

Luis Fernando Argueta Salazar

**DESERCIÓN DE LOS DOCENTES EN EL PROGRAMA DE DESARROLLO
PROFESIONAL DE LAS ESCUELAS OFICIALES DE PRE-PRIMARIA Y PRIMARIA
DEL ÁREA URBANA Y RURAL DEL MUNICIPIO DE IPALA CHIQUIMULA.**

ASESOR: Lic. Carlos Enrique Mayorga Zamora.



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

GUATEMALA, JULIO DE 2004.

Luis Fernando Argueta Salazar

**DESERCIÓN DE LOS DOCENTES EN EL PROGRAMA DE DESARROLLO
PROFESIONAL DE LAS ESCUELAS OFICIALES DE PRE-PRIMARIA Y PRIMARIA
DEL ÁREA URBANA Y RURAL DEL MUNICIPIO DE IPALA CHIQUIMULA.**

Asesor: Lic. Carlos Enrique Mayorga Zamora.



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

GUATEMALA, JULIO DE 2004.

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

Guatemala, julio 2004.

ÍNDICE

	Pàgs.
Introducción	i
I. MARCO CONCEPTUAL	01
1.1 Tema	01
1.2 Antecedentes del problema	01
1.3 Importancia de la investigación	02
1.4 Planteamiento del problema	03
1.5 Alcances y límites de la investigación	03
1.5.1 Alcances	03
1.5.2 Límites	03
1.5.2.1 Poblacionales	03
1.5.2.2 Geográficos	03
1.5.2.3 Institucionales	03
II. MARCO TEÓRICO	04
1. Características educativas y geográficas del municipio de Ipala, departamento de Chiquimula.	04
1.1 Monografía del Municipio de Ipala	04
1.1.1 Etimología	04
1.1.2 Reseña histórica	04
1.1.3 División geográfica-administrativa	07
1.1.4 Extensión, territorio, idioma	10
1.1.5 Colindancias	10
2. Educación	10
2.1 Equidad	10
2.2 Alfabetización	12
3. Población	13
3.1 Distribución de la población	13
3.1.1 Edad de consumo	13
3.1.2 Edad de producción	14
4. Salud	14
5. El programa de desarrollo profesional en la reforma educativa en Guatemala	15
5.1 La formación docente, punto clave de la reforma educativa	15
5.2 El perfeccionamiento del recurso humano	17
5.3 Formación continua proceso permanente de formación profesional del recurso humano	18
5.4 Avances de la reforma educativa	19
5.5. La formación del recurso humano	19

6. Programa de desarrollo profesional del recurso humano	21
6.1 Objetivos del programa	23
6.1.1 Objetivo general	23
6.1.2 Objetivos específicos	23
6.2 Estructura de programa	24
6.2.1 Área básica	24
6.2.2 Áreas específicas	24
6.2.3 Área de educación bilingüe intercultural	24
7. Perfiles de egreso	25
7.1 Perfil de egreso del área de formación específica en educación primaria Intercultural	25
7.1.1 Conocimientos	25
7.1.2 Capacidades	25
7.1.3 Actitudes	26
7.2 Perfil de egreso del área de formación específica en educación preprimaria Intercultural	27
7.2.1 Conocimientos	27
7.2.2 Capacidades	28
7.2.3 Actitudes	28
7.3 Perfil de egreso del área de formación específica en gestión educativa	29
7.3.1 Conocimientos	29
7.3.2 Capacidades	30
7.3.3 Actitudes	30
8. Planes de estudios, cursos del área básica primer año	31
8.1 Curso del área de formación específica en educación primaria intercultural segundo año	32
8.2 Cursos del área de formación específica en educación preprimaria Intercultural segundo año	32
9. Diseño metodológico del programa de desarrollo profesional	32
9.1 Educación a distancia interactiva	32
9.2 Autoaprendizaje	33
9.3 Colectivos de aprendizaje	33
9.4 Texto paralelo	33
9.5 Períodos de trabajo a distancia	34
9.6 Educación presencial alternativa	34
9.7 Períodos de trabajo presencial	35
10. Materiales	36
10.1 Módulos auto formativos	36
10.2 Tratamiento desde el tema	36
10.3 Tratamiento desde el aprendizaje	36
10.4 Tratamiento desde la forma	36
10.5 Guías metodológicas	37

10.6	Videos	37
10.7	Inducción a facilitadores	38
10.8	Aspectos administrativos	39
11.	Modalidades de entrega del presencial para el programa	39
11.1	Condiciones generales para la viabilidad de las modalidades de entrega del presencial	40
11.1.1	Sensibilización de la comunidad educativa	40
11.1.2	Organización de la comunidad educativa	40
11.1.3	Horario del presencial	40
11.1.4	Sin costo para el participante	40
12.	Obstáculos para las modalidades de entrega del programa	40
12.1	Presencial una vez por semana	40
12.1.1	Condiciones	40
12.1.2	La planificación del programa por parte del facilitador	41
12.1.3	Dosificación de los cursos	41
12.1.4	Trabajo a distancia	41
12.1.5	Aplicación en el aula	41
12.1.6	Organización de la escuela	41
12.1.7	Ventajas	42
12.1.8	Desventajas	42
12.2	Presencial dos días cada dos semanas	42
12.2.1	Condiciones	42
12.2.2	La planificación del programa por parte del facilitador	43
12.2.3	Dosificación de los cursos	43
12.2.4	Trabajo a distancia	43
12.2.5	Aplicación en el aula	43
12.2.6	Organización de la escuela	43
12.2.7	Ventajas	43
12.2.8	Desventajas	44
12.3	Presencial semana intensiva	44
12.3.1	Condiciones	44
12.3.2	La planificación del programa por parte del facilitador	44
12.3.3	Dosificación de los cursos	44
12.3.4	Trabajo a distancia	45
12.3.5	Aplicación en el aula	45
12.3.6	Organización de la escuela	45
12.3.7	Ventajas	45
12.3.8	Desventajas	45

III. MARCO METODOLÓGICO	46
1. Objetivos de la investigación	46
1.1 Objetivo general	46
1.2 Objetivos específicos	46
2. Variable única	46
2.1 Causas	46
2.2 Deserción	46
3. Conceptualización de la variable	46
4. Cuadro de variables	47
4.1 Población	49
5. Diseño de recopilación de información	49
5.1 Cuadro de población y muestra	50
5.2 Cuadro de distribución y muestra	51
5.3 Cuadro de distribución de la muestra	52
5.4 Cuadro de población	53
6. Instrumentos	53
7. Análisis estadístico	53
IV. MARCO OPERATIVO	54
1. Cuadros de resultados y análisis	55
2. Verificación de objetivos	64
Propuesta	83
Conclusiones	85
Recomendaciones	86
Bibliografía	87
Apéndice	90

INTRODUCCIÓN

Uno de los compromisos claramente establecidos en los Acuerdos de Paz, lo constituye el poner en marcha una profunda Reforma Educativa en nuestro país, en la que induce a una transformación del Sistema Educativo la cual nace de abajo hacia arriba en el contexto nacional.

En la Reforma Educativa se establecen las necesidades en el sistema educativo nacional y una de ellas es la que se presenta en éste trabajo de investigación descriptivo, como lo es la Formación. Actualización, Profesionalización y Especialización del Docente y Personal Administrativo en servicio, en coordinación con el Ministerio de Educación y las Universidades del país, en forma permanente y sistemática. El presente estudio está encaminado a determinar las razones por las que maestros y maestras desertaron del Programa del Desarrollo Profesional de las Escuelas Oficiales de Pre-primaria, Primaria del área urbana y rural del municipio de Ipala, Chiquimula. El estudio se realizó en el municipio de Ipala Chiquimula; conforme los lineamientos del método científico y está estructurado de la siguiente manera:

CAPÍTULO I Marco Conceptual, que abarca el problema de la investigación, los antecedentes de problemas, la importancia de la investigación, el planteamiento del problema, los alcances y límites de la investigación.

CAPÍTULO II Marco Teórico que contiene la temática que se utilizó en el estudio.

CAPÍTULO III Marco Metodológico describe los objetivos generales y específicos y el proceso que se utilizó en el desarrollo de la investigación.

CAPÍTULO IV Presentación y Análisis de resultados que describe y analiza los resultados obtenidos en la investigación de campo con referencia a los indicadores e instrumentos aplicados a los distintos grupos de sujetos encuestados.

Finalizando con las conclusiones, recomendaciones, bibliografía general y apéndices respectivamente.

CAPÍTULO I

1. MARCO CONCEPTUAL

1.1 Tema

Deserción de los docentes en el Programa de Desarrollo Profesional de las escuelas oficiales de Pre-Primaria y primaria del área Urbana y Rural del municipio de Ipala, Chiquimula.

1.2 Antecedentes del Problema

En Guatemala se ha puesto en marcha en las últimas décadas una variedad de reformas curriculares, desarrollándose además valiosos programas y proyectos que se han puesto en práctica en el municipio de Ipala.

“Desde el 25 de junio de 1987 fecha en que el despacho del Ministerio de Educación conformó la Comisión Nacional de Adecuación Curricular, dio inicio la Reforma Educativa, proyectos como SIMAC [Sistema Nacional de los Recursos Humanos y Adecuación Curricular] SINCAE [Sistema Nacional de Capacitación Educativa] que se han trabajado como problemas de investigación”. (1)

A la fecha no existe información alguna sobre investigaciones realizadas del Programa de Desarrollo Profesional de docentes en servicio en el área urbana y rural en los niveles de pre-primaria y primaria en lo que respecta la Reforma Educativa que responda a las necesidades, intereses del educador y que le ayude al desarrollo de sus actividades laborales para mejorar su condición social. Pero sí existen por separado estudios respecto a la formación de docentes, como por ejemplo, los que dieron lugar al surgimiento de PEMEP. Proyecto de extensión y mejoramiento de la educación primaria, escuelas piloto y regionales del país; programas de estudios para el nivel primario. PEMEM. Proyecto de extensión y mejoramiento de la educación media; “Institutos experimentales programas de estudio para el nivel medio, cuyas finalidades fueron mejorar la calidad de la educación en los niveles primarios y medio del país, preparando a los maestros y maestras en proyectos de integración de áreas académicas y técnicas en una formación integral y específicamente como una mano de obra semi-calificada el egresar de los niveles primario y básico. Según decreto ley 1804 del Congreso de la República del 26 de noviembre de 1968”. (2) Además se introdujo la Integración curricular como la forma de enseñanza más adecuada ya que se fundamentó en los intereses y necesidades del educando.

1/ El desempeño profesional de los capacitadores técnicos pedagógicos, en las escuelas del nivel primario, área urbana, del municipio de Chiquimula. (Tesis) Universidad de San Carlos de Guatemala. Oliva Pantaleón, Linda Marina. 1998. 1-3 pág.

2/ Educación ocupacional en Guatemala “Integración Curricular”. Universidad de San Carlos de Guatemala. Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media. Programa de Profesionalización y Capacitación de Personal. PEMEN II. Informe final parte II. Guatemala, 1984. Pág. 6.

Lamentablemente en estos proyectos sólo se formaba a los docentes de dichas escuelas, Escuelas Regionales e Institutos Experimentales y no así al resto de docentes del país, por ser proyectos en experimentación, políticas de gobierno y no de Estado.

EFPEM. (Escuelas de Formación de Profesores de Enseñanza Media) Otro modelo de formación de profesionales para graduar a docentes como Profesores de Enseñanza Media, pero muy limitado para la Profesionalización de los maestros y maestras de todo el Sistema Educativo Nacional. “El 7 de septiembre del año 2,001, se crea el programa de Metodología Activa, el cual tiene fecha de vencimiento para el 30 de julio del 2,002. Este proyecto es financiado con fondos del proyecto Apoyo a la “Reforma Educativa” BID 1054-OC-GUA y por BIRF 4167-GUA PNUD (Banco Interamericano para el Desarrollo. Guatemala Proyecto de Naciones Unidas para el Desarrollo) y su objetivo preparar al docente de las escuelas unitarias y escuela multigrados, para luego incorporarlo al Programa de Desarrollo Profesional. Ofreciendo una educación activa y participativa que mejore el rendimiento escolar, la promoción y retención de las niñas y niños guatemaltecos en la escuela”.(3) Pero, éste proyecto inicia ya fenecido, porque tiene fecha de inicio y de finalización; por lo consiguiente dicho proyecto de profesionalización para los docentes no es permanente como tampoco es para todos.

1.3 Importancia de la Investigación

La formación de docentes de escuelas pre-primarias, primarias como en las normales que se encuentran en servicio, requiere cambios fundamentales, tanto de carácter estructural como operacional, para alcanzar a profesionalizar a docentes donde se logran aportes que permitan analizar la realidad, fortalecer la identidad, como conocer la historia, incorporar los conocimientos modernos, utilizar nuevas formas de comunicación, valorar los contenidos de aprendizaje y diseñar las estrategias didácticas modernas que más convengan a la realidad del país. Se necesita un proyecto vinculante con la comunidad, auto-gestivo, participativo, crítico y creador, que permita formar un portador de valores, científicos humanos, crítico e involucrado con el desarrollo sostenido del país.

En la década de los setenta surgen proyectos como PEMEP, PEMEM, EFPEM, respecto a la formación de docentes, pero no dirigidos a todos los maestros en servicio del país. Los maestros de acuerdo a sus posibilidades económicas se profesionalizaban en EFPEM. A demás dentro de sus organizaciones magisteriales como por ejemplo, los círculos de calidad docente la cual buscaba formar a los maestros en servicio a través de conferencias, capacitaciones, charlas, etc, pero no han sido suficientes de acuerdo a las expectativas que el mismo magisterio pretendía. Se veía que se necesitaba una profesionalización para el magisterio en otras dimensiones.

3/ Módulos de Formación Docente No. 1, 2, 4, 11, 12, 14, 15. MINEDUC, Guatemala, 2001-2002. Págs. 1.

Determinar las causas sobre lo que esta ocurriendo en la actualidad en la educación y que han condicionado los cambios en las políticas educativas, en los diseños curriculares y en la metodología del docentes es lo que el presente trabajo de investigación radica su importancia con el objeto de conocer hasta qué punto se están alcanzando las finalidades establecidas por el Programa de Desarrollo Profesional y verificar, si existe la no aceptación de los docentes en servicios de las escuelas oficiales del área urbana y rural de los niveles pre-primario y primario del municipio de Ipala, Chiquimula.

1.4 Planteamiento del Problema

Lo fundamental de ésta investigación es obtener información acerca de la deserción de maestras y maestros del Programa de Profesionalización Docente, de las escuelas oficiales del nivel pre-primario y primario del área urbana y rural, del municipio de Ipala, Chiquimula. Por lo cual se plantea la siguiente interrogante.

¿Cuáles son las causas de deserción del Programa de Desarrollo Profesional de los y las maestras de las escuelas oficiales del nivel Pre-primario, primario del área urbana y rural del municipio de Ipala, Chiquimula?.

1.5 Alcances y Límites de la Investigación

1.5.1 Alcances

La investigación pretende abarcar a los docentes del nivel Pre-primario y primario de las escuelas oficiales del área urbana y rural del municipio de Ipala, Chiquimula que participan en el Programa de Desarrollo Profesional. Así como a los facilitadores del mismo, los resultados de la presente investigación pueden generalizarse en todo el departamento de Chiquimula por las características y consecuencias similares de este problema en toda el área geográfica.

1.5.2 Límites

1.5.2.1 Poblacionales El estudio abarcará una población de 126 docentes y los facilitadores del Programa de Desarrollo Profesional.

1.5.2.2 Geográficos Todos los sujetos de estudio tienen su residencia en el área urbana y rural del municipio de Ipala, del departamento de Chiquimula.

1.5.2.3 Institucionales Los sujetos que componen el universo para el presente estudio son elementos calificados y nombrados por la Universidad Mariano Gálvez conjuntamente con el Ministerio de Educación para ejercer la docencia.

CAPÍTULO II

1. MARCO TEÓRICO

1. CARACTERÍSTICAS EDUCATIVAS Y GEOGRÁFICAS DEL MUNICIPIO DE IPALA, DEPARTAMENTO DE CHIQUIMULA

1.1 Monografía del municipio de Ipala

Ipala, municipio del departamento de Chiquimula; municipalidad de segunda categoría. Área aproximada: 288 kms. cuadrados. Nombre geográfico oficial: Ipala.

1.1.1 Etimología

Entre raras acepciones, el nombre de Ipala proviene del vocablo Nahuatepec formado de las raíces icpa-tepec, que significa "lugar del mundo", o bien, asiento del gobierno. Los fonéticos de la palabra lo identifican semánticamente siempre de los vocablos Nāhuatl como: Icpalt: Hilo de Algodón, Icpalli: Asiento del gobierno que al conjugarse en una sola forma el vocablo Icpactepec, nos advierte que es: La silla o asiento azteca para gobernadores o reyes. (3)

1.1.2 Reseña Histórica

La municipalidad de Ipala, fue suprimida el 18 de Octubre de 1,883 y volvió a establecerse por acuerdo gubernativo el 9 de mayo de 1,893: "Con vista de la solicitud de la mayor parte de los vecinos del pueblo de Ipala, en el departamento de Chiquimula, sobre que se establezca la municipalidad suprimida en 1,883; esa petición está apoyada por la jefatura política departamental, toda vez que el pueblo tenga las condiciones requeridas por la ley para constituir un municipio independiente - El Presidente Constitucional de la República, - Conformándose con la consulta fiscal, - Acuerda: De conformidad con lo solicitado por los reinos de Ipala".

4/ Característica Socioeconómicas del municipio de Ipala, departamento de Chiquimula. "Evaluación de los Servicios Públicos Municipales". (Tesis) Universidad de San Carlos de Guatemala. 1985. Pag. 3.

5/ Caracterización del municipio de Ipala, departamento de Chiquimula. Consejos Departamentales de Desarrollo Urbano y Rural. Chiquimula. Agosto 2002. Pag. 22.

Por el año 1,690, el capitán don Francisco Antonio de Fuentes y Guzmán, describió el corregimiento de Chiquimula de la Sierra, en que se refirió a Ipala con el nombre entonces usual: "...derramando la mayor parte del territorio a la parte del poniente, se fue sentando en este rumbo el pueblo de Icpala, con título de san Ildefonso y en su república con cincuenta y siete tributarios, que corresponden al número de doscientos y veintiocho habitantes.

En ocasión de la visita pastoral que realizó el arzobispo, doctor don Pedro Cortés y Larraz a su diócesis de 1,768 a 1,770, por el año de 1,769 llegó a la entonces parroquia de San Luis Jilotepeque (mencionada como Xilotepeque), que tenía como anexo a su cabecera el pueblo denominado Icpala. Anotó que el mismo estaba a 4 leguas de su cabecera, que tenía 166 familias con 888 personas "Las que serán de Indios, pues nada dice el cura de ladinos, y me persuado que en el caso de haber, serán pocos cuando nada se dice de idioma Castellano. Las cosechas de este territorio son maíces, frijoles, caña, trigo y ganado, y que trabajas sombreros de palma y pétalos, que al venderlos adquieres muchos reales. (5)

Alrededor del año 1,800 escribió Domingo Juarros que Ipala correspondía al curatos de San Luis Jilotepeque, en el postrado de Chiquimula, sin mayores datos adicionales. Con el nombre de San Yldefonso Icpala, como se conocía y perteneciente al curato de Xilotepeque o San Luis Xilotepeque, en el "Estado de curatos del Arzobispado de Guatemala del Real Tribunal y Audiencia de la Contaduría de Cuentas del 8 de Julio de 1806" aparece con 58 tributarios; no figura el total de habitantes.

Ipala se mencionó en la Constitución Política del Estado de Guatemala promulgada por la Asamblea Contribuyente el 11 de Octubre de 1825 como perteneciente el circuito de Chiquimula. Al distribirse los pueblos del Estado para la administración de justicia por el sistema de jurados, como figura en la Recopilación de Leyes de Pineda Mont, al tener del decreto del 27 de agosto de 1,836 y solo para ese fin, el pueblo se adscribió al circuito de Chiquimula. Como Ipala y perteneciente al Circuito Jilotepeque, distrito, figura en la tabla para elección de diputados a la asamblea constituyente, conforme decreto No. 225 del 9 de noviembre de 1,878.

6/ Característica Socioeconómicas del municipio de Ipala, departamento de Chiquimula. "Evaluación de los Servicios Públicos Municipales". (Tesis) Universidad de San Carlos de Guatemala. 1985. Pag. 3.

Conforme a lo publicado con motivo de haberse levantado el Centro General de Población el 31 de Octubre de 1880: "Ipala, pueblo del departamento de Chiquimula dista de la cabecera 7 leguas; 5209 habitantes.

La población está situada en una extensa llanura cuyo suelo es de magnífica tierra vegetal, para la mucha piedra volcánica que hay diseminada en su superficie y la falta de agua para el riego hacen aquella llanura casi improductiva, aunque fecunda en pastos naturales y útiles para la propagación del ganado vacuno, a que se dedican casi todos los vecinos de la población.

Al sur se encuentran el extinguido volcán de Ipala, que es un hermoso como truncado de 6800 pies de elevación sobre el nivel del mar y coronado por un lago que ocupa el antiguo cráter y que es de forma circular, como de 3 millas de circunferencia y bastante profundidad. El agua de este lago es potable, muy clara y bastante fría y solo tiene peces pequeños. (6)

7 /Ibidem.

1.1.3 División Geográfica – Administrativa

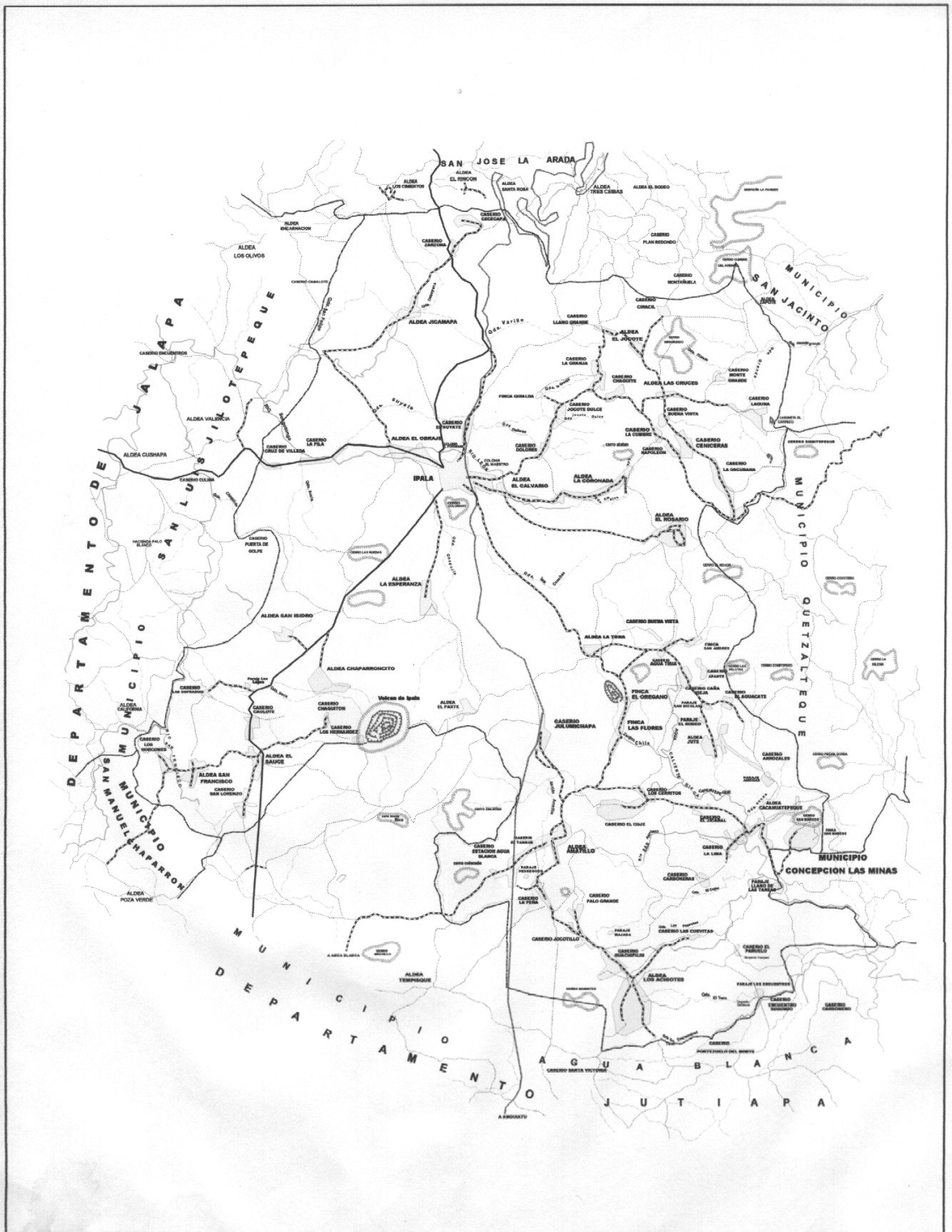
“El municipio de Ipala está conformado por una cabecera, 18 aldeas, 44 caseríos, 5 fincas y 6 parajes, Como a continuación se describe”. (8)

	ALDEAS	CASERÍOS	FINCAS	PARAJES
1	El Calvario	Los Amates Dolores Jocote Dulce		
2	La Coronada	Buena Vista		
3	El Rosario	El mojón		
4	Las Cruces	Junquillo Laguna Monte Grande Oscurana Ceniceras		
5	El Jocote	Ciracil Chagüite La Granja Llano Grande San Cayetano		La Giralda
6	Jicamapa	Cececapa Zarzona		
7	El Obraje	Cruz de Villeda La Pila El Suyate		La Mojada
8	San Isidro		San Marcos	
9	El Chaparroncito	Chagüitón Las Lajas		Las Lajas
10	El Amatillo	El Cuje El Jiracal Jocotillo La Peña Los Cerritos Palo Grande		Pedregoso

11	Los Achiotes	Cuevitas El pañuelo Guachipilín		
12	Cacahuatetepeque	Anonas Carboneras La Lima		
13	El Jute	Aguacate Arrozales El Rodeo		San Nicolás Candelaria
14	La Tuna	Agua Tibia Caña Vieja El Pesote	Las Flores San Andrés El Oregano	
15	El Paxte	Julumichapa		
16	La Esperanza			
17	El Sauce	El Caulote Las Cofradías		Las Lajas
18	San Francisco	Los Horcones San Lorenzo		

En el mapa siguiente, se podrá observar la división administrativa que prevalece en el municipio, los límites entre aldeas, caseríos y parajes fueron proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

DIVISIÓN ADMINISTRATIVA DEL MUNICIPIO DE IPALA, CHIQUIMULA.



FUENTE: Instituto Nacional de Estadística (INE).
Guatemala Ciudad, 2004.

1.1.4 Extensión, Territorio, Idioma

“El municipio de Ipala, del departamento de Chiquimula se encuentra localizado a 28 kms. de la cabecera departamental y a 200 kms de la ciudad Capital. Se encuentra al poniente del departamento de Chiquimula. Este municipio esta ubicado dentro de las coordenadas delimitadas por los paralelos 14° 32', 30' y 14° 40' 24" del norte y los meridianos 89° 37' 00" y 89° 42' 00" 0, de longitud Oeste. Tiene una Extensión territorial de 288 kilómetros cuadrados, que representa el 9.5% del total del departamento de Chiquimula, el idioma predominante es el español”. (9)

1.1.5 Colindancias

NORTE Con el municipio de San José la Arada del departamento de Chiquimula.

SUR Con el municipio de Agua Blanca del departamento de Jutiapa.

ORIENTE Con los municipios de San Jacinto, Quezaltepeque y Concepción las Minas del departamento de Chiquimula.

PONIENTE Con el municipio de San Luis Jilotepeque del departamento de Jalapa”. (10)

2. EDUCACIÓN

2.1 Equidad

En la actualidad funcionan en Ipala dos centros del programa de atención integral al niño PAIN, uno se encuentra ubicado en la aldea El Amatillo, y el otro en la aldea El Calvario, atiende estudiantes de cero a cuatros años de edad, laborando dos maestras; las madres de familia se encuentran en estado de embarazo y lactancia.

En el sector oficial funcionan doce establecimientos del nivel pre-primario, 11 ubicados en el área rural y uno en el área urbana; atendidos por 11 docentes en el área rural y 2 en el área urbana. En el sector privado funcionan 2 colegios privados que atienden el nivel pre-primario, laborando 2 docentes.

9/ Ibidem. Pág. 1

10/ Ibidem. Pág. 1

En el nivel primario la cobertura cubre 41 establecimientos del sector oficial, 39 en el área rural y 2 en el área urbana, estas últimas funcionan en jornada matutina y la otra en jornada vespertina. Funcionan también 3 establecimientos denominados hogares comunitarios, uno en la Aldea El Obraje y 2 en el casco urbano.

“Laborando en el sector oficial 123 docentes, en el área Rural 32 en el área urbana, haciendo un total de 155 docentes; de éstos laboran por contrato 13 y 2 municipales. También funcionan 7 establecimientos por Programa Nacional de Autogestión Educativa (PRONADE), en las siguientes comunidades: Valle Abajo, aldea Los Achiotos, caserío El Cablote, aldea El Sauce, caserío El Jicaral, aldea Cacahuatetepeque, caserío El Jocotillo, aldea El Amatillo, caserío Llano grande, aldea El Jocote, caserío la Oscurana, aldea Las Cenicerias, caserío los Arrozales, aldea El Jute; laborando un total de 8 docentes.

En el nivel medio del sector Oficial Area Urbana existe un establecimiento de educación Básica, el Instituto Nacional de Educación Básica de Ipala (I.N.E.B.I.) funciona en el área urbana, laborando en el 15 docentes. En el área rural, en éste nivel funcionan 2 establecimientos por cooperativa, 1 en la aldea El Amatillo y el otro en la aldea El Sauce, laborando 15 docentes. Se cuenta también con 4 colegios particulares del ciclo básico, 3 funcionan en jornada vespertina y uno en jornada nocturna del área urbana del municipio. Además, funcionan 3 centros de telesecundaria, los cuales funcionan en las aldeas siguientes: Aldea El Rosario, Aldea Jicamapa, Aldea las Cruces. Que son atendidas por 7 docentes”. (11)

En el nivel diversificado funcionan 3 establecimientos educativos uno por cooperativa y 2 privados; ofreciendo las carreras siguientes: Magisterio de Educación Primaria con Orientación Ambiental, Magisterio en Educación Primaria Urbana, Perito en Administración Pública, Secretariado Ejecutivo Bilingüe y Perito Contador con Especialización en Computación, atendido por 29 docentes.

Se cuenta también con cinco academias mecanográficas, 3 en el área urbana y 2 en el área rural, además funcionan 2 academias de Computación en el área Urbana del municipio.

2.2 Alfabetización

Ministerio de Educación
Unidad de Planificación Educativa – UPE –
Comité Nacional de Alfabetización – CONALFA.

DEPARTAMENTO DE CHIQUIMULA
POBLACIÓN TOTAL DE 19-64 AÑOS Y POBLACIÓN ANALFABETA DE
INDICES

Municipio	Departamento	Año 2000 Pob. 15-64	Analfabeta %	Metas Movimiento Nacional Años 200, 2001, 2003
-----------	--------------	------------------------	--------------	---------------------------------------------------

AÑO 2004
BAJAR EL NIVEL A:

POB. 15-64	ANALFABETA	ÍNDICE	ALFABETIZADOS
11,416	297	2.6	234

De los once municipios del Departamento de Chiquimula, Ipala es el municipio que tiene el menor índice de: Analfabetismo con un porcentaje de 2.6%. La comunidad rural del municipio de Ipala que tiene el mayor índice de: Analfabetismo en la actualidad es la Aldea de “El Chaparroncito”, y la que tiene el menor índice es la Aldea “La Esperanza”.

(Oficina del Comité Nacional de Alfabetización CONALFA. Sede Ipala)
(Técnico Operativo Municipal)

3. POBLACIÓN

De acuerdo con el VII Censo de población, el municipio de Ipala contaba en el año de 1964 con 12,609 habitantes y a 9 años después, la población ascendía a 13,120 habitantes, según datos del VIII Censo de población realizado en el año de 1973; lo que representaba un crecimiento equivalente al 3.6% con relación del año de (1964).

En el año de 1982 la población era de 15,242 habitantes. “Para el año 2002 la población ha ascendido a 21,748 habitantes; según el empadronamiento realizado por Instituto Nacional de Estadística. Lo que representa un 15.68% de crecimiento poblacional”. (12)

La población en el municipio de Ipala se considera equilibrada de acuerdo a los porcentajes siguientes: con un 49.47% para el sexo masculino y un 50.53% para el sexo femenino.

En el municipio de Ipala se divide la población así: para el área urbana existe una población de 5,674 y para el área rural 13,765 habitantes haciendo un total de 21,748 habitantes.

Según la edad de la población del municipio de Ipala, se estima en los siguientes porcentajes.

En las aldeas, Caseríos, Fincas y parajes del municipio de 70.33% la población son mayores de 15 años de edad el 24.55% tiene de 6 a 15 años.

El 3.28% son menores de 2 años de edad y el 1.82% son menores de 1 año de edad.

3.1 Distribución de la Población

La distribución de la población en el municipio se puede analizar siguiendo el patrón establecido por la dirección general de servicios de salud, o sea separándola por edad, sexo y grupo de edad.

3.1.1. Edad de Consumo

En este grupo se encuentran ubicados los habitantes desde recién nacidos hasta la edad escolar, se les llama de consumo porque no generan ingresos y corresponden en el rango general a las edades entre 0 y 14 años. 7,772 habitantes de 19,620 en total.

¹² / Instituto Nacional de Estadística (INE). Censos Nacionales XI de Población y VI de Habitación. Población y Locales de Habitación Particulares Censados según departamento y municipio. Guatemala febrero 2003. Pag. 30.

En el municipio de Ipala, la edad de consumo representa el 40% de la población. Un total de la cual 31.21% son de sexo masculino y el 19% femenino.

3.1.2 Edad de Producción

Aquí se encuentra a la población que se encuentra en capacidad de producir y que se supone que por lo menos ha concluido su educación primaria hasta la edad que ya no trabajan la tierra, a este rango corresponden las edades entre 15 y 59 años; 9,848 habitantes de 19,620, representando para el municipio el 50% de la población total de lo cual 26.4 de sexo masculino y 23.6% femenino.

4. SALUD

“Según información recabada en el Centro de Salud de Ipala, que se encuentra en el casco Urbano cuya estructura profesional consiste en 3 médicos generales, 2 médicos para el centro de salud y una doctora para el área rural, 1 odontólogo, 1 enfermera profesional, 1 laboratorista, 8 enfermeras auxiliares, 1 inspector de saneamiento ambiental, 1 técnico en salud rural, 2 oficinista, 2 conserjes, 1 lavandera, 1 cocinera. 1 auxiliar de alimentos y 1 conductor de vehículos; actualmente se cuenta con el programa de sistema integral para la atención en salud, en el área rural con 2 puestos de salud en las aldeas de El Sauce y El Amatillo con un técnico de salud rural respectivamente”. (13)

Así mismo, en el área urbana se cuenta con 8 clínicas médicas particulares, 3 clínicas dentales, 3 laboratorios biológicos, 8 farmacias privadas, 1 farmacia estatal y 1 farmacia por cooperativa chiquimulja. En las comunidades del municipio se cuenta con comadronas en salud y curanderas. Actualmente se construye un hospital privado en el barrio río león denominado Centro Médico de Especialidades Santa Ariadna.

En cuanto a enfermedades más comunes en la población se encuentran resfrío común, otitis, enfermedades pépticas, bronquitis, forumculosis, y bronconeumonía.

Durante el año se realizaron cuatro jornadas de vacunación, el grado de desnutrición infantil de todo el municipio es de 2°. Siendo un total de 60%.

13/ Ramos Monroy, Karen Oddeth. Evaluación del Plan Operativo Anual 2001-2002. Asociación para el Desarrollo Integral Sostenible de Oriente. “ADISO”. Universidad Rafael Landívar, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Guatemala 2002. Pág. 5.

“En lo que concierne a saneamiento ambiental, en el área urbana 865 viviendas cuentan con agua potable y 1,194 en el área rural, esto es el 63% de la población. En cuanto a letrización, en el área urbana 702 viviendas cuentan con letrinas y 225 en el área rural, siendo un 55.9% en todo el municipio. En cuanto a las jornadas de vacunación canina, el 93% corresponde al área urbana y el 92% al área rural”. (14)

En el municipio de Ipala, se cuenta con un basurero municipal, el cual se encuentra a 10 kilómetros de la población, con adecuadas condiciones ambientales, circulación perimetral y quema de basura todos los días, funcionando un tren de aseo municipal tres veces por semana.

5. EL PROGRAMA DE DESARROLLO PROFESIONAL EN LA REFORMA EDUCATIVA DE GUATEMALA

De acuerdo con el diseño, La Reforma Educativa de Guatemala contempla algunos aspectos que le son esenciales, y que todos los procesos derivados de ella deben tomar en cuenta.

5.1 La formación docente punto clave de la reforma educativa

La formación de educadores ha sido bosquejada anteriormente. Hay que recordar que la fundación de la primera escuela normal de Guatemala data de 1835, en la época del Dr. Mariano Gálvez; luego se consolida su creación en 1875 en la época de la Reforma Liberal. En adelante prolifera la creación de estos centros que llegan a alcanzar un gran prestigio, sobre todo en la época de la revolución del 44. Sin embargo a partir de las últimas tres décadas, se observa una desmotivación y falta de apoyo por parte de los gobiernos; en algunos casos se acelera este deterioro por acciones planificadas desde afuera con las pandillas juveniles llamadas maras.

“Las políticas neoliberales, por su parte, dan mayor importancia al educador en servicio que al educador en formación; además, la falta de apoyo a la educación pública media, la tendencia a reducir la matrícula, y entregar este nivel al sector privado, ha repercutido en su estancamiento”. (15)

Recordemos también que después de la revolución de octubre se ha hecho muy poco por actualizar a los educadores en servicio, sobre todo en las últimas décadas; además los sueldos de los profesores son muy bajos y las motivaciones muy escasas.

14/ Ibidem. Pág. 5.

15/ González Orellana, Carlos. 2001. Reforma Educativa y Transformación Curricular. Cuadernos Pedagógicos No. 3 MINEDUC. Guatemala. Págs. 24.

La formación inicial se asocia con la adopción de teorías y prácticas obsoletas (reproducción de lo viejo). Pero si así fuera, hay que modernizar las escuelas normales, como lo hemos venido proponiendo En otras ocasiones. Las respuestas del Banco Mundial frente a las opciones de formación docente han consistido en dar mayor apoyo a la formación docente n servicio y no a la formación inicial.

El otro énfasis, que se refiere a la modalidad de educación a distancia para la formación de educadores, se ha ido transformando en una capacitación docente, con base en el uso de correspondencia, materiales impresos, radio, video y televisión.

No obstante el desprestigio de la formación inicial de educadores, ha surgido en la oficina regional de la UNESCO una renovada conciencia sobre la importancia de replantear la formación inicial. En efecto, en 1995, lanzó el proyecto FIDEP, que quiere decir Formación Docente Inicial para la Educación básica —Primaria—. Se propone realizar un proyecto lo contiene políticas de largo plazo y propone un sistema de propuestas nacional es de formación inicial. “La estrategia parte de la formación continua de los "formadores" de maestros, dentro de los principios siguientes: el intercambio y el trabajo entre pares, el grupo como instancia de aprendizaje, la relación entre teoría y practica y la investigación como proceso inherente a la tarea educativa”. (16)

En el caso particular de Guatemala además de reflejar las circunstancias que hemos esbozado a nivel latinoamericano, en cuanto a la crisis de la formación de educadores, existen otros retos que se derivan de la puesta en vigencia de los Acuerdos de Paz. Ciertamente los acuerdos, pasada la euforia de su promulgación, han entrado en un proceso de búsqueda de consensos, frente a discrepancias que se presentan al pretender hacerlos operativos. Pero, en todo caso, “El proyecto de formación docente, tanto a partir de las escuelas normales como de la capacitación de educadores en servicio, requiere cambios fundamentales, tanto de carácter estructural como operacional, para lograr convocar a un cuerpo de docentes; pero no como un paquete tecnológico, sino como un conjunto de aportes que permitan analizar nuestra realidad, fortalecer nuestra identidad, conocer nuestra historia, incorporar los conocimientos modernos, utilizar nuevas formas de comunicación, valorar los contenidos de aprendizaje y diseñar las estrategias didácticas modernas que más convengan a nuestra realidad”. (17)

16/ *Ibidem*. Pág. 25.

17/ *Ibidem*. Pág. 25.

Sería un proyecto vinculante con la comunidad, autogestionario, participativo, crítico y creador, que permita formar un producto portador de valores; científico, humano, crítico e involucrado con el desarrollo sostenido del país.

Recordando palabras que se dijeron en México, en la Cumbre Internacional de Educadores, cierro este apartado con una cita del cuaderno sobre profesionalización docente que dice así: "Son, en primer lugar, los propios educadores quienes deben comprender la necesidad de revisar su imagen y su papel tradicional: liberarse del dedo acusador que todo educador lleva hoy instalado dentro, y aceptarse a sí mismos como parte del problema y como parte de la solución:" (18) asumir, desde el momento en que optan por la enseñanza, que éste es un oficio complejo, y que se complejiza más en condiciones de pobreza como las que caracterizan a la mayoría de la población escolar en nuestros países; reconocerse a sí mismos como educandos crónicos, en estado de aprendizaje permanente; pensarse no como empleados asalariados, sino como agentes fundamentales de cambio, con posibilidad de incidir de manera significativa en la vida y en las oportunidades de mucha gente.....

"Comprender que el ejercicio de un trabajo profesional requiere desarrollar la capacidad para la crítica y la autocrítica, el auto aprendizaje, la reflexión sobre la propia práctica y la práctica de los demás, a fin de percibir y comprender cada vez mejor el sentido de sus actos y de las decisiones que toman día a día en el ejercicio de la enseñanza". (19)

5.2 El Perfeccionamiento del recurso humano

En los acuerdo de paz, en las políticas de la Reforma Educativa, en las conclusiones de los diálogos y consensos, en las políticas del programa de gobierno para el sector educación 2000-2004, en fin en todos los documentos relacionados con la transformación del sistema educativo, la formación del recurso humano que trabaja en educación se plantea, con una indiscutible necesidad. Por tal razón, el Perfeccionamiento del Recurso Humano, es una de las acciones que van de la mano con la Transformación Curricular.

18/ Ibídem. Pág. 26.

19/ Ibídem. Pág. 26.

“El perfeccionamiento del recurso humano del sistema educativo guatemalteco, se da en dos vertientes: la formación de recurso humano en servicio, para la cual se ha creado el Programa, de Desarrollo Profesional de Recurso Humano, y la formación docente inicial, para lo cual se ha iniciado la transformación de los centros de formación docente”. (20)

5.3 Formación continua, proceso permanente de formación profesional del recurso humano

La formación continua, ha sido concebida como “Un proceso permanente de formación para la elevación de la calidad profesional del recurso humano, dirigido al personal docente, técnico y administrativo en servicio del sistema educativo nacional”. (21) Su objetivo fundamental, es “garantizar crecientes niveles de calidad educativa, un nivel académico superior y una formación docente coherente con el contexto multiétnico, multicultural multilingüe del país.

Originalmente, se pensó la formación continua como un proceso con dos componentes estructurales: a) profesionalización, y b) actualización. El primero, orientado a la elevación del nivel académico y de desempeño de docentes, técnicos y administrativos en servicio. El segundo, a la permanente formación, enriquecimiento y superación personal, para el mejoramiento del proceso educativo.

En la actualidad, desde el año 2002. “Se encuentra en ejecución el Programa de Desarrollo Profesional del Recurso Humano, (la profesionalización). Consiste en un programa diseñado para ser ejecutado en dos años (cuatro semestres académicos), durante lo cuales los participantes habrán de aprobar dieciséis cursos”. (22)

Los cuatro primeros cursos, con carácter propedéutico fueron diseñados para desarrollar las capacidades lingüísticas y lógico matemáticas de los participantes. Además de facilitar la oportunidad para reflexionar sobre las condiciones socio-históricas, étnicas, culturales y lingüísticas del país.

20/ Us Soc, Pedro, 1999,2003. Camino hacia la Utopía: La Reforma Educativa de Guatemala. Universidad Panamericana de Guatemala. Programa de Profesionalización MINEDUC/PROASE. Pág. 26.

21/ *Ibidem*. Pág. 26.

22/ *Ibidem*. Pág. 27.

Los siguientes, tienen relación con distintos aspectos del Nuevo Paradigma Curricular. Vale resaltar que la formación derivada de este programa va mas allá del carácter teórico que ha de las y los docentes con las herramientas metodológicas para un desempeño efectivo en el aula.

Es decir, la meta última de la formación del recurso humano, es llevar a las niñas y los niños una práctica pedagógica innovadora e interactiva, que les permita convertirse en sujetos activos en la construcción de sus aprendizajes.

“El Programa de Desarrollo Profesional se realiza en nivel académico universitario. El egresado recibirá un título de acreditación superior, con especialidad en el área de desempeño laboral. Hasta hoy, se ha venido desarrollando en sedes municipales, bajo la orientación de un facilitador o mediador pedagógico. Cuenta así mismo con el aval de tres Universidades: La Universidad de San Carlos de Guatemala, la Universidad Panamericana y la Universidad Mariano Gálvez. Con respecto a las modalidades de ejecución, se realiza en forma presencial , semipresencial y a distancia”. (23)

5.4 Avances de la Reforma Educativa

“Desde la entrega del diseño de Reforma Educativa, en 1998, por la comisión paritaria de Reforma Educativa, hasta hoy, ha habido significativos avances. Entre los logros mas importantes, debemos mencionar los que siguen”. (24)

5.5 La Formación del Recurso Humano

En el ámbito del perfeccionamiento del recurso humano, el Programa del Profesionalización del Recurso Humano ha dado cobertura a más de 55 mil docente, durante el primer semestre. Un grupo menos numerosos, ha cursado ya un trimestre mas, habiendo concluido los cursos de psicopedagogía y evaluación educativa. Otros no han cursando este trimestre, debido al movimiento magisterial que paralizó las labores docentes durante el mes de enero al mes de marzo de 2003.

23/ *Ibidem*. Pág. 27.

24/ *Ibidem*. Pág. 28.

Un logro importante del programa, es que ha incorporado a los equipos técnicos del ministerio de educación, a un número significativo de profesionales, de distintas especialidades, que enriquecen la capacidad de responder a los cambios que el sistema educativo demanda.

“La magnitud que este programa ha alcanzado, representa una verdadera esperanza de que la calidad de la educación que las niñas y los niños reciben en las escuelas públicas del país, mejorará substancialmente. Es también esperanzador, en cuanto que evidencia una conciencia cada vez mas clara de que la labor docente y educativa en general debe transformarse de raíz, para responder a los desafíos que para nosotros significa el futuro (ese futuro que ya esta aquí)”. (25)

6. PROGRAMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL RECURSO HUMANO

“La formación del personal en servicio es parte fundamental del proceso de Reforma Educativa desarrollado a partir de la firma de los Acuerdos de Paz, como lo establece el Diseño de Reforma Educativa: La capacitación y desarrollo del personal en servicio es una política decisiva para mejorar la calidad de la educación que plantea la reforma educativa.

De la misma forma, las Conclusiones del Diálogo y Consenso Nacional para la Reforma Educativa establecen la necesidad de: Profesionalización, actualización y especialización del personal docente, técnico y administrativo por parte del Ministerio de Educación (MINEDUC) y Universidades del país.

En congruencia con estos planteamientos, el Ministerio de Educación en coordinación con la Subcomisión de Recursos Humanos de la Comisión Consultiva y las universidades del país ha elaborado la presente propuesta de Desarrollo Profesional, cuyas características básicas son:

- Está dirigido al personal en servicio: docente, técnico y administrativo; específicamente en su primera etapa, para los niveles de preprimaria y primaria.
- Es un programa de formación a nivel superior, con acreditación universitaria en el nivel de Técnico.
- El proceso de formación tiene una duración de dos años.
- Se desarrolla a través de la modalidad semipresencial; la cual combina actividades presenciales (que pueden organizarse de manera flexible según las posibilidades de las y los participantes en cada región); y actividades de educación a distancia (a través de módulos de aprendizaje).

Dentro de este marco, se presenta la propuesta del Desarrollo Profesional.

Diseño de Reforma Educativa, Capítulo IV, Políticas y Estrategias de la Reforma Educativa, Área de Recursos Humanos.

Conclusiones del Diálogo y Consenso Nacional para la Reforma Educativa, Necesidades y Prioridades del Nivel Nacional, Recursos Humanos.

La acreditación del programa está en proceso de definición con las universidades del país.

El Sistema de Mejoramiento de Adecuación Curricular (SIMAC), en coordinación con la Asamblea Nacional Magisterial y la Subcomisión de Recursos Humanos de la Comisión Consultiva ha preparando un programa para terciarizar la formación del personal en servicio. A este programa se le ha llamado de Desarrollo Profesional y cuya características generales son:

- Dirigido al recurso humano en servicio, vinculado a pre-primaria y primaria (docentes y personal técnico-administrativo)
- Proceso de formación de 2 años
- Con acreditación universitaria
- Ejecutado por las universidades nacionales
- Con modalidad de entrega semipresencial
- Vinculado a una política salarial

El Estado financiaría la formación de su personal, en tanto que los beneficiarios aplicarían los resultados de su formación en el aula, elevando el nivel de compromiso de ambos. Si se logra alcanzar el consenso sobre el proceso y se termina de definir el financiamiento del programa, este daría inicio en el primer semestre del 2002.

Es obvio que elevar al nivel superior o terciario el nivel de formación inicial de los docentes no significa una automática mejoría de la calidad de la educación. Es necesario coordinar los esfuerzos entre el Ministerio de Educación (MINEDUC) y las universidades del país porque la experiencia de formar recursos humanos para la educación primaria, desde la universidad, es prácticamente nueva en el país. La oferta actual de las universidades, que se enfoca en la educación media es diversa y variada, necesiéndose una discusión que permita unificar ciertos criterios que es necesario actualizar, profundizar y unificar, en los y las docentes del nivel referido. Debe quedar en claro que se tiene amplia conciencia de que no es lo mismo, la formación de nuevos docentes que la actualización o formación continua o permanente de los conglomerados mencionados.

En el programa que se propone juegan un papel importantísimo los cambios de actitud, así como una amplia visión humanista y ética del docente, sin dejar de lado el enriquecimiento de conocimientos. Es necesario recuperar la imagen del docente, agente de cambio, ejemplo de las nuevas generaciones, capaz de transformar su medio en beneficio de la niñez para hacer de ella el agente del cambio social nacional.

Por ello es necesario un esfuerzo mancomunado de las universidades, del Ministerio de Educación (MINEDUC) y de Sus propios docentes, para garantizar que los efectos del programa de Desarrollo

Profesional se traduzcan en un cambio pedagógico en el aula y en el centro educativo. Esto solo será posible, en primer lugar, si el mismo programa para maestros en servicio es un programa de calidad. En segundo lugar, si existe un mayor compromiso y un mejor desempeño de los docentes en su centro de trabajo, que evidencien su mejor preparación en el desarrollo de las competencias básicas del ser maestro o maestra.

6.1 Objetivos del Programa

Los objetivos del programa de Desarrollo Profesional son:

6.1.1 Objetivo General

Mejorar y elevar el nivel académico y de desempeño del personal docente, técnico, administrativo y técnico administrativo, en respuesta a las necesidades y aspiraciones de un país multicultural, pluriétnico y multilingüe, con desarrollo humano sostenible, paz y democracia.

6.1.2 Objetivos Específicos

- ❖ Desarrollar las habilidades básicas de los docentes en servicio para el mejoramiento del proceso enseñanza aprendizaje.
- ❖ Desarrollar las habilidades básicas del personal directivo y administrativo del sector educación para mejorar el proceso de gerencia educativa y la eficiencia de los servicios educativos en los niveles locales.
- ❖ Mejorar la práctica pedagógica en el aula, en interacción con la familia y la comunidad, mediante la formación académica del personal docente, técnico y administrativo.
- ❖ Garantizar una formación docente orientada a la construcción de un país multicultural, pluriétnico y multilingüe, con desarrollo humano sostenible, paz y democracia.
- ❖ Impulsar la transformación curricular y la aplicación de innovaciones educativas en correspondencia con el proceso de Reforma Educativa.
- ❖ Acreditar a nivel universitario, el esfuerzo de formación del recurso humano.
- ❖ Promover la dignificación del recurso humano a través de la profesionalización y el establecimiento de incentivos económicos y sociales.

- ❖ La finalidad del programa es impulsar la implementación progresiva de una nueva educación, cuyas características se resumen a continuación:

6.2 Estructura del Programa

El Programa de Desarrollo Profesional está conformado por las siguientes áreas:

6.2.1 Área Básica donde se trabajan las habilidades básicas (comunicación y lenguaje, matemática, contexto nacional, etc.) y se aborda el marco general de la Transformación Curricular. Tiene una duración de un año (primer año del programa). El Área Básica está dirigida a todo el Recurso Humano que participará en el programa:

- Docentes en servicio de Pre-primaria (bilingües y monolingües)
- Docentes en servicio de Primaria (bilingües y monolingües)
- Personal Técnico Administrativo (bilingües y monolingües)

6.2.2 Áreas específicas orientadas a la Transformación Curricular para los niveles de pre-primaria y primaria. Además, ofrece formación específica en administración educativa. Tiene una duración de un año (se impulsa en el segundo año del programa). Cada una de las tres áreas específicas (pre-primaria, primaria y administración educativa) está conformada por seis cursos.

Al terminar el área básica, el Recurso Humano debe optar por una de las siguientes áreas específicas:

- **Educación Pre-primaria intercultural**
- **Educación Primaria intercultural**
- **Gestión Educativa intercultural**

Cada persona opta por sólo una de estas opciones.

Tanto en el área básica como en las áreas específicas, se dedica especial importancia al enfoque **intercultural** de la educación.

6.2.3 Área de Educación Bilingüe Intercultural Dirigida al desarrollo de la educación bilingüe y la interculturalidad. Aborda el fortalecimiento de competencias comunicativas lingüísticas y lo referente a la pedagogía de la Educación Bilingüe (EB). Está conformada por cuatro cursos, distribuidos a lo largo de los dos años que dura el programa de Desarrollo Profesional (dos cursos en el área básica del primer años y dos cursos en las áreas específicas del segundo año).

Algunos cursos de esta área varían según la condición sociolingüística de las y los participantes. Unos están dirigidos a la población que maneja, al menos de forma oral, dos idiomas (el castellano y un idioma indígena); mientras que otros cursos están dirigidos a la población monolingüe en castellano. Algunos cursos de esta área son

comunes a ambos grupos. En la descripción de los cursos se establece hacia quiénes están dirigidos.

7. PERFILES DE EGRESO

Tomando en cuenta que las carreras que componen el Programa de Desarrollo Profesional, tienen en común algunas áreas, se presentan a continuación los perfiles por área, entendiéndose que el perfil de egreso de cada carrera resulta de la combinación de estos.

¹⁰ Las universidades están en proceso de concertación respecto a la titulación del programa.

7.1 Perfil de Egreso del Área de Formación Específica en Educación Primaria Intercultural

Los participantes en los cursos del Área de Primaria al final de los estudios presentarán los siguientes rasgos y características profesionales:

7.1.1 Conocimientos

- Conocen alternativas metodológicas y procedimientos para estimular el desarrollo integral del niño, partiendo de las destrezas y habilidades previamente adquiridas.
- Tienen conocimiento de las etapas de desarrollo de las y los niños y fundamentan las estrategias de aprendizaje en ese conocimiento.
- Manejan temas inherentes a la convivencia respetuosa en una sociedad multicultural (cultura, cambio cultural, relativismo cultural, etnocentrismo, etc.).
- Conocen y analizan los problemas que se han enfrentado en la enseñanza del castellano en el país.

7.1.2 Capacidades

- Abordan de manera integral la enseñanza del lenguaje, desde una perspectiva comunicativa, funcional y textual, que enfatiza el desarrollo de la lengua de uso predominante de los educandos, sea ésta una lengua maya o el castellano, y que, además, promueve y estimula el aprendizaje de un segundo idioma.
- Cuentan con herramientas y aplican criterios metodológicos para orientar el aprendizaje significativo y situado de la matemática, en función del desarrollo del pensamiento del niño y de los usos que se le da a la matemática en la cotidianidad.
- Utilizan metodologías de aprendizaje del sistema de numeración maya y de las cuatro operaciones básicas en este sistema.

- Disponen de estrategias metodológicas para la ejercitación del pensamiento lógico a partir de la problematización de situaciones vivenciales.
- Aplican técnicas y formas de abordar el área de ciencias sociales (incluyendo geografía, historia, ciudadanía, identidad personal y colectiva, entre otras), a partir de un enfoque orientado al desarrollo de competencias que promueven el estudio y la reflexión crítica de la realidad local, regional y nacional de un país heterogéneo y multicultural como Guatemala.
- Utilizan procedimientos y herramientas pedagógicas para orientar el área de ciencias naturales al desarrollo de competencias propias del quehacer científico y tecnológico que puedan ser aplicadas para resolver problemas de la vida cotidiana, del ambiente, del desarrollo y de la productividad.
- Trabajan elementos prácticos de investigación aplicados al estudio de conocimientos socioculturales de la cultura o culturas de la población con que trabaja, en el marco de los tres niveles de concreción del currículo (macro, meso y micro).
- Analizan y aplican enfoques, estrategias y técnicas para la enseñanza de una lengua con metodología de segundo idioma.
- Aplican modalidades alternativas de evaluación como la auto evaluación, la coevaluación y la heteroevaluación, desde una perspectiva conocida actualmente como evaluación auténtica que priorizar los procesos de aprendizaje antes que los productos.
- Aplican criterios e instrumentos para evaluar las competencias de las distintas áreas de aprendizaje y utilizan los resultados a favor del aprendizaje de las y los niños.

7.1.3 Actitudes

- Se comprometen con su labor como facilitadores del aprendizaje.
- Adoptan una perspectiva intercultural, presentando y contrastando distintas visiones y conocimientos que tienen las diferentes culturas que coexisten en el país. Promueven el uso de la tradición oral y la literatura de los distintos pueblos de Guatemala en su trabajo docente.
- Se interesan en el desarrollo de la creatividad y la inventiva, en el marco de la enseñanza de la tecnología.

Además, en el caso de los educadores y educadoras que desempeñan sus funciones en áreas de población bilingüe:

- Dominan los fundamentos y las herramientas prácticas para potenciar el desarrollo del idioma materno o de uso predominantes de los niños y niñas, tanto a nivel oral como escrito, desde una perspectiva integral que establece un vínculo estrecho entre lengua y cultura.
- Combinan el desarrollo de la oralidad con la producción de textos de tipo y naturaleza diversos en la lengua indígena, tales como: carteles,

afiches, productos de la tradición oral, como refranes, dichos, cuentos y leyendas, poesía y canciones, drama, ensayos, etc.

- Cuentan con estrategias y procedimientos para utilizar el idioma indígena como medio de enseñanza principal en la escuela primaria bilingüe, recurriendo además a glosarios pedagógicos que facilitan la enseñanza de las diferentes áreas curriculares en las propias lenguas indígenas, teniendo en mente un modelo de educación bilingüe de mantenimiento y desarrollo.

- Proponen el diseño y uso de juegos, así como el aprovechamiento de recursos del medio para la enseñanza del lenguaje.

- Hacen uso, desarrollan y perfeccionan el manejo de su lengua materna, enfatizando la apropiación y manejo de la lectura y escritura del idioma y su aplicación en el aula,

Y, para los educadores y educadoras que laboran en áreas de población monolingüe en castellano, se agrega lo siguiente:

- Manejan de manera funcional y práctica, los aspectos básicos del idioma de la región, en el marco del establecimiento de relaciones interculturales más fluidas.

- Manejan en el idioma de la región diálogos básicos como saludos, frases y expresiones de cortesía, preguntas sobre el tiempo, sobre cómo llegar a un lugar, sobre el significado de palabras que no conoce, acerca de los nombres de personas y objetos diversos, etc.

- Conocen canciones, poemas y cuentos breves en las lenguas indígenas.

- Conocen y respetan la cultura de los hablantes del idioma que están aprendiendo.

7.2 Perfil de Egreso del Área de Formación Específica en Educación Pre-primaria Intercultural

Los participantes en los cursos del Área de Preprimaria al final de los estudios presentarán los siguientes rasgos y características profesionales:

7.2.1 Conocimientos

- Conocen las etapas de desarrollo infantil, en lo cual fundamentan las estrategias para facilitar el aprendizaje.

- Manejan el área de percepción y criterios para el desarrollo del pensamiento lógico matemático, áreas desde las cuales se orientará el aprestamiento para la lectura y la matemática.

- Manejan temas inherentes a la convivencia respetuosa en una sociedad multicultural (cultura, cambio cultural, relativismo cultural, etnocentrismo, etc.). Conocen y analizan los problemas que se han enfrentado en la enseñanza del castellano en el país.

7.2.2 Capacidades

- Utilizan herramientas metodológicas y procedimientos para estimular el desarrollo integral del niño y la niña, partiendo de las destrezas, habilidades, conocimientos y saberes previamente adquiridos. Aplican un enfoque integral de enseñanza del lenguaje atendiendo al desarrollo de la competencia comunicativa del sujeto, a través de las lenguas o lenguas que maneja y usa en la cotidianidad, y vinculando la enseñanza a la vida del niño y de la niña.
- Estimulan el aprendizaje de una segunda lengua, a través de juegos, simulaciones y actividades prácticas derivadas de las posibles situaciones en las que un niño y una niña en edad pre-escolar podrían requerir del castellano para comunicarse. Preparan a los niños y niñas para apropiarse de la lengua escrita, a partir del desarrollo de sus competencias orales, tanto en su lengua materna como en una segunda.
- Elaboran y hacen uso de material didáctico diverso, ilustrando su utilidad y pertinencia, desde las diferentes áreas que se trabajan en el ciclo de educación pre-primaria.
- Utilizan criterios e instrumentos para evaluar periódicamente las competencias del área, considerando la evaluación como fundamentalmente formativa y puesta al servicio del aprendizaje.
- Fomentan que el niño y la niña exploren y descubran su entorno natural y social, y los diferentes tipos de relaciones que los seres humanos establecemos con el mundo natural para explorarlo y contribuir a su aprovechamiento adecuado, su protección y conservación.
- Utilizan elementos prácticos de investigación aplicados al estudio de la tradición oral y literaria, los conocimientos y saberes, y sistemas de organización social de la cultura o culturas de la población con que trabajan, en el marco de los tres niveles de concreción del currículo: macro, meso y micro.

7.2.3 Actitudes

- Se interesan en la aplicación de estrategias y herramientas metodológicas para estimular el desarrollo integral en sus educandos.
- Promueven el arte en la escuela, como alternativa para la expresión creativa de los niños y como recurso para el desarrollo de sus habilidades psicomotrices, destrezas cognitivas y actitudes; promoviendo expresiones artísticas vinculadas a la cultura de la comunidad (talleres de danza, dibujo, pintura, poesía, teatro, canto, música, tejido, manualidades, etc.). Además, en el caso de los educadores y educadoras bilingües:
 - Dominan los fundamentos y las herramientas prácticas para potenciar el desarrollo del idioma materno de los niños y niñas, tanto a nivel oral como escrito, desde una perspectiva integral que establece un vínculo estrecho entre lengua y cultura.
 - Combinan el desarrollo de la oralidad ancestral con la producción de textos de tipo y naturaleza diversos en la lengua indígena, tales como:

carteles, afiches, productos de la tradición oral, como refranes, dichos, cuentos y leyendas, poesía y canciones, drama, ensayos, etc.

- Cuentan con estrategias y procedimientos para utilizar el idioma indígena como medio de enseñanza principal en la escuela primaria bilingüe, recurriendo además a glosarios pedagógicos que facilitan la enseñanza de las diferentes áreas curriculares en las propias lenguas indígenas, teniendo en mente un modelo de educación bilingüe de mantenimiento y desarrollo.
- Proponen el diseño y uso de juegos, así como el aprovechamiento de recursos del medio para la enseñanza del lenguaje.
- Hacen uso, desarrollan y perfeccionan el manejo de su lengua materna, enfatizando la apropiación y manejo de la lectura y escritura del idioma y su aplicación en el aula. Los educadores y educadoras monolingües en castellano
- Manejan de manera funcional y práctica, los aspectos básicos del idioma de la región, en el marco del establecimiento de relaciones interculturales más fluidas.
- Manejan en el idioma de la región diálogos básicos como saludos, frases y expresiones de cortesía, preguntas sobre el tiempo, sobre cómo llegar a un lugar, sobre el significado de palabras que no conoce, acerca de los nombres de personas y objetos diversos, etc.
- Conocen canciones, poemas y cuentos breves en las lenguas indígenas.
- Conocen y respetan la cultura de los hablantes del idioma que están aprendiendo.

7.3 Perfil de Egreso del Área de Formación Específica en Gestión Educativa

Los participantes en los cursos del Área de Gestión Educativa al final de los estudios presentarán los siguientes rasgos y características profesionales:

7.3.1 Conocimientos

- Disponen de una visión general de la Reforma Educativa, así como de la Transformación Curricular (áreas curriculares para cada nivel educativo).
- Conocen una descripción resumida de las competencias fundamentales de cada área de aprendizaje, una descripción breve de los nuevos enfoques y orientaciones metodológicas y de los criterios para la evaluación del logro de las competencias señaladas.
- Conocen el marco legal que regula la educación nacional y la administración pública y privada.
- Fundamentan la necesidad de un bilingüismo aditivo y las ventajas del empleo y enseñanza de la lengua de uso predominante de los

educandos, como condición para el adecuado aprendizaje de una segunda lengua.

- Analizan los problemas que se han enfrentado en la enseñanza del castellano en el país. Lo dominan los nuevos enfoques de la supervisión educativa: preventiva y constructiva, aplicando principios, criterios y procedimientos, entre ellos el acompañamiento en el aula, para apoyar el trabajo educativo en el marco de la asesoría pedagógica.

7.3.2 Capacidades

- Ponen en práctica elementos básicos de las principales teorías de la administración educativa; procesos de la administración, incluyendo el manejo de personal.
- Aplican herramientas e instrumentos para facilitar los procesos administrativos, en el marco de la Reforma Educativa.
- Aplican la planeación estratégica como una herramienta de trabajo colectivo para evaluar la organización interna y las condiciones externas de su escenario de gestión (escuela, distrito, etc.) y planificar los cambios necesarios para mejorar la eficiencia, la eficacia y la pertinencia del proceso de aprendizaje y enseñanza.
- Aplican el liderazgo asertivo en el ambiente educativo, dentro de un marco de tolerancia intercultural.
- Aplican herramientas para el análisis y la resolución de conflictos.
- Cuentan con criterios para analizar problemas de calidad y cobertura educativa, y para elaborar propuestas acordes al proceso de Reforma Educativa. Evalúan y replantean los diferentes modelos, procesos y estrategias de capacitación y actualización.
- Trabajan elementos prácticos de investigación aplicados al estudio de los procedimientos de monitoreo, supervisión y asesoría pedagógica que se practican en el escenario de gestión donde trabaja.

7.3.3 Actitudes

- Apoyan y orientan la aplicación de la Transformación Curricular en su escenario de gestión.
 - Promueven el análisis crítico de la problemática ética del sistema educativo y proporcionan referentes de conducta.
 - Promueven el cumplimiento de los derechos y responsabilidades del recurso humano del sistema, en sus distintas fundones.
 - Promueven el uso de estrategias y técnicas para la enseñanza una lengua con metodología de segundo idioma.
 - Promueven la aplicación de nuevos enfoques de evaluación, precisando los principios que los subyacen así como las estrategias y los procedimientos que posibilitan su utilización.
- Además, en el caso del personal bilingüe
- Dominan los fundamentos y las herramientas prácticas para potenciar el desarrollo del idioma materno de los niños y niñas, tanto a nivel oral

como escrito, desde una perspectiva integral que establece un vínculo estrecho entre lengua y cultura.

- Combinan el desarrollo de la oralidad con la producción de textos de tipo y naturaleza diversos en la lengua indígena, tales como: carteles, afiches, productos de la tradición oral, como refranes, dichos, cuentos y leyendas, poesía y canciones, drama, ensayos, etc.
- Cuentan con estrategias y procedimientos para utilizar el idioma indígena como medio de enseñanza principal en la escuela primaria bilingüe, recurriendo además a glosarios pedagógicos que facilitan la enseñanza de las diferentes áreas curriculares en las propias lenguas indígenas, teniendo en mente un modelo de educación bilingüe de mantenimiento y desarrollo.
- Proponen el diseño y uso de juegos, así como el aprovechamiento de recursos del medio para la enseñanza del lenguaje.
- Hacen uso, desarrollan y perfeccionan el manejo de su lengua materna, enfatizando la apropiación y manejo de la lectura y escritura del idioma y su aplicación en el aula. Y, para el personal monolingüe en castellano, se agrega lo siguiente:
- Manejan de manera funcional y práctica, los aspectos básicos del idioma de la región, en el marco del establecimiento de relaciones interculturales más fluidas.
- Manejan en el idioma de la región diálogos básicos como saludos, frases y expresiones de cortesía, preguntas sobre el tiempo, sobre cómo llegar a un lugar, sobre el significado de palabras que no conoce, acerca de los nombres de personas y objetos diversos, etc.
- Conocen canciones, poemas y cuentos breves en las lenguas indígenas.
- Conocen y respetan la cultura de los hablantes del idioma que están aprendiendo.

8. PLANES DE ESTUDIO CURSOS DEL ÁREA BÁSICA (PRIMER AÑO)

PRIMER SEMESTRE

1. Contexto sociocultural de Guatemala y realidad educativa
2. Comunicación y lenguaje
3. Matemática y pensamiento lógico
4. Lectura y producción de textos en la (población bilingüe)
Culturas e idiomas de Guatemala (población monolingüe castellano)

SEGUNDO SEMESTRE

Psicopedagogía
Educación en valores
Currículum y planificación educativa
Educación bilingüe: diversidad, lengua y cultura (población bilingüe y monolingüe)

8.1 Cursos del Área de Formación Específica en Educación Primaria Intercultural (segundo año)

TERCER SEMESTRE

1. Destrezas de aprendizaje
 2. Didáctica y evaluación de Comunicación y Lenguaje ¹²
 3. Didáctica y evaluación de Matemática
 4. Didáctica de la LI (población bilingüe)
- Aprendizaje de la L2 de la región (población monolingüe castellano)

CUARTO SEMESTRE

1. Evaluación educativa
2. Didáctica y evaluación de Ciencias Naturales y Tecnología
3. Didáctica y evaluación de Ciencias Sociales
4. Didáctica del castellano como L2 (población bilingüe y monolingüe)

8.2 Cursos del Área de Formación Específica en Educación Pre-primaria Intercultural (segundo año)

TERCER SEMESTRE

1. Destrezas de aprendizaje
 2. Didáctica y evaluación de Comunicación y Lenguaje
 3. Elaboración de material didáctico
 4. Didáctica de la LI (población bilingüe)
- Aprendizaje de la L2 de la región (población monolingüe castellano)

CUARTO SEMESTRE

1. Evaluación educativa
2. Didáctica y evaluación de Medio social y natural
3. Didáctica y evaluación de la Expresión artística
4. Didáctica del castellano como L2 (población bilingüe y monolingüe)

9. DISEÑO METODOLÓGICO DEL PROGRAMA DE DESARROLLO PROFESIONAL

9.1 Educación a distancia interactiva

Esta fase corresponde al trabajo a distancia que realizará el docente, para lo cual contará con el apoyo de materiales escritos (módulos).

La educación a distancia es interactiva en la medida que permite la relación entre el sujeto, el texto o módulo, su comunidad, su trabajo y todo el contexto general. Está fundamentada en la Mediación Pedagógica, a través de materiales educativos sencillos, lúdicos y coherentes con la realidad de los sujetos y de su contexto.

La educación a distancia se realiza a través de dos procesos básicos: el autoaprendizaje y el ínter aprendizaje.

9.2 Autoaprendizaje

El autoaprendizaje es entendido como el proceso por el cual el participante construye su propio aprendizaje. Se genera a través de las actividades que se realizan a partir de los módulos o materiales educativos.

Estas actividades se realizan de manera individual, lo cual no significa que sean actividades aisladas, pues éstas promueven la relación del estudiante con su entorno.

9.3 Colectivos de Aprendizaje

El interaprendizaje se refiere a la producción grupal de nuevos conocimientos y prácticas (aprendizaje con el grupo). Se promueve cuando los estudiantes se reúnen, semanal o quincenalmente, para compartir, dialogar y aprender de la experiencia de cada quien en los "Colectivos de Aprendizaje" (conformados por los docentes de cada centro educativo).

En los módulos se proponen experiencias de aprendizaje y producción grupal para estos colectivos. Son actividades para analizar, discutir y proponer acciones que enriquezcan la práctica de cada quien. También se ofrecen orientaciones para que el docente pueda apoyarse con el conocimiento y experiencia de algunas personas de la comunidad (líderes, ancianos, etc.).

9.4 Texto Paralelo

Algo de mucha importancia en todo el proceso es la producción del Texto Paralelo. Este es un material elaborado por cada estudiante en base a su experiencia de aprendizaje (investigaciones, ejercicios, etc.) tanto en los presenciales como en los períodos a distancia.

La producción de este material debe entenderse como un espacio para la construcción de conocimientos que le permitan expresarse, reelaborar la información, experimentar, aplicar.

El texto paralelo es la expresión de la experiencia educativa a través de un producto propio que le permite al estudiante visualizar su proceso de aprendizaje, apropiarse de él y darle sentido. Este material debe ser elaborado con flexibilidad y creatividad, tanto en cuanto a su contenido como a su forma; usando distintas técnicas (dibujos, recortes, canciones, esquemas, informes, etc.).

En general, esta modalidad debe permitir una experiencia educativa con las siguientes características:

- Participativa
- Con significado
- Lúdica
- Crítica
- Práctica
- Transformadora

9.5 Períodos de trabajo a distancia

En cada semestre se trabajarán 4 cursos que se desarrollarán paralelamente. Para cada uno de los cursos se entregará un módulo que orientará el trabajo a distancia.

Se estima que para realizar las actividades propuestas para los diferentes cursos, el docente deberá trabajar por lo menos una hora diaria, que hacen un total aproximado de 75 horas, durante el semestre.

El trabajo a distancia que el docente realice, estará centrado en propiciar el desarrollo de experiencias de aprendizaje, principalmente aplicadas a su práctica pedagógica.

En general, en su trabajo a distancia, el docente realizará actividades como:

- Lectura del texto
- Ejercicios de reflexión, interpretación, análisis, etc.
- Investigaciones (contextualizar y contrastar los temas con su realidad)
- Prácticas en el aula, escuela o comunidad (aplicación del aprendizaje)
- Elaboración del texto paralelo (se recoge la experiencia, se expresa la propia opinión, se formulan propuestas, etc.).
- Y todas aquellas actividades que propicien la aplicación de las innovaciones propuestas.

9.6 Educación presencial alternativa

En el proceso de Desarrollo Profesional, los docentes asistirán a las sedes o centros pedagógicos y participarán en los momentos presenciales, acompañados y orientados por un facilitador.

Los momentos presenciales son concebidos como "encuentros educativos" y espacios dedicados especialmente a la reflexión, análisis, discusión, diálogo, socialización de experiencias y trabajo colectivo (interaprendizaje), etc. Están orientados por una metodología participativa, dirigida hacia la creación y realización de experiencias de aprendizaje.

Los facilitadores realizarán actividades que permitan, a partir de la socialización del trabajo realizado durante la educación a distancia (experiencias, progresos y dificultades), apoyar el proceso de aprendizaje de los participantes, utilizando diversos recursos para complementar los temas de estudio.

En el proceso de Desarrollo Profesional el facilitador dirigirá el desarrollo de las experiencias que permitirán al docente mejorar sus destrezas de aprendizaje. En este proceso, el facilitador debe promover las relaciones democráticas, el respeto a las diferencias culturales, la organización y participación y todas aquellas actitudes que se proponen que el docente desarrolle durante su profesionalización.

El trabajo del facilitador se apoyará con una guía metodológica y con videos relacionados al contenido de los cursos. La guía contiene propuestas concretas para orientar la metodología de los diferentes momentos presenciales.

9.7 Períodos de trabajo presencial

Para cada uno de los cursos, se propone un mínimo de 28 horas de trabajo presencial distribuidas en diferentes momentos durante el semestre (fin de semana, semana intensiva, etc.) según los acuerdos establecidos entre la unidad ejecutora y la comunidad educativa (maestros, autoridades educativas, padres de familia, alumnos, etc.). Esto implica que en el semestre, se trabajará un total de 140 horas, para el tratamiento de los cuatro cursos.

La unidad ejecutora planificará los encuentros presenciales atendiendo diferentes criterios (distancia, movilización de docentes, disponibilidad de tiempo, etc.).

Dentro de las actividades que se desarrollarán durante los momentos presenciales, de manera general se pueden mencionar:

- Presentación de videos para su discusión
- Ejercicios de interpretación, análisis, juicio crítico
- Trabajos de grupos
- Socialización de experiencias
- Dinámicas, técnicas y talleres según contenido a tratar
- " Actividades que permitan vivenciar las innovaciones propuestas
- Experiencias del aula

Los eventos presenciales permitirán al docente, experimentar desde su propio proceso de profesionalización la metodología de base de todo el proceso de transformación educativa.

10. MATERIALES

Para apoyar el desarrollo de las experiencias de aprendizaje que se generarán tanto a través de los momentos presenciales como a distancia, se propone el uso de los siguientes materiales:

10.1 Módulos Auto formativos

El módulo será el principal apoyo con que contará el docente para realizar su trabajo a distancia. Sin embargo, durante los momentos presenciales se realizarán actividades donde el docente necesitará consultarlo.

El docente recibirá un módulo para cada uno de los cursos. Durante el semestre estará trabajando en forma paralela con 4 módulos,

Estos materiales escritos tendrán las siguientes características:
Mediados pedagógicamente

10.2 Tratamiento desde el tema

Desarrollo del contenido utilizando recursos pedagógicos para presentar la información de manera clara, organizada y con sentido para los interlocutores del proceso.

10.3 Tratamiento desde el aprendizaje

Consiste en el uso de ejercicios y propuestas de actividades que buscan la apropiación del texto, el desarrollo de habilidades y la aplicación del aprendizaje en el campo de trabajo de los participantes.

10.4 Tratamiento desde la forma

Se refiere a los recursos que se utilizan en el material (diagramación, tipos de letras, ilustraciones, belleza, expresividad, originalidad, etc.) que hacen el material lúdico, interesante y que permite la apropiación e identificación del interlocutor con el material.

- Orientados a la aplicación del aprendizaje.
- Con propuestas de ejercicios y actividades que desarrollan destrezas y habilidades (análisis del texto, juicio crítico, aplicación, etc.).
- Dirigidos a facilitar experiencias de autoaprendizaje e interés en el aprendizaje.

10.5 Guías Metodológicas

Estos materiales están dirigidos al facilitador y pretenden apoyar y dirigir la organización y desarrollo de los presenciales.

Se elaborará una guía para cada curso. Estas organizarán los presenciales en función de las unidades propuestas en el módulo. De tal manera que pueda utilizarlas independientemente de cómo se organicen los presenciales (fin de semana, semana intensiva, etc.).

Las guías ofrecerán orientaciones sobre los siguientes elementos:

- Organización del espacio y del grupo
- Actividades específicas para el desarrollo de las experiencias de aprendizaje y tratamiento de contenidos:
 - Trabajo individual
 - Trabajo cooperativo
 - Socialización de experiencias

 - Técnicas (dinámicas para introducción y desarrollo de temas, dramatizaciones, etc.)
 - Actividades de retroalimentación Actividades de evaluación
 - Dinámicas de animación
- Distribución del tiempo
(En función de las actividades a realizar)

- Utilización del material didáctico
 - Presentación de videos
 - Referencias al módulo
 - Carteles (formatos, esquemas, cuadros sinópticos, ilustraciones, etc.)
- Orientaciones para el trabajo a distancia

Además, la guía incluirá como anexo el material de apoyo necesario para la realización de las actividades (lecturas específicas, etc.)

10.6 Videos

Los presenciales se apoyarán en el uso de videos que permitan enriquecer y complementar el desarrollo de los temas y fundamentalmente presentando experiencias que ilustren metodología, procesos, etc. vinculadas al los cursos.

Los audiovisuales se utilizarán para: presentar información, generar la reflexión y el debate, etc. Por ejemplo, la Guía metodológica podría indicar: Vea con el grupo el primer segmento del audiovisual X (15 min.), posteriormente forme grupos para realizar la siguiente actividad. Para la implementación de este recurso didáctico, se utilizarán las siguientes alternativas:

1. Edición: se usarán diferentes audiovisuales ya existentes (tanto producciones nacionales como de otros países, con la autorización de

sus productores), seleccionando partes, cortando, pegando, metiendo textos (instrucciones para el facilitador) dándoles un formato adecuado.

2. Producción: se realizarán filmaciones de experiencias, entrevistas, conferencias, etc. para luego editarlas con el formato acordado.

Para ambos casos, se tomará como referencia videos de 30 minutos (aunque algunos puedan ser más largos y otros más cortos).

Para cada curso se dispondrá de 2 videos, uno editado y otro producido. Es decir que para cada semestre, se contará con un total de 4 videos editados y 4 producidos.

10.7 Inducción a facilitadores

Los facilitadores que participarán en el proceso de desarrollo profesional, deben comprometerse con la calidad del mismo, y contar con las herramientas básicas que les permitan orientar el proceso. Para la implementación del programa los facilitadores pasarán por dos etapas: (a) inducción y (b) capacitaciones periódicas.

Para la implementación de este recurso didáctico, se utilizarán las siguientes alternativas:

Edición: se usarán diferentes audiovisuales ya existentes (tanto producciones nacionales como de otros países, con la autorización de sus productores), seleccionando partes, cortando, pegando, metiendo textos (instrucciones para el facilitador) dándoles un formato adecuado.

Producción: se realizarán filmaciones de experiencias, entrevistas, conferencias, etc. para luego editarlas con el formato acordado.

Para ambos casos, se tomará como referencia videos de 30 minutos (aunque algunos puedan ser más largos y otros más cortos). Para cada curso se dispondrá de 2 videos, uno editado y otro producido. Es decir que para cada semestre, se contará con un total de 4 videos editados y 4 producidos.

- Revisión de las Guías Metodológicas (de todos los cursos). Los facilitadores deben comprender el enfoque metodológico y vivenciar algunas de las experiencias propuestas. Se deben integrar las innovaciones y vivenciar las que se implementarán en los cursos del semestre, (protagonismo infantil, democracia, interculturalidad, etc.)

- Revisión de los módulos para los docentes y al igual que con las Guías realizar algunas de las actividades propuestas, discutir aspectos necesarios para una mejor orientación a los docentes

• Sistema evaluativo para cada uno de los cursos del semestre (ponderación de actividades, modalidades de evaluación, criterios de promoción, etc.)

- Reforzamiento sobre la dinámica de trabajo con modalidad semipresencial (orientaciones para el trabajo a distancia y la facilitación de las presenciales).

10.8 Aspectos administrativos

- Planificación de las actividades del proceso de desarrollo profesional y de las logísticas para el semestre (Nº de módulos, convocatoria a los docentes, etc.)
- Orientaciones administrativas sobre control de inscritos, deserciones, promociones, etc.

11. MODALIDADES DE ENTREGA DEL PRESENCIAL PARA EL PROGRAMA

La ejecución del Programa de Desarrollo Profesional, requiere de la organización a nivel central, departamental y municipal de las autoridades, maestros, estudiantes y las comunidades educativas, para que este pueda cumplir con los objetivos para los que fue creado.

La entrega del programa con calidad, eficiencia y eficacia, requiere de la capacidad del mismo para adaptarse a las condiciones individuales y colectivas de la población meta. Es por ello que el presente apartado describe las diferentes modalidades de entrega para el trabajo presencial del Programa de Desarrollo Profesional que se han diseñado, con el propósito de viabilizar el proceso, proporcionar opciones y asegurar la participación de la mayor parte del recurso humano.

Las modalidades del presencial que se presentan son tres

1. Modalidad una vez por semana
2. Modalidad dos días cada dos semanas
3. Modalidad semana intensiva

Cada una de ellas presenta las condiciones necesarias para trabajarla, como se desarrollan sus variables, las características de la población a la que va dirigida, sus ventajas y desventajas y sugerencias de cómo organizar la escuela en ausencia de los maestros.

Condición básica para adoptar cualquiera de las Modalidades, es la participación de maestros, estudiantes y padres de familia en la toma de decisiones ya que la ausencia de los maestros en la escuela afecta a todos, sin embargo los beneficios se podrán observar a corto, mediano y largo plazo.

11.1 Condiciones generales para la viabilidad de las modalidades de entrega del presencial

11.1.1 La sensibilización de la comunidad educativa

Dado el carácter masivo y a largo plazo del Programa de Desarrollo Profesional, la información y posterior sensibilización de la comunidad educativa, se constituyen en factores determinantes para obtener la aprobación de los padres de familia y los estudiantes para la participación de sus maestros en este proceso. Con este consentimiento los maestros pueden contar con la comprensión y la ayuda de los padres de familia en la organización de la escuela para que, en la medida de lo posible el Programa no sea, desde el punto de vista de los padres, en un factor de pérdida de tiempo, si no al contrario, en un medio para mejorar la calidad educativa de la escuela, la participación de la comunidad y de propiciar el trabajo coordinado y la delegación de tareas para los maestros.

11.1.2 Organización de la comunidad educativa

Es necesario que tanto autoridades, maestros, padres de familia y estudiantes participen en la organización del trabajo dentro de la escuela para que la misma no cierre y continúe proporcionando el servicio a todos los niños sin menoscabo de su calidad por la ausencia del ó los maestros.

11.1.3 Horario del presencial

Los presenciales en cualquiera de sus modalidades deben estar comprendidos dentro de los días y horario de trabajo del docente, es decir de lunes a viernes de 7:30 a 12:30 para los que laboran en jornada matutina y de 13:00 a 18:00 horas para la jornada vespertina.

11.1.4 Sin costo para el participante

La asistencia al programa no debe representar gastos económicos (transporte, alimentación, hospedaje) para los maestros.

12. OBSTÁCULOS PARA LAS MODALIDADES DE ENTREGA DEL PROGRAMA

12.1 Presencial una vez por semana

12.1.1 Condiciones

- Se necesitan 5 meses para cubrir las 100 horas de trabajo presencial
- Horario del presencial 7:30 a 12:30 o de 13:00 a 18:00 hrs.

- Dependiendo de la jornada de trabajo de los maestros.
- 3 grupos de 40 maestros cada uno aproximadamente
 - 1 grupo distinto cada día de lunes a miércoles
 - de 100 a 120 maestros a la semana
 - Un facilitador a tiempo completo

¿Quiénes pueden optar a esta modalidad?

- Escuelas con más de dos maestros. Los maestros deben tener su lugar de residencia en el mismo municipio o cercano a la escuela, lo que permite su fácil movilización al Centro Pedagógico.

12.1.2 La Planificación del Programa por parte del facilitador

- El facilitador planifica un mismo tema cada semana para los tres grupos
- El facilitador cuenta con 28 horas semanales para planificar y revisar tareas. 3 horas diarias por la tarde o por la mañana, dependiendo del horario del presencial y los días jueves y viernes.
- Se debe prever un mes intermedio entre semestre y semestre que servirá para planificación, capacitación, evaluación y organización del siguiente semestre.

12.1.3 Dosificación de los cursos

- 2 cursos cada dos semanas. Esta modalidad permite la asignación de proyectos o investigaciones educativas mucho más complejas que pueden ser trabajadas con mayor tiempo.

12.1.4 Trabajo a distancia

- El trabajo a distancia debe ser dosificado por el facilitador a 6 horas de trabajo a la semana y a 1 hora con 15' diarios, Para este proceso los maestros pueden hacer uso de los cuatro días siguientes a partir del presencial.

12.1.5 Aplicación en el aula

- Igual que en el anterior, el facilitador debe dosificar el tiempo de aplicación en el aula a 6 horas de trabajo semanales y a 1 hora con 15 minutos diarios.

12.1.6 Organización de la escuela

- Esta modalidad tiene como principio fundamental el **NO CERRAR LA ESCUELA** en el tiempo que dure el Programa de Desarrollo Profesional. Para ello se necesita establecer acuerdos y organizar el trabajo entre los maestros y los padres de familia para que los niños siempre cuenten con un maestro que los atienda. Para ello la metodología del programa apoya

por medio de la asignación de proyectos como parte del trabajo a distancia y de aplicación en el aula, que se pueden ir realizando en la escuela con los maestros y estudiantes que permanecen en la misma.

- Informar a las comunidades de cómo se trabajará en ausencia y rotación de los maestros, así como del cuidado de los niños que se queden sin maestro.

- Si es un grupo de tres o más maestros pueden organizarse en tres grupos, asisten al presencial en días distintos. Los maestros que no asisten se organizan para trabajar con los niños la implementación de los proyectos que se asignan en el presencial.

12.1.7 Ventajas

- La escuela no cierra.

- En esta modalidad, el grupo de maestros de una escuela puede organizarse en varios grupos, dependiendo del número de maestros y distribuirse de acuerdo a los días de la semana, de tal forma que los estudiantes continúan trabajando.

- El facilitador puede asignar proyectos para realizarlo con todos los maestros de la misma escuela

- Se pueden conformar grupos de estudio

12.1.8 Desventajas.

- Recargo de trabajo para los maestros, por las tareas propias de la Profesionalización y el cuidado de estudiantes de otro maestro.

- Un solo facilitador para atender 3 grupos de 40 cada uno, lo que representa un trabajo de facilitación sin llegar a profundizar en los temas.

- El tiempo asignado para planificación, revisión de tareas (texto paralelo) y evaluación es insuficiente.

12.2 Presencial dos días cada dos semanas

12.2.1 Condiciones

- Se necesitan 5 meses para cubrir las 100 horas de trabajo presencial

- Horario de 7:30 a 12:30 o de 13:00 a 18:00 hrs. Dos días cada quince días.

- 3 grupos de 40 maestros cada uno

- 2 grupos la primer semana (de lunes a jueves) y 1 un grupo la segunda semana (lunes y martes)

- Facilitador de tiempo completo para poder atender a los cuatro grupos de maestros.

- Es una modalidad intermedia entre la semana intensiva y una vez por semana.

¿Quiénes pueden optar a esta modalidad?

- Para escuelas con grupos grandes de maestros cercanas al Centro Pedagógico

12.2.2 La planificación del programa por parte del facilitador

- El facilitador planifica el presencial cada quince días
- El facilitador cuenta con 20 horas la primer semana y de 28 la segunda semana para planificación y revisión de tareas.

12.2.3 Dosificación de los cursos

- El facilitador trabaja dos cursos por día dedicándole aproximadamente dos horas y media a cada uno.

12.2.4 Trabajo a distancia

El trabajo a distancia debe ser dosificado por el facilitador a una hora con quince minutos diarios a partir del presencial

12.2.5 Aplicación en el aula

Igual que en el anterior, el facilitador debe dosificar el tiempo de aplicación en el aula a una hora con quince minutos diarios.

12.2.6 Organización de la escuela

- El grupo de maestros de una escuela puede asistir durante **la misma semana al presencial**, dividiéndose en dos subgrupos: el grupo 1, asiste lunes y martes, el grupo 2 cubre a los estudiantes. El grupo 2 asiste miércoles y jueves, el grupo 1 cubre a los estudiantes. Existe movimiento durante 4 días cada 15 días.
- El grupo de maestros de una escuela puede asistir **durante semanas distintas al presencial**, dividiéndose en dos subgrupos: el grupo 1 asiste lunes y martes la primer semana, el grupo 2 cubre a los estudiantes, el grupo 2 asiste lunes y martes de la segunda semana el grupo 1 cubre a los estudiantes. Existe movimiento cada semana pero durante dos días.

12.2.7 Ventajas

- Dos días a la semana cada 15 días dedicado a la Profesionalización, lo que permite la rotación de grupos de maestros.
- La conformación de grupos de estudio
- Realización de proyectos educativos en forma conjunta.
- En una escuela se pueden formar dos grupos por cada semana de tal forma que los maestros que se quedan realizan actividades con los niños sin maestro.

- Existe una semana entre presencial y presencial que puede aprovecharse para- la organización de la escuela, retroalimentar contenidos, aplicación de lo estudiado, realización de los proyectos.

12.2.8 Desventajas

- Recargo de trabajo para los maestros, por las tareas propias de la Profesionalización y el cuidado de estudiantes de otro maestro durante dos días
- Un solo facilitador para atender 3 grupos de 40 cada uno, lo que representa un trabajo de facilitación sin llegar a profundizar en los temas.
- El tiempo asignado para planificación, revisión de tareas (texto paralelo) y evaluación es insuficiente.

12.3 Presencial semana intensiva

12.3.1 Condiciones

- Se necesitan 5 meses para cubrir las 100 horas de trabajo presencial exigidas
- Horario de 7:30 a 12:30 de lunes a viernes durante la semana intensiva
- 3 grupos de 40 maestros cada uno
- Un facilitador a tiempo completo

¿Quiénes pueden optar a esta modalidad?

- Maestros que trabajan en PRONADE, en plan 22 y los que se encuentren bastante alejados de los Centros Pedagógicos que no puedan conformar grupos de cómo mínimo 40 maestros para que sea el facilitador el que se movilice. También puede ser una opción para los maestros de escuelas unitarias.

12.3.2 planificación del presencial por parte del facilitador

- La semana intermedia para preparación del siguiente presencial
- El facilitador planifica el mismo presencial para los cuatro grupos durante el mes
- El facilitador cuenta con 3 horas por la tarde para revisión de tareas y una semana completa antes de empezar de nuevo el ciclo

12.3.3 Dosificación de los cursos

- Se puede trabajar en forma intensiva un curso diario. Otra modalidad sería todos los cursos el mismo día asignándoseles una hora quince minutos a cada uno, o dos cursos diarios. El día viernes se realiza consolidación, organización y asignación de tareas para el siguiente presencial.

12.3.4 Trabajo a distancia

- El trabajo a distancia debe ser dosificado por el facilitador a una hora con quince minutos diarios. Para este proceso los maestros pueden hacer uso de los cuatro siguientes semanas a partir del presencial.

12.3.5 Aplicación en el aula

- El trabajo de aplicación en el aula debe ser dosificado por el facilitador a una hora con quince minutos diarios. Para este proceso los maestros pueden hacer uso de las cuatro siguientes semanas a partir del presencial.

12.3.6 Organización de la escuela

- Esta modalidad esta prevista para maestros que se encuentran en escuelas bastante alejadas de las cabeceras municipales por lo que es necesario el cierre de la misma.

12.3.7 Ventajas

Trabajo intensivo de una semana dedicado a la Profesionalización El facilitador realiza una planificación para todo el mes para los cuatro grupos Los maestros cuentan con tiempo suficiente para realizar el trabajo a distancia y los proyectos de aplicación en el aula.

12.3.8 Desventajas

- Si la escuela cierra por una semana se corre el riesgo de que los niños abandonen la escuela
- Pago de viáticos para los maestros que deban desplazarse al Centro Pedagógico.” (26)

III. MARCO METODOLÓGICO

1. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Objetivo General

Identificar las causas de deserción de los docentes de las escuelas de pre-primaria del área urbana y rural del municipio de Ipala, Chiquimula.

1.2 Objetivos Específicos

1.2.1 Determinar la extensión del Programa de Desarrollo Profesional, establecido por la Universidad Mariano Gálvez y el Ministerio de Educación.

1.2.2 Detectar la carga académica extra-aula del Programa de Desarrollo Profesional

1.2.3 Comprobar la deserción de docentes involucrados en el Programa de Desarrollo Profesional.

2. VARIABLE ÚNICA

Causas de la deserción de los docentes del Programa de Desarrollo Profesional

2.1 Causas

Relación de causas que existe entre dos o más hechos, ideas etc. Razón o motivo de alguna cosa.

2.2 Deserción

Se comprende por deserción a: abandonar un lugar, unas ideas, una opinión, una causa, a una institución.

3. CONCEPTUALIZACION DE LA VARIABLE

Se entiende por causas de la deserción de docentes del Programa de Desarrollo Profesional a razones metodológicas, programa extenso, contenidos programáticos, flexibilidad del programa, negligencia o desinterés, capacitadoras pedagógicas, razones académicas, exceso de trabajo extra-aula, tiempo en casa para realizar las tareas, que dificultan la permanencia en el programa.

4. CUADRO DE VARIABLES

CONCEPTO	INDICADORES	No. DE ITEMS
- Razones metodológicas	- Pertinencia metodológica de las presenciales, trabajos individuales y en grupo, textos paralelos.	¿Encuentra dificultades en la metodología empleada en el Programa de Desarrollo Profesional? SI_____NO_____
- Programa extenso	- Dificultad en la elaboración de los textos paralelos trabajos individuales y grupales.	¿Cree usted que las presenciales, trabajos individuales, en grupo, los textos paralelos son metodología absoletas, lo cuál le hicieron desertar del programa de Desarrollo Profesional? SI_____NO_____
- Razones de tiempo en cuánto al pensum exigido por la Universidad Mariano Gálvez y el Ministerio de Educación.	- Determinar si el Programa de Desarrollo Profesional es extenso en contenidos programático en cuánto al tiempo para su culminación.	¿Considera que la cantidad de textos paralelos requeridos en el Programa de Desarrollo profesional, son causa para que los docentes no continúen en el proyecto? SI_____NO_____
Rigidez del programa por parte de las facilitadoras.	- Rigidez en cuánto a la mecánica del desarrollo de las clases.	¿Cree usted que el sistema mecanizado y rígido de impartir clases en el Programa de Desarrollo profesional son una limitante para retirarse del programa?. SI_____NO_____

CONCEPTO	INDICADORES	No. DE ITEMS
- Desintereses, negligencia cultural de los y las maestras respecto al programa.	- Confirmar si la deserción de los maestros y maestras involucradas en el Programa de Desarrollo profesional se da por desinterés o negligencia.	¿Considera usted que los docentes desertan del Programa de Desarrollo Profesional por negligencia? SI____ NO____
- Capacitadoras profesionales con calidad para ejercer.	- Calidad de docentes, experiencia laboral, para impartir cursos en el Programa.	¿Cree que las facilitadoras que imparten los cursos en el Programa de Desarrollo Profesional son profesionales de calidad docente y experiencia laboral? SI____ NO____
Tiempo de los y las maestras para la realización de las tareas en casa.	- Detectar si los docentes tienen el tiempo necesario en casa para la realización de las tareas del programa.	¿Tiene usted el tiempo necesario para la realización de las tareas del Programa de Desarrollo Profesional? SI____ NO____
- Contenidos programáticos.	- Aplicación de los contenidos programáticos del Programa de Desarrollo Profesional en los establecidos donde laboran los docentes.	¿Considera usted, que la mejor manera de aprovechar los cursos de el Programa de Desarrollo Profesional es aplicarlos en el aula? SI____ NO____

4.1 Población

La presente investigación es de carácter descriptivo, el universo está constituido por 126 maestros y maestras de las escuelas oficiales del área urbana y rural del nivel pre-primario y primario del municipio de Ipala, departamento de Chiquimula, que participan en el Programa de Desarrollo Profesional y dos facilitadores pedagógicos.

5. CUADRO DE DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN Sector No. 93 – 90 024 C.T.A. Profa: Nilda Maritza Arroyo Rodríguez

Establecimiento educativo del sector oficial, área urbana y rural niveles pre-primario y primario del municipio de Ipala.		DOCENTES		AREA	
MAESTRAS Y MAESTROS DEL NIVEL PRE-PRMARIO		M	H	Urbana	Rural
No.					
1	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea el Rosario Nivel Pre-primario	1			1
2	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea Cacahuatepeque Nivel Pre-primario	1			1
3	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea Chaparroncito Nivel Pre-primario	1			1
4	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea San Francisco Nivel Pre-primario	1			1
5	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea El Sauce Nivel Pre-primario	1			1
MAESTRA Y MAESTROS NIVEL PRIMARIA					
6	Escuela Oficial Rural Mixta, Caserío La Cuesta Aldea Cacahuatepeque	1	2		3
7	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea "Cacahuatepeque"	2	3		6
8	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea "El Cuje"	1			2
9	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea Julumichapa	1	1		2
10	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea La Granja	2	1		2
11	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea Dolores	1	1		2
12	Escuela Oficial Rural Mixta, caserío Guachipilín, Aldea los Achiotes.		1		1
13	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea Cofradías, Aldea el Sauce		1		1
14	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea La Laguna	1			1
15	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea El Sauce	3			3
16	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea San Francisco	2	1		4
17	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea Ceniceros	1	1		2
18	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea El Rosario	5	1		7
19	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea Chaparroncita	1	2		3
20	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea El Ciracil		1		1
21	Escuela Oficial Rural Mixta, Caserío Horcones, Aldea San Francisco	2	1		2
22	E.O.R.M. PRONADE Caserío "El Caulote", "El Sauce"	1			1
23	E.O.R.M. PRONADE Caserío "El Jicaral", Aldea Cacahuatepeque	1			1
24	E.O.R.M. PRONADE Comunitarios Aldea "El Obraje"	1			1
TOTALES		31	17		50
					45

5.1 Sector No. 93-90024 C.T.A. Profesora: Nilda Maritza Arroyo Rodríguez

No.	Establecimientos educativos del sector oficial, área urbana y rural, niveles pre-primario y primario del municipio de Ipala, Chiquimula.	DOCENTES LABORANDO			DOCENTES INSCRITOS P.D.P		
		M	H	TOTAL	M	H	TOTAL
1	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea el Rosario Nivel Pre-primario	1		1	1		1
2	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea Cacahuatepeque Nivel Pre-primario	1		1	1		1
3	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea Chaparroncito Nivel Pre-primario	1		1	1		1
4	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea San Francisco Nivel Pre-primario	1		1	1		1
5	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea El Sauce Nivel Pre-primario	1		1	1		1
MAESTRA Y MAESTROS NIVEL PRIMARIA							
6	Escuela Oficial Rural Mixta, Caserío La Cuesta Aldea Cacahuatepeque	1	2	3	1	2	3
7	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea "Cacahuatepeque"	3	3	6	2	3	5
8	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea "El Cuje"	2		2	2		2
9	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea Julumichapa	1	1	2	1	1	2
10	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea La Granja	1	1	2	2		2
11	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea Dolores	1	1	2	1	1	2
12	Escuela Oficial Rural Mixta, caserío Guachipilín, Aldea los Achiotos.		1	1		1	1
13	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea Cofradías, Aldea el Sauce		1	1		1	1
14	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea La Laguna	1		1	1		1
15	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea El Sauce	3		3	3		3
16	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea San Francisco	2	2	4	2	1	3
17	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea Cenicerías	1	1	2	1	1	2
18	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea El Rosario	6	1	7	5	1	6
19	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea Chaparroncito	1	2	3	1	2	3
20	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea El Ciracil		1	1		1	1
21	Escuela Oficial Rural Mixta, Caserío Horcones, Aldea San Francisco	1	1	2	2	1	3
22	E.O.R.M. PRONADE Caserío "El Caulote", "El Sauce"	1		1	1		1
23	E.O.R.M. PRONADE Caserío "El Jicaral", Aldea Cacahuatepeque	1		1	1		1
24	E.O.R.M. PRONADE Comunitarios Aldea "El Obraje"	1		1			
TOTALES		32	18	50	31	16	47

5.2 Cuadro de distribución de la población

Sector No. 93 – 900023. Supervisor Educativo. P.E.M. Servio Tulio Argueta Salazar

Establecimientos educativos del sector oficial, área urbana y rural niveles pre-primario y primario del municipio de Ipala.		DOCENTES		AREA		
		MUJERES	HOMBRES	URBANA	RURAL	
MAESTRAS Y MAESTROS DEL NIVEL PRE-PRMARIO						
No.						
1	ES O.U.M.P Anexa E.O.U para niñas "Ismaél Cerna"	2		2	2	
2	E.O.M.P. Anexa E.O.R.M Aldea "El Obraje"	1			1	
3	E.O.R.M.P Anexa E.O.R.M Aldea "Jicamapa"	1			1	
4	E.O.R.M.P Anexa E.O.R.M Aldea "La Coronada"	1			1	
5	E.O.R.M.P Anexa E.O.R.M. Gustavo Adolfo Argueta y Argueta Aldea "La Tuna"	1			1	
6	E.O.R.M. Anexa E.O.R.M. Aldea "Caña Vieja"	1			1	
7	E.O.R.M. Anexa E.O.R.M.P Aldea "Los Achiotes"	1			1	
8	PAIN. Aldea "El Calvario"	1			2	
9	PAIN Aldea "El Amatillo"	1			1	
MAESTRAS Y MAESTROS NIVEL PRIMARIO						
10	E.O.U.N. "Ismael Cerna" Jornada Matutina	2	3		13	
11	E.O.U.V. "Ismael Cerna" Jornada Vespertina	5	5		17	
12	E.O.RM. Aldea "El Obraje"	2	3		5	
13	E.O.RM. Caserío Poza de la Pila Aldea "Cruz de Villeda"	1	1		2	
14	E.O.RM. Aldea "Cruz de Villeda"	2			2	
15	E.O.RM. Aldea "Jicamapa"	5			5	
16	E.O.RM. Aldea "El Suyate"	1	3		4	
17	E.O.RM. Aldea "El Jocote"	2			2	
18	E.O.RM. Aldea "El Chagüite"		2		2	
19	E.O.RM. Aldea "Las Cruces"	1	1		2	
20	E.O.RM. Aldea "El Calvario"	2	1		4	
21	E.O.RM. Aldea "La Coronada"	2	1		3	
22	E.O.RM. Aldea "La Coronada Arriba"	1	1		2	
23	E.O.RM. Gustavo Adolfo Argueta y Argueta Aldea "La Tuna"	2			2	
24	E.O.RM. Aldea "Agua Tibia"		1		1	
25	E.O.RM. Aldea "Caña Vieja"	2	1		4	
26	E.O.RM. Aldea "El Jute"		2		2	
27	E.O.RM. Caserío Las Limas Aldea "Cacahuatpeque"	1	3		1	
28	E.O.RM. Aldea "El Amatillo"	2	2		7	
29	E.O.RM. Aldea "Los Achiotes"	1	1		3	
30	E.O.RM. Aldea "La Esperanza"		2		2	
31	E.O.RM. Aldea "San Isidro"		1		1	
32	E.O.RM. Aldea "El Chagüitón", Aldea "Chaparroncito"	1	2		1	
33	E.O.RM. Aldea "Las Cruces", Caserío "Monte Grande"	1			1	
34	E.O.RM. PRONADE Aldea "El Jocote" Cas. Llano grande	1			1	
35	E.O.RM. PRONADE Aldea "El Jute", Caserío Arrozales		1		1	
36	E.O.RM. PRONADE Aldea "El Amatillo", El Jocotillo	1			1	
37	E.O.RM. PRONADE Aldea "Los Achiotes" Caserío Valle Abajo		1		1	
TOTALES:		48	38	2	71	102

5.3 Cuadro de distribución de la población

Sector No. 93-90023 Supervisor Educativo P.E.M. Servio Tulio Argueta Salazar

No.	Establecimientos educativos del sector oficial área urbana y rural niveles pre-primario, primario del municipio de Ipala, Chquimula.	DOCENTES LABORANDO			DOCENTES INSCRITOS P.D.P		
		M	H	TOTAL	M	H	TOTAL
1	ES O.U.M.P Anexa E.O.U.para niñas "Ismaél Cerna"	2		2	2		2
2	E.O.M.P. Anexa EORM Aldea "El Obraje"	1		1	1		1
3	E.O.R.M.P Anexa E.O.R.M Aldea "Jicamapa"	1		1	1		1
4	E.O.R.M.P Anexa E.O.R.M Aldea "La Coronada"	1		1	1		1
5	E.O.R.M.P Anexa E.O.R.M. Gustavo Adolfo Argueta y Argueta Aldea "La Tuna"	1		1	1		1
6	E.O.R.M. Anexa E.O.R.M. Aldea "Caña Vieja"	1		1	1		1
7	E.O.R.M. Anexa E.O.R.M.P Aldea "Los Achiotes"	1		1	1		1
8	PAIN. Aldea "El Calvario"	2		2	1		1
9	PAIN Aldea "El Amatillo"	1		1	1		1
MAESTRAS Y MAESTROS NIVEL PRIMARIO							
10	E.O.U.N. "Ismael Cerna" Jornada Matutina	9	4	13	2	3	5
11	E.O.U.V. "Ismael Cerna" Jornada Vespertina	10	7	17	5	5	10
12	E.O.RM. Aldea "El Obraje"	2	3	5	2		2
13	E.O.RM. Caserío Poza de la Pila Aldea "Cruz de Villeda"	1	1	2	1	1	2
14	E.O.RM. Aldea "Cruz de Villeda"	2		2	2		2
15	E.O.RM. Aldea "Jicamapa"	5		5	4		4
16	E.O.RM. Aldea "El Suyate"	1	3	4	1	2	3
17	E.O.RM. Aldea "El Jocote"	2		2	2		2
18	E.O.RM. Aldea "El Chagüite"		2	2		2	2
19	E.O.RM. Aldea "Las Cruces"	1	1	2	1	1	2
20	E.O.RM. Aldea "El Calvario"	3	1	4	2	1	3
21	E.O.RM. Aldea "La Coronada"	2	1	3	2	1	3
22	E.O.RM. Aldea "La Coronada Arriba"	1	1	2	1	1	2
23	E.O.RM. Gustavo Adolfo Argueta y Argueta Aldea "La Tuna"	2		2	2		2
24	E.O.RM. Aldea "Agua Tibia"		1	1		1	1
25	E.O.RM. Aldea "Caña Vieja"	2	2	4	2	1	3
26	E.O.RM. Aldea "El Jute"		2	2		2	2
27	E.O.RM. Caserío Las Limas Aldea "Cacahuatpeque"	1	3	4	1	3	4
28	E.O.RM. Aldea "El Amatillo"	4	2	6	2	2	4
29	E.O.RM. Aldea "Los Achiotes"	1	2	3	1	1	2
30	E.O.RM. Aldea "La Esperanza"		2	2		2	2
31	E.O.RM. Aldea "San Isidro"		1	1		1	1
32	E.O.RM. Caserío "El Chagüitón", Aldea "Chaparroncito"	1		1	1	2	3
33	E.O.RM. Caserío "Monte Grande", Aldea Las Cruces.	1		1	1		1
34	E.O.RM. PRONADE Cas. Llano grande, Aldea El Jocote.	1		1			
35	E.O.RM. PRONADE , Caserío Arrozales, Aldea "El Jute"		1	1		1	1
36	E.O.RM. PRONADE, Caserío El Jocotillo, Aldea El Amatillo.	1		1	1		1
37	E.O.RM. PRONADE Caserío Valle Abajo, Aldea "Los Achiotes"		1	1			
TOTALES		64	41	105	46	33	79

5.4 Cuadro de población

DESCRIPCIÓN	Docentes Laborando			Docentes Inscritos P.D.P.		
	H	M	Totales	H	M	Totales
Maestras Maestros Facilitadores	59	94 2	94 59 2	77	49	126
Totales	59	96	155	77	49	126

6. LOS INSTRUMENTOS

Para recopilar la información acerca de problema de la investigación, se aplicaron los instrumentos que a continuación se describen:

6.1. Boleta de encuestas para docentes del Programa de Desarrollo Profesional.

6.2 Boleta de encuestas para facilitadores del Programa de Desarrollo Profesional.

7. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

De acuerdo al trabajo de campo y a la recolección de datos, se llevó a cabo la tabulación respectiva para luego hacer un análisis crítico en base a porcentajes, elaborando para el efecto, cuadros y gráficas respectivas que permitieron comprender de una mejor forma, los resultados de la investigación.

CAPÍTULO IV

MARCO

OPERATIVO

CUADRO No. 1

Resultado de la encuesta aplicada a docentes que laboran en las escuelas oficiales de pre-primaria y primaria del área urbana y rural del municipio de Ipala, Chiquimula.				
No.	Pregunta	Respuesta	No. Encuesta	%
1	¿Encuentra dificultades en la metodología empleada en el Programa de Desarrollo Profesional?	SI NO EN BLANCO	31 90 45 126	24.6 71.4 4.0 100.0
2	¿Cree usted que las presenciales, tra-bajos individuales en grupo, los textos paralelos son metodologías que recargan de trabajo asi los docentes en el Programa de Desarrollo Profesional?	SI NO EN BLANCO	43 76 03 126	34.1 60.3 5.6 100.0
3	¿Considera usted que los trabajos que se realizan en el Programa de Desarrollo Profesional, son muy extensos?	SI NO EN BLANCO	76 47 03 126	60.3 37.3 2.4 100.0
4	¿Considera que la cantidad de textos paralelos requeridos en el Programa de Desarrollo Profesional agobian a los docentes?	SI NO EN BLANCO	67 57 02 126	53.2 45.2 1.6 100.0
5	¿Cree usted que el pensum de estudios del Programa de Desarrollo Profesional es muy extenso en cuanto al tiempo establecido por el Ministerio de Educa-ción y la Universidad Mariano Gálvez?	SI NO EN BLANCO	63 60 03 126	50.0 47.6 2.4 100.0
6	¿Cree usted que el sistema mecaniza-do y rígido de impartir clases en el Programa de Desarrollo Profesional son limitantes para continuar en el programa?	SI NO EN BLANCO	48 74 04 126	38.2 59.0 3.0 100.0
7	¿Considera usted que los docentes desertan del Programa de Desarrollo Profesional por negligencia?	SI NO EN BLANCO	66 54 06 126	52.4 42.8 4.8 100.0

8	¿Considera usted que al Profesional de Educación Pre-primaria, Primaria y Gestión Educativa no le son sustanciales, por eso se retiró del programa?	SI	80	63.5
		NO	44	35.0
		EN BLANCO	02	1.5
			126	100.0
9	¿Cree usted que las facilitadoras que imparten los cursos en el Programa de Desarrollo Profesional son profesionales de calidad docente y experiencia laboral?	SI	96	76.2
		NO	26	20.6
		EN BLANCO	04	3.2
			126	100.0

10	¿Tiene usted el tiempo necesario para la realización de las tareas específicas del Programa de Desarrollo Profesional?	SI NO EN BLANCO	41 79 06 126	32.5 62.7 4.8 100.0
11	¿Considera usted que la mejor manera de aprovechar los cursos del Programa de Desarrollo Profesional es aplicándolos en el aula?	SI NO EN BLANCO	86 34 06 126	68.3 26.4 4.8 100.0
12	¿Le interesa el Programa de Desarrollo Profesional?	SI NO EN BLANCO	80 44 02 126	63.5 35.0 1.5 100.0

ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A DOCENTES QUE LABORAN EN LAS ESCUELAS OFICIALES DE PRE-PRIMARIA Y PRIMARIA DEL AREA URBANA Y RURAL DEL MUNICIPIO DE IPALA, CHIQUIMULA.

Después de la tabulación de los datos obtenidos en las encuestas aplicadas a las y los docentes que laboran en las escuelas oficiales de pre-primaria y primaria del área urbana y rural del municipio de Ipala, Chiquimula, se obtuvieron los siguientes datos referidos a las preguntas que a continuación se detallan.

En la pregunta No. 1 relacionada a que si encuentra dificultades en la metodología empleado en el Programa de Desarrollo Profesional, el 24% indicó SI, el 71% NO y el 4% EN BLANCO.

En la pregunta No. 2 referida a que si cree que las presenciales, trabajos individuales, en grupo, los textos paralelos, son metodologías que recargan de trabajo a los docentes en el Programa de Desarrollo Profesional, el 34% indicó SI, el 60% NO y el 5% EN BLANCO.

En la pregunta No. 3 que cuestionó si considera que los trabajos que se realizan en el Programa de Desarrollo Profesional, son muy extensos, motivo por el cual desertó del programa, el 60% respondió SI, el 37% NO y el 2% EN BLANCO.

En la pregunta No. 4 relacionada a que si considera que la cantidad de textos paralelos requeridos en el Programa de Desarrollo Profesional, son causa para que los docentes no continúen en el proyecto, el 53% indicó SI, el 45% NO y el 1% EN BLANCO.

En la pregunta No. 5 referida a que si cree que el Pensum de estudios del Programa de Desarrollo Profesional es muy extenso en cuanto al tiempo establecido por el Ministerio de Educación y la Universidad Mariano Gálvez, el 50% respondió SI, el 47% NO y el 2% EN BLANCO.

En la pregunta No. 6 que cuestiona si cree usted que el Sistema mecanizado y rígido de impartir clases en el Programa de Desarrollo Profesional son limitante para continuar en el programa, el 38% indicó SI, el 59% NO y el 3% EN BLANCO.

En la pregunta No. 7 relacionada a que si considera que las y los docentes desertan del Programa de Desarrollo Profesional por negligencia, el 52% respondió SI, el 42% NO y el 4% EN BLANCO.

En la pregunta No. 8 referida a que si considera que el Profesorado de Educación Pre-primaria y Primaria y Gestión Educativa no le son sustanciales, y por eso se retiró del programa, el 63% indicó SI, el 35% NO y el 1% EN BLANCO.

En la pregunta No. 9 relacionada a que si cree que las facilitadoras que imparten los cursos en el Programa de Desarrollo Profesional son profesionales de calidad docente y experiencia laboral, el 76% respondió SI, el 20% NO y el 3% EN BLANCO.

En la pregunta No. 10 que cuestiona si considera que los y las docentes tienen el tiempo necesario para la realización de las tareas específicas del Programa de Desarrollo Profesional, el 32% indicó SI, el 62% NO, y el 4% EN BLANCO.

En la pregunta No. 11 referida a que si considera que la mejor manera de aprovechar los cursos del Programa de Desarrollo Profesional es aplicándolos en el aula, el 68% respondió SI, el 26% NO, y el 4% EN BLANCO.

En la pregunta No. 12 relacionada a que si le interesa el Programa de Desarrollo Profesional el 63% indicó SI, el 35% NO y el 1% EN BLANCO.

CUADRO No. 2

Resultado de la encuesta aplicada a las facilitadoras que imparten cursos en el Programa de Desarrollo Profesional en el municipio de Ipala, Chiquimula.				
No.	Pregunta	Respuesta	No. Encuesta	%
1	¿Cree usted que los docentes encuentran dificultad en la metodología empleada en el Programa de Desarrollo	SI	00	00
		NO	02	100
		EN BLANCO	00	00

	Profesional?		02	100
2	¿Considera usted que las presenciales, trabajos individuales, en grupo, los textos paralelos son metodologías que recargaron de trabajo a los docentes en el Programa de Desarrollo Profesional?	SI NO EN BLANCO	00 02 00 02	00 100 00 100
3	¿Considera usted que los trabajos que se realizan en el Programa de Desarrollo Profesional, son muy extensos, motivo por el cual los docentes desertan del programa?	SI NO EN BLANCO	02 00 00 02	100 00 00 100
4	¿Considera que la cantidad de textos paralelos requeridos por el Programa de Desarrollo Profesional, son causas para que los docentes no siguieran en el proyecto?	SI NO EN BLANCO	02 00 00 02	100 00 00 100
5	¿Cree usted que el pensum de estudios del Programa de Desarrollo Profesional es muy extenso en cuanto al tiempo establecido por el Ministerio de Educación y la Universidad Mariano Gálvez?	SI NO EN BLANCO	00 02 00 02	00 100 00 100
6	¿Cree usted que el sistema mecanizado y rígido de impartir clases en el Programa de Desarrollo Profesional son limitantes para que los docentes se retiren del programa?	SI NO EN BLANCO	00 02 00 02	00 100 00 100
7	¿Considera usted que los docentes desertan del Programa de Desarrollo Profesional por negligencia?	SI NO EN BLANCO	02 00 00 02	100 00 00 100
8	¿Considera usted que el Profesorado de Educación Pre-primaria, Primaria y Gestión Educativa no le son sustancia-les a los docentes, causa por la cual	SI NO EN BLANCO	00 02 00 02	00 100 00 100

	se retiran del programa?			
9	¿Cuenta usted con título de licenciatura para impartir cursos universitarios en el Programa de Desarrollo Profesional?	SI NO EN BLANCO	02 00 00 02	100 00 00 100
10	¿Considera usted que los y las maestras tienen el tiempo necesario para la realización de las tareas específicas del Programa de Desarrollo Profesional?	SI NO EN BLANCO	41 79 06 126	32.5 62.7 4.8 100.0
11	¿Cree usted que la mejor manera de aprovechar los cursos del Programa de Desarrollo Profesional es que los y las docentes los apliquen en el aula donde laboran como docentes?	SI NO EN BLANCO	86 34 06 126	68.3 26.4 4.8 100.0
12	¿Encuentra usted entusiasmados a los y las maestras con el Programa de Desarrollo Profesional?	SI NO EN BLANCO	80 44 02 126	63.5 35.0 1.5 100.0

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A FACILITADORAS QUE LABORAN EN EL PROGRAMA DE DESARROLLO PROFESIONAL EN EL MUNICIPIO DE IPALA, CHQUIMULA.

Después de la tabulación de los datos obtenidos en las encuestas aplicadas a las facilitadoras que laboran en el Programa de Desarrollo Profesional en el municipio de Ipala, Chiquimula, se obtuvieron los siguientes datos referidos a las preguntas que a continuación se detallan.

En la pregunta No. 1 referida a que si cree que los docentes encuentran dificultad en la metodología empleada en el Programa de Desarrollo Profesional, el 100% indicó NO.

En la pregunta No. 2 relacionada a que si considera que las presenciales, trabajos individuales, en grupo y los textos paralelos son metodologías obsoletas lo cual hicieron desertar a los docentes del Programa de Desarrollo Profesional, el 100% respondió NO.

En la pregunta No. 3 que cuestiona que si considera que los trabajos que se realizan en el Programa de Desarrollo Profesional, son muy extensos, motivo por el cual los docentes desertan del programa, el 100% indicó SI.

En la pregunta No. 4 referida a que si considera que la cantidad de textos paralelos requeridos por el Programa de Desarrollo Profesional, son causa para que los docentes no siguieran en el proyecto, el 100% respondió SI.

En la pregunta No. 5 relacionada que si cree usted que el pensum de estudios del Programa de Desarrollo Profesional, es muy extenso en cuanto al tiempo establecido por el Ministerio de Educación y la Universidad Mariano Gálvez, el 100% indicó NO.

En la pregunta No. 6 que cuestiona si cree que el Sistema mecanizado y rígido de impartir clases en el Programa de Desarrollo Profesional son limitantes para que los docentes se retiren del programa, el 100% respondió NO.

En la pregunta No. 7 referida que si considera que los docentes desertan del Programa de Desarrollo Profesional por negligencia, el 100% indicó SI.

En la pregunta No. 8 relacionada que si considera que el profesorado de Educación Pre-primaria, primaria y Gestión Educativa, no le son sustanciales a los docentes causa por la cual se retiraron del programa, el 100% respondió NO.

En la pregunta No. 9 que cuestiona si cuenta con título de licenciatura para impartir cursos universitarios en el Programa de Desarrollo Profesional, el 100% indicó SI.

En la pregunta No. 10 referida a que si considera que los docentes tienen el tiempo necesario para la realización de las tareas específicas del Programa de Desarrollo Profesional, el 100% respondió SI.

En la pregunta No. 11 relacionada a que si cree que la mejor manera de aprovechar los cursos del Programa de Desarrollo Profesional es que los docentes los apliquen en el aula donde laboran como docentes, el 100% indicó SI.

En la pregunta No. 12 que cuestiona si se encuentran entusiasmados los docentes en el Programa de Desarrollo Profesional, el 100% respondió SI.

Cuadro No. 3

Preguntas que se tomaron en cuenta para verificar el objetivo No. 1
Determinar si el Programa de Desarrollo Profesional es extenso en su contenido programático en cuanto al tiempo establecido por el Ministerio de Educación y la Universidad Mariano Gálvez.

Encuesta	No.	Pregunta	Respuesta	No. Encuesta	Porcentaje
-----------------	------------	-----------------	------------------	---------------------	-------------------

DOCENTES	5	¿Cree usted que el pensum de estudios del Programa de Desarrollo Profesional es muy extenso en cuanto al tiempo establecido por el Ministerio de Educación y la Universidad Mariano Gálvez?	SI	63	50.0
			NO	60	47.6
			EN	03	2.4
			BLANCO	126	100.0
FACILITADORAS PEDAGÓGICAS	5	¿Cree usted que el pensum de estudios del Programa de Desarrollo Profesional, es muy extenso en cuanto al tiempo establecido por el Ministerio de Educación y la Universidad Mariano Gálvez?	SI	00	00
			NO	02	100
			EN	00	00
			BLANCO	02	100

**VERIFICACION DEL OBJETIVO DEL INCISO 1
CUADRO A**

Para verificar si el objetivo No. 1 referido a

Determinar si el Programa de Desarrollo Profesional es extenso en su contenido programático en cuanto al tiempo establecido por el Ministerio de Educación y la Universidad Mariano Gálvez en las escuelas oficiales de pre-primaria y primaria del área urbana y rural del municipio de Ipala, Chiquimula, se

tomaron en cuenta las preguntas No. 5 de las encuestas dirigidas al personal docente y a las facilitadoras pedagógicas.

En la pregunta No. 5 dirigida a personal docente, referida a que si cree que el pensum de estudios del Programa de Desarrollo Profesional es muy extenso en cuanto al tiempo establecido por el Ministerio de Educación y la Universidad Mariano Gálvez, el 50% contestó NO, el 47% SI. EN BLANCO 3%

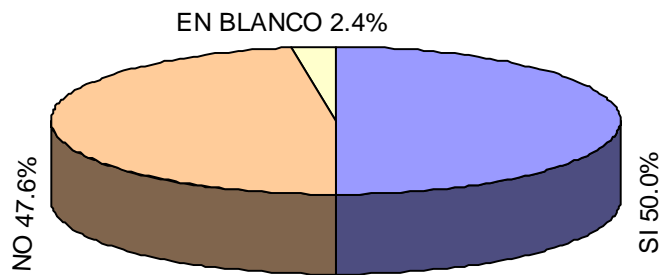
En la pregunta No. 5 dirigida a las facilitadoras pedagógicas, referida a que si cree que el pensum de estudios del Programa de Desarrollo Profesional, es muy extenso en cuanto al tiempo establecido por el Ministerio de Educación y la Universidad Mariano Gálvez, el 100% contestó NO.

Por los datos obtenidos anteriormente se concluye en que el Programa de Desarrollo Profesional no es extenso en su contenido programático en cuanto a tiempo establecido por la Universidad Mariano Gálvez y el Ministerio de Educación.

GRAFICA No. 1
Fuente Cuadro No. 3
ENCUESTA A DOCENTES

PREGUNTA No. 5

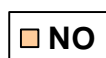
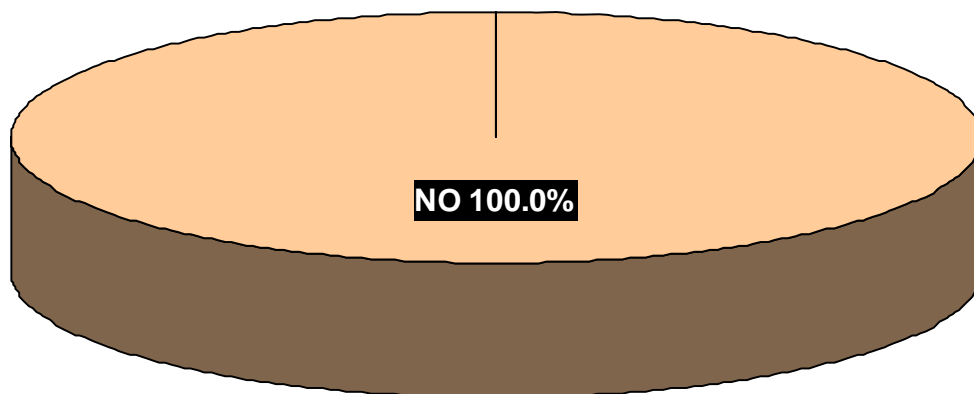
¿Cree usted que el pensum de estudios del Programa de Desarrollo Profesional es muy extenso en cuanto al tiempo establecido por el Ministerio de Educación y la Universidad Mariano Gálvez?



GRAFICA No. 2
Fuente Cuadro No. 3
ENCUESTA A FACILITADORAS PEDAGÓGICAS

PREGUNTA No. 5

¿Cree usted que el pensum de estudios del Programa de Desarrollo Profesional es muy extenso en cuanto al tiempo establecido por el Ministerio de Educación y la Universidad Mariano Gálvez?



Cuadro No. 4

Preguntas que se tomaron en cuenta para verificar el objetivo No. 2 Detectar si el exceso de trabajo extra-aula es una limitante para continuar en el programa.

Encuesta	No.	Pregunta	Respuesta	No. Encuesta	Porcentaje
----------	-----	----------	-----------	--------------	------------

DOCENTES	3	¿Considera usted que los trabajos que se realizan en el Programa de Desarrollo Profesional, son muy extensos, motivo por el cual deserta del programa?	SI NO EN BLANCO	76 47 03 126	60.3 37.3 2.4 100.0
	4	¿Considera que la cantidad de textos paralelos requeridos en el Programa de Desarrollo Profesional, son causa para que los docentes no continúen en el proyecto?	SI NO EN BLANCO	67 57 02 126	53.2 45.2 1.6 100.0
FACILITADORAS PEDAGÓGICAS	3	¿Considera usted que los trabajos que se realizan en el Programa de Desarrollo Profesional, son muy extensos, motivo por el cual los docentes desertan del programa?	SI NO EN BLANCO	02 00 00 02	100.0 00.0 00.0 100.0
	4	¿Considera usted que la cantidad de textos paralelos requeridos en el Programa de Desarrollo Profesional, son causa para que los docentes no continúen en el proyecto?	SI NO EN BLANCO	02 00 00 02	100.0 0.0 0.0 100.0

VERIFICACION DEL OBJETIVO DEL INCISO 2 CUADRO B

Para verificar si el objetivo No. 2 relacionado a detectar si el exceso de trabajo extra-aula es una limitante para continuar en el Programa de Desarrollo Profesional, en las escuelas oficiales de pre-primaria y primaria del área urbana y rural del municipio de Ipala, Chiquimula, para ello se tomaron en cuenta las preguntas No. 3 y 4 de las encuestas dirigidas a docentes y las 3 y 4 dirigidas a facilitadoras pedagógicas.

En la pregunta No. 3 dirigida a docentes referida a que si considera que los trabajos que se realizan en el Programa de Desarrollo Profesional son muy extensos, el 60% respondió SI, el 37% NO y el 2% EN BLANCO.

En la pregunta No. 4 relacionada a que si considera que la cantidad de textos paralelos en el Programa de Desarrollo Profesional, son causa para que los docentes no continúen en el proyecto, el 53% contestó SI, el 45% NO y el 4% EN BLANCO.

La pregunta No. 3 dirigida a facilitadoras pedagógicas referida a que si considera que los trabajos que se realizan en el Programa de Desarrollo Profesional, son muy extensos, el 100% respondió SI.

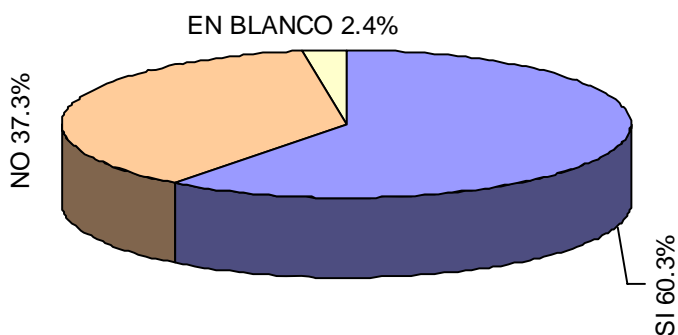
En la pregunta No. 4 relacionada a que si considera que la cantidad de textos paralelos requeridos en el Programa de Desarrollo Profesional, son causa para que los docentes no continúen en el proyecto, el 100% contestó SI.

Por lo tanto, en el objetivo No. 2 se detectó que el 53% de docentes desertan del Programa de Desarrollo Profesional por exceso de trabajos extra-aula aseveraron también las facilitadoras pedagógicas en porcentajes significativos.

GRAFICA No. 3
Fuente Cuadro No. 4
ENCUESTA A DOCENTES

PREGUNTA No. 3

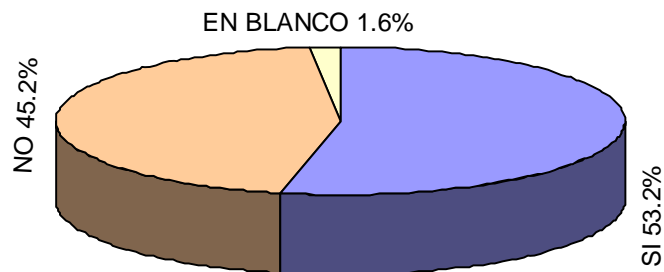
¿Considera usted que los trabajos que se realizan en el Programa de Desarrollo Profesional son muy extensos, motivo por el cual deserta del programa?



GRAFICA No. 4
Fuente Cuadro No. 4
ENCUESTA A DOCENTES

PREGUNTA No. 4

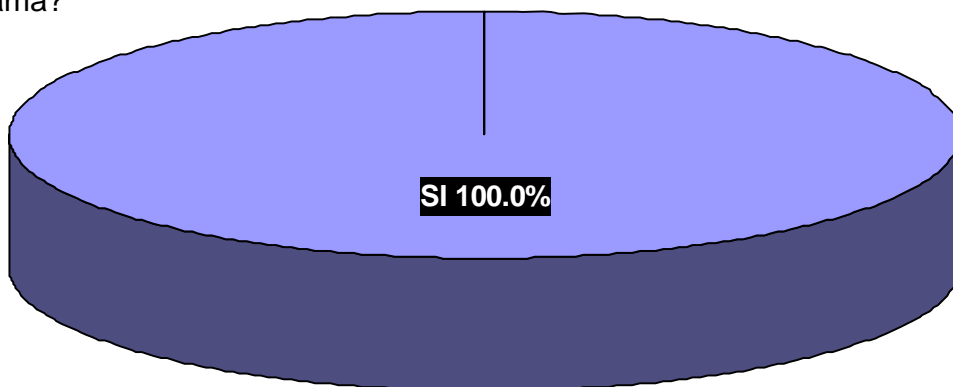
¿Considera que la cantidad de textos paralelos requeridos en el Programa de Desarrollo Profesional, son causa para que los y las docentes no continúen en el proyecto?



GRAFICA No. 5
Fuente Cuadro No. 4
ENCUESTA A FACILITADORAS PEDAGÓGICAS

PREGUNTA No. 3

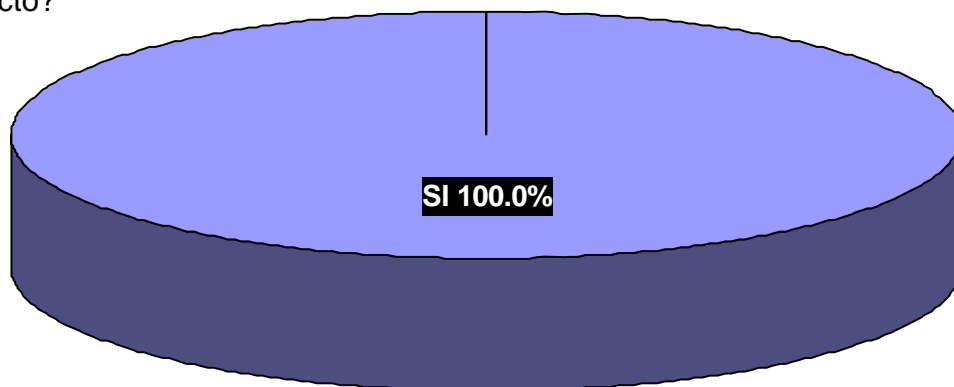
¿Considera usted que los trabajos que se realizan en el Programa de Desarrollo Profesional, son muy extensos, motivo por el cual los docentes desertan del programa?



GRAFICA No. 6
Fuente Cuadro No. 4
ENCUESTA A FACILITADORAS PEDAGÓGICAS

PREGUNTA No. 4

¿Considera usted que la cantidad de textos paralelos requeridos en el Programa de Desarrollo Profesional, son causa para que los docentes no continúen en el Proyecto?



Cuadro No. 5

Preguntas que se tomaron en cuenta para verificar el objetivo No. 3
Confirmar si la deserción de los maestros y maestras involucrados en el
Programa de Desarrollo Profesional se da por negligencia.

Encuesta	No.	Pregunta	Respuesta	No. Encuesta	Porcentaje
-----------------	------------	-----------------	------------------	---------------------	-------------------

DOCENTES	7	¿Considera usted que los docentes desertan del Programa de Desarrollo Profesional por negligencia?	SI NO EN BLANCO	66 54 06 126	52.4 42.8 4.8 100.0
	10	¿Tiene usted el tiempo necesario para la realización de las tareas específicas del Programa de Desarrollo Profesional?	SI NO EN BLANCO	41 79 06 126	32.5 62.7 4.8 100.0
	12	¿Le interesa el Programa de Desarrollo Profesional?	SI NO EN BLANCO	80 44 02 126	63.5 35.0 1.5 100.0
FACILITADORAS PEDAGÓGICAS	7	¿Considera usted que los docentes desertan del Programa de Desarrollo Profesional por negligencia?	SI NO EN BLANCO	02 00 00 02	100.0 00.0 00.0 100.0
	10	¿Considera usted que los docentes tienen el tiempo necesario para la realización de las tareas específicas del Programa de Desarrollo Profesional?	SI NO EN BLANCO	02 00 00 02	100.0 00.0 00.0 100.0
	12	¿Encuentra usted entusiasmados a los docentes en el Programa de Desarrollo Profesional?	SI NO EN BLANCO	02 00 00 02	100.0 00.0 00.0 100.0

VERIFICACION DEL OBJETIVO DEL INCISO 3 CUADRO C

Para verificar si el objetivo No. 2 relacionado a confirmar si la deserción de los docentes involucrados en el Programa de Desarrollo Profesional se da por negligencia, en las escuelas oficiales de pre-primaria y primaria del área urbana y rural del municipio de Ipala, Chiquimula, para ello se tomaron en cuenta las preguntas No. 7, 10 y 12 de las encuestas dirigidas a docentes y facilitadoras pedagógicas.

En la pregunta No. 7 aplicada a docentes y referida a que si considera que los docentes desertaron del Programa de Desarrollo Profesional por negligencia, el 52% respondió SI, el 42% NO y el 4% EN BLANCO.

En la pregunta No. 10, relacionada a que si tiene el tiempo necesario para la realización de las tareas específicas del Programa de Desarrollo Profesional, el 32% contestó SI, el 62% NO y el 4% EN BLANCO.

En la pregunta No. 12 relacionada a que si encuentra entusiasmados a los docentes en el Programa de Desarrollo Profesional, el 63% respondió SI, el 35% NO, y el 1% EN BLANCO.

La pregunta No. 7 aplicada a facilitadoras pedagógicas referida a que si considera que los docentes desertan del Programa de Desarrollo Profesional por negligencia, el 100% respondió SI.

En la pregunta No. 10 relacionada a que si considera que los docentes tienen el tiempo necesario para la realización de las tareas específicas del Programa de Desarrollo Profesional, el 100% respondió SI.

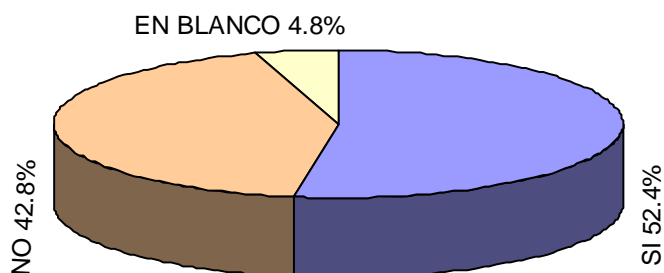
En la pregunta No. 12 relacionada a que si encuentra entusiasmados a los docentes en el Programa de Desarrollo Profesional, el 100% respondió SI.

Según los resultados obtenidos anteriormente se verificó que los docentes desertan del Programa de Desarrollo Profesional por negligencia.

GRAFICA No. 7
Fuente Cuadro No. 5
ENCUESTA A DOCENTES

PREGUNTA No. 7

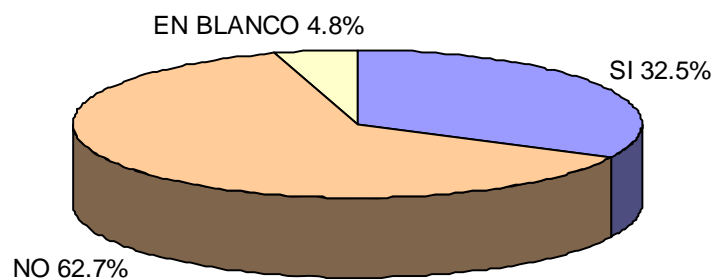
¿Considera usted que los docentes desertan del Programa de Desarrollo Profesional, por negligencia?



GRAFICA No. 8
Fuente Cuadro No. 5
ENCUESTA A DOCENTES

PREGUNTA No. 10

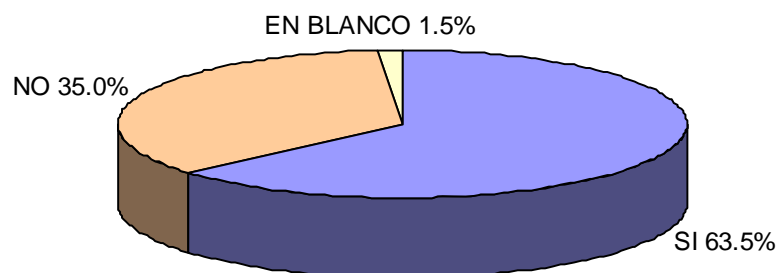
¿Tiene usted el tiempo necesario para la realización de las tareas específicas del Programa de Desarrollo Profesional?



GRAFICA No. 9
Fuente Cuadro No. 5
ENCUESTA A DOCENTES

PREGUNTA No. 12

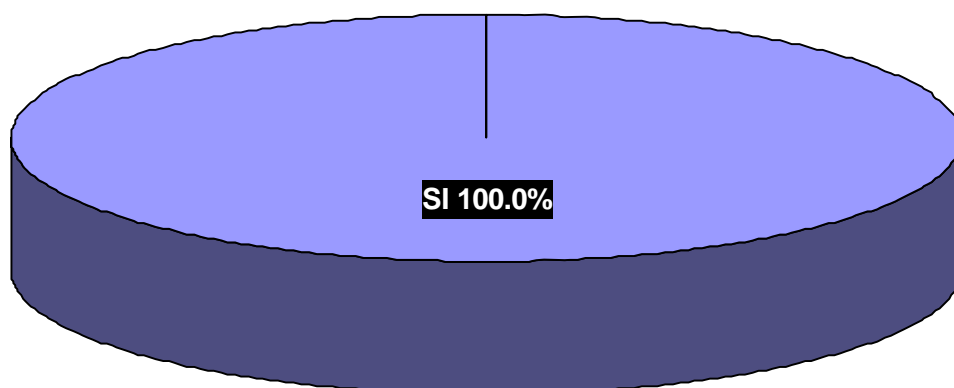
¿Le interesa el Programa de Desarrollo Profesional?



GRAFICA No. 10
Fuente Cuadro No. 5
ENCUESTA A FACILITADORAS PEDAGÓGICAS

PREGUNTA No. 7

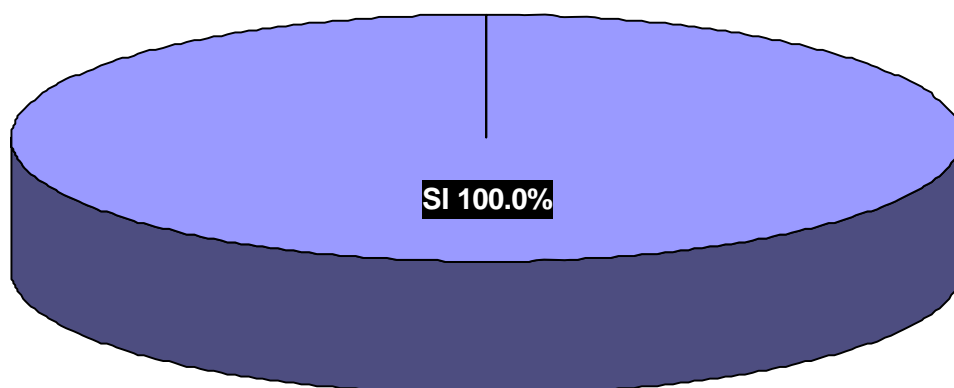
¿Considera usted que los docentes desertan del Programa de Desarrollo Profesional por negligencia?



GRAFICA No. 11
Fuente Cuadro No. 5
ENCUESTA A FACILITADORAS PEDAGÓGICAS

PREGUNTA No. 10

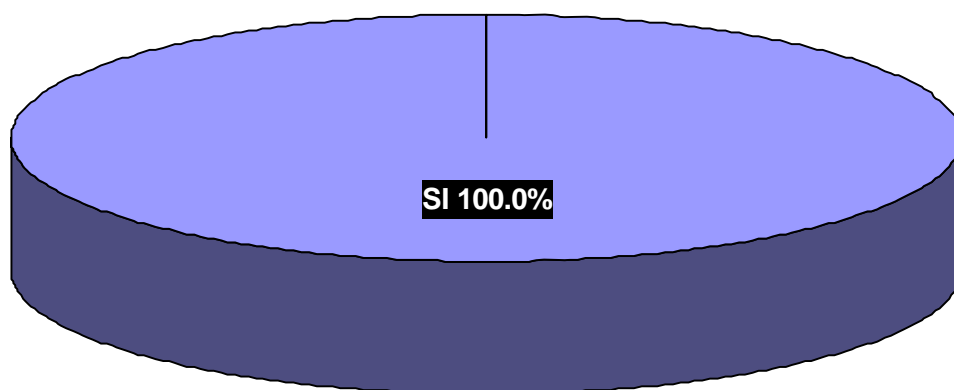
¿Considera usted que los docentes tienen el tiempo necesario para la realización de las tareas específicas del Programa de Desarrollo Profesional?



GRAFICA No. 12
Fuente Cuadro No. 5
ENCUESTA A FACILITADORAS PEDAGÓGICAS

PREGUNTA No. 12

¿Encuentra usted entusiasmados a los docentes con el Programa de Desarrollo Profesional?



Proyecto de Propuesta

Parte Informativa

Deserción de los docentes en el Programa de Desarrollo Profesional de las escuelas oficiales de pre-primaria y primaria del área urbana y rural del municipio de Ipala, Chiquimula.

- a. Escuelas Oficiales de pre-primaria àrea urbana y rural del municipio de Ipala, Chiquimula.
- b. Escuelas Oficiales de primaria àrea urbana y rural del municipio de Ipala, Chiquimula.

Objetivo General

Promover en los docentes una mejor formación e información orientada a la elevación del nivel académico para su desarrollo permanentemente, mejorando sus actitudes, destrezas, habilidades, favoreciendo el desenvolvimiento pedagógico y didàctico en la escuela, familia y comunidad educativa.

Justificación

Tomando en consideración los resultados obtenidos de la investigación realizada sobre la deserción de los docentes en el programa de desarrollo profesional y habiendo analizado la propuesta de la reforma educativa en los acuerdos de paz. a) Acuerdo de identidad y derechos de los pueblos indígenas. b) Acuerdo sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria. Es congruente la realización de las siguientes propuestas:

- a. Establecer que el programa de desarrollo profesional sea obligatorio para todos los docentes en servicio, de acuerdo a un plan preferencial que elijan los mismos docentes.
- b. Fundamentación teórica de la reforma educativa y los acuerdos de paz de Guatemala para su conocimiento y reconocimiento de los derechos de los docentes y de todas y todos los guatemaltecos.
- c. Contemplar dentro de la temática del programa de desarrollo profesional un área sobre la formación de valores, fortaleciendo la ética profesional de los docentes.
- d. Adaptar a un plan sabatino a los docentes que viven en comunidades lejanas, así como la evaluación de los proyectos desarrollados en su comunidad.
- e. La evaluación del desempeño, permite a los docentes estar activos de acuerdo a la capacitación que recibe, estableciendo incentivos económicos y sociales, motivando la asistencia y permanencia de los docentes en el programa de desarrollo profesional.
- f. Programar contextualizando los contenidos del programa de desarrollo profesional en la escuela donde labora el docente
- g. Articular contenidos del programa de desarrollo profesional con las áreas del pensum de estudios de las escuelas de preprimaria y primaria.
- h. Aplicar sistemáticamente en el aula, control de las reuniones de trabajo por parte de los supervisores educativos, capacitadores técnicos administrativos, en función técnica pedagógica.
- i. Alternancia en el proceso, que el docente lleve el producto de lo que está aprendiendo en el Programa de Desarrollo Profesional, para la búsqueda de soluciones en su comunidad educativa.
- j. Vincular a los padres de familia haciéndolos partícipes del programa de desarrollo profesional, así como de la realización de proyectos de beneficio comunitario, para que estén enterados del proceso y progreso que están haciendo los docentes en su comunidad educativa.

- k. Nombrar un coordinador específico dentro del mismo grupo de docentes en cada municipio, de manera que pueda resolver los problemas de los docentes que asisten al programa de desarrollo profesional, para la obtención de mejores resultados.

CONCLUSIONES

Se determinó que el Programa de Desarrollo Profesional está diseñado específicamente para el tiempo estipulado por la Universidad Mariano Gálvez y el Ministerio de Educación.

Se detectó exceso de trabajo extra-aula en el Programa de Desarrollo Profesional, lo que constituye una de las causas de la deserción de los docentes.

Se comprobó que la negligencia es una de las causas de la deserción de docentes en el Programa de Desarrollo Profesional en el municipio de Ipala, Chiquimula.

RECOMENDACIONES

A Universidad Mariano Gálvez y Ministerio de Educación

1. Señalar que el tiempo estipulado para la culminación de la carreras de Profesorado en Educación Pre-primaria, Primaria y Gestión Educativa, no se acorte ni se alargue, ya que se encuentran bien definidas.
2. Dosificar el trabajo extra-aula, específicamente el texto paralelo a efecto que los docentes participen en la elaboración de los mismos.

A los Docentes

3. Aprovechar al máximo los recursos del Programa de Desarrollo Profesional en beneficio de su crecimiento intelectual así como de la comunidad educativa.

BIBLIOGRAFÍA

1. ÁVALOS MORALES, OSCAR ORLANDO
1982. Diagnóstico Agrícola del municipio de Ipala. MAGA - MUNICIPALIDAD, Ipala, Chiquimula. 1-19 Págs.
2. CONSEJOS DEPARTAMENTALES DE DESARROLLO URBANO Y RURAL. SISTEMA DE INFORMACION DEPARTAMENTAL. 2002. Caracterización del municipio de Ipala, Chiquimula, 22 Págs.
3. DE GISPERT, CARLOS
1982. Diccionario Enciclopédico Océano. Ediciones Océano, S. A. Badalona, (Barcelona – España. Tomos I, II y III.
4. GARCÍA HOZ, V.
1974. Diccionario de Pedagogía. Barcelona, Editorial Labor, Tercera Edición. 735 Págs.
5. GONZÁLEZ ORELLANA, CARLOS
2001. Reforma Educativa y Transformación Curricular, Cuadernos Pedagógicos No. 3. MINEDUC, Guatemala. 23-26 Págs.
6. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA
2002. Censos Nacionales XI de población y VI de habitación. 30 Págs.
7. MINEDUC
2001. Módulos de Formación Docente No. 1, 4, 11, 12. Guatemala. 1 Págs.
8. MINEDUC. SIMAC, DIGEBI, DICADI, USAC, UNIVERSIDAD PANAMERICANA, UNIVERSIDAD MARIANO GÁLVEZ. 2001. Programa de Desarrollo Profesional del Recurso Humano. Guatemala. 96 Págs.

9. MINISTERIO DE EDUCACIÓN
2001, 2002. Módulos de Formación Docente No. 1, 2, 4, 11, 12, 14, 15. 1 Pág.
10. MINISTERIO DE EDUCACIÓN.
SUPERVISION EDUCATIVA 93-20.
SECTOR EDUCATIVO 20-11-023
2002-2004. Plan Operativo Anual .
Ipala, Chiquimula.
1-2. Págs.
11. MOLINA VALLEJO, JUAN FRANCISCO.
1985. Características Socio -
económicas del
municipio de Ipala,
departamento de Chiquimula
“Evaluación de los Servicios
Públicos Municipales”.
(Tesis)
Universidad de San Carlos
de Guatemala. Facultad de
Ciencia Económicas.
3 Págs.
12. OLIVA PANTALEÓN, LINDA M.
1998. El Desempeño Profesional
de Los Capacitadores
Técnicos Pedagógicos, en
las escuelas del nivel
primario, área urbana, del
municipio de Chiquimula.
(Tesis) Universidad de San
Carlos de Guatemala.
1-3 Págs.
13. PROGRAMA PROFESIONALIZACIÓN
Y CAPACITACIÓN DE PERSONAL
EDUCACIÓN OCUPACIONAL EN
GUATEMALA “INTEGRACIÓN
CURRICULAR”.
1984. PEMEN II. Informe Final
Parte II.
Universidad de San Carlos
de Guatemala. Facultad de
Humanidades.
Guatemala
6 Págs.
14. RAMOS MONROY, KAREON ODDETH
2002. Evaluación del Plan
Operativo Anual 2001 -
2002. Asociación para el
Desarrollo Integral
Sostenible de Oriente.
“ADISO”.
5 Págs.

15. US SOC, PEDRO
2003.

Camino hacia la Utopía:
La Reforma Educativa
de Guatemala.
Universidad Panamericana
de Guatemala. Programa
de Profesionalización.
MINEDUC/PROASE.
26-29 Pàgs.

APÉNDICE

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PEGAGOGÍA Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

E N C U E S T A

DIRIGIDA A DOCENTES DE LAS ESCUELAS OFICIALES DEL NIVEL PREPRIMARIO, PRIMARIO, AREA URBANA Y RURAL DEL MUNICIPIO DE IPALA, CHIQUIMULA, QUE DESERTAN DEL PROGRAMA DE DESARROLLO PROFESIONAL.

INSTRUCCIONES: Se le agradecerá responder con veracidad las siguientes interrogantes, cuyo objetivo es recabar información sobre la Profesionalización de los maestros y maestras en el Programa de Desarrollo Profesional de las escuelas oficiales de pre-primaria y primaria del área urbana y rural del municipio de Ipala, Chiquimula. Marque con una X la alternativa que considere correcta.

1. ¿ Encuentra dificultades en la metodología empleada en el Programa de Desarrollo Profesional?

SI _____ NO _____

2. ¿Cree usted que las Presenciales, trabajos individuales, en grupo, los textos paralelos son metodología absoletas, lo cuál le hicieron desertar de el programa de Desarrollo Profesional?

SI _____ NO _____

3. ¿Considera usted que los trabajos que se realizan en el Programa de Desarrollo Profesional, son muy extensos, motivo por el cuál deserta del programa?

SI _____ NO _____

4. ¿Considera que la cantidad de textos paralelos requeridos en el Programa de Desarrollo Profesional. son causa para que los docentes no continúen en el proyecto?

SI _____ NO _____

5. ¿Cree usted que el pensum de estudios del Programa de Desarrollo Profesional es muy extenso en cuanto al tiempo establecido por el Ministerio de Educación y la Universidad Mariano Gálvez?

SI _____ NO _____

6. ¿Cree usted que el sistema mecanizado y rígido de impartir clases en el Programa de Desarrollo Profesional son limitante para continuar en el programa?.

SI_____NO_____

7. ¿Considera usted que los docentes desertan del Programa de Desarrollo Profesional por negligencia?.

SI_____NO_____

8. ¿Considera usted, que el profesorado en educación pre-primaria, primaria, y gestión educativa no le son sustanciales, causas por la cuál se retiró del Programa?.

SI_____NO_____

9. ¿Cree usted que las facilitadoras que imparten los cursos en el Programa de Desarrollo Profesional son profesionales de calidad docente y experiencia laboral?.

SI_____NO_____

10. ¿Tiene usted el tiempo necesario para la realización de las tareas específicas del Programa de Desarrollo Profesional?.

SI_____NO_____

11. ¿Considera usted, que la mejor manera de aprovechar los cursos de el Programa de Desarrollo Profesional es aplicándoles en el aula?.

SI_____NO_____

12. ¿Le interesa el Programa de Desarrollo Profesional?.

SI_____NO_____

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PEGAGOGÍA Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

E N C U E S T A

DIRIGIDA A FACILITADORAS PEDAGOGICAS QUE IMPARTEN CURSOS EN EL PROGRAMA DE DESARROLLO PROFESIONAL, EN LAS SECCIONES DEL MUNICIPIO DE IPALA, CHIQUIMULA, QUE DESERTAN DEL PROGRAMA DE DESARROLLO PROFESIONAL.

INSTRUCCIONES: Se le agradecerá responder con veracidad las siguientes interrogantes, cuyo objetivo es recabar información sobre la Profesionalización de los maestros y maestras en el Programa de Desarrollo Profesional de las escuelas oficiales de pre-primaria y primaria del área urbana y rural del municipio de Ipala, Chiquimula. Marque con una X la alternativa que considere correcta.

1. ¿Cree usted que los docentes encuentran dificultad en la metodología empleada en el Programa de Desarrollo Profesional?.

SI _____ NO _____

2. ¿Considera usted que las presenciales, trabajos individuales, en grupo, los textos paralelos son metodologías obsoletas lo cuál hicieron desertar a los docentes del Programa de Desarrollo Profesional?.

SI _____ NO _____

3. ¿Considera usted que los trabajos que se realizan en el Programa de Desarrollo Profesional, son muy extensos, motivo por el cuál los docentes desertan del programa?.

SI _____ NO _____

4. ¿Considera que la cantidad de textos paralelos requeridos por el Programa de Desarrollo Profesional, son causas para que los docentes no siguieran en el proyecto?.

SI _____ NO _____

5. ¿Cree usted que el pensum de estudios del Programa de Desarrollo Profesional, es muy extenso en cuánto al tiempo establecido por el Ministerio de Educación y la Universidad Mariano Gálvez?.

SI _____ NO _____

6. ¿Cree usted que el sistema mecanizado y rígido de impartir clases en el Programa de Desarrollo Profesional son limitante para que los docentes se retiren del programa?.

SI_____NO_____

7. ¿Considera usted que los docentes desertan del Programa de Desarrollo Profesional por negligencia?.

SI_____NO_____

8. ¿Considera usted que el profesorado de educación pre-primaria, primaria y gestión educativa no les son sustanciales a los docentes, causa por la cuál se retiran del Programa?.

SI_____NO_____

9. ¿Cuenta usted con título de licenciatura para impartir cursos universitarios en el Programa de Desarrollo Profesional?.

SI_____NO_____

10. ¿Considera usted que los docentes tienen el tiempo necesario para la realización de las tareas específicas del Programa de Desarrollo Profesional?.

SI_____NO_____

11. ¿Cree usted que la mejor manera de aprovechar los cursos de el Programa de Desarrollo Profesional es que los docentes los apliquen en el aula donde laboran como docentes?.

SI_____NO_____

12. ¿Encuentra usted entusiasmados a los docentes con el Programa de Desarrollo Profesional?.

SI_____NO_____