

Sonia Ricarda Lemus Figueroa de Carrillo

**“EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN EDUCATIVA Y SU
INCIDENCIA EN LA PREPARACION METODOLOGICA
DE LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIO, EN LA
ZONA 12, DE LA CIUDAD CAPITAL”**

Asesor: Lic. Erbin Fernando Osorio Fernández



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

Guatemala, junio de 1999.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

D6

07

T(1043)

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

Guatemala, Junio de 1,999.

INDICE

	Página
INTRODUCCION	1
I. MARCO CONCEPTUAL	3
1.1. Antecedentes del problema	3
1.2. Importancia de la investigación	6
1.3. Planteamiento del problema	7
II. MARCO TEORICO	9
2.1. La selección de un modelo de estructuración curricular en el Sistema de Capacitación Educativa	9
2.2. El Sistema de Capacitación Educativa y la crítica a concepciones y prácticas curriculares inadecuadas	34
2.3. La capacitación educativa y la caracterización de un currículum deseable y viable	38
2.4. Importancia de la capacitación educativa	46
2.5. El Sistema de Capacitación Educativa en el país	46
2.6. Calidad de educación y la capacitación docente	54
2.7. Aspectos legales de la capacitación docente	62
2.8. Instituciones y/o dependencias relacionadas con la capacitación docente	68
2.9. El Sistema Nacional de Mejoramiento de los Recursos Humanos y Adecuación Curricular -SIMAC-	69
2.10. El Sistema de Capacitación Educativa -SINCAE-	71
2.11. Funciones de la unidad de capacitación	74
2.12. Rol de las autoridades educativas con relación a la capacitación técnico-pedagógica	80
2.13. Rol del docente con relación a la capacitación	84

III.	MARCO METODOLOGICO	90
3.1	Objetivos de la investigación	90
3.2	Variables	91
3.3	Población y muestra	93
3.4	Instrumentos	93
3.5	Análisis estadístico	93
IV.	PRESENTACION DE LOS RESULTADOS	94
4.1	Interpretación de resultados	94
4.2	Análisis de entrevistas realizadas	115
V.	COMPROBACION DE RESULTADOS	117
5.1	Comprobación de la investigación	117
5.2	Conclusiones	117
5.3	Recomendaciones	118
	BIBLIOGRAFIA	120
	ANEXOS	122

INTRODUCCION

La necesidad de capacitación educativa en el país, en los últimos años, se ha hecho más evidente. Sin embargo, para que el sistema llegue a la comunidad local, debe resolver sus limitaciones internas. Una de ellas, es la práctica curricular inadecuada. El punto de partida para su mejoramiento es tomar conciencia de sus fallas fundamentales. El predominio de los propósitos informativos sobre los formativos es una de sus carencias significativas. Asimismo, la ausencia de aspectos axiológicos, la pasividad de los educandos, el aprendizaje memorístico y las evaluaciones formuladas más en producto que en el proceso, son otras, no menos importantes.

La metodología orientada por parte de la escuela tradicional, ha dado lugar a la inutilidad de lo aprendido con relación al mejoramiento de la vida diaria y a la incorporación inexistente al mundo del trabajo. En ello, obviamente, el sistema de capacitación tradicional, tiene responsabilidad histórica.

La investigación realizada responde a estas y a otras reflexiones. La metodología que el sistema de capacitación deberá orientar, será para formar un sujeto histórico reflexivo y crítico, dinámico, iniciador y creativo, consecuente consigo mismo y con su comunidad, devolver con creces los conocimientos y experiencias y ser comunicativo, responsable en su práctica social.

El informe que se presenta a consideración, corrobora que la capacitación educativa incide en la preparación metodológica del magisterio, expresado esto, en los antecedentes del problema, la importancia de la investigación, el planteamiento del problema, en el marco teórico y, fundamentalmente, en los resultados de la investigación empírica.

El marco teórico, desarrollado en el capítulo II, explica, en síntesis la problemática compleja del sistema educativo en el país y, dentro de él la capacitación educativa. Se expresa, prioritariamente, la alta tasa de repitencia y deserción, la inadecuación del sistema a las necesidades de desarrollo personal y social de los educandos. Asimismo, explica su falta de correspondencia entre

las necesidades de desarrollo del país, la falta de oportunidades educativas para grandes sectores de la población. Estos comportamientos se enumeran y explican, como los más significativos y enérgicos de la problemática educativa, en general.

El marco metodológico, presente en el capítulo III, alude a los objetivos que guiaron la investigación. Se alude también a las variables e indicadores, la población y las técnicas utilizadas en la investigación. Todo este componente sirve para darle consistencia al proceso instrumental seguido para comprobar y alcanzar el objetivo central. El objetivo fundamental fue establecer la incidencia del sistema de capacitación educativa en la preparación metodológica del magisterio.

En el capítulo IV se muestran los resultados de la investigación. Estos se expresan en cuadros estadísticos y gráficas de sectores. Le siguen las interpretaciones pertinentes, de acuerdo con la muestra y proyección del universo. La investigación empírica se fortalece con la verificación respectiva, las conclusiones, caracterizadas en generalizaciones válidas del objeto investigado.

Como consecuencia de esta labor de síntesis, se plantean recomendaciones específicas, las cuales son de utilidad en la prospectiva capacitadora, no sólo a profesores y educandos, sino en la formación de cuadros de la comunidad local.

Se espera que este esfuerzo intelectual despierte interés e inquietud pedagógica, para buscar una vía que conduzca a trazar perfiles y planteamientos concretos para la emergencia de nuevas modalidades y enfoques educativos. Las modalidades y enfoques deben estar a tono con la complejidad del proceso educativo, con las demandas socioeconómicas y la expectativa educacional de la población guatemalteca.

CAPITULO I

I. MARCO CONCEPTUAL

1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

El Sistema Nacional de Capacitación Educativa constituye la síntesis histórica del proceso de capacitación en el país, iniciado en la década de los años cincuenta, con el -SCIDE- (Servicio Cooperativo Interamericano de la Educación) y reanudado en la década de los setenta, con el Programa Formación Permanente de Maestros, adscrito al Proyecto de Mejoramiento de la Educación Primaria -PEMEP- y al Proyecto de Mejoramiento de la Educación Media -PEMEM-. Ambos proyectos nacen a la vida "(...) como consecuencia lógica de la inauguración del modelo industrial, cuya propuesta latinoamericana y guatemalteca en particular, se tradujo en la creación de fuerza de trabajo barata industrial, la consiguiente formación de la masa de trabajadores urbanos, para insertarse al mercado de trabajo, en el marco del sistema sustitutivo de importaciones (...)" (22:13).

En el contexto educativo, los programas mencionados, sobre todo el PEMEP, basó su diseño de capacitación en una propuesta pragmática de la educación, traducida esta en el diseño y ejecución de métodos concéntricos, como el Método de Proyectos, a través de la ejecución didáctica de la técnica integradora. Así, el Método de Proyectos se practicó en 25 escuelas regionales, ubicadas en diferentes partes. Se planteó la ejecución dinámica de tres áreas eje: las Artes Industriales, la Agricultura y la Educación para la vida familiar.

Como resultado de la ejecución de esta experiencia curricular, surge el Proyecto PRODEPRIR (Proyecto de Desarrollo de la Educación Primaria Rural), con una propuesta de capacitación, dirigida a la población rural marginal del país. Este proyecto, históricamente, no sólo recoge la experiencia de los proyectos PEMEP y PEMEM, sino que supera la forma y el contenido, tanto en los aspectos cuantitativos, como en los cualitativos. El diseño estaba orientado a la planificación, ejecución y evaluación de metodologías participativas de autogestión comunitaria.

Este proyecto, a pesar de las múltiples bondades que tenía, fracasó, debido a razones financieras e infraestructurales.

Si el Sistema Nacional de Mejoramiento de los Recursos Humanos y Adecuación Curricular -SIMAC- nació como producto de un mandato, consignado en la Constitución Política de 1,985, su finalidad fundamental fue "(...) contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación, planificando y organizando la capacitación, mediante una filosofía, política y estrategias, para lograr objetivos educativos, en función de las características socioculturales de la población y a los recursos profesionales, técnicos, económicos y financieros (...)" (21:9).

En 1,987, al iniciarse el Proyecto del SIMAC, el sistema escolar guatemalteco se enfrentaba a graves problemas. Muchos de ellos provenían de la organización curricular del mismo y de la falta de capacitación permanente de los maestros. Entre los problemas se destacaban los siguientes:

"(...) - alta tasa de repetición y deserción escolar;

- inadecuación del sistema para iniciar a la mayoría de los niños en la vida escolar y en las disciplinas de estudio. Esta inadecuación era particularmente notoria en las áreas rurales en las que los niños ingresan a la escuela sin dominio del español;

- gran desvinculación del sistema de las necesidades de desarrollo personal y social de los educandos;

- notoria ausencia de aspectos formativos, morales, cívicos y valóricos en general, en la mayoría de los contenidos y actividades del currículum;

- inadecuación del sistema, para responder a las necesidades del desarrollo del país;

- pasividad de los educandos, poco campo de iniciativa para los maestros y nula participación de la comunidad en los procesos

educativos formales;

- desconocimiento de la realidad pluricultural y multilingüe del país;
- falta de metodologías participativas innovadoras para la mayoría de los aspectos del currículum;
- general inadecuación del currículum para favorecer la participación democrática, generada por la uniformidad, verticalidad y centralismo del sistema;
- falta de oportunidades educativas para grandes sectores de la población (migrantes, por cultivos ocasionales, por ejemplo).
- ausencia, o mal enfoque, de contenidos relacionados con la educación para la salud y la nutrición, la conservación ambiental, el incremento de la producción, la participación democrática y, en general, el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del país;
- ambivalencia frente a los problemas entre la unidad nacional y el respeto a las diferencias existentes (...)" (8:13-14)

Para hacer efectiva la superación de estas dificultades cuantitativas y cualitativas del sistema educativo, se diseñó un conjunto de estrategias operacionales, considerado como uno de los aspectos esenciales del proceso educativo, junto a la capacitación permanente del personal.

Históricamente, los problemas institucionales del Ministerio de Educación se pueden clasificar en administrativos, organizativos y financieros. El Ministerio de Educación ha sido una unidad centralizadora, debido al enfoque general que ha sellado a la gestión pública. En 1,985 se establece la regionalización educativa, en la Constitución Política. Consecuentemente, con el objetivo de aumentar la eficiencia del sistema educativo, en 1,987, se inicia el proceso de desconcentración y descentralización, a través de la creación de ocho Direcciones Educativas, organizadas como unidades administrativas y técnico-pedagógicas.

La evaluación de la regionalización educativa, que se ha realizado hasta la fecha, concluye que ha avanzado en aspectos como en diagnóstico, coordinación de proyectos y programas de desarrollo educativo, creación y funcionamiento de puestos técnicos de capacitación pedagógica, estructurados en un sistema que atiende la demanda de formación de los recursos humanos.

La evaluación refleja los obstáculos, como la administración centralizada de personal, la planificación de presupuestos centralizados, la falta de normas legales, para viabilizar la administración.

La Ley de Educación, que en principio rige la organización y funciones del Ministerio de Educación, no ha sido reglamentada. Ello ha dado, como resultado, que la estructura administrativa no tenga base totalmente organizada.

"(...) El éxito del sistema educativo depende de la calidad de personal, de la agilidad de la administración y de la coherencia de las políticas de desarrollo personal. Actualmente, la administración de personal está centralizada. Las leyes que la rigen, así lo establecen. Dentro de las líneas de acción de las estrategias y los objetivos del sector educación, se han apoyado modalidades educativas innovadoras. Pero estas no han alcanzado coberturas mayores que reduzcan la inequidad. (...)"

La formación de recursos docentes en el nivel primario, es necesaria e inaplazable. El fortalecimiento de la identidad y la interculturalidad es una gestión indiscutible, previsto en los Acuerdos de Paz. Así lo es, el proceso de desarrollo metodológico y la formación de los recursos docentes del Ministerio de Educación.

1.2 **IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION**

La investigación conlleva un margen significativo de importancia, en virtud de las siguientes consideraciones:

- permitió la investigación técnico-pedagógica en el proceso administrativo-docente.

- Permitted establecer si el sistema es de carácter integral, integrado y permanente.

- Permitted establecer si el sistema de capacitación es una estrategia institucional para mejorar la calidad del proceso y del producto, de la educación formal en el país.

- Permitted identificar la proyección del proceso capacitador en la comunidad educativa y las interrelaciones específicas.

- Se logró determinar los alcances y limitaciones del sistema de capacitación en el sector geográfico investigado.

- Se logró establecer la extensión del servicio a otras áreas geográficas del país.

1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Como producto de los enunciados expuestos, se arribó al siguiente planteamiento:

¿CUAL ES LA INCIDENCIA DEL SISTEMA DE CAPACITACION EDUCATIVA EN LA PREPARACION METODOLOGICA DE LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIO, EN LA ZONA 12 DE LA CIUDAD CAPITAL?

1.4 ALCANCES Y LIMITES

1.4.1 ALCANCES

- a. Ambito geográfico: municipio de Guatemala, zona 12, ciudad capital.
- b. Ambito institucional: escuelas primarias oficiales del municipio de Guatemala, zona 12.
- c. Ambito sectorial: oficial.
- d. Ambito escolarizado: 1o. a 6o. grados del nivel primario.
- e. Ambito temporal: 1o. y 2o. semestres de 1,998.

- f. Ambito humano: alumnos, profesores y directores del nivel primario.
Autoridades educativas.

1.4.2 LIMITES

En la investigación no se tomó en cuenta:

- a. nivel preprimario,
- b. nivel medio,
- c. el área rural,
- d. equipo de capacitadores del sector privado,
- e. equipo de capacitadores de las ONG.

El estudio se circunscribió a la zona 12 de la ciudad capital, por lo que los resultados obtenidos sólo son aplicables a la población de esta zona.

El problema de acceso a la información oficial, por razones diversas, se evidenció a lo largo de la investigación.

Los instrumentos de encuesta fueron aplicados a profesores de los ciclos Educación fundamental y Educación complementaria. Sin embargo, fue en el ciclo de Educación fundamental donde fue más accesible la información.

C A P I T U L O I I

II MARCO TEORICO

2.1 LA SELECCION DE UN MODELO DE ESTRUCTURACION CURRICULAR EN EL SISTEMA DE CAPACITACION EDUCATIVA

A. ANTECEDENTES

Una vez determinados los principios base, se procedió a seleccionar un modelo de estructuración curricular.

Se debían considerar tres opciones:

- mantener grupos de asignaturas independientes, integrando algunas de ellas,
- estructurar el currículum en torno a un conjunto de áreas integradas,
- proponer un currículum centrado en procesos.

Después de estudiar a fondo las posibilidades propuestas, debía optarse por un currículum centrado en procesos. Las razones de esta decisión se explican en los puntos siguientes:

- a. rechazo de la conservación de un conjunto de asignaturas independientes.

Al iniciarse el proyecto, existían diversas guías curriculares que contemplaban siete asignaturas básicas para los primeros cursos de primaria. Estas asignaturas eran: Idioma Español, Matemática, Estudio de la Naturaleza, Estudios Sociales, Educación para el hogar, Agricultura, Artes Industriales. En los anexos de las guías curriculares se señalaban cuatro asignaturas más: Educación Estética, Salud y Seguridad, Educación Física y Educación Cívica. La Educación Estética, de hecho, se traducía en cuatro asignaturas: Artes Plásticas, Educación Musical, Teatro y Danza. La necesidad de "(...) había llevado a agregar dos

unidades de estudio con carácter de pequeñas asignaturas independientes: Cooperativismo y Educación Ambiental.

Sin considerar estas dos últimas, existían, entonces, de hecho, las siguientes 14 asignaturas: Idioma Español, Matemática, Estudio de la Naturaleza, Estudios Sociales, Educación para el Hogar, Agricultura, Artes Industriales, Artes Plásticas, Educación Musical, Teatro, Danza, Salud y Seguridad, Educación Física y Educación Cívica. (...)" (26:14)

En 1,976, los Programas de Estudio para Educación Primaria, publicados en la década de los 60, fueron cambiados por un conjunto de Guías Curriculares para diversos grados. En ambas modalidades figuraban las mismas asignaturas, con excepción de la Educación Cívica que fue agregada en las Guías Curriculares.

En los Programas de Estudio de la década de los 60 se consignaban los objetivos, contenidos y actividades. Los objetivos no estaban formulados en forma operacional. En todas las asignaturas el número de contenidos era muy alto. En el tercer grado, por ejemplo, se consignaban 63 contenidos para "Lenguaje escrito e introducción gramatical", una de las tres divisiones del Programa de Idioma Español. Las actividades también eran muy numerosas y se caracterizaban por su especificidad. Unas cuantas notas orientaban al maestro sobre alguna de las modalidades metodológicas correspondientes a los programas.

Las Guías Curriculares de 1,976, contenían: objetivos (generales), objetivos instruccionales o de aprendizaje (operacionales), actividades sugeridas y evidencias del logro de objetivos. No había lista de contenidos, ya que estos son uno de los elementos que aparecen en los objetivos operacionales. El número de objetivos instruccionales se puede considerar moderado. En segundo grado, por ejemplo,

para el contenido "Escritura e iniciación gramatical" figuran 15 objetivos instruccionales con sus correspondientes actividades sugeridas y sus evidencias de logro.

La opción de mantener un conjunto de asignaturas independientes se rechazó de plano porque se consideró que el "asignaturismo" era una de las principales deficiencias del currículum vigente, ya que se traducía en:

b. énfasis en la información y sobrecargo de la misma:

por ser temáticas, las asignaturas tienden al desarrollo lógico y completo de temas; al producirse nuevos hechos históricos, nuevos descubrimientos científicos, nuevos enfoques en los problemas, el número de los contenidos aumenta, con la consiguiente sobrecarga para el alumno. Se analizó lo siguiente:

descontextualización; esta se produce al considerar las disciplinas como ámbitos aislados, con fronteras casi infranqueables hacia otros ámbitos del conocimiento y la existencia;

desvinculación cultural; una larga tradición ha marcado a la mayoría de las asignaturas con una falsa universalidad; se hacía necesario cambiar esta tradición por un enfoque que le diera pertinencia cultural al currículum;

ausencia de los ejes transversales; ya que estos no son propios de ninguna asignatura.

rígida uniformidad de los saberes, con desconocimiento de la variedad de los mismos, generada por la consideración de otros factores en juego;

fragmentación del saber, por abuso de clasificación meramente

lógica y reduccionista;

dependencia de los maestros de los textos de estudio;

programas impuestos por los niveles centrales con desconocimiento de las características psicológicas y culturales de los educandos:

evaluaciones cuantitativas, sin mayor consideración por los aspectos formativos. (...)" (26:16)

Se consideró que el mero hecho de integrar algunas de las asignaturas, para así reducir su número, no significaba superar las deficiencias indicadas.

c. **La proporción de crear un conjunto de áreas integradas**

Como segunda opción, los miembros del equipo central de ese entonces (octubre de 1,987) discutieron la posible creación de un conjunto de áreas integradas. Esta proposición contemplaba la creación de cuatro áreas: Lenguaje, Matemática, Mundo Natural y Social y Expresión artística y dinámica.

d. **La creación de áreas del lenguaje y de la matemática**

La proposición partía por la creación de dos áreas básicas: lenguaje y matemática, que deberían estar presentes en todos los aspectos del currículum.

Estas dos áreas tendrían el carácter de ejes curriculares formativos. Esto significaba integrarlas a todos los aprendizajes con una doble función:

hacerlos posibles y potenciarlos, por una parte, y lograr su propio desarrollo como área, por otra.

Así, a través de la verbalización constante y del uso frecuente de la lectura y escritura en todas las actividades del aprendizaje, se lograba la presencia del área del lenguaje; a su vez, en cada actividad se contribuía a un mejor dominio y conocimiento de la lengua.

Por otra parte, a través del razonamiento lógico, las cuantificaciones necesarias y del planteamiento, enfrentamiento y resolución de problemas se lograba una presencia y desarrollo del área de matemática en todas las actividades del aprendizaje.

A pesar de la integración permanente de estos dos ejes a todo el currículum, se pensaba que cada uno de ellos debía mantener un espacio propio. El área de lenguaje tenía un espacio muy específico en el momento del aprendizaje de la lectura y la escritura y luego seguía manteniendo algunos espacios relacionados con la literatura y el conocimiento de la lengua. El área de matemática, en cambio, requería de un espacio propio permanente para desarrollar numerosos aspectos específicos y secuenciales de esta disciplina.

El área del mundo natural y social

La proposición contemplaba la creación del área del mundo **natural y social**. Esta área sería la más importante fuente de contenidos para todo el currículum. A ella estarían vinculados todos los aspectos personales, familiares y sociales del educando. De esta área también procedían todos los contenidos relacionados con el conocimiento de la sociedad y su historia, y del mundo natural en sus diversas manifestaciones.

Se estimaba que la natural y lo social debían integrarse por las estrechas relaciones que se pueden establecer entre ambos

mundos. Una muestra de esta interrelación se da, por ejemplo, en todos los problemas ecológicos. La estrecha relación entre la geografía física y humana puede considerarse como otra de las muestras de esta integración.

Como fuente básica de contenidos, esta área del mundo natural y social, junto con la integración ya señalada con lenguaje y matemática, se consideraba fácilmente vinculable al área de expresión artística y dinámica, de la que se hablará en el punto siguiente.

:(...) En esta área se concentrarían los objetivos y contenidos asignados tradicionalmente a Ciencias Naturales, Historia, Ciencias Sociales, Educación Cívica, Geografía. Al incorporar a esta área todo lo relacionado con la vida del trabajo, se integraban a ella numerosos contenidos considerados propios de asignaturas tales como: Agricultura, Técnicas Industriales, Carpintería y otras. Al mismo tiempo, se consideraba que esta área, al contener todo lo relacionado con la vida familiar y comunitaria, era una de las que más contribuía a determinar el perfil del egresado de la educación primaria como persona y como miembro armónicamente integrado a una sociedad democrática. (...)" (26:17)

El área de expresión artística y dinámica

Al área de **expresión artística y dinámica**, estrechamente vinculada a las tres anteriores, se incorporaban todos los contenidos y actividades relacionados con el desarrollo del propio cuerpo y sus desplazamientos (andar, correr, saltar, trepar) los lenguajes y expresiones (sonoro-verbal, danza, música, teatro, expresión gráfico-plástica y otros), las artes plásticas, el conocimiento de las tradiciones artísticas de su comunidad y del país, junto a eventuales prácticas de las mismas.

e. Significado de la proposición

Al agrupar el conjunto de objetivos y contenidos en sólo cuatro áreas, se introducían, además, otros cambios muy significativos:

las áreas propuestas no sólo agrupaban contenidos, sino que los integraban en su interior a través de objetivos más amplios que los de las asignaturas y de actividades más complejas con gran variedad de aspectos. La integración, además, no se buscaba sólo en el interior de cada área, sino también en su vinculación con las otras. Por este motivo podría decirse que las áreas eran integradas e integradoras.

El área del lenguaje significaba el virtual desaparecimiento de la asignatura de Idioma Español, al ser transformada en un eje formativo. Esta naturalmente no significaba el desaparecimiento del idioma español del currículum, ahora éste, como primera o segunda lengua, pasaba a considerarse como un instrumento de comunicación al servicio de la totalidad del currículum. El lenguaje, al ser considerado formativamente, dejaba de ser una materia de estudio para transformarse en una facultad del educando que debía ser permanente desarrollada. Esta significaba dejar en gran parte de lado el estudio de la lengua española como sistema (gramática) para preocuparse fundamentalmente del uso progresivamente más rico y adecuado de la lengua del educando y la eventual adquisición, en caso de necesidad, del español como segunda lengua. Al mismo tiempo, al ampliar el área hacia el lenguaje en general, desligándolo del idioma español, se abría paso hacia un currículum intercultural bilingüe. Al dejar de ser una asignatura centrada en los contenidos, también cambiaba la importancia dada a la descripción de los actos y tipos de comunicación, para preocuparse de ayudar a los educandos a comunicarse cada vez mejor.

"(...) El afea del mundo natural, social también implicaba un gran cambio al transformarse en la fuente de contenidos foramtivos del currículum. Pasaba así a estar en la base de la vida social del educando y de su relación con la naturaleza. En dicha área recaía la principal responsabilidad de dar a la educación la función que efectivamente le corresponde en la formación necesaria para una adecuada convivencia dentro de un régimen democrático. Al desligar el mundo histórico-social y el mundo natural de las descripciones conológicas y taxonómicas, el currículum se abría hacia la inserción del educando en los diversos ámbitos de su existencia: personal, familiar comunitario, regional, nacional americano, planetario y universal. Por otro lado al integrar estos ámbitos, el área hacía posible que cada educando se entendiera a sí mismo como parte de la riqueza cultural e histórica de Guatemala, ya que la historia dejaba de considerarse como el recuento de hechos del pasado, para transformarse en una ampliación de la experiencia personal enriquecida por experiencias pasada.

El área de expresión artística y dinámica también implicaba numerosos cambios. Así, al desligar las artes plásticas de sus contenidos formales, estas se abrían hacia el conocimiento y apreciación de las obras artísticas del entorno, a las artesanías tradicionales y fundamentalmente hacia la creación.

Este conjunto de características propias de las áreas integradas se consideró tan importante que nunca fue dejado de lado, a pesar del rechazo de que fue objeto la proposición, por las razones que se indican en el punto siguiente. (...) (27:19)

f. El rechazo de la proposición

La proposición de crear un conjunto de áreas integradas fue estudiada cuidadosamente por todos los miembros del equipo central del SIMAC (SINCAE) y comparada con la proposición de un currículum organizado en torno a procesos. Tal como se verá en los puntos siguientes, el equipo central consideró esta última proposición como más adecuada para establecerla como base de la adecuación curricular que se buscaba.

Entre las razones específicas que se adujeron para rechazar las áreas integradas, se encuentran las siguientes:

. La posibilidad de un asignaturismo encubierto. Se pensó que a partir de los nombres de las áreas se podía volver fácilmente a las asignaturas de Idioma Español (Lenguaje), Ciencias Sociales y Ciencias Naturales (Mundo Natural y Social), Matemática y asignaturas artísticas (Expresión Artística) y Educación Física (Dinámica).

. La excesiva especialización de los dos ejes formativos propuestos. Se estimó que los aspectos formativos eran más amplios que los abarcados por las áreas del lenguaje y la matemática.

. Una posible rigidez y sobrecarga del currículum al verse enmarcado por el conjunto de exigencias de todas las áreas sin poderse librar de ninguna de ellas.

g. Proposición de un currículum organizado en torno a procesos

Como se dijo anteriormente, después de un estudio, el equipo central del SIMAC (SINCAE), en octubre de 1987, se inclinó por un currículum centrado en procesos como el modo de organización más conveniente para lograr el mejoramiento y la adecuación curricular que se buscaban.

Se entendió por currículum centrado en procesos, una organización curricular caracterizada por:

- . Organizar todos los elementos del currículum en torno a un conjunto de conductas cognoscitivas, efectivas y sicomotoras básicas, requeridas para los diversos aprendizajes;

- . tender hacia acciones secuenciales y permanentes que faciliten la integración del ser humano a su medio social y natural;

- . asociarse a los grandes objetivos educativos que sirven de hilos conductores para darle articulación vertical y horizontal al currículum.

Entre otras, las razones aducidas para inclinarse a favor de este tipo de currículum, fueron las siguientes:

"(...) un currículum centrado en torno a procesos permite el total énfasis en los aspectos formativos, superando la principal crítica que se le hacía al currículum tradicional.

- . Un currículum centrado en procesos permite una máxima flexibilidad curricular al dar sólo grandes marcos conductuales permitiendo una gran variedad de contenidos.

- . La necesidad de centrar el currículum en el educando. Se pensó que la estructuración por áreas apuntaba hacia lo temático y dejaba de lado los comportamientos implicados en el desarrollo de las personas, los que ciertamente eran enfatizados por un currículum organizado en torno a procesos.

- . La necesidad de abrir las posibilidades de la formación con una gran variedad de medios no necesariamente predeterminados. Las áreas integradas parecían apuntar hacia medios claramente predeterminados al poderse describir temáticamente.

. Un currículum organizado en torno a procesos adquiere las características dinámicas propias de estos.

. Al centrarse en comportamientos, el currículum organizado en torno a procesos permite la planificación por etapas perfectamente adecuadas al desarrollo cognoscitivo, ético-afectivo y sicomotor del educando. (...)" (27:21)

h. La situación de las áreas en un currículum organizado en torno a procesos

Las razones que llevaron a rechazar la organización del currículum en torno a un conjunto de áreas integradas determinaron su total desaparecimiento. Aún más, se determinó su necesidad en el momento de la formulación curricular como elementos ordenadores y facilitadores de la presentación del currículum.

Por este motivo, en la guía curricular del CEF, aunque no se mencionan, las áreas están presentes en los objetivos instrumentales que permiten desarrollar los procesos. De este modo, en la formulación del currículum, las áreas no son consideradas al enumerar y describir los procesos que deben desarrollarse; tampoco aparecen en los contenidos integrados, pero se utilizaron para lograr un conjunto de objetivos instrumentales que pudieran servir de guía al maestro para examinar y agrupar dichos objetivos.

En el Ciclo de Educación Complementaria -CEC-, las áreas no son consideradas en la lista y descripción de los procesos que deben desarrollarse, que constituyen el núcleo organizador del currículum.

En cambio aparecen en forma explícita en objetivos generales que se formulan para cada una de ellas y en los objetivos instrumentales que se proponen para desarrollar los procesos.

Uno de los elementos de cada uno de los objetivos instrumentales es un contenido más o menos específico, no se incluyó esta vez una lista de contenidos integrados. Se entiende, eso sí, que cada uno de los contenidos que aparece mencionado en un objetivo instrumental debe ser considerado en forma integrada a la luz de los procesos que deben desarrollarse durante el CEC.

Las áreas en este ciclo son un principio ordenador de la presentación de los diversos aspectos del currículum, se acordó una división levemente distinta a la que se había propuesto en forma inicial. En definitiva, las áreas que aparecen en la guía curricular del CEC son:

- Area de Lenguaje
- Area de Matemática
- Area de Ciencias Sociales
- Area de Ciencias Naturales
- Area de Expresión Dinámico-creativa

El mayor cambio con relación a la proposición inicial es la presentación separada del mundo natural y social. Se consideró oportuna esta división por razones de agrupación temática, pero sin perder de vista la necesidad de enfocar integradamente cada uno de los temas propuestos.

i. Cuatro estrategias de adecuación curricular

Una vez tomada la decisión de organizar el currículum en torno a procesos, se ~~determinaron~~ cuatro estrategias para adecuar efectivamente el currículum al modelo seleccionado. Estas cuatro fueron:

- Reestructuración curricular
- Reformulación curricular
- Descentralización del currículum
- Estrategias de evaluación formativa

La estrategia de reestructuración curricular

Esta estrategia consistió en:

"(...) una modificación de las estructuras legales del sistema educativo para hacerlo flexible, coherente, continuo, con integración de las diferentes modalidades curriculares y tipos de educación;

un conjunto de medidas que, sin necesidad de mayores cambios legales, permitiera también flexibilidad, coherencia, continuidad e integración dentro del currículum. (...)"
(27:22)

Como base general, se establecieron dos grandes modalidades u opciones curriculares:

- la formación básica general (desde la educación preescolar hasta el noveno año de escolaridad);
- la enseñanza diversificada (a partir del décimo año de escolaridad).

La formación básica, a su vez, se dividió en:

- educación inicial (de 0 a 5 años);
- educación primaria fundamental (de 6 a 9 años);
- educación primaria complementaria (10 a 12 años);
- educación básica de nivel medio (13 a 15 años).

El proyecto se centró en la educación primaria fundamental y complementaria.

Para hacer frente a los graves problemas de los niños guatemaltecos en los primeros años de escolaridad, se decidió crear el Ciclo de Educación Fundamental -CEF-. La finalidad de este ciclo era la formación básica suficiente para todo

niño que ingresara al sistema. Por formación básica se entendía:

"(...) desarrollo adecuado de la lengua materna;

- dominio elemental del español como segunda lengua, en caso de no ser la lengua materna;
- capacidad para comprender textos escritos sencillos, especialmente aquellos necesarios para desenvolverse en la vida diaria y para adquirir información;
- capacidad de expresarse por escrito en forma elemental y de utilizar la escritura en los requerimientos de la vida diaria;
- dominio de los procesos lógico-matemáticos elementales y de la operatoria y escritura aritmética básicas;
- preparación para continuar estudios en el CEC o para ingresar a la vida del trabajo;
- formación valórica y actitudinal que sentará las bases de una existencia personal desarrollada y de una adecuada inserción en un medio social caracterizado por la democracia;
- máxima potenciación de todas las capacidades con que el educando ingresaba al sistema. (...)" (27:23)

Como se puede observar, en ningún caso se trata de una educación mínima, sino de una educación inicial completa llevada hasta las máximas posibilidades de desarrollo para cada educando.

El Ciclo de Educación Fundamental -CEF- abarca los cuatro primeros años de escolaridad.

Su estructura muestra tres grandes diferencias con la estructura tradicional del currículum:

- Se trata de **educación continua**; no hay promoción por grados, sólo hay promoción hacia el ciclo siguiente cuando se han logrado los objetivos mínimos del ciclo;

- incluye la **pre-primaria**, se enfrenta el hecho que, en el momento de iniciarse **el proyecto**, sólo el 10% de los niños urbanos había tenido acceso a la educación pre-primaria y que en las áreas rurales, esta no existía; aunque la meta era superar la deficiencia indicada, se tenía conciencia de que era necesario proponer una solución inmediata al problema, si se quería evitar la alta de repitencia y deserción que origina.

- No está organizado sobre la base de asignaturas, sino sobre **actividades globales**.

Además de estas grandes diferencias (sobre las que se volverá a hablar más adelante en el punto 3.1.5) el CEF implicaba los siguientes cambios:

"(...) **carácter terminal**; se lo piensa como un ciclo con una doble salida: hacia la continuación de estudios en el CEC (salida deseable) y hacia la vida familiar y del trabajo (salida obligada y previsible de un educando más que abandonará el sistema); este carácter terminal implica reducir algunos objetivos tradicionales y ampliar otros;

- **evaluación formativa** a lo largo del todo el siglo (ver 3.4);

- **flexibilidad** del currículum, que permite grandes cambios en relación con los horarios y calendarios tradicionales;

- **plan especial para alumnos que ingresan al sistema sin saber castellano**: durante el primer año, la enseñanza de éste es puramente oral; para estos niños el proceso de lectura y escritura se inicia sólo en el segundo año si no hay posibilidades de iniciar actividades en su lengua materna. (...)" (27:24)

Dada la brevedad del ciclo, se estimó necesario complementarlo con una serie de medidas que permitieran a

quienes ingresaban a la vida familiar y del trabajo, continuar con su formación tanto en lo que se refiere a los aspectos laborales como al incremento de la cultura general. Se destacó la necesidad de atención especial a todo lo relacionado con la lectura y la escritura a fin de que estos egresados no se transformaran en personas analfabetas por desuso.

Ciclo de Educación Primaria Complementaria (CEC)

Este ciclo, que abarca los grados 4o., 5o. y 6o., se diferencia de la estructuración tradicional en:

"(...) La consideración cuidadosa de los principios de continuidad y secuencia para establecer adecuados vínculos curriculares con el ciclo anterior, el ciclo, de hecho, continúa la formación básica integral del educando, reforzando los procesos que se iniciaron en el CEF, introduciendo nuevos procesos y ampliando los áreas en que deben aplicarse;

- una **organización curricular globalizada**, aunque en menor grado que el ciclo anterior, en torno a problemas, áreas de interés y centros de actividad; las organizaciones curriculares típicas son las unidades de aprendizaje integrado UAIS, los proyectos, los bloques y, eventualmente, algunos contenidos específicos;

- la inclusión de la **preparación para ciertos trabajos productivos**, con áreas programáticas relacionadas con la iniciación de ciertos oficios y actividades prácticas; dada la flexibilidad del currículum, esta orientación podrá variar según las circunstancias;

- un **carácter terminal**; se lo piensa como un ciclo con una doble salida: hacia la educación básica de nivel medio (salida deseable) y hacia la vida familiar y del trabajo (salida obligada y previsible de una masa de educandos que abandonan el sistema); este carácter terminal es más marcado que en el ciclo anterior, por este motivo se debe caracterizar por una formación completa (...)" (25:25)

Este conjunto de características está pensado para llevar al educando a actividades que impliquen planeamiento, desarrollo y obtención de productos tangibles, aptitudes para satisfacer necesidades percibidas en el ámbito familiar, escolar o comunitario y aprender a trabajar en forma organizada y responsable.

Educación básica a nivel medio

A este ciclo se asignaron el séptimo, octavo y noveno años de escolaridad. Tiene un marcado carácter terminal, pues se considera que con él termina la enseñanza básica general. Sin embargo, al igual que los ciclos anteriores, bajo todos sus aspectos contempla también la continuación de estudios. Se piensa que en este nivel deben seguir dándose las características de integración que se han señalado para los ciclos anteriores, pero que cabe el enfrentamiento de temas específicos debidamente contextualizados y seleccionados en virtud de su significatividad para el educando y para las necesidades de desarrollo y de fortalecimiento de la vida democrática del país.

La enseñanza diversificada

Se la concibe como un vínculo entre los ciclos anteriores y la educación superior, por una parte, y como una área de formación específica para la vida laboral, por otra. Se enfatiza la necesidad de redefinir y racionalizar las áreas comercial, industrial, técnica y agrícola. Para este ciclo se ve como necesaria una activa participación del sector productivo privado.

Observaciones en relación con la estrategia de reestructuración curricular

De todas las medidas relacionadas con la reestructuración curricular, la creación del CEF es, sin duda, la más significativa.

El establecimiento del principio de la evaluación formativa, que se traduce en una **educación continua** permite el énfasis en los aspectos formativos. No se trata de despreocuparse del eventual fracaso de los estudiantes y de promoverlos irresponsablemente. Se trata de centrar el trabajo educativo en el logro gradual de ciertos objetivos mínimos, evaluando no sólo el desempeño del educando, sino también el desarrollo del proceso para adecuar así y optimizar las situaciones de aprendizaje, sin volverlas inmanejables, como cuando se procede con una rígida evaluación sumativa de tipo cuantitativo. Al enfatizar la evaluación formativa, se hace posible la atmósfera de vínculo humano positivo en el aula, con las consiguientes consecuencias de respeto, cooperación y motivación para el aprendizaje.

La inclusión de un año de un año de pre-primaria en el CEF debe ser también considerada como una de las medidas más significativas.

Por de pronto es una medida que contribuye a la mayor equidad del sistema: compensa a aquellos que no han tenido educación preescolar o que han ingresado al sistema con desventajas en relación con su dominio de la lengua española. Por otra parte, al incluir la evaluación formativa como uno de sus principios más importantes, no perjudica a quienes han tenido educación preescolar o ingresan al sistema con buen dominio del español. Para estos educandos existe la posibilidad de ir mucho más allá de los objetivos mínimos y formarse del mejor modo posible. También conviene tener en cuenta, que esta inclusión del grado de pre-primaria en el CEF, en ningún modo significa desvirtuar la función del maestro de primaria, ni eliminar la necesidad de la educación preescolar, con el siguiente perjuicio para las maestras de educación parvularia y para los maestros de educación pre-primaria bilingüe. Se trata simplemente de dar tiempo a un conjunto de objetivos, contenidos y actividades que **siempre han estado presentes en la primaria**, pero que no se podían desarrollar adecuadamente

durante el primer grado, al tener que dar paso al proceso de la lectura y escritura iniciales y al aprendizaje de la matemática. Resultaba, en realidad, de absoluta necesidad prolongar el período de preparación para adecuarse a la vida escolar, a la lectura, a la escritura y a la matemática. Conviene recordar que tanto los programas de estudios de la década de los 60 y las guías curriculares de 1,976, incluían claramente actividades de aprestamiento. Es cierto que los textos de aprestamiento se consideraban propios del ciclo anterior, pero este hecho no disminuía la gran necesidad de contar con textos y orientación específicas para realizar este proceso durante la primaria.

La superación del asignaturismo en el CEF le da a este ciclo la necesaria flexibilidad para poner a cada educando en actividades adecuadas a su grado de desarrollo intelectual, psicológico y corporal. Así, por ejemplo, un niño de 9 años que tiene problemas con el aprendizaje de la lectura y la escritura, puede participar en proyectos productivos y actividades deportivas con compañeros de su misma edad, mientras sigue adscrito al nivel de los que ingresan al sistema en lo que se refiere a la lectura y escritura.

La estrategia de reformulación curricular

Con esta estrategia se pretendió dar pertinencia y funcionalidad a las guías curriculares y materiales complementarios, como textos, guías metodológicas, guías del maestro, en las que se implicaron los principios curriculares ya señalados. Dentro de esto, se dio especial importancia a las exigencias del desarrollo humano integral de las personas, al desarrollo socio-económico, científico, tecnológico y cultural del país y a las necesidades de las comunidades locales. Por sobre todo, la reformulación a punto a la formación de un hombre guatemalteco conforme al marco axiológico propio de una sociedad democrática.

Esta estrategia se tradujo en:

"(...) elaboración de 18 documentos generales sobre temas curriculares.

- Formulación de los fines de la educación nacional.
- Formulación de los objetivos generales del nivel primario.
- Definición del perfil del egresado del nivel primario.
- Formulación de los objetivos generales del Ciclo de Educación Complementaria -CEC-.
- Definición del perfil del egresado del Ciclo de Educación Fundamental -CEF- y del Ciclo de Educación Complementaria -CEC-.

Formulación de objetivos generales para cada uno de los grados del CEF y del CEC.

- Caracterización de cada uno de los grados del CEF.
- Elaboración de guías curriculares para el CEF y el CEC.
- Elaboración de guías metodológicas para el CEF y el CEC.
- Elaboración de textos básicos para Lenguaje y Matemática para primero, segundo y tercer grados en el CEF (6 textos).
- Elaboración de un texto de aprestamiento integrado para el grado de pre-primaria en el CEF.
- Elaboración de 4 libros de lecturas fáciles para pre-primaria y primer grado del CEF.
- Elaboración de textos integrados para los cuatro grados del CEF (22 textos).
- Elaboración de dos guías para maestros para los textos integrados.
- Elaboración de 28 fascículos con sugerencias metodológicas para la enseñanza de:
 - el lenguaje,
 - la matemática,
 - la ciencia integrada,
 - la educación para el trabajo,
 - las ciencias naturales,
 - las ciencias sociales.

- Elaboración de 12 fascículos para la enseñanza del castellano como segunda lengua.

- Elaboración de 29 materiales de apoyo técnico para:

educación ambiental

educación para la salud

alimentación y nutrición

educación para el trabajo

sociedad y población

geografía

estudios sociales

educación cívica

evaluación de los aprendizajes

derechos humanos

áreas del CEC

tecnologías apropiadas

socio-demografía

vida familiar y sexualidad humana

escuelas unitarias

ejes formativos

enseñanza de la lectura y escritura inicial

aprestamiento

- Elaboración de un paquete de 8 textos de educación intercultural.

- Elaboración de 15 módulos de capacitación a distancia.

- Publicación de 5 números de la Revista de educación.

- Publicación de 6 números del boletín de adecuación.

- Publicación de 13 números del boletín informativo de educación.

- Publicación del Suplemento educativo EL Tucán. (...) (27:29)

En resumen, en más de 70 títulos y 200 documentos se procedió a una completa formulación de los textos de todo orden que pueden orientar y normar el desarrollo curricular. En esta formulación se aplicaron todos los principios de un currículum entrado en proceso con todas las características deseables que se habían determinado.

Descentralización del currículum

La estrategia de descentralización del currículum se tradujo fundamentalmente en la flexibilidad de las orientaciones provenientes de los niveles centrales para permitir real adecuación en el aula, en el establecimiento, en la localidad. En ese sentido se puede decir que la descentralización es lo que hace efectiva la adecuación.

Una de las mayores muestras de la descentralización curricular se tradujo en señalar que las guías curriculares emanadas del nivel central debían ser consideradas como **Guías Curriculares Nacionales**, que, para su aplicación, debían ser transformadas en **Guías Curriculares Adecuadas a nivel local**. Ambos tipos de guías coinciden totalmente en los procesos en que deben ser desarrollados, difieren en sus formulaciones concretas. Mientras las de las guías nacionales son necesariamente generales y muy numerosas, las de las guías adecuadas a nivel local deben ser necesariamente más específicas, menos numerosas y emanadas de las necesidades educativas de un grupo determinado de las comunidades o de una sola comunidad.

La descentralización postulada apunta a una profunda transformación del maestro y de su función. De simple pasante de materias sobre la base de un texto escolar, se lo redefine como:

- un planificador;
- un organizador del medio educativo o de situaciones de aprendizaje;
- un constante motivador de los alumnos;
- el responsable de un auténtico y dinámico proceso formativo en el que a él le cabe el rol de mediador, situando al alumno en el centro de dicho proceso.

Se estimó que la realización de **Talleres Docentes de Adecuación Curricular** era el modo más recomendable para hacer efectiva la descentralización postulada, pudiendo igualmente

pasar por instancias de adecuación regional. Al darse a los maestros la posibilidad de intercambiar experiencias y tomar decisiones sobre ellas, se abre la posibilidad de adecuar el currículum conforme a necesidades educativas básicas concretas y conocidas.

Las estrategias de evaluación formativa

La cuarta estrategia para adecuar el currículum fue la **evaluación formativa**.

Se tuvo en cuenta que las formas y criterios de evaluación influyen sobre todo el proceso educativo. Esto se hace muy evidente cuando existen evaluaciones "Objetivas" de tipo nacional o regional. En ese caso, cada maestro y cada establecimiento ajusta sus procesos de enseñanza-aprendizaje en función de las pruebas que van a ser aplicadas. Por otra parte, dada la posibilidad de que un alumno se cambie de establecimiento educacional, lleva a poner gran énfasis sobre la uniformidad de contenidos y a establecer sistemas de promoción muy rígidos.

Esta búsqueda de objetividad limita la evaluación de una calificación cuantitativa de los educandos, dejando de lado todos los otros aspectos de la evaluación.

Estas y otras consideraciones determinaron que de algún modo todos los logros del proyecto se supeditaran a prácticas de evaluación formativa. Tal como se oíjo al iniciar este documento, la principal crítica que se hacía al currículum tradicional era su evaluación formativa en todas las instancias de la adecuación.

Hubo algunas características de la evaluación formativa que se destacaron:

"(...) La evaluación tiene por fin facilitar el desarrollo y la realización personal. Siempre se hace en función de objetivos y procesos formativos.

- Se evalúa el proceso no el producto. Se va examinando el progreso del educando en el dominio de determinados procesos; no se van cotejando los productos del educando con resultados que no dicen nada acerca de la evolución de su aprendizaje por este motivo, la evaluación formativa diagnóstica, orienta y apoya, no sanciona.

- Se evalúa en la calidad, no la cantidad. No se coteja el saber del educando con una larga lista de contenidos, se examina la profundidad de su dominio, de sus procesos y su capacidad de aplicarlos a otras situaciones de aprendizaje y de la vida diaria.

- Es continua. No se limita al momento de pruebas y exámenes, si no que está presente en cada situación de aprendizaje como un medio de hacerla efectiva. (...)" (27:31)

En el desarrollo del proyecto, estas características de la evaluación se tradujeron en:

- modificaciones reglamentarias que permitieran evaluar por objetivos logrados y en forma conceptual. Desgraciadamente, por razones de uniformidad, se obligó a transformar estas evaluaciones en calificaciones cuantitativas relacionadas con las asignaturas, lo que significó un arduo trabajo para los maestros y produjo serias resistencias al procedimiento.

- Cambios en el sistema de promoción, especialmente dentro de CEF, en el que se recomendó que la promoción se hiciera al final del ciclo y no por grados.

- Flexibilidad al sistema a través del establecimiento de un currículum mínimo exigible como requisito para aprobar el ciclo, pero complementado con objetivos mucho más amplios para todos aquellos que estaban en condiciones de alcanzarlos.

La evaluación de programas y proyectos

Dado que la evaluación curricular implica numerosos programas y proyectos de diverso tipo, se insistió en la importancia de la evaluación antes, durante y después de la aplicación.

La evaluación institucional

Se hizo ver la necesidad de evaluar constantemente la marcha de establecimientos, organismos, comisiones y otras formas de institucionalización en vista a mejorar el cumplimiento de sus funciones.

La evaluación del sistema

Siempre se tuvo presente que el mismo SIMAC, para cumplir los objetivos que se propone, debe evaluar constantemente, todos sus aspectos y proceder a todos los cambios necesarios para su mejor funcionamiento.

Observaciones sobre las estrategias de adecuación curricular

Como se puede observar por la descripción de las distintas estrategias, el proyecto abordó la adecuación curricular en forma integral. Partiendo de marcos teóricos muy claros, después de determinar una estructura que la tradujo en numerosos instrumentos orientadores, en elementos de trabajo, en normativas coherentes, en medidas de centralización efectivas.

Las cuatro estrategias descritas pueden considerarse como la cabal complementación de todos los principios curriculares considerados ideales.

2.2

EL SISTEMA DE CAPACITACION EDUCATIVA Y LA CRITICA A CONCEPCIONES Y PRACTICAS CURRICULARES INADECUADAS

El punto de partida para el mejoramiento del Sistema de Capacitación Educativa es tomar conciencia de las principales críticas que se pueden hacer a algunas concepciones y prácticas curriculares inadecuadas dentro del sistema educativo de Guatemala.

Las principales críticas han sido:

a. Énfasis en la información sobre la formación

El predominio de los propósitos informativos sobre los formativos, funcionales e instrumentales se traduce en un currículum centrado en los contenidos, de lo que se deriva una serie de consecuencias:

"(...) ausencia de los aspectos de valor en la mayoría de las asignaturas;

- pasividad de los educandos, considerados fundamentalmente como receptores de la información;
- tendencia hacia el aprendizaje memorístico;
- evaluaciones fundadas en el producto (la información) y no en el proceso (la obtención y el manejo de la información);
- predominio de la interacción maestro-alumno, con detrimento de la interacción alumno-maestro y alumno-alumno;
- la inutilidad de lo aprendido en relación con el mejoramiento de la vida diaria y a una posible incorporación a la vida del trabajo, en lo futuro. (...)" (21:5)

De estas consecuencias, sin duda, la más grave es la ausencia de aspectos de valor en la mayoría de asignaturas y la poca importancia que se le da a contenidos transversales, dentro de la totalidad del currículum, como el logro de la autoestima, la solidaridad, los derechos humanos, la preservación del ambiente, el cuidado de la salud, el espíritu de servicio, etc.

Si bien es cierto que la información que se va acumulando puede ser útil para la continuación de estudios, esta utilidad, en la mayoría de los casos, no se hace palpable ni efectiva.

b. Falta de pertinencia cultural

El desconocimiento de las características personales y culturales de los educandos y de la historia cultural del país se traduce en currículos dotados de una falta universalidad y, en gran parte, destinados al fracaso.

Este desconocimiento es particularmente importante en un país como Guatemala, donde las características culturales son extremadamente marcadas.

Cuando un currículum ignora los modos de ser y pensar, la historia real, las tradiciones, los trabajos, las costumbres, y otros aspectos importantes de las personas y las comunidades a las que va dirigiendo, se transforma en algo sin sentido.

Durante mucho tiempo "(...) los educandos y la educación guatemalteca consideró que su objetivo fundamental era "castellanizar" a la población. Dichas castellanización se entendió no sólo ligada al aprendizaje, a la lengua castellana, sino al conjunto de la cultura. La enorme riqueza cultural de las sociedades prehispánicas y su extraordinario arraigo dentro de la población, hicieron que una escuela castellanizadora entrara en conflicto con la vida cultural del país. De ahí la necesidad urgente de dar pertinencia cultural al currículum. (...)" (21:6)

Por otra parte, la variedad de situaciones de ingreso al sistema y las múltiples contingencias que se producen dentro del mismo, hacen necesaria la pertinencia del currículum para cada uno de los educandos. Los currículos uniformes y desvinculados de las personas, se transforman, automáticamente, en impertinentes. De ahí la necesidad urgente de dar pertinencia personal al currículum.

c. **Descontextualización de los contenidos y las actividades**

Un currículum centrado en contenidos tiende hacia una falsa objetividad y hacia la proliferación de un conjunto de asignaturas desvinculadas entre sí (asignaturismo). Se vulneran así varios aspectos importantes del principio de integración curricular.

Cada contenido es considerado como algo válido por sí mismo, sin vinculación con la realidad de los educandos, al contexto donde se enseña y a otros contenidos estrechamente vinculados con él.

Esta descontextualización también "(...) se transforma o traduce en unas pocas actividades de gran especificidad, que sólo tienen en cuenta la captación y el recuerdo de la información entregada y no los procesos del pensamiento, la observación de la realidad, la manipulación de materiales y otras posibilidades de las actividades bien planteadas. (...)
(12:9)

Los contenidos, al estar descontextualizados, no se integran en ningún momento al grado de desarrollo, necesidades, intereses y problemas de los educandos. Tampoco tienen en cuenta la realidad del país, sus necesidades y posibilidades de desarrollo.

Los contenidos descontextualizados no tienen en consideración los cambios históricos a los que estamos asistiendo, en cuanto a:

- los progresos científicos;
- los cambios políticos;
- la progresiva conciencia de la necesidad de proteger el ambiente;
- los problemas surgidos de la masificación de los medios de comunicación, así como de los aportes de los mismos (...)
dentro de una dinámica social (...)" (21:7)

formación, perfeccionamiento y mejoramiento del proceso global. Su concepción está ligada al desarrollo del proceso cualitativo (...)" (22:1)

La capacitación como proceso se presenta en dos aspectos: la capacitación permanente y la capacitación integral.

La capacitación permanente es el proceso continuo de formación durante la vida de un individuo. La capacitación debe constituir dentro de un marco de educación permanente, que permita al docente y al administrador de la educación, ser parte de la dinámica del cambio, para enfrentar el adelanto científico-tecnológico y los cambios surgidos por el desarrollo económico, social y político.

La capacitación integral debe partir de una fundamentación filosófica, económica y política, unida a un conjunto de metodologías y estrategias educativas, para comprender procesos complejos y la ejecución de la capacitación curricular.

Para orientar estos dos aspectos, el sistema de capacitación debe superar la crítica y revertirla en los siguientes criterios:

a. **Énfasis en la formación sobre la información**

Lo ideal de un currículum es desplazar su centro desde un conjunto de contenidos, hacia la realidad de los educandos. Esto le da un carácter predominantemente formativo, es decir, guiando el crecimiento de los educandos, en todos sus aspectos, tanto personales, como sociales.

A través de un currículum centrado en procesos formativos, el educando va adquiriendo una "(...) imagen positiva de sí mismo, que le permite enfrentar adecuadamente su existencia presente y futura y se eleva significativamente su autoestima (...)" (22:11)

El énfasis en la formación se traduce en la incorporación al currículum de ejes transversales los cuales "(...)"

"(...) constituyen una serie de contenidos, vinculados a muy diversas situaciones de aprendizaje. Así, aparecen temas como derechos humanos, respeto a la vida, a la naturaleza, el respeto a ser diferente, la superación del machismo, y otros (...)" (21:9)

Precisamente estos contenidos transversales son los que dan el sentido último al currículum, ya que son ellos los que se fundan una educación propia de una sociedad democrática. Se superan, así, prácticas como el estudio de las ciencias naturales desvinculado del amor por una experiencia aleccionadora y orientadora, vinculada a la comprensión de la realidad que se vive; el estudio de la lengua, sin preocuparse por la incomunicación existente entre los distintos grupos sociales; ni por la importancia del estudio de la matemática dentro de la vida diaria y como gran medio para enfrentar la resolución de problemas.

Cuando el currículum deja de centrarse en contenidos y se orienta hacia lo formativo, el aprendizaje deja de ser algo puntual, desvinculado de toda otra actividad y pasa a constituirse en un proceso permanente que se transfiere a los diversos ámbitos de la existencia.

Cuando el currículum se centra en aspectos formativos, empiezan a cobrar importancia las diversas interacciones posibles dentro del sistema educativo. El currículum centrado en contenido se contesta con la interacción maestro-alumno. Se privilegia el proceso de enseñanza y se lo **desvincula** del aprendizaje. El currículum centrado en lo formativo da gran importancia a la interacción alumno-alumno y alumno-maestro. También da importancia a la interacción entre la comunidad escolar y la comunidad local. Los padres y otros miembros de la comunidad se incorporan al proceso educativo con todos los aportes que están a su alcance.

Por otra parte, tanto los contenidos como las actividades descontextualizadas se presentan como todos cerrados. Esto se traduce en que, prácticamente todo el saber necesario es el que aparece en los textos de estudio. Por este motivo, el maestro se vuelve un esclavo del texto, que debe pasar en forma ordenada con preguntas preestablecidas. Esta dependencia del texto, a su vez, lleva al maestro a actuar en forma rutinaria, despersonalizada y poco creativa.

La descontextualización se traduce también en ausencia de actividades de investigación y observación relacionadas con el medio que rodea al educando. Este fenómeno impone que cada conjunto de contenidos adquiera gran autonomía y tienda a transformarse en una asignatura. Esto se traduce en una proliferación de asignaturas que recargan el currículum y aumentan las probabilidades de fracaso escolar.

d. **Rigidez de los planes de estudio y de los programas de asignatura**

Las características anteriores se refuerzan cuando existen planes de estudio y programas de asignatura completamente rígidos. Esta rigidez, unida a sistemas de evaluación muy drásticos, se traduce necesariamente en un alta tasa de repitencia.

"(...) Uno de los puntos en que la rigidez de planes y programas es más notoria se refiere a la incorporación de los niños al sistema escolar. Se suele aplicar un mismo programa a todos los ingresados, sin tomar en cuenta las enormes diferencias existentes. Se asigna un idéntico período de aprestamiento a niños con uno o dos años de educación preescolar y a los que ingresan directamente a la escuela primaria. Se pretende que en materia de lectura y escritura en castellano tengan el mismo rendimiento los niños hispanoparlantes y los que ingresan al sistema sin ningún conocimiento del español. (...) (13:18)

"(...) La falta de flexibilidad es especialmente notoria en los casos de poblaciones con migraciones laborales de tipo estacional o con características climáticas muy diferentes a otros lugares del país. En estos casos, los calendarios fijos y los horarios rígidos pueden hacer imposible el cumplimiento de las exigencias curriculares para un gran número de educandos. (...) (13:4)

e. Centralización y verticalidad

De la centralización y verticalidad del proceso curricular se derivan numerosos problemas que lo afectan en su totalidad. Un currículum proveniente en forma completa y cerrada de un organismo central suele ser inadecuado para muchas comunidades y dejar de lado muchos aspectos importantes de la vida comunitaria y personal de los educando. De ahí la necesidad de reducir los documentos impuestos y las teorías y las estrategias, las cuales deben ser orientadas a nivel local. "(...) la verticalidad del currículum se traduce en la no incorporación de sus actores directos a cualquier tipo de planificación. Esto, además de generar en educadores y educandos un alto grado de dependencia y pasividad., deja de lado numerosos elementos fácil y significativamente incorporables al currículum (...)" (20:14)

2.3 La capacitación educativa y la caracterización de un currículum deseable y viable

"(...) La capacitación educativa debe ser un proceso científico que debe responder, fundamentalmente, a la adecuación curricular. Debido a su carácter permanente, debe responder a la conciencia de su misión educativa, al compromiso de servicio y a la sensibilización sobre la problemática de la educación en el país. (...)" (23:16)

La capacitación, en su forma más general, quiere decir hacer apto para, habilitar para. Pero, actualmente el concepto se inscribe "(...) en la

"(...) Un currículum orientado hacia la formación termina con la pasividad y los aprendizajes memorísticos, propios de un currículum centrado en contenidos y da amplias oportunidades a los educandos para desarrollar actividades significativas en las que tendrán ocasión de tomar decisiones y desarrollar su capacidad de iniciativa. (...)" (12:00)

Se considera también que un currículum centrado en aspectos formativos se caracteriza, como se especificará en todo el proceso, por ser integrado e integrador. No se organiza en torno a disciplinas de estudio, sino que interrelaciona las áreas del conocimiento y la actividad. No apunta al dominio de destrezas aisladas, sino al crecimiento del educando. No se desvincula de la realidad social y cultural, sino que las integra, haciendo participar armónicamente a todos los que tienen alguna función en el proceso educativo.

En resumen, la búsqueda de un currículum orientado hacia la formación y no hacia la mera instrucción, implica un camino casi total en la concepción y en las prácticas curriculares vigentes en Guatemala.

b. Pertinencia personal y cultural

Como punto de partida, se vio que una de las características más importantes para la renovación del currículum en el país era darle la pertinencia personal y cultural correspondiente. Se pensó, en ese aspecto, ligarse a un currículum personalizado, bilingüe intercultural, caracterizado por:

"(...) considerar la variedad personal, lingüística y cultural como una riqueza y un patrimonio que debe ser conservado y cultivado;

- considerar que el multilingüismo y la pluriétnicidad no constituyen un problema o una limitante, sino una situación de aprendizaje particular;

- valorar y respetar los conocimientos de la cultura materna y la forma en que son transmitidos;
- permitir al educando que reflexione y se exprese en torno a su ámbito cultural y ecológico;
- valorar la lengua y cultura materna de los educandos con conocimientos y aprecio de las otras culturas del país, con el fin de superar las barreras de la incomunicación que impiden una relación democrática, fluida entre las etnias, pueblos y culturas de Guatemala (...)" (21:11)

c. Contextualización e integración

En la búsqueda de un currículum ideal, se parte de la base de que el educando adolescente aprende mejor cuando el aprendizaje se produce en contextos significativos para ellos. Contextualizar significa vincular el currículum:

- a los intereses, necesidades y problemas del educando,
- al lugar donde se enseña,
- al momento histórico que se vive,
- al desarrollo del país.

Al estar contextualizadas, las actividades del currículum tienden hacia la investigación y la observación. Se acaba así la dependencia de textos de estudio, con un saber recordado y cerrado y el currículum se abre hacia el medio y hacia textos reales.

d. Flexibilidad de planes de estudio y programas

Otra de las características que se le asignaron a un currículum deseable fue la flexibilidad de sus planes de estudio y programas. Un currículum flexible favorece la diversidad por sobre la homogeneidad, lo que es de extraordinaria importancia en un país como el nuestro, donde es notoria la diversidad de lenguas y culturas.

La flexibilidad del currículum manifiesta, junto a otras características, cuando:

"(...) permite planes diferenciados, según las situaciones de ingreso: presencia o ausencia de educación preescolar, conocimiento de lenguas pertenencia o no pertenencia a un mundo letrado;

- en caso de necesidad se adapta a las características climáticas, a las épocas de los trabajos agrícolas en las comunidades rurales, a los acontecimientos propios de la vida de una comunidad;

- no impone un orden rígido en el tratamiento de materias;

- sus criterios y procedimientos de evaluación se centran en los progresos de los educandos;

- el avance dentro del proceso educativo no se ve entorpecido por las reglas rígidas de promoción;

- las actividades se pueden programar con cierta libertad en lo que se refiere a horarios y calendarios;

- reconoce y respeta el carácter pluralista de una sociedad;

- el currículum adquiere un alto grado de funcionalidad, esto es, se pone al servicio de las necesidades educativas de los niños y del país (...)" (21:12)

e. Descentralización y apertura

La capacitación educativa debe tener conciencia de que los organismos de planificación curricular deben limitarse a ciertas orientaciones generales y a proporcionar toda clase de ayudas al trabajo que se realiza en los niveles locales. De esa manera se hace posible la adecuada adaptación de estas orientaciones a nivel local e institucional.

Cuando se supera el total verticalismo de las planificaciones centrales cerradas, necesariamente uniforme el profesor recupera su capacidad y su obligación de tomar decisiones curriculares de acuerdo con su propio criterio, pero en función de una concepción integral e integradora del currículum. Así, la capacitación se convierte en un proceso permanente de formación de los agentes educativos que participan en la implementación de un programa, como un

equipo, cada uno de ellos desempeña una función determinada, pero no aislada de los demás. Esto significa que todos los sujetos se capacitan en el manejo integral del programa, a partir de la fundamentación filosófica, teórica y de las estrategias pedagógicas, a efecto de adecuarlas a las características locales.

El manejo integrador e integral del proceso de capacitación exige seleccionar, dentro de los modelos de capacitación, el más evolucionado. Se debe superar el modelo multiplicador, el cual, se fundamenta en la premisa de la virtual multiplicación de los mensajes, partiendo de la premisa centralizadora. El modelo que se debe proponer es el descentralizador, el cual requiere una estructura organizativa. La capacitación que se ofrece es flexible, pero está ligada, íntimamente, con la reforma y la introducción de estrategias educativas renovadoras y el esfuerzo compartido de todos los actores. La capacitación educativa, sin embargo, deberá enfocarse en torno a procesos educativos.

Una capacitación enfocada en procesos educativos está caracterizado por:

"(...) organizar todos los elementos del currículum en torno a un conjunto de estrategias cognoscitivas, requeridas para los diversos aprendizajes;

- orientar acciones secuenciales y permanentes que faciliten la mayor integración de los grupos sociales a su medio social y natural;

- asociarse a los grandes objetivos educacionales que sirven de hilos conductores, para darle articulación vertical y horizontal al currículum. (...)" (22:9)

Las razones para inclinar la capacitación en función de un currículum de procesos fueron las siguientes:

"(...) un currículum centrado en torno a procesos permite el total énfasis en los aspectos formativos;

- permite una máxima flexibilidad curricular en la organización del proceso, evitando la rigidez y la formalidad interna;
- permite la integración del aprendizaje, superando la función asignaturezca;
- un currículum centrado en procesos permite la planificación del desarrollo cognoscitivo, ético-afectivo y psicomotor del educando. (...)" (21:17)

Una vez tomada la decisión de organizar el currículum en torno a procesos, se determinaron cuatro estrategias por adecuar efectivamente el currículum al modelo seleccionado. Estas cuatro estrategias, dentro del marco de la capacitación, deberán ser:

- la reestructuración curricular
- reformulación curricular
- descentralización curricular
- estrategias de evaluación formativa.

Además, el proceso de capacitación no debe sustraerse de las estrategias de adecuación curricular.

Esta estrategia deberá consistir en:

"(...) una modificación de las estructuras legales del sistema educativo para hacerlo flexible, coherente, continuo, con integración de las diferentes modalidades curriculares y tipos de educación;

- un conjunto de medidas, que, sin necesidades de mayores cambios legales, permita también flexibilidad, coherencia, continuidad e integración dentro del currículum. Sólo así el sistema de capacitación tendrá fiabilidad y concreción histórica. (...)" (22:11)

2.4 Importancia de la capacitación educativa

El propósito fundamental del tema investigado fue dar a conocer la importancia de la capacitación educativa dentro del proceso educativo.

La capacitación docente, reiteramos, debe ser un proceso de tipo continuo, que además de responder a la adecuación curricular, busque apoyar a los educadores en la actualización del conocimiento científico-tecnológico, que responda a las necesidades sociales. Debido a su carácter permanente, no sólo se restringe a las áreas conocidas, sino a la conciencia de formar, al compromiso permanente de servicio para atender y enfrentar la problemática educativa del país.

2.5 El Sistema de Capacitación Educativa en el país

En su forma más general, capacitar quiere decir: "hacer apto para, habilitar para". "(...) Actualmente el concepto se inscribe en el de formación y se asocia a los de perfeccionamiento y mejoramiento docente, es decir, que está íntimamente ligado al concepto de calidad de la labor que el docente desarrolla en el proceso educativo. (...)" (22:1)

Por razones didácticas y para mayor comprensión se presenta a continuación las dos formas más generales en que se puede desarrollar la capacitación docente.

a. Capacitación docente

La capacitación docente es el proceso continuo de formación durante la vida de un individuo. Por lo tanto, la capacitación debe constituir una modalidad de educación permanente, que permita al docente y al administrador de la educación, formar parte de la dinámica del cambio, tanto en la orientación como en el proceso educativo, para poder enfrentar los problemas planteados por el adelanto científico-tecnológico y las demandas socioeconómicas y educativas del país. En este contexto, cabe hablar de capacitación integral.

La capacitación integral es un proceso permanente de formación de los agentes educativos que participan en la implementación de un programa, como un equipo cada uno de ellos desempeña una función determinada pero no aislada de los demás. Docentes, directores y técnicos se capacitan en el manejo integral del programa a partir de su fundamentación filosófica, teórica y de sus estrategias pedagógicas para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje en los procesos administrativos de evaluación, de supervisión, de relaciones con la comunidad y en estrategias a efecto de reformar el mismo programa para adecuarlo a las características locales y comunitarias.

b. Modelos de capacitación

Para poder implementar un buen programa de capacitación docente, se hace necesario que quienes lo van a dirigir puedan considerar los modelos de capacitación que a continuación se presentan:

Modelo multiplicador

"(...) Es uno de los modelos más comunes en nuestro medio. Se fundamenta en la premisa de que si se entrena un grupo a nivel central, éste podrá entrenar a grupos de multiplicadores en los niveles regionales, y estos a otros en los niveles departamentales, quienes a su vez entrenarán a los capacitadores de los niveles distritales y/o municipales. (...)" (22:6)

Modelo descentralizador

Este modelo requiere una estructura organizativa permanente de capacitación. La capacitación que se ofrece es más permanente y está ligada íntimamente con las reformas curriculares o la introducción de nuevos programas. En este

caso (...) la producción de los materiales de capacitación se hace a nivel regional, siguiendo los lineamientos del nivel central, haciendo la adecuación requerida a nivel regional. (22:7)

Capacitación coordinada por el nivel central y ejecutada a nivel local

Este modelo de capacitación está generalmente relacionado con programas educativos específicos. Se diseña en el nivel central, pero su ejecución también puede acomodarse a las características regionales y locales y se realiza por los otros niveles de gestión.

El control de todo el programa puede centralizarse, pero deja la posibilidad de adecuarlo al programa.

Capacitación a nivel local

Este tipo de capacitación es impartida a los docentes y administradores permanentemente en el nivel local, a partir de la identificación de sus propias necesidades y con la utilización de los recursos disponibles en el medio y en el sistema educativo a ese nivel. Esta alternativa se caracteriza básicamente por su actividad continua, permanente y cotidiana, en estar ligada a la labor misma que desempeña el educador.

En ella, conjuntamente se analiza la realidad y se proponen estrategias de solución a problemas específicos; asimismo, se capacita para la introducción de cambios, se implementan, se evalúan, se expanden y se comienza nuevamente el ciclo.

c. Principios de la capacitación

Para el desarrollo de la capacitación docente, deben considerarse algunos principios fundamentales, entre los que se pueden mencionar los siguientes:

Capacitación como proceso participativo

La capacitación debe reconocer que los participantes son personas, agentes de su propia transformación. Es decir, los sujetos de la capacitación deben intervenir en la tarea de decisiones a diferentes niveles, sobre la organización, ejecución y evaluación de la capacitación.

La capacitación exige una definición precisa de objetivos y contenidos

"(...) La capacitación no debe estar inspirada por entusiasmos fugaces o por buenas intenciones espontáneas, sino que requiere la definición concreta de contenidos que buscan acortar distancias entre lo que sabe hacer y lo que hace falta hacer. (...)" (22:14)

Capacitación como proceso permanente

La formación y preparación del docente, no culmina en un período de la vida, sino prosigue como una necesidad personal y social, por lo tanto, la capacitación debe darse continuamente. No se trata de percibir el servicio de capacitación sólo como permanente, sino la permanencia de la participación continua de los docentes en eventos de capacitación.

Los responsables de los programas de capacitación deben ejecutarla como acción dinámica de aprendizaje permanente antes y después de los eventos formales.

Capacitación orientada a la práctica

La capacitación debe brindarse para facilitar la solución práctica de los problemas de la labor docente.

Capacitación como proceso de formación integral

Los programas de capacitación deben enfocarse integralmente y desarrollar los contenidos en forma interdisciplinada. Deben orientarse para que los educadores adquieran nuevos conocimientos, actitudes y destrezas.

Capacitación como proceso sistemático

Luego de concretar la capacitación en los principios detallados anteriormente, se debe organizarla en forma sistemática, pues es una necesidad funcional.

Quando se realiza capacitación se debe tener sumo cuidado con la vigencia y presencia de valores, usos y costumbres de naturaleza diversa y que forman parte de la cultura en donde se da la capacitación.

c. Importancia de la naturaleza del proceso de capacitación

La capacitación como proceso técnico debe ser vista como aplicación de conocimientos generados por la ciencia y/o la experiencia. Es decir, el desarrollo de la capacitación es una cuestión de la tecnología educativa.

"(...) Las acciones de capacitación en cuanto a eventos de enseñanza-aprendizaje, reúnen las características de todo proceso de esta naturaleza. Por tal razón deben ser diseñadas, ejecutadas y evaluadas, recogiendo los aportes de la pedagogía, psicología del aprendizaje, de la comunicación y de otras ciencias humanas. (...)" (22:5)

La capacitación es un proceso que incluye las diferentes fases interdependientes siguientes:

diagnóstico, inventario y prioridad de necesidades;
planeación de la capacitación;
ejecución de la capacitación;
seguimiento y
evaluación de los resultados.

d. **Detección de las necesidades de capacitación**

Para realizar la identificación de necesidades de capacitación, se deben atender las siguientes recomendaciones:

"(...) La identificación de necesidades de capacitación no puede hacerse en forma aislada de un marco conceptual que la oriente.

La identificación de necesidades de capacitación requiere de la construcción de los parámetros que permitan señalar las discrepancias entre lo que se desea o se debería tener y lo que se tiene.

La identificación de necesidades de capacitación puede hacerse a partir de información básica existente (datos secundarios) o de la utilización de fuentes primarias.

Se pueden identificar necesidades de capacitación por medio de instrumentos como los cuestionarios, entrevistas, la observación, los círculos de reflexión, los círculos de calidad docente y la participación en el marco educativo de una investigación participativa. (...)" (18:11)

De la comparación entre lo que se quiere, lo que se aspira o se desea y la realidad, surgen las necesidades y a partir de criterios referidos a la urgencia de resolver problemas, se pueden identificar con base en dichas prioridades de capacitación las disponibilidades de recursos económicos y técnicos.

Construir el perfil de capacitación a partir de la determinación de necesidades de capacitación identificadas "(...) perfil formulado en términos concretos de lo que el capacitador debería estar en capacidad de hacer. (...)" (22:10)

e. Modalidades de capacitación

Para que el docente forme parte de una teoría educativa más actualizada, se han implementado diversas modalidades de capacitación entre las cuales podemos mencionar las siguientes:

Capacitación a distancia

En esta modalidad de capacitación la comunicación y la relación entre el capacitador y el capacitando es indirecta, por medio de textos escritos, medios orales o audiovisuales; ocasionalmente se hace de manera presencial a través de tutores o personas que guían y refuerzan los contenidos de los textos o medios utilizados.

Capacitación presencial

La capacitación presencial es en la que el capacitador y capacitandos están frente a frente en una relación variada que dependerá del nivel de interacción entre ambos. La anterior relación variada da lugar a la clasificación presencial siguiente:

- Capacitación masiva

Este tipo de capacitación es una de las más practicadas en Guatemala. El capacitador reúne a los capacitandos en grupos con variación entre 8 y 60 participantes. En esta capacitación predomina la forma expositiva, el expositor es

es un experto o especialista en el tema a desarrollar. Los beneficiarios se organizan en grupos numerosos con el fin de economizar esfuerzos técnicos y económicos.

- Capacitación in situ (en su sitio o en su lugar)

Es la capacitación recibida por el capacitando en el propio lugar o sitio en donde trabaja "(...) Es necesario que el capacitador haga un diagnóstico previo por medio de la observación al capacitando, empleando escalas de apreciación o listas de cotejo. (...) (21:5)

En la mayoría de los casos este tipo de capacitación se realiza a través de la clase de demostración o clase modelo, o en forma directa sobre aspectos relevantes que se detectan o manifiestan en el momento mismo en que el maestro está laborando.

- Capacitación presencial por interaprendizaje

En este tipo de capacitación se reúnen capacitandos y capacitador en grupos no muy numerosos, aplicando la técnica de círculo de reflexión, círculo de estudio o de taller docente, por medio de la cual se determinan las necesidades de capacitación y se satisfacen con el aporte de cada uno de los participantes.

"(...) La realización de estos talleres educativos, implica elevada participación de la que se espera un producto colectivo, formado con el aporte individual y basado en experiencias e inquietudes directas de quienes participan en ellos. (...)" (15:7)

En síntesis se puede decir que la capacitación docente es de suma importancia dentro del proceso educativo, por cuanto que los cambios que se generan en éste, repercuten dentro de la acción educativa.

2.6

Calidad de la educación y la capacitación docente

a. Calidad de la educación

Para analizar lo que es la calidad educativa, haremos mención de los siguientes aspectos:

- Distintas concepciones de calidad educativa

"(...) Hablar de calidad implica hablar del hombre, supone una filosofía o unos valores. Por ello, las distintas concepciones de educación llevarán a distintas concepciones de calidad de la educación. Si detrás de cada perspectiva para tratar la calidad hay una opción valorativa y una posición respecto de la educación, debemos determinar muy bien en función de qué intereses se plantea el mejorar de la educación. (...)" (8:11)

"(...) La permanencia en el sistema escolar está vinculada a los niveles de rendimiento, lo que implica en una primera instancia, lograr que la mayoría de los niños aprendan al menos lo que necesitan aprender, y la escuela debe enseñarles. (...)" (17:8)

Para que una educación sea de calidad, debe ser:

Económicamente eficiente: que utilice adecuadamente los recursos económicos y no los derroche en otras cosas, entonces la educación será más eficiente en las escuelas, porque con igual o incluso menores recursos económicos logra resultados semejantes o mayores.

Pedagógicamente eficaz: que cumpla los objetivos propios de la escuela, o sea que, tratándose de la educación básica, enseñe lo que supuestamente toda persona debería saber.

Socialmente efectiva: "(...) demuestre una alta capacidad a las necesidades reales de la comunidad.

Culturalmente relevante: que se oriente al fin último de toda auténtica educación, que es el desarrollo pleno e integral de la persona. (...)" (16:5)

b. Presupuesto para una educación de calidad

"(...) El presupuesto básico puesto a cualquier planteamiento sobre calidad, es que el sistema educativo funcione... en medio de paros continuos y suspensión de clases a cada rato, es imposible calidad. (...)" (8:15)

El apropiado funcionamiento del sistema educativo requiere que los docentes trabajen con responsabilidad, puntualidad y que los alumnos participen activamente en el proceso de aprendizaje, para que esto sea posible, ambos deben tener sus necesidades primarias resueltas y contar con los medios mínimos para cumplir adecuadamente con sus obligaciones.

Los alumnos deben tener la decisión y la posibilidad de estudiar, esto es imposible si no se alimentan adecuadamente, si no cuentan con materiales y espacios adecuados, si sus centros educativos carecen de las condiciones mínimas, si los objetivos educativos le son completamente extraños, si su educador no parte de su propia realidad para propiciar el aprendizaje.

c. Dimensiones de una educación de calidad

Para formarnos la idea fundamental de una educación de calidad, visualizaremos sus dimensiones de la siguiente manera:

- **Educación que tenga relevancia para la vida:** una educación para la vida sólo puede hacerse si la escuela, los objetivos, los programas y los contenidos están de acuerdo con la realidad y vida cotidiana del alumno.

- **Educación en el trabajo productivo:** los centros educativos deben ser lugares donde se trabaja en serio, se fomenta el espíritu de trabajo y se considera incongruente cualquier pérdida de tiempo.

- **Educación que estimula la creatividad:** una educación de calidad debe estimular la creatividad, la curiosidad, el descubrimiento y el desarrollo de las posibilidades y habilidades de cada uno.

- **Educación para ser persona y convivir en familia:** una educación integral de calidad, si quiere contribuir a dignificar a las personas y a la sociedad, tiene que proponer valores como trabajo, respeto, justicia, etc.

d. Calidad docente

"(...) Los cambios sociales que actualmente vive el país, exigen calidad en el docente. Se habla de calidad en el mundo de la competencia y de la propaganda en que vivimos, todos ofrecen lo mejor; interesa tener una idea clara de calidad que multiplique y genere las ofertas de cursos de calidad total para los docentes. (...)" (8:16)

e. Calidad de la educación

La educación es un proceso de transmisión cultural, lo que nos permite sostener que la desigualdad en la escuela se produce por la irrelevancia de los contenidos instruccionales para los grupos más pobres y por la distancia.

El concepto tradicional de calidad de la educación se vincula fundamentalmente a una educación de carácter eminentemente funcionalista, que mide la calidad por años de escolaridad, notas, niveles de permanencia y prosecución en el sistema educativo, es decir, en términos de rendimiento académico.

De ahí que los esfuerzos fundamentales para procurar una mejor calidad educativa, se han centrado fundamentalmente en mejorar la capacitación de los recursos humanos, los contenidos de los programas, los planes de estudio, los libros de texto, etc.

f. **Capacitación docente**

Después de haber analizado lo que significa la calidad educativa, hablaremos de la capacitación docente.

La capacitación docente con la modalidad a distancia

Este tipo de capacitación surgió como una necesidad de apoyar la ejecución de los talleres de adecuación curricular para la contribución de la reforma educativa.

Este subsistema ha permitido hacer que la capacitación del docente apoye a los educadores en la actualización del conocimiento científico y tecnológico.

El subsistema de capacitación a distancia no sólo se ubica en el contexto nacional, sino que toma en cuenta al contexto específico del educando adulto y de sus características personales... Las características de la educación a distancia permiten su adaptación a los lineamientos de la capacitación del docente, ya que ésta debe ser permanente.

Los objetivos del subsistema se desprenden de las finalidades que para la educación a distancia establece la ley de Educación Nacional (Decreto 12-91). Estos son:

- Brindar oportunidades de estudio a los distintos niveles educativos y de formación, capacitación y profesionalización de los recursos humanos en áreas específicas de trabajo.

- Facilitar los medios de enseñanza para la educación y contribuir al perfeccionamiento de los docentes del nivel de educación primaria, de tal manera que influya favorablemente en el proceso educativo.

- Atender con la capacitación al mayor porcentaje posible de maestros, que por diversas circunstancias, no han tenido posibilidades de capacitación.

g. **Actualización y perfeccionamiento del docente**

"(...) En nuestra época, más que en cualquier otra, el maestro debe estar al día; estar al tanto no sólo de los avances de la ciencia y la técnica, sino de las innovaciones que se presentan en su hacer cotidiano como docente. (...)" (19:3)

La actualización no se refiere sólo al reordenamiento del saber y la ampliación de los conocimientos, sino también al cambio de actitudes a la vista de los nuevos conocimientos y nuevas aplicaciones del acervo cultural y científico.

El maestro debe tener una mente ágil, capaz de captar lo más importante de un hecho o fenómeno e incorporarlo a su saber acumulado, debe tener una erudición crítica, es decir, un dominio de los conocimientos que trata de enseñar, destacando lo más importante, lo más valioso y lo más actual.

En consecuencia, tenemos que, como una manera de dar respuesta a la problemática educativa que soporta Guatemala, ha surgido la capacitación docente para cumplir con el compromiso del mejoramiento de la calidad de la educación.

h. Alcances y limitaciones de la capacitación docente

Al referirse a la capacitación de los docentes en nuestro medio, se hace necesario conocer sus alcances y limitaciones, debido a que es conveniente que el docente del ciclo básico tenga una capacitación adecuada para enseñar de mejor manera en el aula.

Al hablar de la capacitación docente podemos decir que se han tratado diversos aspectos sobre la calidad del docente, sobre lo que debe ser y sobre lo que no es necesario que sea; sin embargo y teniendo en cuenta todo esto, hay que precisar y definir cuáles deben ser los requisitos y procesos para la capacitación del mismo. Es decir, que haya cierta seguridad de que enseña aceptablemente y así observar los logros obtenidos a través de una capacitación adecuada.

"(...) En efecto, resulta evidente que nadie puede enseñar lo que no sabe. Y que para enseñar una materia hay que conocer eso y algo más. Y diríamos mucho más teniendo en cuenta la calidad de problemas que surgen alrededor de cualquier punto o cuestión y especialmente en una clase en donde existen alumnos preguntones. (...)" (3:9)

"(...) Por esos motivos, "el docente" debe tener un amplio conocimiento sobre la materia a enseñar". Por lo tanto, debe adquirir una capacitación dentro del proceso educativo, para mejorar la calidad de educación. (...)" (13:6)

Alcances

Actualmente la educación se enfrenta a múltiples problemas, esta situación plantea la necesidad de la capacitación del docente, la cual ha tenido alcances, entre los que se mencionan los siguientes:

- Crear una correspondencia entre el sistema educacional y las necesidades del desarrollo de la educación; lo cual significa que el Ministerio de Educación brinde más capacitación técnico-pedagógica a todos los docentes del ciclo básico, para mejorar la calidad de la educación.

- Lograr un mejor aprovechamiento de los recursos disponibles, es decir que para lograr un mejor alcance en la capacitación del docente es necesario aprovechar todo tipo de recursos que estén a nuestro alrededor, tales como: capacitadores, transporte, material didáctico, etc.

- Detectar necesidades de capacitación de los docentes del ciclo básico, es decir, que las autoridades educativas correspondientes deben ubicar todos los establecimientos en los cuales se necesite de una capacitación para brindar ayuda los docentes, pero no esporádicamente.

- La educación mejora la calidad del educando y la sociedad reconoce que los maestros son agentes de su propia transformación, es decir que tienen entre sus manos la superación de sus alumnos, por lo tanto, la capacitación a los docentes se hace necesaria.

- Que el docente del ciclo básico, mediante una capacitación técnico-pedagógica, tenga la ventaja de proyectarse a la sociedad en diversos aspectos, tales como culturales, socioeconómicos, etc., los cuales conlleven al desarrollo de los pueblos.

- Que la capacitación sea frecuente para mantenerse al día de las modificaciones que surgen en la educación del ciclo básico, logrando así la actualización del proceso enseñanza-aprendizaje.

- Se logra mantener al personal actualizado en metodologías modernas.

- La capacitación da la oportunidad de compartir experiencias para solucionar problemas que se presentan en la labor docente.
- Mediante la capacitación se toma en cuenta la realidad en que se desarrollan los educandos.
- La capacitación técnico-pedagógica facilita la labor del docente y crea un ambiente activo en las aulas; asimismo, contribuye al mejoramiento de la educación.

Limitaciones

Al hablar de limitaciones en cuanto a la capacitación docente, nos referimos a todos los obstáculos que se presentan, los cuales hacen difícil lograr los objetivos que se han propuesto las autoridades educativas. Entre las principales limitaciones que afectan la capacitación del docente del ciclo básico están:

- Bajo presupuesto dentro del Ministerio de Educación, destinado a la capacitación del docente.

El mismo gobierno, a través de las políticas educativas, no le da importancia a las capacitaciones del docente del ciclo básico.

- Inexistencia de un departamento específico de capacitación técnico-pedagógica para docentes del ciclo básico.
- Insuficiencia de recursos didácticos, lo cual hace que la capacitación del docente no cubra las necesidades, problemas e intereses de la educación.
- Insuficiencia de personal para cubrir las plazas creadas para capacitadores técnico-pedagógicos.

- Existen bajas coberturas en los servicios educativos del ciclo básico.
- Las metodologías de enseñanza-aprendizaje son pasivas y no hay adecuación ni relación de los contenidos, de acuerdo con las necesidades e intereses del alumno.
- El cuadro de educación en nuestro medio, se complementa con los altos índices de deserción, repitencia, ausentismo, abstención y sobreedad, los cuales representan obstáculos adicionales para lograr capacitación del docente y para ampliar la cobertura educacional.
- En lo que respecta al sistema de educación básica, la acción pública ha sido sumamente deficiente al no existir un concepto claro de lo que debe ser el proceso de formación y capacitación para el trabajo, la vida y la convivencia social.
- Falta de coordinación entre las diferentes instituciones involucradas en la capacitación.

En síntesis, al hablar de capacitación "(...) es necesario tratar diversos aspectos, tales como la problemática existente en la educación. Tomando en cuenta que dentro del proceso enseñanza aprendizaje se presentan limitaciones, las cuales no permiten en algunos casos mejorar la calidad del docente y asimismo la calidad educativa, se hace necesaria la capacitación constante para lograr la actualización en metodologías modernas. (...)" (1:5)

2.7 Aspectos legales sobre la capacitación docente

En la Constitución Política de la República de Guatemala, se encuentra una sección educativa que garantiza la libertad de enseñanza y criterio docente. Establece la obligación que sus habitantes tienen, sin discriminación alguna, de lograr el desarrollo integral de la persona humana. La educación se basa en el artículo 72, que textualmente dice:

"Fines de la Educación. La Educación tiene como fin primordial el desarrollo integral de la persona humana, el conocimiento de la realidad y cultura nacional y universal. Se declara de interés nacional la educación, la instrucción, formación social y la enseñanza sistemática de la Constitución de la República y de los derechos humanos."

Guatemala es un país plurilingüe y multicultural, con necesidad de superación. Por ello, se ha hecho énfasis para que la educación se lleve a cabo en aquellas regiones en donde existe mucha población indígena y por lo cual se hace necesario, que para su aplicación, ésta se dé en forma bilingüe. A continuación se cita el artículo 76 de la Constitución de la República de Guatemala, que literalmente dice: "Sistema Educativo y Enseñanza Bilingüe. La administración del sistema educativo deberá ser descentralizada y regionalizada. En las escuelas establecidas en zonas de predominante población indígena, la enseñanza deberá permitirse preferentemente en forma bilingüe."

En la Ley de Educación Nacional, se encuentran enmarcados algunos artículos que rigen la capacitación docente, los cuales se mencionarán con el fin de conocer sus fundamentos legales.

Con el propósito de llevar la educación a cada región del país, se ha hecho necesaria la creación de dependencias técnico-administrativas para delegarles funciones, las cuales deben ejecutar con el fin de adaptarlas a los intereses y necesidades de dichas zonas. Esto se enuncia en el artículo 14 de la Ley de Educación Nacional, que dice: "Direcciones Regionales de Educación. Las Direcciones Regionales de Educación, son dependencias Técnico-Administrativas creadas para desconcentrar y descentralizar las políticas y acciones educativas, adaptándolas a las necesidades y características regionales. (...)" (6:11)

Todo maestro debe estar actualizado en temas de su competencia para que su enseñanza sea más eficiente. Las actividades de capacitación contribuyen a mejorar la calidad de la educación. En tal sentido, el artículo 36, en los incisos "d" y "g" de la Ley de Educación Nacional, incluida en la Legislación Educativa del Ministerio de Educación, Pp

28, se refieren a las obligaciones de los educadores, los cuales textualmente dicen: "d) Actualizar los contenidos de la materia que enseña la metodología educativa que utiliza...". "g) Participar en actividades de actualización y capacitación pedagógica. (...)" (5:6)

Los educandos tienen el derecho de recibir educación, que los forme de una manera integral, para que puedan ser personas útiles a la sociedad en que se desenvuelven. En cuanto a lo anterior, el artículo 39, en el inciso "d", de la Ley de Educación Nacional, sobre el derecho de los educandos, dice: "Recibir y adquirir conocimientos científicos, técnicos y humanísticos a través de una metodología adecuada."

Es importante que los padres de familia se preocupen porque sus hijos reciban una buena educación, pues ésta es capaz de cambiar su conducta. Al respecto, la Ley de Educación Nacional en el artículo 40, inciso "e", señala entre derechos de los padres de familia lo siguiente: "Exigir y velar por una eficiente educación para sus hijos."

Es necesario que los maestros participen de manera directa, en proyectos educativos, para poder realizar su labor docente eficientemente. Por lo tanto, esto constituye un derecho de los educadores, según el artículo 41, inciso "j", de la Ley de Educación Nacional, que textualmente dice: "Participar activamente por medio de organizaciones, en el estudio, discusión y aprobación de planes, programas y proyectos educativos."

El Ministerio de Educación, en coordinación con el Consejo Nacional de Educación, será el encargado de ejecutar las políticas de investigación pedagógica, para el desarrollo curricular y capacitación de su personal. Al respecto, citaremos el artículo 67 de la Ley de Educación Nacional sobre Investigación Pedagógica, desarrollo curricular y capacitación de su personal, en coordinación con el Consejo Nacional de Educación, de conformidad con el Reglamento de esta Ley.

El Ministerio de Educación tiene la responsabilidad de garantizar la calidad de la educación que se imparte en todos los centros educativos,

es decir que se dé una educación que forme integralmente al educando. Con relación a lo anterior, el artículo 66 de la Ley de Educación Nacional, literalmente dice: "es responsabilidad del Ministerio de Educación garantizar la calidad de educación que se imparte en todos los centros educativos del país, tanto públicos, privados y por cooperativas. La calidad de la educación radica en que la misma es científica, crítica, participativa, democrática y dinámica. Para ello será necesario viabilizar y regular el desarrollo de procesos esenciales tales como la planificación, evaluación, el seguimiento y supervisión de los programas educativos."

"(...) Dentro de las finalidades de la supervisión educativa están, la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje del sistema educativo, promover actividades que sirvan para el desarrollo técnico y científico de una educación participativa al servicio de la comunidad misma. El artículo 73 de la Ley de Educación Nacional se refiere a las finalidades de la Supervisión Educativa, las cuales dicen: a. Mejorar la calidad educativa. b. Promover actitudes de compromiso con el desarrollo de una educación científica y democrática al servicio de la comunidad educativa. (...) (2:17)

El Ministerio de Educación es el encargado de elaborar los reglamentos relacionados con la capacitación y nivelación de los docentes, toda vez que el Estado tenga en funcionamiento los centros de nivelación, pues es importante que el docente pueda adquirir nuevos conocimientos, que le sirvan para el mejoramiento del proceso enseñanza-aprendizaje. Dentro del contenido del Decreto Legislativo 1,485, en el capítulo VI, se encuentra lo relacionado con la capacitación y nivelación, los cuales se detallan en los siguientes artículos: "ARTICULO 20. Quedan obligados a tomar los programas de capacitación y nivelación, los docentes que no tengan la categoría titular, de acuerdo con el reglamento respectivo.

ARTICULO 21. Se exceptúan de las obligaciones de capacitación, nivelación o perfeccionamiento, preceptuados en el artículo anterior, los docentes cuyo título no corresponde al nivel de educación en que sirvan, o a las subdivisiones de éstos y, a quienes tengan certificado de aptitud, si se encuentran en servicio a la fecha de la promulgación

de la presente Ley, y comprueben un servicio no menor de 20 años.

ARTICULO 22. Para la nivelación y superación del personal docente en servicio, en los niveles de educación preprimaria o de primaria, se establece exclusivamente para estos docentes, la categoría de estudiantes de cursos libres en las escuelas nacionales de postprimaria, el sistema de correlación de materias afines en forma optativa, y la gratuidad de la profesionalización.

ARTICULO 23. El Ministerio de Educación Pública elaborará y pondrá en vigor, los reglamentos en los cuales se consignent plazos de capacitación y nivelación, para cada uno de los docentes obligados a efectuarlas, a partir del momento en que el Estado tenga en función los centros, en los cuales debe hacerse dicha nivelación. Se considerará separadamente cada grupo que así lo amerite y deberá tomarse especial cuidado en la disponibilidad de tiempo, por parte del personal docente."

Para que la calidad de la educación mejore, es de suma importancia que existan instituciones y dependencias que se preocupen en la elaboración de nuevos programas y proyectos educativos, que sean de beneficio para el progreso de nuestra educación, por esta razón se ha creado el Sistema Nacional del Mejoramiento de los Recursos Humanos y Adecuación Curricular -SIMAC-, el cual tiene su fundamento legal en el Acuerdo Gubernativo 470-89, del que citaremos algunos artículos que tratan sobre la creación, organización y funciones: "ARTICULO 1o. Crear, en el Ministerio de Educación, el Sistema Nacional de Mejoramiento de los Recursos Humanos y Adecuación Curricular, el cual se conocerá como -SIMAC- y así se denominará en el cuerpo del presente acuerdo.

ARTICULO 2o. Con el objeto de poner en marcha el sistema referido en el artículo anterior, se crea el Centro Superior de Capacitación de los Recursos Humanos y Adecuación Curricular, que funcionará como Unidad Central -SIMAC-.

ARTICULO 3o. El -SIMAC- organizará y dirigirá con exclusividad los programas y dependencias que tengan funciones de investigación y evaluación pedagógica, diseño y desarrollo curricular, tecnología educativa, capacitación y perfeccionamiento de personal directivo, técnico y docente, dentro del Ministerio de Educación.

ARTICULO 4o. El -SIMAC- se concibe con el conjunto de interrelaciones entre las diferentes instancias que tienen funciones de investigación y evaluación pedagógica, diseño y desarrollo curricular, capacitación de

personal y tecnología educativa, a efecto de una mejor coordinación entre las dependencias e instituciones que estructuran el sistema educativo nacional."

Esta institución para que funcione de una buena forma, se formula metas a alcanzar es así como -SIMAC- se ha propuesto sus propios objetivos, los cuales se detallan en el artículo 5o., incisos "a" y "e" del Acuerdo Gubernativo 470-89: "a. Ejecutar por delegación expresa y directa del Ministerio de Educación, la política de capacitación permanente de personal directivo, técnico y docente de dicho Ministerio." "e. Viabilizar la adecuación permanente de los programas de capacitación y los curriculares a las necesidades y expectativas de la población al avance científico y tecnológico y a los valores e ideales de la sociedad guatemalteca. (...)" (20:6)

El -SIMAC- es una institución creada con el fin de proporcionar mejores sistemas y proyectos para el eficaz desarrollo del sistema educativo; dicha institución también tiene sus propias dependencias, las cuales funcionan conforme a las obligaciones que le son delegadas. También en el Acuerdo Gubernativo No. 470-89, se detallan las unidades que lo conforman: "ARTICULO 7o. El -SIMAC- estará constituido por las siguientes unidades: Unidad Central, que funcionará como Centro Superior de Capacitación de los Recursos Humanos del sector educación y adecuación curricular; unidades regionales, a través de los equipos técnico-pedagógicos de las direcciones regionales y unidades locales que funcionarán como talleres de adecuación curricular y capacitación permanente en servicio." "ARTICULO 8o. Las diferentes unidades indicadas en el artículo anterior deberán incluir los siguientes componentes: ...c. Capacitación y perfeccionamiento de personal directivo, técnico y docente en servicio."

"(...) El Sistema Nacional de Capacitación Educativa, -SINCAE-, es una dependencia que conforma la estructura del Ministerio de Educación, a nivel nacional, regional, departamental y local, con el fin de promover, organizar, ejecutar y evaluar acciones de capacitación que conlleven el mejoramiento del personal directivo, técnico y docente en servicio, partiendo de las necesidades del Sistema Educativo. Esta dependencia se fundamenta legalmente en lo antes descrito. En resumen

diremos: "El Sistema Nacional de Capacitación Educativa, SINCAE, se fundamenta en los artículos 14, 36 (incisos d y g), 39 (inciso d), 40 (inciso e), 41 (inciso j), 66, 67 y 73 de la Ley de Educación Nacional, Decreto 12-91, artículo 5 (inciso a y e), 7 y 8 (inciso c) del Acuerdo Gubernativo No. 470-89 (...)" (7:9)

Para apoyar y fortalecer el trabajo de las unidades de capacitación, el Ministerio de Educación ha establecido lo siguiente: "BASE LEGAL DE LOS PUESTOS DE COORDINADOR DEPARTAMENTAL DE CAPACITACION Y CAPACITADOR TECNICO PEDAGOGICO, Acuerdo Gubernativo No. 62-94 del Ministerio de Finanzas Públicas. 18 de abril de 1994. Creación de puestos de Coordinadores Departamentales de Capacitación de Recursos Humanos y Adecuación Curricular, Departamento de Capacitación y Perfeccionamiento de Personal del Ministerio de Educación para fortalecimiento y consolidación de la descentralización técnico-pedagógica a nivel local y mejoramiento de la calidad educativa."

"(...) Los aspectos legales de la Capacitación Docente, están reglamentados en: la Constitución Política de la República de Guatemala, la Ley de Educación Nacional, el Decreto Legislativo 1,485, el Acuerdo Gubernativo 470-89 y en los Acuerdos Ministeriales del Sistema Nacional de Mejoramiento de los Recursos Humanos y Adecuación Curricular -SIMAC- (...)" (4:6)

Estas bases legales se han elaborado con el propósito de sistematizar el proceso de capacitación, así como mejorar la calidad de la educación y perfeccionamiento de los docentes en servicio.

2.8 Instituciones y/o dependencias relacionadas con la capacitación del docente

Un educador debe ser un facilitador de experiencias y aprendizajes significativos, lo cual se logra a través de la variedad de situaciones y estrategias metodológicas que pone en práctica para estimular la actividad del educando. Es por ello, que el Ministerio de Educación ha estructurado las unidades de capacitación al docente, que cuenta con la colaboración de algunas instituciones para desarrollar en bien común la

actividad educativa.

Entre estas instituciones tenemos:

2.9 El Sistema Nacional de Mejoramiento de los Recursos Humanos y Adecuación Curricular -SIMAC-

El -SIMAC- contribuye al mejoramiento de la calidad de la adecuación, planificando y organizando la capacitación mediante estrategias y políticas filosóficas para lograr objetivos educativos, encaminados a las características de la población y a los recursos profesionales, técnicos, económicos y financieros de que disponga.

1. Elementos del sistema de capacitación

- "(...) a) La institución, el SIMAC, juntamente con los representantes de las Direcciones Técnico-Regionales, son: el ente de organizaciones que determina, acoge y canaliza las políticas, filosofía y objetivos educativos, gestión, recursos y procesos.
- b) El maestro-participante es la población sujeto y meta y por ello es el elemento más importante del sistema.
- c) Los programas o paquetes didácticos -cursos- para la capacitación se refieren en sí a la estructura curricular y a los medios que se utilizan para realizar la labor docente.
- d) Los capacitadores Técnico-Pedagógicos que reciben diferentes nombres en los países, tales como asesores, facilitadores, tutores, etc.
- e) La comisión o comité interdivisional está integrada interdepartamentalmente, según dependencias organizacionales del SIMAC, el jefe del Departamento Técnico-Pedagógico de las Direcciones Regionales e interdisciplinariamente.
- f) En la tecnología de la educación o capacitación descansa la concepción unificada que debe tener el SIMAC sobre la

filosofía, principios, objetivos, procesos, recursos, etc. de la capacitación. (...)" (7:15)

2. Ubicación del sistema

El Sistema Nacional de Mejoramiento de los Recursos Humanos y Adecuación Curricular -SIMAC- es la dependencia técnico-científica del Ministerio de Educación que funciona como un sistema de carácter académico, científico y participativo, responsable de determinar las políticas de mejoramiento y adecuación curricular y perfeccionamiento del personal docente, formular estrategias de ejecución, coordinar los diferentes programas y orientar los niveles regionales y locales en la operacionalización de los procesos básicos del sistema y de sus proyectos aprobados en todo el país.

A nivel Regional, se encuentran en cada Dirección Educativa las Unidades Regionales Técnico-Pedagógicas, cuya responsabilidad es el funcionamiento del sistema en su jurisdicción, así como llevar a la práctica las políticas de mejoramiento y adecuación curricular.

3. Estructura

Está formada principalmente por la comisión de Educación a Distancia, integrada por representantes de los cuatro departamentos de SIMAC.

La unidad responsable de la educación a distancia está formada por los miembros del Departamento de Tecnología Educativa. A nivel regional, apoyan al subsistema los Departamentos Técnico-Pedagógicos y Coordinadores Departamentales. A nivel departamental, el Director Técnico Departamental y los capacitadores Técnico-Pedagógicos; a nivel local, el Capacitador Técnico-Pedagógico, el Director de la escuela sede y un maestro de la misma, electo por el personal.

4. Funciones

Nivel Central (Comisión de Educación a Distancia)

"(...) Su función principal es detectar necesidades de capacitación de los docentes en servicio, realizar la capacitación y orientación en metodologías actuales de la docencia y supervisar las acciones que implementen el subsistema, así como evaluar y validar cambios educativos y brindar apoyo técnico a la revisión de los módulos de estudio. (...)" (20:11)

Unidad responsable de Educación a Distancia

"(...) Está integrada por un grupo de Técnicos que se encargan del desarrollo y seguimiento en su fase operativa y ejecutiva. Entre sus funciones están: planificar, asesorar, diseñar, coordinar y supervisar el desarrollo de la capacitación de los docentes. (...)" (20:12)

2.10 El Sistema Nacional de Capacitación Educativa (SINCAE)

Definición

Es el conjunto de interrelaciones entre las instancias que conforman la estructura del Ministerio de Educación, a nivel nacional, regional, departamental, distrital, municipal y local, orientado a promover, organizar, ejecutar y evaluar acciones de capacitación, que conllevan el mejoramiento del recurso humano, partiendo de las necesidades propias de las instancias del sistema educativo.

Objetivos

a) General

Mejorar la calidad del recurso humano del Ministerio de Educación, para favorecer la eficiencia en los servicios.

b) Específicos

- Identificar las necesidades de capacitación del recurso humano.
- Responder a las necesidades de capacitación del recurso humano.
- Desarrollar habilidades y destrezas que le permitan generar cambios positivos en su acción.

Características

- "(...) a) **Permanente.** Proceso continuo de mejoramiento del recurso humano del Ministerio de Educación, mediante la capacitación.
- b) **Participativo.** Compromete al Ministerio de Educación y a todos los miembros de la comunidad educativa en el trabajo cooperativo y la toma de decisiones, mediante procesos democráticos, reflexivos y funcionales.
- c) **Funcional.** Responde oportuna y eficientemente a las necesidades de capacitación del recurso humano. (...)"
(20:14)

Organización

El SINCAE se organiza en función de procesos educativos en las instancias nacional, regional, departamental, distrital y/o local. Se integra con la siguiente estructura:

a) Nacional

Consejo Directivo

Ministerio de Educación

Viceministro Técnico de Educación
Director General de Educación Escolar
Directores de Dependencias Técnicas del Ministerio de Educación

Unidad Central de Capacitación

Director del Centro Superior de Capacitación
Subdirector del Centro Superior de Capacitación
Jefes de Departamento del Centro Superior de Capacitación
Consejo Académico del Centro Superior de Capacitación
Jefes de los Departamentos Técnico-Pedagógicos de las Regiones Educativas

b) Regional

Unidad Regional de Capacitación

Jefes de los Departamentos de la Dirección Regional
Profesionales del Departamento Técnico-Pedagógico
Coordinadores Regionales de Programas y Proyectos Educativos
Coordinadores Departamentales de Capacitación

c) Departamental

Unidad Departamental de Capacitación

Director Técnico Departamental de Educación
Coordinador Departamental de Capacitación
Representante del Consejo o Asociación de Supervisores
Coordinadores Departamentales de Programas y proyectos Educativos
Representantes del Consejo de Capacitadores Técnico-Pedagógicos

2.11 Funciones de la unidad de capacitación

La importancia de la labor docente en el servicio en las diferentes áreas en el nivel primario es compleja, por lo que necesita una adecuada planificación, ejecución eficiente y funcional y evaluación escolar. Debido a lo anterior, se genera la necesidad de asistir al catedrático en servicio y el desarrollo del trabajo didáctico, con la finalidad de que el producto esperado sea de una superior calidad para alcanzar el mejoramiento de la calidad educativa.

En el presente trabajo se dan a conocer las funciones de la Unidad de Capacitación.

La Unidad de Capacitación del Ministerio de Educación, trabaja en conjunto con SIMAC, SINCAE y otros, detallando sus funciones en la forma siguiente:

1. SIMAC

El Reglamento del SIMAC contempla en el artículo 2o. que esta institución tiene por objeto, entre otras acciones, la "...capacitación y perfeccionamiento del personal directivo, técnico y docente en servicio, y de tecnología educativa que integre el Sistema Educativo Nacional."

Asimismo, el Reglamento en mención establece en el artículo 15o. las siguientes funciones y atribuciones del Departamento de Capacitación y Perfeccionamiento del Personal Directivo, Técnico y Docente en Servicio.

- Capacitar al personal docente, directivo y técnico del Ministerio de Educación en forma permanente y participativa con el fin de dignificar la función docente y mejorar la calidad de la educación.

- Formular objetivos, metodologías, procedimientos y estrategias para la organización y desarrollo de programas de capacitación, de perfeccionamiento del personal directivo, técnico y docente en servicio.

- Participar en la identificación de necesidades de capacitación con las demás unidades técnicas que integran el SIMAC.

- Formular alternativas de políticas y estrategias específicas en materia de capacitación y perfeccionamiento del personal en servicio.

- Elaborar y ejecutar el programa anual de las actividades de capacitación y perfeccionamiento del personal directivo, técnico, administrativo y docente.

- Elaborar documentos teóricos conceptuales relacionados con la capacitación y perfeccionamiento del personal directivo, técnico y docente en servicio.

- Proponer áreas de investigación para mejorar los documentos, cobertura, contenidos y procedimientos de la capacitación permanente en el servicio directivo, técnico y docente en servicio.

- Participar en la evaluación, seguimiento y retroalimentación de los programas de formación, capacitación y perfeccionamiento del personal directivo, técnico y docente en servicio a nivel nacional, regional, departamental y local.

- Apoyar las actividades de capacitación y perfeccionamiento a nivel nacional, regional, departamental y local.

- Coordinar las actividades de capacitación preservicio y en servicio con las actividades de formación inicial del personal con las instancias correspondientes.

- Diseñar y elaborar materiales para los programas de capacitación que ejecuta esta unidad técnica.

- Elaborar y ejecutar los programas de capacitación internacional del Centro Superior de Capacitación de los Recursos Humanos y Adecuación Curricular.
- Intercambiar experiencias de capacitación ejecutadas por diferentes proyectos y programas a nivel nacional, intergubernamental e internacional.
- Ejecutar otras funciones y atribuciones propias de su naturaleza.

2.

SINCAE

"El SINCAE se organiza en función de procesos educativos en las instancias central, regional, departamental, distrital y/o municipal y local". (15.5)

a. Unidad Central de Capacitación

Propone las políticas de mejoramiento del recurso humano, procesos de investigación, evaluación pedagógica, diseño curricular y tecnología educativa, en función de las necesidades detectadas en las diferentes instancias del sistema educativo.

b. Unidad Regional de Capacitación

Coordina y organiza los diferentes niveles e instituciones del sistema educativo y otras organizaciones gubernamentales, la planificación y ejecución, verificación y ejecución, verificación y evaluación de la capacitación.

Propone estrategias operacionales para la operacionalización de las políticas de mejoramiento de los recursos humanos en función de las necesidades departamentales y locales.

Aprueba y propone políticas de capacitación del recurso humano sugeridas por las instancias departamentales y locales.

Elabora, ejecuta y evalúa el plan regional de capacitación con base en las necesidades y expectativas de la instancia departamental, distrital y/o municipal y local.

c. Unidad Departamental de Capacitación

Coordina, organiza, ejecuta, verifica y evalúa los procesos de capacitación permanente a nivel departamental.

Elabora planes de capacitación a nivel departamental, con base en las necesidades y expectativas de las instancias distrital y/o municipal y local.

Propone políticas y estrategias de capacitación para el mejoramiento del recurso humano con base en las necesidades de las instancias distrital y/o municipal y local.

d. Unidad Distrital de Capacitación

Identifican necesidades de capacitación.

Promueve, coordina, organiza, ejecuta y evalúa la capacitación en su jurisdicción.

Elabora planes de capacitación a instancias distrital y/o municipal, con base en las necesidades y expectativas locales.

Propone estrategias, mecanismos y procedimientos de capacitación, de acuerdo con las necesidades esenciales.

e. Unidad Local de Capacitación

Identifica necesidades de capacitación.

Organiza, planifica, ejecuta, verifica y evalúa los procesos de capacitación permanente en la instancia local.

Gestiona ante las instancias, apoyo técnico y lógico de acuerdo con sus necesidades y expectativas.

f. Funciones de la Supervisión Educativa en la capacitación y perfeccionamiento del personal en servicio

"Participar en el desarrollo de los programas permanentes de capacitación y perfeccionamiento científico, técnico y pedagógico de los docentes en servicio.

Promover asistencia educativa permanente a los docentes en la adecuación e innovación de los procesos curriculares, así como en la identificación y solución de los problemas de enseñanza-aprendizaje.

Promover las actividades de autoformación de los docentes, así como la realización de círculos de estudios.

Establecer mecanismos de comunicación para mantener a los docentes:

- actualizados sobre los adelantos de la ciencia, la técnica y la educación.
- Abiertos a las nuevas ideas permeables al cambio educacional.

Estimular la actividad del educador en el desarrollo de los procesos curriculares, en la elaboración de modelos y prototipos, así como en la comunicación de sus experiencias y conceptualizaciones.

Promover el mejoramiento de la condición social y profesional de los maestros.

Evaluar las condiciones del desarrollo de los procesos educativos, así como los productos y niveles de logro alcanzados con relación a los objetivos y metas establecidas.

Promover el desarrollo de las relaciones humanas entre los maestros y padres de familia, los alumnos y distintos grupos de la comunidad.

Propiciar la participación masiva de los maestros en las actividades de desarrollo de la comunidad." (2:14)

Las funciones de capacitación se organizan con base en el Sistema Educativo y su instancia nacional, regional, departamental, municipal y local.

Su importancia radica en la posibilidad de brindar al personal educativo en servicio un mejoramiento de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias, para que realicen bien las tareas encomendadas a su responsabilidad.

Las funciones de la Unidad de Capacitación vinculan todos los elementos e instancias del sistema educativo con los elementos humanos, mediante un conjunto de relaciones formativas de apoyo mutuo, tanto de los niveles centrales, regionales, departamentales, municipales y unidades escolares o locales. Asimismo, promueven los procesos de auto y mutuo perfeccionamiento que constituyen una de las razones esenciales de la capacitación.

Por lo tanto, sea cual fuere el nivel de la Unidad de Capacitación, básicamente tendrá que realizar algunas de las siguientes funciones:

- evaluación de las necesidades.
- Determinación de los objetivos de la capacitación.
- Identificación de los temas, asuntos y contenidos que tratará la capacitación.
- Selección de la técnica y método didáctico a utilizar.
- Evaluación de la eficiencia y resultados del programa de capacitación.

De lo anterior, se puede indicar que las funciones de la Unidad de Capacitación permiten la conformación de un equipo técnico de capacitación integrado con la participación central, regional, departamental, municipal y social.

2.12 Rol de las autoridades educativas con relación a la capacitación técnico-pedagógica

Es muy importante el rol de las autoridades educativas en cuanto a la capacitación del docente, ya que son ellas las que promueven las acciones que van en función del mejoramiento y preparación de este recurso humano.

Las autoridades educativas tienen la responsabilidad de planificar, programar, ejecutar y evaluar el proceso de capacitación, agenciándose de todos los recursos y materiales que para ello pueda emplear. El hecho de que las autoridades educativas cumplan un papel dentro del proceso de capacitación constituye un factor determinante para mejorar las condiciones profesionales de los docentes y que estos puedan realizar un proceso de enseñanza-aprendizaje integral, en donde se responda a las necesidades e intereses de los educandos a través de la aplicación de métodos y técnicas. Seguidamente, se especifican los diferentes papeles que desempeñan las autoridades educativas con relación a la capacitación.

1. Ministerio de Educación

La Ley de Educación Nacional señala en el artículo 10, que el Ministro de Educación "... es la máxima autoridad del ramo... responsable de coordinar con otras dependencias e instancias jerárquicas las políticas educativas del país, garantizando la operatividad de la misma y del sistema educativo en todos los

niveles e instancias que lo conforman..." (4:7)

2. Viceministro Técnico

Según la Ley de Educación Nacional, en el artículo 11, el Viceministro Técnico "... tiene a su cargo la Dirección Técnica Pedagógica de la Educación Nacional..."

3. Director General de Educación

Promueve el desarrollo de programas tendientes al perfeccionamiento de los supervisores en los diferentes aspectos que concurren en su integración profesional.

4. Directores del Area y Niveles Educativos

Son los encargados de atender la ejecución y desarrollo eficiente, de los programas de capacitación que la Dirección General planifica, dentro del Programa de Supervisión.

5. Director Regional de Educación

Su papel está basado en la coordinación, con las dependencias del Ministerio de Educación, en los programas que conllevan al mejoramiento de la labor docente.

6. Director Departamental de Educación

Coordina y orienta a las autoridades inmediatas inferiores, para que estos planifiquen, programen, ejecuten y evalúen actividades de capacitación técnico-pedagógica.

7. Coordinador Departamental de Capacitación

Para el desempeño eficiente y racional del puesto, el Coordinador Departamental de Capacitación ejecuta funciones de investigación, planificación, coordinación y evaluación...

estas funciones se realizan en apoyo a las acciones de capacitación Técnico-Pedagógicas, ayudando a la generación y desarrollo del proceso de capacitación permanente a docentes en servicio y de innovaciones educativas a nivel local".
(20:12)

Al Coordinador Departamental de Capacitación, en cuanto a lo técnico, la corresponden las siguientes atribuciones: "1. Responsabilizarse de la marcha de la capacitación del Departamento a su cargo... 3. Dirigir y coordinar la elaboración del plan anual de trabajo de reajustes necesarios, coordinadamente con del Departamental... 6. Dirigir la elaboración del informe anual de las labores de capacitación realizadas en los niveles, con la participación de los Capacitadores Técnico Pedagógicos y presentárselo al Director Departamental... 7. Asesorar y capacitar a los Capacitadores Técnico Pedagógicos de su departamento... 8. Aprobar los programas de trabajo de los Capacitadores Técnico Pedagógicos y darlos a conocer al Director Departamental y en la evaluación de los trabajos de los CTP... 10. Integrar el plan departamental de capacitación, todas las actividades a desarrollar por organismos gubernamentales de capacitación, todas las actividades de capacitación de su departamento".
(20:13)

8. Supervisores de Distrito

En cuanto a lo técnico les corresponden las siguientes atribuciones:... "Participar en el planeamiento de la Supervisión Técnica Escolar del Departamento, siendo responsables del desarrollo de la misma en sus respectivos distritos... 5. Organizar cursillos con el fin de que directores y maestros conozcan nuevos métodos de enseñanza..." (20:13)

Según el folleto del Ministerio de Educación, Perfil de la Supervisión, pág. 10, las responsabilidades de Supervisión

pueden ser clasificadas en seis tipos, de los cuales tomamos tres relacionados con nuestro tema y dicen así:
"TECNICO-PEDAGOGICA: referidas a asesorías en aspectos de interpretación, rediseño y adecuación curricular, diseño de instrucción, diseño y desarrollo de estrategias de enseñanza-aprendizaje de materiales y formas de evaluación...
DE CAPACITACION: en aspectos administrativos Técnico-Pedagógicos de investigación, de relaciones con la comunidad y de evaluación educativa...
DE INVESTIGACION: en relación con la elaboración de diagnósticos educativos y comunitarios, el ensayo y experimentación de programas, metodologías, materiales y/o formas e instrumentos de evaluación."

9. **Capacitador Técnico Pedagógico**

Este puesto, como su nombre lo dice, es de carácter técnico-pedagógico, cuyas funciones están directamente relacionadas con el proceso de enseñanza-aprendizaje que se realiza en las aulas escolares, su lugar de trabajo en todas las escuelas y dentro de los centros escolares que se caracterizan como centros de experimentación pedagógica y capacitación docente, así como de desarrollo educativo local.

El rol de las autoridades educativas en función de la capacitación, es muy importante, puesto que son las autoridades las entidades encargadas de proporcionar y coordinar la acciones de mejoramiento de la calidad del docente en cuanto a preparación profesional. El rol primordial se distribuye en funciones de investigación, planificación, coordinación y evaluación, en apoyo a las acciones que generen y desarrollen procesos de capacitación permanente a docentes en servicio, promoviendo innovaciones educativas, directamente relacionadas con el proceso integral de enseñanza-aprendizaje.

El rol de las autoridades educativas, es un punto clave dentro del proceso de capacitación; el hecho de que las autoridades cumplan con sus responsabilidades, constituye parte determinante para accionar todas las instancias educativas organizadas jerárquicamente, para que en conjunto cada entidad desarrolle sus función.

2.13 Rol del docente con relación a la capacitación

El docente tiene el compromiso moral de actualizarse y someterse a constantes talleres de capacitación para ampliar su acervo cultural y poder ejecutar su papel de facilitador progresista y así mejorar la calidad de la educación.

El papel generador de cambio, que juega el docente con relación a la capacitación, nos permite dentro de las actividades del proceso enseñanza-aprendizaje, realizar innovaciones que beneficien a todos los involucrados, para así actualizar y tecnificar los conocimientos conforme a las necesidades de nuestra realidad.

Se hace necesario enumerar algunas características del papel que juega el docente con relación a la capacitación.

1. ¿Cómo recibe y analiza el docente las propuestas de capacitación de acuerdo con el potencial motivador que posee el ser humano?

El potencial motivador de un ser humano es "la cantidad de interés que una persona tiene por estudiar algo..." (19:3) "...El docente puede tomar la capacitación de muchas formas. En base a un criterio generalizado, el docente puede tomar la capacitación de acuerdo al interés que tenga por estudiar. Según el folleto del Instituto Técnico de Capacitación Productiva -INTECAP-. Técnicas de estudio, unidad número 4, págs. 16-17 y 18, las personas se agrupan de acuerdo al potencial motivador que tengan, de la siguiente manera:

Automotivadas: son personas que no necesitan que se les esté despertando interés por estudiar, utilizando palabras,

objetos, figuras o ejemplos, porque siempre están dispuestas a aprender y hacer con entusiasmo todas las actividades que se les pida que hagan.

Esforzadas: son las personas que poseen menos interés por estudiar que las primeras, hacen esfuerzos fuertes y largos por aprender, pero con la condición de que se les esté despertando constantemente el interés.

Dependientes: son las personas que necesitan mucha ayuda, incentivos poderosos y constantes para mantener el interés y esforzarse por aprender.

Inconstantes: son personas que se motivan con mucha facilidad pero por poquito tiempo.

Indiferentes: son personas que no se interesan por estudiar, aunque se les ayude bastante; son personas de difícil motivación.

2. **Asistencia del docente a los talleres de capacitación**

La misión principal del docente, es la de promover y apoyar la iniciación, extensión y consolidación de los procesos de cualquier taller que facilite la enseñanza al alumno, ya que solamente a través de la asistencia y el interés directo que el docente manifieste sabrá qué clase de actividades se realizan con el propósito de generar aprendizaje en torno a una programación y organización.

El objetivo de que asista el docente a los talleres, no es sólo con la finalidad de que sea un docente únicamente a mostrar, explicar y exponer, por eso es necesario asociar instrucción con formación.

3. **Participación del docente en el desarrollo de la capacitación**

El docente debe tomar una actitud positiva como elemento fundamental del proceso de capacitación, preguntando sobre

dudas que puedan presentarse en el desarrollo de la mencionada preparación.

En la capacitación, el docente debe ser optimista y participar activamente, logrando asimilar todo lo útil en los talleres, encaminando hacia el educando y la materia el dinamismo y flexibilidad, logrando alcanzar con éxito los objetivos planteados sobre la personalidad del educando. Para poder aprender tenemos que estar dispuestos a hacerlo, aprendemos con facilidad cuando proponemos en la conducción del ambiente educativo.

4. Resultado que obtiene el docente con base en la capacitación recibida

Dependiendo del enfoque al cual vaya dirigida la capacitación que el docente reciba, podemos citar que gira en torno al mejoramiento de la calidad de la educación en beneficio directo del educando, ya que sin lugar a duda, la capacitación surge directamente de un estudio realizado o enfocado hacia las necesidades a reforzar aquellas limitantes determinadas por el mismo tecnicismo o modernización cultural del momento.

Podemos sintetizar que el docente contribuye con la formación para la vida, con énfasis en la postura que debe tomar el individuo como ciudadano, estudiante, profesional y como padre de familia.

5. Mejoramiento profesional que adquiere el docente con base en la capacitación

Mediante el proceso de la capacitación se persigue transformación profesional que ayude al docente a mejorar sus técnicas y métodos, para facilitar la enseñanza-aprendizaje.

Un docente capacitado, pedagógicamente demuestra actitudes positivas hacia el desarrollo del aprendizaje, mejora su calidad de trabajo y es un ente seguro. Un docente

capacitado se revaloriza, se descubre para identificar como un agente de cambio y se proyecta en forma práctica y dinámica a los alumnos.

La persona capacitada en forma profesional debe tener las características siguientes:

- a) reflexivo y crítico;
- b) dinámico, iniciador y creativo;
- c) consecuente consigo mismo y con su comunidad;
- d) devolver con creces los conocimientos y la experiencia que ha adquirido;
- e) al accionar, ser comunicativo y responsable.

6. **Actitudes que debe asumir el docente después de recibir la capacitación**

Se refiere a la forma de ser o comportarse de los docentes y que se manifiesta en actitudes, salvo en casos y momentos excepcionales, no pueden abstraerse de la situación condicionante para actuar de manera independiente afuera o sobre ella, sino más bien, son la consecuencia de ella y contribuyen a acrecentarlas; existen patrones de comportamiento social en situaciones del docente, conforme a las capacitaciones e instrucciones, en la transmisión o adquisición de conocimientos para la formación humana.

Las capacitaciones tratan de transformar al docente y de formarle algunas características personales como "(... gozar de salud física y mental, reflejar sentido del humor y equilibrio emocional, ser creativo, honesto, optimista, perseverante, reflexivo y crítico)" (1:9)

Todas estas características son relacionadas con las cualidades del docente, esto ha sido preocupación a través de los años y se observa una constante exigencia en su preparación.

Por medio de la capacitación, la educación es por excelencia un fenómeno de relación, en todo caso necesita del estímulo y por medio de las instrucciones educativas se logran los cambios de conducta y postura para mejorar actitudes. Su capacidad para trabajar, sólo es un indicio en su orientación efectiva.

7. **Aplicación de las capacitaciones en el desempeño de la labor docente**

La facilitación del docente contribuye grandemente a la actividad de los programas de capacitación. De hecho, si un programa está basado en principios de educación para el ciclo básico y utiliza la metodología adecuada, la manera como se aplica se volverá una necesidad.

Existen algunos criterios que el docente debería aplicar en su labor.

- a) Aclarar dudas que se plantean y contribuir con observaciones y sugerencias.
- b) Poner en práctica las destrezas adquiridas y demostrar para transmitir sus conocimientos.
- c) Ser respetuoso, puntual y cumplir con sus obligaciones; asimismo compartir con sus compañeros y alumnos y ayudarlos.

Gardiner, Thomas y García, Jorge E. señalan en el folleto Experiment International Living, Proyectos de Seguimiento CAP, Ciclo de Capacitación Participativa, págs. 1 y 2, que, "Antes de comenzar a diseñar una sesión de capacitación debemos recordar los principios básicos del ciclo de aprendizaje participativo:

Actividad/experiencia: activa o se conduce en alguna forma: ejecuta, observa, dice, etc.

Reflexionar: explorar más las reacciones, sentimientos, etc.

Generalizar: desarrollar principios, deducir o extraer generalizaciones.

Aplicar: usar y tratar lo aprendido, actuar en una nueva forma, experimenta, hace diferencia.

El rol del docente con relación a la capacitación significa ser agente de cambio, mejorando en sí la calidad de técnicas y métodos que servirán para hacer fácil la enseñanza a los alumnos.

El docente recibe la capacitación en forma distinta, automotivada, esforzada, dependiente, inconstante e indiferente.

El docente que es consciente del papel que debe asumir ante el aprendizaje de los alumnos, debe asistir y participar en las capacitaciones que las autoridades educativas ofrezcan al gremio magistral, con el objeto de encontrar solución a la problemática de la educación nacional, capacitaciones que promueven instituciones o empresas particulares, así como autocapitaciones.

El resultado que se espera de un docente capacitado, es el mejoramiento de la calidad educativa en beneficio directo del alumno, para cumplir con los objetivos y fines de la educación nacional.

"(A través de la capacitación pedagógica se pretende lograr un perfil en el docente para que facilite la educación y alcance los cambios de conducta del alumno en forma integral)". (12:16)

CAPITULO III

III MARCO METODOLOGICO

3.1 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

Los objetivos propuestos en la investigación realizada fueron, en su orden:

a. **Objetivo general**

Investigar la incidencia del Sistema de Capacitación Educativa en la preparación metodológica de los docentes del nivel primario, en la zona 12, de la ciudad capital.

b. **Objetivos específicos**

Determinar la incidencia del Sistema de Capacitación Educativa, en la preparación metodológica de los docentes del nivel primario, en la zona 12, de la ciudad capital.

Determinar los alcances y limitaciones del proceso de capacitación local, en la preparación metodológica de los docentes.

Establecer la responsabilidad institucional del Ministerio de Educación en la capacitación de los recursos humanos del sector oficial.

Identificar las funciones y atribuciones específicas de la unidad de capacitación técnico-metodológica, en el nivel primario de la zona 12, de la ciudad capital.

Determinar la periodicidad del proceso de capacitación ofrecido a docentes y directores del nivel primario, a nivel local.

Establecer la predisposición afectiva de los docentes y directores en el proceso de capacitación educativa.

3.2 VARIABLES

3.2.1 Variable independiente

El Sistema de Capacitación Educativa y su incidencia (...)

3.2.2 Variable dependiente

(...) preparación metodológica de los docentes del nivel primario (...)

3.2.3 Definición conceptual de la variable

Sistema de Capacitación Educativa es el conjunto de interacciones, orientado a promover, organizar, ejecutar y evaluar acciones de capacitación, que conllevan al mejoramiento del recurso humano.

3.2.4 Definición operativa de la variable

Se entiende por preparación metodológica, a la capacidad que tiene el recurso humano en traducir el proceso capacitador en acciones de aprendizaje de carácter integral, que responda a motivaciones fundamentales de los alumnos.

3.2.5 Indicadores

VARIABLE	INDICADOR	INDICES	UNIDAD DE MEDIDA
Sistema de capacitación	Conocimiento	Teorías Enfoques Estructuras organizativas Temas	Investigación Instituciones Instrumentos de encuesta
	Metodología	Participativa Tradicional	Instrumento de encuesta Entrevista
	Organización curricular	Asignaturezca Integradora	Intrumento de encuesta Entrevista
	Actitudes	Apertura Resitencia Indiferencia	Instrumento de encuesta Entrevista
	Formas de entrega	Individual Colectiva	Instrumento de encuesta Entrevista
	Proyección	De aula Escolar Comunitaria	Instrumento de encuesta Entrevista

3.3 POBLACION Y MUESTRA

3.3.1 Sujetos

Profesores de 12 escuelas oficiales primarias

Directores y Subdirectores de escuelas oficiales primarias

Autoridades educativas

3.3.2 Población-universo

600 profesores

18 directores-subdirectores

10 autoridades educativas

3.3.3 Muestra

180 profesores (30%)

10 directores-subdirectores (censo)

10 autoridades educativas (censo)

3.4 INSTRUMENTOS

Instrumentos de encuesta a profesores, directores-subdirectores.

Entrevistas a autoridades educativas.

3.5 ANALISIS ESTADISTICO

El análisis está expresado a través de cuadros de doble entrada, gráficas de sectores, con su respectivo análisis e interpretación.

CAPITULO IV

IV. PRESENTACION DE RESULTADOS

4.1 INTERPRETACION DE RESULTADOS

El estudio se realizó mediante un instrumento de encuesta aplicado a 150 profesores y 18 directores del nivel primario, en 12 escuelas de la zona 12, ciudad capital, sector oficial. Las preguntas se enfocaron específicamente en aspectos de capacitación docente.

Las preguntas fueron como sigue.

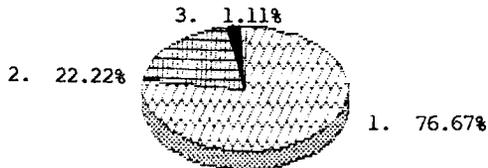
INSTRUMENTOS DE ENCUESTA

PREGUNTA No. 1

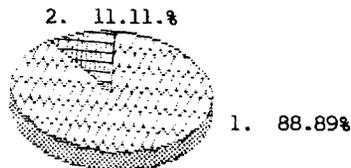
¿Se recibe capacitación educativa en el establecimiento donde usted labora?

No.	RESPUESTA	PROFESORES	DIRECTORES
		F	F
1	SI	138	16
2	NO	40	2
3	NULAS	2	0
TOTAL		180	18

Gráfica pregunta No. 1
Profesores



Gráfica pregunta No. 1
Directores



INTERPRETACION

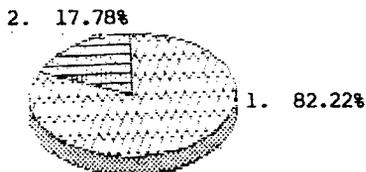
Según se observa, los dos sectores investigados son afectos al sistema de capacitación educativa. Se evidencia una atención de 76.67%, por parte de profesores y un 88.89% por parte de los directores.

PREGUNTA No. 2

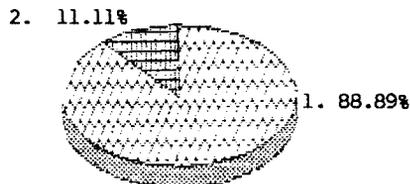
¿La capacitación recibida se ofrece en forma periódica?

No.	RESPUESTA	PROFESORES	DIRECTORES
		F	F
1	SI	148	16
2	NO	32	2
3	NULAS	0	0
TOTAL		180	18

Gráfica pregunta No. 2
Profesores



Gráfica pregunta No. 2
Directores



INTERPRETACION

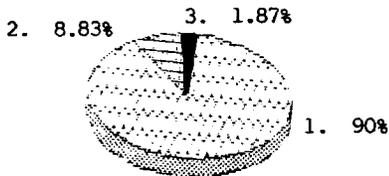
La periodicidad del proceso de capacitación educativa es notable. Ambos sectores la reciben con una periodicidad del 82.22% y del 88.89%, respectivamente.

PREGUNTA No. 3

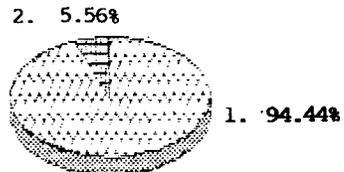
¿Es importante la capacitación docente en la preparación metodológica del personal?

No.	RESPUESTA	PROFESORES	DIRECTORES
		F	F
1	SI	162	17
2	NO	15	1
3	NULAS	3	0
TOTAL		180	18

Gráfica pregunta No. 3
Profesores



Gráfica pregunta No. 3
Directores



INTERPRETACION

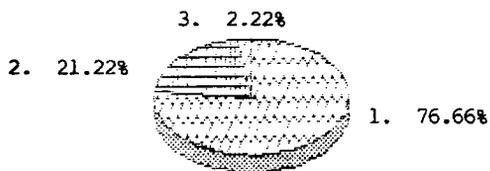
Los porcentajes muestran que la capacitación educativa de los docentes es importante. Los docentes contestaron que sí en un 90%, los directores, en un 94.44%.

PREGUNTA No. 4

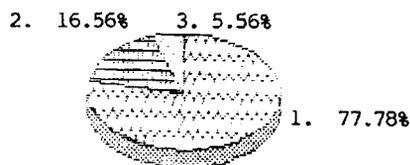
¿Influye la capacitación educativa en el mejoramiento de la calidad del proceso educativo?

No.	RESPUESTA	PROFESORES	DIRECTORES
		F	F
1	SI	138	14
2	NO	38	3
3	NULAS	4	1
TOTAL		180	18

Gráfica pregunta No. 4
Profesores



Gráfica pregunta No. 4
Directores



INTERPRETACION

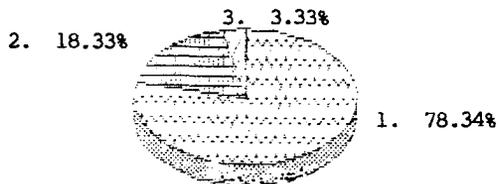
Según respuestas, la capacitación influye notablemente en el mejoramiento de la calidad del proceso educativo, tanto en los docentes (76.66%), como en la administración del servicio (77.78%).

PREGUNTA No. 5

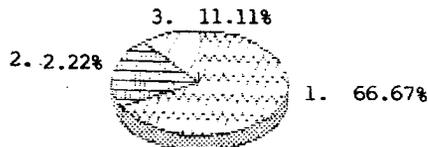
¿Cómo es la incidencia del proceso de capacitación educativa en la formación profesional del docente?

No.	RESPUESTA	PROFESORES	DIRECTORES
		F	F
1	DETERMINANTE	141	12
2	PARCIALMENTE DETERMINANTE	33	4
3	NO DETERMINANTE	6	2
TOTAL		180	18

Gráfica pregunta No. 5
Profesores



Gráfica pregunta No. 5
Directores



INTERPRETACION

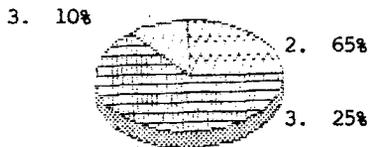
La incidencia del proceso de capacitación en la formación de los docentes es determinante. Esto se comprueba en un 78.34% en los docentes. En los directores, en un 66.67%.

PREGUNTA No. 6

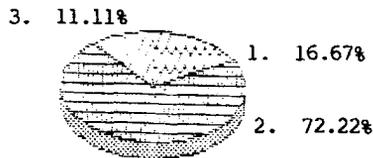
¿En qué aspectos se determina la incidencia del proceso de capacitación?

No.	RESPUESTA	PROFESORES	DIRECTORES
		F	F
1	DESARROLLO DE CONTENIDOS	45	3
2	PROCESO METODOLOGICO	117	13
3	PROCESO ADMINISTRATIVO	18	2
TOTAL		180	18

Gráfica pregunta No. 6
Profesores



Gráfica pregunta No. 6
Directores



INTERPRETACION

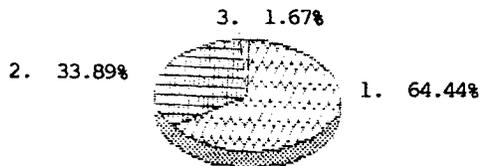
La incidencia cualitativa del sistema de capacitación, se expresa, fundamentalmente, en el proceso metodológico. Esto se puntualiza en el porcentaje de 65% y 72.22% en docentes y directores, respectivamente.

PREGUNTA No. 7

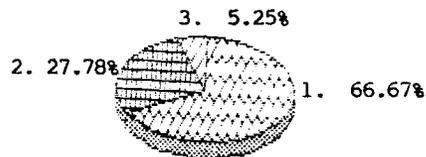
¿Cuáles han sido los aportes más significativos del sistema de capacitación educativa?

No.	RESPUESTA	PROFESORES	DIRECTORES
		F	F
1	CAPACITACION PRESENCIAL	116	12
2	CAPACITACION A DISTANCIA	61	5
3	NO HAY APORTES	3	1
TOTAL		180	18

Gráfica pregunta No. 7
Profesores



Gráfica pregunta No. 7
Directores



INTERPRETACION

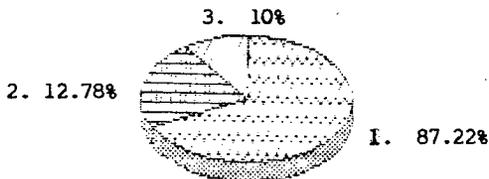
Los aportes más significativos del proceso de capacitación se evidencian en la capacitación presencial (64.44%). La capacitación a distancia aún no tiene significación en el proceso, en tanto que acusa un 33.89% y un 27.78%, respectivamente.

PREGUNTA No. 8

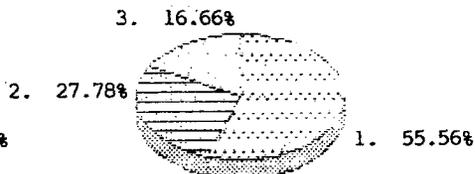
¿Cuáles han sido las mayores limitaciones del sistema de capacitación educativa?

No.	RESPUESTA	PROFESORES	DIRECTORES
		F	F
1	PLANIFICACION CURRICULAR	121	10
2	DESARROLLO CURRICULAR	41	5
3	EVALUACION	18	3
TOTAL		180	18

Gráfica pregunta No. 8
Profesores



Gráfica pregunta No. 8
Directores



INTERPRETACION

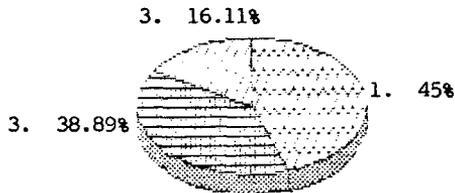
Las mayores limitaciones curriculares que evidencia el sistema de capacitación educativa se localizan en la planificación (87.22%). El desarrollo curricular acusa una limitación del 12.78%. El dato de directores acusa un 55.56% de limitación en planificación.

PREGUNTA No. 9

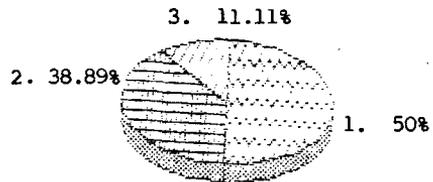
¿Se conocen las obligaciones relacionadas con el sistema de capacitación educativa?

No.	RESPUESTA	PROFESORES	DIRECTORES
		F	F
1	SI	81	9
2	PARCIALMENTE	70	7
3	NO	29	2
TOTAL		180	18

Gráfica pregunta No. 9
Profesores



Gráfica pregunta No. 9
Directores



INTERPRETACION

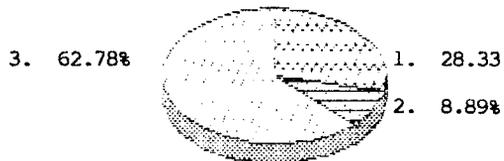
Según se observa, no hay un dato significativo que confiabilice obligación de docentes y directores respecto del sistema de capacitación. La diferencia entre el porcentaje del si (45%) y parcialmente (38.89%) es cercana, en cuanto a las respuestas de los docentes. Se da el mismo comportamiento con los directores.

PREGUNTA No. 10

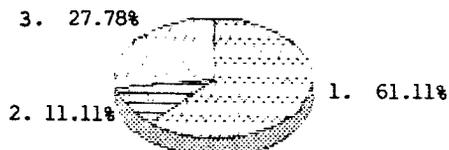
¿Se conocen los derechos relacionados con el sistema de capacitación educativa?

No.	RESPUESTA	PROFESORES	DIRECTORES
		F	F
1	SI	51	11
2	PARCIALMENTE	16	2
3	NO	113	5
TOTAL		180	18

Gráfica pregunta No. 10
Profesores



Gráfica pregunta No. 10
Directores



INTERPRETACION

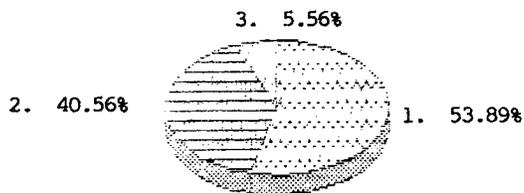
Según respuestas, los docentes no conocen sus derechos en cuanto a capacitación. Esto se comprueba con un porcentaje del 62.78%. El dato, sin embargo, es contradictorio, en tanto que los directores sí conocen sus derechos (61.11%).

PREGUNTA No. 11

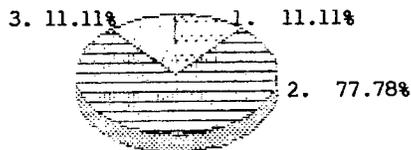
¿Se manifiesta predisposición afectiva frente al proceso de capacitación?

No.	RESPUESTA	PROFESORES	DIRECTORES
		F	F
1	SI	97	2
2	PARCIALMENTE	73	14
3	NO	10	2
TOTAL		180	18

Gráfica pregunta No. 11
Profesores



Gráfica pregunta No. 11
Directores



INTERPRETACION

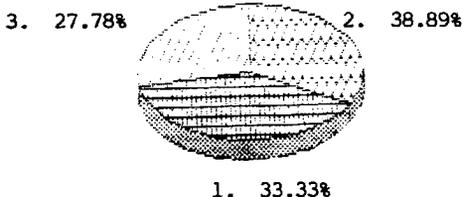
Según los valores expresados, los directores señalan que la predisposición afectiva hacia el proceso de capacitación es considerable (77.78%). Las respuestas de los profesores no son significativas, contestaron sí, en un 53.89% y parcialmente, en un 40%.

PREGUNTA No. 12

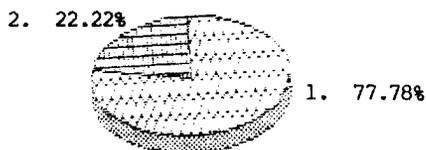
¿Se solicita por parte de la Dirección capacitación técnico pedagógica ante la unidad de capacitación local u otra entidad que brinde este servicio?

No.	RESPUESTA	PROFESORES	DIRECTORES
		F	F
1	SI	60	14
2	A VECES	70	4
3	NO	50	0
TOTAL		180	18

Gráfica pregunta No. 12
Profesores



Gráfica pregunta No. 12
Directores



INTERPRETACION

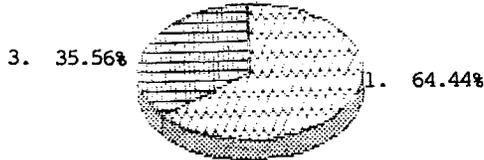
Se acusa poca gestión de la Administración en materia de capacitación, las respuestas de los sectores son contradictorias. Mientras que los docentes contestaron que la gestión es incidental en un 33.33%, los directores contestaron que la gestión es permanente (77.78%).

PREGUNTA No. 13

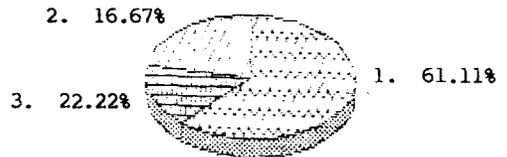
¿Solicitan los docentes ante la dirección que se gestione capacitación ante la unidad de capacitación local u otra entidad?

No.	RESPUESTA	PROFESORES	DIRECTORES
		F	F
1	SI	116	11
2	A VECES	64	3
3	NO	0	4
TOTAL		180	18

Gráfica pregunta No. 13
Profesores



Gráfica pregunta No. 13
Directores



INTERPRETACION

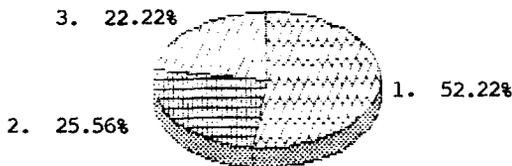
Las respuestas otorgadas reflejan que hay interés, por parte de los docentes, en solicitar capacitación. Esto lo prueba un 64.44% en docentes, un 61.11%, en directores.

PREGUNTA No. 14

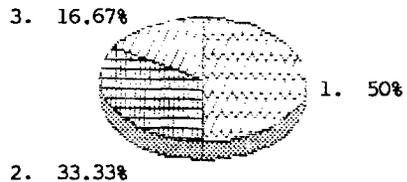
¿Son responsables los miembros del sistema de capacitación en desarrollar procesos, independientemente de las solicitudes?

No.	RESPUESTA	PROFESORES	DIRECTORES
		F	F
1	SI	94	9
2	PARCIALMENTE	46	6
3	NO	40	3
TOTAL		180	18

Gráfica pregunta No. 14
Profesores



Gráfica pregunta No. 14
Directores



INTERPRETACION

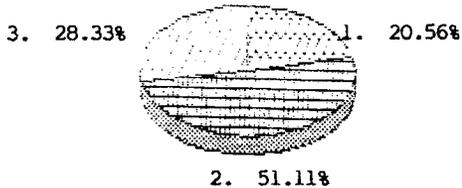
Las respuestas de profesores y directores, reflejan responsabilidad por parte de los integrantes del Sistema de Capacitación. Ambos respondieron afirmativamente con un 94% y un 50%, respectivamente.

PREGUNTA No. 15

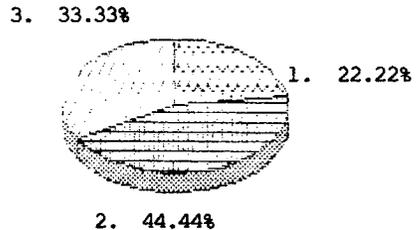
¿ Se ajusta el sistema de capacitación a las necesidades e intereses administrativos y docentes del establecimiento?

No.	RESPUESTA	PROFESORES	DIRECTORES
		F	F
1	SI	37	4
2	PARCIALMENTE	92	8
3	NO	51	6
TOTAL		180	18

Gráfica pregunta No. 15
Profesores



Gráfica pregunta No. 15
Directores



INTERPRETACION

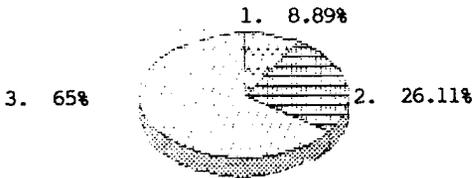
El grado de ajuste del sistema de capacitación a los intereses y necesidades del usuario es parcial. Esto lo prueban los resultados ofrecidos por los profesores (51.11%) y directores (44.44%). Se acusa un desajuste del 28.33% y un 33.33%, respectivamente.

PREGUNTA No. 16

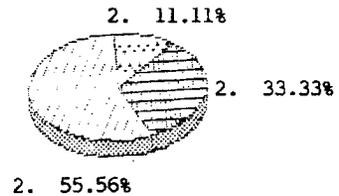
¿Se participa en el diseño, discusión y aprobación de programación y proyectos de capacitación?

No.	RESPUESTA	PROFESORES	DIRECTORES
		F	F
1	SI	16	2
2	PARCIALMENTE	47	6
3	NO	117	10
TOTAL		180	18

Gráfica pregunta No. 16
Profesores



Gráfica pregunta No. 16
Directores



INTERPRETACION

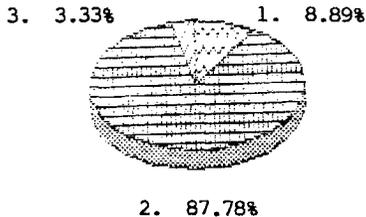
Según se observa, no hay participación en el diseño, discusión y aprobación de los programas de capacitación. Los profesores (65%) y directores (55.56%) están marginados en la toma de decisiones. La propuesta sigue siendo verticalmente impuesta.

PREGUNTA No. 17

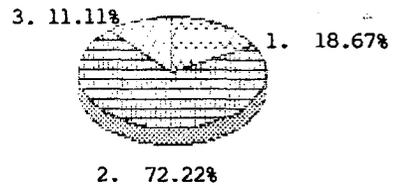
¿A qué nivel educativo del nivel primario se le ha brindado mayor atención en materia de capacitación educativa?

No.	RESPUESTA	PROFESORES	DIRECTORES
		F	F
1	PREPRIMARIO	16	3
2	PRIMARIO	158	13
3	MEDIO	6	2
TOTAL		180	18

Gráfica pregunta No. 17
Profesores



Gráfica pregunta No. 17
Directores



INTERPRETACION

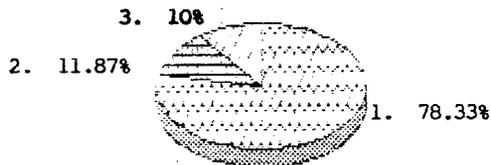
El nivel educativo del nivel primario mayor atendido, por parte del sistema de capacitación es el nivel primario. Esto se testifica a través de las respuestas ofrecidas por los profesores (87.78%) y directores (72.22%). El nivel menos atendido es el medio (3.33% y 11.11%).

PREGUNTA No. 18

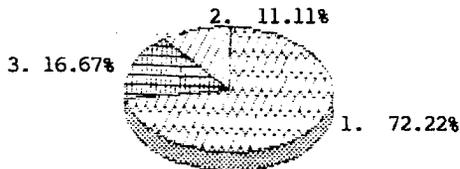
¿A qué ciclo educativo del nivel primario se la ha brindado mayor atención en materia de capacitación educativa?

No.	RESPUESTA	PROFESORES	DIRECTORES
		F	F
1	CICLO EDUCACION FUND.	141	13
2	CICLO EDUCACION COMPL.	21	3
3	A NINGUNO	18	2
TOTAL		180	18

Gráfica pregunta No. 18
Profesores



Gráfica pregunta No. 18
Directores



INTERPRETACION

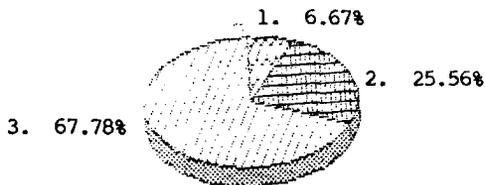
El ciclo educativo mayor atendido por parte del sistema de capacitación es, a las luces de usuarios, el ciclo de Educación Fundamental. Los profesores (78.33%) y los directores (72.22%) argumentan que el proceso de lectura y escritura y la metodología, es preocupación fundamental del sistema.

PREGUNTA No. 19

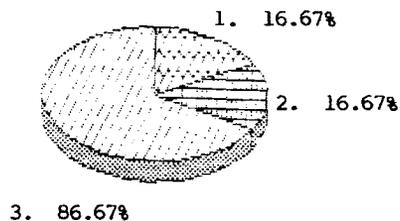
¿A qué aspectos se les ha brindado mayor atención en el sistema de capacitación educativa?

No.	RESPUESTA	PROFESORES	DIRECTORES
		F	F
1	ADMINISTRACION	12	3
2	CONTENIDOS	46	3
3	METODOLOGIA	122	12
TOTAL		180	18

Gráfica pregunta No. 19
Profesores



Gráfica pregunta No. 19
Directores



INTERPRETACION

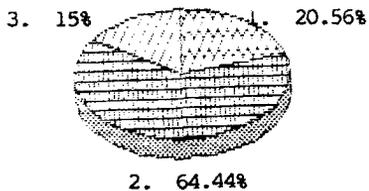
El sistema de capacitación local ha centrado su preocupación en aspectos metodológicos, según se observa a partir del dato empírico observado. Los profesores respondieron lo anterior, con un 67.78% y los directores con un 86.66%.

PREGUNTA No. 20

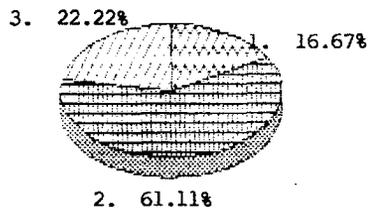
¿Qué enfoque metodológico orienta el sistema de capacitación local?

No.	RESPUESTA	PROFESORES	DIRECTORES
		F	F
1	INTEGRADORES	37	3
2	ASIGNATUREZCOS	116	11
3	NO HAY ENFOQUES	27	4
TOTAL		180	18

Gráfica pregunta No. 20
Profesores



Gráfica pregunta No. 20
Directores



INTERPRETACION

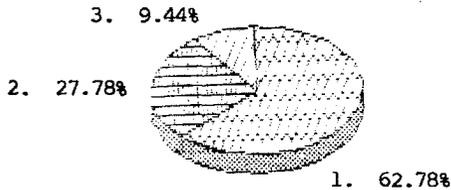
Aunque el interés permanente del sistema ha sido el enfoque integrador, en la práctica el enfoque orientado es el asignaturezco. Esto se verifica a través de las respuestas. Los profesores, con 64.44% y los directores con un 61.11%.

PREGUNTA No. 21

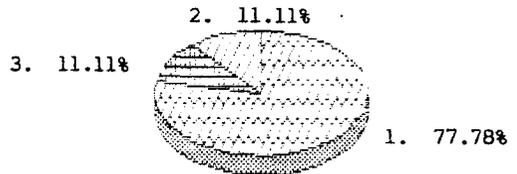
¿Qué orientación tienen las estrategias de capacitación en el sistema de capacitación educativa?

No.	RESPUESTA	PROFESORES	DIRECTORES
		F	F
1	CRITICA	113	14
2	TRADICIONAL	50	2
3	NO HAY ESTRATEGIA	17	2
TOTAL		180	18

Gráfica pregunta No. 21
Profesores



Gráfica pregunta No. 21
Directores



INTERPRETACION

Las estrategias de aprendizaje en el proceso de capacitación son orientadas a la crítica, según respuestas. Se observa un 62.78%, en el caso de los maestros, y un 77.78%, en los directores.

4.2 ANALISIS DE ENTREVISTAS REALIZADAS

Las entrevistas realizadas a las autoridades educativas permitieron hacer análisis pertinentes sobre el proceso de capacitación investigado. El análisis en mención se expresó en aspectos descriptivos, de carácter cualitativo y se integraron los siguientes criterios:

- a. enfoque metodológico,
- b. predisposición afectiva,
- c. niveles de responsabilidad,
- d. niveles de proyección,
- e. ajuste a necesidades e intereses,
- f. estrategias de aprendizaje.

a. Enfoque metodológico

No.	ASPECTOS	DESCRIPCION
1	ASIGNATUREZCO	El enfoque metodológico, según se observa, es asignaturezco. El carácter integrador del proceso es incidental.
2	INTEGRADOR	

b. Predisposición afectiva de profesores y directores

No.	ASPECTOS	DESCRIPCION
1	DE PARTICIPACION	La predisposición es de resistencia. No hay apertura al cambio, por parte de los profesores y directores.
2	DE RESISTENCIA	
3	INDIFERENTE	

c. Niveles de responsabilidad de profesores y directores

No.	ASPECTOS	DESCRIPCION
1	ARRIBA DE LA MEDIA	Según la reiteración, la responsabilidad de profesores y directores está por debajo de la media. Esto incide en calidad.
2	MEDIA	
3	DEBAJO DE LA MEDIA	

d. Niveles de proyección del proceso, a la comunicación educativa

No.	ASPECTOS	DESCRIPCION
1	ARRIBA DE LA MEDIA	La comunidad educativa ha recibido poca influencia del proceso de capacitación. Sólo se ha reducido a nivel de aula.
2	MEDIA	
3	DEBAJO DE LA MEDIA	

e. Ajuste del diseño a las necesidades e intereses de la población

No.	ASPECTOS	DESCRIPCION
1	PERTINENTE	El ajuste es parcialmente pertinente. Se argumenta que la causa reside en el bloqueo que el Sistema de Adecuación curricular tuvo.
2	PARCIALMENTE PERTINENTE	
3	NO PERTINENTE	

f. Estrategias de aprendizaje

No.	ASPECTOS	DESCRIPCION
1	CRITICA	Las estrategias de aprendizaje están orientadas a la crítica y desarrollo de creatividad, según las entrevistas realizadas.
2	TRADICIONAL	
3	NO HAY ESTRATEGIA	

C A P I T U L O V

5.1 COMPROBACION EMPIRICA DE LA INVESTIGACION

El planteamiento del problema y el objetivo general se comprueban y demuestran en las preguntas Nos. 1, 2, 4, 6, 7, 15, 16 y 18. Fundamentalmente, en las preguntas Nos. 5 y 19.

Los objetivos específicos se comprueban en las preguntas del instrumento así:

- Incidencia cualitativa, preguntas Nos. 4, 5, 7, 15, 20, 21 y entrevista realizada.
- Alcances y limitaciones, en las preguntas Nos. 6, 7, 14, 15, 17, 18 y 19. Fundamentalmente en la pregunta No. 8.
- Responsabilidad institucional, preguntas Nos. 9, 10, 12, 13 y 14.
- Periodicidad del proceso de capacitación, preguntas Nos. 2, 12, 13, 17 y 18.
- Predisposición afectiva, preguntas Nos. 3, 11, 12, 13 y 18.

5.2 CONCLUSIONES

La incidencia cualitativa y cuantitativa del sistema de capacitación educativa es notoria y determinante en la preparación metodológica del magisterio en servicio.

La metodología orientada se enfoca sobre aspectos asignaturezcos, perdiendo el control y manejo de la totalidad.

La predisposición afectiva de los cuadros administrativos y docentes ante el proceso de capacitación, es aceptable. Sin embargo, hay gruesos sectores que lo adversan, por considerarlo descontextualizado e intrascendente.

Las mayores limitaciones evidenciadas del sistema de capacitación se encontraron en el proceso de planificación. No se percibe una cultura planificadora por parte del magisterio, en la zona investigada.

El aporte más significativo del sistema de capacitación ha sido la capacitación presencial. La capacitación a distancia ha sido irrelevante.

El ajuste del sistema a las necesidades y problemas locales, es parcialmente pertinente. Sus causas son variadas. Una de ellas es el carácter centralizador del currículum.

Las estrategias de aprendizaje impulsadas por el sistema están orientadas a la crítica y al desarrollo de la creatividad. Sin embargo, el proceso de reproducción se ve obstaculizado por el carácter cerrado de la escuela y de gruesos sectores del magisterio.

El proceso de capacitación sólo cubre la instancia escolar. Subestima la importancia de trascender su acción a la comunidad local y organización comunitaria.

5.3

RECOMENDACIONES

La metodología orientada por el sistema de capacitación debe tener un carácter más flexible, con una propuesta interdisciplinaria y la utilización de métodos integradores.

La promoción del sistema debe hacerse a nivel local, debe integrarse todos los niveles de autoridad para su comprensión y aplicación simultánea.

La tarea fundamental del sistema de capacitación local debe incidir en el proceso de planificación, sin descubrir el desarrollo y la evaluación curricular.

El sistema, para la ampliación de su cobertura, deberá diseñar, ejecutar y evaluar, modalidades de educación a distancia, para superar el problema de eficiencia y centralización curricular.

El sistema deberá abrirse a la comunidad local y diseñar estrategias educativas de organización, en el marco de la educación no formal.

B I B L I O G R A F I A

1. ARMENDARIZ, Josué. Educando, educador y currículum. Editorial Grijalbo. México, 1,989.
2. CHAVARRIA, Perdo. Supervisión Educativa. Editorial El Mácaro. Venezuela, 1,991.
3. CENALTEX. Decreto Legislativo 1,485. 1,991.
4. CENALTEX. Legislación Educativa. 1,992.
5. CENALTEX. Acuerdo Gubernativo No. 470-89. 1,990.
6. CENALTEX. Ley de Educación Nacional. Decreto No. 12-91. 1,993.
7. CENALTEX. Acuerdo Ministerial sobre Reglamento del SIMAC. Junio 1,990.
8. COMISION FE Y ALEGRIA. Calidad de la Educación. Caracas, Venezuela. 1,996.
9. EDITORIAL OCEANO. Diccionario Enciclopédico. Barcelona. 1,986.
10. EDITORIAL SOPENA. Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Bogotá, Colombia. 1,992.
11. GARCIA HOZ, Víctor. Diccionario de Pedagogía. Barcelona. Editorial Labor S.A. 1,974.
12. INTECAP. Técnicas de Estudio. Unidad No. 4. 1,987.
13. KOSAMIR P. Hacia la integración educacional mundial. Universidades Municipales Unidas. 1,990.
14. LAROUSSE. Diccionario de la Lengua Española. México. 1,995.
15. ORELLANA, M. Magisterio y Familia. Revista No. 14. 1,991.
16. ORELLANA, M. Magisterio y Familia. Revista No. 43. 1,992.
17. ORELLANA, M. Magisterio y Familia. Revista No. 45. 1,993.
18. PROYECTO BEST. Perfil de Supervisión. Módulos de formación Docente. 1,994.
19. SIMAC. Círculos de Calidad Docente. Módulos. 1,987.
20. SIMAC. Manual de Fundamentos, organización y funcionamiento del Sistema de Capacitación de docentes a distancia. 1,995.
21. SIMAC. Sistematización de experiencias educativas. Folleto. Ministerio de Educación-UNESCO. 1,995.

22. SIMAC. Hacia la capacitación docente, de carácter permanente. Folleto. Ministerio de Educación-UNESCO. 1,995.
23. USIPE. Proyectos Educativos a Nivel Rural. Programa Formación Permanente de Maestros. Folleto. 1,983.
24. UNESCO-SIMAC. Socialización de una experiencia curricular. Folleto. 1,996.
25. UNESCO-PNUD. Sistematización de experiencias curriculares. Folleto. 1,997.
26. UNESCO-PNUD. El diseño curricular y su prospectivas educativas, en materia de capacitación. Folleto. 1,995.

INSTRUMENTO DE ENCUESTA

DIRIGIDO A: Profesores y Directores de establecimientos oficiales del nivel primario, zona 12, ciudad capital.

INSTRUCCIONES. A continuación se le presenta una serie de preguntas. Le agradeceremos su respuesta a cada una de ellas, marcando con una "X", la opción que más concuerde con su criterio y/o experiencia.

1. ¿Se recibe capacitación educativa en el establecimiento donde usted labora?

SI _____ NO _____

2. ¿La capacitación recibida se ofrece en forma periódica?

SI _____ NO _____

3. ¿Es importante la capacitación docente en la preparación metodológica del personal?

SI _____ NO _____

4. ¿Influye la capacitación educativa en el mejoramiento de la calidad del proceso educativo?

SI _____ NO _____

5. ¿Cómo es la incidencia del proceso de capacitación educativa en la formación profesional del personal?

DETERMINANTE _____ PARCIALMENTE DETERMINANTE _____

NO DETERMINANTE _____

6. ¿En qué aspectos se determina la incidencia del proceso de capacitación?

DESARROLLO DE CONTENIDOS _____ PROCESO METODOLOGICO _____

PROCESO ADMINISTRATIVO _____

7. ¿Cuáles han sido los aportes más significativos del Sistema de Capacitación Educativa?

CAPACITACION PRESENCIAL _____ CAPACITACION A DISTANCIA _____

NO HAY APORTES _____

8. ¿Cuáles han sido las mayores limitaciones del Sistema de Capacitación Educativa?

PLANIFICACION _____ DESARROLLO CURRICULAR _____

EVALUACION _____

9. ¿Se conocen las obligaciones relacionadas con el Sistema de Capacitación Educativa?
SI _____ NO _____
10. ¿Se conocen los derechos relacionados con el Sistema de Capacitación Educativa?
SI _____ PARCIALMENTE _____ NO _____
11. ¿Se manifiesta predisposición afectiva frente al proceso de capacitación?
SI _____ PARCIALMENTE _____ NO _____
12. ¿Se solicita por parte de la Dirección, capacitación técnico-pedagógica ante la unidad de capacitación u otra entidad que brinde este servicio?
SI _____ A VECES _____ NO _____
13. ¿Solicitan los docentes ante la Dirección, que se gestione capacitación, ante la unidad local u otra entidad?
SI _____ A VECES _____ NO _____
14. ¿Son responsables los miembros del Sistema de Capacitación de desarrollar procesos de capacitación, independientemente de las gestiones realizadas?
SI _____ PARCIALMENTE _____ NO _____
15. ¿Se ajusta el Sistema de Capacitación a los problemas y necesidades administrativo docentes del establecimiento?
SI _____ PARCIALMENTE _____ NO _____
16. ¿Se participa en el diseño, discusión y aprobación de programas y proyectos de capacitación?
SI _____ PARCIALMENTE _____ NO _____
17. ¿A qué nivel educativo del nivel primario se le ha brindado mayor atención en materia de capacitación educativa?
PREPRIMARIO _____ PRIMARIO _____ MEDIO _____
18. ¿A qué ciclo educativo del nivel primario se le ha brindado mayor atención en materia de capacitación educativa?
CICLO EDUCACION FUNDAMENTAL _____ CICLO EDUCACION COMPLEMENTARIA _____
A NINGUNO _____

19. ¿A qué aspectos se les ha brindado mayor atención en el Sistema de Capacitación Educativa?

ADMINISTRACION _____ CONTENIDOS _____ METODOLOGIA _____

20. ¿Qué enfoque metodológico orienta el Sistema de Capacitación Educativa?

ENFOQUE INTEGRADOR _____ ENFOQUE ASIGNATUREZCO _____

NO HAY ENFOQUES _____

21. ¿Qué orientación tienen las estrategias de capacitación en el Sistema de Capacitación Educativa?

CRITICA _____ TRADICIONAL _____ NO HAY ESTRATEGIA _____