

Héctor Antonio Salazar García

**“LA CAPACITACION TECNICO-PEDAGOGICA Y EL MEJORAMIENTO
DE LA CALIDAD EDUCATIVA EN EL NIVEL PRIMARIO”**

Asesor: Lic. Mariano Federico Ramírez



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

Guatemala, noviembre de 1998.

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

Guatemala, noviembre de 1998

I N D I C E

INTRODUCCION	1
CAPITULO I	4
1. MARCO CONCEPTUAL	4
1.1 Antecedentes del problema	4
1.2 Importancia de la investigación	7
1.3 Planeamiento del problema	8
1.4 Alcances y límites de la investigación	9
CAPITULO II	11
2. EL MARCO TEORICO	11
2.1 La capacitación	11
2.2 El adiestramiento	12
2.3 Importancia de la capacitación	12
2.4 El Sistema Nacional de Capacitación Educativa	15
2.4.2 Conceptualización	15
2.4.2 Características del Sistema Nacional de Capacitación Educativa	16
2.5 La Capacitación Técnico Pedagógica	17
2.5.1 Finalidades y objetivos de la Capacitación Técnica Pedagógica	19
2.5.2 Propósitos de la Capacitación Técnica Pedagógica	20
2.5.3 Principios orientadores de la Capacitación Técnica Pedagógica	21
2.5.4 Los Centros de Desarrollo Escolar	23
2.5.5 Los Círculos de Calidad Docente	26
2.5.6 La Capacitación a distancia	28

2.5.7 Necesidades de la Capacitación	30
2.5.8 Medios, recursos y elementos que se utilizan en la Capacitación Técnica Pedagógica	32
2.5.9 Obstáculos en la capacitación técnico- pedagógica	33
2.6 El Capacitador Técnico Pedagógico y la Innovación Educativa	34
2.6.1 Descripción Funcional del puesto de Capacitador Técnico Pedagógico	36
2.6.2 Perfil del Capacitador Técnico Pedagógico	38
2.7 La calidad de la educación	40
2.7.1 Las barreras que limitan la educación de los niños y las niñas	41
2.7.2. Metodologías en la capacitación a docentes	45
CAPITULO III	
3. EL MARCO METODOLOGICO	48
3.1 Objetivos de la investigación	48
3.1.1 General	48
3.1.2 Específicos	48
3.2 Variables	48
3.2.1 Definición conceptual de las variables	49
3.2.2 Definición operacional de las variables	50
3.3 Los sujetos	50
3.3.1 Población	50
3.3.2 Muestra	51

3.4	Técnicas utilizadas en la investigación	51
3.5	Diseño de la investigación	52
3.6	Tratamiento estadístico	53
CAPITULO IV		
4.	PRESENTACION DE RESULTADOS	55
4.1	Resultado de la encuesta de opinión aplicada a docentes	55
4.2	Resultados de la encuesta de opinión aplicada a capacitadores y supervisores	64
4.3	Análisis de los dos grupos encuestados en relación a los objetivos establecidos	72
4.4	Conclusiones	74
4.5	Recomendaciones	76
BIBLIOGRAFIA		78
ANEXOS		82

INTRODUCCION

En un sistema educativo que tiene como características principales el tradicionalismo, el memorismo y la rutina, es fácil comprender que la mayoría de sus elementos, sujetos y procesos sigan el mismo esquema; es decir, que en una escuela tradicional, habrá una capacitación que no dé los frutos deseados para sacar adelante el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto se comprueba con la cantidad de innovaciones educativas que además de agudizar el endeudamiento externo, no han generado cambios cualitativos en la educación guatemalteca.

Uno de los factores básicos en la reproducción de ese esquema tradicional es la falta de una capacitación técnica pedagógica que alivie las necesidades de los maestros, con respecto a metodologías y técnicas de enseñanza de acuerdo al medio donde desempeñen sus funciones.

En la actualidad existen capacitadores técnicos pedagógicos que tienen a su cargo orientar a los docentes, pero sus esfuerzos no han sido muy fructíferos, virtud que no cuentan con medios auxiliares para realizar eficientemente el proceso, aunque se habla de descentralización y departamentalización. todo se dice, se hace, y se queda en un alto funcionario de escritorio.

La presente investigación consiste en conocer y analizar en qué medida ha mejorado la calidad de educación en el nivel primario urbano y rural de los maestros de Chiquimulilla y San Juan Tecuaco

del departamento de Santa Rosa, además, el papel que ha venido cumpliendo el capacitador técnico pedagógico en las escuelas, el papel que debe de jugar dentro del proceso activo de aprendizaje y como podría virar a un cambio eminentemente técnico, a efecto de conocer y liderar los cambios significativos en las escuelas urbanas y rurales.

El sistema de capacitación, tanto a nivel nacional, departamental como local, 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 enseñanza-aprendizaje. Por lo tanto, se hace necesario averiguar si se están alcanzando estas metas cuyos resultados serán basados en las experiencias de los maestros, directores, supervisores educativos y capacitadores técnicos pedagógicos respecto a la capacitación, mejoramiento de la calidad de la educación y su opinión sobre la aplicabilidad de lo aprendido, cuyos resultados serán visibles y objeto de recomendaciones.

El informe de tesis, está estructurado en cuatro capítulos bien definidos: El marco conceptual, el cual contiene: el tema, el problema, antecedentes del problemas, importancia de la investigación y los alcances y límites de la investigación.

El marco teórico, en el cual se sustenta la investigación y contiene las bases teóricas y científicas para la sustracción de las variables.

El marco metodológico que contiene: el objetivo general, objetivos específicos, las variables, los indicadores y los instrumentos. Y la presentación de resultados que contiene:

- a) Presentación, análisis e interpretación de resultados,
- b) conclusiones, c) recomendaciones.

CAPITULO I

1. MARCO CONCEPTUAL

1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

El problema surge de la necesidad de superar el tradicionalismo en la enseñanza-aprendizaje que ha hecho del proceso educativo un acto mecánico, memorístico y rutinario, que no responde con eficacia a las exigencias del desarrollo social guatemalteco. Además de la necesidad de determinar cuanto ha incidido la capacitación brindada a los maestros en el mejoramiento de la educación, ya que no existen estudios anteriores y es necesario evaluar los resultados obtenidos en el mejoramiento de la calidad de educación.

En este sentido, la capacitación técnica pedagógica de las décadas de los 80 para atrás, en los municipios de Chiquimulilla y San Juan Tecuaco del departamento de Santa Rosa, no se daba ni en un 20% y lo que se daba se concretaba a dar información teórica, desconociéndose el componente técnico como ayuda, guía, facilitador y orientador del proceso educativo.

Durante el gobierno del Lic. Ramiro de León Carpio (1993-1995), se puso en marcha el Sistema Nacional de Capacitación Educativa, a través de los capacitadores técnicos pedagógicos (CTPs), cumpliendo con estas disposiciones ministeriales, la Dirección Técnica Regional IV, con sede en el departamento de Jutiapa, convocó a través de los medios de comunicación para optar a dichos cargos. A partir de los respectivos nombramientos los CTPs se han 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, no se tienen a la vista resultados que demuestren que ha mejorado la calidad de educación o sigue igual.

La capacitación técnica pedagógica de los docentes en servicio organizada por el Sistema Nacional de Capacitación Educativa SINCAE, la Dirección Departamental de Educación y la Unidad Municipal de Capacitación, han estado orientadas al magisterio del nivel primario como política educativa, a través de los capacitadores técnicos pedagógicos.

Hoy día, el proceso de capacitación de los docentes, se realiza por medio de Círculos de Calidad Docente y en base a módulos con temas importantes para su formación y actualización, en donde algunos maestros exponen sus problemas y buscan las soluciones con las experiencias de los demás.

El proceso de capacitación ha sido planificado a largo plazo y por ello no se conocen los resultados. Con la presente investigación se conocerá si está rindiendo los frutos deseados, o sigue en el estancamiento tradicional que ha hecho de los alumnos receptáculos de conocimientos.

En Guatemala se han puesto en marcha, en los últimos años, una variedad importante de reformas tendientes a mejorar la calidad de la educación en todos los niveles con énfasis en el nivel primario. La formación de maestros en las escuelas se desarrolla, pero con predominio teórico y científico sobre las prácticas metodológicas. Los cursos de capacitación y perfeccionamiento que han existido de

manera esporádica, adolecen de las mismas deficiencias por razones de tiempo, recursos y poca iniciativa de las autoridades que le dan más importancia a los requerimientos del despacho, como presentar informes, estadísticas, otorgamiento de plazas, sin embargo, según declaraciones de algunos maestros, afirman lo positivo de la capacitación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, y otros que dicen que existen ciertas dificultades en la comprensión de los procedimientos de trabajo sugeridos como: uso de textos básicos, metodologías educativas, técnicas de enseñanza y evaluación escolar, pudiendo ser ésta la posible causa que está impidiendo que las capacitaciones que se han dado a todos los docentes en servicio, algunos aún no las han puesto en marcha.

En vista de lo anterior es necesario conocer en qué medida ha mejorado la calidad de la educación en el nivel primario como consecuencia de las capacitaciones.

Esas formas de mejoramiento y adecuación curricular a nivel local se han realizado a través de talleres comunitarios en donde participan los docentes por sectores, seminarios, cursos presenciales y a distancia, los cuales son a veces dirigidos a nivel nacional, otros a nivel departamental y los más constantes a nivel municipal.

Es importante señalar la necesidad de medios y materiales de apoyo, ya que desde que se inició la capacitación no han existido a nivel local.

1.2 IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION

Es evidente e indiscutible y por todos conocido e informado que la educación en Guatemala país no ha logrado la calidad deseada, presentándose una serie de obstáculos como: falta de recursos económicos de los alumnos, infraestructura de servicios deficientes, curriculum incongruente con las necesidades educativas de la población y una capacitación a los docentes sin seguimiento ni evaluación constante que nos permita conocer cuáles son los resultados de la capacitación y en qué medida ha mejorado la calidad de la educación como consecuencia de la capacitación técnica pedagógica brindada a los maestros en servicio.

La propuesta de una Reforma Educativa y Curricular, cuyo propósito es adecuar el currículo a las necesidades e intereses de la población es la vía más eficaz para lograr cambios.

Con el afán de resaltar la importancia de esta investigación es conveniente y cabe mencionar que en el II Congreso Pedagógico de Centroamérica y Panamá (F.O.M.C.A.) realizado en la ciudad de Guatemala, del 8 al 12 de agosto de 1994, el STEG 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 la capacitación técnica pedagógica.

Pero lo más indispensable es que se brinde a los alumnos una educación con calidad, lo cual se logrará dependiendo de la tarea docente. En la Ley de Educación Nacional, se establecen los fines y políticas educativas, dentro de los que se destacan propiciar la satisfacción de las necesidades de los seres humanos y que se identifiquen con los deberes de los ciudadanos. La educación debe de responder al fomento de una realidad inscrita en un orden temporal adecuado a la realización de todo hombre.

Tomando en cuenta lo citado, los docentes deben de participar en un constante proceso de capacitación que conlleve a mejorar la calidad de la tarea docente.

Por lo tanto, resulta muy importante conocer en que medida ha mejorado la calidad de la educación a través de las capacitaciones que se han brindado a los docentes de las escuelas del nivel primario, como se imparte y los obstáculos por la que se enfrenta en su aplicación en estos dos municipios colindantes, que reúnen características similares en cuanto a lo educativo.

1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Ministerio de Educación como responsable de brindar educación de calidad a todos los habitantes de Guatemala, así como su efectiva administración, tiene también la obligación de mantener al personal docente bien capacitado, de acuerdo a las exigencias requeridas por los maestros y demandas por la sociedad en el tiempo

actual.

De acuerdo a lo anterior surge la siguiente interrogante:
 ¿En qué medida ha mejorado la calidad de la educación en el nivel primario urbano y rural de los municipios de Chiquimulilla y San Juan Tecuaco del departamento de Santa Rosa, durante los últimos cinco años, como consecuencia de la capacitación técnica pedagógica brindada a los maestros?

1.4 ALCANCES Y LIMITES DE LA INVESTIGACION

La investigación para determinar en qué medida ha mejorado la calidad de la educación en el nivel primario, como consecuencia de la Capacitación Técnica Pedagógica, abarcó a los docentes, directores, capacitadores y supervisores del sector oficial, tanto del área urbana como rural de los Distritos Escolares No. 94-29 y 94-30 de los municipios de Chiquimulilla y San Juan Tecuaco, departamento de Santa Rosa.

Las conclusiones del presente estudio serán válidas únicamente para los docentes del nivel primario de los municipios de Chiquimulilla y San Juan Tecuaco. Abarca los siguientes aspectos:

1. La capacitación técnica pedagógica y el mejoramiento de la calidad.

1.4.2 LIMITES DE LA INVESTIGACION

En la presente investigación no se analiza el aspecto socioeconómico de la capacitación, en virtud de que no se cuenta con fuentes de información. No se incluye a los docentes de otros ciclos ni niveles, porque éstas están dirigidas únicamente al nivel primario.

GEOGRAFICOS: Municipios de Chiquimulilla y San Juan Tecuaco,
Santa Rosa.

INSTITUCIONALES: Escuelas urbanas y rurales.

HUMANOS: Directores, maestros, capacitadores técnicos pedagógicos
y supervisores educativos.

DURACION: De julio a diciembre de 1998.

CAPITULO II

2. EL MARCO TEORICO

2.1. La capacitación

De acuerdo con el Lic. Mariano Federico Ramírez, "se entiende por capacitación a la acción que implica la ayuda, la orientación, la asistencia y el esfuerzo que se le da al personal que ya está trabajando (capacitación en servicio) cuando la empresa cambia de objetivos, adquiere nueva maquinaria o equipo, o bien, cuando se van a promover ascensos o se hace necesario reubicar a ciertos trabajadores para que realicen nuevas funciones.

La capacitación también se hace necesaria cuando se va a contratar a personal nuevo, a fin de que aprendan los procedimientos que deben aplicar para alcanzar los objetivos de desempeño en su puesto.

Esta es una capacitación preservicio y sólo los que la aprueban son los que adquieren el derecho a ser contratados".
(32:12)

Por su parte Dixie V. Lippincot indica que: "capacitar es hacer apto al maestro para enseñar diversas materias, en cualquier nivel de la escuela primaria". (11:287)

Como se puede apreciar, en las anteriores definiciones, la capacitación es un servicio a que tienen derecho los trabajadores (en servicio y pre-servicio) a fin de mejorar su formación profesional y actualizarse en aquellos aspectos que en su nuevo rol, dentro de la empresa, les está exigiendo. Capacitar es hacer idónea a la persona para desempeñarse en una actividad especial, es

decir, hacerla apta y con habilidades necesarias para realizar con eficiencia sus labores.

2.2. El adiestramiento

Concomitante con la capacitación suele darse el adiestramiento, entendiéndose éste como: "el aprendizaje del manejo de la nueva tecnología (maquinaria y equipo) de reciente adquisición por parte de la empresa para atender las demandas de los destinatarios de sus servicios. En este sentido el adiestramiento es una actividad esencialmente psicomotriz que implica, más que todo, desarrollar la habilidad para el manejo de los recursos materiales previstos para alcanzar los objetivos de producción". (32.13)

Con base en lo anterior, el adiestramiento apunta hacia el desarrollo de las habilidades manuales necesarias para manejar los instrumentos de trabajo, hasta que éstas se transformen en actividades automáticas con carácter técnico para hacer más eficiente determinado trabajo manual.

2.3. Importancia de la capacitación

Según M.B. Sach: "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 del factor tiempo, del esfuerzo o del dinero que cuesta". (33:319)

Con base en lo anterior y teniendo en cuenta la situación de aislamiento en que vive el magisterio, especialmente quienes trabajan en el área rural, se puede asegurar que la capacitación para los maestros en servicio es de vital importancia si se quiere

elevar la calidad de la educación que reciben los alumnos, ya que mejorando a los maestros, ellos mejoran su tarea docente.

Ahora bien, el problema del mejoramiento del magisterio requiere de una capacitación permanente, especialmente en cuanto a la cultura pedagógica y tecnológica educativa.

Por su parte los Acuerdos de Paz y la educación en Guatemala aseguran que: "la educación y la capacitación cumplen papeles fundamentales para el desarrollo económico, cultural, social y político del país. Son esenciales para una estrategia de equidad y unidad nacional y son determinantes en la modernización económica y en la competitividad internacional. Por ello es necesaria la reforma del sistema educativo y su administración". (27:1)

La labor de capacitación posibilita el perfeccionamiento y aplicación de la cultura general del maestro para que no caiga en la obsolescencia y rutina. En efecto, en todas las profesiones existe una necesidad imperiosa por actualizarse, 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 cambian constantemente hallándose obligado a no quedarse rezagado, a seguir al día los procesos de su profesión". (3:267)

Considerando que la capacitación de personal genera mayor calidad productiva y bienestar social, Ballesteros y Usano refiere: "que el mejoramiento del magisterio debe de 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". (3:268)

A este respecto el mejoramiento de los 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 asociaciones y ésta sería más poderosa y fácil si se logra elevar la capacidad y la responsabilidad profesional y social de los maestros.

En efecto, desde el mismo día de su egreso de la Escuela Normal, el nuevo maestro debe de considerar, como uno de sus fundamentales deberes, el perfeccionamiento constante y la ampliación de su cultura, pues sin esa ambición de superarse, pronto caerá en la rutina y la improvisación, lo cual le impedirá realizar con eficiencia su tarea docente.

En este esfuerzo, como lo ha previsto el Ministerio de Educación, requieren una atención preferente los maestros de las zonas rurales, que carecen de los medios con que cuentan los que viven en el área urbana para la ampliación de su cultura. El Ministerio de Educación 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". (25:2)

2.4 El Sistema Nacional de Capacitación Educativa SINCAE

2.4.1 Conceptualización

Según el Ministerio de Educación: "el sistema nacional de capacitación es la institución encargada de atender al personal del Ministerio, con funciones directivas, técnicas administrativas, técnicas pedagógicas, docentes y operativos, con prioridad en el sector oficial, en los niveles: inicial, preprimario, primario y medio". (23:14)

Ahora bien, el fortalecimiento del sistema, requiere para su consolidación, de un contingente humano capaz, no sólo de continuarlo sino de trascenderlo a todo nivel. Anteriormente la capacitación era atendida por los orientadores pedagógicos y después se seleccionó al coordinador departamental de capacitación y los capacitadores técnico-pedagógicos que tendrían a su cargo tan importante tarea, pero también se requiere de la participación voluntaria y decidida del magisterio en servicio, pues este esfuerzo "constituye la primera línea de acción estratégica para el logro de la política de mejoramiento cualitativo del sistema educativo nacional". (23:8)

Y para ello el Ministerio tiene como propósito fundamental sistematizar los procesos de capacitación para optimizar los servicios educativos, mediante la actualización, perfeccionamiento y profesionalización del recurso humano en servicio. Pues es lógico pensar que al estar bien capacitado, el personal docente, ésto implicará que estará apto para atender con eficiencia la

facilitación del aprendizaje y con ello contribuir a mejorar la calidad de la educación que reciben los usuarios del servicio educativo nacional.

El sistema se organiza en función de la estructura educativa y sus instancias son: a nivel nacional, regional, departamental, distrital y/o local, orientado según SIMAC a: "promover, organizar, ejecutar y evaluar acciones de capacitación que conlleven al mejoramiento del recurso humano partiendo de las necesidades propias de las instancias del sistema educativo".

(23:10)

2.4.2 Características del Sistema Nacional de Capacitación Educativa

Las características principales del sistema son las siguientes:

a. **Permanente:**

Genera un proceso continuo de mejoramiento y perfeccionamiento del personal en servicio de acuerdo a las necesidades específicas a nivel local.

b. **Participativo:**

Compromete a todos los miembros a ser gestores de su mejoramiento y corresponsales con sus semejantes mediante un trabajo cooperativo, solidario y humanizador.

c. **Funcional:**

Responde a las necesidades específicas de los maestros de acuerdo a su nivel local.

d. Coordinado:

Que se realiza a través de las diferentes instancias de apoyo técnico y logístico.

e. Tecnológico:

Promueve la optimización del proceso enseñanza-aprendizaje en términos de objetivos, buscando la mejor asignación de recursos para lograr mejor el fin.

f. Integrador:

Incorpora a los integrantes del sistema educativo en función de objetivos comunes, haciendo más efectiva su participación.

g. Desconcentrado:

Las acciones de mejoramiento se ejecutan por iniciativa de los niveles departamentales y locales.

h. Auto-regulado:

"Genera un proceso de retroalimentación basado en la evaluación permanente". (8:10)

2.5 La capacitación técnico pedagógica

De acuerdo con el Manual Operativo del Capacitador Técnico Pedagógico del Centro Superior de Capacitación de los Recursos Humanos, la capacitación técnica pedagógica es "aquella que se brinda a los docentes en servicio relacionadas con el proceso integral de enseñanza- aprendizaje que se realiza en las aulas escolares". (24:23)

En este sentido le corresponde al capacitador técnico pedagógico detectar por medio de un diagnóstico, las necesidades más urgentes de capacitación que tienen los maestros y que impiden

que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea eficiente y que obstaculizan que la educación alcance los niveles de calidad deseados. En consecuencia, la capacitación técnica pedagógica es la ayuda, la asistencia y orientación que reciben los maestros en servicio para que al aplicarlas en el aula, realicen mejor su tarea docente y de esta forma posibiliten el aprendizaje a sus alumnos.

En este sentido, mediante la capacitación se trata de habilitar al docente, tanto en lo teórico como en lo práctico, mediante un proceso permanente de círculos de calidad, en donde adquieren conocimientos y experiencias de los demás miembros del grupo, logrando al final la eficiencia en el trabajo.

"Los círculos de calidad es una organización integrada de 3 a 15 maestros que se reúnen en forma sistemática para solucionar sus propios problemas de trabajo y fortalecer su calidad profesional a través de un proceso de intercambio de experiencias y superación de grupo". (19:10)

Durante el gobierno del Lic. Ramiro de León Carpio (1993-1995), se puso en marcha el Sistema Nacional de Capacitación Educativa, con la figura del capacitador técnico pedagógico, con el objeto de que su acción técnico pedagógica propicie el mejoramiento de la calidad de la educación". (24:1)

A partir de sus respectivos nombramientos, la capacitación técnico-pedagógica, ha sido más permanente y sistemática, orientada a la promoción, coordinación, dirección y facilitación del mejoramiento cualitativo de la tarea docente.

Hoy en día la capacitación se realiza más constantemente a

través de círculos de calidad, utilizando módulos con contenidos que han sido propuestos por los mismos maestros. Estas capacitaciones se realizan en las Escuelas "CEDES, que son los centros locales de capacitación permanente y participativa dentro de la comunidad de auto y mutuo perfeccionamiento". (18:5)

2.5.1 Finalidad y objetivos de la capacitación técnica pedagógica

El sistema nacional de capacitación educativa tiene como finalidad general "atender las necesidades de mejoramiento del personal del Ministerio del ramo y de los docentes en servicio de los diferentes niveles y modalidades. El sistema debe elevar el nivel profesional de la persona, mejorar la educación y contribuir al desarrollo del país". (23:10)

Así también, debe generar un proceso permanente a nivel local, de tal manera que la educación responda funcional y pertinentemente a las necesidades, intereses y problemas de la población.

De acuerdo con don Miguel Angel Chacón Arroyo, las finalidades más importantes de la capacitación son: "mejorar la calidad educativa y promover actividades de compromiso, con el desarrollo de una educación científica y democrática de la comunidad educativa". (5:3)

Dentro de los objetivos están:

- a. "Elevar la calidad del personal capacitándolo y perfeccionándolo para que pueda utilizar métodos, procedimientos y tecnología educativa.
- b. Establecer formas de capacitación y actualización para el

personal que trabaja en educación formal y no formal, mediante un proceso participativo.

- c. Capacitar a los docentes en la aplicación de tecnologías apropiadas del medio.
- d. Capacitar a los docentes del área rural en metodologías que permitan un interaprendizaje que considere el medio físico, la cultura y la paz.
- e. Impulsar los procesos básicos de investigación, desarrollo curricular, formación permanente, tecnología educativa, evaluación y retroalimentación para orientar científicamente el mejoramiento de la educación". (23:11)

Sin embargo, todos estos objetivos de carácter técnico, no serán posibles ni como se ha presentado hasta estos momentos no se cambian los papeles y se considere gratificar al capacitador con una remuneración acorde a sus responsabilidades, la dotación de insumos básicos para su labor de campo, el apoyo decidido de las autoridades departamentales, una descentralización inmediata, y la eliminación de cargas administrativas.

2.5.2 Propósitos de la capacitación técnica pedagógica

Los propósitos de la capacitación se expresan en forma de aspiraciones que se han derivado de la práctica, experiencia y acumulación de vivencias educativas y se pueden resumir en las siguientes:

- a. Ayudar a los docentes a tener claridad en cuanto a los objetivos reales de la educación y el papel de la escuela en el logro de los mismos.

- b. Orientar al docente en el análisis y comprensión de los problemas y necesidades de los alumnos para atenderlas y resolverlas en medida de sus posibilidades.
- c. Promover el perfeccionamiento profesional de los educadores mediante el estímulo permanente y el ofrecimiento de oportunidades para que puedan asistir a actividades que conduzcan a este fin.
- d. Establecer relaciones de cooperación y lazos morales entre los docentes para la consecución de los mismos fines generales.
- e. Ayudar a los educadores a diagnosticar las dificultades de los alumnos en el aprendizaje y a superar las mismas por medio de la elaboración de planes específicos de enseñanza.
- f. Sensibilizar a los padres de familia por medio de la valoración de los esfuerzos de la escuela por cumplir su tarea, a efecto de lograr su apoyo y colaboración.
- g. Evaluar los resultados de trabajo de cada educador de acuerdo al desarrollo de los alumnos.

2.5.3 Principios orientadores de la capacitación técnica pedagógica

Los principios son los que le dan coherencia y significado a la labor de capacitación y permiten la operatividad de los propósitos, ya que sirven de moldes para elaborar los mismos, se rigen por normas o ideas.

a. Principio de participación

Se reconoce que los participantes en los procesos de capacitación, son personas agentes de su propia

transformación.

- b. Principio de definición precisa de objetivos y contenidos
La capacitación no puede inspirarse por entusiasmos fugaces o por buenas intenciones; debe tener puntos de llegada y medios apropiados para ello.
- c. Principio de continuidad
La formación y preparación del individuo no culmina en un período de la vida, prosigue como necesidad personal y social; es un proceso permanente.
- d. Principio de orientación práctica
La capacitación no debe desligarse de la realidad objetiva y sus múltiples problemas; debe servir aún en sus niveles teóricos para potencializar soluciones prácticas a esa problemática.
- e. Principio de formación integral
La adquisición de nuevos conocimientos, actitudes y destrezas y la realización de las múltiples potencialidades de la persona, deben orientar el proceso de capacitación.
- f. Principio de interaprendizaje
Como efecto de la capacitación debe habilitar para una constante compartición de experiencias y desarrollo de acciones de autoperfeccionamiento personal, profesional y ciudadano.
- g. Principio de sistematización
En sí misma, la capacitación como proceso constituye un sistema. Este se organiza por necesidad funcional, para

concretizar el cumplimiento de las normas o ideas enunciadas".

(23:17)

2.5.4 Los centros de desarrollo escolar CEDES

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" que significa "ocio". (1:76)

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 la idea de trabajo de producción. Ello nace de la repugnancia que el griego sentía por el trabajo rudo, material del esclavo o por 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". (3:15)

En la anterior cita, 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 que una minoría eran ciudadanos libres, improductivos, ociosos. Sólo éstos podían disfrutar del ocio necesario para asistir a la escuela y cultivar el espíritu." (3:18)

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

Los centros de desarrollo escolar CEDES, son definidos por el Sistema Nacional de Capacitación: "un taller de experimentación pedagógica en capacitación docente permanente." (26:1)

"Son escuelas en donde se aplican estrategias metodológicas de mejoramiento de la calidad de la educación y la consecución de aprendizajes útiles, funcionales y relevantes para los educandos de acuerdo a sus necesidades." (16:1)

Entre las características relevantes de los centros de desarrollo escolar están:

- a. Constituyen un taller permanente de actualización docente donde se generan procesos de auto y mutuo perfeccionamiento, los maestros se capacitan en función de demostraciones prácticas, que lo convierte en un centro de observación directa.
 - b. Es un taller permanente participativo, donde se genera un ambiente propicio para el encuentro de educandos, educadores, padres de familia y agentes de instituciones de servicio, de la comunidad y escuela para reflexionar sobre experiencias, generar ideas y criterios de innovación.
 - c. Integra al curriculum los elementos educativos de la comunidad local, tales como los ejes formativos, derechos humanos, salud, ambiente, alimentación, para mejorar el aprendizaje de los educandos.
 - d. Fomenta el desarrollo de proyectos comunitarios para mejorar las condiciones generales de vida de los educandos y la comunidad.
-

La importancia del centro local de capacitación según SINCAE, Sistema Nacional de Capacitación Educativa ha sido concebido como: "Centro Local de Capacitación permanente y participativa dentro de la comunidad. Centro para la realización personal. Centro para el desarrollo. Centro para la paz". (18:5)

En Chiquimulilla y San Juan Tecuaco, existen en cada sector un centro de desarrollo escolar, en donde participan activamente padres de familia en la solución de problemas y bienestar de los alumnos.

Como centro para la realización personal, porque es un ejemplo para las demás escuelas en procedimientos metodológicos y material didáctico.

Como centro para el desarrollo, porque permite el profesionalismo, que sea útil a la persona y a la comunidad, como centro para la paz, porque se logra la concordia, el fomento y el enriquecimiento de la democracia.

Las principales funciones del centro de desarrollo escolar, de acuerdo con el Sistema de Capacitación son:

- a. "Centro Pedagógico
- b. Aplicación de metodologías participativas en el desarrollo de talleres comunitarios, de aula y docentes.
- c. Propiciar el desarrollo de prácticas democráticas en el aula y la escuela.
- d. Desarrollar un plan flexible, acorde a las necesidades, intereses y problemas de los alumnos.
- e. Integrar al curriculum ejes formativos, derechos humanos,

salud, ambiente, alimentación, trabajo, valores cívicos, educación para la paz.

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

2.5.5 Los círculos de calidad docente

De acuerdo con los módulos del Ministerio de Educación, los círculos de Calidad Docente es "una organización integrada de 3 a 15 maestros que se reúnen en forma sistemática para solucionar sus propios problemas de trabajo y fortalecer su calidad profesional a través de un proceso de intercambio de experiencias y superación de grupo". (19:10)

Los círculos de calidad docente fueron concebidos como un recurso fundamental en la sistematización de la capacitación con sostenibilidad bajo las actuales condiciones económicas del país.

Los círculos de calidad docente no tienen el propósito de decirle a otros grupos cómo hacer su trabajo; lo que se fomenta es el intercambio de experiencias y la oportunidad de identificar y resolver problemas que los maestros enfrentan en sus escuelas y comunidades.

Los elementos que definen a un círculo de calidad son:

1. Tres a quince personas que participan en forma voluntaria.
2. Reciben capacitación para trabajar y resolver problemas en grupo.
3. El círculo es coordinado por un facilitador o facilitadora.
4. Se reúnen de acuerdo a sus posibilidades pero en forma sistemática y permanente.

5. La tarea principal es actualizarse profesionalmente.
6. Los miembros de los círculos aplican los conocimientos adquiridos en su escuela.
7. Los miembros de grupo son responsables de sus acciones.
8. Los círculos evalúan el impacto y los resultados de su trabajo en forma continua y sistemática.

Las funciones más importantes de los círculos de calidad son:

1. "Orientar en aspectos técnicos pedagógicos a los maestros y maestras.
2. Estimular que se compartan las acciones pedagógicas entre los maestros y maestras.
3. Identificar problemas de la Comunidad Educativa, analizarlos y resolverlos.
4. Fortalecer los vínculos entre la escuela y la comunidad".

(19:10)

Las responsabilidades de los miembros del círculo de calidad docente son:

1. Asistir a todas las reuniones del círculo. Ser puntual y permanecer todo el tiempo que dure la sesión.
2. Participar en todas las fases del proceso del círculo.
3. Ayudarse unos a otros a mantener su enfoque en las actividades del círculo.
4. Demostrar aprecio por el trabajo de los demás.
5. Seleccionar el lugar adecuado para las reuniones.

En el medio guatemalteco estas actividades que se realizan a través de los círculos de calidad, son coordinados por el

capacitador técnico pedagógico y el supervisor educativo (a).

2.5.6 La capacitación a distancia

Se define como "una modalidad educativa, una estrategia o alternativa que permite la realización del acto educativo, mediante la aplicación de diferentes métodos, técnicas, estrategias y medios, en una situación en que alumnos y profesores se encuentran separados físicamente y según sea la distancia, el número de alumnos y tipo de conocimientos que se imparten". (20:2)

Esta modalidad supone la autodidaxia; es decir la realización del estudio por uno mismo, en una forma independiente, sin necesidad de asistir a clases o de lecciones presenciales de un docente en una institución educativa y horario definido, para lo cual se requiere de un notorio grado de interés, responsabilidad, empeño y cierto control.

Aquí el estudiante estudia cuándo y dónde le parezca más conveniente, es decir en cualquier lugar y cuando el tiempo se lo permita.

Esta es una capacitación por correspondencia, con este tipo de capacitación el estudiante adquiere más responsabilidad, más disciplina, más autocontrol y más habilidad en la toma de decisiones.

Aquí los estudiantes pueden realizar sus estudios individualmente o en grupos, según las circunstancias.

Se considera que estudiar a distancia genera un aprendizaje más lento o más ágil, dependiendo ello del interés, de la motivación y de las características propias de cada sujeto.

Los estudios a distancia se vienen realizando desde hace mucho tiempo en varios países; pero también en Guatemala se realizan: "el Ministerio de Educación con el programa de Educación de Adultos por Correspondencia PEAC; el Instituto América Latina con sus estudios de Perito Contador por correspondencia; además, varias universidades que funcionan en el país tienen ya carreras cuyos estudiantes se preparan para el ejercicio profesional, a distancia". (20:3)

Los principios que orientan la educación a distancia son consecuentes con la filosofía básica, misma que orienta la educación permanente; y entre ellos están: la personalización, la autonomía, la integralidad, la permanencia, la integración, la diferencialidad, la flexibilidad y la autoevaluación.

Sus objetivos son:

- a. Facilitar estrategias de capacitación permanente para los docentes que buscan renovación o mejoramiento de acuerdo con las exigencias del mundo cambiante de hoy y de siempre.
- b. Dar oportunidad a las personas para que se capaciten, sin desarraigarse de su medio geográfico.
- c. Facilitar la innovación de métodos de enseñanza mediante la utilización de estrategias múltiples, buscando que el docente sea el autor de su propio aprendizaje.

La tutoría, al igual que los materiales autoformativos constituyen; según Miguel Angel Chacón Arroyo, "los elementos básicos o fundamentales de la capacitación y/o educación a distancia " (20:9)

2.5.7 Necesidades de capacitación

"Las necesidades de capacitación, son el conjunto de conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes y valores que quiere el individuo." (34:25) Para realizar con eficiencia una labor.

Cuando se mencionan las necesidades de capacitación se hace referencia específicamente a la ausencia o deficiencia, en cuanto a conocimientos, habilidades, actitudes y valores que requiere el individuo para desempeñar satisfactoriamente las tareas fundamentales propias de su puesto.

Las necesidades de capacitación deben ser el producto de una investigación, que al ser analizada establecerá qué personas y qué aspectos específicos se deben capacitar, así como la prioridad y profundidad de los cursos.

Al realizar la investigación de las necesidades de capacitación y darles respuestas por medio de un plan específico, debe tenerse presente que se resuelven con ésta los problemas de una empresa sólo cuando su origen está relacionado con la deficiencia en conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores.

La detección de necesidades de capacitación es: "un estudio específico que se realiza en cada puesto de trabajo para establecer la diferencia entre los niveles preestablecidos de ejecución y el desempeño real del trabajador, siempre y cuando tal discrepancia sea de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes." (8:1)

"La detección de necesidades de capacitación es una acción

sistemática, dinámica y flexible, orientada a conocer las carencias que manifiesta un trabajador y que le impiden desempeñar satisfactoriamente las funciones de su puesto de trabajo". (30:59)

La detección de necesidades de capacitación debe considerarse, además de una investigación importante, como un análisis dirigido y planeado de los factores que influyen en el desempeño de los trabajadores; es un paso importante para iniciar el proceso de capacitación.

"El objetivo fundamental de la DNC, detección de necesidades de capacitación es escoger y evaluar información para encontrar qué se está haciendo ahora y lo que debe hacerse en el futuro." (4:76)

Es evidente que la identificación de necesidades de capacitación no puede restringirse a un período determinado. Nuevas necesidades siempre están surgiendo en concordancia con la dinámica evolutiva de las organizaciones y deben de ser detectadas continua y permanentemente.

Según Barry J. Smith : " las técnicas más comunes para detectar necesidades de capacitación:

1. Observación (personal o filmación)
2. Entrevistas (individual o en grupos)
3. Cuestionarios (listas de comprobación, escalas de clasificación)
4. Diarios: (registros)
5. Muestras de trabajo
6. Evaluaciones de desempeño
7. Estudios de organización y sus métodos

8. Pruebas psicológicas." (4:77)

2.5.8 Medios, recursos y elementos que se utilizan en la Capacitación Técnica

Los medios, son los lugares donde se desarrolla la capacitación, en este caso son los Centros Locales de Capacitación en donde se reúnen los maestros a solucionar problemas a través de Círculos de Calidad.

Otros medios importantes son la televisión, la radio, los cuales deben ser adecuados al medio donde se realice la capacitación.

Los centros locales cuentan con equipo, herramientas y material de apoyo para docentes y alumnos.

"El equipo comprende mimeógrafo, máquina de escribir y radiograbadora, lo que permite la producción de materiales a nivel local así como Módulos con temas solicitados o sugeridos por SINCAE" (16:22)

Otros materiales que se utilizan son papelógrafos, marcadores, cuadernos, lápices, hojas de papel bond, yeso y pizarrón.

Los elementos sobresalientes son los capacitadores, los maestros y alumnos que participan activamente.

En algunos casos se les proporciona alimentación, lo que hace necesario el recurso económico.

Todos estos materiales deben ser elaborados con criterios metodológicos y didácticos especiales de tal manera que posibiliten al maestro su estudio." (4:10)

2.5.9 Obstáculos en la capacitación técnica pedagógica

El proceso de capacitación puede tropezar con muchos obstáculos entre los que se puede mencionar:

1. "Poca claridad y objetividad en la formulación de políticas y directrices para la capacitación.
2. Bajo compromiso de autoridades en la ejecución de planes de capacitación.
3. Poca ayuda en recursos y materiales que se utilizan en la capacitación.
4. Poco interés de los docentes al cambio." (8:16)

Todos estos obstáculos descritos anteriormente dan como resultado algunas consecuencias negativas que se consideran mencionar:

1. Poco involucramiento de los jefes para identificar necesidades de capacitación de los subalternos.
2. Necesidades de capacitación levantadas en función de cursos ofrecidos en lugar de basarse en problemas sentidos.
3. Frustración de los capacitadores al no aplicar los contenidos recibidos.
4. Continuidad de los problemas y/o fallas detectadas por las autoridades.

La evaluación de un sistema de capacitación, se define como: "la acción que permite identificar, procesar y analizar la información relacionada con los resultados obtenidos en cada una de las etapas del proceso de capacitación." (4:62), la evaluación está

encaminada a "medir los cambios logrados en el entrenamiento."
(11:107)

2.6. El capacitador técnico pedagógico y la innovación educativa

El capacitador técnico pedagógico, es el guía, orientador, facilitador de la capacitación y depende de su desempeño para lograr el objetivo máximo, el mejoramiento de la calidad de la educación.

Se entiende por innovación educativa todo intento, proyecto o actividades, dirigidas conscientemente o deliberadamente a introducir cambios en el sistema educativo y teniendo como propósito la eficacia y la eficiencia.

A.M. Nuberman, citado por SINCAE, presenta la siguiente definición práctica de innovación curricular: "es un mejoramiento deliberado, duradero y con pocas posibilidades de suceder a menudo." (22:1)

Por su parte, Wesley, al explicar el término dice: "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 actividad de que se trata el aprendizaje hacia los problemas de la tecnología de la educación.
(22:2)

Empero, hay también una confusión entre "cambio " e "innovación". De acuerdo con el MINEDUC, la innovación es una operación que se realiza en un solo tiempo, con el objetivo de que un cambio determinado quede instalado, sea aceptado y se utilice.

Son muchos los personajes que hablan de las innovaciones y coinciden en que la mayoría de personas que han trabajado tradicionalmente son negativas al cambio.

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 enemigos a todos los que se aprovechan de viejo orden, y sólo tibios defensores en todos aquellos que se beneficiarán de nuevo." (12:35)

Por su parte, Miles, 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 inclinadas al resentimiento y a la rebeldía frente a la adversidad o al desengaño." (22:6)

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 que conlleven al progreso de los municipios.

La innovación en los municipios de Chiquimulilla y San Juan Tecuaco, está urgido de un modelo educativo que responda a la necesidad de mejorar la calidad educativa en el proceso de

enseñanza-aprendizaje que realizan los maestros en las escuelas primarias.

En este sentido y aunando esfuerzos con la colaboración de las Direcciones Departamentales, así como de los supervisores educativos y de los capacitadores técnicos pedagógicos, el MINEDUC, considera impulsar programas de preprimaria, establecer escuelas de excelencia, mejorar la educación activa, intercultural, motivar el programa de autogestión para el desarrollo." (35:6)

Al respecto, María Ortega de Morales dice: "otro paso lo representa el mejoramiento de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, mediante la capacitación a los docentes, directores y promotores organizados en círculos de calidad." (35:4)

Obviamente, en la ejecución de los programas de capacitación e innovación indicados anteriormente, los capacitadores técnicos tienen una responsabilidad muy importante que asumir, para poder hacer realidad las acciones teóricas programadas por el MINEDUC. Para cumplir con esta función, es fundamental que el propio capacitador se capacite y actualice permanentemente desde el punto de vista técnico 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." (29:320)

2.6.1 Descripción funcional del puesto del capacitador técnico pedagógico

"Es un puesto de carácter técnico pedagógico, cuyas funciones

están directamente relacionadas con el proceso integral de enseñanza-aprendizaje que se realiza en las aulas escolares, su lugar de trabajo es en todas las escuelas y los centros escolares que se caracterizan como centros de experimentación pedagógica docente, así como de desarrollo educativo local." (24:3)

Las funciones principales del capacitador técnico pedagógico, consisten en investigar, planificar, ejecutar, evaluar y coordinar las actividades técnico pedagógicas de la capacitación permanente de maestros en servicio.

De acuerdo con el Sistema Nacional de Capacitación, las funciones específicas del capacitador técnico pedagógico son:

1. "Determinar necesidades de capacitación en función del mejoramiento docente del contexto curricular y del contexto sociocultural y económico.
2. Promover conjuntamente con la supervisión educativa, la realización de seminarios, talleres de capacitación de perfeccionamiento y actualización docente a nivel local.
3. Promover investigaciones pedagógicas, sociológicas y antropológicas que fundamentan los procesos de capacitación.
4. Planificar, organizar, implementar, desarrollar y coordinar capacitaciones a nivel local, conjuntamente con el supervisor.
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 al desarrollo comunitario.

7. Mantener el funcionamiento del centro de desarrollo de materiales educativos de apoyo docente, utilizando el equipo y herramientas proporcionados a las escuelas 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 docentes.
10. Proporcionar asistencia técnica al personal docente de las escuelas de su jurisdicción". (24:25)

2.6.2 Perfil del capacitador técnico pedagógico

Según el MINEDUC, es: el conjunto de características físicas, psicosociales y de formación que posee o se aspira a que posea el capacitador técnico pedagógico en el ejercicio de su función dentro del papel correspondiente. El perfil ideal de la capacitación como conjunto de acciones que conducen a mejoramiento, mantenimiento y proyección de la calidad de la educación y su adecuación a las características, necesidades y perspectivas de las comunidades de las que forma parte.

Dicho perfil se enfoca en términos de funciones que son las responsabilidades de las actividades que realiza.

Según SIMAC, el perfil del capacitador técnico pedagógico se orienta en:

a. Formación humanística:

1. Valora a nivel socio-económico de su comunidad.

2. Posee salud física y mental aceptables.
3. Responde adecuadamente ante situaciones problemáticas.
4. Es dinámico y responsable en todas las actividades que realiza.
5. Se manifiesta como líder positivo en su ámbito laboral.
6. Valora la metodología participativa como base de desarrollo de proceso de enseñanza aprendizaje.

b. Formación científica

1. Conoce los problemas y las necesidades y los intereses de su comunidad.
2. Posee una cultura general básica, acorde a la función que desempeña.
3. Tiene los conocimientos básicos sobre la aplicación de metodologías.
4. Conoce su cultura y la de los demás.

c. Formación técnica

1. Domina técnicas y procedimientos de investigación para detectar problemas, necesidades e intereses de su comunidad.
2. Domina aspectos generales en función al cargo que desempeña.
3. Maneja técnicas de organización de grupos.
4. Domina técnicas de participación.

d. Formación profesional

1. Realiza actividades profesionales con eficiencia.
2. Organiza y coordina talleres con los maestros.

3. Motiva la participación de los maestros.
4. Conoce y domina metodologías participativas.
5. Capacita a los maestros respetando sus diferencias culturales.

2.7. La calidad de la educación

De la calidad de la educación depende el éxito de toda sociedad. El tipo de educación que actualmente se imparte en el medio guatemalteco no responde a las características y necesidades del pueblo, afectando así a la cultura, el pensamiento y los objetivos de vida de las personas y la sociedad.

Según Galo de Lara: " la calidad de un sistema educativo se puede valorar utilizando tres criterios: equidad, definida como igualdad de oportunidades de ingreso, permanencia y éxito; eficiencia, descrita en términos de funcionamiento interno que produce los resultados esperados; y eficacia, es decir la adecuación a las necesidades y expectativas sociales". (6:28)

La calidad es parte del problema educativo guatemalteco, la cual puede medirse a través de varios parámetros. Uno de ellos se refiere a las tasas de repitencia y deserción.

Según señala el MINEDUC, de cada 100 niños que se inscribieron en primer grado, solamente 50 llegan al cuarto grado de primaria, de los cuales solamente 30 se encuentran dentro de la edad prevista y únicamente 8 de éstos completan la educación primaria con sus seis grados en el área urbana, mientras que en el área rural la cifra se reduce a dos (CIEN, Carta Económica No. 146, 1995).

Otro parámetro lo constituye el número de años requeridos para

graduar a una promoción en determinado nivel. Un estudio realizado en 1989 revela que las escuelas públicas urbanas requieren un promedio 9.9 años de inversión para que egrese un estudiante del sexto grado, mientras que dicho promedio en las áreas rurales es de 18 años.

Otro problema lo constituye la sobre-edad de los alumnos inscritos en este nivel.

Pero el parámetro más significativo lo constituye, el tipo de enseñanza-aprendizaje que brindan los maestros en las aulas escolares; pues resulta que se enseñan contenidos no acordes a los intereses y problemas de los alumnos, los cuales no los motiva a seguir adelante y culminar sus estudios.

Las diversas investigaciones de campo realizadas muestran frecuentemente la profunda insatisfacción de la población, por la baja calidad de los servicios educativos, especialmente en el área rural. Esta calidad inaceptable se manifiesta en la escasa motivación y capacitación de los maestros disponibles; la falta de material educativo; la carencia de maestros; un pensum inadecuado de estudios, sin relación con las necesidades de los habitantes de las áreas rurales.

Todo ello desilusiona a los alumnos y a sus padres, quienes se sienten poco dispuestos a pagar el alto costo que les corresponde asumir para que sus hijos asistan a la escuela.

2.7.1 Las barreras que limitan la educación de los niños y las niñas. Las principales barreras son:

" 1. Económicas

2. Calidad e infraestructura educativas
3. Culturales
4. Nutrición y de salud" (21:20)

Se tomaron en cuenta las anteriores barreras que limitan la educación porque se consideran que también repercuten en la calidad de la educación.

1. Las barreras económicas: nacidas para servir

Por la situación de pobreza en muchos hogares guatemaltecos, los niños desde temprana edad (edad escolar) tienen que ayudar al sostenimiento del hogar, lo que hace que muchos no vayan a la escuela y los que van lo hacen irregularmente.

2. Las barreras de la calidad e infraestructura educativas: una calidad que decepciona

Esta es la profunda insatisfacción de la población, especialmente en el área rural, por la baja calidad de los servicios educativos que se manifiestan en la escasa motivación y capacitación a los maestros disponibles, la falta de materiales educativos.

3. Las barreras físicas: la inaccesibilidad de la escuela

Esta limitación de la educación, que también repercute en la calidad, consiste en que las escuelas son poco accesibles. Como la población está dispersa, los niños y niñas deben caminar distancias considerables para llegar a la escuela, en el invierno los ríos son un gran peligro, lo que aumenta el ausentismo de los maestros y los alumnos, lo cual, a su vez, impacta negativamente en la asistencia y rendimiento de la calidad de la educación.

4. Las barreras culturales: los valores, actitudes y creencias

El valor que un grupo o individuo le otorga a la educación está relacionado con su propia educación. De ahí que la educación de los niños sufra cuando el nivel educativo de sus padres es bajo. Por otra parte los padres que han ido a la escuela están en mejor posición de ayudar a sus hijos, de compartir los valores que el sistema educativo promueve, de relacionarse con los maestros y otros miembros del sector educativo.

5. Las barreras de salud y nutrición: ángeles con hambre

"En Guatemala, alrededor de tres cuartas partes de los niños y niñas en edad preescolar son pequeños para su edad; poco más de la mitad de éstos entre 6 y 9 años presentan retraso en su crecimiento, esto se debe a la desnutrición y a las severas y frecuentes enfermedades que sufren como consecuencia de diarreas, infecciones respiratorias y otros. Ello incide naturalmente en el ausentismo, lo cual baja los niveles de rendimiento académico y aumenta las probabilidades de repitencia y eventualmente, de deserción escolar". (13:23)

Según la Comisión Nacional Permanente de Reforma Educativa, en la educación, la calidad está asociada con el tipo de sociedad y desarrollo que se desee promover. "Una educación con calidad es eficaz cuando satisface necesidades, intereses y expectativas de los sujetos, la comunidad y el país, inscrito en un mundo cambiante por el permanente desarrollo científico, tecnológico, cultural y económico". (6:69)

Por lo tanto, la calidad de una educación para la realidad

guatemalteca implica:

- a. Coherencia entre los procesos de enseñanza-aprendizaje y las necesidades sentidas de las personas, las comunidades y el país, de manera que facilite la información pertinente para la construcción, reconstrucción y recreación.
 - b. Que los conocimientos a partir de la interacción entre los sujetos objetos y entorno educativo, permitan crear alternativas de acción para mejorar las condiciones de vida de las personas y la colectividad.
 - c. La calidad educativa se expresa claramente cuando el significado de los aprendizajes permite el desarrollo de actitudes y destrezas en función de la creación de alternativas viables para propiciar los cambios pertinentes a la realidad en vías de promoción y mejoramiento de las condiciones de los individuos y de las comunidades.
A pesar de muchos esfuerzos por mejorar la calidad de la educación ésta necesita de ciertas condiciones para alcanzar el éxito. Estas condiciones son según la Reforma Educativa:
 1. Innovaciones de las modalidades educativas y la currícula
 2. Reestructuración administrativa
 3. Asignación de recursos financieros
 4. Innovación de los procesos de aprendizaje que propicie el desarrollo de la conciencia crítica
 5. Implementación de elementos que permitan operacionalizar los fines de la educación del nuevo modelo.
 6. Profesionalización, actualización y acreditación de
-

administradores y docentes.

7. Evaluación de todas las acciones educativas para un mejoramiento continuo.

La calidad, se describe como la manera de ser de una persona o cosa, es buscar la excelencia y se identifica por sus valores, por su desarrollo intelectual, sus creencias y su condición de servicio hacia los demás, como el sinónimo de una actitud positiva que permite mejorar su calidad de vida y promover el desarrollo familiar de la comunidad.

Una actitud positiva de desarrollo diario, que también significa pertenecer a una cultura organizacional, en donde estos valores, estas actitudes, códigos de comportamiento y motivaciones imperantes en el grupo humano, son elementos más determinantes del buen o mal servicio.

Para encontrar la excelencia y la calidad de servicio, el Ministerio de Educación contempla en una de sus políticas el mejoramiento de la calidad de la educación en el plan operativo 1998.

2.7.2 Metodologías en la capacitación a docentes

Como casi todas las metodologías son aplicables en forma particularizada, pueden asumir el papel de técnicas: así como las técnicas asumir el papel de método, dependiendo de la amplitud que adquieran al orientar el aprendizaje; en este capítulo se mencionarán indistintamente.

La capacitación técnica pedagógica persigue lograr que los maestros se perfeccionen conociendo nuevas metodologías de enseñanza

para que las apliquen en las aulas escolares. Entonces, las metodologías y las técnicas a utilizar en la escuela, deberán ser eminentemente activas y promover el desarrollo de procesos cognoscitivos, afectivos y psicomotrices; ésto supone incrementar la actividad y participación de los alumnos y asignarle suma importancia al desarrollo de acciones transformadoras, basadas en una conciencia crítica y práctica.

Dentro de esa metodología juega un papel importante la actitud y acción del maestro, pues es fundamental su inserción y participación en la comunidad, velando por la satisfacción de necesidades de los alumnos y de la población.

Para enseñar y provocar actitudes de mejoramiento en la capacitación, la metodología didáctica debe tener las siguientes características:

1. Debe ser una metodología que tome en cuenta los principios fundamentales que rigen el método didáctico.

Para obtener los resultados deseados, la metodología a usar deberá estar basada en principios didácticos como: el de finalidad, el de la ordenación, el de la adecuación, el de la economía y el de la orientación.

2. Debe ser una metodología participativa.

La metodología que se utilice debe incentivar la participación activa de los maestros en las experiencias de aprendizaje que se realicen.

3. Debe ser una metodología integradora.

En la capacitación técnica pedagógica se debe procurar porque

el maestro observe totalidades y no áreas aisladas de conocimientos, ya que deben estar actualizados de acuerdo a las exigencias del tiempo actual.

4. Debe de ser una metodología activa.

Todo método de enseñanza debe hacerse efectivo a través de la actividad de maestros y alumnos, para que éste sea promotor de aprendizaje, por medio de la observación, investigación, diferenciación, correlación, crítica conceptualización, reflexión, análisis, síntesis y la obtención de conclusiones.

De acuerdo con la Reforma Educativa, para la realización de una nueva educación se proponen los siguientes principios metodológicos.

1. "Educación participativa
2. Partir e integrar los conocimientos de la realidad concreta de la comunidad.
3. Se basa en principio de equidad.
4. Propicia la utilización de métodos pedagógicos y didácticos que utilizan las diferentes culturas para facilitar el aprendizaje.
5. Promueve y fortalece la comunidad educativa.
6. Coherencia entre objetivos, contenidos y actividades.
7. Aplica procesos de acción, reflexión y acción.
8. Parte de principios democráticos, solidarios y de justicia social". (6:94).

CAPITULO III

3. MARCO METODOLOGICO

3.1 OBJETIVOS

3.1.1 GENERAL

Determinar en qué medida ha mejorado la Calidad de la Educación en el nivel primario urbano y rural como consecuencia de la capacitación técnica pedagógica brindada a los maestros durante los últimos 5 años.

3.1.2 ESPECIFICOS

1. Determinar el grado de desarrollo de la capacitación técnica pedagógica de los maestros.
2. Determinar en que medida aplican los conocimientos adquiridos los maestros participantes en el proceso de capacitación.
3. Establecer la temática necesaria a tratar en los cursos de capacitación, para los maestros en servicio.
4. Evaluar la metodología utilizada en el proceso de capacitación al docente.
5. Determinar los avances en promoción, permanencia y adecuación de curriculum, producto de las capacitaciones.

3.2 VARIABLES

3.2.1 Independiente

Capacitación técnico-pedagógica a maestros del nivel primario.

3.2.2 Dependiente

Mejoramiento de la calidad educativa.

3.2.3 Definición conceptual de las variables

Se entiende por capacitación técnica pedagógica al perfeccionamiento científico y técnico pedagógico de los docentes del nivel primario en servicio por medio de cursillos, talleres y otros.

3.2.4 Se entiende por calidad de la educación a los resultados cualitativos positivos en cuanto promoción de los alumnos, permanencia en la escuela y adecuación del curriculum, producto de la capacitación.

3.2.5. DEFINICION OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

Son todos los elementos empleados para detectar por medio de las respuestas de los maestros en cuanto a las acciones prácticas en la capacitación y en su nivel de preparación actual para aplicar procesos y principios activos.

VARIABLES	INDICADORES
La Capacitación Técnico Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> a. Perfeccionamiento científico b. Perfeccionamiento técnico pedagógico c. Metodologías utilizadas d. Materiales y recursos de apoyo e. Incidencias producidas como efecto de las capacitaciones f. Desarrollo de las capacitaciones y su repercusión en la calidad educativa
Mejoramiento de la Calidad educativa	Resultados <ul style="list-style-type: none"> g. Cualitativos h. Promoción

3.3 LOS SUJETOS

3.3.1 POBLACION

Para la presente investigación la población está conformada por directores, maestros, supervisores y capacitadores técnicos pedagógicos de los distritos

escolares de Chiquimulilla y San Juan Tecuaco del departamento de Santa Rosa.

3.3.2 MUESTRA

Para la validez y confiabilidad de la investigación la muestra es probabilística aleatoria simple de la forma siguiente.

ESTABLECIMIENTO	MAESTROS Y DIRECTORES				CAPACITADORES TEC.			
	UNIVERSO	%	MTRA.	%	UNIVERSO	%	MTRA.	%
1. Distrito Escolar. 94-29	214	100	170	79	3	100	3	100
2. Distrito Escolar. 94-30	45	100	30	67	2	100	2	100
TOTAL	259		200		5		5	

TECNICAS UTILIZADAS EN LA INVESTIGACION

Se utilizó la técnica de la revisión bibliográfica y la elaboración de fichas, tanto bibliográficas como de contenidos textuales y de opinión para consolidar el marco teórico de la misma. También se utilizó la técnica de la encuesta a fin de poder obtener la información necesaria que permitiera responder al problema planteado y a los objetivos formulados.

A. TECNICAS DE RECOPIACION DE DATOS

1. Fuentes primarias
 - a. Maestros y Directores
 - b. Capacitadores y Supervisores
2. Fuentes secundarias

- a. Libros
 - b. Archivos
 - c. Guías curriculares
 - d. Folletos
3. Técnicas de recopilación
- a. Cuestionario tipo encuesta

Diseño de la Investigación

Para llevar a la práctica el presente plan 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 maestros y directores, capacitadores y supervisores, siendo ésta la tarea de campo. Además se realiza entrevistas informales con las autoridades educativas.

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

El proceso de la investigación fue el siguiente:

- a. Elaboración del 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
- g. Análisis e interpretación de los mismos
- h. Redacción de conclusiones y recomendaciones

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 de Chiquimulilla y San Juan Tecuaco en el nivel primario urbano y rural, por lo que se inició la investigación de tesis partiendo de la siguiente interrogante: ¿En qué medida ha mejorado la calidad de la educación en el nivel primario urbano y rural de los municipios de Chiquimulilla y San Juan Tecuaco, durante los últimos 5 años, como consecuencia de la capacitación técnica pedagógica brindada a los maestros?

Tomando como base lo anterior se formularon los siguientes objetivos:

1. GENERAL

- a. Determinar en qué medida ha mejorado la calidad de la educación en el nivel primario urbano y rural como consecuencia de la capacitación técnico-pedagógica brindada a los maestros durante los últimos 5 años.

2. ESPECIFICOS

- a. Determinar el grado de desarrollo de la capacitación técnico-pedagógica de los maestros.
 - b. Determinar en qué medida los maestros aplican los
-

conocimientos adquiridos en el proceso de capacitación.

- c. Establecer la temática necesaria a tratar en los cursos de capacitación, para los maestros en servicio.
- d. Evaluar la metodología utilizada en el proceso de capacitación a docentes.
- e. Determinar los avances en promoción, permanencia en la escuela y adecuación del curriculum, producto de las capacitaciones.

Para el logro de los anteriores objetivos se consideraron dos grupos diferentes: el primer grupo formado por maestros y directores y el segundo por capacitadores y supervisores, utilizándose para el efecto el cuestionario o encuesta de opinión las que fueron validadas a través de un estudio piloto.

La información recopilada se presenta en cuadros de cifras absolutas y porcentuales con observaciones e interpretaciones por pregunta para luego presentar un análisis y/o discusión de los resultados donde se responde de alguna manera al problema planteado y se enfatiza en el logro de los objetivos propuestos.

En seguida se refieren las conclusiones pertinentes de acuerdo a los resultados y análisis obtenidos para luego presentar las recomendaciones que a criterio del investigador pueden mejorar la situación encontrada.

CAPITULO IV

4. PRESENTACION DE RESULTADOS

PRESENTACION ANALISIS Y ESTUDIO DE LOS RESULTADOS

RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ENCUESTA APLICADA A LOS MAESTROS
Y DIRECTORES DE LAS ESCUELAS DE CHIQUIMULILLA Y SAN JUAN TECUACO,
SANTA ROSA.

Pregunta No. 1 Considera que las metodologías sugeridas en la
Capacitación Técnico-pedagógica ofrecen mejores resultados en el
aprendizaje de los alumnos.

OPCIONES/RESPUESTAS	FRECUENCIA		OBSERVACIONES
	absoluta	porcen- tual	
a. Totalmente	120	60%	El 60% de la pobla- ción consultada indica que las metodologías ofrecen mejores resultados en el aprendizaje. El restante 40% no está de acuerdo.
b. En su mayoría	60	30%	
c. En poco	20	10%	
d. En nada	00	00%	
Total	200	100%	

INTERPRETACION: Las metodologías sugeridas en la Capacitación
Técnico-pedagógica contribuyen al mejoramiento del aprendizaje de
los alumnos.

Pregunta No. 2 Considera que los materiales y recursos de apoyo que se sugieren en la Capacitación Técnico-pedagógica son indispensables en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

OPCIONES/RESPUESTAS	FRECUENCIA		OBSERVACIONES
	absoluta	porcentual	
a. Totalmente de acuerdo	94	47%	El 47% de los encuestados dijo que los materiales y recursos de apoyo son indispensables en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Una cuarta parte, está parcialmente de acuerdo, el resto no.
b. Parcialmente de acuerdo	50	25%	
c. Parcialmente en desacuerdo	34	17%	
d. Totalmente en desacuerdo	22	11%	
Total	200	100%	

INTERPRETACION: Los materiales y recursos de apoyo que se sugieren en la Capacitación Técnico-pedagógica son indispensables en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Pregunta No. 3 ¿Cómo considera el trabajo del Capacitador Técnico-pedagógico?

OPCIONES/RESPUESTAS	FRECUENCIA		OBSERVACIONES
	absoluta	porcentual	
a. Adecuado	160	80	La cuatro cuartas partes (80%) de la población encuestada respondió que el trabajo del Capacitador Técnico-pedagógico es adecuado. El 20% dice que no.
b. Poco adecuado	36	18	
c. Nada adecuado	04	02	
Total	200	100%	

INTERPRETACION: El cuadro anterior demuestra que el trabajo que realiza el Capacitador Técnico Pedagógico es adecuado.

Pregunta No. 4 En qué medida ha mejorado la calidad de la educación en su escuela como efecto de las capacitaciones.

OPCIONES/RESPUESTAS	FRECUENCIA		OBSERVACIONES
	absoluta	porcen- tual	
a. Mucho	178	89	La mayoría de los encuestados (89%) dijo que ha mejorado la calidad de la educación en su escuela. El 6% respondió que poco. El resto de las personas 5% dice que algo y nada.
b. Poco	12	06	
c. Algo	06	03	
d. Nada	04	02	
Total	200	100%	

INTERPRETACION: Que las capacitaciones técnico-pedagógicas han mejorado la calidad de la educación desarrollada en las escuelas.

Pregunta No. 5 Considera que los conocimientos adquiridos a través de las capacitaciones mejoran la calidad de la educación.

OPCIONES/RESPUESTAS	FRECUENCIA		OBSERVACIONES
	absoluta	porcen- tual	
a. Totalmente de acuerdo	150	75	El 75% de la población consultada, indica que los conocimientos adquiridos mejoran la calidad de la educación. El 10% indica estar parcialmente de acuerdo y el otro 15% está en desacuerdo.
b. Parcialmente de acuerdo	20	10	
c. Parcialmente en desacuerdo	22	11	
d. Totalmente en desacuerdo	08	04	
Total	200	100%	

INTERPRETACION: Los conocimientos adquiridos en la capacitación mejoran la calidad de la educación.

Pregunta No. 6 Considera que una buena promoción de alumnos sean reflejo de las capacitaciones técnico-pedagógicas recibidas por los maestros.

OPCIONES/RESPUESTAS	FRECUENCIA		OBSERVACIONES
	absoluta	porcen- tual	
a. Totalmente de acuerdo	150	75	Al ser consultados los maestros sobre, si una buena promoción de alumnos es reflejo de las capacitaciones, el 75% contestaron que sí, el 2% contestó parcialmente en desacuerdo.
b. Parcialmente de acuerdo	46	23	
c. Parcialmente en desacuerdo	04	02	
d. Totalmente en desacuerdo	00	00	
Total	200	100%	

INTERPRETACION: Las buenas promociones de alumnos son el reflejo de las capacitaciones técnico-pedagógicas recibidas por los maestros.

Pregunta No. 7 Considera que la calidad de la educación incide significativamente en la repitencia escolar.

OPCIONES/RESPUESTAS	FRECUENCIA		OBSERVACIONES
	absoluta	porcen- tual	
a. Totalmente de acuerdo	88	44	El 44% de la población consultada indica que la calidad de la educación incide en la repitencia escolar. Otro 24% están parcialmente de acuerdo y en desacuerdo. El resto 32% que no.
b. Parcialmente de acuerdo	48	24	
c. Parcialmente en desacuerdo	48	24	
d. Totalmente en desacuerdo	16	08	
Total	200	100	

INTERPRETACION: La calidad de la educación incide significativamente en la repitencia escolar.

Pregunta No. 8 Considera que la deserción escolar se da por la mala calidad de la educación desarrollada en la escuela.

OPCIONES/RESPUESTAS	FRECUENCIA absoluta porcentual		OBSERVACIONES
a. Totalmente de acuerdo	16	08	El 74% de la población encuestada consideran que la deserción escolar, no se da por la mala calidad de la educación desarrollada en la escuela. Mientras que el 26%, dicen estar de acuerdo que sí.
b. Parcialmente de acuerdo	36	18	
c. Parcialmente en desacuerdo	64	32	
d. Totalmente en desacuerdo	84	42	
Total	200	100	

INTERPRETACION: Según las respuestas de los maestros, la deserción escolar no se da, por la mala calidad de la educación que se imparte en las escuelas.

Pregunta No. 9 Considera que un alumno con sobre edad, rinde más que un alumno con edad normal.

OPCIONES/RESPUESTAS	FRECUENCIA absoluta porcentual		OBSERVACIONES
a. Totalmente de acuerdo	36	18	El 64% de los encuestados indican que un alumno con sobre edad no rinde más que un alumno con edad normal. El otro 36% si están de acuerdo.
b. Parcialmente de acuerdo	36	18	
c. Parcialmente en desacuerdo	86	43	
d. Totalmente en desacuerdo	42	21	
Total	200	100	

INTERPRETACION: Un alumno con sobre edad no rinde más que un alumno con edad normal.

Pregunta No. 10 Considera que la adecuación del curriculum es factor determinante para el mejoramiento de la calidad de la educación.

OPCIONES/RESPUESTAS	FRECUENCIA		OBSERVACIONES
	absoluta	porcen- tual	
a. Totalmente de acuerdo	148	74	El 74% de la población encuestada indica que la adecuación curricular es factor determinante para el mejoramiento de la calidad de la educación. Un 19%, dice estar parcialmente de acuerdo. Y un 7% no está de acuerdo.
b. Parcialmente de acuerdo	38	19	
c. Parcialmente en desacuerdo	14	07	
d. Totalmente en desacuerdo	00	00	
Total	200	100%	

INTERPRETACION: La adecuación de curriculum es un factor determinante para el mejoramiento de la calidad de la educación.

Pregunta No. 11 Considera que la metodología de la adecuación curricular es mejor que la utilizada en la educación tradicional.

OPCIONES/RESPUESTAS	FRECUENCIA		OBSERVACIONES
	absoluta	porcen- tual	
a. Totalmente de acuerdo	142	71	Un 91% de los encuestados indican estar de acuerdo con que la metodología de la adecuación curricular es mejor que la utilizada tradicionalmente. El otro 9% no está de acuerdo.
b. Parcialmente de acuerdo	40	20	
c. Parcialmente en desacuerdo	18	09	
d. Totalmente en desacuerdo	00	00	
Total	200	100%	

INTERPRETACION: Según los resultados, las metodologías de la adecuación curricular son mejores que las utilizadas en la educación tradicional.

Pregunta No. 12 Aplican constantemente sus compañeros los conocimientos adquiridos en la Capacitación Técnico-pedagógica.

OPCIONES/RESPUESTAS	FRECUENCIA		OBSERVACIONES
	absoluta	porcen- tual	
a. Totalmente de acuerdo	134	67	De la población encuestada un 67% está totalmente de acuerdo en que sus compañeros aplican los conocimientos adquiridos en la capacitación. Sólo un 9% está en desacuerdo.
b. Parcialmente de acuerdo	48	24	
c. Parcialmente en desacuerdo	18	09	
d. Totalmente en desacuerdo	00	00	
Total	200	100%	

INTERPRETACION: Los maestros aplican constantemente los conocimientos adquiridos en las capacitaciones técnico-pedagógicas.

Pregunta No. 13 Considera que los criterios técnicos sobre procesos activos generados por las capacitaciones, le permitan orientar y fortalecer los cambios cualitativos a nivel de aula.

OPCIONES/RESPUESTAS	FRECUENCIA		OBSERVACIONES
	absoluta	porcen- tual	
a. Totalmente de acuerdo	162	81	El 93% de los encuestados indican estar de acuerdo en que los criterios técnicos sobre procesos activos permiten cambios cualitativos a nivel de aula. El 7% no está de acuerdo.
b. Parcialmente de acuerdo	24	12	
c. Parcialmente en desacuerdo	14	07	
d. Totalmente en desacuerdo	00	00	
Total	200	100	

INTERPRETACION: Los criterios técnicos sobre procesos activos generados por las capacitaciones, permiten orientar y fortalecer los cambios cualitativos a nivel de aula.

Pregunta No. 14 Contribuyen el capacitador y supervisor de su distrito en la búsqueda de soluciones a algunos problemas propios de la docencia.

OPCIONES/RESPUESTAS	FRECUENCIA		OBSERVACIONES
	absoluta	porcen- tual	
a. Totalmente de acuerdo	178	89	El 89% de los encuestados indican estar totalmente de acuerdo en la contribución del capacitador y supervisor en la búsqueda de soluciones de problemas de la docencia. El 11% parcialmente de acuerdo.
b. Parcialmente de acuerdo	22	11	
c. Parcialmente en desacuerdo	00	00	
d. Totalmente en desacuerdo	00	00	
Total	200	100	

INTERPRETACION: Los capacitadores y supervisores contribuyen en la búsqueda de soluciones a algunos problemas propios de la docencia.

Pregunta No. 15 A su juicio, la calidad y cantidad de los cursos de capacitación recibidos son suficientes.

OPCIONES/RESPUESTAS	FRECUENCIA		OBSERVACIONES
	absoluta	porcen- tual	
a. Totalmente de acuerdo	102	51	El 51% de los encuestados está totalmente de acuerdo que la calidad y cantidad de cursillos recibidos son suficientes. El 30%, indica parcialmente de acuerdo. El 19% indica no estar de acuerdo.
b. Parcialmente de acuerdo	60	30	
c. Parcialmente en desacuerdo	24	12	
d. Totalmente en desacuerdo	14	07	
Total	200	100	

INTERPRETACION: La calidad y cantidad de cursillos recibidos por los maestros en servicio han sido suficientes y adecuados.

Pregunta No. 16 A su juicio, en los cursos de capacitación se les ha enseñado a usar técnicas didácticas activas.

OPCIONES/RESPUESTAS	FRECUENCIA		OBSERVACIONES
	absoluta	porcen- tual	
a. Totalmente de acuerdo	116	58	El 79% de los encuestados indica que los cursos de capacitación recibidos, se les ha enseñado a usar técnicas didácticas activas. El 21% indica estar en desacuerdo.
b. Parcialmente de acuerdo	42	21	
c. Parcialmente en desacuerdo	42	21	
d. Totalmente en desacuerdo	00	00	
Total	200	100	

INTERPRETACION: Según los maestros, en los cursos de capacitación impartidos se les ha enseñado a usar técnicas didácticas activas.

**RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ENCUESTA APLICADA
A LOS CAPACITADORES Y SUPERVISORES**

Pregunta No. 1 Según sus visitas a las escuelas, considera que los maestros aplican en sus aulas las metodologías aprendidas en la Capacitación Técnico-pedagógica.

OPCIONES/RESPUESTAS	FRECUENCIA		OBSERVACIONES
	absoluta	porcentual	
a. Totalmente de acuerdo	1	20	El 60% de los encuestados indica estar parcialmente de acuerdo en que los maestros apliquen las metodologías aprendidas en la capacitación en sus aulas. Un 20%, está en desacuerdo.
b. Parcialmente de acuerdo	3	60	
c. Parcialmente en desacuerdo	1	20	
d. Totalmente en desacuerdo	0	00	
Total	5	100	

INTERPRETACION: Los materiales y recursos de apoyo son indispensables en la Capacitación Técnico-pedagógica.

Pregunta No. 2 Considera que los materiales y recursos de apoyo que se utilizan en la Capacitación Técnico-pedagógica son indispensables para el mejor desarrollo de las mismas.

OPCIONES/RESPUESTAS	FRECUENCIA		OBSERVACIONES
	absoluta	porcentual	
a. Totalmente de acuerdo	3	60	El 60% de los encuestados indica que están totalmente de acuerdo que los materiales y recursos contribuyen al desarrollo de las capacitaciones. El 40% está parcialmente de acuerdo.
b. Parcialmente de acuerdo	2	40	
c. Parcialmente en desacuerdo	0	00	
d. Totalmente en desacuerdo	0	00	
Total	5	100%	

INTERPRETACION: Los materiales y recursos de apoyo son indispensables en la capacitación técnico-pedagógico.

Pregunta No. 3 Su perfil como capacitador y/o supervisor, en relación al rol dentro de los proyectos que generan procesos activos es.

OPCIONES/RESPUESTAS	FRECUENCIA		OBSERVACIONES
	absoluta	porcen- tual	
a. Positivo	5	100	En 100% de los encuestados indican que es positivo el perfil del capacitador y supervisor en relación al rol que desempeña.
b. Negativo	0	00	
c. Indiferente	0	00	
Total	5	100	

INTERPRETACION: El cuadro anterior nos muestra que el perfil del capacitador y/o supervisor sí generan procesos en relación al rol dentro de los proyectos.

Pregunta No. 4 Según sus observaciones en las escuelas, el trabajo que realizan los maestros después de ser capacitados es más efectivo.

OPCIONES/RESPUESTAS	FRECUENCIA		OBSERVACIONES
	absoluta	porcen- tual	
a. Totalmente de acuerdo	1	20	El 20% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que los maestros realizan un trabajo más efectivo después de ser capacitados, mientras que el 80% lo están parcialmente de acuerdo.
b. Parcialmente de acuerdo	4	80	
c. Parcialmente en desacuerdo	0	00	
d. Totalmente en desacuerdo	0	00	
Total	5	100	

INTERPRETACION: Es más efectivo el trabajo que realizan los maestros, después de asistir a cursos de capacitación.

Pregunta No. 5 Considera que los criterios técnicos que poseen los maestros sobre los procesos activos generados por las capacitaciones le permiten orientar y fortalecer cambios cualitativos.

OPCIONES/RESPUESTAS	FRECUENCIA		OBSERVACIONES
	absoluta	porcen- tual	
a. Totalmente de acuerdo	3	60	El 60% que es porcentaje más grande indica que los encuestados están totalmente de acuerdo con que los criterios técnicos que poseen los maestros fortalecen cambios cualitativos. El 40%, indica parcialmente de acuerdo.
b. Parcialmente de acuerdo	2	40	
c. Parcialmente en desacuerdo	0	00	
d. Totalmente en desacuerdo	0	00	
Total	5	100	

INTERPRETACION: Los criterios técnicos que poseen los maestros sobre los procesos activos generados por las capacitaciones contribuyen y fortalecen los cambios cualitativos.

Pregunta No. 6 ¿Cómo considera el trabajo que realizan los maestros después de ser capacitados con temas específicos requeridos a través de diagnósticos?

OPCIONES/RESPUESTAS	FRECUENCIA		OBSERVACIONES
	absoluta	porcen- tual	
a. Excelente	3	60	El 60% de los encuestados indican que el trabajo que realizan los maestros después de ser capacitados es excelente. El 40% restante dice que es muy bueno.
b. Muy bueno	2	40	
c. Bueno	0	00	
d. Regular	0	00	
Total	5	100	

INTERPKETACION: El trabajo que realizan los maestros después de ser capacitados con temas específicos y sugeridos por ellos es excelente.

Pregunta No. 7 Considera que las técnicas y metodologías utilizadas por maestros en el proceso de enseñanza-aprendizaje inciden significativamente en la promoción de los alumnos.

OPCIONES/RESPUESTAS	FRECUENCIA		OBSERVACIONES
	absoluta	porcen- tual	
a. Totalmente de acuerdo	5	100	El 100% de los encuestados indican que las técnicas y metodologías ofrecen mejores resultados en el aprendizaje y contribuyen en la promoción de alumnos.
b. Parcialmente de acuerdo	0	00	
c. Parcialmene en desacuerdo	0	00	
d. Totalmente en desacuerdo	0	00	
Total	5	100%	

INTERPRETACION: Las técnicas y metodologías utilizadas por los maestros en el proceso de enseñanza-aprendizaje inciden significativamente en la promoción de los alumnos.

Pregunta No. 8 Considera que la deserción escolar se da por la mala calidad de la educación desarrollada en la escuela.

OPCIONES/RESPUESTAS	FRECUENCIA		OBSERVACIONES
	absoluta	porcen- tual	
a. Totalmente de acuerdo	3	60	El 60% de la población encuestada indica estar totalmente de acuerdo en que la deserción escolar se da por la mala calidad de la educación desarrollada en la escuela. El 40%, indica estar parcialmente de acuerdo.
b. Parcialmente de acuerdo	2	40	
c. Parcialmene en desacuerdo	0	00	
d. Totalmente en desacuerdo	0	00	
Total	5	100	

INTERPRETACION: La deserción escolar se da por la mala calidad de la educación desarrollada en la escuela.

Pregunta No. 9 Considera que la repitencia escolar se da por la mala calidad de la educación desarrollada en la escuela.

OPCIONES/RESPUESTAS	FRECUENCIA		OBSERVACIONES
	absoluta	porcen- tual	
a. Totalmente de acuerdo	4	80	El 80% de la población encuestada indica que la repitencia escolar se da por la mala calidad de la educación desarrollada en la escuela. El 20% lo indica parcialmente de acuerdo.
b. Parcialmente de acuerdo	1	20	
c. Parcialmente en desacuerdo	0	00	
d. Totalmente en desacuerdo	0	00	
Total	5	100	

INTERPRETACION: La repitencia escolar se da por la mala calidad de la educación impartida en la escuela.

Pregunta No. 10 Considera que un alumno con sobre edad, rinde más que un alumno en edad normal.

OPCIONES/RESPUESTAS	FRECUENCIA		OBSERVACIONES
	absoluta	porcen- tual	
a. Totalmente de acuerdo	0	00	El 80% de la población encuestada indica que está parcialmente en desacuerdo en que un alumno con sobre edad, rinda más que un alumno en edad normal. El otro 20% indica que está totalmente en desacuerdo.
b. Parcialmente de acuerdo	0	00	
c. Parcialmente en desacuerdo	4	80	
d. Totalmente en desacuerdo	1	20	
Total	5	100	

INTERPRETACION: Un alumno con sobre edad, no rinde más que un alumno en edad normal.

Pregunta No. 11 Considera que la adecuación curricular es factor determinante para el mejoramiento de la calidad de la educación.

OPCIONES/RESPUESTAS	FRECUENCIA		OBSERVACIONES
	absoluta	porcen- tual	
a. Totalmente de acuerdo	4	80	El 80% de la población encuestada indica que están totalmente de acuerdo en que la adecuación curricular es factor determinante en el mejoramiento de la calidad de la educación. El otro 20%, indica parcialmente de acuerdo.
b. Parcialmente de acuerdo	1	20	
c. Parcialmente en desacuerdo	0	00	
d. Totalmente en desacuerdo	0	00	
Total	5	100	

INTERPRETACION: Según los encuestados, la adecuación curricular es factor determinante para el mejoramiento de la calidad de la educación.

Pregunta No. 12 Aplican constantemente los maestros los conocimientos adquiridos en la capacitación técnico-pedagógica.

OPCIONES/RESPUESTAS	FRECUENCIA		OBSERVACIONES
	absoluta	porcen- tual	
a. Siempre	0	00	El 100% de los encuestados indica que a veces los maestros aplican los conocimientos adquiridos en la capacitación técnica-pedagógica.
b. A veces	5	100	
c. Nunca	0	00	
Total	5	100	

INTERPRETACION: El cuadro anterior nos muestra que los maestros aplican a veces los conocimientos adquiridos en la capacitación técnica-pedagógica.

Pregunta No. 13 Según sus observaciones, los alumnos que egresan de las escuelas al culminar el ciclo escolar demuestran cambios cualitativos en su formación.

OPCIONES/RESPUESTAS	FRECUENCIA		OBSERVACIONES
	absoluta	porcen- tual	
a. Totalmente de acuerdo	3	60	El 60% de la población encuestada indica que están totalmente de acuerdo en que los alumnos al egresar de sus estudios demuestran cambios cualitativos en su formación. El 40% restante, está parcialmente de acuerdo.
b. Parcialmente de acuerdo	2	40	
c. Parcialmente en desacuerdo	0	00	
d. Totalmente en desacuerdo	0	00	
Total	5	100%	

INTERPRETACION: Los alumnos que egresan de las escuelas al culminar el ciclo escolar demuestran cambios cualitativos en su formación.

Pregunta No. 14 Las visitas de asesoría hechas por los capacitadores y supervisores a los maestros en sus escuelas contribuyen al mejor desempeño de sus funciones.

OPCIONES/RESPUESTAS	FRECUENCIA		OBSERVACIONES
	absoluta	porcen- tual	
a. Totalmente de acuerdo	3	60	El 60% de la población encuestada indica que totalmente de acuerdo las visitas de asesoría a los maestros contribuyen a mejorar sus funciones. El otro 40%, lo indica parcialmente de acuerdo.
b. Parcialmente de acuerdo	2	40	
c. Parcialmente en desacuerdo	0	00	
d. Totalmente en desacuerdo	0	00	
Total	5	100%	

INTERPRETACION: Las visitas de asesoría hechas por capacitadores y supervisores a los maestros en sus escuelas contribuyen al mejor desempeño de sus funciones.

Pregunta No. 15 Conocen los objetivos, principios y metodologías aplicadas en la capacitación.

OPCIONES/RESPUESTAS	FRECUENCIA absoluta porcentual		OBSERVACIONES
a. Totalmente de acuerdo	4	80	El 80% de la población encuestada indica que conocen totalmente los objetivos, principios y metodologías aplicadas en la capacitación. El 20% restante lo afirma parcialmente.
b. Parcialmente de acuerdo	1	20	
c. Parcialmente en desacuerdo	0	00	
d. Totalmente en desacuerdo	0	00	
Total	5	100%	

INTERPRETACION: Los supervisores y capacitadores conocen los objetivos, principios y metodologías aplicadas en la capacitación.

ANALISIS DE LOS DOS GRUPOS ENCUESTADOS EN RELACION
A LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS

La capacitación técnico-pedagógica realizada con los maestros de Chiquimulilla y San Juan Tecuaco del departamento de Santa Rosa, según las encuestas, le otorgan un grado de aprobación, es decir que se está realizando de acuerdo a las normas establecidas y las funciones correspondientes para lo cual fue creada.

Sumando lo anterior se detecta en la actitud u opinión de los maestros del nivel primario que el proceso de enseñanza-aprendizaje ha tenido cambios, por lo que se mejora la calidad de educación siendo esta científica y sistemática.

El enfoque curricular es centrado de acuerdo a las necesidades, intereses y problemas de los educandos y las metodologías didácticas como las otras dimensiones del proceso educativo han sido innovadoras, según lo demuestran las metodologías sugeridas en la capacitación que ofrecen mejores resultados en el aprendizaje de los alumnos según la pregunta No. 1 de los maestros. En la pregunta No. 5 como ha mejorado la calidad de la educación en su escuela como efecto de las capacitaciones con un 89% que mucho. Que una buena promoción de alumnos es efecto de las capacitaciones con un 98% de acuerdo. Que los maestros aplican los conocimientos adquiridos en la capacitación en un 91% de acuerdo. Que se dan los cambios cualitativos a nivel de aula como consecuencia de las capacitaciones con un 93% de acuerdo. Que el capacitador y supervisor contribuyen a la solución de problemas de la docencia

con un 100% de acuerdo. Que los cursos de capacitación han sido suficientes en un 81% de acuerdo. Y que se les han enseñado nuevas técnicas didácticas en un 79% de acuerdo.

La opinión de los maestros es favorable al trabajo de la capacitación técnica pedagógica en los procesos de desarrollo curricular, innovaciones curriculares y capacitación docente.

Por lo que las incidencias producidas como efecto son: el conocimiento de nuevas técnicas didácticas, cambios cualitativos a nivel de aula, solución de problemas propios de la docencia, buenas promociones de alumnos y el mejoramiento de la calidad de la educación.

CONCLUSIONES

1. La capacitación técnica pedagógica de Chiquimulilla y San Juan Tecuaco tiene un alto grado de aceptación y aprobación por parte de los maestros y su objetivo final es el perfeccionamiento científico que según las encuestas se está logrando.
2. Los maestros del nivel primario tienen una respuesta de aceptación al perfeccionamiento técnico pedagógico y la capacitación a través de innovaciones educativas.
3. La opinión de los maestros encuestados favorece el uso de las metodologías innovadoras sugeridas en la capacitación técnico-pedagógicas que contribuye al mejoramiento del aprendizaje de los alumnos, fortaleciendo la autonomía, responsabiliza y desarrolla el espíritu investigador y creativo del alumno, facilitando el trabajo docente.
4. Las incidencias producidas como efecto de las capacitaciones son: el conocimiento de nuevas técnicas didácticas, cambios cualitativos a nivel de aula, solución de problemas propios de la docencia, buenas promociones de alumnos y el mejoramiento de la calidad de la educación.
5. El 80% de los maestros encuestados consideran adecuado el trabajo que realiza el capacitador técnico-pedagógico.
6. Al juicio de los docentes los cursillos de capacitación han sido suficientes y eficaces.
7. El 98% de los maestros encuestados indican que una buena promoción de alumnos son reflejo de las capacitaciones.

8. El 95% de los encuestados indica que la calidad de la educación en su escuela ha mejorado como efecto de las capacitaciones.
-

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que la Comisión Nacional Permanente de la Reforma Educativa dé a conocer, los fundamentos de la reforma educativa, los fines de la educación en el nuevo modelo, sus objetivos, las políticas y estrategias educativas, para capacitar a los maestros con la nueva estructura.
2. Que los maestros pongan en práctica por completo los conocimientos adquiridos en la capacitación técnica-pedagógica.
3. Que el sistema de capacitación se consolide dando cobertura al nivel medio que se tiene descuidado y para el efecto deben capacitarse a los técnicos en ese nivel.
4. Que se considere un modelo de capacitación con materiales adecuados para el efecto, ya que no se cuenta con ningún recurso más que módulos y papel.
5. Que se ponga en práctica un modelo a través de la radio, televisión para aquellos maestros que trabajan muy distantemente y que tienen los seis grados y tendrían que descuidar la escuela cuando el curso sea de 2 o más días.
6. Que se le otorguen créditos o constancias a los maestros después de ser capacitados para motivarlos a seguir participando.
7. Que los capacitadores Técnicos Pedagógicos de Chiquimulilla y San Juan Tecuaco, como los encargados de operacionalizar las políticas educativas del Ministerio de Educación, incluyan dentro de sus actividades visitas a las escuelas, para

realizar con los docentes metodologías innovadoras que consideren difíciles para algunos maestros.

BIBLIOGRAFIA

1. ALDANA MENDOZA, Carlos "Pedagogía Crítica I". Edit. Serviprensa. Guatemala, 1995.
2. APLEGARTH, M. "Programas de Capacitación. Edit. Legis Colombia, 1992.
3. BALLESTEROS Y USANO, Antonio "Organización de la Escuela Primaria". Edit. Patria. México, 1967.
4. BARRY J. Smith "El ABC de la Capacitación. Federico Ling. Altamirano. 2a. Edición. México, 1990.
5. CHACON ARROYO, Miguel Angel "Cobertura y Calidad en el Sistema Educativo" Guatemala 1996.
6. COMISION NACIONAL PERMANENTE DE REFORMA EDUCATIVA "Proyecto de Reforma Educativa"
7. DEWY, John "Democracia y Educación". Edit. Oriol Losada, Buenos Aires. 1962.
8. INTECAP. Instituto Técnico de Capacitación y Productividad. "Detección de Necesidades de Capacitación". Guatemala 1994.
9. INTECAP. Instituto Técnico de Capacitación y Productividad. "La Planeación de la Formación". Módulo II, Guatemala, 1994.
10. LABOR "Diccionario de Pedagogía".

11. LIPPINCOT, Dixie V. Edit. Labor, S.A., Barcelona, 1994.
"La Enseñanza y el Aprendizaje en la Escuela Primaria". Edit. Paidós, Argentina, 1969.
12. MAQUIANELO, Nicolás "El Príncipe". Edit. Panamericana, Bogotá, 1995.
13. MINEDUC/SINCAE "a favor de los niños", Guatemala, 1993.
14. MINEDUC/SINCAE "Recopilación de Leyes Educativas" Tomo III. Guatemala, 1998.
15. MINEDUC/SIMAC "Bases y elementos para la adecuación curricular" Guatemala, 1988.
16. MINEDUC/SIMAC "Centro Escolar de Desarrollo Educativo a Nivel Local". Guatemala, 1995.
17. MINEDUC/SINCAE "Acuerdo Gubernativo 470-89".
18. MINEDUC/SINCAE "Centro Local de Capacitación permanente y participativa"
19. MINEDUC/SINCAE "Círculos de Calidad Docente"
20. MINEDUC/SINCAE "Informe final de la Capacitación a distancia". Guatemala, 1992.
21. MINEDUC/SINCAE "Informes generados por el
-

- Sistema de Información y Evaluación". Guatemala.
22. MINEDUC/SINCAE "Innovaciones Educativa, Guatemala"
23. MINEDUC/SINCAE "Líneas Básicas para la Formación de Modelo de Capacitación de los Recursos Humanos", Guatemala. 1994.
24. MINEDUC/SINCAE "Manual para la Detección de necesidades de Capacitación". Guatemala, 1995.
25. MINEDUC/SINCAE "Manual Operativo del CDC y CTP". Guatemala, 1994.
26. MINEDUC/SINCAE "Perfil Operacional de la Escuela Sede". Guatemala
27. MINUGUA "Los Acuerdos de Paz". Guatemala
28. NASSIF, Ricardo "Pedagogía de Nuestro Tiempo". Edit. Kapelusz. Argentina, 1971.
29. NERICI, Imideo "Introducción a la Supervisión Escolar" Edit. Kapelusz, Argentina 1992.
30. PINTO VILLATORO, Roberto " Proceso de Capacitación". Edit. Diana. México, 1990.
31. PRENSA LIBRE "Disciplina no Imposición". Suplemento Colegios, Guatemala,

- 1996.
32. RAMIREZ, Mariano Federico "Los Recursos Humanos en la Administración de una Empresa de Sanidad Ambiental". Eris-Facultad Ingeniería USAC. Guatemala, 1992.
33. SACNS, B. "Administración y Organización Educativa". Edit. El Ateneo. Argentina, 1992.
34. SANDOVAL GARCIA, Ana María "La Capacitación como instrumentos para la formación de actitudes favorables al cambio procesal Penal". URL. Guatemala, 1994. Tesis de Licenciatura en Pedagogía.
35. SIGLO VEINTIUNO "Programa de Cien Escuelas de Excelencia". Guatemala, 1997.
-

A N E X O S

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

FACULTAD DE HUMANIDADES

DEPARTAMENTO DE PEDAGOGIA

ENCUESTA DE OPINION PARA MAESTROS Y DIRECTORES

Distinguido Compañero (a).

El presente cuestionario pretende determinar en qué medida ha mejorado la Calidad de la Educación en el nivel primario urbano y rural como consecuencia de la capacitación técnico-pedagógica brindada a los maestros de Chiquimulilla y San Juan Tecuaco, Santa Rosa, información que servirá para la elaboración de tesis la de grado de Licenciatura en Pedagogía y Ciencias de la Educación. Solicito de manera respetuosa, su valiosa colaboración respondiendo la encuesta marcando con una (X) una sola alternativa en cada pregunta.

4.c.1. Considera que las metodologías sugeridas en la Capacitación Técnico-pedagógica ofrecen mejores resultados en el aprendizaje de los alumnos.

- a. Totalmente ()
- b. En su mayoría ()
- c. En poco ()
- d. En nada ()

d.2. Considera que los materiales y recursos de apoyo que se sugieren en la Capacitación Técnico-pedagógica son indispensables en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

- a. Totalmente de acuerdo ()
- b. Parcialmente de acuerdo ()

- c. Parcialmente en desacuerdo ()
 - d. Totalmente en desacuerdo ()
- 4.c.3. ¿Cómo considera el trabajo del capacitador técnico-pedagógico?
- a. Adecuado ()
 - b. Poco adecuado ()
 - c. Nada adecuado ()
- 5.c.4. ¿En qué medida ha mejorado la calidad de la educación en su escuela como efecto de las capacitaciones?
- a. Mucho ()
 - b. Poco ()
 - c. Algo ()
 - d. Nada ()
- f.g.h.5. Considera que los conocimientos adquiridos a través de las capacitaciones mejoran la calidad de la educación.
- a. Totalmente de acuerdo ()
 - b. Parcialmente de acuerdo ()
 - c. Parcialmente en desacuerdo ()
 - d. Totalmente en desacuerdo ()
- h.6. Considera que una buena promoción de alumnos sean reflejo de las capacitaciones técnico-pedagógicas recibidas por los maestros.
- a. Totalmente de acuerdo ()
 - b. Parcialmente de acuerdo ()
 - c. Parcialmente en desacuerdo ()
 - d. Totalmente en desacuerdo ()
-

- e.h.7. Considera que la calidad de la educación incide significativamente en la repitencia escolar.
- a. Totalmente de acuerdo ()
 - b. Parcialmente de acuerdo ()
 - c. Parcialmente en desacuerdo ()
 - d. Totalmente en desacuerdo ()
- e.h.8. Considera que la deserción escolar se da por la mala calidad de la educación en la escuela.
- a. Totalmente de acuerdo ()
 - b. Parcialmente de acuerdo ()
 - c. Parcialmente en desacuerdo ()
 - d. Totalmente en desacuerdo ()
- h.9. Considera que un alumno con sobre edad, rinde más que un alumno con edad normal.
- a. Totalmente de acuerdo ()
 - b. Parcialmente de acuerdo ()
 - c. Parcialmente en desacuerdo ()
 - d. Totalmente en desacuerdo ()
- 5.g.10. Considera que la adecuación curricular es factor determinante para el mejoramiento de la calidad.
- a. Totalmente de acuerdo ()
 - b. Parcialmente de acuerdo ()
 - c. Parcialmente en desacuerdo ()
 - d. Totalmente en desacuerdo ()
- 4.e.11. Considera la metodología de la adecuación curriculares mejor que la tradicional.
-

- a. Totalmente de acuerdo ()
- b. Parcialmente de acuerdo ()
- c. Parcialmente en desacuerdo ()
- d. Totalmente en desacuerdo ()

2.b.12 Aplican constantemente sus compañeros los conocimientos adquiridos en la capacitación técnico-pedagógica.

- a. Totalmente de acuerdo ()
- b. Parcialmente de acuerdo ()
- c. Parcialmente en desacuerdo ()
- d. Totalmente en desacuerdo ()

b.f.g.13. Considera que los criterios técnicos sobre procesos activos generados por las capacitaciones, le permiten orientar y fortalecer los cambios cualitativos a nivel de aula.

- a. Totalmente de acuerdo ()
- b. Parcialmente de acuerdo ()
- c. Parcialmente en desacuerdo ()
- d. Totalmente en desacuerdo ()

1.a.14. Contribuyen el capacitador y supervisor de su sector a apoyarle en la búsqueda de soluciones a algunos problemas propios de la docencia.

- a. Totalmente de acuerdo ()
- b. Parcialmente de acuerdo ()
- c. Parcialmente en desacuerdo ()
- d. Totalmente en desacuerdo ()

1.e.15. A su juicio, la calidad y cantidad de los cursos de

capacitación recibidos son suficientes.

a. Totalmente de acuerdo ()

b. Parcialmente de acuerdo ()

c. Parcialmente en desacuerdo ()

d. Totalmente en desacuerdo ()

4.b.16. A su juicio, en los cursos de capacitación se les ha enseñado a usar técnicas didácticas activas.

a. Totalmente de acuerdo ()

b. Parcialmente de acuerdo ()

c. Parcialmente en desacuerdo ()

d. Totalmente en desacuerdo ()

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

FACULTAD DE HUMANIDADES

DEPARTAMENTO DE PEDAGOGIA

ENCUESTA DE OPINION PARA CAPACITADORES Y SUPERVISORES

Estimado capacitador (a) y/o supervisor (a).

El presente cuestionario pretende determinar en qué medida ha mejorado la calidad de educación a nivel primario urbano y rural como consecuencia de la capacitación técnico-pedagógica brindada a los maestros de Chiquimulilla y San Juan Tecuaco Santa Rosa, información que servirá para la elaboración de la tesis de grado de Licenciatura en Pedagogía y Ciencias de la Educación. Solicito de manera respetuosa, su valiosa colaboración respondiendo la encuesta marcando con una (x) una sola alternativa en cada pregunta.

2.4.c.1. Según sus visitas a las escuelas, considera que los maestros aplican en sus aulas las metodologías aprendidas en la capacitación técnico-pedagógica.

- a. Totalmente de acuerdo ()
- b. Parcialmente de acuerdo ()
- c. Parcialmente en desacuerdo ()
- d. Totalmente en desacuerdo ()

d.f.2. Considera que los materiales y recursos de apoyo que se utilizan en la capacitación técnico-pedagógica son indispensables para el mejor desarrollo de las mismas.

- a. Totalmente de acuerdo ()
- b. Parcialmente de acuerdo ()
- c. Parcialmente en desacuerdo ()

- d. Totalmente en desacuerdo ()
- a.b.3. Su perfil como capacitador y/o supervisor, en relación al rol de los proyectos que generan procesos activos es.
- a. Positivo ()
- b. Negativo ()
- c. Indiferente ()
- 1.f.4. Según sus observaciones en las escuelas, el trabajo que realizan los maestros después de ser capacitados es más efectivo.
- a. Totalmente de acuerdo ()
- b. Parcialmente de acuerdo ()
- c. Parcialmente en desacuerdo ()
- d. Totalmente en desacuerdo ()
- b.g.5. Considera que los criterios técnicos que poseen los maestros sobre los procesos activos generados por las capacitaciones le permiten orientar y fortalecer cambios cualitativos.
- a. Totalmente de acuerdo ()
- b. Parcialmente de acuerdo ()
- c. Parcialmente en desacuerdo ()
- d. Totalmente en desacuerdo ()
-

b.g.6.¿Cómo considera el trabajo que realizan los maestros después de ser capacitados con temas específicos requeridos a través de diagnósticos.

- a. Excelente ()
- b. Muy bueno ()
- c. Bueno ()
- d. Regular ()

5.h.7.Considera que las técnicas y metodologías utilizadas por los maestros en el proceso de enseñanza-aprendizaje inciden significativamente en la promoción de los alumnos.

- a. Totalmente de acuerdo ()
- b. Parcialmente de acuerdo ()
- c. Parcialmente en desacuerdo ()
- d. Totalmente en desacuerdo ()

5.f.8.Considera que la deserción escolar se da por la mala calidad de la educación desarrollada en la escuela.

- a. Totalmente de acuerdo ()
- b. Parcialmente de acuerdo ()
- c. Parcialmente en desacuerdo ()
- d. Totalmente en desacuerdo ()

g.h.9.Considera que la repitencia escolar se da por la mala calidad de la educación desarrollada en la escuela.

- a. Totalmente de acuerdo ()
- b. Parcialmente de acuerdo ()
- c. Parcialmente en desacuerdo ()
- d. Totalmente en desacuerdo ()

5.e.10. Considera que un alumno con sobre edad, rinde más que un alumno en edad normal.

- a. Totalmente de acuerdo ()
- b. Parcialmente de acuerdo ()
- c. Parcialmente en desacuerdo ()
- d. Totalmente en desacuerdo ()

5.g.11. Considera que la adecuación curricular es factor determinante para el mejoramiento de la calidad de la educación.

- a. Totalmente de acuerdo ()
- b. Parcialmente de acuerdo ()
- c. Parcialmente en desacuerdo ()
- d. Totalmente en desacuerdo ()

2.a.12. Aplican constantemente los maestros los conocimientos adquiridos en la capacitación técnico-pedagógica.

- a. Totalmente de acuerdo ()
- b. Parcialmente de acuerdo ()
- c. Parcialmente en desacuerdo ()
- d. Totalmente en desacuerdo ()

g.h.13. Según sus observaciones, los alumnos que egresan de las escuelas al culminar el ciclo escolar demuestran cambios cualitativos en su formación.

- a. Totalmente de acuerdo ()
 - b. Parcialmente de acuerdo ()
 - c. Parcialmente en desacuerdo ()
 - d. Totalmente en desacuerdo ()
-

e.14. Las visitas de asesoría que ha hecho a los maestros de las escuelas ha contribuido al mejor desempeño de sus funciones.

- a. Totalmente de acuerdo ()
- b. Parcialmente de acuerdo ()
- c. Parcialmente en desacuerdo ()
- d. Totalmente en desacuerdo ()

c.15. Conoce los objetivos, principios y metodologías aplicadas en la capacitación técnica-pedagógica.

- a. Totalmente de acuerdo ()
- b. Parcialmente de acuerdo ()
- c. Parcialmente en desacuerdo ()
- d. Totalmente en desacuerdo ()