de finalidad práctica".<sup>17</sup>

En las dos citas anteriores se manifiesta claramente que desde sus inicios la escuela está al servicio de grupos privilegiados y se reafirma con lo siguiente:

"La sabiduría era para los ociosos en una sociedad en que la mayoría eran esclavos, mientras una minoría eran ciudadanos libres, improductivos, ociosos. Sólo éstos podían disfrutar del ocio necesario para asistir a la escuela y cultivar su espíritu".<sup>18</sup>

Actualmente, no se puede asegurar que la ESCUELA ha perdido su sentido elitista aunque las mayorías tengan acceso a la educación las condiciones en que se imparte y se recibe difieren grandemente.

Según Carlos Aldana:

"Hoy la escuela cumple otras funciones, pero no podemos afirmar que se aparte mucho de su origen histórico: sigue con el cultivo de virtudes de clases dominantes, aunque las clases dominadas también acceden a la escuela, pero sin olvidar que éstas acceden no sólo en condiciones desventajosas de carácter cuantitativos, sino que la calidad de su "escuela" es totalmente inferior a las clases dominantes".<sup>19</sup>

Sin embargo, la escuela ha ido ajustándose a los cambios de las épocas con el propósito de responder en parte a las presiones a que está sometida ya que no puede permanecer estática ante los acelerados avances del mundo:

"La escuela del hacer, la escuela del trabajo, la escuela productiva son fórmulas generalizadas a partir de la primera década del siglo actual, para expresar un mismo propósito: lograr que el aprendizaje no sea conquistado mediante la transmisión del saber y la pasividad del escolar, sino que éste debe conquistarlo por su propio esfuerzo,

---

<sup>17</sup>BALLESTEROS Y USANO. O. Cit. P. 15.

<sup>18</sup>BALLESTEROS Y USANO. Op. Cit. P. 15.

<sup>19</sup>ALDANA MENDOZA. O. Cit. P. 76

convirtiendo la enseñanza en un ejercicio de autoformación".<sup>20</sup>

Con el objeto de apuntalar es este sentido se puede agregar:

"Una escuela que no permita al infante conocer la vida de otro modo, sólo a través de los cuadernos de deberes y tareas, lo que hace es mantenerse en una línea tradicional o mal llamada académica que provoca el acortamiento de la vida".<sup>21</sup>

A pesar de todos los esfuerzos realizados en latinoamérica hasta el momento, especialmente, en el contexto guatemalteco, la desvinculación de la escuela con la realidad social, económica y política, es latente. La escuela se ha constituido en un lugar donde se enseña una realidad artificial, que lo único que logra es perpetuar el sistema vigente del país. La idea de que la escuela es una "comunidad especial" tendió a aislar a la escuela de la comunidad mayor en la que se inserta.

Esa artificialidad, que también es observada en las escuelas del Petén y que se evidencia a través de las distintas actividades escolares, es probablemente la que ha incidido en el desprestigio de la escuela de esta región del país.

Ahora bien, el pedagogo guatemalteco Carlos Aldana se refiere de esta manera:

"No debemos olvidar que en las escuelas guatemaltecas no es que la escuela muestre artificialidad, pues lo que denota y refleja es toda la pobreza, marginación y diferenciaciones que representa estar y ser de un sector popular".<sup>22</sup>

## 2.2 La escuela primaria en el Petén:

Los antecedentes de la Escuela Primaria en el Petén se remontan a principios del siglo XIX. De acuerdo al escritor petenero J. M. Soza:

"En el año de 1,800, fue extendida en la ciudad de Madrid, por su Majestad el Rey de las Españas y Emperador de los países de ultramar, Carlos IV, una Real Cédula

---

<sup>20</sup>NASSIF, R. PEDAGOGÍA DE NUESTRO TIEMPO. Kapelusz, Argentina. P. 157.

<sup>21</sup>Prensa Libre. Suplemento Colegios. DISCIPLINA NO IMPOSICIÓN. Guatemala, 22 de octubre de 1996. P. 3.

<sup>22</sup>ALDANA MENDOZA. Op. Cit. P. 78.

en la que se ordenaba al jefe de escuadrón y capitán general de Guatemala, don José Domas y Valle, la fundación de una "Escuela de Primeras Letras" en el pueblo de los Remedios del Itzá, cabecera del distrito de El Petén.

En enero de 1802 comenzó a funcionar el establecimiento a cargo de la municipalidad de la cabecera, la cual para sostenerlo creó un impuesto sobre el vecindario y empleados del presidio, para pedir útiles escolares a las ciudades de Campeche y Mérida, de Yucatán; dicha colecta se empleó para el pago mensual del maestro y para la construcción del edificio que se dispuso fuera de propiedad municipal.

En 1,830 se terminó la construcción, quedando la escuela definitivamente establecida en un edificio propio, contiguo a la iglesia parroquial; fue regentada por el señor Pedro Berges y Lagarma hasta el año 1841".<sup>23</sup>

De esa época a la fecha, en el departamento del Petén constituido en la Región Educativa No. VIII, la educación primaria de niños representa la actividad más grande y más extensa del sector educativo del departamento involucrando 2,000 maestros en 600 escuelas del nivel primario.<sup>24</sup>

### 2.3 Los Centros de Desarrollo Escolar -CEDEs- en el contexto petenero:

#### 2.3.1 Definición:

El Sistema Nacional de Capacitación del Ministerio de Educación define a los CENTROS DE DESARROLLO ESCOLAR de la siguiente manera:

"El Centro de Desarrollo Escolar, es concebido como un taller de experimentación pedagógica en capacitación docente permanente, además de ser un centro de desarrollo educativo local".<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup>SOZA, J.M. MONOGRAFÍA DEL DEPARTAMENTO DEL PETÉN. Ed't. Pineda Ibarra, Guatemala, 1970. pp. 509, 510 y 511.

<sup>24</sup>Registros Estadísticos de la DTRE., VIII, Petén. Nov./1996

<sup>25</sup>MINEDUC/SINCAE. Folleto mimeografiado. Perfil Operacional de la Escuela Sede. P. 1.

### 2.3.2 : Las funciones del Centro de Desarrollo Escolar:

Las funciones las ubicamos de acuerdo al Sistema Nacional de Capacitación en tres campos:

#### 2.3.2.1 Centro pedagógico:

2.3.2.1.1 Aplicar el proceso de adecuación curricular.

2.3.2.1.2 Aplicar metodologías participativas en el desarrollo de talleres comunitarios, de aula y docentes.

2.3.2.1.3 Propiciar el desarrollo de prácticas democráticas en la escuela.

2.3.2.1.4 Desarrollar un plan de estudio flexible acorde a las necesidades, intereses y problemas de los alumnos y al entorno socio-económico y cultural en que viven.

2.3.2.1.5 Integrar al curriculum los ejes formativos: derechos humanos, salud, ambiente, alimentación y nutrición, étnico-cultural, trabajo, población, civismo, política, educación para la paz, etc.

#### 2.3.2.2 Centro de Desarrollo Educativo Local:

2.3.2.2.1 Desarrollar y experimentar innovaciones pedagógicas que mejoren los procesos de enseñanza-aprendizaje.

2.3.2.2.2 Sistematizar y divulgar información y experiencias pedagógicas.

2.3.2.2.3 Diseñar y elaborar materiales didácticos con tecnologías apropiadas, utilizando adecuadamente las herramientas y equipos proporcionados al centro de desarrollo escolar.

2.3.2.2.4 Elaborar material de difusión pedagógica.

2.3.2.2.5 Apoyar el desarrollo de proyectos comunitarios.

#### 2.3.2.3 Centro de capacitación permanente y participativo.

Desarrollar procesos de capacitación permanente para personal del sistema educativo particularmente a nivel local<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup>MINEDUC/SINCAE. Folleto mimeografiado: Perfil Operacional de la Escuela Sede. p. 2.



Además, es una organización que presenta características que la distinguen de otras escuelas por sus objetivos particulares, la naturaleza de sus funciones y el tipo de actividades que realiza.

Finalmente, el Centro de Desarrollo Escolar es el producto del consenso de una comunidad que demanda instrumentos de formación y transmisión de experiencias y que, además, las desarrolla.

### 2.3.3 Objetivos del Centro de Desarrollo Escolar -CEDE-:

Un centro de desarrollo escolar debe tratar de alcanzar los siguientes objetivos:

- 2.3.3.1 Integrar los elementos educativos de la comunidad al curriculum local.
- 2.3.3.2 Generar el ambiente propicio para el encuentro de criterios de innovación.
- 2.3.3.3 Orientar el proceso educativo por medio de un enfoque participativo en el proceso del aprendizaje del educando.
- 2.3.3.4 Coadyuvar al mejoramiento de la calidad del aprendizaje del educando.
- 2.3.3.5 Afirmar y enriquecer los valores culturales locales, regionales y nacionales como fuente de contenidos educativos.
- 2.3.3.6 Construir un taller permanente de orientación y de actualización docente y a la vez generador de materiales educativos.<sup>27</sup>

### 2.3.4 Organización del Centro de Desarrollo Escolar:

Oficialmente, las escuelas establecidas como CEDEs deben estar organizadas con los elementos que se enumeran:

- 2.3.4.1 Director
- 2.3.4.2 Unidad de coordinación de la comunidad educativa (educandos, padres de familia, educadores y asociaciones con fines educativos).
- 2.3.4.3 Asociación de padres de familia.
- 2.3.4.4 Consejo docente (maestro + director)

---

<sup>27</sup>Lb. p. 4

- 2.3.4.5 Personal docente (maestros del centro)
- 2.3.4.6 Directiva de educandos (alumnos electos)
- 2.3.4.7 Comités de aulas (alumnos electos)
- 2.3.4.8 Padrino de aula (persona de la comunidad)
- 2.4.4.9 Núcleo familiar del educando (miembros de la familia del alumno)<sup>28</sup>

2.3.5 Ubicación de los Centros de Desarrollo Escolar en la Región VIII, Petén:

A partir del año de 1992 empiezan a funcionar dentro del contexto petenero las "Escuelas Sedes", que en la actualidad se conocen como "Centros de Desarrollo Escolar".

La ubicación de dichos centros actualmente y de acuerdo a la Licda. Bouburg<sup>29</sup>, es la siguiente:

NO.	DISTRITO	SEDE
1.	Flores, 98-01	1.1 Escuela "José B. Gómez" 1.2 Escuela "Tziquinajá"
2.	San Benito-San Francisco, 98-02	2.1 Escuela "El Habanero" 2.2 Escuela Para. "Rosa Carlota Tello Castillo" 2.3 Escuela "Eneón Segura"
3.	San Andrés-San José, 98-03	3.1 Escuela "Eduardo Fión" 3.2 Escuela "Carlos Cahuiche"
4.	Melchor de Mencos 98-04	4.1 Esc. "Barrio La Ceibita"
5.	Santa Ana, 98-05	5.1 Escuela Urbana Mixta
6.	Dolores Nororiente, 98-06	6.1 Escuela "El Chal"
7.	Dolores Suroriente, 98-07	7.1 Escuela de "Dolores"
8.	Poprún, 98-08	8.1 Escuela "El Reformador"
9.	Libertad Ruta al Naranja, 98-09	9.1 Esc. "Barrio Santa Cruz"
10.	Libertad Ruta Bethel, 98-10	10.1 Esc. "Caserio Palestina"
11.	San Luis - Modesto Méndez, 98-11	11.1 Escuela Urbana Mixta
12.	San Luis-Modesto Méndez, Chacté, 98-12	12.1 Escuela "Chac'é"
13.	San Luis - Chinchilá, 98-13	13.1 Escuela "Chinchilá"
14.	Sayaxché-Río abajo, 98-14	14.1 Escuela "El Paraíso"
15.	Sayaxché-Río arriba, 98-15	15.1 Escuela Regional "Virgilio Rodríguez Macal"

<sup>28</sup>Lb. p. 5

<sup>29</sup>BOUBURG, María Luisa. Jefa del Depto. Técnico Pedagógico. DTRE. Región VIII, Petén. Entrevista 14/11/96.

Por lo tanto, en la región del Petén están establecidos como centros de experimentación pedagógica un total de 19 establecimientos educativos.

En la actualidad solamente 11 de los Centros de Desarrollo Escolar tienen capacitadores técnico pedagógicos asignados a los mismos debido a que algunos distritos educativos no tienen nombrados capacitadores pedagógicos.

Con tal que las escuelas aceptaran el compromiso de constituirse en centros de experimentación pedagógica se ofrecía equipo para implementarlas (grabadora, mimeógrafo, biblioteca, herramientas de carpintería y para la agricultura).<sup>30</sup>

La creación de dichos centros se enmarca en las concepciones de la escuela para el trabajo -explica el STEG-. Lo que persiguen es la capacitación de mano de obra semicalificada y barata para ser empleada por las maquilas y otras industrias para ser explotados con un salario mínimo.<sup>31</sup>

En muchos países de latinoamérica se ha venido intentando a través de los años la creación del modelo escolar que verdaderamente responda a las necesidades, intereses y problemas inherentes a cada región.

Actualmente, en Bolivia se viene experimentando, en la Escuela Juan XXIII, un modelo fundamentado en la filosofía de la Teología de la Liberación. De acuerdo a este modelo se pretende convertir a la escuela en algo más que un centro tradicional de enseñanza. Se quiere conformar una Bolivia en pequeño con el afán de discutir y analizar su realidad social, económica, cultural y política para llegar al conocimiento e cuales son los verdaderos factores que inciden en los diferentes fenómenos de la vida social.<sup>32</sup>

Se puede considerar, que este centro busca no copiar modelos extranjeros, sino que crear su propio sistema que se aplique en la construcción de una sociedad mejor y

---

<sup>30</sup>Entrevistas con el Prof. Carlos Morales. Exorientador Pedagógico. 14/11/96.

<sup>31</sup>STEG. EDUCADOR. Organó informativo del sindicato de trabajadores de la educación de Guatemala. Guatemala. Nov./91. No. 14 p 12.

<sup>32</sup>EDUSAT/CANAL 22. Televisión Educativa Iberoamericana. Capítulo La Nueva Bolivia. Conductora: Pilar Gutfell. 12:30 Hrs.

desarrollada.

Ahora bien, los Centros de Desarrollo Escolar en el contexto del Petén tienen que convertirse ciertamente en centros donde se experimente el modelo educativo que responda a las características de la región.

Así que los educadores no pueden actuar del mismo modo tradicional en los centros de desarrollo escolar. Tienen que cuestionar la realidad para transformar la comunidad y así propiciar las acciones necesarias para conseguir una vida mejor.

Como ya se ha dicho la escuela puede ser un instrumento que contribuya a la transformación de la realidad petenera o constituirse en un medio de perpetuación de la misma. Al respecto, Carlos Aldana dice: "La escuela es el más claro agente educativo. Es el ejecutor o realizador de las directrices emanadas de los diversos poderes. El Estado es el más alto poder educativo; para poder llevar a acabo lo que el Estado determina en materia educativa, se requiere la existencia de los agentes educativos".<sup>33</sup>

Si bien, los CEDEs están legalmente establecidos en el Petén, el funcionamiento eficiente de los mismos es cuestionable; tal como se puede comprobar en el Informe General de Escuelas Sedes, en donde dice:

"La Región VIII en relación con otras regiones se encuentra en desventaja, dado a que el número de capacitaciones es inferior, por lo que, la educación en esta región en alguna medida, será de menor calidad en estos centros escolares".<sup>34</sup>

### 3 EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN EN EL DEPARTAMENTO DEL PETÉN.

#### 3.1 Antecedentes.

De acuerdo a los apuntes del historiador petenero José María Soza las primeras actividades de capacitación las encontramos a finales del siglo XIX:

"El día 2 de febrero de 1885, es la fecha en que se hizo cargo de la escuela de

---

<sup>33</sup>ALDANA/MENDOZA. Op. Cit. p. 77.

<sup>34</sup>SINCAE/MINEDUC. Informe General de Escuelas Sedes, Guatemala, Abril 1995.

primeras letras el pedagogo normalista don José Benitez Gómez. Este fundó en el plantel una sección preparatoria para alumnos maestros, con el loable propósito de unificar los métodos, procedimientos y formas de enseñanza en todo el departamento, y de esta escuela salían los maestros que debían fungir como directores y docentes en todas las escuelas de los pueblos de El Petén".<sup>35</sup>

Se reconoce, pues, en este mentor el alto significado que tenía para él la capacitación del personal que de manera empírica se encargaría de las labores docentes y administrativas en las escuelas del departamento petenero.

Para resaltar la importancia de la capacitación el Manual para la Detección de Necesidades de Capacitación, apunta que: "La capacitación contribuye al desarrollo personal y laboral de los maestros, ya que los prepara y mejora para realizar sus tareas pedagógicas".<sup>36</sup>

Según las memorias del profesor Romero Baños:

"Es hasta el año de 1962 que se da la oportunidad a los maestros que laboraban en forma empírica (egresados de 6to. grado primaria y capacitados para el desempeño como docentes) para participar en un programa de especialización.

El programa de especialización, de acuerdo al profesor citado, se llevó a cabo en cuatro etapas:

1. Cursos vacacionales (internos en la Escuela Normal Rural "La Alameda", Chimaltenango).
2. Cursos por correspondencia
3. Cursos vacacionales (internos en el Instituto "Antonio Larrazabal", Antigua Guatemala).
4. Cursos por correspondencia.

---

<sup>35</sup>SOZA, José María. Op. Cit. p. 511.

<sup>36</sup>MINEDUC/SIMAC/SINCAE. Folleto: Manual para la detección de necesidades de capacitación. Guatemala, junio/95. p. 2.

"Los cursos por correspondencia eran supervisados por autoridades capitalinas que llegaban hasta las aldeas del departamento donde laboraban los maestros en proceso de especialización docente<sup>37</sup>.

En la actualidad la Escuela Normal Rural de Santa Elena, Petén, ha estado recibiendo en sus aulas a los últimos maestros empíricos de la región con el objeto de profesionalizarlos en la tarea docente y en consecuencia propiciar el mejoramiento de su situación económica.

En el mes de marzo de 1994 con el afán de consolidar un Sistema Regional de Capacitación el P.E.M. Victor Requena presentó al Director del SIMAC la propuesta del Modelo Conceptual Educativo de Capacitación para el Petén.<sup>38</sup>

Luego, en el mes de abril se emite la resolución 24-94 que en su artículo primero establece y pone en marcha el Sistema de Capacitación Permanente de los Recursos Humanos de la Región VIII, Petén.

En la misma resolución se especifica la estructura del Sistema Regional de capacitación:

"Artículo Cuarto: El Sistema Nacional de Capacitación Educativa se organiza en la Instancia Regional, con la estructura siguiente:

1. Unidad Regional de Capacitación
2. Jefes de los Departamentos de la Dirección Regional
3. Profesionales encargados de las Secciones del Departamento Técnico Pedagógico.
4. Coordinadores Regionales de Programas y Proyectos educativos.
5. Coordinadores Departamentales de Capacitación.<sup>39</sup>

No obstante la organización teórica y fundamentos legales del Sistema de Capacitación del Petén, la operacionalización del mismo no se traduce en mejoras al

---

<sup>37</sup>Entrevista al Prof. Efraín Romero Baños, maestro especializado. Flores, Petén. 4 de noviembre de 1996.

<sup>38</sup>REQUENA, V. ExDirector Regional. "Marco Conceptual de Capacitación en la Región VIII, Petén". DTRE, 11/3/94.

<sup>39</sup>DTRE/PETÉN. Resolución No. 24-94. 20 de abril 1994.

proceso educativo ya que la escuela primaria mantiene o refleja el sistema tradicional o colonial hasta el momento. El ambiente magisterial desconoce como está organizado dicho sistema de capacitación. Además, tal y como se apuntó anteriormente, la región VIII se encuentra entre las que muestra un nivel más bajo en número de capacitaciones, en relación a las demás regiones. Esta situación, pues, merece atención por parte de las autoridades educativas del departamento para superar esta realidad que está influyendo negativamente en la calidad de la educación que reciben los niños peteneros.

### 3.2 El capacitador técnico pedagógico en el contexto petenero:

La consolidación de un sistema efectivo, para la actualización y perfeccionamiento de los maestros, no han podido lograrlo las autoridades educativas regionales y por ello los Centros Escolares de experimentación han quedado abandonados por los capacitadores ya que éstos se ubican en las supervisiones educativas, cumpliendo actividades administrativas con lo cual se mantienen alejados de sus funciones establecidas en el acuerdo de creación de los puestos de capacitador para la región del Petén.

## 4. EL CAPACITADOR TÉCNICO PEDAGÓGICO Y LA INNOVACIÓN EDUCATIVA.

### 4.1 Definición

Se entiende por Innovación Educativa todo intento, proyecto o actividad, dirigidas consciente o deliberadamente a introducir cambios en el sistema educativo y teniendo como propósito último mejorar la calidad de la educación.

A.M. Huberman presenta la siguiente definición práctica de innovación curricular:

"Es un mejoramiento deliberado, duradero y con pocas posibilidades de suceder a menudo"<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup>HUBERMAN, A.M. Citado por SINCAE. Doc.: Innovación Educativa. p.1.

Por su parte, Wesley al explicar el término apunta:

"Innovación es un término engañoso a la vez seductivo y equívoco: seductivo porque sugiere mejoramiento y progreso, cuando en realidad solamente significa algo nuevo y diferente; equívoco porque desvía la atención de la esencia de la actividad de que se trata el aprendizaje enseñanza hacia los problemas de la tecnología de la educación."<sup>41</sup>

Empero, hay también una confusión entre "cambio" e "innovación". De acuerdo con el MINEDUC, la innovación se refiere a algo que ocurre espontáneamente.

Se supone que la innovación es una operación que se realiza en un sólo tiempo, con el objetivo de que un cambio determinado quede instalado, sea aceptado y se utilice.

En relación a esto hay dos cosas que señalar:

En primer lugar, los cambios deliberados de esta especie parecen tener lugar raramente, acaso porque las organizaciones prefieren la estabilidad y rara vez tienen mecanismos para facilitar el cambio desde dentro.

En segundo lugar, a medida que las autoridades docentes se interesan más por la innovación se realizarán más experimentos, pero es probable que la mayoría quede interrumpidos.

Para entrar en una definición: "Una innovación debe durar, alcanzar una elevada tasa de utilización y adoptar una forma parecida a la que se proponía cuando fue proyectada. El sistema educativo es propenso muchas veces a cambiar en apariencia en vez de hacerlo en esencia."<sup>42</sup>

#### 4.2 Tipos de grados de cambio:

¿Qué clases de cambios se introducen de hecho en los sistemas escolares?

De acuerdo al autor A.M. Huberman, citado por el Sistema Nacional Capacitación, "en general los cambios son de tres clases:

---

<sup>41</sup>WESLEY. Citado por SINCAE. Doc.: Innovación Educativa. p. 2.

<sup>42</sup>MINEDUC/SINCAE. Doc.: Innovación Educativa. p. 4



#### 4.2.1 Cambios materiales:

O sea adiciones al material y equipo escolar, como aulas nuevas, herramientas, máquinas de enseñanza, libros, o terrenos de juego.

#### 4.2.2 Cambios programático:

Generalmente en el contenido y la extensión de los planes de estudios o en los métodos de transmisión y recepción de conocimientos.

#### 4.2.3 Las relaciones interpersonales:

O sea, cambios en las funciones respectivas y en las relaciones entre maestros y alumnos, entre maestros y directores y entre maestros y maestros<sup>43</sup>

Ahora bien, es preciso que los cambios materiales impliquen cambios en las funciones y relaciones, ya que el PRODUCTO del sistema escolar es una cualidad humana.

Los cambios a que se refiere el párrafo anterior pueden ser:

1. Adquisición de nuevas técnicas: como en la readaptación del magisterio para nuevos planes de estudio, para la enseñanza en equipo o para la utilización de laboratorios.
2. Cambio de objetivos: como sucede en la introducción de materiales, en los que el maestro no dirige ni transmite de manera autoritaria la información, si no que sólo apoya.<sup>44</sup>

Entre los cambios programático, pueden distinguirse seis tipos de cambios:

1. Sustitución: que es probablemente la innovación más corriente y más pronto aceptada, en la que un elemento sustituye a otro anteriormente vigente.
2. Alteración: que implica cambios en las estructuras vigentes más bien que una sustitución completa de sus partes o elementos.

---

<sup>43</sup>HUBERMAN, A.M. Op. Cit. p. 4.

<sup>44</sup>MILES. INNOVATION IN EDUCATION. Citado por el SINCAE. p. 5.

3. Adición: de nuevos elementos a un programa anterior sin alterar gravemente otras partes del mismo.
4. Reestructuración: Considerada ya sea como una nueva disposición material del espacio de trabajo, como arreglos en el plan de estudios, o como una revisión de las relaciones interpersonales.
5. Eliminación de viejos comportamientos.
6. reforzamiento de viejos comportamientos".<sup>45</sup>

#### 4.3 Los Innovadores:

Maquiavelo escribió en su obra titulada "El Príncipe" que:

"No hay nada más difícil de realizar ni de éxito más dudoso ni más peligroso de manejar que iniciar un nuevo orden de cosas, pues el reformador tiene de enemigos a todos los que se aprovechan del viejo orden, y sólo tiene tibios defensores en todos aquellos que se beneficiarán del nuevo"<sup>46</sup>

Por su parte, Niles, describe a las personas innovadoras de la siguiente manera:

"Son personas como fuentes benévolas, con inteligencia elevada y facilidad de palabra, poco vinculadas por las normas de los grupos locales, bastante individualistas y creadoras, dotadas de autenticidad y entusiasmo al persuadir a otros, a menudo rebeldes, desarraigados, excesivamente idealistas, psicológicamente estables, e inclinados al resentimiento y a la rebeldía frente a la adversidad o al desengaño"<sup>47</sup>

Al referirse al mismo tema Lippit hace algunas interesantes observaciones, según él:

"Es más probable que los maestros participen en el proceso de difusión de una innovación en estas condiciones:

---

<sup>45</sup>Ib. p. 6.

<sup>46</sup>MAQUIAVELO, Nicolás. EL PRÍNCIPE. Edit. Panamericana. Bogotá, 1995. p. 35.

<sup>47</sup>MILES. Op. Cit. p. 6

1. Sí se creen con autoridad para orientar la vida de su propia clase y tienen confianza en poder hacerlo efectivamente.
2. Sí están dispuestos a compartir con sus colegas información sobre las actividades de su clase, con un mínimo de temor al fracaso o a la repulsa.
3. Sí están fuertemente interesados por su profesión y están dispuestos a discutir sobre cuestiones profesionales.<sup>48</sup>

Finalmente, el Capacitador Técnico Pedagógico debe tener profundidad en lo relativo a la temática de innovación educativa para poder incidir eficazmente en los maestros. A la vez, debe asumir una actitud segura y obstinada con el afán de conseguir aunque sea en mínima parte algunos cambios en el sistema educativo regional que conlleven al progreso educacional del departamento.

#### 4.4 La innovación en el contexto Petenero:

Como se habrá visto a lo largo de este estudio, el departamento de Petén está urgido de un modelo educativo que responda a la necesidad de mejorar la calidad educativa del proceso enseñanza-aprendizaje que realizan los maestros en las escuelas primarias de la región.

En este sentido y aunando esfuerzos con la colaboración de las direcciones regionales y departamentales, así como de los supervisores educativos y de los capacitadores técnico-pedagógicos, el MINEDUC considera impulsar programas de preprimaria, establecer las Escuelas de Excelencia, mejorar la Educación Activa Intercultural, motivar el programa de Autogestión para Desarrollo, estimular el Modelo de la Nueva Escuela Unitaria.<sup>49</sup>

Estas acciones emprendidas por el Ministerio de Educación abarcan también el mejoramiento del proceso aprendizaje, al respecto, María Ortega de Morales, dice:

"Otro paso lo representa el mejoramiento de la calidad del proceso enseñanza-

---

<sup>48</sup>LIPPIT. Cit. por SINCAE. Doc.: Innovación Educativa. p. 6.

<sup>49</sup>Siglo Veintiuno. Educación anuncia firme impulso a programa de mejora de calidad. 18 de Feb., p. 6. 1997

aprendizaje, mediante la capacitación de directores, docentes y promotores organizados en círculos de calidad"<sup>50</sup>

En el mismo orden de ideas, Ortega de Morales, agrega:

"El programa está centrado en la enseñanza de herramientas mentales que, por medio de una metodología activa-participativa, permita tomar decisiones y el logro de un liderazgo efectivo."<sup>51</sup>

En la operacionalización de dicho programa participan las Escuelas Normales. Los futuros maestros del nivel primario recibirán capacitación en las áreas de Matemáticas; Lecto-escritura; Educación para la Paz, la Democracia y los Derechos Humanos; Ambiente social y Natural, e Intercultural; además, cuando realicen su práctica docente deberán poner en práctica los conocimientos adquiridos<sup>52</sup>

Obviamente, en la ejecución de los programas educativos innovadores indicados anteriormente, El Capacitador Técnico Pedagógico del Petén tiene una responsabilidad muy importante que asumir, para poder hacer realidad las acciones teóricamente programadas por el Ministerio de Educación. Para cumplir con esta nueva función, es fundamental que el propio Capacitador se capacite y actualice permanentemente desde el punto de vista técnico y pedagógico.

Así enfocada, la tarea del Capacitador consiste en promover el desarrollo de los actores del proceso pedagógico y de las instituciones en las cuales éstos se desenvuelven<sup>53</sup>

---

<sup>50</sup>Siglo Veintiuno. María Ortega de M. Directora del SIMAC, al referirse al Programa Cien Escuelas de Excelencia. 25 de febrero de 1997. p. 4.

<sup>51</sup>Ib. p. 4.

<sup>52</sup>Ib. p. 4.

<sup>53</sup>MERICI, Imideo. INTRODUCCIÓN A LA SUPERVISIÓN ESCOLAR. Edit. Kapelusz, Argentina, 1992. p. 320.

## CAPITULO III

### MARCO METODOLOGICO

#### 1. Objetivos:

- 1.1. Describir los niveles de conocimientos teórico-prácticos y técnico-pedagógicos del CTP.
- 1.2. Comparar el perfil ideal con el perfil real de Capacitador Técnico Pedagógico de la Región Educativa No. VIII, Petén.
- 1.3. Detectar cambios e innovaciones en el proceso de enseñanza y aprendizaje en los Centros de Desarrollo Escolar (CEDE) del Petén.
- 1.4. Proponer soluciones para mejorar el sistema de capacitación de maestros de la Región VIII, Petén.

#### 2. Variables:

- 2.1. La variable independiente manipulada es: El rol o formación del Capacitador Técnico - Pedagógico.
- 2.2. La variable dependiente es: El mejoramiento cualitativo del proceso enseñanza y aprendizaje.

#### 3. Definición conceptual de las variables.

- 3.1 Formación Técnico - Pedagógico del CTP: para efectos del presente estudio, se define como: "La suma de conocimientos científicos y técnicos, teóricos y prácticos, cuya armónica interrelación se orienta a la capacitación técnica - pedagógica de los maestros que laboran en las escuelas del nivel primario. Los conocimientos y aptitudes plasmadas en la personalidad especialmente apta para el ejercicio de una actividad llamada Profesión. Comprende todas aquellas experiencias gracias a las

cuales un individuo consigue ejercerla con éxito."<sup>54</sup>

- 3.2. **Mejoramiento Cualitativo:** a propósito de la investigación se define como: "El conocimiento y aplicación, por parte de los maestros, de métodos, procedimientos, formas y demás medios, instrumentos y recursos de enseñanza, para orientar las actividades de enseñanza - aprendizaje a la participación, reflexión y elaboración del conocimiento por los alumnos"<sup>55</sup>

4. **Indicadores:**

- 4.1. El CTP posee el nivel técnico - pedagógico para incidir favorablemente en los maestros para mejorar el proceso enseñanza - aprendizaje.
- 4.2. El CTP refleja las cualidades y actitudes del perfil ideal requerido en dicho puesto.
- 4.3. El CTP domina y aplica nuevas técnicas pedagógicas en la capacitación de los docentes.
- 4.4. El CTP hace uso de la investigación educativa para detectar necesidades de capacitación y reforzamiento.
- 4.5. El CTP participa en actividades orientadas a la regionalización del currículum de las escuelas.
- 4.1. Los maestros conocen y aplican nuevas metodología de la enseñanza - aprendizaje.
- 4.2. Los directores y maestros caracterizan el perfil del CTP.
- 4.3. Los directores y maestros de las escuelas sedes participan activamente en talleres de capacitación docente.
- 4.4. Existen investigaciones, experimentaciones y demostraciones que evidencian mejoramiento de la enseñanza en las escuelas sedes.

---

<sup>54</sup>DICCIONARIO DE PEDAGOGÍA. Edit. labor, s.a., Barcelona, 1974. pp. 434 y 435.

<sup>55</sup>DICCIONARIO DE PEDAGOGÍA. Edit. labor, s.a., Barcelona, 1974. pp. 593 y 711

4.5. Existen reformas en el curriculum de las escuelas sedes.

5. Sujetos de la Investigación.

Para efectos de estudio se escogió el tipo de investigación descriptiva, tomando como base una muestra representativa de los sujetos involucrados en la problemática descrita.

5.1. Población: los sujetos participantes de esta investigación son: los capacitadores, los directores, los maestros y los alumnos de 4to., 5to. y 6to. grado de las distintas escuelas sedes (CEDE) de la Región Educativa del Petén.

5.2. Muestra:

5.2.1. Universo considerado: 9 capacitadores técnico pedagógicos, 11 directores, 208 maestros y 1,557 alumnos de 4to., 5to. y 6to. grado de las escuelas sedes del marco geográfico considerado.

5.2.2. Muestreo: (1) 9 capacitadores técnico pedagógicos = 100%

(2) 11 directores de las escuelas sedes + 208 maestros de las escuelas sedes, de la cual se tomará una muestra del 25% que es igual a 55 maestros y directores quienes se repartirán proporcionalmente a cada escuela.

(3) para determinar la muestra representativa de la población de 1,557 alumnos de 4to., 5to. y 6to. grado primaria de los Centros de Desarrollo Escolar se aplicó la fórmula siguiente:

$$n' = \frac{S^2}{V^2} \quad \text{y para ajustar la muestra: } n' = \frac{n'}{1 + \frac{n'}{N}} \quad 56$$

Donde:

N = Población

---

<sup>56</sup>Hernández Sampieri, et. al. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. Edit. McGraw Hill Interamericana de México, S.A. México 1991.

- $n'$  = muestra
- $Se$  = error standard
- $p$  = posibilidad de acierto =  $1 - Se$
- $V^2$  = varianza de la población =  $(Se)^2$
- $S^2$  = varianza de la muestra =  $p(1 - p)$

Aplicando la fórmula a la población de alumnos, tendremos:

- $N$  = 1,557 Alumnos
- $Se$  = 0.016
- $p$  =  $1 - 0.016 = 0.9$
- $V^2$  =  $(0.016)^2 = 0.000256$
- $S^2$  =  $0.9(1 - 0.9) = 0.09$

Entonces, la muestra es:  $n' = \frac{0.09}{0.000256} = 351$  alumnos

Si ajustamos la muestra obtenida:  $n' = \frac{0.09}{0.000256} = \dots$

$$\frac{351}{1 + 0.225} = \frac{351}{1.225} = 286 \text{ Alumnos}$$

### 5.2.2.1. Muestra Probabilística Estratificada de los alumnos de los Centros de Desarrollo Escolar:

Para el efecto, se aplicó la fórmula:  $fh = \frac{n}{N} = Ksh,$

en donde:

- $fh$  = Fracción del estrato
- $n'$  = muestra



- N = Población
- sh = desviación standard de cada elemento en el estrato h
- K = Proporción constante

Entonces, la fracción para cada estrato fh será:

$$f_h = \frac{286}{1557} = 0.1836$$

$$\text{Muestra por estrato} = N_h \times f_h = n_h$$

**MUESTRA PROBABILISTICA ESTRATIFICADA DE ALUMNOS DE LO  
CENTROS DE DESARROLLO ESCOLAR (CEDES),  
4to., 5to., y 6to. GRADO**

No.	CEDES	Total población (fh) = 0.1836 N <sub>h</sub> (fh) = n <sub>h</sub>	Muestra
01	Jose B. Gomez	334	61
02	Tziquinaja	107	20
03	El Habanero	102	19
04	Urbana Mixta de Santa Ana	82	15
05	El Chal, Dolores	97	18
06	Urbana Mixta de Dolores	140	26
07	Urbana Mixta de San Luis	105	19
08	El Reformador, Poptun	234	43
09	Barrio Santa Cruz, Libertad	114	21
10	Urbana Mixta de San Francisco	112	20
11	Barrio La Ceibita, Melchor	130	24
	<b>TOTALES</b>	<b>1,557</b>	<b>286</b>

5.2.3. Tamaño: se correrán un número de 350- cuestionarios.

$$9 \text{ CTP} + 55 \text{ maestros y directores} + 286 \text{ alumnos} = 350$$

5.2.4. Recolección: La información se recabará cara a cara sobre cuestionarios elaborados.

6. Instrumentos:

- 6.1. Para efectos de recoger la información de los sujetos investigados se utilizaron cuestionarios.
- 6.2. Se elaboraron fichas bibliográficas para la fundamentación del marco teórico.

7. Diseño de la investigación.

Para llevar a la práctica el presente plan de trabajo de tesis, se utilizó la metodología de la investigación descriptiva. Para el efecto se recopiló el material bibliográfico que se consideró tiene la información necesaria, luego, se seleccionó el material apropiado, posteriormente, al aprobarse el Plan de Trabajo, se procedió a fichar los textos seleccionados con el objeto de contar con una fuente inmediata, seguidamente se consignaron los datos para poder así darle forma al trabajo de tesis.

En una segunda fase, se aplicaron los cuestionarios con los capacitadores, maestros y alumnos, siendo ésta la tarea de campo. Además, se realizaron entrevistas informales con las autoridades educativas de la región.

Para la aplicación de los cuestionarios se siguió el procedimiento cara a cara.

El proceso de la investigación fue el siguiente:

- a) Elaboración de Plan General.
- b) Formulación de preguntas y elaboración de entrevistas.
- c) Validación de instrumentos por medio de estudio piloto.
- d) aplicación de entrevistas a la población en estudio.
- e) Tabulación de los datos.
- f) Preparación de cuadros y gráficas.
- g) Análisis e interpretación de los mismos.
- h) Redacción de conclusiones y recomendaciones.

8. Tratamiento estadístico:

Para el procesamiento estadístico de los datos que se recogieron con los instrumentos seleccionados, se siguieron los siguientes pasos:

Se consideró a las escuelas que tomaron el nombre de CENTROS DE DESARROLLO ESCOLAR - CEDEs- ubicados en la Región Educativa No. VIII, Petén, por su importancia para la educación del departamento petenero, ya que las mismas fueron creadas con el propósito de convertirlas en escuelas experimentales, específicamente, para producir innovaciones dentro del proceso educativo, por lo que se inició esta investigación de tesis partiendo de la siguiente interrogante: ¿Cuál es la incidencia de los niveles profesionales del capacitador técnico pedagógico en los maestros para mejorar el proceso de enseñanza - aprendizaje de los Centros de Desarrollo Escolar ?.

Tomando como base lo anterior se formularon los siguientes objetivos:

1. Describir los niveles profesionales teórico-prácticos y técnico-pedagógicos del capacitador .
2. Comparar el perfil ideal con el perfil real del capacitador técnico pedagógico.
3. Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje de los Centros de Desarrollo Escolar, para detectar mejoras en las dimensiones o aspectos fundamentales del mismo.
4. Proponer soluciones para mejorar el sistema de capacitación de maestros en la Región Educativa No. VIII, Petén.

Para el logro de los anteriores objetivos se consideraron tres grupos diferentes: el primer grupo formado por nueve capacitadores técnico-pedagógicos, el segundo grupo constituido por 55 maestros y directores y el tercer grupo conformado por 286 alumnos distribuidos entre los grados de 4to., 5to. y 6to. de los Centros de Desarrollo Escolar del Nivel Primario de Petén.

Se consideraron los últimos dos grupos para poder conocer primeramente la actitud de los maestros con relación al perfil ideal del capacitador técnico-pedagógico y en segundo lugar los alumnos para poder evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje que se realiza en los Centros de Desarrollo Escolar. Se hace necesaria una descripción de los elementos o factores que irradian en un fenómeno educativo para poder proponer sus posibles soluciones.

Como resultado de observaciones, visitas a los Centros de Desarrollo Escolar, testimonios orales, entrevistas, encuestas mediante cuestionarios e investigación bibliográfica y hemerográfica con respecto a los tres grupos investigados, se llegó al logro de los objetivos formulados.

La metodología utilizada en el presente estudio incluyó: a). observación; b). visitas a los Centros de Desarrollo Escolar; c). testimonios orales; d). entrevistas; e). encuestas por medio de cuestionarios; f). Investigación bibliográfica y hemerográfica; y g). técnicas estadísticas que incluyen recolección de datos, tabulación y presentación de resultados en gráficas, para poder someter al análisis los resultados de la investigación.

## CAPITULO IV

### PRESENTACION ANALISIS Y ESTUDIO DE LOS RESULTADOS

#### 4.1.1.1 RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ENCUESTA APLICADA A LOS CAPACITADORES TECNICO PEDAGOGICOS DE LA REGION EDUCATIVA No. VIII, PETEN.

**OBJETIVO:** Describir los niveles profesionales teórico-prácticos y técnico pedagógico del capacitador técnico pedagógico de la Región Educativa No. VIII, Petén.

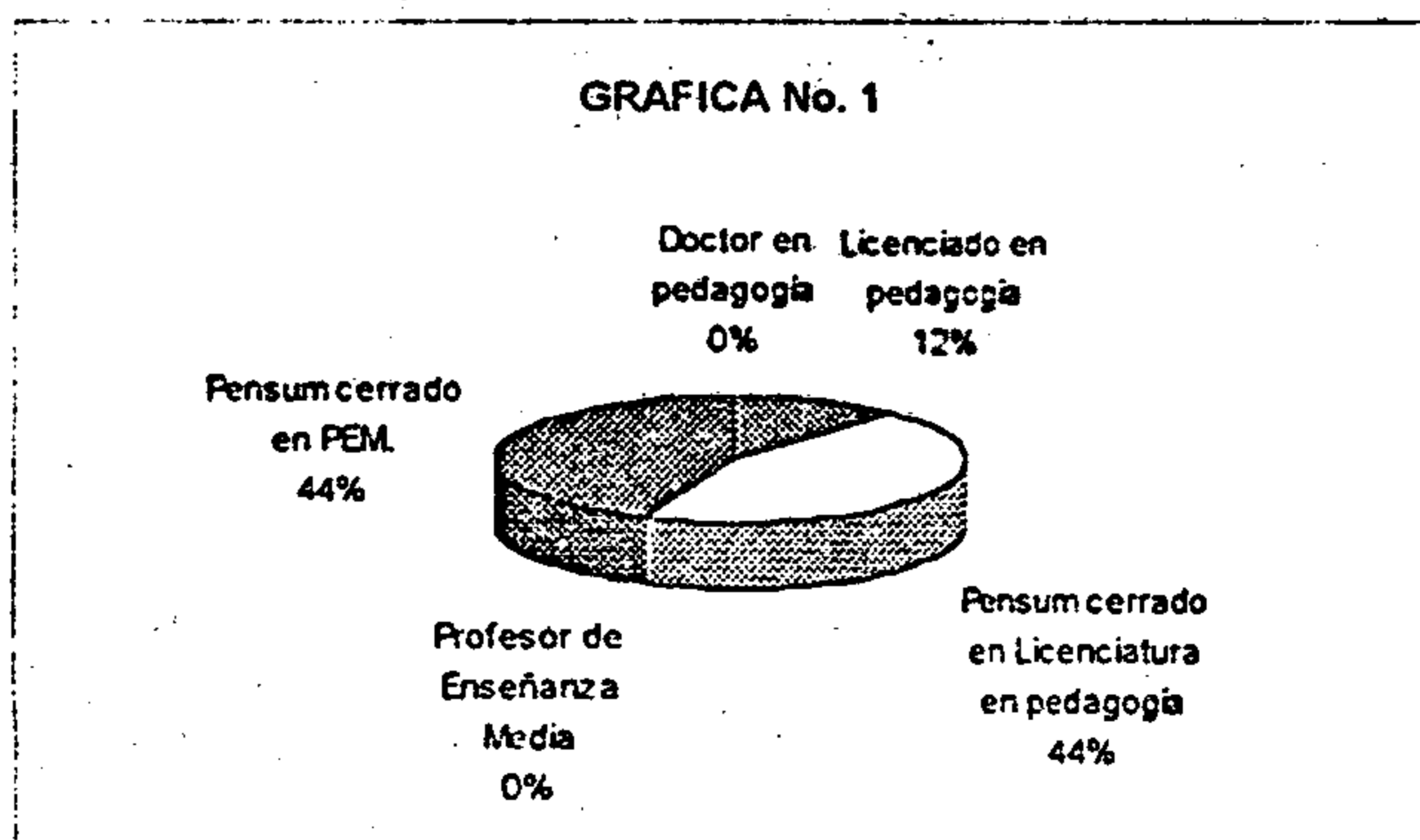
4.1.1.1.1 **DIMENSION:** PROFESIONAL.

**NIVEL: ESTUDIOS QUE POSEE PARA EL CARGO DE CTP.**

**CUADRO No. 1**

CATEGORIAS	CODIGO	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	PORCENTAJES	GRADOS
Doctor en pedagogía	5	0	0	
Licenciado en pedagogía	4	1	12	43.2
Pensum cerrado en Licenciatura en pedagogía	3	4	44	158.4
Profesor de Enseñanza Media	2	0	0	
Pensum cerrado en PEM.	1	4	44	158.4
<b>Totales</b>		<b>9</b>	<b>100</b>	<b>360</b>

**GRAFICA No. 1**



**COMENTARIO:**

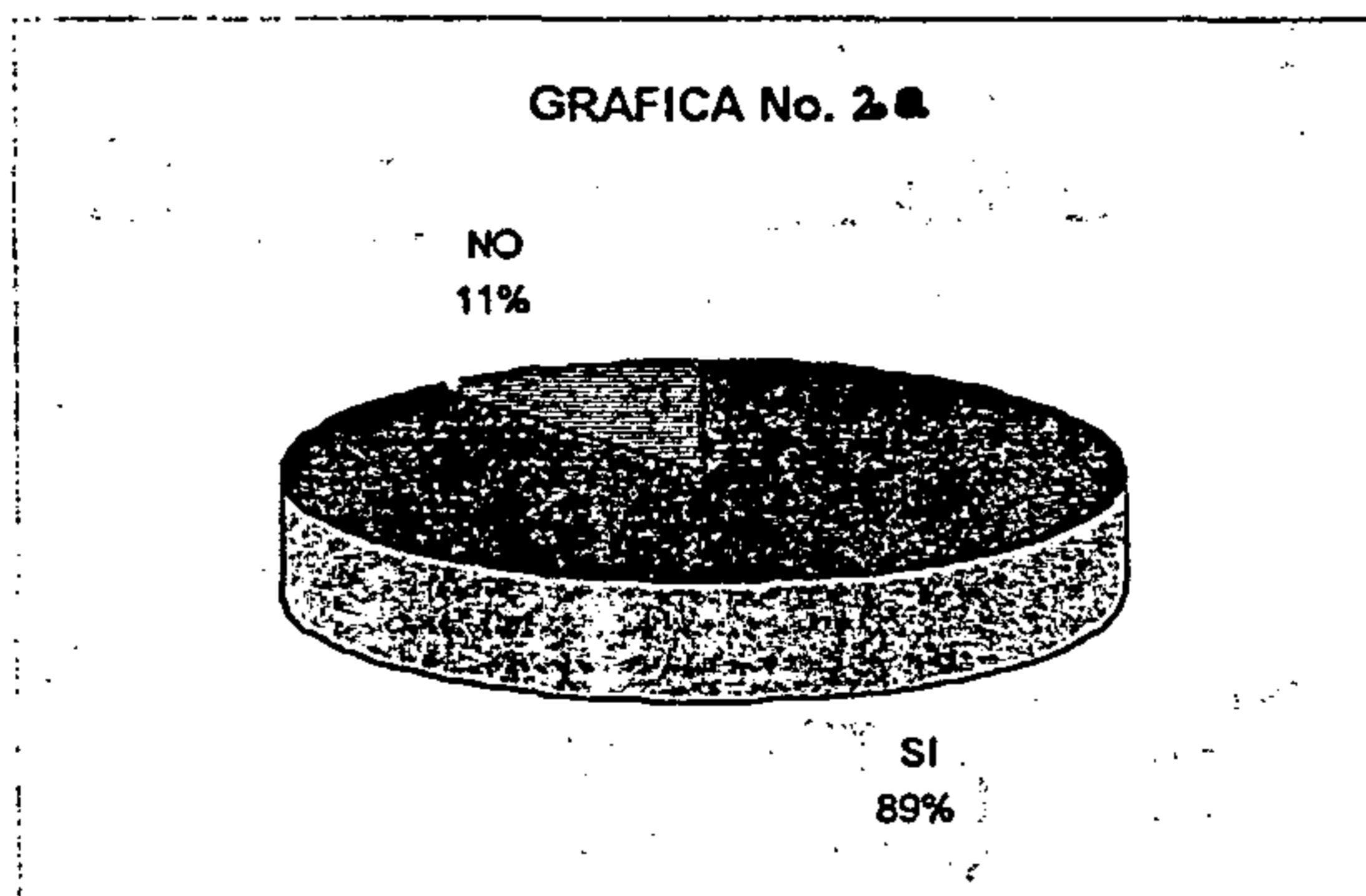
La mayoría de los capacitadores aunque posee estudios Universitarios no es graduado en el nivel superior. El 44% tiene pensum cerrado de profesorado en enseñanza media. Otro 44% tiene pensum cerrado en Licenciatura. Solamente 1 de lo 9 capacitadores (12%) posee el grado de licenciado en pedagogía. Es esta dimensión profesional del perfil del CTP se observa que el nivel de estudios de los que ocupan los puestos de capacitadores se ubican, en su mayoría, en estudios que han quedado únicamente en el cierre de pensum de la carrera.

**4.1.1.1.2 DIMENSION : TECNICA**

**NIVEL: Cursos sobre Tecnología Educativa.**

**CUADRO No. 2.a**

CATEGORIA	CODIGO	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	PORCENTAJES	GRADOS
SI	1	8	89	320.4
NO	0	1	11	39.6
Totales		9	100	360



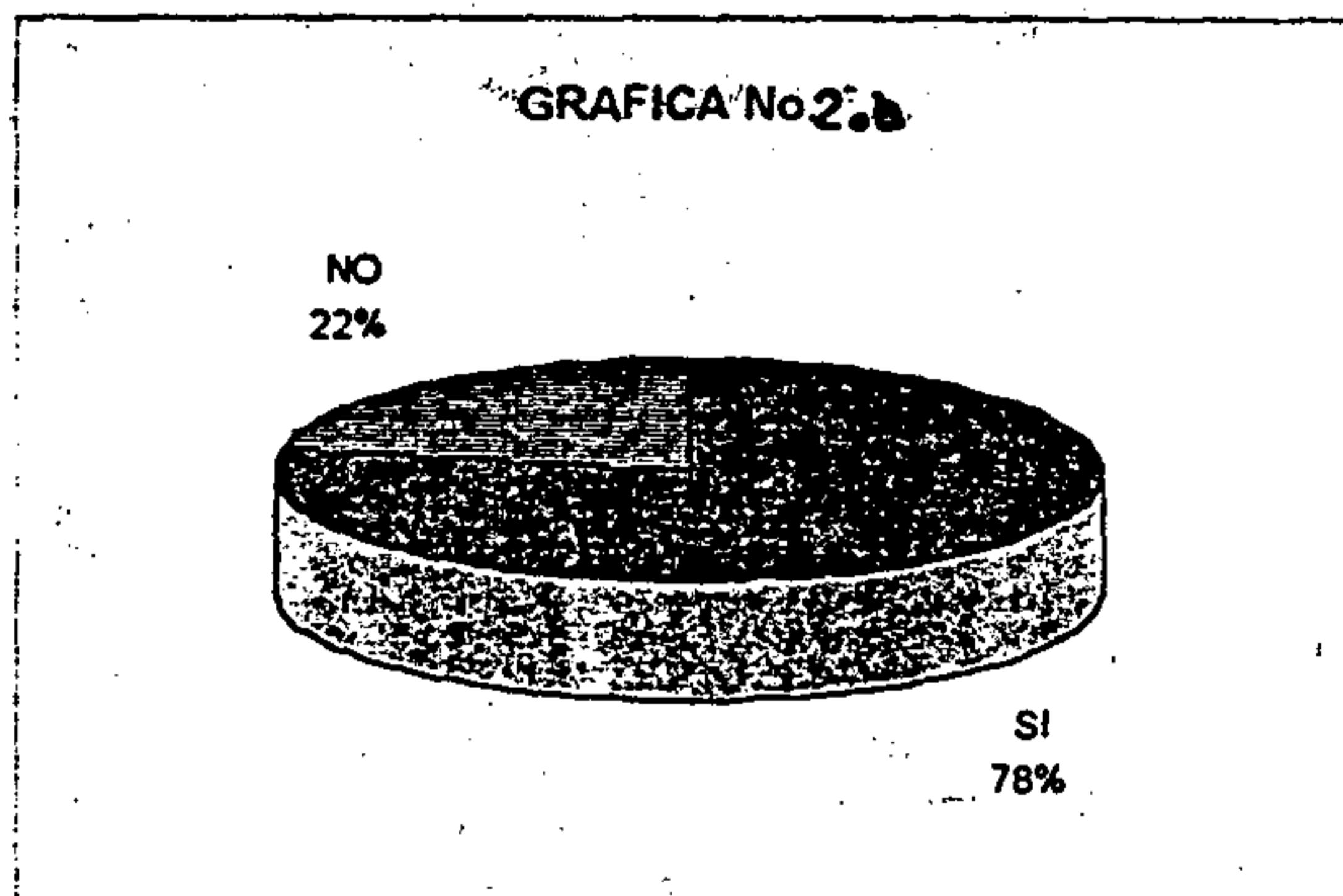
**COMENTARIO:**

La mayoría de los encuestados (89%) dijo haber recibido cursos sobre tecnología educativa por parte del Ministerio de Educación. Únicamente 1 de los 9 capacitadores indicó no haber participado en los cursos de tecnología educativa. Los encuestados como se puede observar en la grafica, en su mayoría, han recibido de parte del ministerio de educación capacitación técnica para realizar su labor con los maestros de los centros de desarrollo escolar.

NIVEL: ENTRENAMIENTO EN EL EMPLEO DE  
TECNICAS APROPIADAS PARA LA CAPACITACION DE  
MAESTROS.

CUADRO No. 2.b

CATEGORIA	CODIGO	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	PORCENTAJES	GRADOS
SI	1	7	78	280.8
NO	0	2	22	79.2
Totales		9	100	360



CÓMENTARIO:

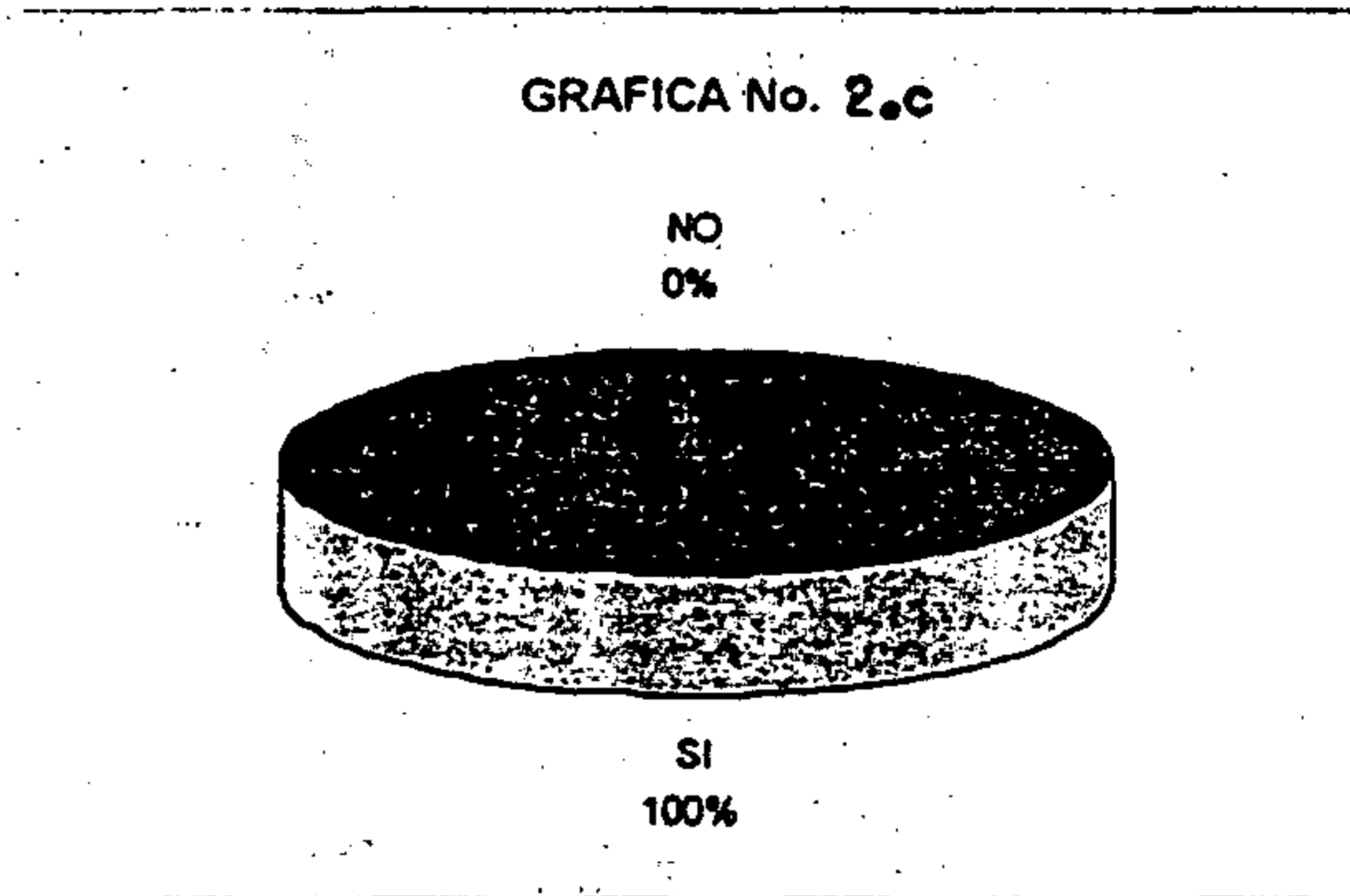
A la interrogante: ¿Han recibido entrenamiento en técnicas apropiadas para la capacitación de maestros?. Un poco más de las tres terceras partes (78%) respondió que si y cerca de la tercera parte (22%) respondió que no posee ningún tipo de entrenamiento en el manejo de técnicas que lo ayuden a realizar en forma más eficiente su labor de mejoramiento de los maestros. La respuesta afirmativa para esta pregunta relacionada con el dominio de técnicas apropiadas para la capacitación de maestros manifestó que los capacitadores en su mayoría han recibido entrenamiento en dichas técnicas.

NIVEL: ACTITUD PARA PARTICIPAR EN UN CURSO SOBRE  
TECNOLOGIA EDUCATIVA.

CUADRO No: 2.c

CATEGORIA	CODIGO	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	PORCENTAJES	GRADOS
SI	1	9	100	360
NO	0	0	0	0
Totales		9	100	360

GRAFICA No. 2.c



COMENTARIO:

Al ser consultados si estaban de acuerdo a participar en un curso de tecnología educativa para mejorar la situación metodológica de los maestros, la totalidad respondió que si. Los capacitadores coincidieron en que un curso sobre esta área de la educación ayudaría a reforzar conocimientos, además creen que es de urgencia tecnificar en mejor forma los procedimientos de la enseñanza-aprendizaje. A esto agregaron que les permitiría la superación profesional, compartir experiencias y en consecuencia manifestaron que se lograrían cambios positivos en la educación.

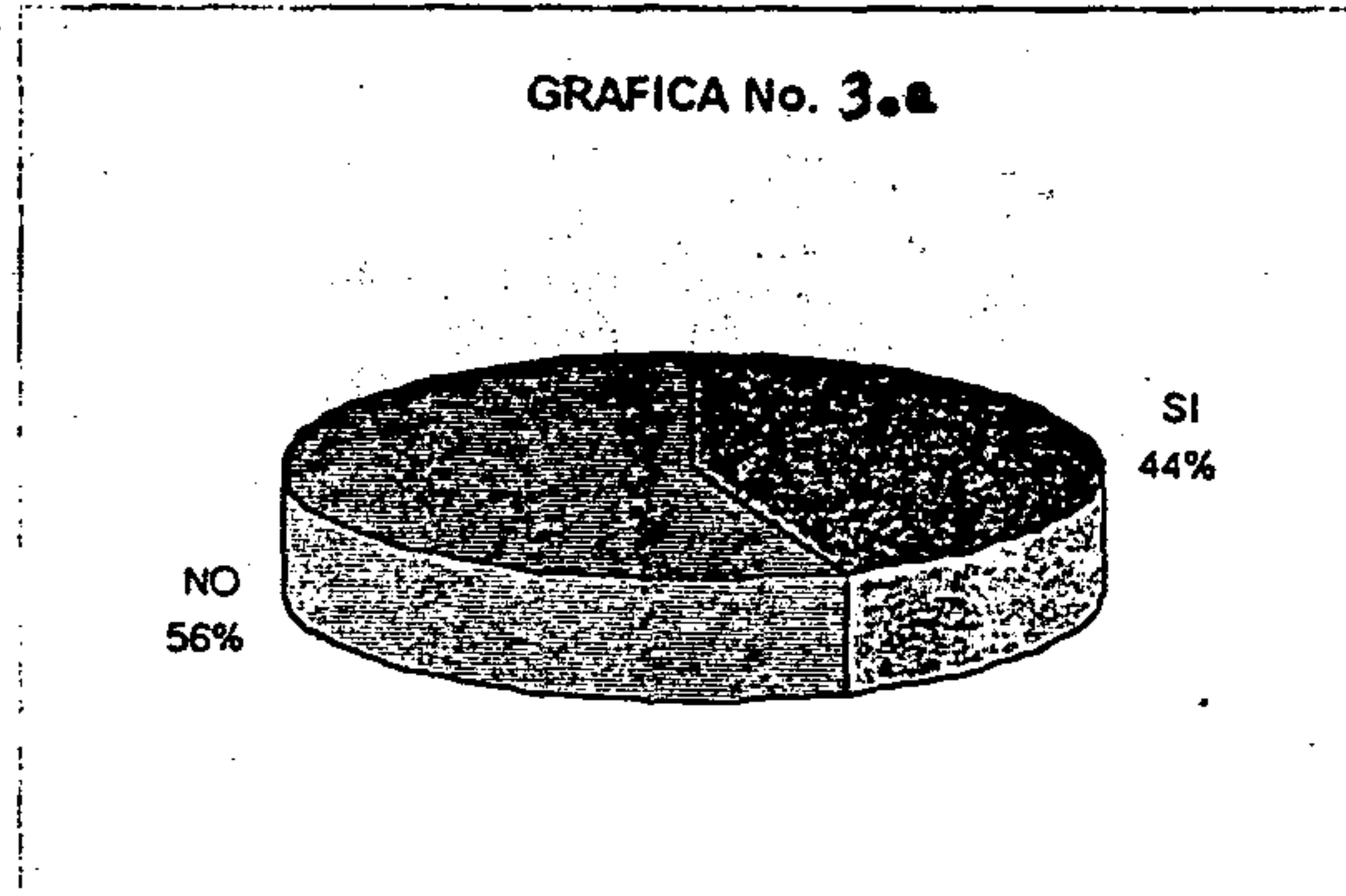


4.1.1.1.3 DIMENSION: TEORICA

NIVEL : Cursos sobre corrientes educativas modernas.

CUADRO No. 3.a

CATEGORIA	CODIGO	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	PORCENTAJES	GRADOS
SI	1	4	44	158.4
NO	0	50	56	201.6
Totales		9	100	360



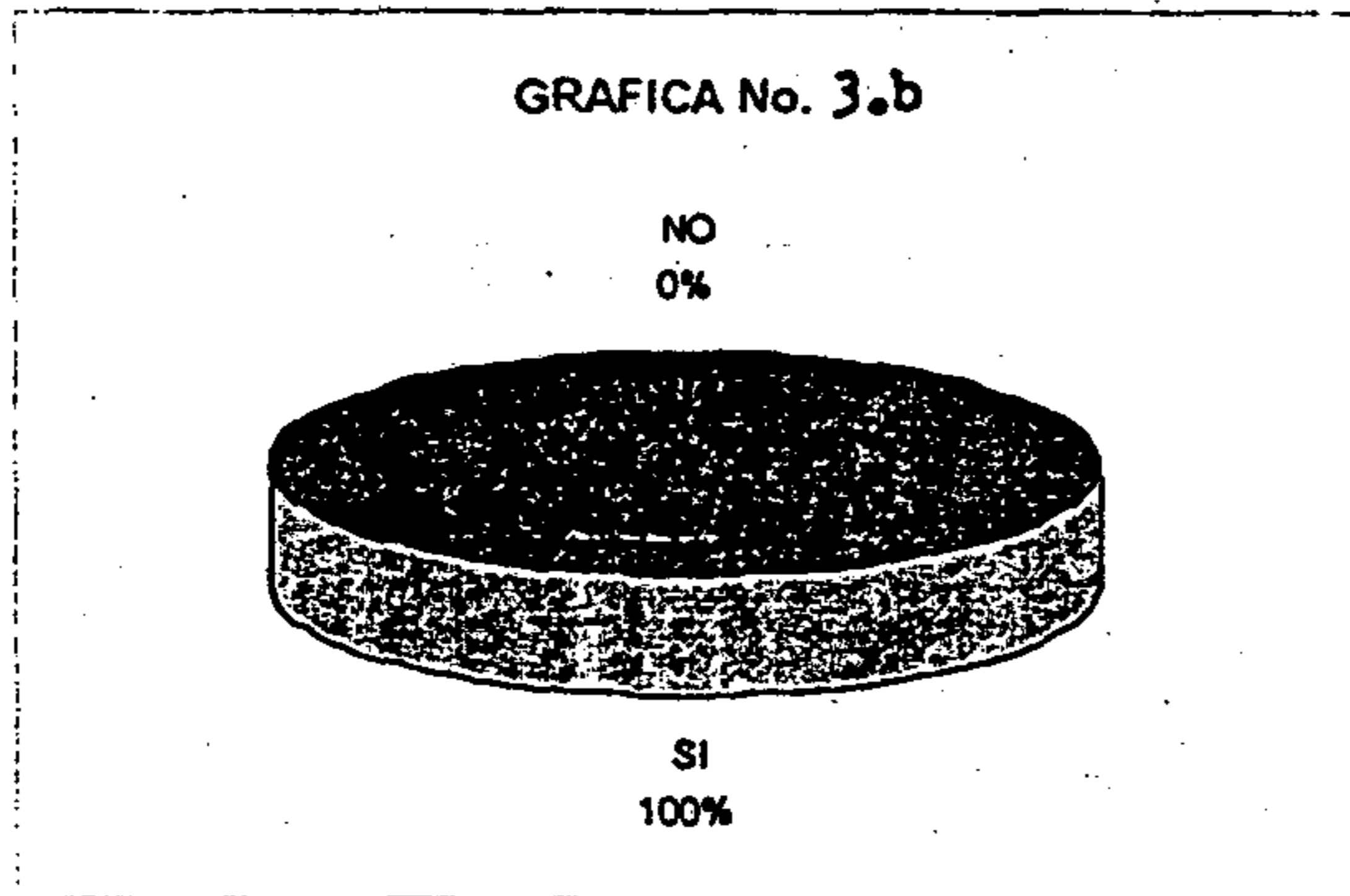
COMENTARIO:

Con el propósito de establecer el conocimiento de los capacitadores en corrientes educativas modernas, más de la mitad (56%) de los encuestados respondió no haber recibido cursos sobre esta temática, mientras que menos de la mitad (44) opinó que sí. Los capacitadores que respondieron que sí a la interrogante indicaron haber recibido cursos sobre aprestamiento integrado, articulación pedagógica, educación a distancia, investigación educativa, investigación social, desarrollo del pensamiento. Estas respuestas evidencian el poco conocimiento que se tiene en el área de las corrientes educativas actuales o sea sobre los nuevos enfoques curriculares, con lo cual se le dificulta al capacitador la orientación o enfoque curricular más apropiado para el contexto donde labora.

**NIVEL: ACTITUD A PARTICIPAR EN UN CURSO DE ADECUACION CURRICULAR.**

**CUADRO No. 3.b**

CATEGORIA	CODIGO	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	PORCENTAJES	GRADOS
SI	1	9	100	360
NO	0	0	0	0
Totales		9	100	360



**COMENTARIO:**

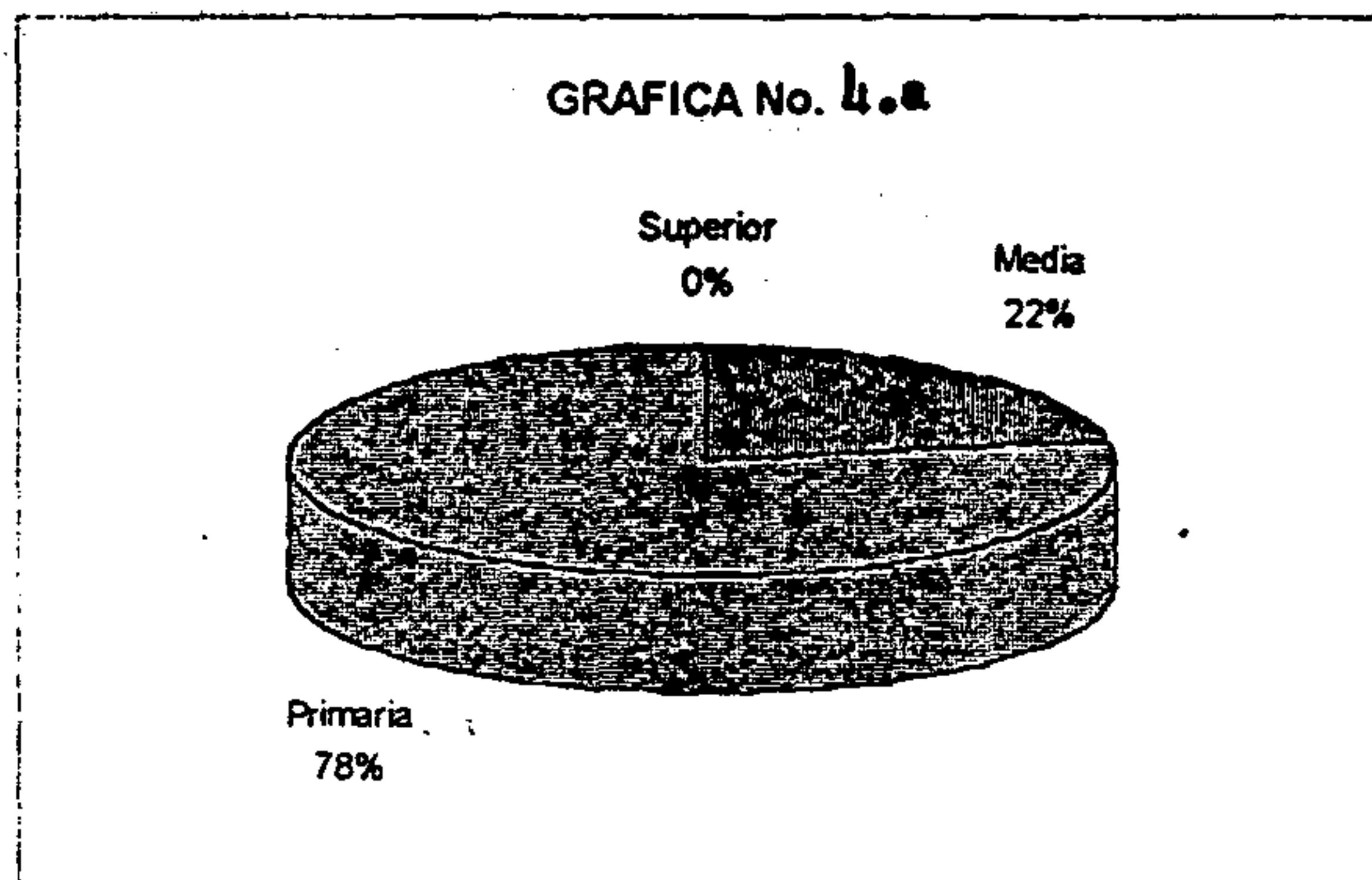
Respecto a la disposición de los capacitadores para recibir un curso de adecuación curricular, el 100% de los encuestados manifestó una actitud positiva. La mayoría absoluta de los encuestados espera recibir con la participación en un curso de adecuación curricular conocimientos sobre lo nuevos enfoque curriculares, así como adquirir más experiencia para la realización de la adecuación del currículo de las escuela primarias y mejorar la situación actual de la educación.

4.1.1.1.4 DIMENSION: PRACTICA

NIVEL : Experiencia Docente.

CUADRO No. 4.a

CATEGORIAS	CODIGOS	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	PORCENTAJES	GRADOS
Superior	3	0	0	0
Media	2	2	22	79.2
Primaria	1	7	78	280.8
Totales		9	100	360



COMENTARIO:

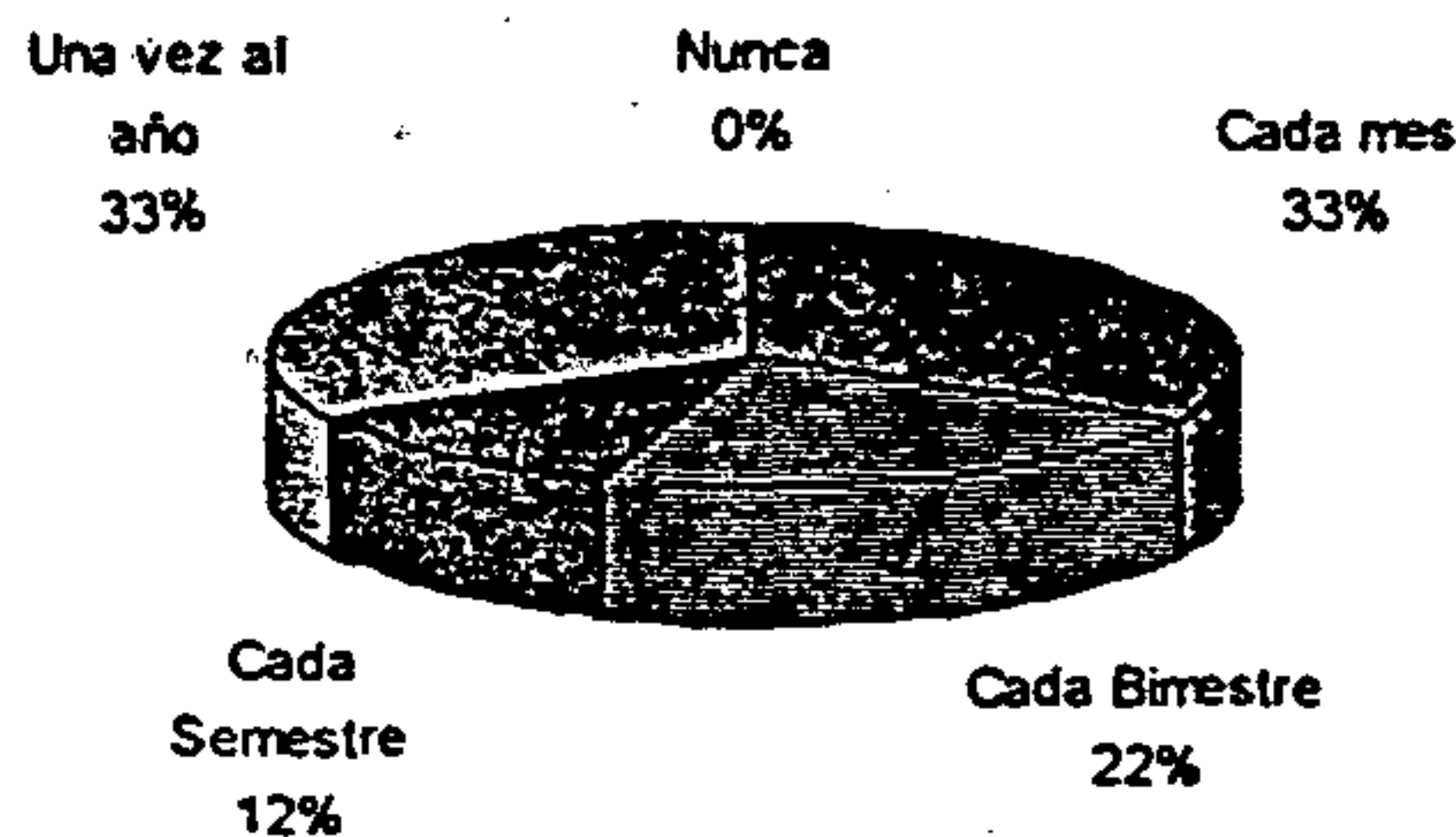
En la dimensión práctica ninguno de los investigados ha ejercido la docencia en el nivel superior, 2 de los 9 capacitadores (22%) ha laborado en el nivel medio, mientras que la mayoría (78%) ha practicado la docencia en el nivel primario. La encuesta refleja en este aspecto un bajo nivel en la experiencia docente que repercute en su labor y trato con los maestros, ya que la experiencia docente en los niveles medio y superior darían mas seguridad y confianza en sus funciones y toma de decisiones como CTP.

**NIVEL : PERIODICIDAD CON QUE REALIZA CURSILLOS DE CAPACITACION**

**CUADRO No. 4.b**

CATEGORIAS	CODIGO	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	PORCENTAJES	GRADOS
Cada mes	5	3	33	118.8
Cada Bimestre	4	2	22	79.2
Cada Semestre	3	1	12	43.2
Una vez al año	2	3	33	118.8
Nunca	1	0	0	0
<b>Totales</b>		<b>9</b>	<b>100</b>	<b>360</b>

**GRAFICA No. 4.b**



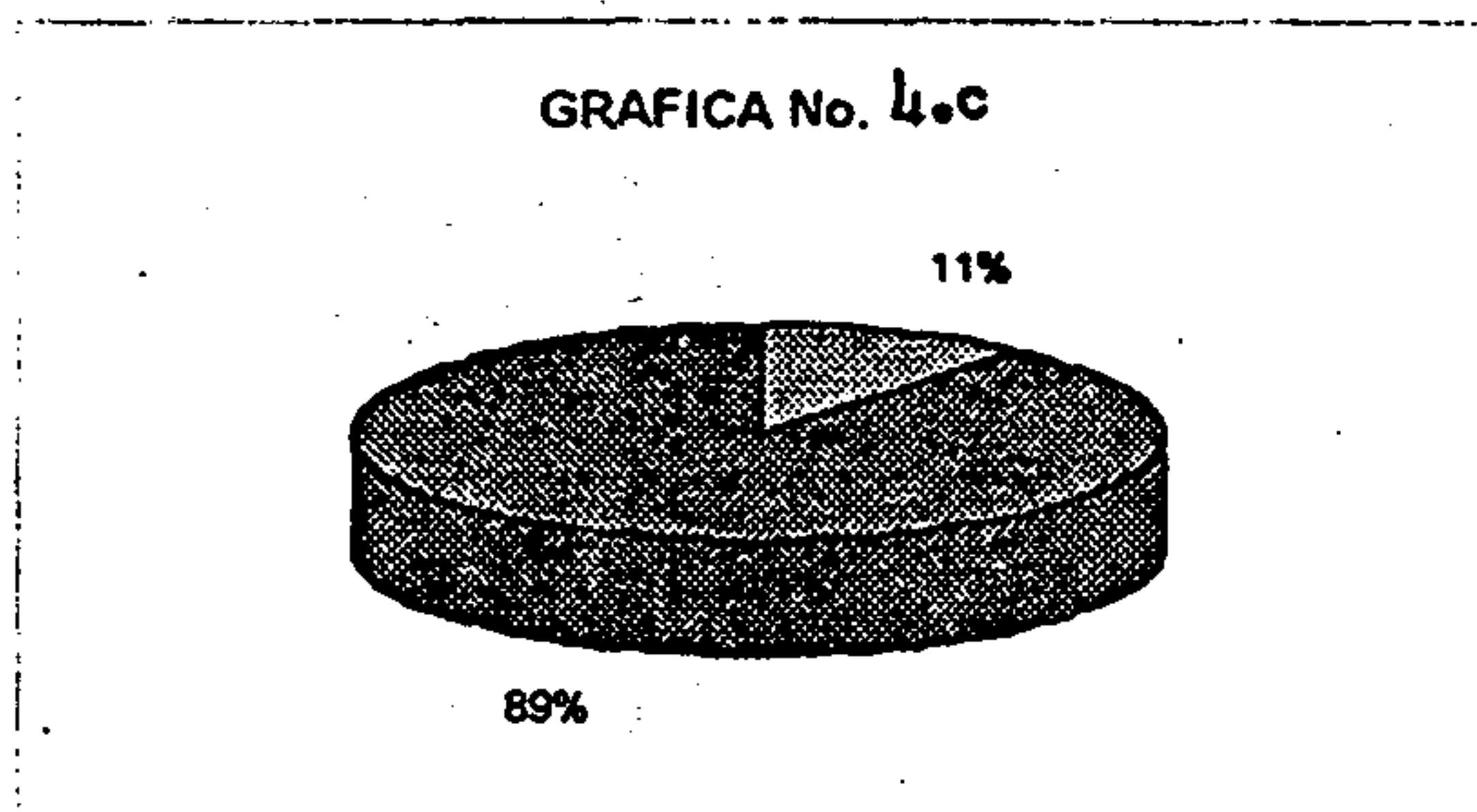
**COMENTARIO:**

Sobre la periodicidad con que se realizan cursillos de capacitación, la tercera parte (33%) de los capacitadores indicaron que cada mes. Dos de los nueve capacitadores (22%) expresaron que cada bimestre, uno (12%) dijo que los realiza cada semestre, la otra tercera parte (33%) manifestó que cada año. Los resultados indican que el 33 % de los capacitadores están vinculados con el proceso de capacitación de los maestros, ya que su asistencia a los mismos se realiza con mayor frecuencia (cada mes), mientras que otro 33% se encuentran alejados de la labor y funciones de capacitación.

NIVEL: REALIZACION DE ADECUACION CURRICULAR

CUADRO No. 4.c

CATEGORIA	CODIGO	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	PORCENTAJES	GRADOS
SI	1	1	11	39.6
NO	0	8	89	320.4
Totales		9	100	360



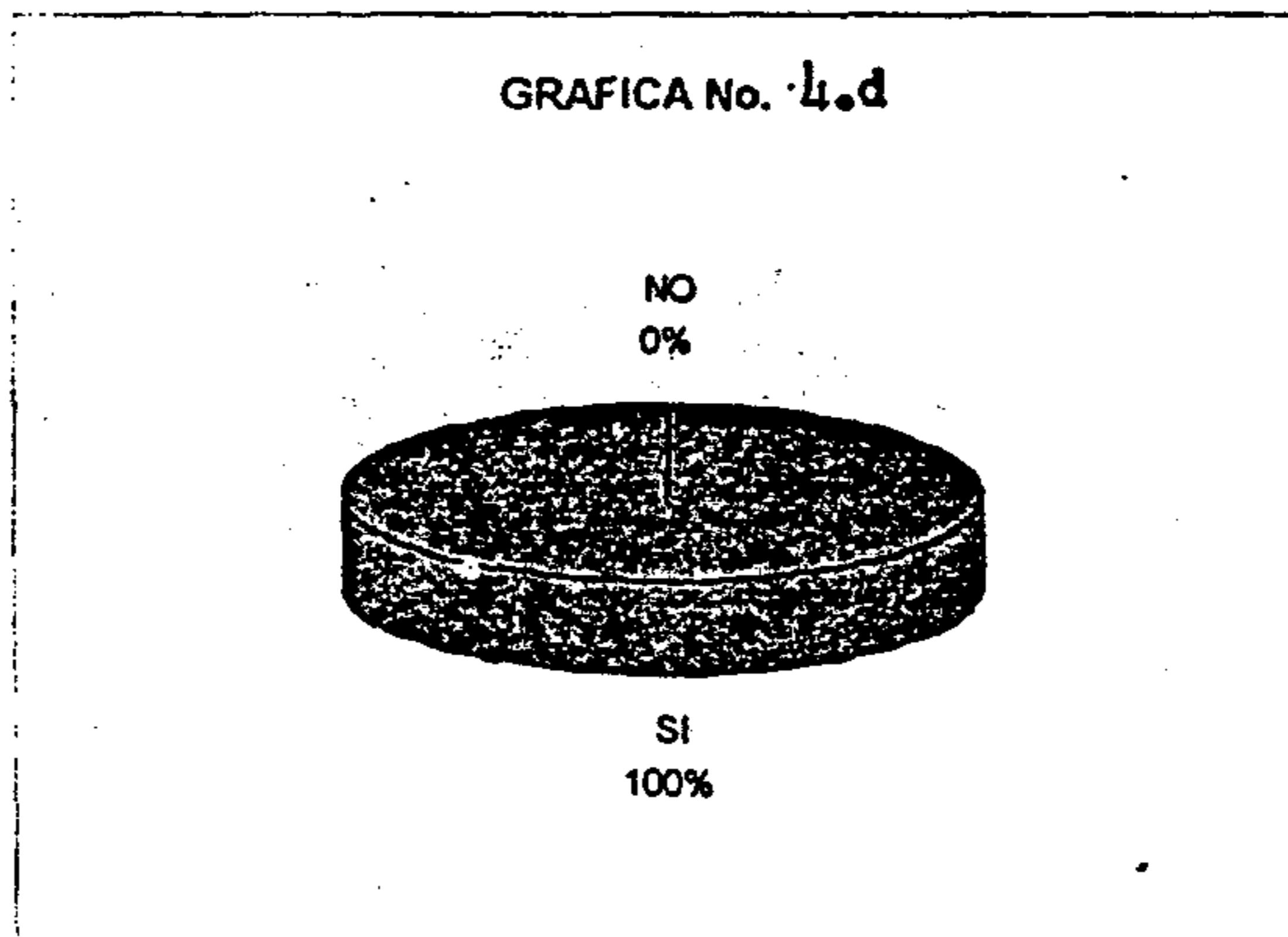
COMENTARIO:

Al ser consultados los capacitadores sobre la realización de actividades de adecuación curricular, el 11% admite haber efectuado talleres con el propósito de hacer ajustes al currículo. El 89% dijo no haber realizado acciones en este campo. En las respuestas a la pregunta planteada en esta dimensión, se observan los resultados que el capacitador no está cumpliendo con sus funciones de adecuar el currículo del centro de desarrollo escolar que se le asignó.

NIVEL: REALIZACION DE TALLERES DE INNOVACION METODOLOGICA.

CUADRO No. 4.d

CATEGORIA	CODIGO	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	PORCENTAJES	GRADOS
SI	1	9	100	360
NO	0	0	0	0
Totales		9	100	360



COMENTARIO:

Ante la interrogante: ¿Ha realizado talleres de innovación metodológica?, el 100% respondió que sí ha trabajado con los maestros con el objetivo de introducir cambios a la metodología tradicional que se emplea en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Sin embargo, dejaron ver que dichos talleres no se realizan con los maestros de las escuelas sedes, por lo que no están cumpliendo con la realización de talleres de innovación metodológica en los centros de desarrollo escolar.

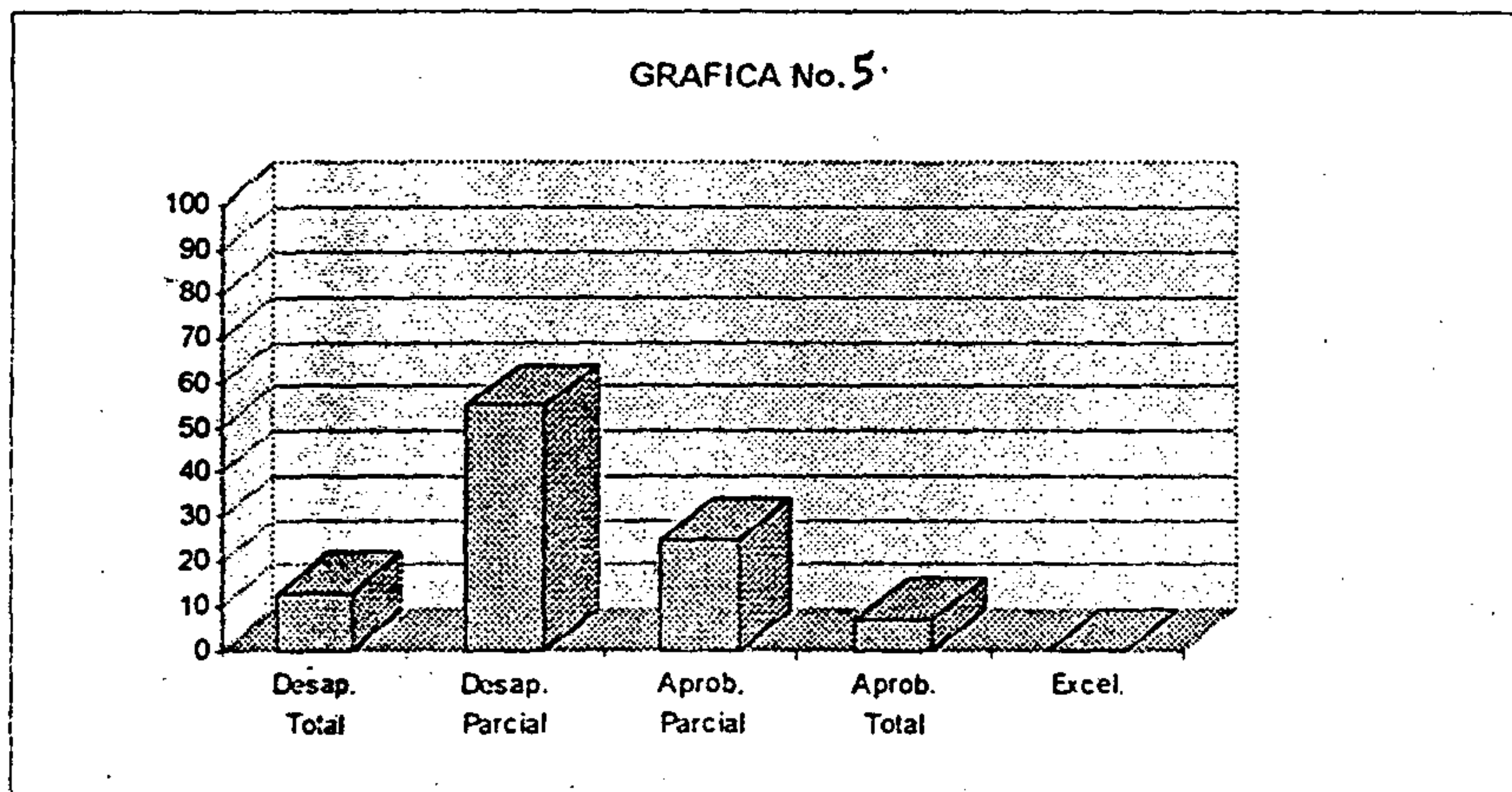
4.1.1.2 RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ENCUESTA APLICADA A LOS MAESTROS Y DIRECTORES DE LOS CENTROS DE DESARROLLO ESCOLAR, REGION EDUCATIVA No. VIII, PETEN.

OBJETIVO: Comparar el perfil ideal con el perfil real del capacitador técnico pedagógico de la Región Educativa No. VIII, Petén.

4.1.1.2.1 DIMENSION: Conocimientos teórico-prácticos y técnico-pedagógico.

CUADRO No. 5

CATEGORIAS	CODIGO	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	PORCENTAJES
DESAPROBACION TOTAL	5	7	13
DESAPROBACION PARCIAL	4	30	55
APROBACION PARCIAL	3	14	25
APROBACION TOTAL	2	4	7
EXCELENTE	1	0	0
	TOTALES	55	100%



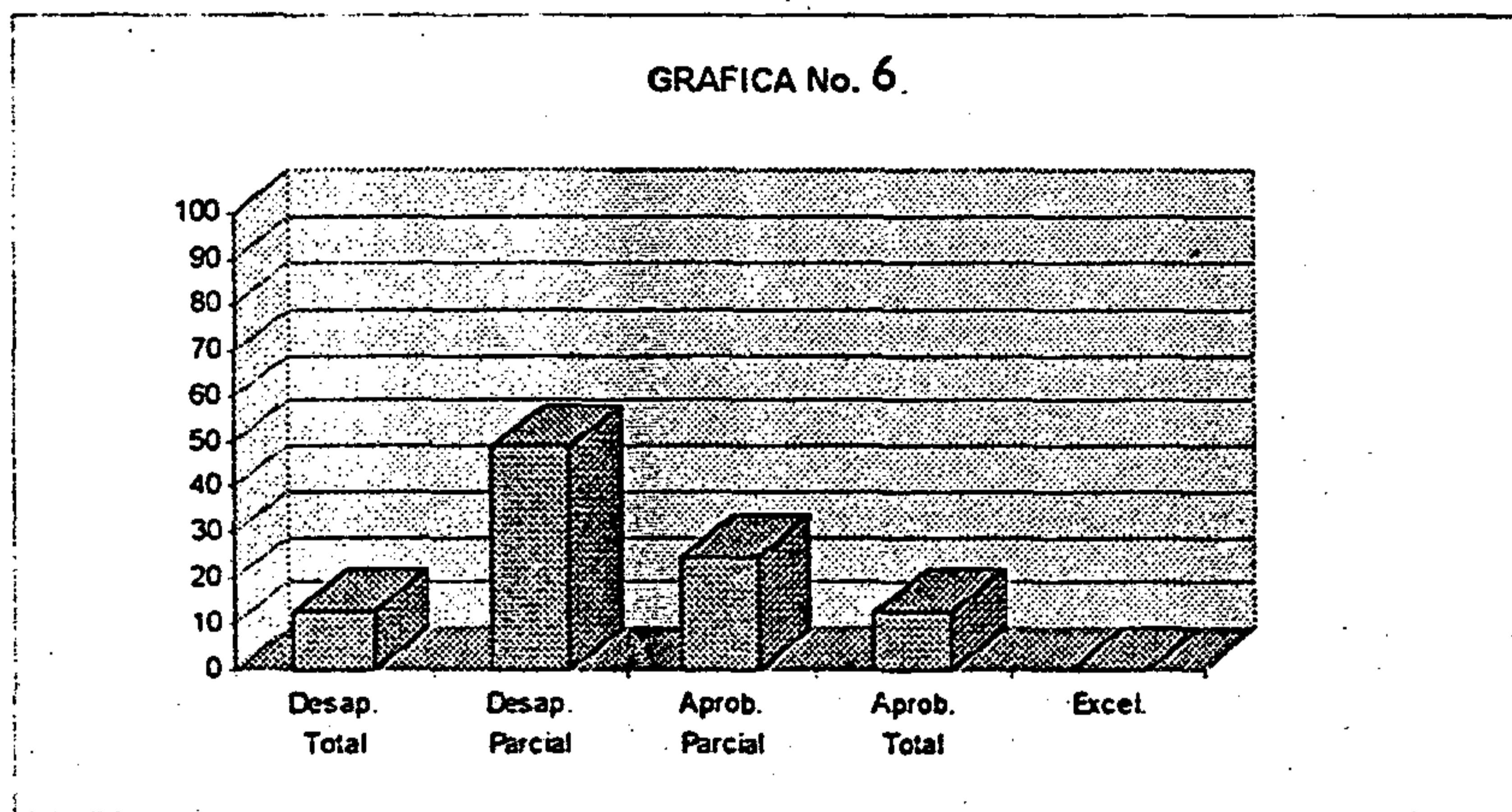
COMENTARIO:

Más de la mitad (55%) de maestros consultados en relación al nivel de conocimientos pedagógicos y técnicos, teóricos y prácticos de los capacitadores coincidieron al darles una desaprobación parcial a este nivel del perfil ideal del capacitador. El 13% dijo que desapruaba totalmente la preparación de los capacitadores. Una cuarta parte (25%), les dió una aprobación parcial y la muestra restante (7%) respondió con una aprobación total.

4.1.1.2.2 DIMENSION: CUALIDADES Y APTITUDES DEL PUESTO.

CUADRO No. 6

CATEGORIAS	CODIGO	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	PORCENTAJES
DESAPROBACION TOTAL	5	7	13
DESAPROBACION PARCIAL	4	27	49
APROBACION PARCIAL	3	14	25
APROBACION TOTAL	2	7	13
EXCELENTE	1	0	0
TOTALES		55	100%



COMENTARIO:

Con respecto a las cualidades y aptitudes del puesto de capacitador, el 13% expresó una desaprobación total, cerca de la mitad (49%) dió una desaprobación parcial, una cuarta parte (25%) afirmó una aprobación parcial y un grupo reducido de encuestados (13%) manifestó una aprobación total en esta dimensión del perfil del capacitador. Los resultados de la pregunta planteada a los encuestados permite apreciar que más de la mitad opinó que los capacitadores son desaprobados en sus cualidades y aptitudes del puesto que desempeñan.

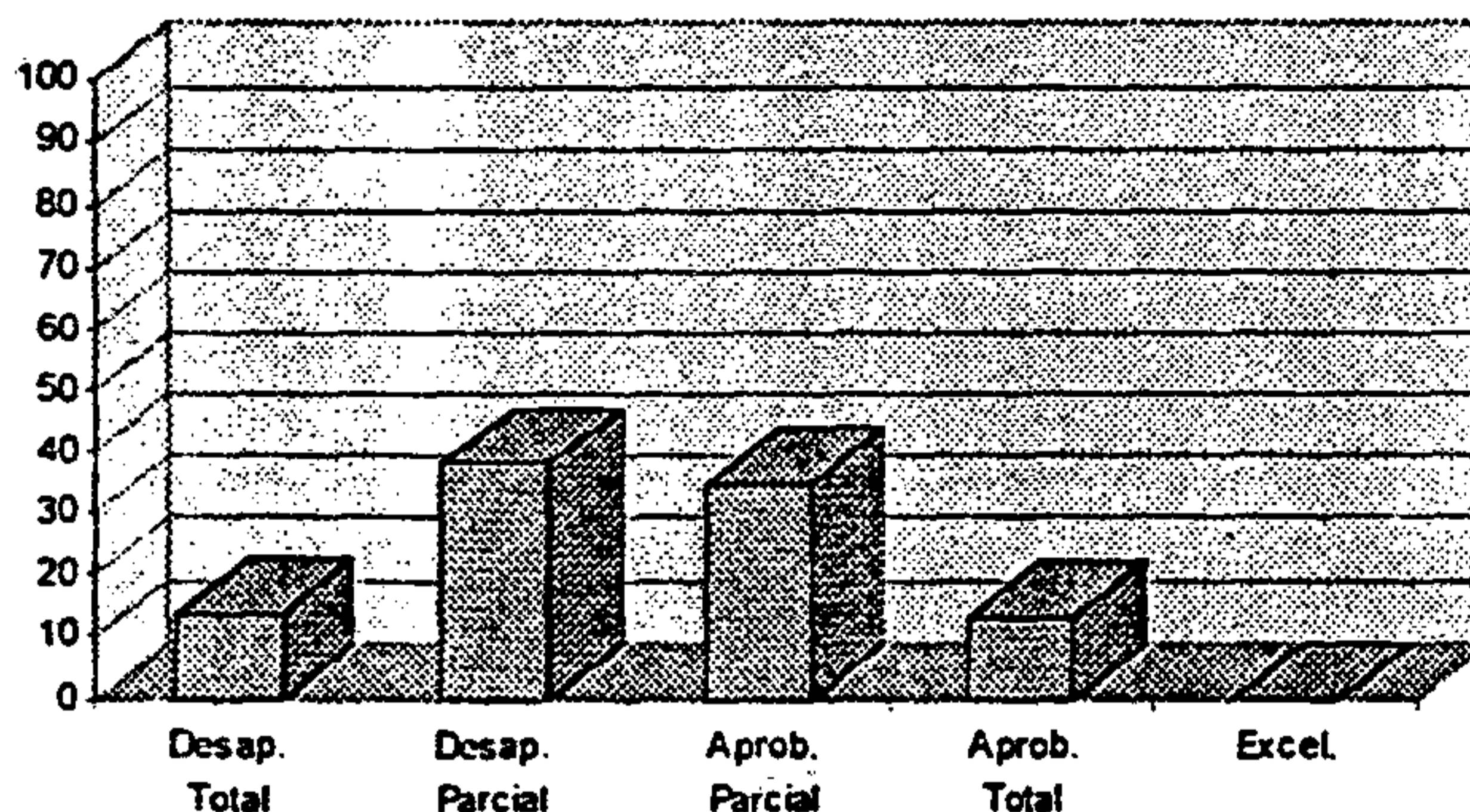


4.1.1.2.3 DIMENSION: TECNOLOGIA PEDAGOGICA

CUADRO No. 7

CATEGORIAS	CODIGO	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	PORCENTAJES
DESAPROBACION TOTAL	5	8	14
DESAPROBACION PARCIAL	4	21	38
APROBACION PARCIAL	3	19	35
APROBACION TOTAL	2	7	13
EXCELENTE	1	0	0
TOTALES		55	100%

GRAFICA No. 7



COMENTARIO:

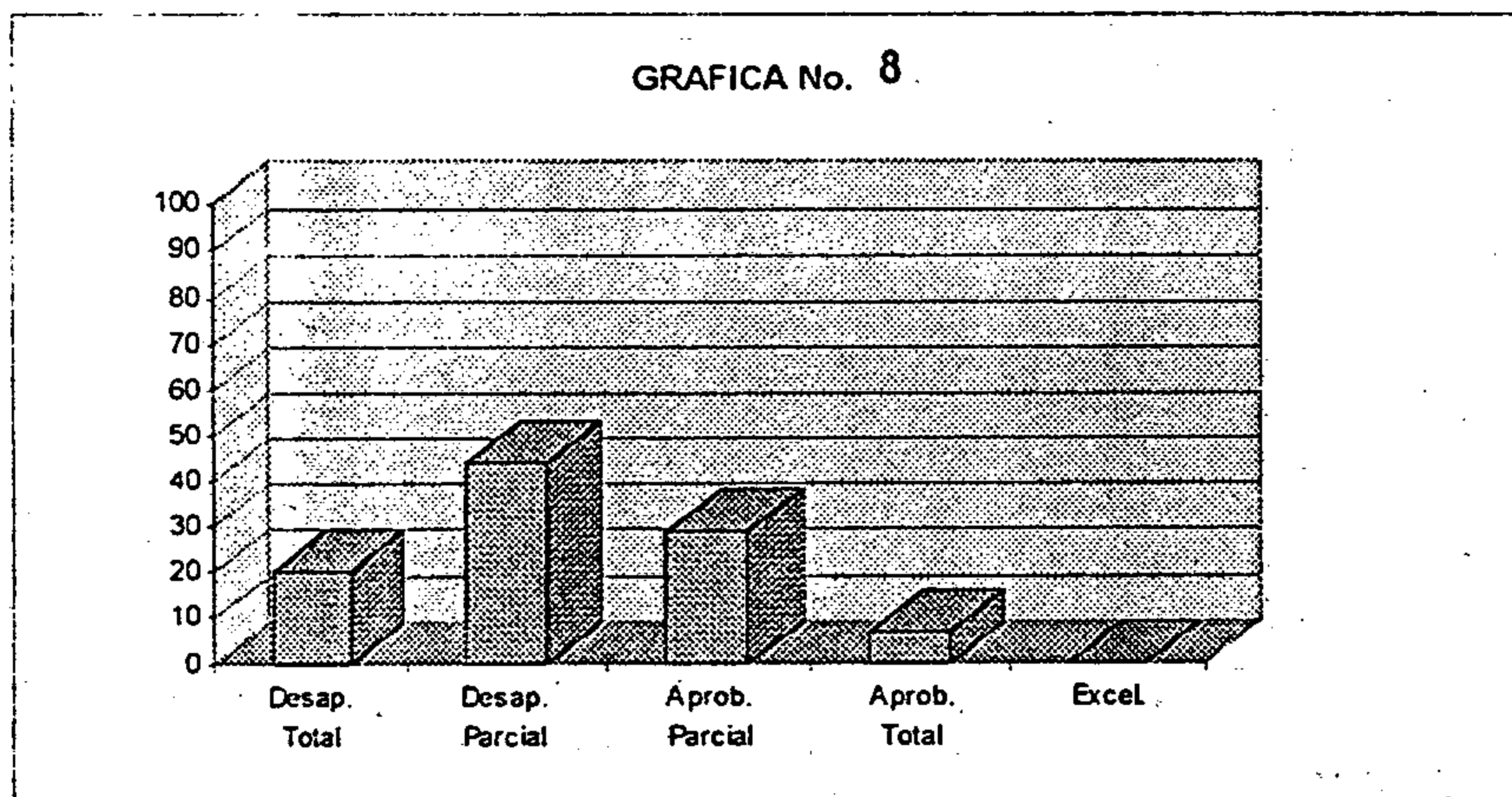
Al ser consultados los maestros sobre la aplicación de técnicas en las reuniones de trabajo con el capacitador, 8 de los 55 maestros (14%) indicaron una desaprobación total, más de la tercera parte (38%) dió una desaprobación parcial, el 35% lo aprobó parcialmente y 7 de los 55 maestros (13%) dió su aprobación total al capacitador técnico pedagógico. En esta dimensión relacionada por la aplicación de técnica pedagógicas en el trabajo del capacitador se reflejó que más de la mitad del porcentaje acumulado desaprueba a los capacitadores en este aspecto de su perfil profesional.

4.1.1.2.4 DIMENSION : INVESTIGACIONES EDUCATIVAS.

CUADRO No. 8

CATEGORIAS	CODIGO	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	PORCENTAJES
DESAPROBACION TOTAL	5	11	20
DESAPROBACION PARCIAL	4	24	44
APROBACION PARCIAL	3	16	29
APROBACION TOTAL	2	4	7
EXCELENTE	1	0	0
TOTALES		55	100%

GRAFICA No. 8



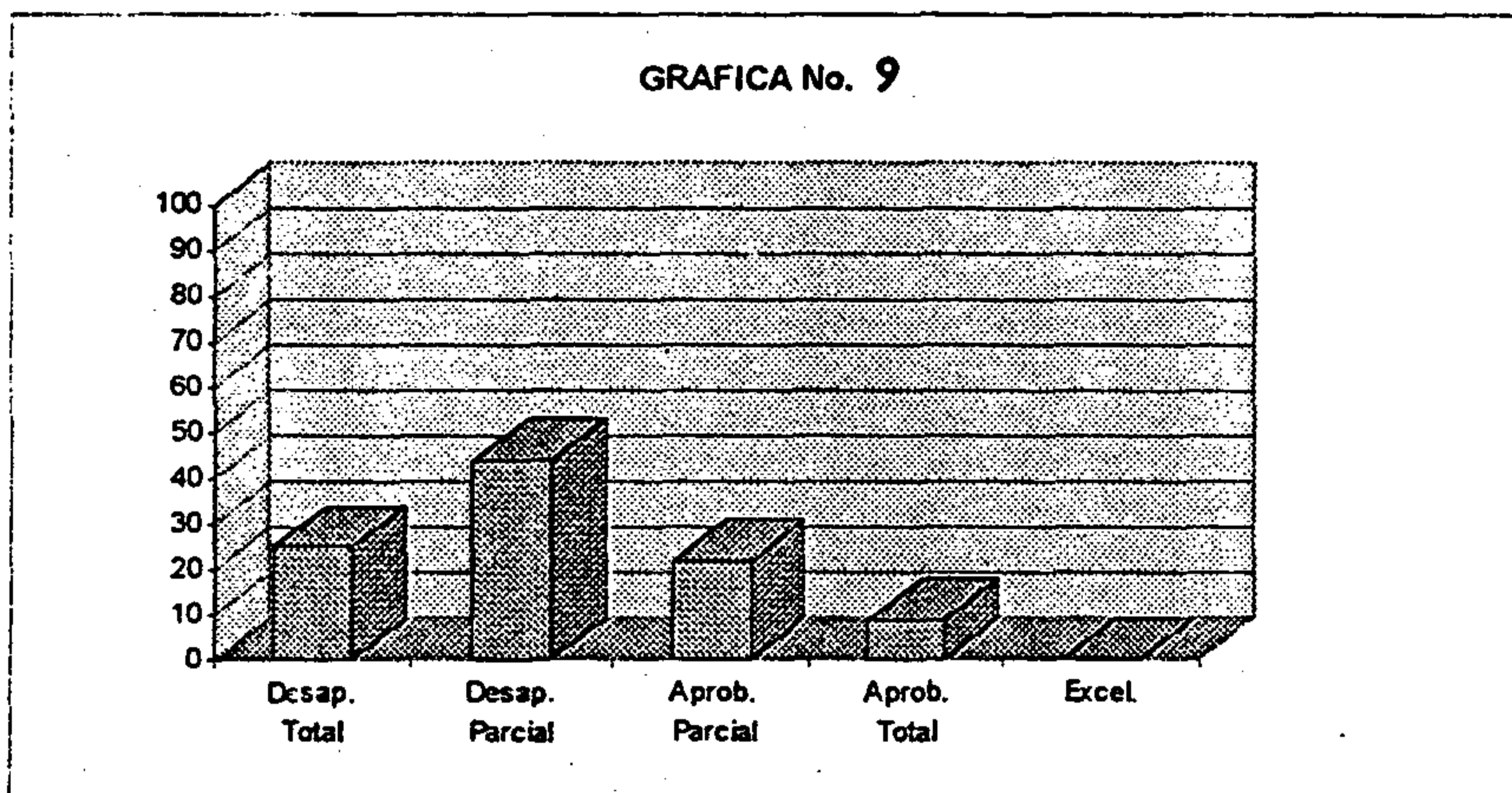
COMENTARIO:

Sobre la realización de investigaciones educativas para detectar necesidades de capacitación, los maestros en un 20% respondió con una desaprobación total a esta actividad del capacitador, cerca de la mitad de la muestra (44%) dió una desaprobación parcial, otro grupo de maestros (29%) indicó una aprobación parcial y sólomente 4 de los 55 maestros (7%) expresó una aprobación total a dicha función del capacitador. Estos datos indican que más de la mitad de los maestros desaprueban esta función del capacitador en el sentido de detectar las necesidades de capacitación de los maestros.

4.1.1.2.5 DIMENSION: ACTITUD CIENTIFICA.

CUADRO No. 9

CATEGORIAS	CODIGO	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	PORCENTAJES
DESAPROBACION TOTAL	5	14	25
DESAPROBACION PARCIAL	4	24	44
APROBACION PARCIAL	3	12	22
APROBACION TOTAL	2	5	9
EXCELENTE	1	0	0
TOTALES		55	100%



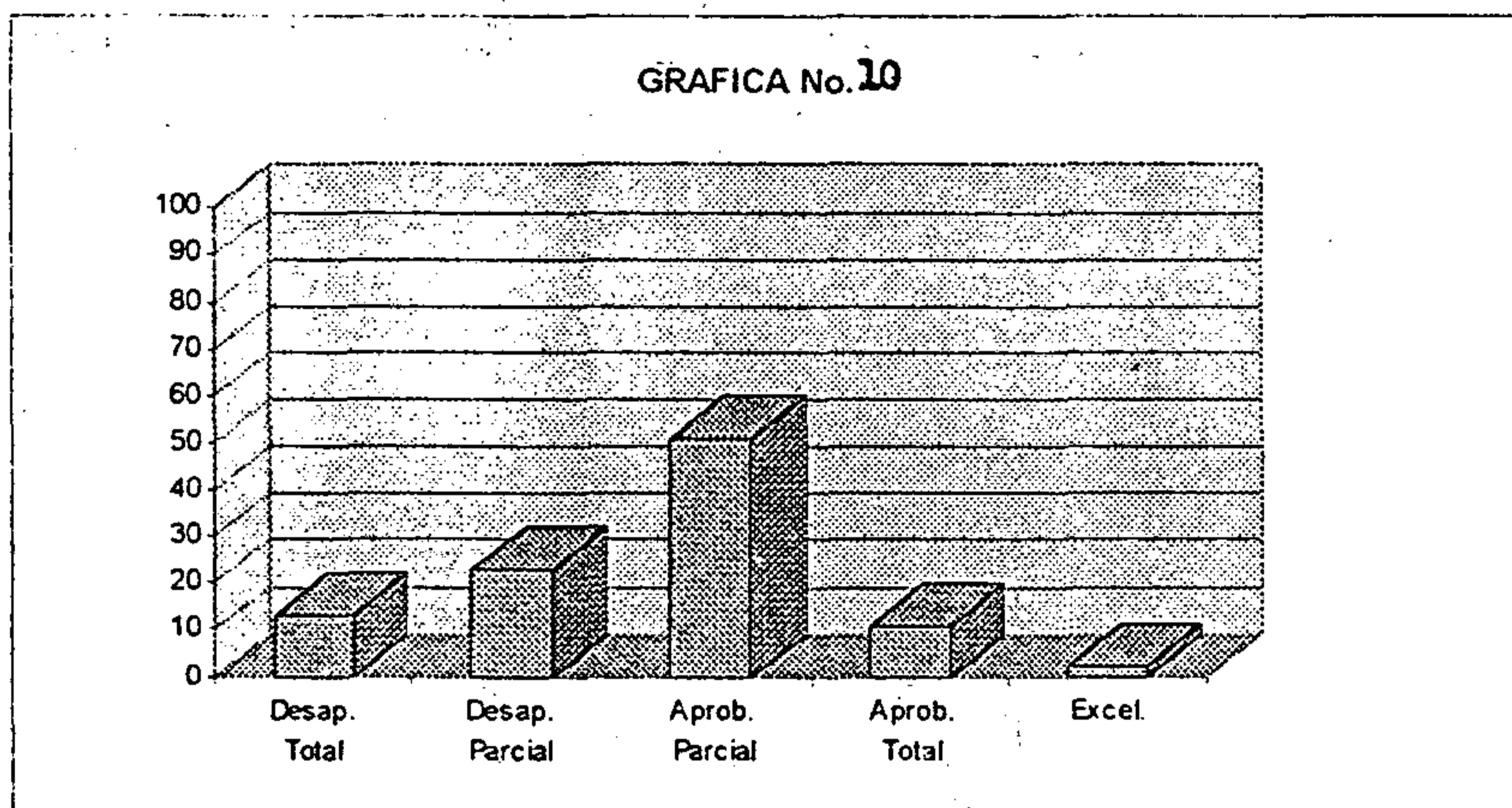
COMENTARIO:

A la interrogante: ¿Asume el capacitador técnico pedagógico actitudes científicas ante los problemas educativos?, una cuarta parte de la muestra (25%) dijo que desaprueba totalmente al capacitador, cerca de la mitad (44%) emitió una desaprobatión parcial, el 22% lo aprobó en forma parcial y sólo 5 de los 55 maestros (9%) expreso una aprobación total a las actitudes científicas del capacitador. En la grafica se ilustra la desaprobatión total y parcial de los maestros a la falta de actitudes científicas del CTP ante los diversos problemas educativos.

4.1.1.2.6 DIMENSION: CONOCIMIENTO CULTURAL DE LA REGION.

CUADRO No. 10

CATEGORIAS	CODIGO	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	PORCENTAJES
DESAPROBACION TOTAL	5	7	13
DESAPROBACION PARCIAL	4	13	23
APROBACION PARCIAL	3	28	51
APROBACION TOTAL	2	6	11
EXCELENTE	1	1	2
TOTALES		55	100%



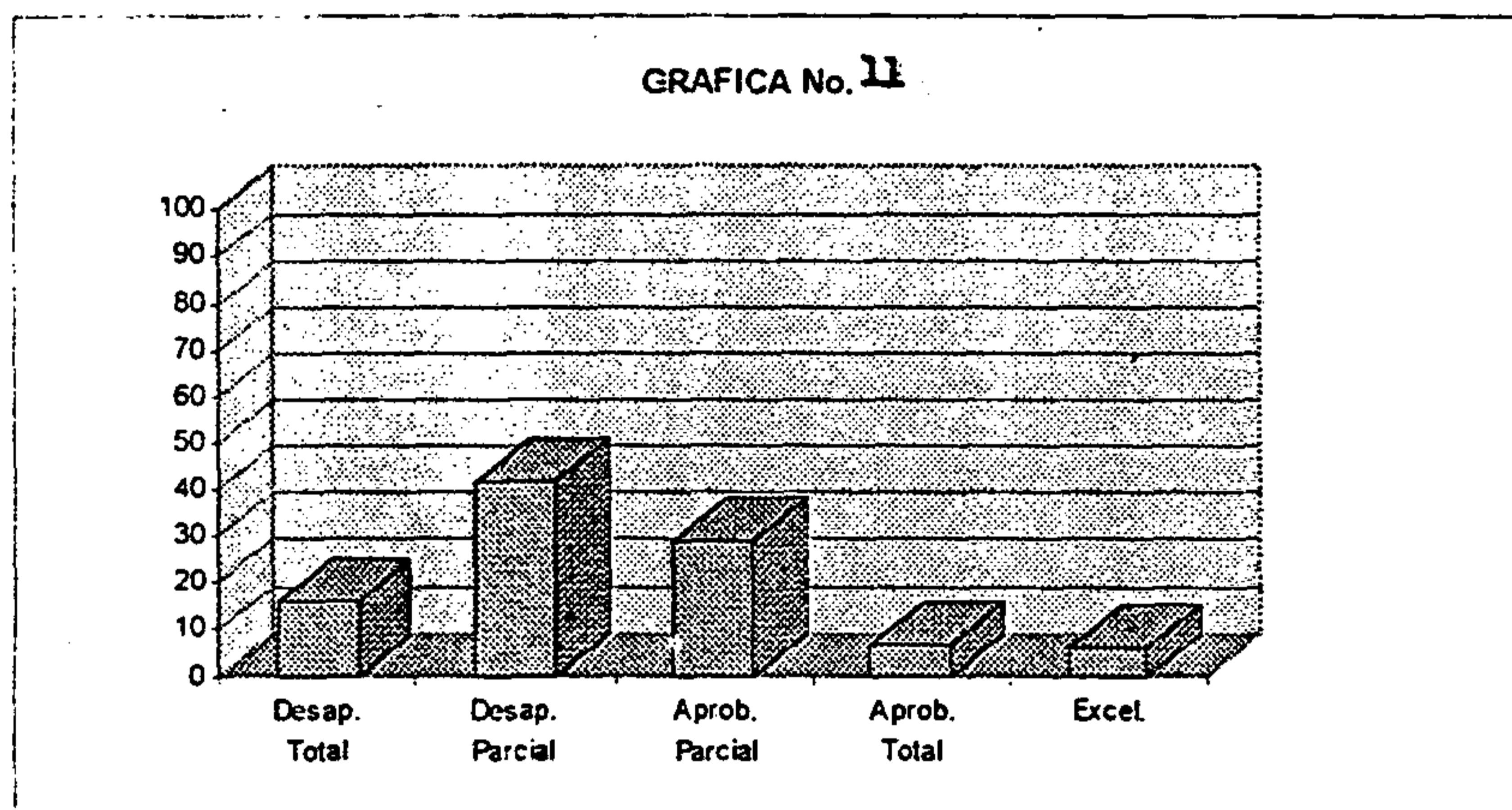
COMENTARIO:

Para más de la mitad (51%) de los encuestados el capacitador técnico pedagógico tiene una aprobación parcial con relación al conocimiento cultural de la región, el 11% los favoreció con una aprobación total, mientras que el 23% dió una desaprobación parcial y el 13% indicó una desaprobación total. En este mismo aspecto 1 de los 55 maestros (2%) opinó de excelente el conocimiento cultural que posee el capacitador pedagógico del Petén. Los maestros encuestados indicó tal y como se ilustra en la gráfica una aprobación parcial al conocimiento del CTP con respecto a la cultura del departamento del Petén.

4.1.1.2.7 DIMENSION: DOMINIO DE NUEVA TECNOLOGIA

CUADRO No. 11

CATEGORIAS	CODIGO	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	PORCENTAJES
DESAPROBACION TOTAL	5	9	16
DESAPROBACION PARCIAL	4	23	42
APROBACION PARCIAL	3	16	29
APROBACION TOTAL	2	4	7
EXCELENTE	1	3	6
	TOTALES	55	100%



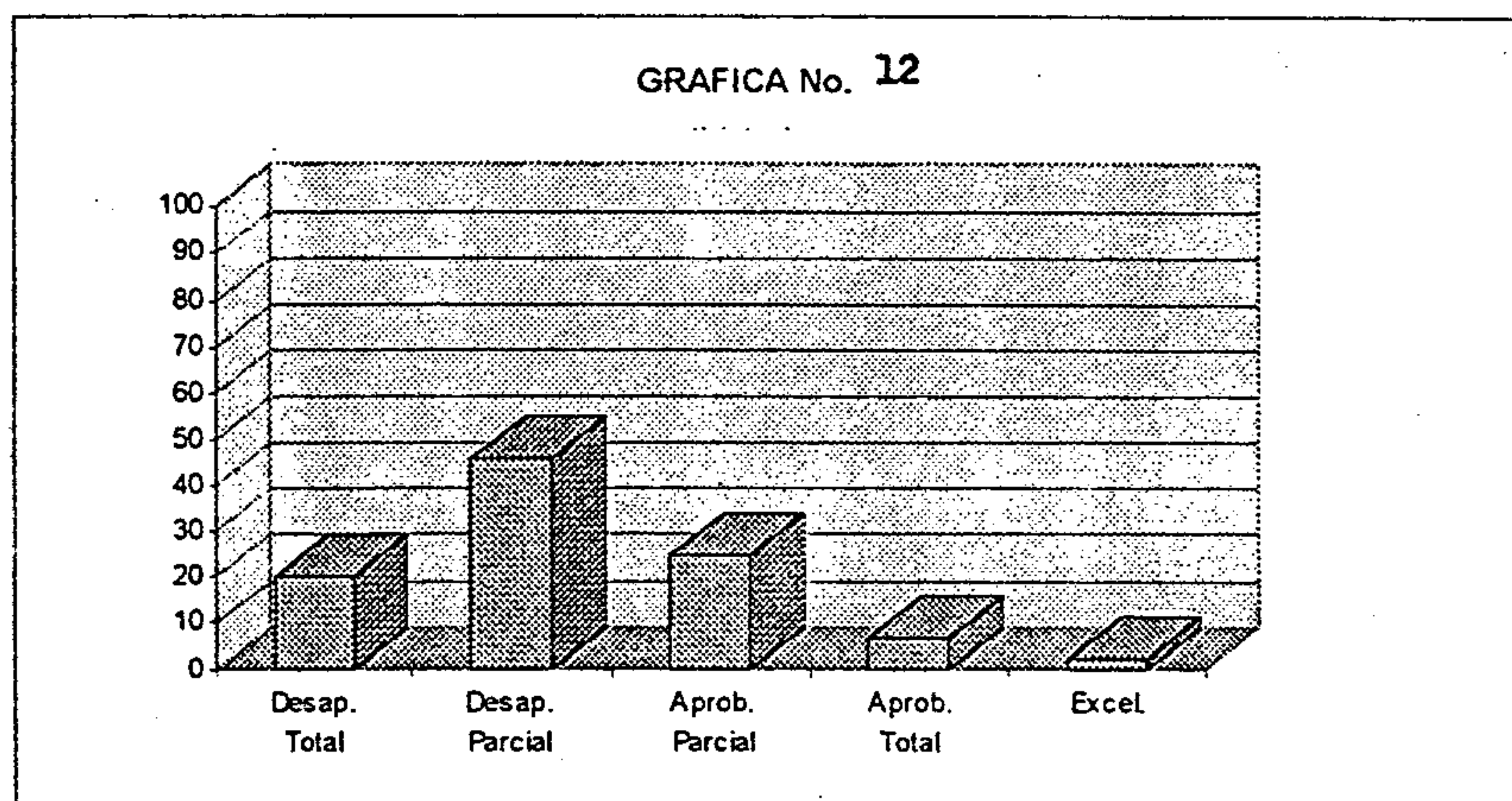
**COMENTARIO:**

En relación al dominio que tiene el capacitador técnico pedagógico sobre metodología innovadora del aprendizaje los encuestados en un 16% manifestó una desaprobación total, el 42% de la muestra dió una desaprobación parcial, cerca de la tercera parte (29%) afirmó una aprobación parcial, un 7% aprobó totalmente al capacitador y finalmente el 6% consideró que es excelente el dominio sobre nueva tecnología por parte del capacitador. La grafica ilustra con un porcentaje acumulado del 68% la opinión de desaprobación que el grupo de maestros dió sobre el dominio y aplicación de nueva metodología para la realización del proceso de enseñanza.

4.1.1.2.8 DIMENSION: INNOVACION CURRICULAR.

CUADRO No. 12

CATEGORIAS	CODIGO	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	PORCENTAJES
DESAPROBACION TOTAL	5	11	20
DESAPROBACION PARCIAL	4	25	46
APROBACION PARCIAL	3	14	25
APROBACION TOTAL	2	4	7
EXCELENTE	1	1	2
	TOTALES	55	100%



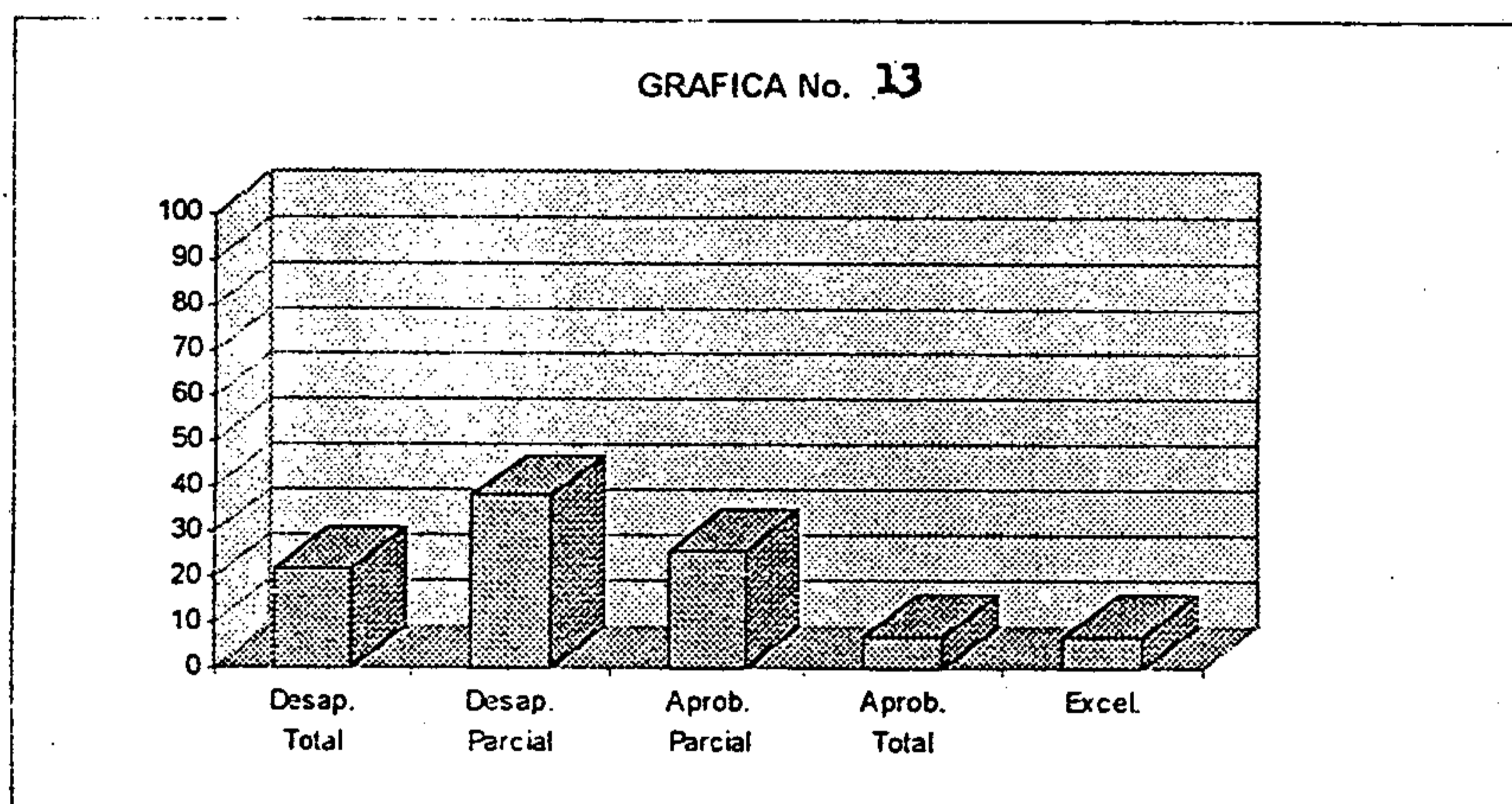
COMENTARIO:

En cuanto a la creatividad en la generación y práctica de procesos de innovación curricular, el 20% desaprobó totalmente al capacitador, cerca de la mitad (46%) lo desaprobó parcialmente, un 25% le dió un aprobación parcial y el 7% lo aprobó totalmente. En el mismo sentido el 2% señaló como excelente la función del capacitador. En lo que respecta a la dimensión de innovación curricular a través de la creatividad y práctica de procesos de innovación, los encuestados se ubicaron en dar una desaprobación al CTP.

4.1.1.2.9 DIMENSION: LIDERAZGO DEL CAPACITADOR TECNICO PEDAGOGICO.

CUADRO No. 13

CATEGORIAS	CODIGO	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	PORCENTAJES
DESAPROBACION TOTAL	5	12	22
DESAPROBACION PARCIAL	4	21	38
APROBACION PARCIAL	3	14	26
APROBACION TOTAL	2	4	7
EXCELENTE	1	4	7
	TOTALES	55	100%

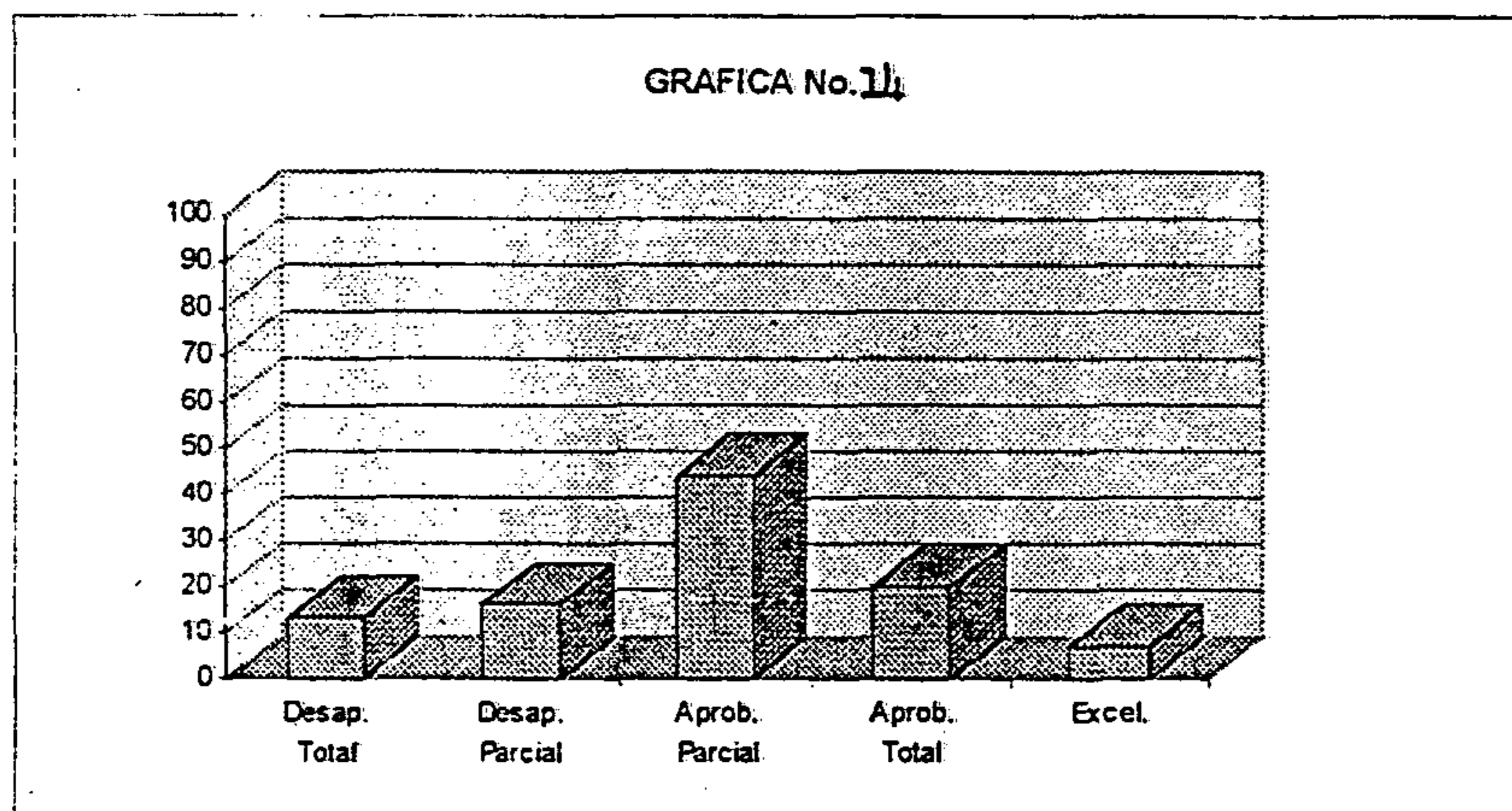


COMENTARIO:

Como respuestas al ítem: Liderazgo del capacitador pedagógico, los maestros en un 22% lo desaprobaron totalmente, el 38% dió una desaprobación parcial, por otro lado 14 de 55 maestros (26%) lo aprobaron parcialmente, el 7% emitió una aprobación total y el otro 7% de maestros consideró excelente el liderazgo que manifiesta el capacitador en el desempeño de sus funciones. En esta dimensión del perfil ideal del capacitador la encuesta reflejó que los maestros en un 60% acumulado desaprobó el liderazgo del capacitador en relación a sus funciones.

CUADRO No. 14

CATEGORIAS	CODIGO	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	PORCENTAJES
DESAPROBACION TOTAL	5	7	13
DESAPROBACION PARCIAL	4	9	16
APROBACION PARCIAL	3	24	44
APROBACION TOTAL	2	11	20
EXCELENTE	1	4	7
TOTALES		55	100%



COMENTARIO:

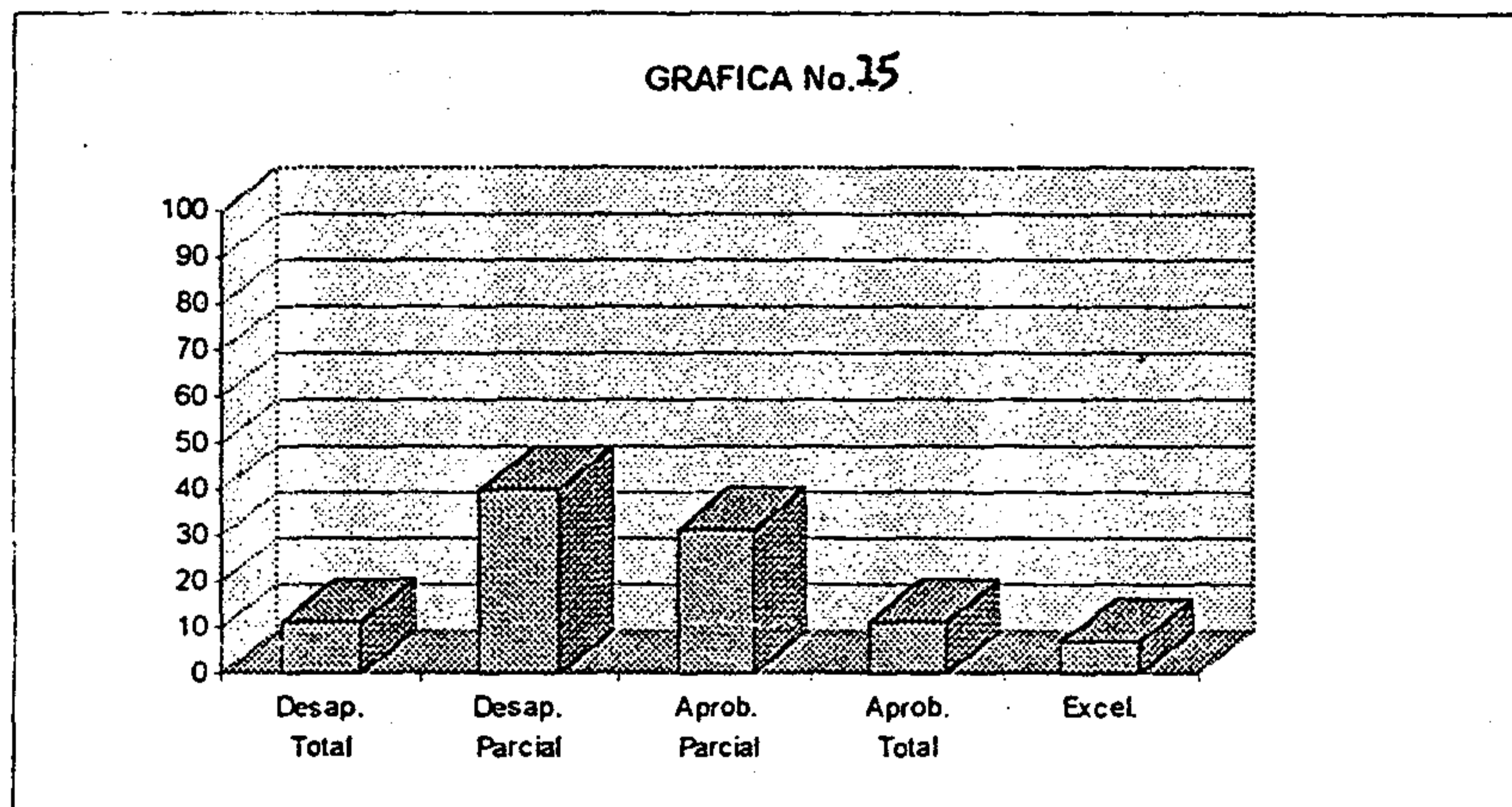
En esta dimensión se nota una actitud favorable de parte de los maestros hacia el capacitador, ya que el 44% lo aprueba parcialmente, un 20% totalmente y el 7% lo consideró excelente para interrelacionarse con personas y grupos organizados. Por su parte un grupo de la muestra (13%) lo desaprobó totalmente y el 16% dió una desaprobación parcial al capacitador en las relaciones humanas. Al respecto de la habilidad del CTP para relacionarse con los maestros se observó una aprobación a este aspecto del perfil del CTP.



4.1.1.2.11 DIMENSION : HABILIDAD DE COMUNICACION.

CUADRO No. 15

CATEGORIAS	CODIGO	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	PORCENTAJES
DESAPROBACION TOTAL	5	6	11
DESAPROBACION PARCIAL	4	22	40
APROBACION PARCIAL	3	17	31
APROBACION TOTAL	2	6	11
EXCELENTE	1	4	7
TOTALES		55	100%



COMENTARIO:

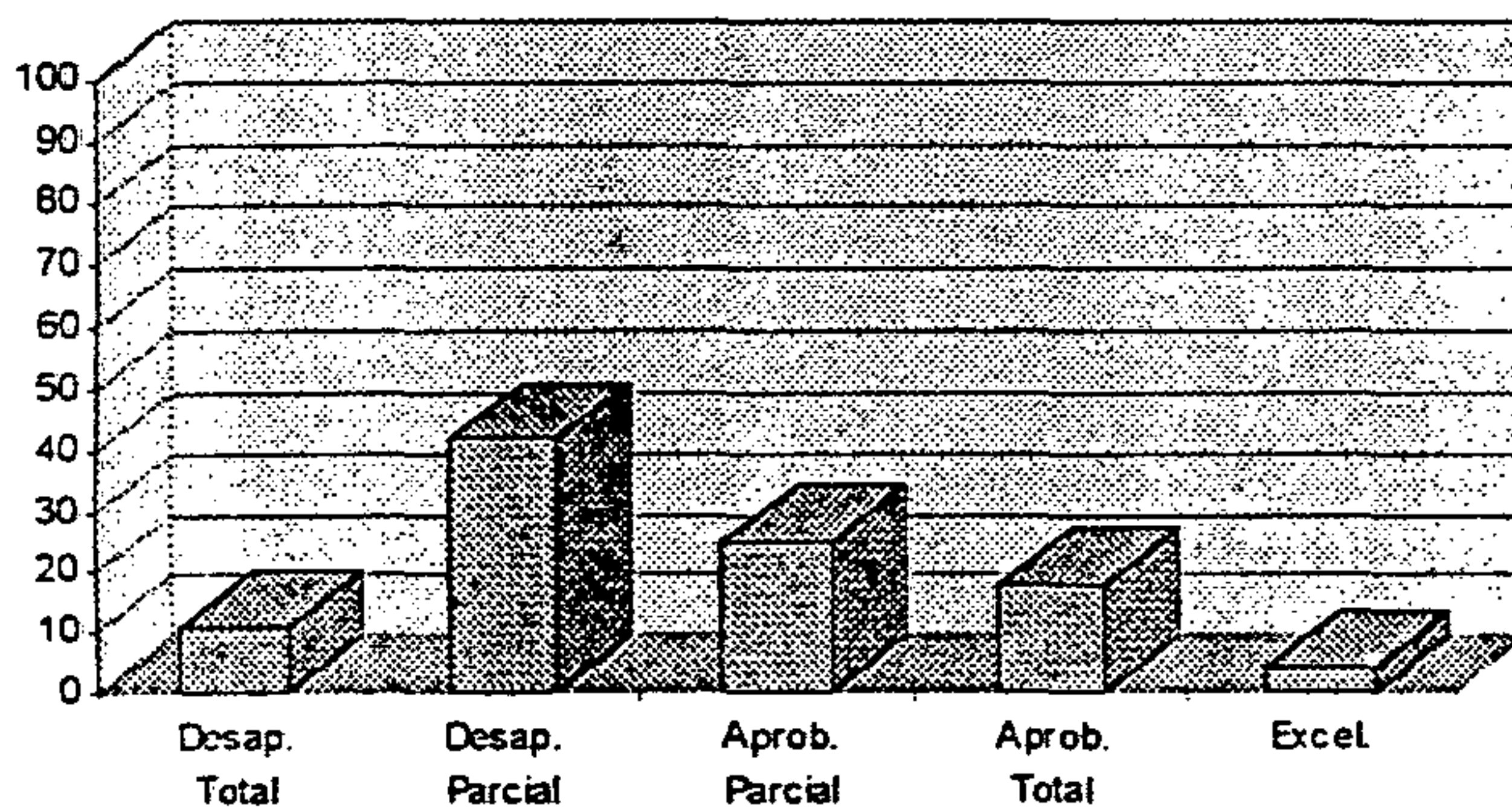
Sobre la habilidad y manejo de técnicas de comunicación, el 11% dijo que desaprueba totalmente al capacitador el 40% manifestó su desaprobación parcial, la tercera parte (31%) indicó una aprobación parcial el 11% lo aprobó totalmente y el 7% consideró de excelente la habilidad del capacitador para comunicarse con lo maestros. Como se puede observar en la gráfica más de la mitad de los encuestados calificó con la desaprobación al CTP en el manejo de técnicas que permitan una mejor comunicación entre CTP y maestros de los Centros de Desarrollo Escolar.

4.1.1.2.12 DIMENSION: ACTITUDES HACIA EL CAMBIO

CUADRO No. 16

CATEGORIAS	CODIGO	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	PORCENTAJES
DESAPROBACION TOTAL	5	6	11
DESAPROBACION PARCIAL	4	23	42
APROBACION PARCIAL	3	14	25
APROBACION TOTAL	2	10	18
EXCELENTE	1	2	4
TOTALES		55	100%

GRAFICA No. 16



COMENTARIO:

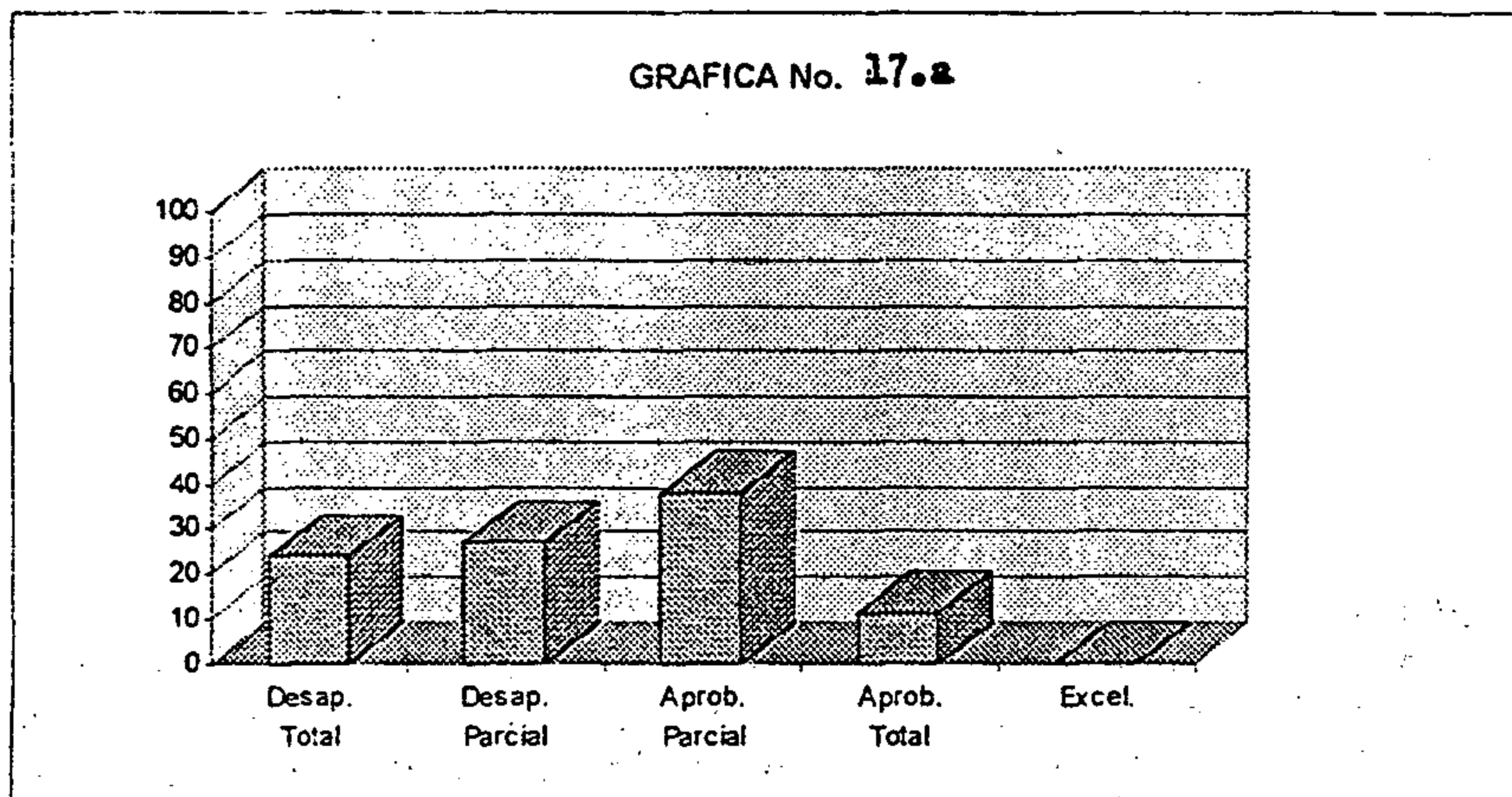
Al ser consultados los maestros con respecto a las actitudes que tiene el capacitador hacia el cambio, el 11% de la muestra consideró darle una desaprobación total, el 42% convino en una desaprobación parcial, en el mismo sentido el 25% lo aprobó parcialmente, el 18% indicó que merece una aprobación total y 2 de los 55 maestros (4%) fue favorable porque dijo que es excelente las actitudes del capacitador para introducir cambios en la educación. En el caso de actitudes hacia el cambio por parte del capacitador predomina también la desaprobación de parte de los maestros investigados.

4.1.1.2.13 DIMENSION: INICIATIVA DE CAPACITACION.

CUADRO No. 17.a

CATEGORIAS	CODIGO	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	PORCENTAJES
DESAPROBACION TOTAL	5	13	24
DESAPROBACION PARCIAL	4	15	27
APROBACION PARCIAL	3	21	38
APROBACION TOTAL	2	6	11
EXCELENTE	1	0	0
TOTALES		55	100%

GRAFICA No. 17.a



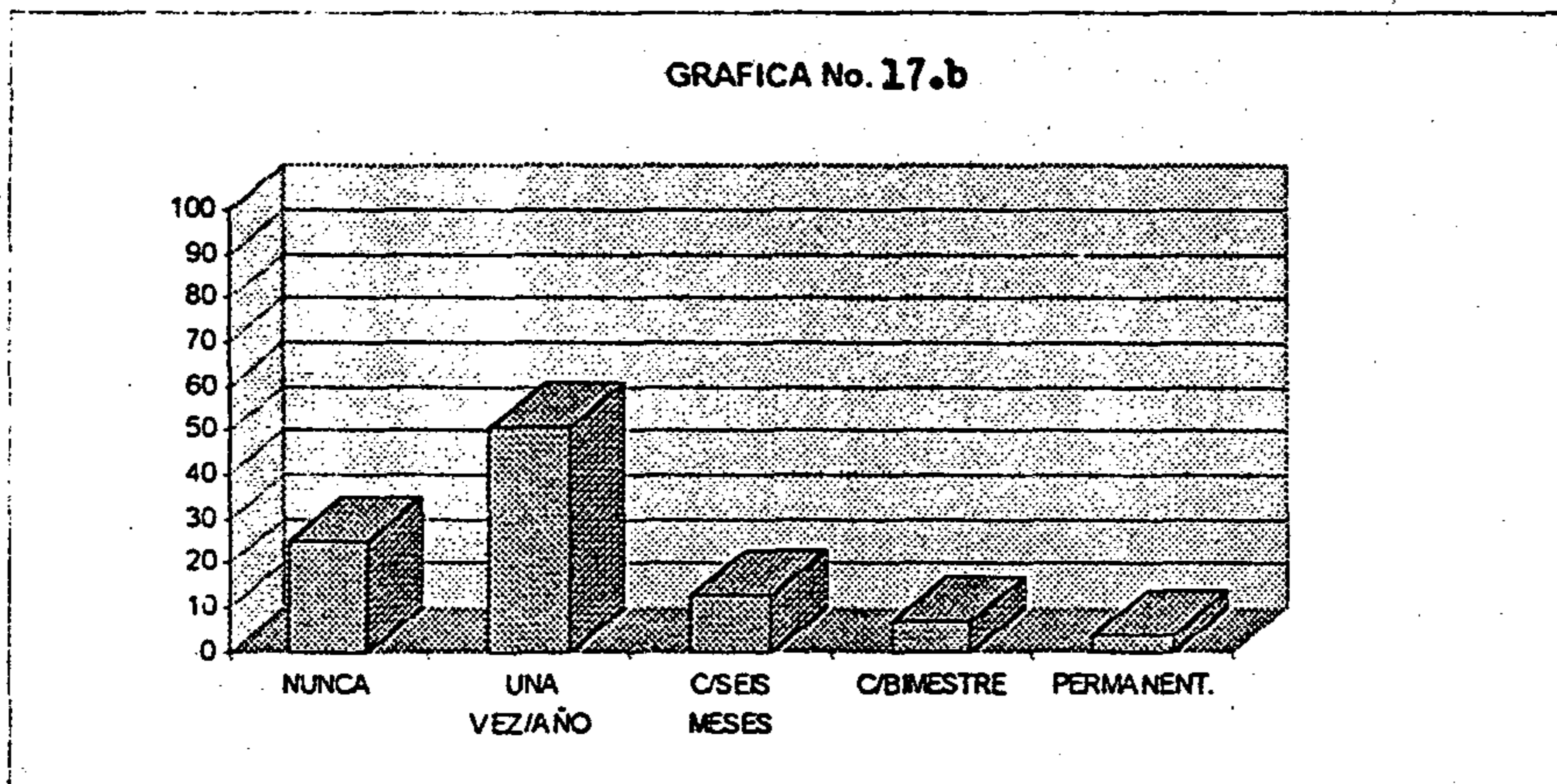
COMENTARIO:

Con respecto a la iniciativa del capacitador técnico pedagógico en los procesos de capacitación a nivel escolar y comunal, los consultados dieron una desaprobación total (24%), una desaprobación parcial (27%), por el mismo lado el 38% los aprobó parcialmente y el 11% emitió una aprobación total. En este caso predomina la desaprobación con un porcentaje acumulado del 51%.

CUADRO No. 17.b

CATEGORIAS	CODIGO	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	PORCENTAJES
NUNCA	5	14	25
UNA VEZ AL AÑO	4	28	51
CADA SEIS MESES	3	7	13
CADA BIMESTRE	2	4	7
PERMANENTEMENTE	1	2	4
TOTALES		55	100%

GRAFICA No. 17.b



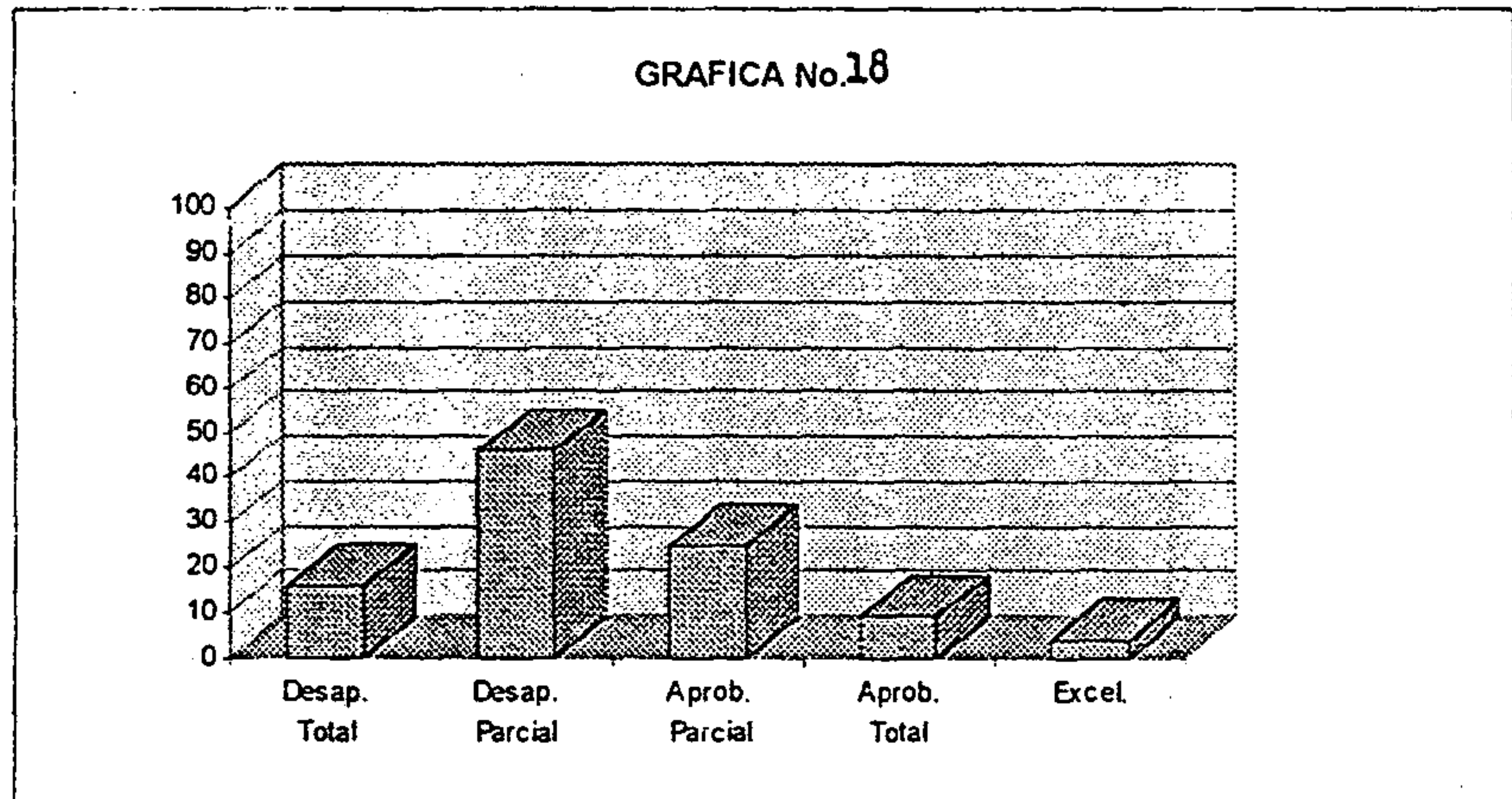
**COMENTARIO:**

Sobre la periodicidad con que el capacitador realiza cursos de capacitación para los maestros de los centros de desarrollo escolar, el 25% dijo que nunca, más de la mitad (51%), expresó que una vez al año el 13% dijo que cada seis meses, el 7% cada bimestre y por último el 4% indicó que la capacitación se da en forma permanente. Se observó en las respuestas de los maestros que el capacitador no mantiene una relación permanente con los maestros con el propósito de apoyarlos en el mejoramiento de la enseñanza, ya que el 51% indicó que solamente están recibiendo capacitación una vez al año.

4.1.1.2.14 DIMENSION: METODOLOGIA EDUCATIVA.

CUADRO No. 18

CATEGORIAS	CODIGO	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	PORCENTAJES
DESAPROBACION TOTAL	5	9	16
DESAPROBACION PARCIAL	4	25	46
APROBACION PARCIAL	3	14	25
APROBACION TOTAL	2	5	9
EXCELENTE	1	2	4
	TOTALES	55	100%



COMENTARIO:

La opinión de los maestros con relación al interés en la búsqueda y en la aplicación de metodologías para mejorar el aprendizaje y la calidad de la educación fue: el 16% opinó con una desaprobación total, cerca de la mitad (46%) dió una desaprobación parcial, el 25% cree que el capacitador merece una aprobación parcial, el 9% consideró que una aprobación total y sólo 2 de los 55 maestros (4%) opinó de excelente el interés del capacitador en esta dimensión. En los resultados de esta pregunta se reflejó que los capacitadores tienen poco interés por proporcionar a los maestros nuevas metodologías que contribuyan a mejorar la enseñanza y aprendizaje de los alumnos de los Centros de Desarrollo Escolar.

4.1.1.2.15 PUNTUACIONES OBTENIDAS POR LOS MAESTROS Y DIRECTORES DE LOS CENTROS DE DESARROLLO ESCOLAR DE LA REGION EDUCATIVA No. VIII, PETEN (LA FORMULA EMPLEADA FUE LA DE ESCALAMIENTO TIPO LIKERT).

4.1.1.2.15.1 DIRECCION DE LAS AFIRMACIONES O ITEMES:

Las afirmaciones o ítemes del instrumento aplicado a los maestros y directores fueron elaborados en sentido negativo, por lo que lo sujetos entre más estan de acuerdo con las afirmaciones su actitud es más desfavorable. Es decir, que entre más altas son las puntuaciones y las medidas de tendencia central más alta es la desaprobación hacia el perfil ideal del capacitador.

4.1.1.2.15.2 PUNTUACIONES:

CUADRO No. 19

48	51	52	53	53	55	55	56	56	56	56
57	57	57	57	58	58	59	59	59	59	60
60	60	60	60	62	62	62	62	63	63	63
64	64	66	66	66	67	67	68	68	68	68
69	70	70	70	71	72	74	74	75	75	75

4.1.1.2.15.3 MEDIA : (  $\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$  )

$$\bar{X} = \frac{3435}{55}$$

$$\bar{X} = 62.45$$

4.1.1.2.15.4 MEDIANA (Md. =  $\frac{N + 1}{2}$  )

$$Md = \frac{55 + 1}{2} = \frac{56}{2} = 28$$

Entonces, la mediana es:

$Md = 62$

4.1.1.2.15.5 Mo. (Moda)

$Mo = 60$

Rango ( $X_m - X_m$ )

Rango = 75 - 48

Rango = 27

4.1.1.2.15.6 Desviación Standar:  $(Se = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{N}})$

CUADRO No. 20

X	$\bar{x} - X$	$(x - \bar{x})^2$	X	$\bar{x} - X$	$(x - \bar{x})^2$	X	$\bar{x} - X$	$(x - \bar{x})^2$	X	$\bar{x} - X$	$(x - \bar{x})^2$	X	$\bar{x} - X$	$(x - \bar{x})^2$
48	-14.45	208.80	57	-5.45	29.70	60	-2.45	6.00	64	1.55	2.40	69	6.55	42.90
51	-11.45	131.10	57	-5.45	29.70	60	-2.45	6.00	64	1.55	2.40	70	7.55	57.00
52	-10.45	109.20	57	-5.45	29.70	60	-2.45	6.00	66	3.55	12.60	70	7.55	57.00
53	-9.45	89.30	57	-5.45	29.70	60	-2.45	6.00	66	3.55	12.60	70	7.55	57.00
53	-9.45	89.30	58	-4.45	19.80	62	-0.45	0.20	66	3.55	12.60	71	8.55	73.10
55	-7.45	55.50	58	-4.45	19.80	62	-0.45	0.20	67	4.55	20.70	72	9.55	91.20
55	-7.45	55.50	59	-3.45	11.90	62	-0.45	0.20	67	4.55	20.70	74	11.55	133.40
56	-6.45	41.60	59	-3.45	11.90	62	-0.45	0.20	68	5.55	30.80	74	11.55	133.40
56	-6.45	41.60	59	-3.45	11.90	63	0.55	0.30	68	5.55	30.80	75	12.55	157.50
56	-6.45	41.60	59	-3.45	11.90	63	0.55	0.30	68	5.55	30.80	75	12.55	157.50
56	-6.45	41.60	60	-2.45	6.00	63	0.55	0.30	68	5.55	30.80	75	12.55	157.70
												<b>N=55</b>	<b>3624.9</b>	

$Se = \sqrt{\frac{3624.9}{55}}$

$Se = \sqrt{65.90}$

$Se = 8.11$

Por lo que se obtienen los siguientes resultados:

Moda = 60

Mediana = 62

Media ( $\bar{X}$ ) = 62.45

Desviación Standar = 8.11

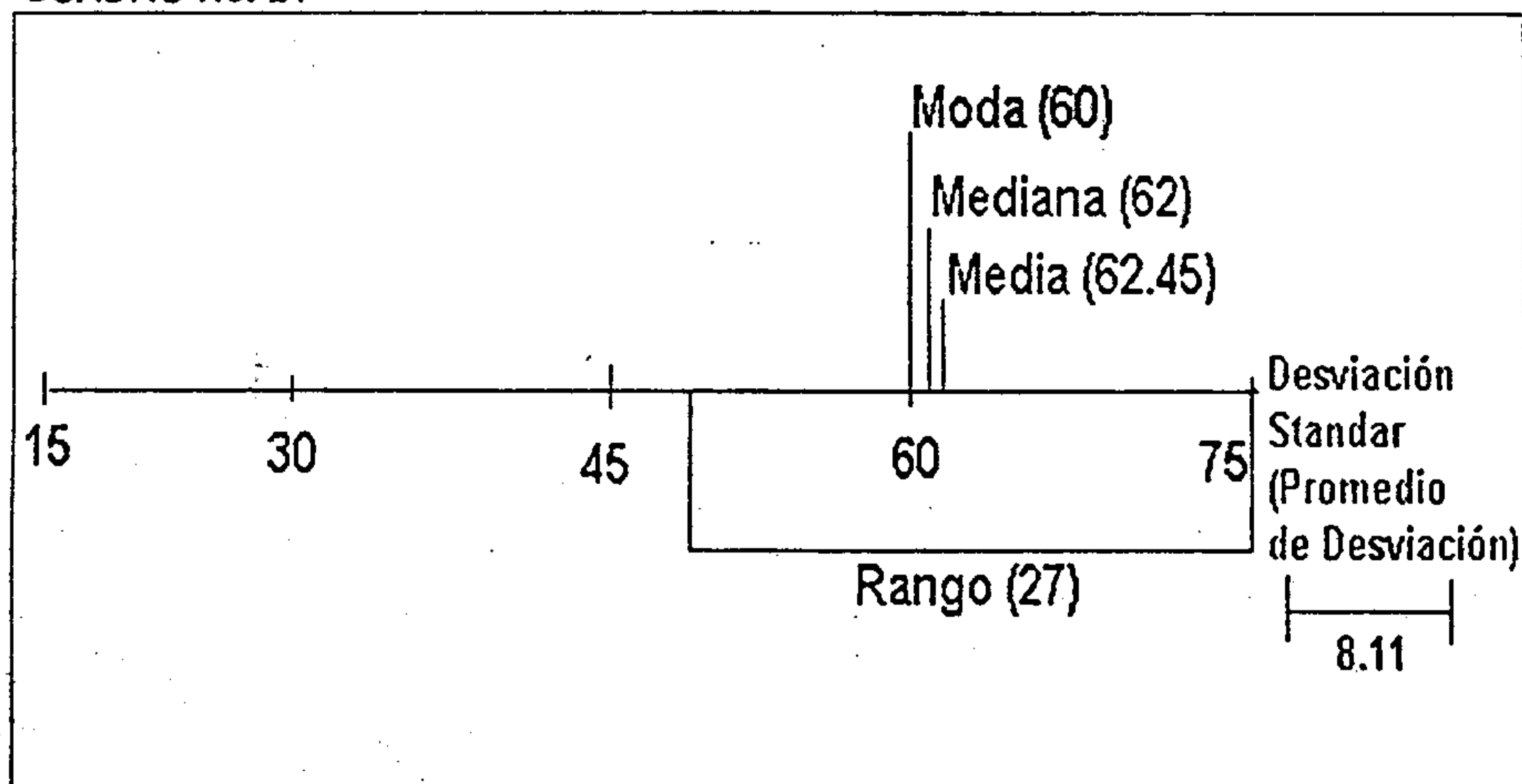
Puntuación más alta obervada (máximo) = 75

Puntuación más baja obervada (mínimo) = 48

Rango = 27

#### 4.1.1.2.15.7 ACTITUD DE DESAPROBACION PARCIAL

CUADRO No. 21



#### COMENTARIO:

La actitud de los maestro con relación al perfil de los capacitadores técnico pedagógicos es de desaprobación parcial.

La categoría que más se repitió fue 60 (Desaprobación parcial ). El 50% de los maestros y directores encuestados está por encima de la puntuación 62 y el restante



50% se sitúa por debajo de este valor. En promedio, los maestros se ubican en 62.45 (Desaprobación Parcial). Asimismo, se desvían de 62.45 - en promedio - 8.11 unidades de la escala. Las puntuaciones de los maestros y directores tienden a ubicarse en valores medios o elevados, en nuestro caso, se interpreta como una actitud de desaprobación parcial al perfil ideal de los capacitadores.

El rango real de la escala iba de 15 a 75 . El rango resultante para esta investigación varió de 48 a 75. Es por lo tanto evidente que los maestros se inclinaron hacia valores altos (Desaprobación) en la medida de la actitud hacia el perfil de los capacitadores técnicos pedagógicos.

**4.1.1.3 RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ENCUESTA APLICADA A LOS ALUMNOS DE CUARTO, QUINTO Y SEXTO GRADO PRIMARIA DE LOS CENTROS DE DESARROLLO ESCOLAR DE LA REGION VIII, PETEN.**

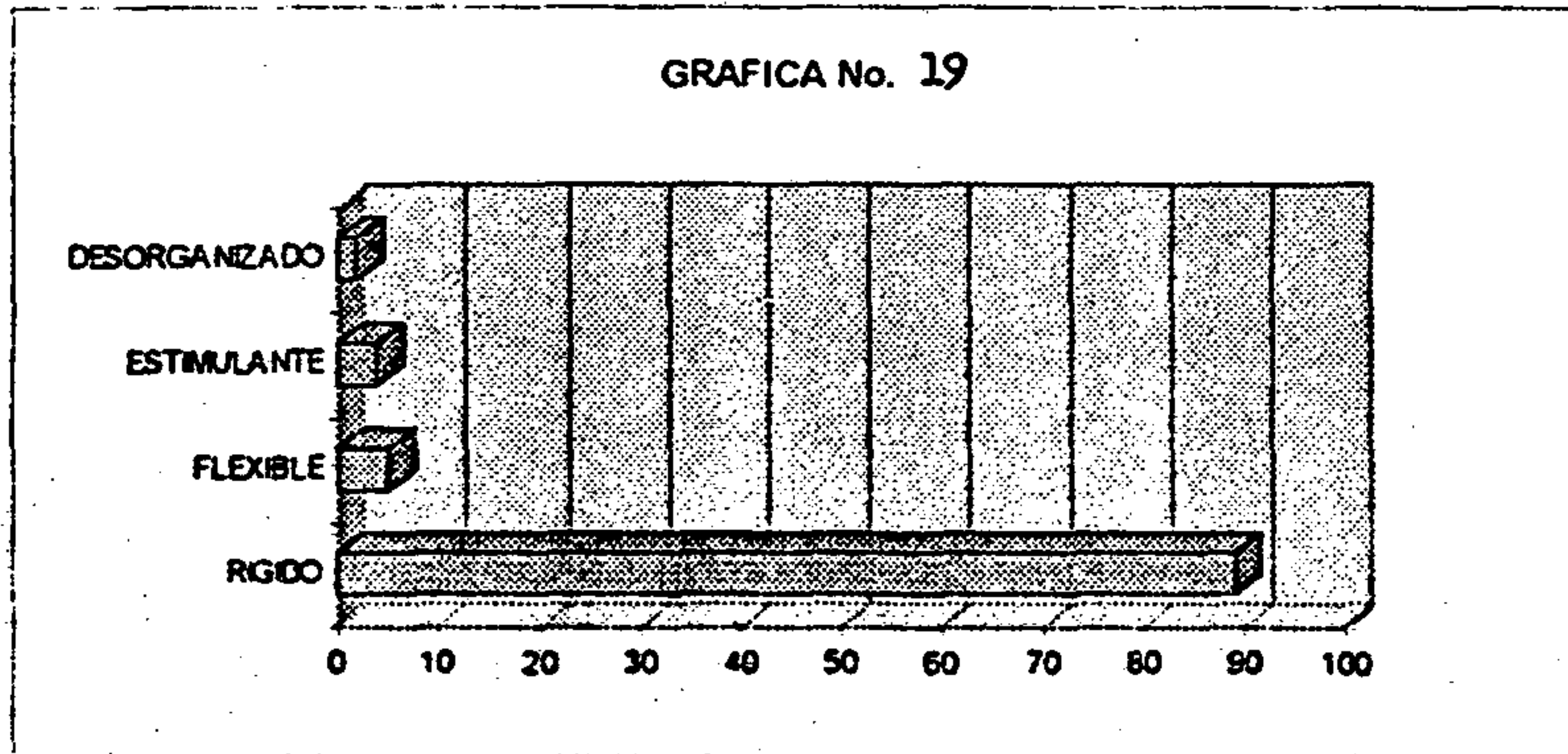
**OBJETIVO:** Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje de los CENTROS DE DESARROLLO ESCOLAR , para detectar mejoras en las dimensiones o aspectos fundamentales del mismo.

En estas preguntas el alumno puede dar más de una respuesta, motivo por el cual el número de respuestas es mayor que el total del número de encuestados.

**4.1.1.3.1 DIMENSION: ENTORNO FISICO.**

**CUADRO No. 22**

CATEGORIAS	RESPUESTAS DEL ITEM No. 1	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	PORCENTAJES
RIGIDO	1	276	89
FLEXIBLE	2	15	5
ESTIMULANTE	3	14	4
DESORGANIZADO	4	7	2
	TOTALES	312	100



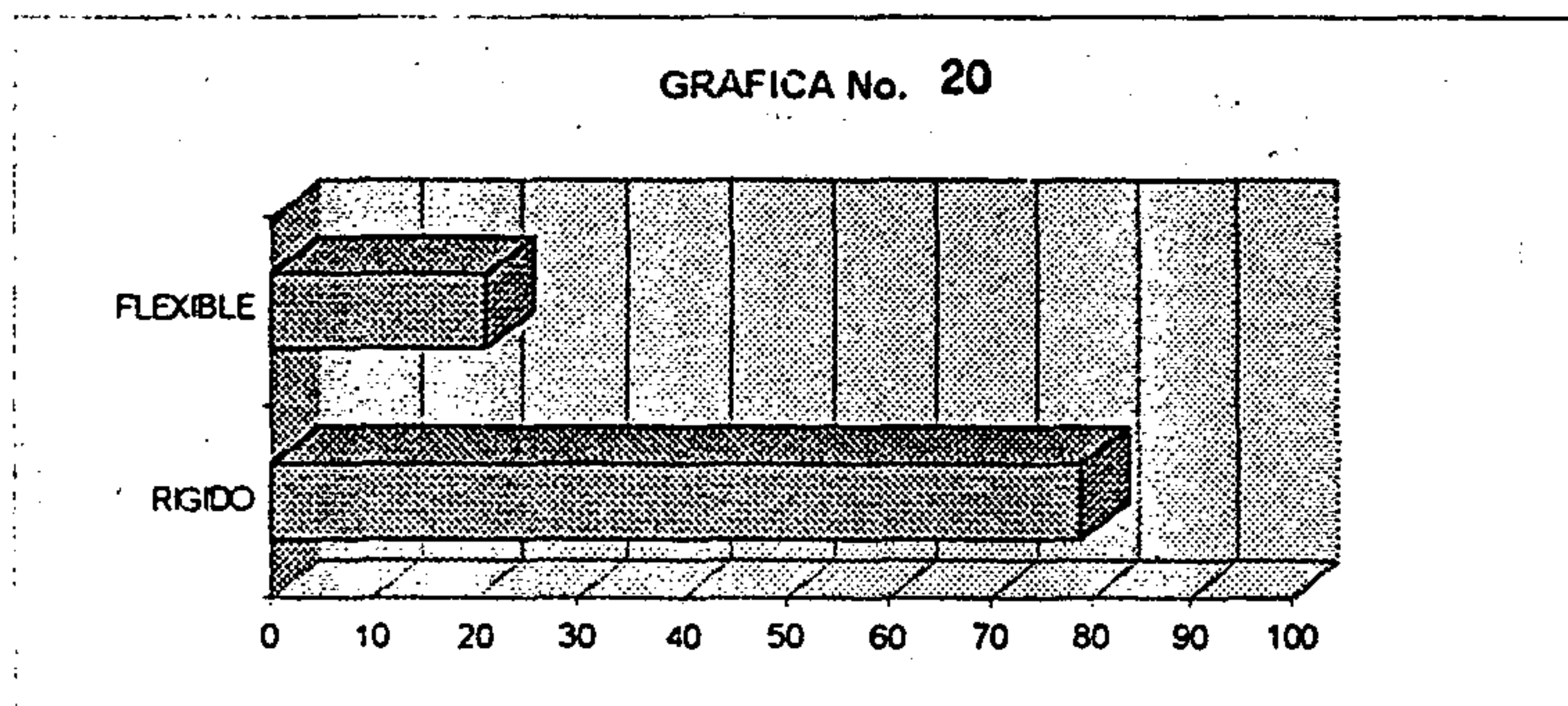
**COMENTARIO:**

Sobre la organización del aula, más de las tres cuartas partes de respuestas (89%) dadas por los alumnos pone de manifiesto que la organización es rígida puesto que los escritorios permanecen en filas y cada quien tiene asignado su lugar . El 5% dijo que es flexible, el 4% de respuestas opinaron que la organización es estimulante y por su parte una minoría (2%) manifestó que el aula es un desorden.

4.1.1.3.2 DIMENSION: ESTRUCTURA DEL TIEMPO.

CUADRO No. 23

CATEGORIAS	RESPUESTAS DEL ITEM No. 2	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	PORCENTAJES
RIGIDO	1	226	79
FLEXIBLE	2	60	21
	TOTALES	286	100



COMENTARIO:

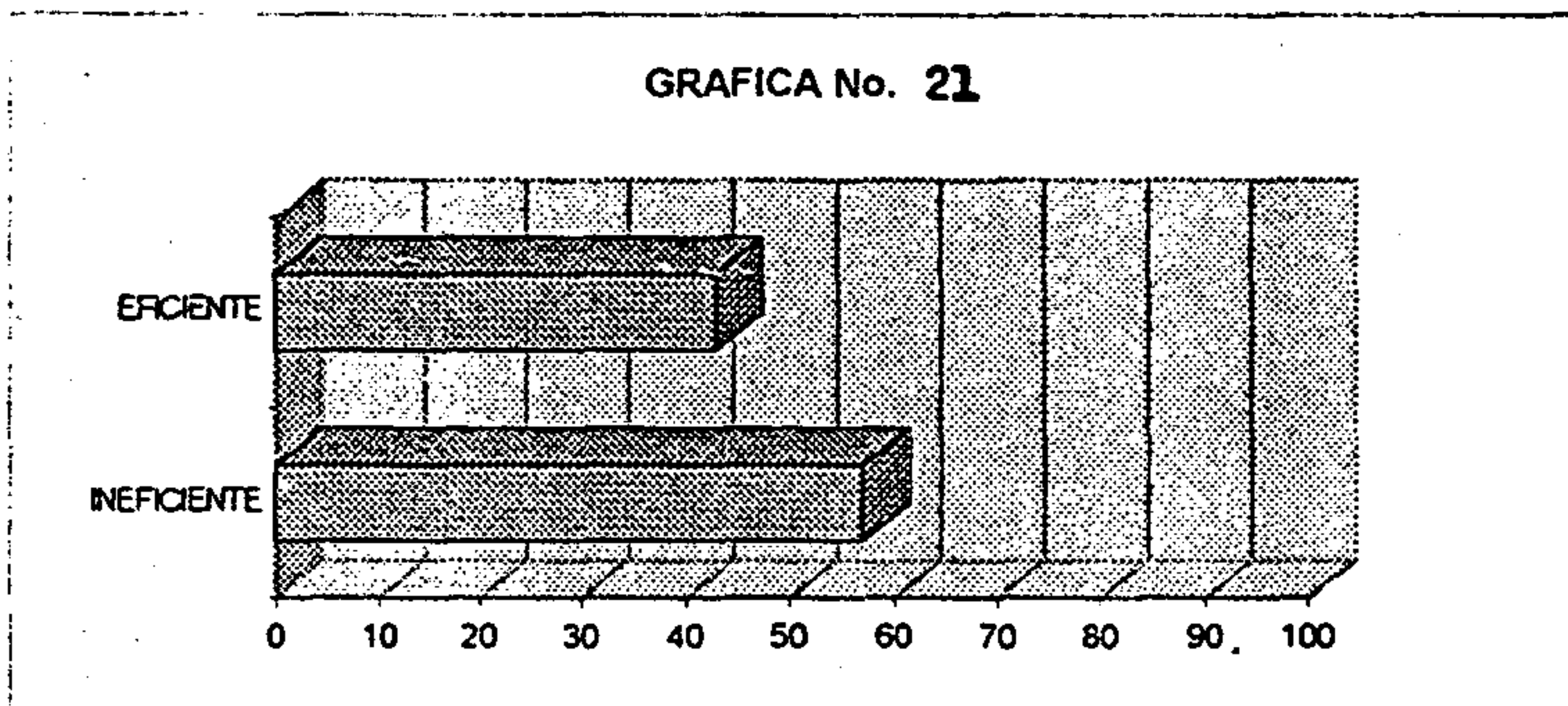
Más de las tres cuartas partes de respuestas (79%) consideró que los maestros emplean el mismo horario todos los días. Mientras que menos de la cuarta parte (21%) dijo que sus maestros cambian el horario de acuerdo a las actividades o acontecimientos de la época. La mayoría indica que el horario en los Centros de Desarrollo Escolar sigue siendo rígido.

4.1.1.3.3 DIMENSION: USO DEL TIEMPO

CUADRO No. 24

CATEGORIAS	RESP. DEL ITEM No. 3	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	PROMEDIO DE FREC. ABS.	PORCENTAJES
INEFICIENTE	1	245	250	57
	2	255		
EFICIENTE	3	276	185	43
	4	94		
TOTALES			435	100

GRAFICA No. 21



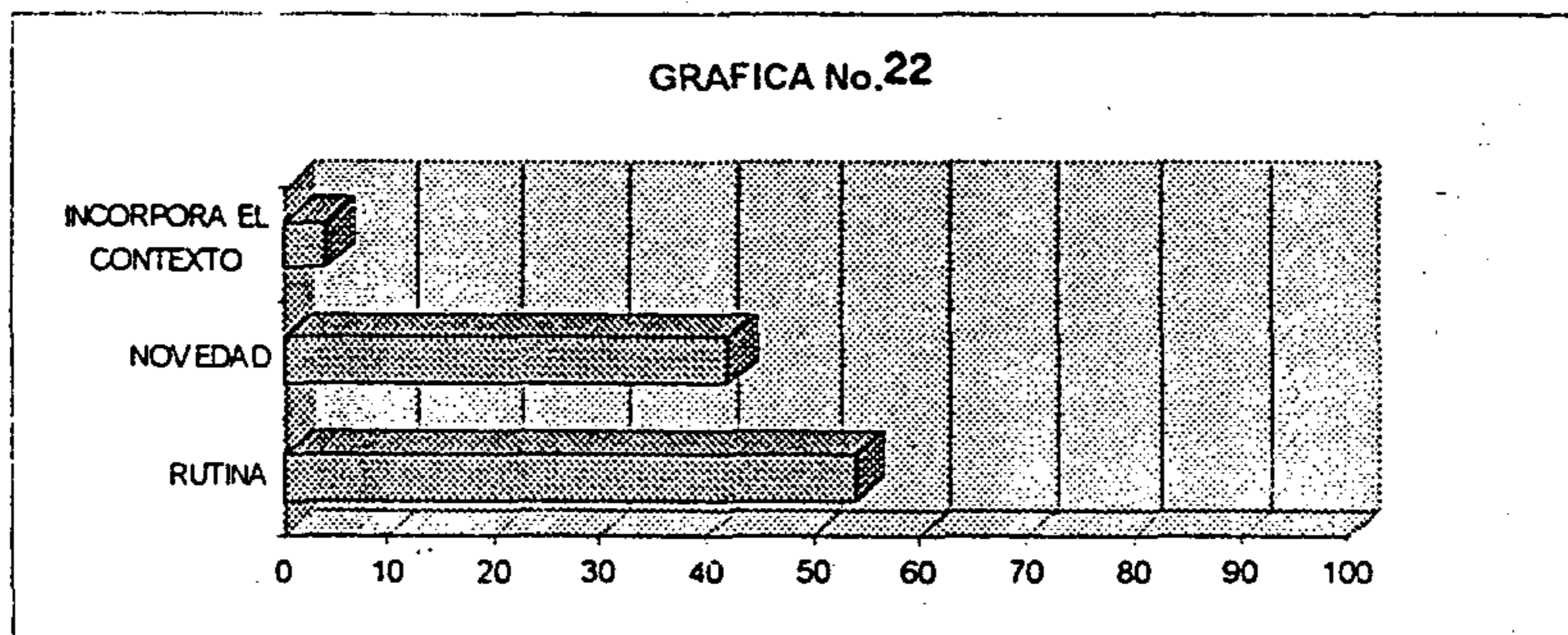
COMENTARIO:

Con relación al uso que hacen del tiempo lo maestros en el aula, más de la mitad de respuestas dijo que lo emplean en revisar y corregir tareas y en cuidar el orden y la disciplina. El 43% repondió que los maestros observan y orientan como se realizan las tareas y que a la vez atienden pequeños grupos de trabajo.

4.1.1.3.4. DIMENSION: ESTRUCTURA DE LAS TAREAS DE LA ENSEÑANZA.

CUADRO No. 25

CATEGORIAS	RESPUESTAS DEL ITEM No. 4	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	PORCENTAJES
RUTINA	1	262	54
NOVEDAD	2	205	42
INCORPORA EL CONTEXTO	3	17	4
TOTALES		484	100



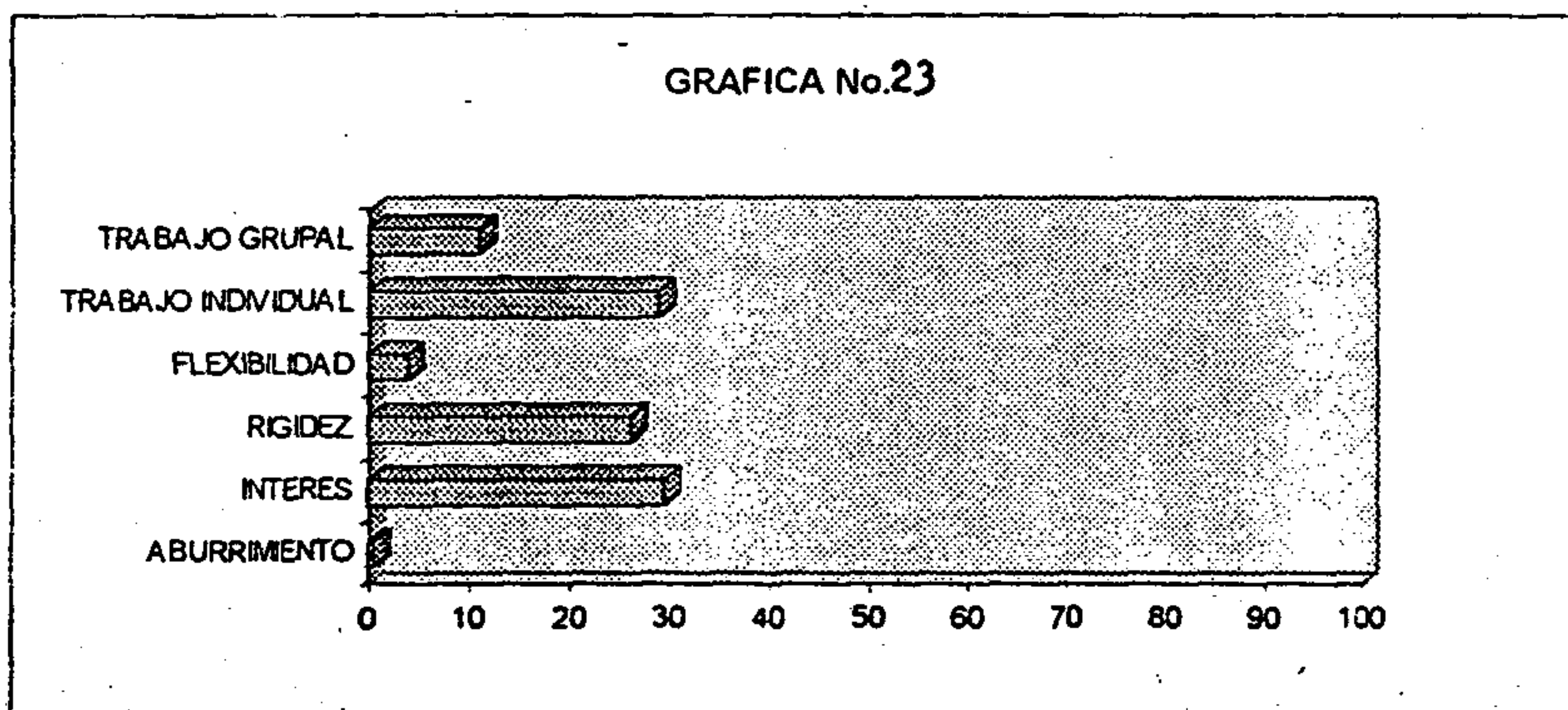
COMENTARIO:

De acuerdo a la opinión de más de la mitad (54%) emitidas por lo alumnos, los maestros usan los libros de texto como actividad principal para enseñar. El 42% de respuestas dijo que los maestros realizan actividades interesantes y novedosas como tareas de enseñanza. una minoría (4%) expreso que los maestros incorporan elementos del contexto como tareas del proceso de enseñanza.

4.1.1.3.5 DIMENSION: ESTRUCTURA DE LAS TAREAS DE APRENDIZAJE.

CUADRO No. 26

CATEGORIAS	RESPUESTAS DEL ITEM No. 5	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	PORCENTAJES
ABURRIMIENTO	1	4	0.5
INTERES	2	241	29.5
RIGIDEZ	3	212	26
FLEXIBILIDAD	4	35	4
TRABAJO INDIVIDUAL	5	236	29
TRABAJO GRUPAL	6	87	11
TOTALES		815	100



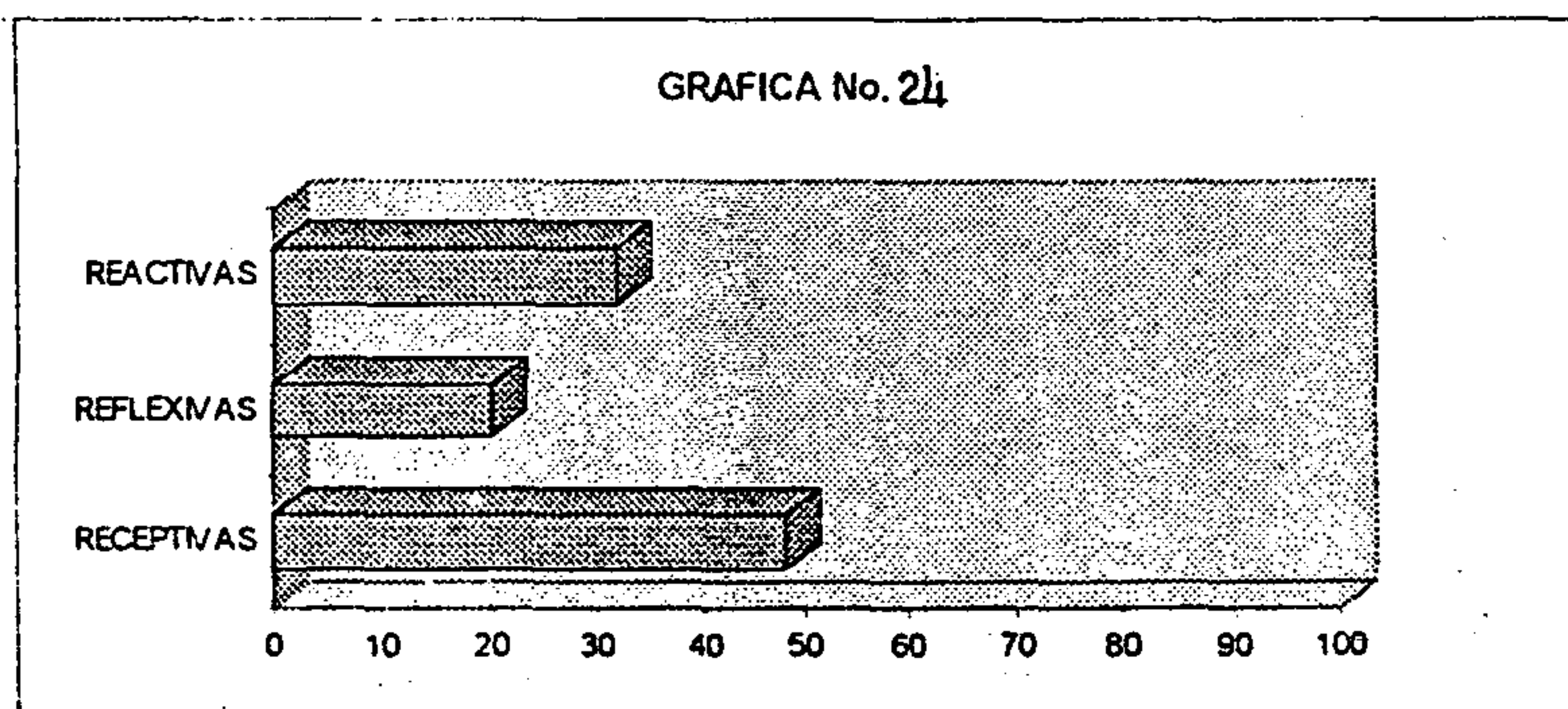
COMENTARIO:

A la pregunta : ¿ Cómo trabajan los alumnos en el aula?. El 0.5% de respuestas manifestaron que los alumnos se sienten aburridos y desinteresados, el 29% por el contrario manifestaron interés , el 26% indicó que hay rigidez ya que deben permanecer sentado en sus lugares sin tomar parte directa en el proceso de aprendizaje, para el 4% existe flexibilidad en el trabajo. El 29% dijo que trabajan sólo en forma individual mientras que el 11% reflejó que se realizan trabajos en grupo.

4.1.1.3.6 DIMENSION: TIPO DE TAREAS DE APRENDIZAJE.

CUADRO No. 27

CATEGORIAS	RESP. DEL ITEM No. 6	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	PROMEDIO DE FREC. ABS.	PORCENTAJES
RECEPTIVAS	1	239	220	48
	2	213		
	3	207		
REFLEXIVAS	4	97	90	20
	5	135		
	6	39		
REACTIVAS	7	187	146	32
	8	99		
	9	152		
		TOTALES	456	100



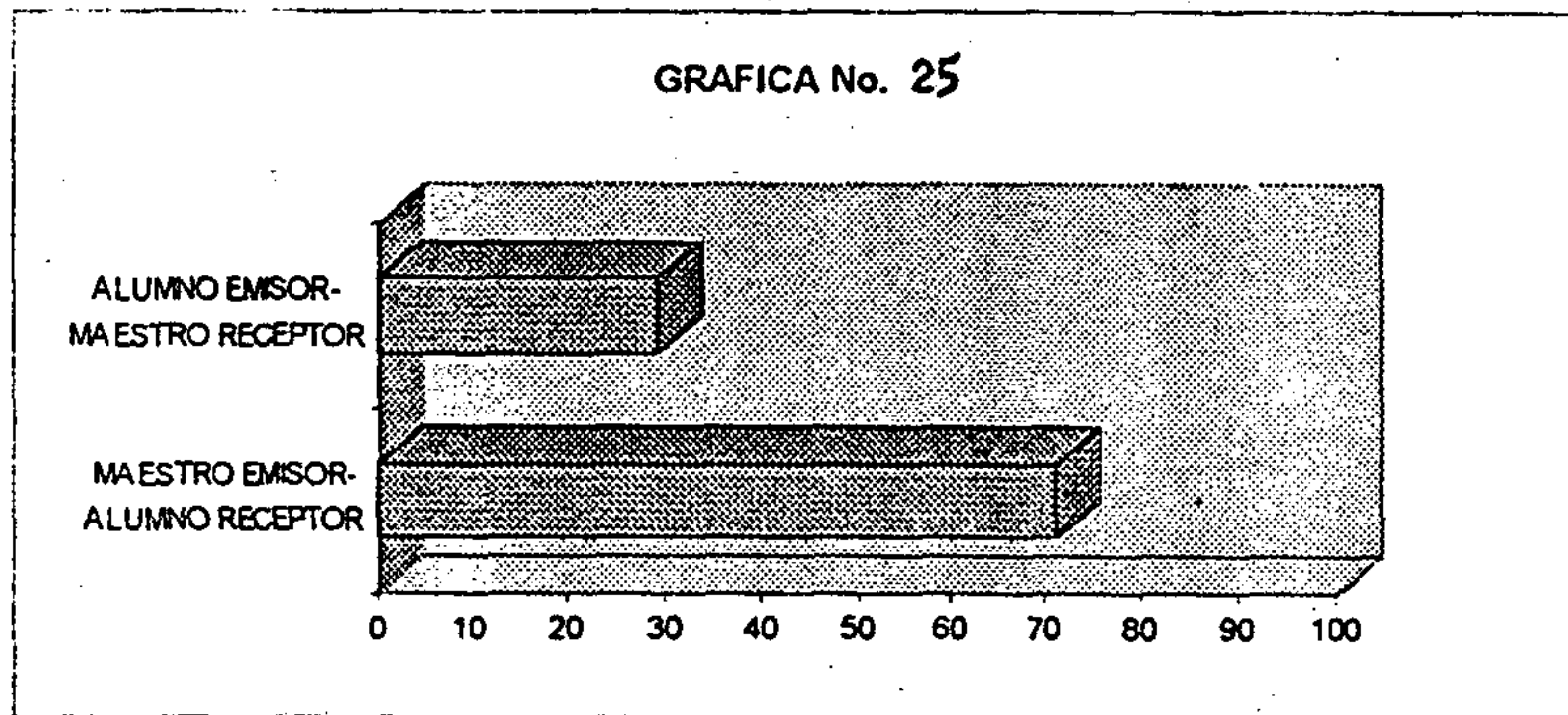
COMENTARIO:

Sobre las actividades que se realizan para aprender, se reflejó en un 48% que las respuestas emitidas por los alumnos que son receptivas: lecturas, copiar del libro de texto, dictados. El 20% manifestó en sus respuestas que las tareas son reflexivas: discusión de lecturas, resúmenes y experimentos. El 32% de respuestas dadas por los alumnos indica que las tareas de aprendizaje son reactivas: trabajos manuales, exposiciones orales, informes escritos.

4.1.1.3.7 DIMENSION: TIPOS DE INTERACCION.

CUADRO NO. 28

CATEGORIAS	ITEM No. 7	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	PROMEDIO DE FREC. ABS.	PORCENTAJES
MAESTRO EMISOR-	1	275	265	71
	2	260		
ALUMNO RECEPTOR	3	260	109	29
ALUMNO EMISOR-	4	72		
MAESTRO RECEPTOR	5	181		
	6	74		
TOTALES			374	100



COMENTARIO:

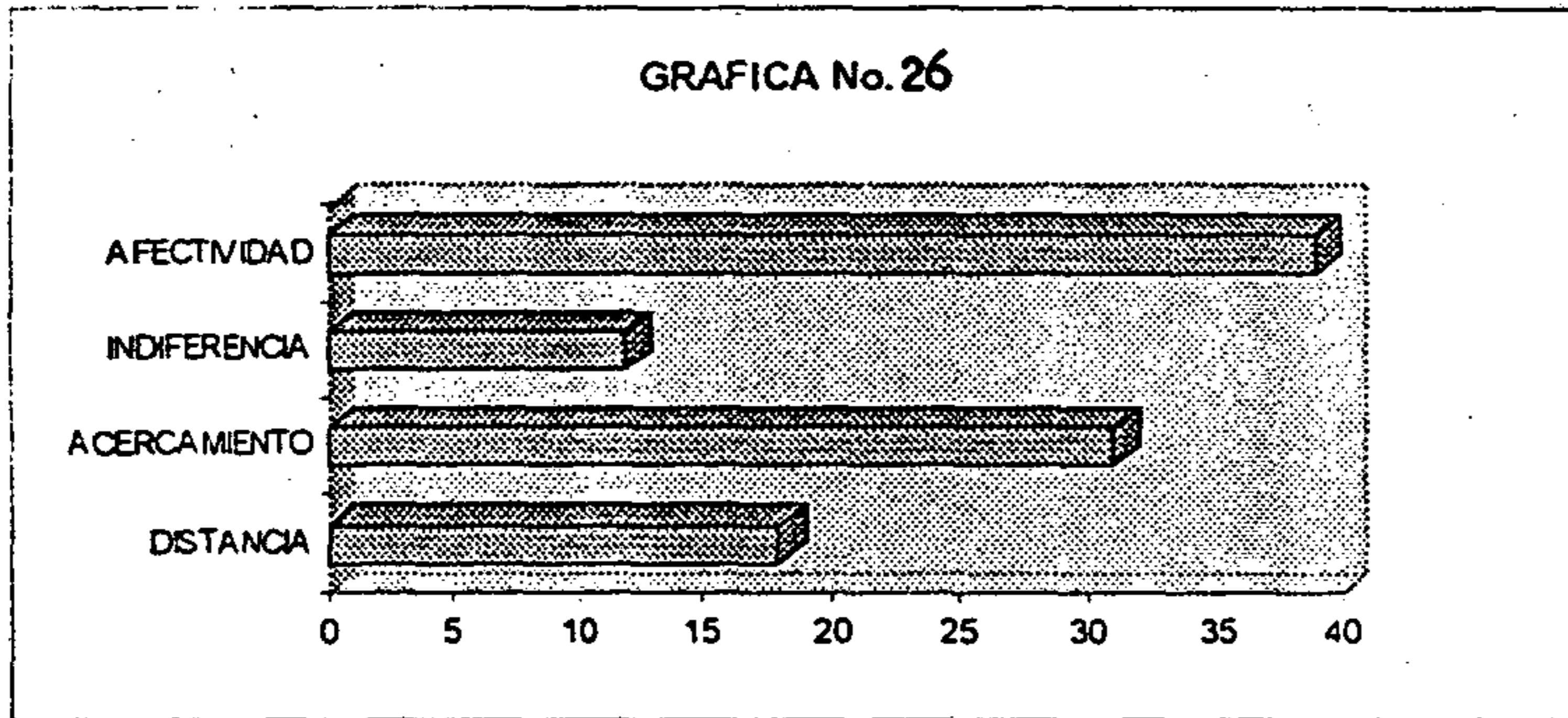
Cerca de las tres cuartas partes (71%) las respuestas dadas por los alumnos coincidieron en que el tipo de interacción sigue siendo tradicional el maestro emisor y el alumno receptor. El 29% de las respuestas refleja innovaciones de la interacción ya que el alumno se constituye en emisor y el maestro en receptor.



4.1.1.3.8 DIMENSION: COMUNICACION NO VERBAL

CUADRO No. 29

CATEGORIAS	RESPUESTAS DEL ITEM No. 8	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	PORCENTAJES
DISTANCIA	1	97	18
ACERCAMIENTO	2	161	31
INDIFERENCIA	3	61	12
AFECTIVIDAD	4	205	39
TOTALES		524	100



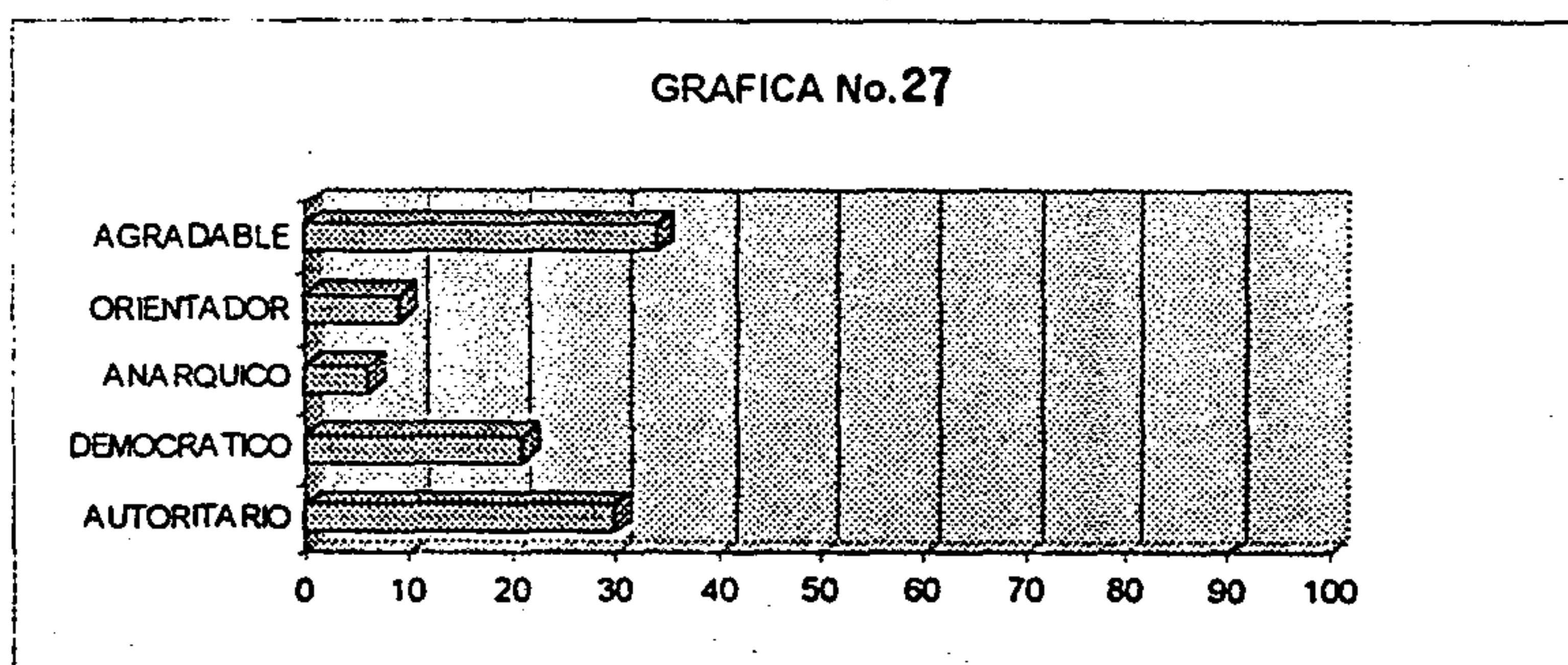
**COMENTARIO:**

Al ser consultados sobre como se comporta el maestro en el aula, las respuestas de los alumnos en un 18% dijeron que se mantiene distante del grupo, el 31% coincidieron en que hay acercamiento entre maestro y alumnos, el 12% manifestó que hay indiferencia por parte del maestro y el 39% de las respuestas expresaron que existe afinidad del maestro para con los alumnos.

4.1.1.3.9 DIMENSION: CLIMA AFECTIVO EN LA CLASE.

CUADRO No. 30

CATEGORIAS	RESP. DEL ITEM No. 9	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	PROMEDIO DE FREC. ABS.	PORCENTAJES
AUTORITARIO	1	241	183	30
	2	125		
DEMOCRATICO	3	95	126	21
	4	156		
ANARQUICO	5	45	36	6
	6	26		
ORIENTADOR	7	52	52	9
AGRADABLE	8	205	205	34
TOTALES			602	100



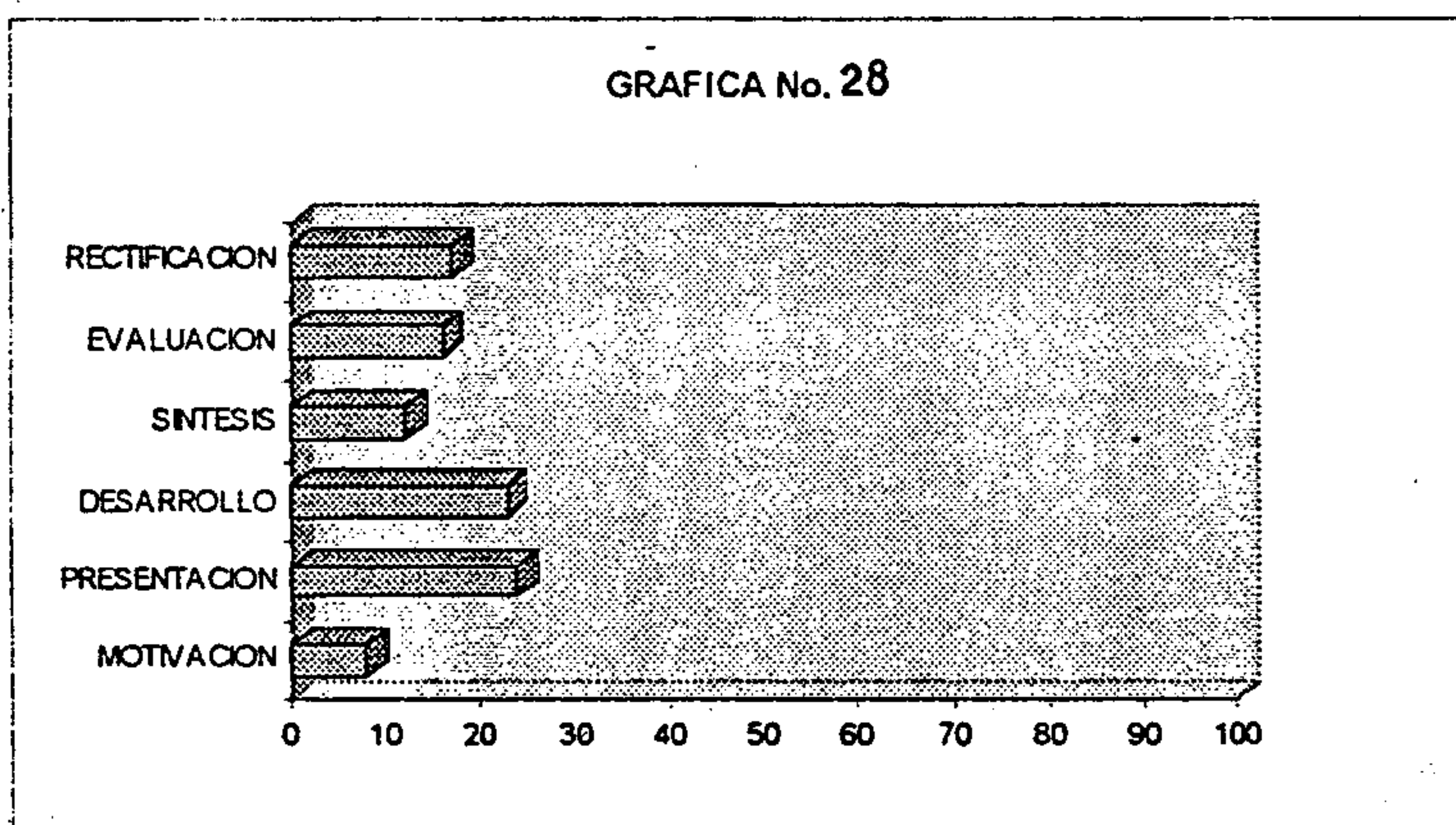
COMENTARIO:

Un 30% de las repuestas de los alumnos indica que los maestro siguen manteniendo un clima autoritario en el aula, el 21% refleja que el ambiente es democrático, el 6% indico que se manifiesta un clima de anarquía. El 9% de las respuestas sobre el clima afectiva en la clase indica que el maestro es orientador de la misma y el 34% que el clima afectivo es agradable .

4.1.1.3.10 DIMENSION: TIPOS DE TAREAS DE ENSEÑANZA.

CUADRO No. 31

CATEGORIAS	RESP. DEL ITEM No. 10	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	PROMEDIO DE FREC. ABS.	PORCENTAJES
MOTIVACION	1	65	65	8
PRESENTACION	2	195	195	24
DESARROLLO	3	212	184	23
	4	157		
SINTESIS	5	101	101	12
EVALUACION	6	130	130	16
RECTIFICACION	7	134	134	17
		TOTALES	809	100



COMENTARIO:

Con respecto al tipo de tareas de enseñanza que realiza el maestro sólo el 8% de las respuestas indica que se realiza la motivación, el 24% de respuestas se centra en la presentación del tema, el 23% en el desarrollo del tema, el 12% indicó que los maestros hacen síntesis del tema, el 16% considera que el maestro evalúa el tema y un 17% de las respuestas estima que se hace la rectificación del tema impartido por el maestro.

#### 4.1.1.4 ANALISIS DE LOS TRES GRUPOS ENCUESTADOS EN RELACION A LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS.

La capacitación de los maestros de los Centros de Desarrollo Escolar del Departamento del Petén, no se está realizando de acuerdo a las normas establecidas en la creación de los cargos de Capacitadores Técnico Pedagógicos y la de los Centros de Desarrollo Escolar. A pesar de que las personas que ocupan los puestos de capacitadores tienen crédito Universitario no desempeñan los roles que corresponden al cargo. Se manifiesta en dichos individuos la necesidad de ser apoyados con cursos que les permitan reforzar los conocimientos teóricos adquiridos y en consecuencia poder realizar una mejor capacitación y mejoramiento de los maestros. A esto hay que sumarle el interés que expresan los capacitadores para mejorar sus conocimientos en relación a la tecnología educativa y manejo de técnicas para optimizar el trabajo que se realiza con los maestros.

Esta situación del capacitador técnico pedagógico se ve reflejada en la actitud u opinión de desaprobación parcial que dan los maestros a los distintos niveles que conforman el perfil ideal del capacitador.

Sumado a lo anterior se detecta que el proceso de enseñanza aprendizaje, dada la falta de capacitación de los maestros de los Centros de Desarrollo Escolar, no ha tenido cambios, por lo que se mantiene dentro de los cánones tradicionales. El enfoque curricular sigue siendo centrado en las asignaturas y la metodología didáctica como las otras dimensiones del proceso educativo no han sido innovados, por lo que se da la necesidad de estructurar y consolidar un sistema de capacitación educativa que tenga incidencia en el mejoramiento de la calidad de la educación que se imparte en los Centros de Desarrollo Escolar ubicados en la región petenera.

#### **4.1.1.5 CONCLUSIONES**

1. El sistema de de Capacitadores Técnico Pedagógicos de la Región Educativa No. VIII, Petén está conformada en su mayoría por personal que ha realizado estudios a nivel superior, pero que no se ha graduado como profesional.
2. La mayoría de los capacitadores reflejan la necesidad de recibir cursos que les permitan mejorar tanto cualitativa como cuantitativamente su labor de mejoramiento de los maestros en servicio en los Centros de Desarrollo Escolar.
3. Los capacitadores en su mayoría están desvinculados de sus funciones en los Centros de Desarrollo Escolar a que fueron asignados ya que se encuentran realizando actividades administrativas encomendadas por los supervisores educativos. Además el sistema de capacitación no da cobertura a toda la región educativa petenera.
4. Los maestros desaprueban parcialmente el perfil ideal así como la labor que ha venido realizando el capacitador en lo Centros de Desarrollo Escolar, manifestando que los capacitadores deben mejorar en aspectos básicos de su formación profesional y poder de está manera asumir los roles propios del puesto que ocupan.
5. La dimensiones o aspectos fundamentales del proceso enseñanza aprendizaje que realizan los maestros en los Centros de Desarrollo Escolar no ha sufrido modificaciones en cuanto a nuevos enfoques curriculares y en metodologías innovadoras del proceso educativo.
6. La falta de experiencia de los capacitadores en docencia a nivel medio - como mínimo- y superior repercute en el control de los grupos de maestros que participan en los talleres de capacitación.
7. Lo maestros encuestados comprenden y están conscientes que los capacitadores tienen que tomar actitudes e iniciativas positiva en sus puestos para mejorar el perfil actual.

#### **4.1.1.6 RECOMENDACIONES.**

1. Se recomienda para mejores resultados dentro del proceso de educación sistemática que la Dirección Técnica Regional de Educación del Petén - como instancia inmediata - programe cursos de capacitación en adecuación curricular, tecnología educativa, investigación educativa y formación pedagógica para nivelar el perfil de los capacitadores técnicos pedagógicos. Estos cursos pueden ser gestionados al Instituto de Investigación y Mejoramiento Educativo, IIME, USAC, apoyados por la carrera de pedagogía que se imparte en el Centro Universitario del Petén.

2. Que el sistema de capacitación se consolide dando cobertura a nivel departamental y para el efecto deben nombrarse y capacitarse a las personas que ocupen lo puestos de Capacitadores en los distritos educativos donde están pendientes.
3. Que se considere muy detenidamente un modelo de capacitación a través de la radio para alcanzar a los maestros de las escuelas rurales más apartadas. Así como también un modelo de capacitación por medio de la televisión orientado a los maestros ubicados en el área central del Petén. Estos modelos deberán incluir material de apoyo así como créditos para todos aquellos maestros que completen un programa de capacitación pedagógica.
4. Que se aclare exactamente cuales son las funciones del capacitador y de los Centros de Desarrollo Escolar, así como cuales son los límites del supervisor en relación a la labor del capacitador, para que de esta forma no interfiera en las funciones del capacitador al asignarle actividades que legalmente no le corresponde realizar.
5. Que se atienda por parte del capacitador como prioridad uno las necesidades de capacitación de los maestros de los Centros de Desarrollo Escolar con el objeto de experimentar un nuevo enfoque curricular en los mismos, así como la introducción de novedades en el proceso de enseñanza, que posteriormente y en base a los resultados positivos que se obtengan puedan ser irradiados a las demás escuelas del distrito respectivo.
6. Que se fomente en lo maestros la participación en la búsqueda de la calidad educativa de los Centros de Desarrollo Escolar prestándole apoyo al capacitador, así como intercambiar experiencias con otros maestros y poner en práctica las innovaciones sugeridas por el capacitador técnico pedagógico.
7. Que las ONGs continúen fuertemente dando capacitación a los maestros de los Centros de Desarrollo Escolar en ejes formativos como educación ambiental, derechos humanos, educación en democracia y educación para la paz.

## BIBLIOGRAFÍA

- ALDANA MENDOZA, Carlos "Pedagogía Crítica I". Edit. Serviprensa. Guatemala, 1995.
- BALLESTEROS Y USANO, Antonio "Organización de la Escuela Primaria". Edit. Patria. México, 1967.
- LABOR "Diccionario de Pedagogía". Edit. Labor, S.A., Barcelona, 1974.
- FREIRE, Paulo "La Importancia de Leer y el Proceso de Liberación". Edit. Siglo Veintiuno Editores. México, 1987.
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, et. al. "Metodología de la Investigación". Edit. McGraw-Hill Interamericana de México, S.A. México, 1991.
- LIPPINCOT, Dixie V. "La Enseñanza y el Aprendizaje en la Escuela Primaria". Edit. Paidós. Argentina, 1969.
- M. SACHS, B. "Administración y Organización Educativa". Edit. El Ateneo. Argentina, 1972.
- MAQUIAVELO, Nicolás "El Príncipe". Edit. Panamericana. Bogotá, 1995.
- MINEDUC/SINCAE "Informes Generados por el Sistema de Información y Evaluación". Guatemala.
- MINEDUC/SINCAE "Informe General de Escuelas SEDES". Guatemala, 1995.
- MINEDUC/SINCAE "Innovación Educativa". Guatemala.
- MINEDUC/SINCAE "Manual para la Detección de Necesidades de Capacitación". Guatemala, 1995.
- MINEDUC/SINCAE "Perfil Operacional de la Escuela SEDE". Guatemala.

- MINEDUC/SINCAE** "Plan de Creación de los Cargos de CTP". Guatemala, 1993.
- NASSIF, Ricardo** "Pedagogía de Nuestro Tiempo". Edit. Kapelusz. Argentina, 1971.
- NERICI, Imideo** "Introducción a la Supervisión Escolar". Edit. Kapelusz, Argentina, 1992.
- PRENSA LIBRE** Suplemento Colegios: "Disciplina No Imposición". Guatemala, 1996.
- RAMÍREZ, Mariano Federico** "Los Recursos Humanos en la Administración de una Empresa de Sanidad Ambiental". Eris-Facultad Ingeniería USAC. Guatemala, 1992.
- REQUENA, Victor.** "Marco Conceptual de Capacitación en la Región VIII, Petén". 11/3/94.
- SANTA MARÍA, Andrés** "Diccionario de Sinónimos y Antónimos". Edit. Sopena. Barcelona, 1975.
- SIGLO VEINTIUNO** Diario de Guatemala. Guatemala, Noviembre de 1996.
- SIGLO VEINTIUNO** "Programa de las Cien Escuelas de Excelencia". Guatemala, 1997.
- SIMAC** Revista de Tecnología Educativa 1994. Ministerio de Educación, Guatemala, 1994.
- SOZA, José María** "Monografía del Departamento de El Petén". Edit. Pineda Ibarra. Guatemala, 1970.
- STEG** "El Educador". Órgano Informativo del Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala. Guatemala, 1991.



ANEXOS

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
CUESTIONARIO PARA CAPACITADORES TECNICO-PEDAGOGICOS  
(CTP) DE LA REGION EDUCATIVA No. VIII, PETEN.-

Estimado Capacitador:

El presente cuestionario pretende determinar la situación actual de los Capacitadores Técnico-Pedagógicos del Petén. El propósito de esta investigación es buscar formas de ayudar al capacitador en su labor de mejoramiento del proceso Enseñanza-Aprendizaje que realizan los maestros, por lo que la sinceridad y veracidad de sus respuestas permitirá darle validez a la misma. Agradezco de antemano su colaboración.

Instrucciones: Escriba una "X" sobre el número que corresponda a la respuesta que considere más conveniente. Complete la respuesta en los casos en que se le solicita.

1. /Cuál es el nivel de estudios que posee para el puesto que desempeña?

5. Doctor en Pedagogía
4. Licenciado en Pedagogía
3. Pensum cerrado en licenciatura
2. Profesor de Enseñanza Media
1. Pensum cerrado en P.E.M.

2. /Como Capacitador ha recibido del Ministerio de Educación cursos sobre Tecnología Educativa?

1. Sí
0. No

3. /Como Capacitador ha recibido de parte del Ministerio de Educación entrenamiento en el uso de técnicas para la capacitación de maestros?

1. Sí
0. No

4. /Como Capacitador estaría dispuesto a participar en un curso sobre Tecnología Educativa?

1. Sí
0. No

Por qué? \_\_\_\_\_

5. /Como Capacitador ha recibido cursos sobre las distintas corrientes educativas modernas?

1. Sí
0. No

En cuáles? \_\_\_\_\_

6. /Como Capacitador estaría de acuerdo en participar en un curso sobre Adecuación Curricular?

- 1. Sí
- 0. No

Por qué? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

7. /En qué niveles ha ejercido usted más tiempo la docencia?

- 3. Superior
- 2. Medio
- 1. Primario

8. /Con qué periodicidad realiza cursillos de capacitación?

- 5. Cada mes
- 4. Cada bimestre
- 3. Cada semestre
- 2. Una vez al año
- 1. Nunca

9. /Ha participado en la realización de la adecuación curricular de las - escuelas primarias de su sector?

- 1. Sí
- 0. No

En qué escuelas? Enumérelas: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

10. /Ha realizado talleres para la innovación de la metodología de enseñanza de las escuelas primarias de su sector?

- 1. Sí
- 0. No

En qué escuelas? Enumérelas: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

INSTRUMENTO PARA RECABAR INFORMACION DE LOS  
CAPACITADORES TECNICO PEDAGOGICOS DEL PETEN

OBJETIVO	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMES
<p>Describir los niveles de conocimientos teórico-prácticos y técnico-pedagógicos del CTP.</p>	<p>Se elaborará un instrumento para investigar el nivel profesional, conocimientos teóricos, prácticos, técnicos y pedagógicos del CTP.</p>	<p>Nivel profesional</p>	<p>Posee la calidad académica requerida para el puesto.</p>	<p>1. /Cuál es el nivel de estudios que posee para el puesto que desempeña?</p> <p>5. Doctor en pedagogía 4. Licenciado en pedagogía 3. Pensum cerrado en Lic. 2. Prof. de Ens. Media 1. Pensum Cerrado en FEM.</p>
		<p>Nivel técnico</p>	<p>Posee los conocimientos técnicos.</p>	<p>2. /Como CTP ha recibido del MINEDUC cursos sobre tecnología educativa?</p> <p>1. Sí 0. No</p> <p>3./ Como Capacitador ha recibido de parte del MINEDUC entrenamiento en el uso de técnicas para la capacitación de maestros?</p> <p>1. Sí 0. No</p> <p>4. /Como Capacitador estaría dispuesto a participar en un curso sobre Tecnología Educativa</p> <p>1. Sí 0. No</p>

Nivel teórico

Posee los conocimientos teóricos para la labor de capacitación.

5. /Como Capacitador ha recibido cursos sobre las distintas corrientes educativas modernas?

- 1. Sí
- 0. No

6. /Como capacitador estaría de acuerdo en participar en un curso de adecuación curricular?

- 1. Sí
- 0. No

7. /En qué niveles ha ejercido usted más tiempo la docencia?

- 1. Sí
- 0. No

Por que? \_\_\_\_\_

8. /Con qué periodicidad realiza cursos de capacitación?

- 5. cada mes
- 4. cada bimestre
- 3. cada semestre
- 2. una vez al año
- 1. Nunca

9. /Ha participado en la realización de la adecuación curricular de las escuelas primarias de su sector?

1. Sí

0. No

En qué escuelas? Enumérelas: \_\_\_\_\_

10. /Ha realizado talleres para la innovación de la metodología de enseñanza de las escuelas de su sector?

1. Sí

0. No

En qué escuelas? Enumérelas: \_\_\_\_\_

CODIFICACION DE LOS DATOS EN CADA ITEM DEL INSTRUMENTO PARA  
CAPACITADORES

ITEM # 1.

<u>CATEGORIA</u>	<u>CODIFICACION (VALOR ASIGNADO)</u>
- Doctor en Pedagogía	5
- Licenciado en Pedagogía	4
- Pensum cerrado en licenciatura	3
- Profesor de Enseñanza Media	2
- Pensum cerrado en P.E.M.	1

ITEMES #s 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10.

<u>CATEGORIA</u>	<u>CODIFICACION (VALOR ASIGNADO)</u>
- Sí	2
- No	1

ITEM # 7

<u>CATEGORIA</u>	<u>CODIFICACION (VALOR ASIGNADO)</u>
- Superior	3
- Medio	2
- Primario	1

ITEM # 8

<u>CATEGORIA</u>	<u>CODIFICACION (VALOR ASIGNADO)</u>
- Cada mes	5
- Cada bimestre	4
- Cada semestre	3
- Una vez al año	2
- Nunca	1

El nivel de medición para el objetivo y cada ítem es el de Medición Ordinal o de categorías posicionales.

El instrumento seguirá los patrones del Método de Escalamiento Tipo Likert.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
CUESTIONARIO PARA DIRECTORES Y MAESTROS DE LOS CENTROS DE DESARROLLO ESCOLAR(CEDES) DE LA REGION EDUCATIVA No. VIII, PETEN.-

Estimado Director y/o maestro:

El presente cuestionario pretende recoger información sobre el perfil real del capacitador que permita compararlo con el perfil ideal del mismo. El propósito de esta investigación es buscar formas de ayudar al capacitador en su labor de mejoramiento del proceso de enseñanza y aprendizaje que realizan los maestros, por lo que la veracidad y sinceridad de sus respuestas permitirá darle validez a la misma.

Agradezco de antemano su colaboración.

Instrucciones: Escriba una "X" sobre el número que corresponda a la respuesta que considere más conveniente.

1. A su juicio, el nivel de conocimientos científicos, técnicos y pedagógicos que posee el Capacitador del sector al que usted pertenece, merece una calificación de:

- 5. Desaprobación total
- 4. Desaprobación parcial
- 3. Aprobación parcial
- 2. Aprobación total
- 1. Excelente

2. A su juicio, las cualidades y aptitudes que manifiesta el Capacitador de su sector, merece una calificación de:

- 5. Desaprobación total
- 4. Desaprobación parcial
- 3. Aprobación parcial
- 2. Aprobación total
- 1. Excelente

3. A su juicio, el Capacitador de su sector, cuando realiza reuniones de trabajo domina y aplica técnicas pedagógicas que merecen la calificación de:

- 5. Desaprobación total
- 4. Desaprobación parcial
- 3. Aprobación parcial
- 2. Aprobación total
- 1. Excelente

4. A su juicio, la forma en que realiza investigaciones educativas para detectar necesidades de capacitación, el Capacitador de su sector, merece la calificación de:

- 5. Desaprobación total
- 4. Desaprobación parcial
- 3. Aprobación parcial
- 2. Aprobación total
- 1. Excelente



5. A su juicio, las actitudes científicas que asume el Capacitador de su sector ante los problemas educativos, merece una calificación de:

5. Desaprobación total
4. Desaprobación parcial
3. Aprobación parcial
2. Aprobación total
1. Excelente

6. A su juicio, el Capacitador de su sector, en cuanto al conocimiento de la cultura de la región, merece una calificación de:

5. Desaprobación total
4. Desaprobación parcial
3. Aprobación parcial
2. Aprobación total
1. Excelente

7. A su juicio, el Capacitador de su sector, en cuanto a la aplicación de metodología innovadora del aprendizaje, merece una calificación de:

5. Desaprobación total
4. Desaprobación parcial
3. Aprobación parcial
2. Aprobación total
1. Excelente

8. A su juicio, el Capacitador de su sector, en cuanto a creatividad en la generación y práctica de procesos de innovación curricular, merece una calificación de:

5. Desaprobación total
4. Desaprobación parcial
3. Aprobación parcial
2. Aprobación total
1. Excelente

9. A su juicio, el Capacitador de su sector, en cuanto al liderazgo en el ejercicio de sus funciones, merece una calificación de:

5. Desaprobación total
4. Desaprobación parcial
3. Aprobación parcial
2. Aprobación total
1. Excelente

10. A su juicio, el Capacitador de su sector, en cuanto a la habilidad para interrelacionarse con personas y grupos organizados, merece una calificación de:

5. Desaprobación total
4. Desaprobación parcial
3. Aprobación parcial
2. Aprobación total
1. Excelente

11. A su juicio, la habilidad y manejo de técnicas de comunicación que posee el Capacitador de su sector, merece una calificación de:

5. Desaprobación total
4. Desaprobación parcial
3. Aprobación parcial
2. Aprobación total
1. Excelente

12. A su juicio, el Capacitador de su sector, en cuanto a las actitudes positivas hacia el cambio, merece una calificación de:

5. Desaprobación total
4. Desaprobación parcial
3. Aprobación parcial
2. Aprobación total
1. Excelente

13. A su juicio, la iniciativa en los procesos de capacitación a nivel escolar y comunal que manifiesta el Capacitador de su sector, merece una calificación de:

5. Desaprobación total
4. Desaprobación parcial
3. Aprobación parcial
2. Aprobación total
1. Excelente

14. A su juicio, el interés en la búsqueda y aplicación de metodologías para mejorar el aprendizaje y calidad de la educación que manifiesta el Capacitador de su sector, merece una calificación de:

5. Desaprobación total
4. Desaprobación parcial
3. Aprobación parcial
2. Aprobación total
1. Excelente

15. /Con qué periodicidad recibe cursillos de capacitación por parte del Capacitador de su sector?

5. Nunca
4. Una vez al año
3. Cada seis meses
2. Cada bimestre
1. Permanentemente

INSTRUMENTO PARA RECABAR OPINION DE LOS MAESTROS  
Y DIRECTORES DE LOS CENTROS DE DESARROLLO ESCOLAR.

OBJETIVO	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMES
Comparar el perfil ideal con el perfil real del CTP - de la Región VIII, Petón.	Se elaborará un instrumento para recabar la opinión de los maestros con relación al perfil del capacitador.	Conocimientos teórico-prácticos y técnicos pedagógicos del CTP.	Posee el nivel de conocimientos requeridos.	<p>1. A su juicio, el nivel de conocimientos científicos, técnicos y pedagógicos que posee el capacitador, merece una calificación de:</p> <p>5. Desaprobación total 4. Desaprobación parcial 3. Aprobación parcial 2. Aprobación total 1. Excelente</p>
		Cualidades y aptitudes del puesto.	Posee las cualidades y aptitudes requeridas.	<p>2. A su juicio, las cualidades y aptitudes que manifiesta el capacitador, merecen una calificación de:</p> <p>5. Desaprobación total 4. Desaprobación parcial 3. Aprobación parcial 2. Aprobación total 1. Excelente</p>
		Tecnología pedagógica	Domina y aplica nuevas técnicas en la capacitación de maestros.	<p>3. A su juicio, el capacitador cuando realiza reuniones de trabajo domina y aplica técnicas pedagógicas que merecen la calificación de:</p> <p>5. Desaprobación total 4. Desaprobación parcial 3. Aprobación parcial 2. Aprobación total 1. Excelente</p>

Investigaciones educativas Realiza investigaciones para detectar necesidades de capacitación y reforzamiento.

4. A su juicio, la forma en que realiza investigaciones educativas para detectar necesidades de capacitación el CTP merece una calificación de:

5. Desaprobación total
4. Desaprobación parcial
3. Aprobación parcial
2. Aprobación total
1. Excelente

Actitud científica. Evidencia criterio científico ante problemas educativos.

5. A su juicio, las actitudes científicas que asume el CTP ante los problemas educativos, merece una calificación de:

5. Desaprobación total
4. Desaprobación parcial
3. Aprobación parcial
2. Aprobación total
1. Excelente

Conocimiento cultural Conoce la cultura de la región.

6. A su juicio, el CTP en cuanto al conocimiento de la cultura de la región, merece una calificación de:

5. Desaprobación total
4. Desaprobación parcial
3. Aprobación parcial
2. Aprobación total
1. Excelente

Metodología  
educativa.

Conoce metodolo-  
gía innovadora.

7. A su juicio, el CTP, en cuanto  
al conocimiento de metodología  
innovadora del aprendizaje, me-  
rece una calificación de:

5. Desaprobación total
4. Desaprobación parcial
3. Aprobación parcial
2. Aprobación total
1. Excelente

Innovación  
curricular

Realiza innovación  
curricular en los  
CEDEs.

8. A su juicio, el CTP, en cuanto  
a la creatividad en la innova-  
ción curricular, merece una ca-  
lificación de:

5. Desaprobación total
4. Desaprobación parcial
3. Aprobación parcial
2. Aprobación total
1. Excelente

Liderazgo

Manifiesta lideraz-  
go en el cargo.

9. A su juicio, el CTP, en cuanto -  
al liderazgo de sus funciones, -  
merece una calificación de:

5. Desaprobación total
4. Desaprobación parcial
3. Aprobación parcial
2. Aprobación total
1. Excelente

Relaciones  
humanas

Posee habilidad en  
las interrelaciones  
con personas.

10. A su juicio, El CTP, en cuanto  
a la habilidad para interrela-  
cionarse, merece una califica-  
ción de:

5. Desaprobación total
4. Desaprobación parcial
3. Aprobación parcial
2. Aprobación total
1. Excelente

Comunicación

Posee habilidad para comunicarse.

11. A su juicio, la habilidad y manejo de técnicas de comunicación del CTP, merece una calificación de:

5. Desaprobación total
4. Desaprobación parcial
3. Aprobación parcial
2. Aprobación total
1. Excelente

Actitud hacia el cambio

Manifiesta actitudes positivas hacia el cambio.

12. A su juicio, el CTP, en cuanto a las actitudes positivas hacia el cambio, merece una calificación de:

5. Desaprobación total
4. Desaprobación parcial
3. Aprobación parcial
2. Aprobación total
1. Excelente

Iniciativa de capacitación

Toma iniciativas para realizar actividades de capacitación.

13. A su juicio, la iniciativa en los procesos de capacitación a nivel escolar y comunal del CTP, merece una calificación de:

5. Desaprobación total
4. Desaprobación parcial
3. Aprobación parcial
2. Aprobación total
1. Excelente

Periodicidad en la realización de cursillos.

14. /Con qué periodicidad recibe cursillos de capacitación por parte del CTP?

5. Nunca
4. Una vez al año
3. Cada seis meses
2. Cada bimestre
1. Permanentemente

Domina la metodología propia del proceso enseñanza y aprendizaje.

15. A su juicio, el interés en la búsqueda y aplicación de metodologías por parte del CTP, merece una calificación de:

5. Desaprobación total
4. Desaprobación parcial
3. Aprobación parcial
2. Aprobación total
1. Excelente

CODIFICACION DE LOS DATOS DE CADA ITEM:

ITEMS DEL 1 al 15

<u>CATEGORIA</u>	<u>CODIFICACION (VALOR ASIGNADO)</u>
- Desaprobación total	5
- Desaprobación parcial	4
- Aprobación parcial	3
- Aprobación total	2
- Excelente	1

El nivel de medición para el objetivo y cada ítem es el de Medición Ordinal o de Categorías Posicionales. El instrumento seguirá los patrones del Método de Escalamiento Tipo Likert.\*

\* HERNANDEZ SAMPINRI, et. al. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION. Edit. McGraw-Hill Interamericana de México. México, 1994.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
CUESTIONARIO PARA ALUMNOS DE LOS CENTROS DE DESARROLLO  
ESCOLAR(CEDES) DE LA REGION EDUCATIVA No. VIII, PETEN.

Estimado alumno(a):

El presente cuestionario pretende conocer la situación actual del proceso Enseñanza - Aprendizaje que se realiza en los Centros de Desarrollo Escolar del nivel primario del Petén.

Instrucciones: Subraye la o las actividades que crea más convenientes y que describen lo que usted y su maestro hacen diariamente.

1. /Cuál de las siguientes formas utiliza más su maestro para organizar los escritorios en el aula?
  1. Los coloca en filas y asigna lugares fijos a cada alumno
  2. Los coloca en filas y deja que cada alumno se siente donde quiera
  3. Los coloca en semicírculos y asigna un lugar a cada alumno
  4. No organiza los escritorios, ni se preocupa donde se sienten los alumnos
2. /Cuál es el horario de trabajo que emplea su maestro en el aula?
  1. Empleamos el mismo horario todos los días
  2. Cambiamos horario según las actividades
3. /Cómo usa su tiempo su maestro en el aula?
  1. Nos corrige las tareas
  2. Cuida el orden y la disciplina
  3. Observa como hacemos las tareas
  4. Atiende pequeños grupos en el trabajo
4. /Cuál de las siguientes actividades usa su maestro para enseñar?
  1. Usando los libros de texto
  2. Realiza actividades interesantes y novedosas
  3. Emplea materiales y recursos de la comunidad
5. /Cómo trabajan ustedes en el aula?
  1. Aburridos y desinteresados
  2. Con interés y entusiasmo
  3. Debemos estar en nuestros lugares sin movernos
  4. Nos podemos movilizar libremente
  5. Trabajamos sólomente en forma individual
  6. Hacemos trabajos de grupo en el aula



6. /Qué actividades realizan ustedes para aprender?

1. Leemos en silencio
2. Copiamos del libro de texto
3. Escribimos dictados todos los días
4. Discutimos las lecturas realizadas
5. Hacemos resúmenes
6. Hacemos experimentos
7. Realizamos trabajos manuales
8. Exponemos oralmente
9. Presentamos informes escritos

7. /Cómo se comunica su maestro con ustedes?

1. Mi maestro explica...Nosotros escuchamos
2. Mi maestro dicta.....Nosotros escribimos
3. Mi maestro pregunta..... Nosotros respondemos
4. Nosotros exponemos..... Mi maestro escucha
5. Nosotros preguntamos.... Mi maestro responde
6. Nosotros discutimos..... Mi maestro observa

8. /Cómo se comporta su maestro en al aula?

1. Permanece sentado
2. Se pasea por la clase
3. Se mantiene alejado de nosotros
4. Nos sonrío con frecuencia

9. /Cuál es el ambiente que se mantiene en su aula?

1. Mi maestro manda<sup>y</sup> nosotros obedecemos
2. Tenemos miedo al maestro
3. Discutimos con el maestro lo que hacemos
4. Nos expresamos con libertad y respeto
5. No hacemos caso al maestro
6. La clase es un desorden
7. Nosotros elegimos algunas tareas
8. Nos sentimos tranquilos en clase

10. /Qué actividades hace su maestro para enseñarles?

1. Emplea cuentos, anécdotas, carteles, recortes de revistas, cosas naturales, dinámicas de grupo
2. Nos presenta el tema en forma oral
3. Nos asigna tareas
4. Nos aclara dudas
5. Hace un resumen final del tema
6. Nos examina sobre el tema
7. Corrige nuestro aprendizaje incompleto y equivocado

INSTRUMENTO PARA RECABAR INFORMACION DE LOS  
ALUMNOS DE 4to., 5to. & 6to. GRADO PRIMARIA  
DE LOS CENTROS DE DESARROLLO ESCOLAR(CEDES)

OBJETIVO	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMES
Detectar cambios e innovaciones en el proceso de la enseñanza y aprendizaje en los CEDEs.	Se elaborará un instrumento que recogerá información sobre los aspectos o dimensiones fundamentales del proceso didáctico.	Entorno Físico	Rígido - flexible Estimulante - desorganizado	<p>1. /Cuál de las siguientes formas utiliza más su maestro para organizar los escritorios en el aula?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los coloca en filas y asigna lugares fijos a c/uno.</li> <li>2. Los coloca en filas y deja que c/alumno se siente donde quiera.</li> <li>3. Los coloca en semicírculos y asigna lugar a cada uno.</li> <li>4. No organiza los escritorio ni se preocupa donde se sienten los alumnos.</li> </ol>
		Estructura del tiempo	Rígido - flexible	<p>2.Cuál es el horario de trabajo que emplea su maestro en el aula?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El mismo todos los días.</li> <li>2. Cambiamos horario.</li> </ol>
		Uso del tiempo	Ineficiente - eficiente	<p>3. Cómo usa el tiempo su maestro en el aula?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nos corrige las tareas</li> <li>2. Cuida el orden y la disciplina</li> <li>3. Observa como hacemos tareas</li> <li>4. Atiende pequeños grupos en el trabajo</li> </ol>

Estructura de las  
tareas de enseñan  
za

Rutina - novedad  
Incorpora el con  
texto

4. /Cuál de las siguientes acti-  
vidades usa su maestro para -  
enseñar?

1. Usando los libros de texto
2. Realiza actividades intere--  
santes y novedosas
3. Emplea materiales y recursos  
de la comunidad

Estructura de las  
tareas de aprendi-  
zaje

Aburrimiento - In  
terés.

5. /Cómo trabajan los alumnos en  
el aula?

Rigidez - Flexibi  
lidad.

Trabajo individual  
- Trabajo grupal.

1. Aburridos y desinteresados
2. Con interés y entusiasmo
3. Debemos estar en nuestros lu  
gares sin movernos
4. Nos podemos movilizar libre-  
mente
5. Trabajamos sólomente en form  
a individual
6. Hacemos trabajos de grupo

Tipos de tareas -  
de aprendizaje

Receptivas  
Reflexivas  
Reactivas

6. /Qué actividades realizan uste  
des para aprender?

1. Leemos en silencio
2. Copiamos del libro de texto
3. Escribimos dictados T/los día
4. Discutimos lecturas realizada
5. Hacemos resúmenes
6. Hacemos experimentos
7. Realizamos trabajos manuales
8. Exponemos oralmente
9. Presentamos informes escritos

Tipos de interacción	Maestro emisor - Alumno receptor. Alumno emisor - Maestro receptor.	7. /Cómo se comunica su maestro con los alumnos?  1. Mi maestro explica - nosotros escuchamos. 2. Mi maestro dicta - nosotros escribimos. 3. Mi maestro pregunta - nosotros respondemos. 4. Nosotros exponemos - mi maestro escucha. 5. Nosotros preguntamos - mi maestro responde. 6. Nosotros discutimos - mi maestro observa.
Comunicación no verbal	Distancia - acercamiento. Indiferencia - afectividad.	8. /Cómo se comporta su maestro en el aula?  1. Permanece sentado 2. Se pasea por la clase 3. Se mantiene alejado 4. Nos sonrío con frecuencia
Clima afectivo en la clase	Autoritario - democrático. Anárquico - orientado. Desagradable - agradable.	9. /Cuál es el ambiente que se mantiene en su aula?  1. Mi maestro manda y nosotros obedecemos. 2. Tenemos miedo al maestro 3. Discutimos con el maestro lo que hacemos 4. Nos expresamos con libertad 5. No hacemos caso al maestro 6. La clase es un desorden 7. Nos elegimos algunas tareas. 8. Nos sentimos tranquilos

Tipos de tareas de enseñanza

Motivación  
Presentación  
Desarrollo  
Síntesis  
Evaluación  
Rectificación

10. /Qué actividades hace su maestro para enseñarles?

1. Emplea cuentos, anécdotas, -  
carteles, recortes de revistas,  
cosas naturales, dinámicas de grupo.
2. Nos presenta el tema en forma oral
3. Nos asigna tareas
4. Nos aclara dudas
5. Hace un resumen final del tema
6. Nos examina sobre el tema
7. Corrige nuestro aprendizaje -  
incompleto y equivocado

INTERPRETACION DEL INSTRUMENTO PARA RECABAR  
INFORMACION DE LOS ALUMNOS:

DIMENSION \* INDICADORES \* RESP. DE ITEMES

- |  |  |  |   |
|--|--|--|---|
| <p>1. Entorno físico:<br/>1.1 Rígido.....1<br/>1.2 Flexible....2<br/>1.3 Estimulante.3<br/>1.4 Desorganiza-<br/>do.....4</p>   | <p>2. Estructura del tiempo:<br/>2.1 Rígido.....1<br/>2.2 Flexible...2</p>   | <p>3. Uso del tiempo:<br/>3.1 Ineficiente.....1, 2<br/>3.2 Eficiente.....3, 4</p>  | <p>4. Estructura de las ta-<br/>reas de enseñanza:<br/>4.1 Rutina.....1<br/>4.2 Novedad.....2<br/>4.3 Incorpora el<br/>contexto.....3</p> |
| <p>5. Estructura de las ta-<br/>reas de aprendizaje:<br/>5.1 Aburrimiento.....1<br/>5.2 Interés.....2<br/>5.3 Rigidez.....3<br/>5.4 Flexibilidad.....4<br/>5.5 Trabajo Individual..5<br/>5.6 Trabajo grupal....6</p> | <p>6. Tipos de tareas de<br/>aprendizaje:<br/>6.1 Receptivas....1, 2, 3<br/>6.2 Reflexivas....4, 5, 6<br/>6.3 Reactivas.....7, 8, 9</p>                                    | <p>7. Tipos de interacción:<br/>7.1 M. E. - A. R.....1, 2, 3<br/>7.2 A. E. - M. R.....4, 5, 6</p>  | <p>8. Comunicación no verbal:<br/>8.1 Distancia.....1<br/>8.2 Acercamiento....2<br/>8.3 Indiferencia....3<br/>8.4 Afectividad.....4</p>   |
|  | <p>9. Clima afectivo en la Clase:<br/>9.1 Autoritario.....1, 2<br/>9.2 Democrático.....3, 4<br/>9.3 Anárquico.....5, 6<br/>9.4 Orientado.....7<br/>9.5 Agradable.....8</p> | <p>10. Tipos de tareas de enseñanza:<br/>10.1 Motivación.....1<br/>10.2 Presentación.....2<br/>10.3 Desarrollo.....3, 4<br/>10.4 Síntesis.....5<br/>10.5 Evaluación.....6<br/>10.6 Rectificación.....7</p> |   |

EL SEÑOR DIRECTOR TÉCNICO REGIONAL DE EDUCACIÓN, RIGOBERTO VILLAR, EN UN

**C O N S I D E R A N D O**

Que es urgente apoyar decidida y directamente el proceso de capacitación descentralizado y en servicio del personal directivo, técnico y docente del sistema educativo para garantizar el mejoramiento cualitativo de la Educación en atención de las necesidades e intereses a nivel nacional, regional y local de toda la población;

**C O N S I D E R A N D O**

Que la democratización del Sistema Educativo exige un enfoque participativo, continuo, técnico y científico de los procesos de capacitación del personal a fin de garantizar la eficaz aplicación de los currícula funcionales y pertinentes a las necesidades de la población guatemalteca;

**C O N S I D E R A N D O**

Que la consolidación del sistema democrático exige un enfoque global e integral de la problemática educacional y de los procesos que ella implica, en el contexto del Plan Nacional de Desarrollo que permite la óptima utilización de los recursos y que genere un proceso permanente de alcance nacional de mejoramiento de la Educación con una estructura participativa y solidaria;

**C O N S I D E R A N D O**

Que es urgente necesidad contar con personal especializado con facultades específicas de capacitación del personal docente de la región y de organizar administrativamente a los Capacitadores Pedagógicos, atendiendo el Acuerdo Gubernativo No. 470/89 del 7 de julio de 1989 y el Acuerdo Ministerial No. 193;

**P O R T A N T O**

Con fundamento en los artículos 72, 76, 124 y 224 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Acuerdo Ministerial 1004-87, en el Acuerdo Ministerial No. 56-90 y con base en lo que para el efecto dispone el Acuerdo Ministerial No. 492-88 y la Circular No. 007 de fecha 12 de septiembre de 1988.

**R E S U E L V E**

**ARTICULO PRIMERO:** Autorizar la LIBERACION de profesores con grado de Maestros presupuestados en establecimientos educativos del departamento de Patón, que a la fecha tienen funciones de Capacitadores

Pedagógicos en el Sistema de Mejoramiento de Atención. Comités de-  
SIDMAC- y el Programa de Mejoramiento Educativo Petenense-IMP- Los  
Capacitadores Pedagógicos que serán liberados son los siguientes por  
fascículos:-----

Municipio	Nombre del Capacitador Pedagógico	Escuela Sede
San Luis	María Guzmán Aldana	Aldea Chinchilá
San Luis	Benite Foo, Castellanos Obando	Es. e. Urb. Mixta
San Luis	Edgar Felipe Aguilar Chan	Aldea Chactí
Escuintla	Héctor David Mayén Milán	E.M.M. "El Reformador"
Escuintla	Aníbal R. H. Trujillo Chan	E.J.C. Mixta
Escuintla	Juan E. Díaz Jerónimo	E.J.M. "Calzada Mopán"
Escuintla	Victoriano T. Canchán Méndez	El Chal Dolores
Municipio de Menores, Santa Alicia Castellanos Ruiz		"Barrio La Ceibita
San Andrés	Carlos Manuel Morales Nar	"Barrio Fién" No. 200
San Andrés	Erick René Puz a Soza	Carlos J. Sahuiche
San Andrés	Carlos Manuel Acosta Aldana	"Barrio Santa Cruz"
San Andrés	José Luis Canek Guerra	Aldea Las Cruces
San Andrés	Oscar Leonel Nájera Carpio	"El Paraíso"
San Andrés	Alba Luz Reinoso Cano	"Virgilio Rodríguez Macal
Santa Ana	Alvaro R. Guzmán Pacheco	Santa Ana
San Francisco	Carlos A. Cabranes Castellanos	"Bancón Segura"
San Pedro	Haniel T. Burgos Paz	Itzatenango
Flores	Mario R. Grijalva Castellanos	Barrio "Tziquinajé"
Flores	Gladys Burgos T. de Valle	"José Benitez Gómez
San Pedro	Hugo René Acosta	Barrio "El Pervenir"

ARTICULO SECONDO: La Liberación de cargos de los Capacitadores Pedagógicos se  
realizará en función de dedicarse exclusivamente a la capacitación de personal docente  
y administrativo, coordinar, apoyar y orientar la actividad docente de todos  
los establecimientos y niveles del distrito a que corresponden de la región. Las  
funciones se delimitarán a continuación de esta resolución. Los Capacitadores  
Pedagógicos serán asignados a una escuela que será centro de demostración técnica a  
pedagógica, la cual será su sede.

ARTICULO TERCERO: Los Capacitadores Pedagógicos administrativamente pertenecerán a la  
Dirección Regional de Educación y técnicamente al SIMAC según oficio Ministerial de  
fecha 28 de agosto de 1989, y a nivel local dependerán administrativamente y técni-  
camente del Supervisor Educativo de su Distrito.

ARTICULO CUARTO: Delegar en el Director Departamental de Educación las funcio-  
nes de Orientación, Control y Evaluación de Los Capacitadores Pedagógicos.

ARTICULO JUNTO: Los Capacitadores Pedagógicos serán sujetos de evaluación del proceso de su desempeño técnico-pedagógico para determinar los logros, y de productóasi como para determinar lineamientos y decisiones a seguir que permitan que la acción técnica-pedagógica optimice al máximo el cumplimiento de la política educativa de la Innovación Educativa.

San Basito, Petén 11 de enero de 1993.



Lic. Carlos Enrique Perados Castellanos  
Director Regional de Educación,  
Región VIII, PETEN

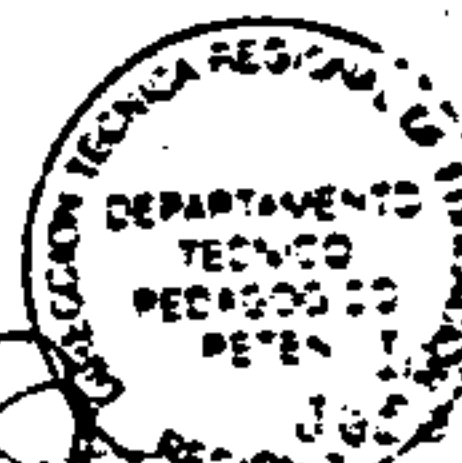



#### FUNCIÓNES DE CAPACITADORES PEDAGÓGICOS DE LA EDUCACIÓN BÁSICA, PRIMARIA.

- Apoyar la actividad educativa impulsando la filosofía del SIMAC y PROMEP.
- Promover y desarrollar actividades de Capacitación Sistemática tendientes a mejorar la calidad de la educación.
3. Participar conjuntamente con los Maestros en actividades de interrelación comunitaria.
  4. Evaluar y dar seguimiento a los Programas y/o cursos Talleres de Capacitación a Maestros en servicio.
  5. Coordinar con Personal Docente, Jefes Administrativos de Educación, Director Departamental de Educación, Supervisores Educativos, Dirección Técnica Regional y Técnicos del SIMAC y PROMEP la reorientación de los aspectos metodológicos en función de una planificación funcional.
  6. Promover la organización de círculos de estudio con la participación de Maestros, Alumnos y Padres de Familia.
  7. Promover procesos de Investigación Socio-educativa y Sociocultural y participar en su organización y ejecución.
  8. Suministrar a los diferentes niveles educativos, datos, opiniones y sugerencias para facilitar la investigación educativa.
  9. Realizar Jornadas de capacitación con docentes y administradores educativos según niveles y modalidades bajo la responsabilidad de Supervisores Educativos, Directores Departamentales y Capacitadores Educativos.
3. En todos los establecimientos educativos oficiales, privados y por Cooperativa de la zona rural se fortalecerá la FRANJA CURRICULAR DE EDUCACIÓN MORAL, CÍVICA Y CIUDADANA por constituir una necesidad en la educación escolar. La Franja Curricular se evaluará con el apoyo de Supervisores, Directores y Docentes.
1. Las Metas a alcanzar para el año 1993 son:
    - a) Elevar en un 10% los niveles de aprovechamiento de los estudiantes de Educación Primaria.
    - b) Disminuir un 10% el fracaso escolar en la educación media básica y diversificada mediante un mejoramiento de los procesos de evaluación y asesoría a los estudiantes.
  2. En todos los establecimientos educativos se deberá enfatizar la "FORMACIÓN EN DERECHOS HUMANOS" debidamente complementado con los deberes de todo ciudadano con la familia, la sociedad y la persona humana, en el marco de la Constitución Política de la República y la Ley de Educación Nacional.
  3. Cada Distrito asegurará el desarrollo de las actividades conforme las áreas técnicas y necesidades de su jurisdicción, cuidando mantener la coordinación y unidad en materia de objetivos y metas nacionales de educación.
  4. Cumplir con tareas educativas que oportunamente se le asignen.
  5. Dirigir a los docentes para una EDUCACIÓN AMBIENTAL INTEGRADA.
  6. Asesorar a los Maestros en servicio que requieran apoyo en materia cualitativa de educación.

17. Dedicar el 100 % de su tiempo a las actividades Técnico-Pedagógicas en las escuelas de su jurisdicción de todos los niveles educativos.
18. Invitar a Capacitadores Pedagógicos de mayor experiencia a su respectivo distrito para orientar en algún aspecto educativo.
19. Establecer comunicación permanente con el Magisterio y Autoridades educativas locales para mejorar la toma de decisiones en materia curricular.
20. Planificar, ejecutar y evaluar talleres docentes en el ámbito de su competencia y en coordinación con el jefe de unidad Administrativa inmediata superior (Supervisor Educativo).
21. Realizar el seguimiento de la aplicación de las innovaciones curriculares en las Escuelas y Comunidades de su ámbito.
22. Promover, apoyar, organizar y desarrollar acciones de adecuación curricular en las Escuelas y Comunidades de su ámbito (Talleres comunitarios, Talleres de Aula, Circulos de Estudio, Actividades de diseño, Producción de materiales educativos, Laboratorios, etc.)
23. Participar en las acciones de investigación y evaluación educativas.
24. Facilitar y apoyar la comunicación entre los diferentes niveles y la realización de Proyectos que fortalezcan la ejecución de procesos de adecuación curricular.
25. Probar en la práctica los procesos de adecuación curricular a nivel local, proponer sugerencias para su mejoramiento y generar otras innovaciones curriculares con base en la experiencia.
26. Rendir periódicamente informes correspondientes al Centro Superior de Capacitación de los Recursos Humanos del Sector Educación y Adecuación Curricular, a través de la Dirección Regional, Dirección Departamental.
27. Ejecutar funciones y atribuciones propias de su naturaleza.

San Benito Petén, 11 de enero de 1,993.

  
Dña. María Luisa Echarri de Pipela  
Jefe del Departamento Técnico-Pedagógico  
Región VIII, Petén.

  
Carlos Enrique Hernández Castellanos  
Director Técnico Regional de Educación  
Región VIII, Petén.

MINISTERIO DE EDUCACION  
DIRECCION TECNICA REGIONAL  
REGION VIII PETEN.

Oficio No. 0076-94  
REFE: VWRJ/spsdem

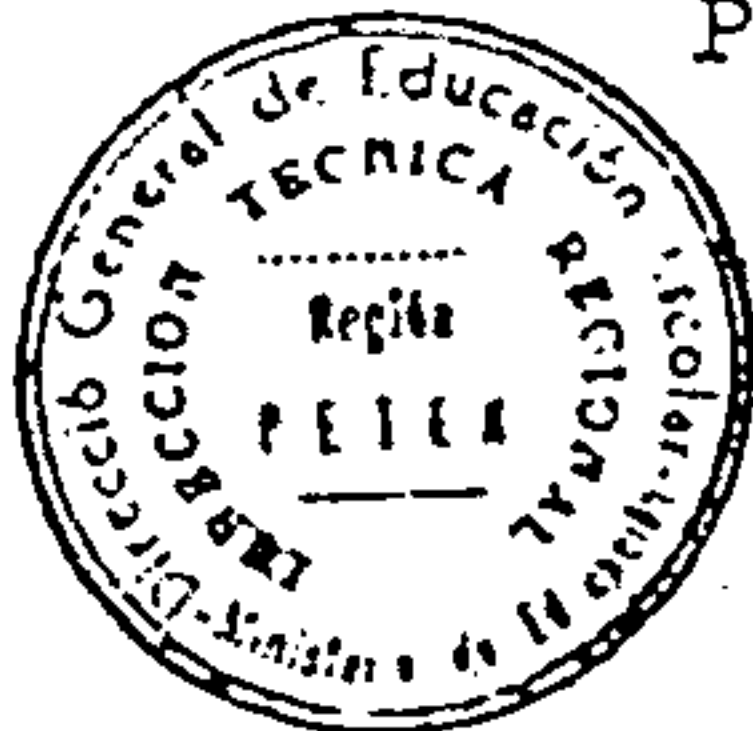
San Benito, Petén 11 de Marzo de 1,994

Señor  
Lic. Miguel Angel Chacón Arroyo  
Director de SIMAC  
Ciudad de Guatemala.

Apreciable Licenciado:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para manifestarle que adjunto este oficio estoy mandando el documento que contiene el Modelo Conceptual educacional de Capacitación de Recursos Humanos del MINEDUC, para someterlo a su consideración.

Me reitero su atento y seguro Servidor.



  
PEM. Victor Manuel Requena Jiménez  
Director Regional de Educación  
Región VIII Petén.

"AÑO DEL CINCUENTENARIO DE LA REVOLUCION DEL 20 DE OCTUBRE DE 1,994"

"EDUCAR A LOS NIÑOS ES TAREA DE TODOS".

MINISTERIO DE EDUCACION  
DIRECCION TECNICA REGIONAL  
REGION VIII PETEN.

San Benito, Petén 20 de Abril de 1,994

RESOLUCION No. 24-94

EL DIRECTOR TECNICO REGIONAL DE EDUCACION REGION VIII, PETEN.

CONSIDERANDO

Que una de las acciones prioritarias del Plan de Trabajo de Educación del Gobierno, consiste en organizar y poner en marcha el sistema Nacional de Capacitación de los Recursos Humanos del Ministerio de Educación.

CONSIDERANDO

Que el Centro Superior de Capacitación de los Recursos Humanos del Ministerio de Educación, ha proporcionado los referentes Básicos para organizar las Unidades de Capacitación del Recursos Humanos de los diferentes niveles del sistema.

CONSIDERANDO

Que la consolidación del sistema democrático exige un enfoque global integral de la problemática educacional y de los procesos que ella implica, en el contexto del Plan Nacional de Gobierno que permite la optima utilización de los recursos para generar un proceso permanente de mejoramiento de la Educación con una estructura participativa y solidaria.

POR TANTO

Con base en el Capítulo II, Sección IV, Artículo 76 de la Constitución Política de la República de Guatemala y los artículos 4, 14 y 67 del Decreto Legislativo 12-91 Ley de Educación Nacional, Título I, II, capítulo I, II V y unico respectivo.

## RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Se establece y se pone en marcha el Sistema de Capacitación Permanente de los Recursos Humanos de la Región VIII Petén.

ARTICULO SEGUNDO: Para reglamentar las acciones de las instancias; Regional, Departamental, Distrital y local, se establece el uso del presente manual.

ARTICULO TERCERO: El sistema Nacional de Capacitación Educativa se organiza en la instancia Regional, integrándose con la estructura siguiente:

- Unidades Regional de Capacitación
- Jefe de los Departamentos de la Dirección Regional.
- Profesionales encargados de las secciones del Departamento Técnico Pedagógico.
- Coordinadores Regionales de Programas y proyectos Educativos.
- Coordinadores Departamentales de capacitación.

ARTICULO CUARTO: El Consejo Técnico Administrativo Regional estará integrado en la forma siguiente:

- Director Regional
- Sub-director Regional.
- Jefes de los Departamentos que conforman la Dirección Regional.
- Director Técnico Departamental.
- Coordinador Departamental de Capacitación.
- Representantes del Consejo de Supervisión Departamental.

ARTICULO QUINTO: La Unidad Regional de apoyo estará integrado por:

- Representante de Universidades.
- ONG's afines a la Educación.
- Dependencias del Ministerio de Educación.
- Representantes Magisterial.

ARTICULO SEXTO: Las funciones del Consejo Técnico Administrativo Regional son las siguientes:

- Adecúa y promueve las políticas de capacitación del recurso humano en función de las características y necesidades de la Región.
- Aprueba y promueve las estrategias de capacitación a nivel regional, propuestas por la Unidad Regional de Capacitación.

- Conoce, aprueba y propone políticas de capacitación humano, propuesta por los niveles regional, departamental y local.
- Elabora, ejecuta y evalúa el Plan Regional de Capacitación con base en las necesidades y expectativas de las instancias departamental, distrital y/o municipal y local.

ARTICULO SEPTIMO : Las funciones de la Unidad Regional de Capacitación son las siguientes:

- Coordina y organiza con los diferentes niveles e instancias del sistema educativo y otras organizaciones gubernamentales y No Gubernamentales, la planificación, ejecución verificación y evaluación de la capacitación.
- Propone estrategias regionales para la operacionalización de las políticas de mejoramiento de los recursos humanos, en función de las necesidades departamentales y locales.
- Aprueba y propone políticas de capacitación del recurso humano sugeridas por las instancias departamental, distrital y/o municipal y local.

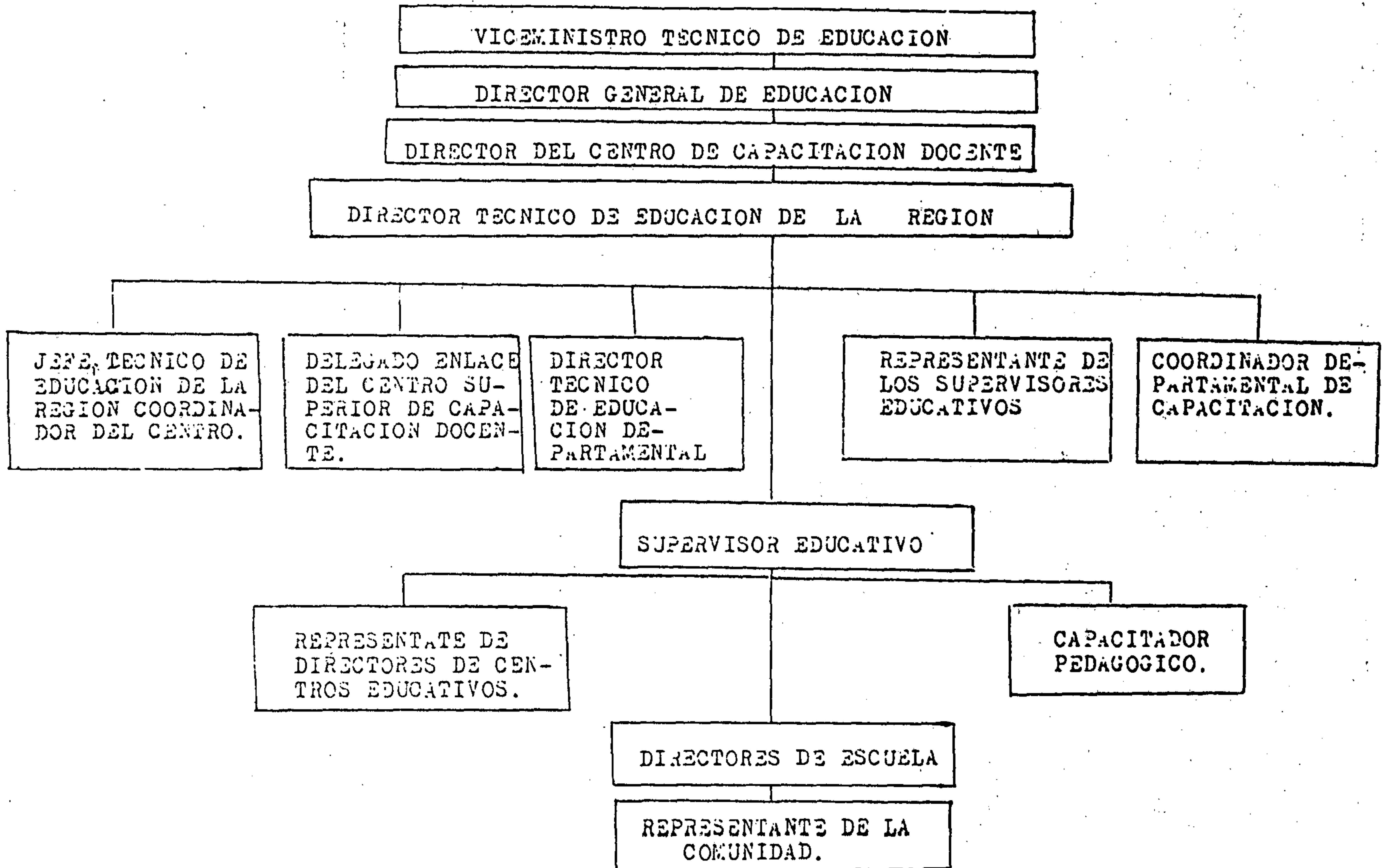
ARTICULO OCTAVO: La Resolución No. 14-94 queda anulada por haberse reformulado en su organización y funciones.

ARTICULO NOVENO: Los conceptos vertidos en esta resolución cumplen sus efectos a partir de la presente fecha .

COMUNIQUESE.

PEM. Victor Manuel Requena Jiménez  
Director Regional de Educación  
Región VIII Petén.

ORGANIGRAMA DE LA UNIDAD REGIONAL - DISTRITAL, INSTITUTO NACIONAL DEL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION PERMANENTE DE LOS RECURSOS HUMANOS.



VI. ORGANIZACION DE LAS UNIDADES DE CAPACITACION, REGION VIII PETEN.

COORDINACION REGIONAL

DTRE! Lic. Inf. Victor Manuel Requena Jiménez

DTRD. Lic. José Manrique Godoy Navas.

JTP. Licda. María Luisa Boburg de Pinelo

Delegado del Centro Superior Marco Antonio Morán.

Representante de Supervisores Prof. Carlos René Marroquín Cetina.

DISTRITAL

Supervisor Educativo. \_\_\_\_\_

Representante Directores. \_\_\_\_\_

CAPACITADOR PEDAGOGICO \_\_\_\_\_

INSTITUCIONAL

Directores de Escuela. \_\_\_\_\_

REPRESENTANTE DE LA COMUNIDAD.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



UNIDAD DE CAPACITACION PERMANENTE DE LOS RECURSOS HUMANOS  
 No.            DE LA UNIDAD Y COORDINACION

Regional de Capacitación

Licda María Luisa Boburg de Pinelo  
 DTRE. San Benito Petén.

UNIDADES	COORDINADOR	CENTRO LOCAL DE CAPACITACION
DEPARTAMENTAL DISTRICTAL	Prof. Mario Grijalva	Esc. Nac. Tziquinajá
98.01 Flores	PEM. José Matías Delgado Lin- ga.	Esc. Oficial José Benítez Gómez Santa Elena, Flores Petén.
98.02 San Benito y San Francisco	Prof. William Fredy Lickes España.	Esc. Oficial 3 de Abril San Be- nito Petén.
98-03 San Andrés y San José.	Prof. José Antonio Hernández Hóll.	Esc. Oficial "Eduardo Fión" San Adnrés, Petén.
98-04 Melchor de Men- cos.	Prof. Reyes David de León Cumbranes.	Esc. Oficial Urbana Melchor de Mencos.
98-05 Santa Ana	PENDIENTE	
98-06 Dolores	Prof. Macedonio Sinay Ique.	Esc. Oficial Rural El Chal, Do- lores, Petén.
98-07 Dolores	Prof. Adolfo Israel Polanco Baños.	Supervisión Educativa Chal, Do- lores, Petén.
98-08 Poptún	Prof. Juan Francisco Oliva Estrada.	Supervisión Educativa Distrito 98-08, POPTUN

98-09 La Libertad Petén	Prof. Carlos René Marroquín Cetina	Supervisión Educativa La Libertad, Petén.
98-10 La Libertad Petén	Prof. Ademir Contreras Zetina.	Supervisión Educativa La Libertad, Petén.
98-11 San Luis Petén	Prof. Edi Alfred Salazar García.	Salón Municipal San Luis Petén.
98-12 San Luis Petén	Prof. Luis Enrique Zetina Chan.	Salón Municipal San Luis Petén.
98-13 Sayaxché Petén.	Prof. Oscar Gilberto Carbajal Reyna.	Supervisión Educ. Sayaxché, Petén.
98-14 Sayaxché Petén.	Prof. Sergio Lickes España	Escuela Oficial Rural Mixta Tierra Blanca.

## COMPROMISO DOCENTE

El Director(a) y personal docente de la Escuela  
\_\_\_\_\_, ubicada en \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, Municipio de \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ Departamento de \_\_\_\_\_, Región VIII

\_\_\_\_\_, con plena libertad reafirmamos nuestra decisión de  
afirmamos

que la escuela donde trabajamos sea confirmada, mediante Acuerdo Ministerial, como Escuela Sede del Sistema de Capacitación Permanente.

Asimismo, con igual libertad nos comprometemos a realizar los esfuerzos necesarios para que nuestra escuela cumpla las tres funciones que establece el perfil operacional de la Escuela Sede, como centro pedagógico, centro de desarrollo educativo y centro de capacitación permanente y participativo, en el marco de la adecuación curricular.

Para poder cumplir nuestro compromiso, solicitamos:

- La asignación permanente de un Capacitador Técnico Pedagógico para la Escuela Sede y escuelas del ámbito de acción; y,
- El apoyo técnico y administrativo oportuno de la Unidad Central, del Departamento Técnico Pedagógico

Regional, de la Dirección Técnica Departamental de Educación y de la Supervisión Educativa, según sea el caso.

Como constancia de lo expresado en los párrafos anteriores, firmamos y sellamos el presente documento de nuestro compromiso docente, cuyas copias se harán llegar a las autoridades correspondientes de los distintos niveles del sistema educativo.

Lugar San Andrés Fetén Fecha 15 de Junio de 1993.

Nombre y apellidos cargo, con indicación Firma  
de grado o grados que  
atiende

Edgar René Penadés Cambranes DIR. Prof. Tit. "1o. A"

Carlos Enrique Morales Aguilar DIR. PROF. TIT. "1o. B"

Marcia Larena Castellanos Pinelo DIR. PROF. TIT. "1o. C"

Thelma Esperanza Reyes Crasborn DIR. PROF. TIT. "2o. A"

Liliana Leticia Velásquez de C. DIR. PROF. TIT. "2o. B"

José María Vásquez Ochaeta DIR. PROF. TIT. "3o. A"

Otto Marvin Melcher Fernández DIR. PROF. TIT. "3o. B"

Mario Alberto Ayala Santos DIR. PROF. TIT. "4o. A"

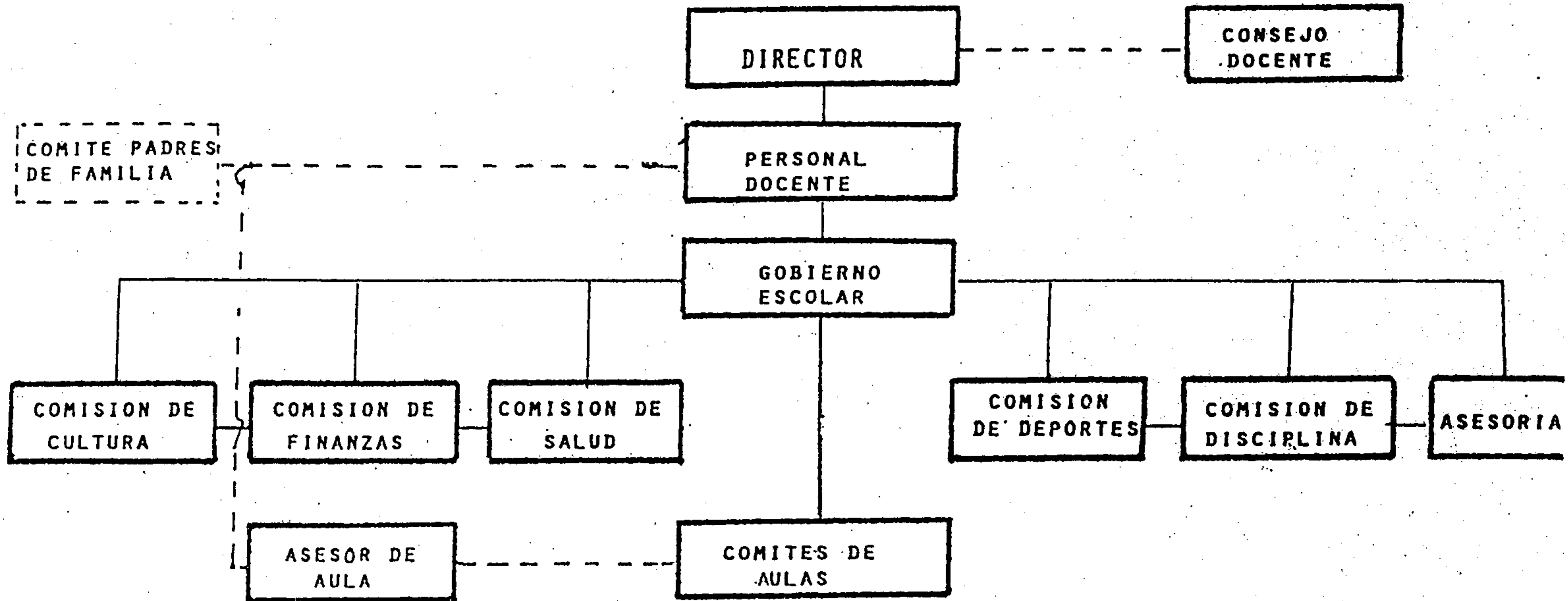
Gloria Llanira Catalán Fuga DIR. PROF. TIT. "4o. B"

Humberto de Jesús Soza DIR. PROF. TIT. "5o. U"

Erick Estuardo Soberanis Pinelo DIR. PROF. TIT. "6o. U"



# ORGANIGRAMA DE LA ESCUELA SEDE



4. ORGANIGRAMA DE LA ESCUELA SEDE

Unidad de Coordinación de la Comunidad Educativa

Asociación de Padres de Familia

DIRECTOR

CONSEJO DOCENTE

PERSONAL DOCENTE

DIRECTIVA DE EDUCANDOS

COMISION DE CULTURA

COMISION DE ECONOMIA

COMISION DE SALUD

COMISION DE RECREACION Y DEPORTES

COMISION DE DISCIPLINA

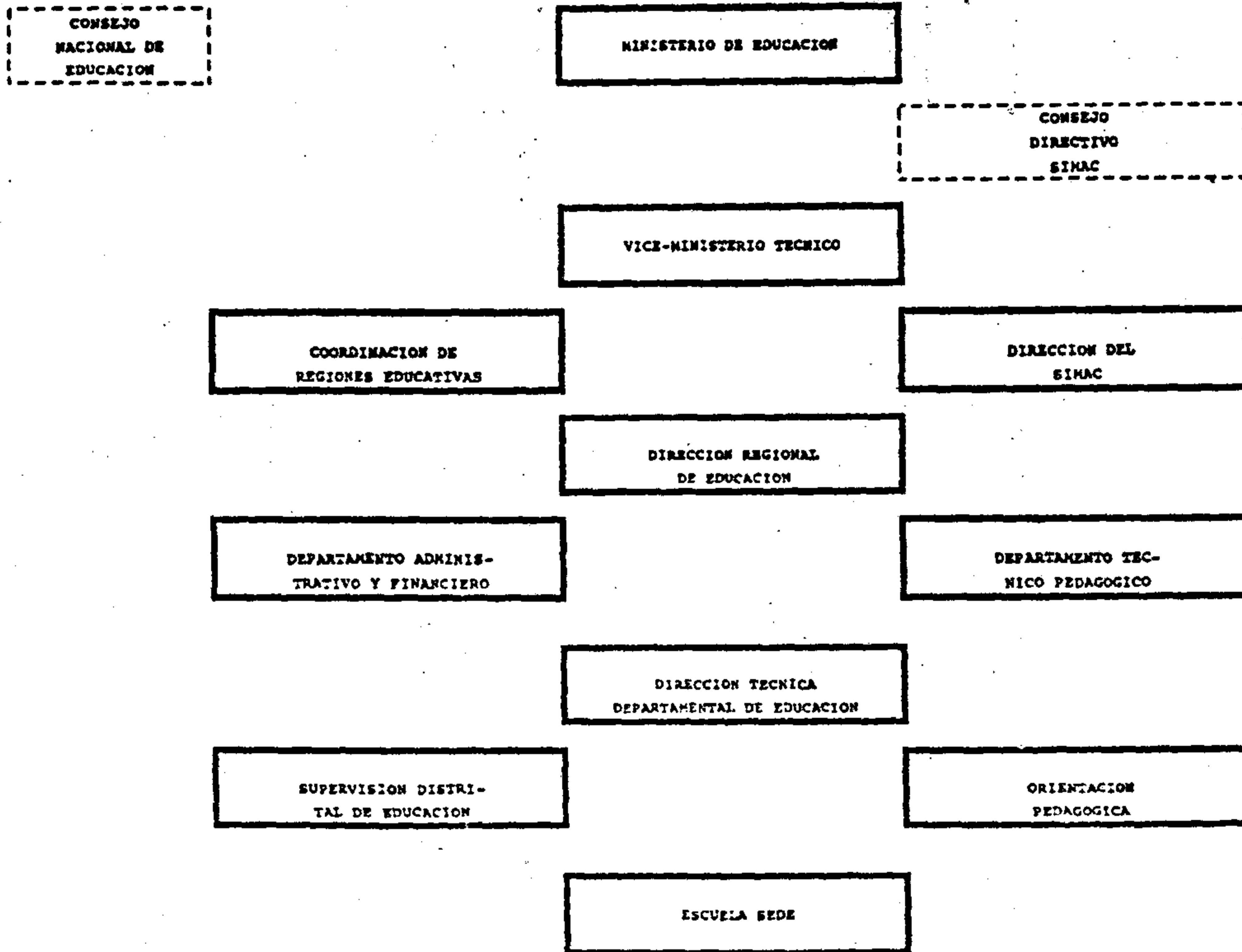
ASESORIA

PADRINO DE AULA

COMITES DE AULAS

DEL EDUCANDO

ORGANIGRAMA TECNICO-ADMINISTRATIVO DE LAS ESCUELAS SEDE



NOTA: El propósito del Organigrama es dejar clara la relación técnica y administrativa más directa de las Escuelas Sede y de los Orientadores Pedagógicos con las instancias superiores de la misma índole.





**D. La Escuela Sede**

**1. Definición**

La Escuela Sede, es parte de la organización social de la comunidad. Además es una organización que presenta características que la distinguen de las otras escuelas por sus objetivos particulares, la naturaleza de sus funciones y el tipo de actividades que realiza. Finalmente, es el producto del consenso de una comunidad que demanda instrumentos de formación y transmisión de experiencias y que, además, las desarrolla.

**2. Objetivos de la Escuela**

Una Escuela Sede debe tratar de alcanzar los siguientes objetivos:

- a. Integrar los elementos educativos de la comunidad al curriculum local para lograr que el aprendizaje de los educandos sea oportuno y significativo.
- b. Generar el ambiente propicio para el encuentro en donde los educandos, educadores, padres de familia, agentes institucionales de servicio, reflexionen sobre experiencias y generen criterios de innovación y afianzamiento de los procesos de crecimiento local.
- c. Orientar el proceso educativo por medio de un enfoque participativo que involucre a las personas responsables directas e indirectas del proceso del aprendizaje del educando.
- d. Coadyuvar al mejoramiento de la calidad del aprendizaje del educando como centro y sujeto de su acción de desarrollo, orientando todo recurso que posibilite las condiciones pertinentes para lograrlo.
- e. Afirmar y enriquecer los valores culturales locales, regionales y nacionales como fuente vital y permanente de contenidos educativos.
- f. Construir un taller permanente de orientación y de actualización docente y a la vez, generador de materiales educativos.

MINISTERIO DE EDUCACION  
 SISTEMA DE MEJORAMIENTO  
 DE LOS RECURSOS HUMANOS Y  
 ADECUACION CURRICULAR -SIMAC-

PROGRAMA DE ACTIVIDADES

OBJETIVO: -informar a las autoridades educativas locales acerca de las actividades a desarrollar.  
 -Planificar las actividades del Orientador Pedagógico.

O. P.: Prof. Mario R. Grijalva Castellanos. ESCUELA SEDE: E. O. P. N. "Barrio Tanguinalá"  
 DISTRITO ESCOLAR: DE-01 MUNICIPIO: Flores DEPARTAMENTO: Potén REGION: VIII  
 DURACION: Del 23 al 31 de Agosto de 1993.

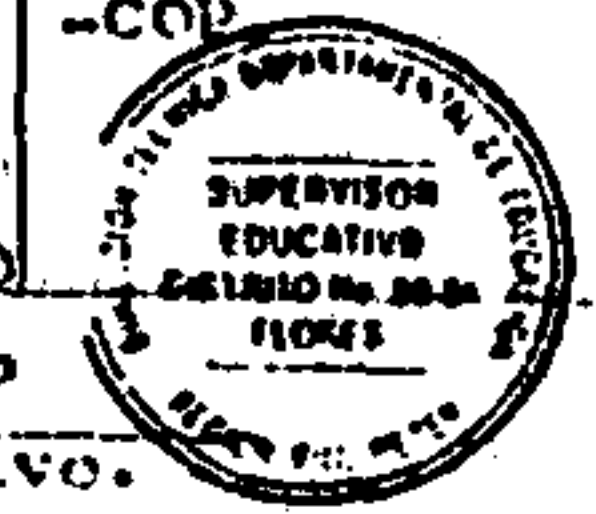
ACTIVIDADES	OBJETIVOS	RECURSOS	DIA	HORA	RESPONSABLE
-Elaborar informe del 2do. Taller acerca de los cambios que produce la aplicación del Proceso de Adecuación Curricular. (PAC)	-Participar en la muestra del sistema de Información y evaluación. (SIE) -Evaluar la participación de la comunidad, alumnos y maestros que participan en la aplicación del PAC. -Enviar la información a la Unidad Central del SIMAC.	-Humanos -Papel bond, copia y carbón tamaño carta. -Máquina de escribir. -Diario de Campo.	23 y 24 - Agosto 1993.	8:00-12:00	-Directora -C. P.
-Elaborar informe mensual del O. P. y de las actividades desarrolladas por la escuela sede.	-Cumplir con una de las normas establecidas en las funciones del O.P. -Remitir copias del informe a las instancias correspondientes.		25-08-93	8:00-12:00	- O.P.
-Elaborar informe consolidado de las acciones de los O.P.'s. a nivel regional.  -Remitir consolidado a la Unidad Central del SIMAC.	-Redactar consolidado. -Informar a las instancias de la red humana del SIMAC las acciones que se desarrollan en las escuelas sede de la región.	- Humanos -Papel bond -Informe mensual de los O.P.'s. -Máquina de escribir.	26,27 y 30 de Agosto 1993.	8:00-12:00	-C.O.P. -DTDED.
-Remitir todos los documentos elaborados directamente a U.C. del SIMAC.	-Hacer entrega de la información correspondiente a la Región VIII. PETEN.	-Correo Oficial.	31-08-93	11:00	-COU

O. P.



*[Signature]*  
 Director Est. Sede.

Vo. Bo. *[Signature]*  
 Supervisor Educativo.



# CONVOCATORIA

## ATENCIÓN PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN

El Ministerio de Educación convoca a los interesados a presentar solicitud de empleo para ocupar puestos de CAPACITADORES TECNICO-PEDAGOGICOS en el sistema Educativo Nacional, descentralizado y regionalizado.

### 1. CARACTERISTICAS DEL PUESTO

		Asistente Profesional III
1.1	Título:	Capacitador Técnico Pedagógico
1.2	Salario Total Mensual:	Q1,617.00 (Salario base Q.1,342.00 más Bonificación de Emergencia Q275.00)
1.3	Jornada de trabajo:	8 horas diarias
1.4	Ubicación <sup>1</sup> :	Diferentes regiones, departamentos y municipios de la República
1.5	Régimen de Administración:	Decreto No. 1748, Ley de Servicio Civil

### 2. REQUISITOS PARA OCUPAR EL PUESTO

En orden de PRECEDENCIA<sup>2</sup>

- Doctores o Licenciados en Pedagogía o en Ciencias de la Educación
- Profesores de Enseñanza Media con cierre de pónsum de Licenciatura en Pedagogía y Ciencias de la Educación

Los oferentes deberán someterse a concurso de credenciales (títulos y diplomas) y oposición, residir en la región a la que pertenece el puesto y, en su caso, tener dominio de la lengua indígena predominante en la jurisdicción del puesto.

### 3. DOCUMENTACION REQUERIDA

Presentar personalmente ante la Dirección Regional de Educación correspondiente al lugar de residencia del interesado, los siguientes documentos:

- Solicitud del Puesto (formulario específico proporcionado en la Dirección Regional)
- Fotocopia de la Cédula Docente;
- Fotocopia del título(s) (ambos lados) autenticado;
- Certificación de cargos desempeñados (para cargos en el Ministerio de Educación, la entidad que certifica es la Dirección de Personal);
- Fotocopia de Cédula de Vecindad;
- Fotocopia del carnet de afiliación al IGSS (si labora actualmente);
- Certificación de cierre de pènsum de licenciatura (si no estuviera graduado);
- Certificado de PRONEBI (si fuera el caso);

### 4. RECEPCION DE SOLICITUDES

Fecha: 28 de diciembre 1993 al 21 de enero 1994  
Lugar: Dirección Regional de Educación respectiva  
Hora: De 8:00 a 16:30

### NOTAS:

- 1 Consultar en la Dirección Regional de Educación respectiva, las sedes y jurisdicciones de los diferentes puestos de Capacitadores Técnico Pedagógico correspondientes a la región.
- 2 De conformidad al orden de precedencia, los casos contenidos en el inciso (b) serán tomados en cuenta cuando no exista oferta que llene las calidades que establece el inciso (a).
3. Los seleccionados serán notificados y convocados a un Seminario/Taller de inducción en relación al desempeño del puesto.
4. Los solicitantes aplicarán evaluaciones inherentes al puesto.

MINISTERIO DE EDUCACION

**HOJA/CERTIFICADO DE VALORIZACION  
SELECCION DE CAPACITADORES TECNICO PEDAGOGICOS**

Sede: \_\_\_\_\_

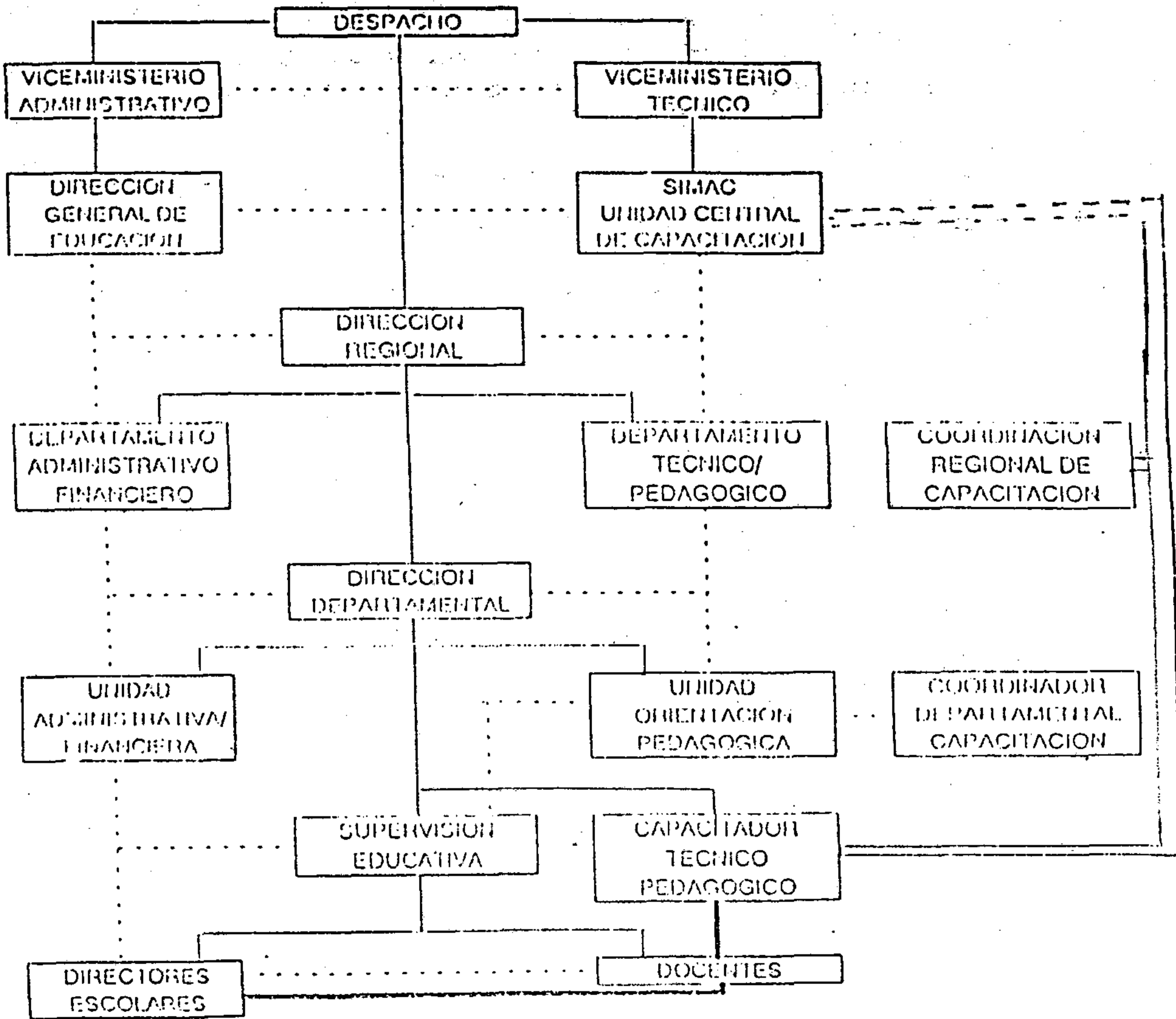
Registro No.: \_\_\_\_\_

Departamento: \_\_\_\_\_

Región: \_\_\_\_\_

1. FORMACION (40 puntos)	VALORIZACION				PUNTAJE TOTAL
	40	30			
1.1 Licenciado en Pedagogía o en Ciencias de la Educación					
1.2 Con cierre de pensum para Licenciatura en Pedagogía o Ciencias de la Educación					
2. EXPERIENCIA (25 PUNTOS)	VALORIZACION				PUNTAJE TOTAL
	30	25	20	10	
2.1 Como Orientador Pedagógico					
2.2 Como Director de Escuela Sede					
2.3 Como Director de Escuela Urbana, Rural y/o Bilingüe					
2.4 Profesor de Escuela Urbana, Rural y/o Bilingüe					
3. PRUEBAS (30 PUNTOS)	VALORIZACION				PUNTAJE TOTAL
	puntos de 15 a 0				
3.1 Técnica/conocimientos					
3.2 Liderazgo/Administración					
<b>SUMAS:</b>					

**ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL  
SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION DE  
LOS RECURSOS HUMANOS DEL MINISTERIO DE EDUCACION**



RELACION:

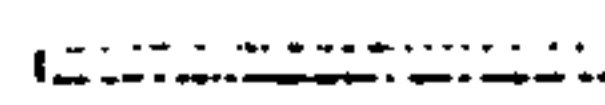


Administrativa



Coordinación

Capacitación



Técnica

## 1. PERFIL DEL CAPACITADOR TÉCNICO PEDAGÓGICO.

Para efecto del proceso de reclutamiento, calificación, selección y nombramiento, el perfil del Capacitador Técnico Pedagógico debe interpretarse como el conjunto de rasgos de personalidad; conocimientos, habilidades, destrezas y experiencias profesionales, susceptibles de perfeccionarse en el tiempo hasta el más alto grado.

A continuación se enumera los rasgos más significativos del perfil del Capacitador Técnico Pedagógico y debe poseer y tener.

- a. Conocimiento de la cultura de la región.
- b. Dominio en la aplicación de metodologías innovadoras de aprendizaje, en la educación formal y no formal.
- c. Creatividad en la generación y práctica de procesos de innovaciones curriculares y de capacitación de personal.
- d. Liderazgo profesional en el ejercicio de sus funciones de promoción, organización, coordinación y ejecución en los talleres de capacitación.
- e. Habilidad para interrelacionarse con personas y grupos organizados.
- f. Experiencia en el campo técnico-docente.
- g. Actitud científica ante causas y efectos de problemas educativos.
- h. Habilidad y manejo de técnicas de comunicación.
- i. Manifestar actitudes positivas hacia el cambio.
- j. Iniciativa en los procesos de capacitación a nivel escolar y comunal.
- k. Disposición para recibir y dar capacitación en base a necesidades y demandas del sistema.
- l. Habilidad en el manejo de dinámicas grupales.
- m. Interés en la búsqueda y aplicación de metodologías que incidan en el mejoramiento del aprendizaje y de la calidad de la educación.

## **FUNCIONES PRINCIPALES DEL CAPACITADOR TECNICO PEDAGOGICO:**

1. Detectar necesidades de capacitación en función del Mejoramiento docente, del Contexto Curricular y del contexto Socio-Cultural y económico.
2. Promover investigaciones pedagógicas, sociológicas y antropológicas, que fundamenten los procesos de capacitación.
3. Promover conjuntamente con la Supervisión educativa la realización de Seminarios-Talleres de Capacitación de, Perfeccionamiento y Actualización docente a nivel local.
4. Planificar, organizar, implementar, desarrollar y coordinar capacitaciones a nivel Distrital, conjuntamente con el Supervisor Educativo.
5. Promover seguimiento y evaluación formativa a los procesos de capacitación docente presencial y a distancia.
6. Utilizar y promover la metodología participativa como instrumento para integrar a la escuela en el desarrollo comunitario.
7. Mantener el funcionamiento del Centro de Desarrollo de Materiales Educativos de Apoyo Docente, utilizando el equipo y herramientas con que cuenta la escuela sede, de su jurisdicción.
8. Asistir técnicamente a los docentes en su jurisdicción educativa, en la aplicación de procesos de innovación curricular.
9. Aplicar procesos y metodologías innovadoras a nivel de aula y socializar experiencias pedagógicas entre los maestros.
10. Proporcionar Asistencia Técnica al personal docente de las escuelas sedes y de ámbito de su jurisdicción (ver manual específico).

La jornada de trabajo es la prevista en el Reglamento de Jornadas de trabajo para cargos técnicos/administrativos. (8 horas).

Por tanto; habiéndome enterado de las funciones principales, manifiesto mi interés y compromiso de servir a la educación del país en caso de ser "SELECCIONADO", desempeñando las funciones inherentes al cargo de capacitador técnico pedagógico de esta Región, en el marco de las leyes, políticas, estrategias de desarrollo educativo nacional y reglamentos vigentes.

Firma: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_



Registro No. \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**MINISTERIO DE EDUCACION DE GUATEMALA**

**SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION  
PERMANENTE DE LOS RECURSOS HUMANOS**

REGION EDUCATIVA NO. \_\_\_\_\_ SEDE \_\_\_\_\_

DEPARTAMENTO: \_\_\_\_\_ (LUGAR PARA EL QUE APLICA)

**SOLICITUD DE PUESTO DE CAPACITADOR  
TECNICO PEDAGOGICO**

**A. INFORMACION GENERAL:**

1. Nombre completo \_\_\_\_\_

2. Edad: \_\_\_\_\_ 3. Cédula de Vecindad No. \_\_\_\_\_  
Registro: \_\_\_\_\_ Extendida en: \_\_\_\_\_

4. Fecha de Nacimiento \_\_\_\_\_

5. Lugar de Nacimiento \_\_\_\_\_

6. Estado civil \_\_\_\_\_ 7. No. Reg. IGSS \_\_\_\_\_

8. Lugar de Residencia \_\_\_\_\_

9. Dirección actual \_\_\_\_\_

**B. INFORMACION PROFESIONAL:**

**B.1. TITULO(S) DOCENTE(S):**

a) \_\_\_\_\_ Año de Graduación \_\_\_\_\_

No. Registro del Título \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_ Año de Graduación \_\_\_\_\_  
No. Registro del Título \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_

c) No. de Registro escalafonario \_\_\_\_\_ Clase: \_\_\_\_\_

**B.2 TITULO(S) UNIVERSITARIO(S):**

a) \_\_\_\_\_ Año de Graduación \_\_\_\_\_

b) No. Registro del Título \_\_\_\_\_ Colegiado No.: \_\_\_\_\_

c) \_\_\_\_\_ Año de Graduación \_\_\_\_\_

d) No. Registro del Título \_\_\_\_\_ Colegiado No.: \_\_\_\_\_

e) Carrera Universitaria, en el grado de Licenciatura, con  
cierre de pensum en: \_\_\_\_\_

f) Universidad que Certifica: \_\_\_\_\_

g) Otras Especializaciones en el campo de la educación \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**C. CARGOS DESEMPEÑADO COMO:**

**C.1. Orientador Pedagógico:**

a) Escuela Sede: \_\_\_\_\_ Lugar: \_\_\_\_\_

Período: Desde \_\_\_\_\_ Hasta \_\_\_\_\_

**C.2. Director de Escuela Sede:**

a) Escuela Sede: \_\_\_\_\_ Lugar: \_\_\_\_\_

Período: Desde \_\_\_\_\_ Hasta \_\_\_\_\_

**C.3. Profesor de Escuela Sede:**

a) Escuela Sede: \_\_\_\_\_ Lugar: \_\_\_\_\_

Período: Desde \_\_\_\_\_ Hasta \_\_\_\_\_