



UNIVERSIDAD DEL ISTMO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
Licenciatura en Educación

**“LUCHA CONTRA LA DESERCIÓN DE ADULTOS MEDIANTE PLAN DE
FORMACIÓN DIDÁCTICO-PEDAGÓGICO PARA INSTRUCTORES DE
FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL”**

DINA ESTER GONZÁLEZ RAMOS

Quetzaltenango, 26 de noviembre de 2011



UNIVERSIDAD DEL ISTMO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
Licenciatura en Educación

**“LUCHA CONTRA LA DESERCIÓN DE ADULTOS MEDIANTE PLAN DE
FORMACIÓN DIDÁCTICO-PEDAGÓGICO PARA INSTRUCTORES DE
FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL”**

Trabajo de graduación
Presentado al Honorable Consejo Directivo de la
Facultad de Educación

Por

Dina Ester González Ramos

Al conferírsele el título de

**LICENCIADA EN EDUCACIÓN
CON ESPECIALIDAD EN ALTERNANCIA**

Quetzaltenango, 26 de noviembre de 2011



UNIVERSIDAD
DEL ISTMO

FACULTAD DE
EDUCACIÓN

Guatemala, 14 de noviembre de 2011

Ingeniera
Ingrid Karina Zapata de Ajpop
Directora
Licenciatura en Educación con especialidad en Alternancia
Facultad de Educación

Estimada Ingeniera de Ajpop:

Por este medio informo que he asesorado y revisado a fondo el trabajo de tesis que presenta la alumna **DINA ESTER GONZÁLEZ RAMOS**, carné **2010-0412**, de la carrera de Licenciatura en Educación, el cual se titula "**LUCHA CONTRA LA DESERCIÓN DE ADULTOS MEDIANTE PLAN DE FORMACIÓN DIDÁCTICO-PEDAGÓGICO PARA INSTRUCTORES DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL**"

Luego de la revisión, hago constar que la alumna, ha incluido las sugerencias dadas para el enriquecimiento de la tesis. Por lo anterior emito el *dictamen positivo* sobre dicho trabajo y confirmo que la tesis en mención está lista para pasar a revisión de estilo.

Atentamente,

SERGE OUDDANE

Lic. Serge Ouddane
Revisor de fondo

Sede Las Américas
23 Calle 15-45 Zona 13
PBX (502) 2327 - 1500
Directo: (502) 2327 - 1571 y 74
Fax: (502) 2327-1504
E-mail: fedu@unis.edu.gt

7a. Avenida 3-67, Zona 13
PBX (502) 2429-1400 ext. 431
Directo (502) 2429 - 1431
Fax: (502) 2475 - 2192
E-mail: fedu@unis.edu.gt
www.unis.edu.gt
Guatemala, Centroamérica

CC: archivo
Ley-14/11
30/MA

Quetzaltenango, 15 de noviembre de 2011.

Ingeniera
Ingrid K. Zapata de Ajpop
Directora de carrera
Facultad de Educación

Estimada Ingeniera de Ajpop:

Por este medio informo que he concluido la revisión de estilo del trabajo de graduación presentado por la alumna **Dina Ester González Ramos**, carnet **2010-0412**, de la carrera de Licenciatura en Educación con especialidad en Alternancia.

Luego de la revisión, hago constar que la alumna ha incluido las sugerencias dadas para el enriquecimiento del trabajo. Por lo anterior emito el *dictamen positivo* sobre dicho trabajo y confirmo que está listo para que se autorice su impresión.

Atentamente,


Licda. Carmen Amalia de Rivera
Revisora de forma

Cc: archivo



UNIVERSIDAD
DEL ISTMO

FACULTAD DE
EDUCACIÓN

Guatemala, 26 de noviembre de 2011

**EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA
UNIVERSIDAD DEL ISTMO**

Tomando en cuenta la opinión vertida por los catedráticos asesores y la Terna de Defensa de Tesis, y considerando que el trabajo presentado satisface los requisitos establecidos **AUTORIZA** a la estudiante **DINA ESTER GONZÁLEZ RAMOS** la impresión de su tesis titulada:

“LUCHA CONTRA LA DESERCIÓN DE ADULTOS MEDIANTE PLAN DE FORMACIÓN DIDÁCTICO-PEDAGÓGICO PARA INSTRUCTORES DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL”.

Previo a optar el título

**LICENCIADA EN EDUCACIÓN
CON ESPECIALIDAD EN ALTERNANCIA**

Licda. Mirna Rubí Cardona de González
Decana



FACULTAD DE EDUCACION

Sede Las Américas
23 Calle 15-45 Zona 13
PBX (502) 2327 - 1500
Directo: (502) 2327 - 1571 y 74
Fax: (502) 2327-1504
E-mail: fedu@unis.edu.gt

cc: archivo
Lec: 14/12
M&Z/BA

7a. Avenida 3-67, Zona 13
PBX (502) 2429-1400 ext. 431
Directo (502) 2429 - 1431
Fax: (502) 2475 - 2192
E-mail: fedu@unis.edu.gt
www.unis.edu.gt
Guatemala, Centroamérica

AGRADECIMIENTOS

A DIOS

Fuente de toda Sabiduría y Conocimiento. Sin su ayuda nada es posible.

A MIS PADRES

Por su apoyo incondicional, por su compañía en cada momento de mi vida y en especial a mi madre por su paciencia a lo largo de la carrera.

A MI FAMILIA

Por su apoyo en esta etapa de preparación profesional. Especialmente a mis hermanas, hermano, cuñados y cuñada.

A MIS SOBRINOS

Que este triunfo sea ejemplo para ellos en el camino de su preparación.

A MIS COMPAÑEROS DE LA UNIVERSIDAD DEL ISTMO

Por su amistad, su cariño y el compañerismo durante el tiempo de formación.

A MIS COMPAÑEROS DE LA UNIDAD DE FORMACIÓN TÉCNICA EMPRESARIAL

Por su apoyo, su cariño y por esas palabras de ánimo en el momento preciso.

A FUNDAP

Por abrir la puerta y darme la oportunidad de subir un escalón más en mi formación profesional.

A MIS CATEDRATICOS

Por sus sabias enseñanzas y su orientación profesional, compartidas a lo largo de la carrera. A la Universidad del ISTMO, que me permitió ser parte de ella.

ÍNDICE

	Pág.
ANTECEDENTES	
JUSTIFICACIÓN	
RESUMEN	
1. MARCO CONTEXTUAL.....	1
1.1. Contexto Institucional.....	1
1.1.1. FUNDAP.....	1
1.1.2. Zona Sur Occidental.....	3
1.1.3. Centro de Formación Técnica Empresarial:.....	6
1.2. Contexto personal:.....	9
1.3. Situación problema.....	9
1.3.1. Casos.....	9
1.3.2. Datos:.....	10
1.4. Problema.....	13
1.5. Objetivo.....	13
1.6. Pregunta.....	13
2. MARCO TEÓRICO.....	14
2.1. Introducción.....	14
2.2. El docente.....	14
2.2.1. La Dignidad de la persona:.....	14
2.2.2. La Dignidad del trabajo.....	16
2.2.3. Las competencias del docente:.....	17
2.2.4. Las obligaciones del docente.....	18
2.3. Concepción e implementación de la enseñanza.....	19
2.3.1. Pedagogía.....	19
2.3.2. Corrientes pedagógicas.....	20
2.3.3. Planificación del proceso de enseñanza.....	22
2.3.4. Planificación de la disciplina.....	23
2.3.5. Didáctica.....	24
2.3.6. Métodos y técnicas de enseñanza.....	24
2.3.7. Técnicas de enseñanza.....	26
2.3.8. Evaluación del aprendizaje.....	30

2.3.9.	Síntesis de los hallazgos	33
2.4.	Formación docente.....	33
2.4.1.	Modalidades de formación.....	33
2.5.	Síntesis de los hallazgos del Marco Teórico	35
2.6.	Propuesta experimental.....	35
2.6.1.	Situación problema.....	35
2.6.2.	Problema de investigación.....	35
2.6.3.	Objetivo	35
2.6.4.	Pregunta.....	36
2.6.5.	Programa de capacitación de los docentes del Centro de Formación Técnica Empresarial de FUNDAP.	36
2.7.	Hipótesis:.....	38
3.	TRABAJO DE CAMPO.....	39
3.1.	Metodología.....	39
3.1.1.	Objetivo	39
3.1.2.	Población.....	39
3.1.3.	Diseño	39
3.1.4.	Evaluación.....	39
3.2.	Notas de campo.....	39
3.3.	Resultados.....	41
3.4.	Análisis de resultados.....	42
4.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	43
4.1.	Conclusiones	43
4.2.	Recomendaciones.....	43
5.	BIBLIOGRAFÍA	45
6.	ANEXOS.....	48

ANTECEDENTES

Existe diversidad de literatura en relación a temas de Capacitación y Formación didáctica dirigida especialmente a docentes, Competencias del docente y Métodos y técnicas de enseñanza.

Debido a que la labor docente es una de las más trascendentales en la vida del ser humano, requiere de una preparación adecuada; sin embargo, en nuestro medio encontramos a muchas personas ejerciendo dicha labor sin contar con la preparación necesaria para el desempeño de su trabajo. Esta situación da origen a la necesidad de brindar las herramientas necesarias a cada docente, para un mejor desempeño en la tarea de enseñar, ya que el docente no logra transmitir, de manera adecuada, los conocimientos que posee hacia sus alumnos.

Dentro del ámbito nacional, la Formación Técnica Profesional surge como una opción de capacitación dirigida a jóvenes y adultos con necesidades de formación en un área técnica para poder insertarse en el campo laboral, ya sea dependiente o independiente.

Sin embargo, existe la preocupación de un alto nivel de deserción de alumnos de dicho programa, por lo tanto nace la iniciativa de investigación acerca del tema, recurriendo a diversas fuentes que aporten datos interesantes a dicha investigación.

JUSTIFICACIÓN

La educación es uno de los pilares fundamentales en el desarrollo de los pueblos; sin embargo, vemos que los programas educativos muestran altos índices de deserción escolar. Esta situación afecta también a la Formación Técnica Empresarial que brinda el Centro Técnico de FUNDAP, ya que en los años anteriores se ha observado un nivel muy alto de deserción de alumnos en dicho centro.

Esta situación constituye el problema que esta investigación busca solucionar: ¿Cómo disminuir la tasa de deserción de alumnos del Centro Técnico de FUNDAP? Dicha problemática llama la atención tanto a los instructores como a la administración del Centro Técnico, por lo que se busca disminuir la tasa de deserción de alumnos, a través del mejoramiento de la calidad de enseñanza que dicho Centro brinda, esto con el propósito que cada uno de los instructores pueda darle significado al aprendizaje y, como consecuencia, motivar a los estudiantes a finalizar su proceso de formación.

Para ello se ha generado una propuesta de diseñar e implementar un plan de formación Didáctico–pedagógico, que brinde las herramientas necesarias a cada instructor para mejorar su sistema de enseñanza.

RESUMEN

De acuerdo a la problemática de la alta tasa de deserción de alumnos del Centro Técnico de FUNDAP. Se ha diseñado una propuesta de Formación dirigida a los instructores, con la finalidad de brindarles las herramientas necesarias para el desarrollo eficiente de sus labores docentes.

Esta propuesta de Formación se basa en dos ejes transversales los cuales son: a) Didáctica y b) Pedagogía, de donde surgen varios temas como por ejemplo: Planificación del proceso de enseñanza, Métodos y técnicas de enseñanza y su aplicación a la Formación Técnica y, Métodos de evaluación.

Con la implementación de estas líneas de acción, se estimulará y promoverá el mejoramiento de la calidad de enseñanza por parte de los instructores, logrando con ello, brindar una mejor atención hacia los alumnos.

1. MARCO CONTEXTUAL

1.1. Contexto Institucional

1.1.1. FUNDAP

a. Historia:

La Fundación para el Desarrollo Integral de Programas Socioeconómicos (FUNDAP), se conoce como una organización no gubernamental (ONG), privada, sin fines políticos ni lucrativos, con el objetivo de apoyar a personas y comunidades del área rural, de escasos recursos económicos, a través de diversas actividades. Cuenta con el siguiente lema: “Desarrollo con Dignidad”, sobre el cual giran todas sus acciones, porque se cree que la persona es capaz de generar su propio desarrollo respetando su cultura y tradiciones.

La institución ha sido un ente generador de desarrollo con programas y proyectos innovadores y acordes a las necesidades de la población hacia quienes se dirige.

Actualmente atiende al Sur Occidente, parte del Norte y Centro del país. Sus oficinas centrales se encuentran en la ciudad de Quetzaltenango, desde donde se realizan y dirigen todas las actividades, en beneficio de los más necesitados.

b. Visión:

“Erradicar la pobreza en Guatemala mediante estrategias sustentadas sobre valores de equidad, honestidad, libertad, excelencia, respeto a la dignidad y democracia”.¹

c. Misión:

“Somos una Fundación Privada Voluntaria que busca promover el desarrollo de los sectores de menores ingresos de la república de Guatemala, especialmente de los habitantes del área rural de la región occidental, por medio de proyectos innovadores que evitando el paternalismo, garanticen una mejora consistente en la calidad de vida. Todo bajo un marco de desarrollo sostenible con absoluto respeto a la dignidad humana, cultura y tradiciones”.²

¹ FUNDAP. “Referente Ideológico”. Quetzaltenango, Guatemala, 2008. P.2

² *Ibíd.*

d. Programas:

Para alcanzar los objetivos trazados en la Fundación y llegar hacia la población beneficiada, se cuenta con diversos programas, que se mencionan a continuación:

- PROISA: Programa Integral de Salud. Este programa atiende las necesidades de salud. Está integrado por clínicas médicas, farmacias, escuela de enfermería autorizada por el Ministerio de Educación, y el Programa de Promotoras Voluntarias de salud. Además, cuenta con el proyecto “Sebastiana”, cuyo objetivo es mejorar las condiciones nutricionales en niños con problemas de desnutrición. Inició en el año 2001.
- PEVI: Programa de Educación para la Vida. Surge en el año de 1992. Se dedica al área de educación, a través de una constante formación de los encargados del proceso educativo en las diferentes comunidades. Cuenta con los siguientes proyectos: Becas para la niña, Apoyo a Institutos de Educación Básica por Cooperativa, Centros de Desarrollo Empresarial, Centros de Formación Técnica, Colegio Integral Empresarial por Madurez, Apoyo a escuelas del área rural para alcanzar la calidad en la educación.
- FODESA: Programa de Fomento y Desarrollo Artesanal. Nace del primer proyecto de FUNDAP, que fue el proyecto “Momostenango”, el cual surge en el año de 1986. Brinda asesoría y capacitación a cooperativas y grupos conformados por artesanos, en relación a: organización social, formación empresarial, comercialización y capacitación técnica productiva.
- FOMAGRO: Programa de Fomento y Desarrollo Agropecuario. Brinda apoyo a pequeños agricultores a través de los siguientes servicios: capacitación agrícola y ambiental, asistencia, acompañamiento a asociaciones de campesinos, etc. Nace en 1991.
- PRODAM: Programa de Desarrollo Ambiental. Se dedica a promover la protección y conservación del ambiente y sus recursos naturales, por medio de asistencia ambiental y forestal, campañas de sensibilización ecológica, capacitación y asistencia técnica, capacitaciones en manejo forestal y protección de cuencas.

- PROTUR: Programa de Desarrollo Turístico. Su objetivo fundamental es la búsqueda de la valoración del potencial turístico en diversas regiones. Sus actividades son: capacitación de jóvenes, rescate del patrimonio cultural, exposiciones artísticas, etc.
- PROSEM: Programa de Atención a la Micro y Pequeña Empresa. Su línea de acción es apoyar a los microempresarios y agricultores que se dedican al comercio, producción o servicios y tienen potencial de crecimiento, a través de apoyo económico, capacitación y asesoría empresarial; especialmente en el área rural. Su objetivo es incrementar la productividad, incentivando la generación de empleos y, por ende, mejorar el nivel de calidad de vida de los usuarios.

1.1.2. Zona Sur Occidental

a) Datos Poblacionales

La población del Sur Occidente del país, en su mayoría, es indígena y se dedica a trabajos agrícolas, lo cual influye en la condición de vida de los habitantes. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) vemos que el 51%³ de los guatemaltecos viven en pobreza y el 15.2%⁴ en extrema pobreza; ello nos muestra que más de la mitad de la población guatemalteca es pobre. Lo anterior implica que, de cada 100 guatemaltecos, 15 viven en pobreza extrema, con menos de Q8.00 diarios para subsistir. Según datos reflejados en la encuesta realizada en el año 2006 a nivel general en el Suroccidente del país, la pobreza es del 28.1%⁵

En el área rural el 72%⁶ vive en pobreza y en el área urbana, vive en las mismas condiciones, el 28%⁷. También existe una mayor concentración de pobreza dentro de las poblaciones indígenas ya que siete de cada diez indígenas son pobres.

En el área rural, ha sido el Sur Occidente, el área de mayor pobreza, específicamente en departamentos como Suchitepéquez, Retalhuleu, Quetzaltenango, Sololá y Totonicapán. Sin

³ Instituto Nacional de Estadística. “Mapa con proyecciones de población en Guatemala 2011” [en línea]. [citado el 10 de julio, 2011]. Disponible en internet: <http://www.ine.gob.gt/np/poblacion/index.htm>

⁴ *Ibíd.*

⁵ Instituto Nacional de Estadística. “Mapa distribución regional de la pobreza general en Guatemala, 2006”. [en línea]. [citado el 10 de julio, 2011]. Disponible en internet: <http://www.ine.gob.gt/np/encovi/encovi2006.htm>

⁶ Instituto Nacional de Estadística. “Distribución de la pobreza por área, en Guatemala, 2006” [en línea] [citado el 10 de julio, 2011]. Disponible en internet: <http://www.ine.gob.gt/np/encovi/encovi2006.htm>

⁷ *Ibíd.*

embargo, llama la atención que en hogares administrados por mujeres, la pobreza marca un 30.8%⁸ y, en aquellos dirigidos por hombres, el índice de pobreza es de 41.7%⁹. Esto indica que la mujer tiene la mayor habilidad para administrar mejor los bienes de cada familia.

b) *Datos Económicos*

Por la ubicación geográfica en la que se encuentra el Suroccidente, en términos generales es una de las áreas de mayor afluencia comercial; sin embargo, se carece de infraestructura adecuada para incrementar el flujo de la economía en esta zona.

Un estudio realizado en el año 2000¹⁰, permitió establecer que en Guatemala existen 1, 022,000 negocios que emplean a 1, 639,000 trabajadores, los cuales representan el 44% de la población económicamente activa. De estas unidades, se determinó que 997,000 eran microempresas que daban trabajo a 1, 469,000 trabajadores, lo cual representa el 40% del empleo total del país.

c) *Datos Sociales*

La distribución de los servicios básicos, en Guatemala ha sido de manera desproporcionada, ya que el mayor porcentaje de la población vive en el área rural, donde los servicios son mínimos y precarios, especialmente lo que se refiere a salud. “La tasa de mortalidad infantil es mayor en el área rural y entre la población indígena. Los departamentos de Retalhuleu, Totonicapán, Escuintla, Sololá, Quetzaltenango son los que registran las tasas más altas de mortalidad infantil, siendo la diarrea y neumonía las principales causas de muerte”.¹¹ Según datos publicados por UNICEF¹², se muestra que la tasa de mortalidad infantil en niños menores de 1 año, es del 33%. Entre los adultos, las dos principales causas de mortalidad son las enfermedades respiratorias y la diarrea; esta última es ocasionada, con frecuencia,

⁸ De Guate.Com. “La pobreza en Guatemala”. [en línea]. [citado el 10 de de julio, 2011]. Disponible en internet: http://www.deguate.com/news/publish/article_847.shtml

⁹ *Ibidem*.

¹⁰ TREJOS SOLÓRZANO, J.D. “La Microempresa en Guatemala: Importancia y características a finales de los noventa”. Guatemala, 2,000. [en línea]. [citado el 10 de julio, 2011]. Disponible en internet: http://www.redcamif.org/uploads/tx_rtgfiles/La_Microempresa_en_guatemala-A_o2004.pdf.

¹¹ Gobierno de la República de Guatemala. “Estrategia de reducción de la pobreza, 2001”. [en línea]. [citado el 11 de julio, 2011]. Disponible en internet: http://www.iadb.org/regions/re2/consultative_group/gu/erp-esp.pdf.

¹² UNICEF. “Panorama: Guatemala – Estadísticas”. [en línea]. [citado el 11 de julio, 2011]. Disponible en internet: http://www.unicef.org/spanish/infobycountry/guatemala_statistics.html

por la ausencia de los servicios básicos, especialmente agua potable, lo cual influye en la preparación y manipulación de los alimentos y en una adecuada rehidratación oral.

Otro dato relacionado con la salud, demuestra que existe un 54.8%¹³ de desnutrición crónica en niños menores de 5 años, esto debido a que son hijos de madres de áreas rurales, de población indígena o sin educación.

“Los pobres no gozan de los mismos niveles de servicios públicos que los no pobres: menos de la mitad de los hogares pobres tienen acceso a alguna forma de conexión a la red de agua, apenas uno de cada diez cuenta con desagües, y menos de la mitad tiene servicio eléctrico. En contraste, tres de cuatro hogares no pobres cuentan con conexión de agua, la mitad con desagües, ocho de diez tienen electricidad, y casi tres de diez tienen teléfono”¹⁴

Además, la esperanza de vida al nacer en Guatemala, para la población menor de 18 años es de 71 años¹⁵. Ello nos muestra la realidad crítica en relación a la situación de la salud en nuestro país.

d) *Datos Educativos*

En materia educativa podemos ver el índice bajo de escolaridad de la población guatemalteca y especialmente para los pobres. De acuerdo a los datos que muestra la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida del año 2006 el 71.6 %¹⁶ de la población pobre no sabe leer ni escribir. Además, únicamente el 39% de la población pobre ha finalizado sus estudios en el nivel primario. Esto aunado a lo que sucede en el área rural en la cual de cada 100 personas, 78 no saben leer (79.9%), siendo los adultos los más afectados, según el

¹³ Gobierno de la República de Guatemala. “Estrategia de reducción de la pobreza, 2001”. [en línea]. [citado el 11 de julio, 2011]. Disponible en internet: http://www.iadb.org/regions/re2/consultative_group/gu/erp-esp.pdf. P. 21.

¹⁴ Gobierno de la República de Guatemala. “Estrategia de reducción de la pobreza, 2001”. [en línea]. [citado el 11 de julio, 2011]. Disponible en internet: http://www.iadb.org/regions/re2/consultative_group/gu/erp-esp.pdf. P. 21.

¹⁵ UNICEF. “Panorama: Guatemala – Estadísticas”. [en línea]. [citado el 11 de julio, 2011]. Disponible en internet: http://www.unicef.org/spanish/infobycountry/guatemala_statistics.html

¹⁶ Instituto Nacional de Estadística. “Nivel de escolaridad `por condición de pobreza, en Guatemala 2006”. [en línea]. [citado el 11 de julio, 2011] Disponible en: <http://www.ine.gob.gt/np/encovi/encovi2006.htm>

INE¹⁷. Esto debido al bajo porcentaje del presupuesto gubernamental asignado a la educación del país.

1.1.3. Centro de Formación Técnica Empresarial:

El Centro de Formación Técnica Empresarial, es un proyecto que se encuentra dentro del programa de Educación de FUNDAP, cuya finalidad es apoyar, en diferentes ámbitos, al guatemalteco para promover su inserción laboral efectiva.

El sistema de trabajo del centro se basa en metodologías que permiten la participación de personas en las áreas de formación técnica empresarial, para que, a través de ello, puedan insertarse en el campo laboral, ya sea en empresas establecidas o iniciar su propio negocio.

La formación técnica se brinda a través de tres modalidades: cursos cortos, intensivos de inmersión y cursos largos; que se definen en tres niveles: Básico con una duración de 192 horas. Intermedio o avanzado, con duración de 192 horas y Diplomado con duración de 320 horas técnicas. Las áreas técnicas que ofrecen son:

Textiles, Informática, Belleza, Panadería, Repostería, Cocina, Electricidad, Electromecánica y Mecánica Automotriz.

- *Ubicación:* Es un centro fijo de formación, ubicado en las instalaciones de la Labor “El Refugio”, Cantón Xecaracoj, Tierra Colorada Baja, Quetzaltenango, Guatemala.
- *Infraestructura:* La infraestructura que posee es la adecuada para los fines que persigue la institución, ya que se cuenta con 8 talleres, cada uno con las herramientas y equipo necesario para brindar una formación de calidad.

¹⁷ Instituto Nacional de Estadística. “Nivel de escolaridad, 2001”. [en línea]. [citado el 11 de julio, 2011]. Disponible en internet: <http://www.ine.gob.gt/np/encovi/encovi2001.htm>

- Organigrama

Organigrama Centro Técnico



Fuente: FUNDAP. Centro de Formación Técnica Empresarial, Manual Metodológico.¹⁸

- Personal docente:

El Centro de Formación Técnica Empresarial, cuenta con 7 instructores, quienes tienen la experiencia y el conocimiento pertinente en el área técnica que les compete. Sin embargo, no todos cuentan con una formación académica adecuada en relación a la función docente que desempeñan. Por lo tanto no todos son especialistas en la educación.

¹⁸ FUNDAP. "Manual Metodológico". Centro de Formación Técnica Empresarial. Quetzaltenango, Guatemala. 2001. P. 2

Tabla No. 1.

Personal Docente Centro de Formación Técnica Empresarial

Nombre	Edad	Asignatura impartida	Diplomas Profesionales	Antigüedad Centro Técnico	Antigüedad en docencia
Marlon Cotí	22 años	Informática	Bachiller en Computación Estudiante de PEM	1 año y 6 meses	1 año y 6 meses
Brenda Rojas	27 años	Belleza	Bachiller en Ciencias y Letras con orientación en Enfermería	8 meses	8 meses
Lucía Pascual	30 años	Panadería y Repostería	Bachiller en Ciencias y Letras	1 año y 6 meses	9 años y 6 meses
Carol del Águila	45 años	Cocina	Perito Contador	6 meses	6 meses
Walter Xicará	29 años	Electricidad	Bachiller Industrial y Perito en Electricidad	5 años	5 años
José Antonio Similian	32 años	Mecánica Automotriz	Bachiller Industrial y Perito en Mecánica, PEM	4 años	10 años
Juliana Chay Elías	36 años	Bordado a Máquina	Bachiller en Ciencias y Letras	1 año	8 años

Fuente: FUNDAP. Centro de Formación Técnica Empresarial, Control Académico¹⁹

- *Público atendido:*

La población estudiantil que atiende el Centro de Formación Técnica Empresarial, es joven y los instructores no son especialistas en la Educación de Adultos, ya que los estudiantes se encuentran entre 20 a 26 años promedio.

Tabla No.2.

Población atendida en Centro de Formación Técnica Empresarial

Año	Población Total	Hombres			Mujeres		
		VA	VR	Edad Promedio	VA	VR	Edad Promedio
2008	456	222	48.68%	21	234	51.32%	24
2009	736	383	52.04%	22	353	47.96%	26
2010	599	250	41.74%	20	349	58.26%	21
2011	672	364	54.17%	20	308	45.83%	20

Fuente: FUNDAP. Centro de Formación Técnica Empresarial, Control Académico.²⁰

¹⁹ FUNDAP. "Control Académico". Centro de Formación Técnica Empresarial. Quetzaltenango, Guatemala.

²⁰ FUNDAP. "Control Académico". Centro de Formación Técnica Empresarial. Quetzaltenango, Guatemala.

1.2. Contexto personal:

Como encargada del área de Control Académico del Centro de Formación Técnica Empresarial “El Refugio”, se desempeñan las siguientes funciones: 1) Realización del proceso de inscripción de nuevos usuarios, 2) Verificación de cursos nuevos, 3) Monitoreo de la calidad de enseñanza de cada instructor, 4) Realización del informe mensual sobre deficiencias, quejas y mejoramiento de parte del personal, 5) Control y registro de usuarios, 6) Control y registro de instructores, 7) Promoción e información de cursos a través de las diferentes metodologías, 8) Promoción de la integralidad de los servicios de FUNDAP y 9) Brindar información veraz e inmediata de los avances del Centro y del Proyecto.

1.3. Situación problema

La tasa de deserción de alumnos del Centro Técnico de FUNDAP, es muy elevada, ésta es consecuencia de la falta de recurso económico en algunos casos, pero otras veces se debe tanto a factores personales y familiares como a factores relacionados con la enseñanza que brindan los instructores.

El Centro Técnico cuenta con una infraestructura amplia y adecuada para la capacitación, una metodología acorde a las necesidades de los estudiantes, cobertura amplia, talleres con equipo y herramientas apropiadas, cuotas accesibles al usuario y formación técnica, empresarial y humanística.

Sin embargo, el Centro Técnico presenta situaciones poco favorables que mencionaremos a continuación: a) no ha logrado un posicionamiento adecuado en el mercado, b) presenta un alto índice de deserción y, c) existe desconocimiento dentro de la población acerca de dicho Centro como también los servicios que ofrece.

1.3.1. Casos

- El caso de doña Claudia.

En el año 2009, se inscribió doña Claudia al curso de Manualidades en el área de Textiles. Al inicio todo marchaba muy bien, pero pasados unos meses, se dio cuenta de que la instructora le enseñaba siempre el mismo contenido y de la misma forma. Entonces, decidió hablar con la instructora para pedirle que cambiara su forma de enseñanza y que variara el contenido. Sin embargo, esta observación no le pareció bien a la instructora, que a la vez,

tomó actitudes negativas contra la alumna. Debido a esta situación la alumna se retiró del curso, porque no fueron satisfechas sus expectativas de aprendizaje.

- El caso de doña Rosario Pérez.

Con el propósito de mejorar sus conocimientos y adquirir otro nivel de aprendizaje, se inscribió al nivel de Diplomado del curso de Belleza, pero los primeros días de clases se dio cuenta de que la enseñanza que la instructora brindaba no era lo esperado por ella para ese nivel. La instructora no contaba con estrategias didácticas, tenía preferencias con las alumnas, dedicaba especial atención a ciertos grupos de alumnas y no brindaba el mismo trato a todo el grupo. Con estas situaciones la alumna decidió retirarse del curso.

- Edgar González.

Es un joven que vive en la aldea Xecam del municipio de Cantel, Quetzaltenango. En el año 2011 se inscribió en el curso de Mecánica Automotriz, inició las clases con entusiasmo, ilusionado en aprender mucho del curso; tenía que viajar de su aldea hacia el Centro Técnico de FUNDAP, pagó su inscripción, sus cuotas mensuales y todo lo que necesitaba en el curso. Sin embargo, al transcurrir el tiempo, el dinero ya no le alcanzaba para cubrir sus gastos porque se encontró con limitaciones económicas que lo desanimaron, hasta optar por retirarse del curso. Se convirtió en alguien más que ha desertado del área de Mecánica automotriz.

- Elizabeth López.

Es una señorita de 18 años de edad y vive en la ciudad de Quetzaltenango. En el primer semestre del año 2011, se inscribió en el curso de Belleza, que se imparte en el Centro Técnico de FUNDAP. Cuando iniciaron las clases, demostraba entusiasmo y mucho interés por aprender el curso; sin embargo, después de varios meses, Elizabeth fue disminuyendo en su rendimiento escolar, puesto que no entregaba tareas, llegaba a clases pero no seguía las indicaciones que la instructora le daba y fue mostrando apatía por el curso. La instructora la estuvo apoyando y hablando con ella para conocer sus razones sobre el bajo rendimiento; empero, el trabajo fue en vano porque la alumna no mostraba el mismo interés que al inicio. Al finalizar el semestre, lamentable no aprobó el curso y se retiró antes de concluir el período de formación.

1.3.2. Datos:

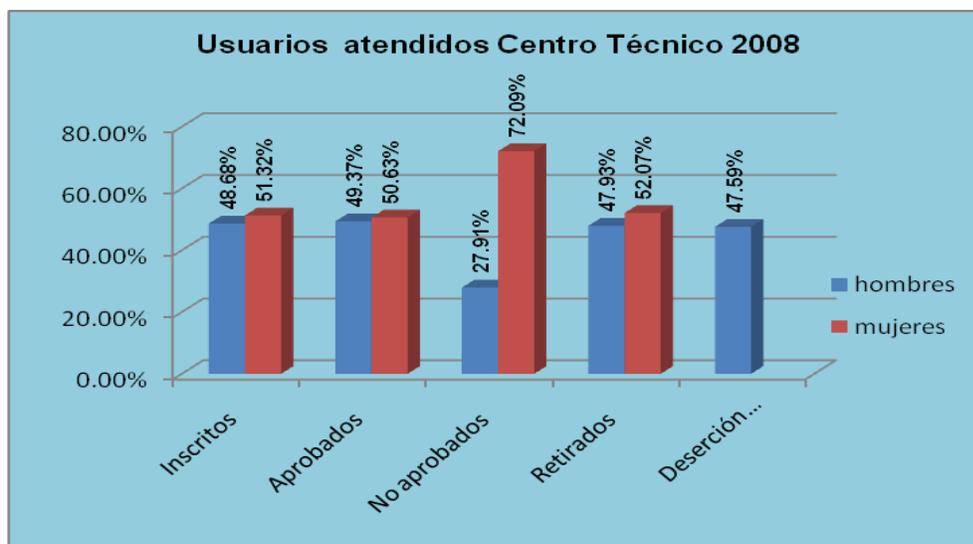
A continuación se presentan los siguientes datos que recalcan los casos anteriormente mencionados:

Tabla No. 3.
Usuarios atendidos Centro Técnico, 2008

	Hombres		Mujeres		Total	
	V.A.	VR	V.A	V.R	V.A.	VR
<i>Inscritos</i>	222	48.68%	234	51.32%	456	100%
<i>Aprobados</i>	118	49.37%	121	50.63%	239	52.41%
<i>No aprobados</i>	12	27.91%	31	72.09%	43	9.43%
<i>Retirados</i>	104	47.93%	113	52.07%	217	47.59%

Fuente: FUNDAP. Centro de Formación Técnica Empresarial, Control Académico. Cuadros de registros del año 2008. ²¹

Gráfica 1.
Usuarios atendidos Centro Técnico, 2008



De acuerdo a los datos reflejados en la gráfica No. 1, podemos ver que en el año 2008, del total de alumnos inscritos, la mayoría son mujeres representadas por el 51.32%. Durante el

²¹ FUNDAP. "Control Académico". Centro de Formación Técnica Empresarial. Quetzaltenango, Guatemala.

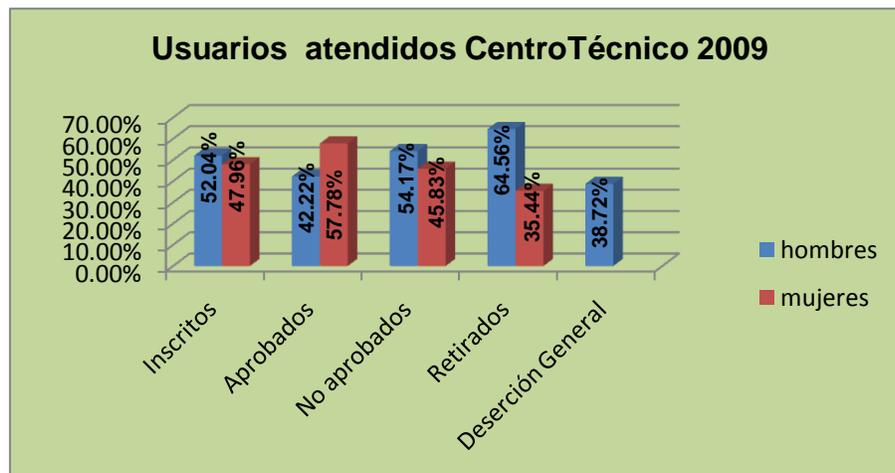
año 2008 el 47.93% de los retirados, son hombres; y el 52.07% son mujeres. Vemos entonces que el porcentaje general de deserciones durante el año 2008 es de 47.59%.

Tabla No. 4.
Usuarios atendidos Centro Técnico, 2009

	Hombres		Mujeres		Total	
	V A.	VR	V.A	V.R	V A.	VR
<i>Inscritos</i>	383	52.04%	353	47.96%	736	100%
<i>Aprobados</i>	160	42.22%	219	57.78%	379	51.49%
<i>No aprobados</i>	39	54.17%	33	45.83%	72	9.78%
<i>Retirados</i>	184	64.56%	101	35.44%	285	38.72%

Fuente: FUNDAP. Centro de Formación Técnica Empresarial, Control Académico. Cuadros de registros del año 2009.²²

Gráfica No. 2.
Usuarios atendidos Centro Técnico, 2009



En la gráfica No. 2 vemos que en el año 2009, la mayoría de estudiantes hombres desertaron de su formación, lo que representa el 64.58% del total de alumnos atendidos. El

²² FUNDAP. "Control Académico". Centro de Formación Técnica Empresarial. Quetzaltenango, Guatemala.

porcentaje relacionado a deserciones de mujeres es del 35.44%. Mostrando entonces que en el año 2009 se tuvo un 38.72% de deserciones a nivel general en el Centro.

1.4. Problema

Existe un alto nivel de deserción de alumnos en el Centro de Formación Técnica Empresarial de FUNDAP, Quetzaltenango.

1.5. Objetivo

Disminuir el nivel de deserción de alumnos en el Centro de Formación Técnica Empresarial de FUNDAP, Quetzaltenango.

1.6. Pregunta

¿Cómo disminuir el nivel de deserción de alumnos del Centro de Formación Técnica Empresarial de FUNDAP, Quetzaltenango?

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Introducción

El alto nivel de deserción de los alumnos del Centro Técnico de FUNDAP de Quetzaltenango, ha sido muy marcado por la falta de formación didáctico– pedagógica de los instructores; lo cual ha influido en el sistema de enseñanza del Centro. Siendo ello lo que ha ocasionado deserción de los alumnos atendidos en los diferentes cursos. De acuerdo a la información obtenida en el área de Control Académico del Centro, se pudo observar que en el año 2008 la deserción fue de 47.59% y en el 2009 un 38.72%²³. Debido a que los porcentajes de deserción son muy altos, es necesario disminuir el número de alumnos desertados y encontrar una respuesta inmediata a la pregunta ¿Cómo disminuir el nivel de deserción de los alumnos del Centro Técnico de FUNDAP?

Para hallar una respuesta eficaz a esta pregunta, investigaremos acerca de la dignidad de la persona y del trabajo, así como las competencias y obligaciones del docente; luego, examinaremos los métodos y técnicas de Didáctica que garanticen una formación adecuada de los instructores para ofrecer una enseñanza con calidad, con la finalidad de que el estudiante encuentre el sentido y significado a su aprendizaje.

Esperamos, así, formular una propuesta adecuada para solucionar el problema.

2.2. El docente

2.2.1. *La Dignidad de la persona:*

Cuando el hombre fue creado, en ese momento le fue dada esa característica especial de ser humano: capaz de razonar, capaz de decidir, capaz de elegir y capaz de actuar con voluntad propia; éste es el hombre. Dentro de la creación existente, el único ser irreplicable, original, podríamos decir la excelencia de la creación, es el hombre. Tratar de la persona y tratar de las personas es, entonces, asunto delicado y vale la pena detenerse sobre su naturaleza dignidad.

Es importante recalcar ciertas características que sobresalen de la persona y que lo distinguen de los demás seres, dentro de las cuales podemos mencionar los siguientes:

²³ FUNDAP. Centro de Formación Técnica Empresarial, Control Académico. Cuadros de registros del año 2009. Quetzaltenango, 2011.

- La intimidad:²⁴ Solo la persona posee una intimidad, algo que está muy dentro, en la cual guarda todo lo que ve, lo que siente, lo que cree. Es un mundo interior únicamente para él y en él está la decisión de abrirlo hacia los demás. La intimidad, también posee una capacidad creativa, ya que de allí surgen nuevas ideas que, a la medida en que se alimentan, se convierten en acciones novedosas y que solo el hombre es capaz de llevarlas a la realidad.
- La manifestación de la intimidad:²⁵ Como lo mencionamos anteriormente la persona es la única capaz de tomar decisiones. Por lo tanto de ella depende dar a conocer lo que está dentro de sí misma y transmitirlo hacia el mundo exterior, a través de sus actos y a través del habla.
- El diálogo:²⁶ Otra característica importante de la persona es la capacidad de transmitir lo que tiene dentro a través del diálogo, ya que es así como se da a conocer y conoce a las demás personas que la rodean. Sin embargo, esta capacidad, en algunas ocasiones, se está perdiendo, ya que no consiste simplemente en hablar; sino en saber transmitir ideas y en escuchar; así como en comprender lo que se escucha.
- La capacidad de dar:²⁷ Dentro de su interior existe un mundo lleno de ideas, sentimientos y pensamientos; la persona posee esa capacidad de dar.

Otra de las características de la persona es que es un ser social, no puede vivir aislado y por lo tanto debe compartir, debe dar lo que tiene dentro. Por supuesto debe existir otra persona dispuesta a recibir lo que le ofrecen. Cuando Dios creó al hombre y toda la creación se dio cuenta que no había alguien que hiciera compañía al hombre²⁸, no se estaba refiriendo solamente a su compañera, sino que, con esta expresión, se está indicando que el hombre es un ser social y que posee la capacidad de dar y compartir lo que tiene dentro.

²⁴ DE ARCHILA, H. "Fundamentos de Antropología Filosófica". Clase presencial. Licenciatura en Educación con especialidad en Alternancia. Quetzaltenango: Universidad del Istmo, Facultad de Educación. 25 de marzo, 2010.

²⁵ *Ibidem*.

²⁶ *Ibidem*.

²⁷ *Ibidem*.

²⁸ GÉNESIS, cap. 2: 20. "La Santa Biblia". Sociedades Bíblicas Unidas, DE REINA, C 1960. Corea 2001. P. 6.

El docente es entonces, la persona que debe reunir todas estas características, no sólo propias, sino para transmitir las con quienes tiene la oportunidad de compartir; y en este caso, se está haciendo alusión a sus alumnos. Porque es el docente quien anima, quien da vida y sentido al quehacer educativo. Si él no es consciente de sus características como persona, tampoco podría formar esas cualidades en los alumnos a quienes se dirige y con quienes se relaciona. Por ello es necesario recalcar en la dignidad de la persona, ya que en materia de educación, se trabaja con personas que poseen sentimientos, voluntad y razón.

2.2.2. *La Dignidad del trabajo*

Anteriormente se ha mencionado que el hombre es el único ser dotado con capacidades, inteligencia, voluntad y razón. Otra de las características que distinguen al hombre de los demás seres, es su capacidad de trabajar. La Encíclica del Trabajo, define el trabajo como: “Todo tipo de acción realizada por el hombre independientemente de sus características o circunstancias; significa toda actividad humana que se puede o se debe reconocer como trabajo entre las múltiples actividades de las que el hombre es capaz y a las que está predispuesto por la naturaleza misma en virtud de su humanidad”²⁹. Por lo tanto el trabajo es una de las actividades que, desde el principio, le fueron asignadas al hombre; no sólo como un medio de sobrevivencia, sino también como una forma en la cual él puede realizarse como persona, puesto que el trabajo es el medio que le sirve para sobrevivir, donde obtiene ingresos para el sustento de cada día, para sí mismo como para su familia. Aunque en algunos casos se ha llegado al extremo en que el hombre se ha convertido en el instrumento del trabajo, volviéndose entonces en esclavo del mismo, en el libro de Génesis³⁰ encontramos que Dios le dijo al hombre que labrara y cuidara la tierra. Esto nos muestra que el trabajo se originó para el servicio del hombre y no el hombre para servir al trabajo.

Todo trabajo tiene un valor moral, independientemente del tipo de trabajo que sea, aunque sea el más sencillo, el más simple; en la escala de valoración común, prevalece siempre quien lo realiza, que en este caso es la persona.

²⁹ Encíclica del Trabajo. [en línea]. [citado el 24 de agosto, 2010]. Disponible en internet: http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens_sp.html. P. 1, 9, 12,13.

³⁰ GÉNESIS, cap. 2: 15. “La Santa Biblia”. Sociedades Bíblicas Unidas, DE REINA, C 1960. Corea 2001. P. 6.

Al trabajo docente no podemos excluirlo, puesto que el docente tiene una gran responsabilidad y es la de educar para la vida y construir en el estudiante las competencias necesarias para enfrentarse a los retos que la existencia le presenta.

Imideo G. Nèrici³¹, nos muestra cinco funciones básicas del docente que son: técnica, didáctica, orientadora, no directiva y facilitadora.

Podemos darnos cuenta, entonces, que el trabajo docente conlleva una gran responsabilidad, una gran complejidad y, por lo tanto, un valor moral muy grande.

2.2.3. *Las competencias del docente:*

Podemos citar la siguiente definición de competencia: “Pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado”³². Por consiguiente el docente debe poseer ciertas aptitudes para realizar una labor educativa de calidad.

Podemos mencionar tres áreas específicas:

a) El Saber Ser³³:

- a. Tomar la necesidad de desarrollo profesional continuo, para formarse e innovar en su labor docente.
- b. Desarrollar el rendimiento académico de los alumnos.
- c. Asumir la función ética y profesional del docente.

b) El Saber Hacer³⁴:

- a. Organizar una enseñanza integral dentro del aula.
- b. Utilizar la evaluación como instrumento de medición de logros y necesidades de los alumnos.

³¹ Nèrici, Imideo G. “Hacia una didáctica general dinámica”. 4a ed. Buenos Aires, Argentina: Kapelusz. 1969. p. 112.

³² Microsoft® Encarta® 2009. © 1993-2008 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

³³ Libro Blanco. “Desarrollo de Competencias en el Practicum de Magisterio”. [en línea]. [citado el 26 de agosto, 2010]. Disponible en internet: http://scholar.google.com.gt/scholar?start=10&q=LIBRO+BLANCO+DE+ANECA+&hl=es&as_sdt=2000. P. 71.

³⁴ *Ibídem*, p.71

- c. Utilizar adecuadamente las tecnologías de la información y comunicación.
 - d. Organizar y desarrollar proyectos formativos y unidades.
- c) El Saber Estar³⁵:
- a. Respetar el contexto social, cultural y económico de los alumnos.
 - b. Trabajar en equipo con compañeros, padres de familia y comunidad.
 - c. Cooperar con el desarrollo de la comunidad.

2.2.4. *Las obligaciones del docente.*

La función del docente dentro del aula, es más que el simple hecho de transmitir conocimientos. Es una labor en la que el maestro se convierte en formador y orientador, ya que en sus manos tiene vidas que se están formando, que necesitan orientación profesional que les marcará el rumbo de su vida. La Ley de Educación Nacional en el artículo 36³⁶ menciona las siguientes obligaciones del docente:

- 1) Ser orientador en el proceso de educación tomando en cuenta el contexto social, cultural e histórico de Guatemala.
- 2) Contribuir en el fomento del respeto de la comunidad en torno a los valores éticos y morales.
- 3) Ser participante activo en el proceso de educación.
- 4) Estar actualizado en cuanto a contenidos y metodología educativa a utilizarse.
- 5) “Conocer su entorno ecológico, la realidad económica, histórica social, política, y cultural guatemalteca, para lograr congruencia entre el proceso de enseñanza-aprendizaje y las necesidades del desarrollo nacional”³⁷.
- 6) Contar con un plan de trabajo de manera periódica y eficiente.

³⁵ *Ibíd*em, p. 71

³⁶ Ministerio de Educación. “Ley de Educación Nacional”, Guatemala. Decreto Legislativo No. 12-91. Acuerdo Gubernativo Número M. De E. 13-77.

³⁷ *Ibíd*em, p. 14

- 7) Estar en constante capacitación y actualización pedagógica.
- 8) Desempeñar de manera eficiente con los calendarios y horarios de trabajo docente establecidos.
- 9) Contribuir en la organización y realización de actividades educativas y culturales de la comunidad.
- 10) En nuestro país el docente es el encargado de promover en las aulas, el conocimiento de la Constitución Política de la República de Guatemala, la Declaración de los Derechos humanos y la Convención Universal de los Derechos del Niño.
- 11) Inculcar en la conciencia de los alumnos y en la del mismo docente, una actitud a favor de las transformaciones y la crítica en el proceso educativo. Para que el educando sea actor de su propia formación.³⁸
- 12) Fomentar una conciencia cívica nacionalista en los alumnos. Lo cual debe surgir en primera instancia dentro del aula.

2.3. Concepción e implementación de la enseñanza

2.3.1. Pedagogía

Para comprender mejor este tema, iniciaremos con la definición de Pedagogía, la cual se refiere a: “La ciencia que se ocupa de la educación y la enseñanza. Tiene como objetivo proporcionar guías para planificar, ejecutar y evaluar procesos de enseñanza y aprendizaje, aprovechando las aportaciones e influencias de diversas ciencias, como la psicología (del desarrollo, personalidad, superdotación, educativa, social), la sociología, la antropología, la filosofía, la historia y la medicina, entre otras”³⁹.

Vemos, entonces, que la Pedagogía aporta los elementos que conforman el proceso educativo, para que el docente pueda echar mano de ello y utilizarlos en su ardua tarea de enseñar.

³⁸ *Ibíd*em, p. 15

³⁹ Wikipedia. “La enciclopedia libre”. [en línea]. [citado el 12 de agosto, 2011]. Disponible en internet: <http://es.wikipedia.org/wiki/Pedagog%C3%ADa>.

El autor Carlos Aldana menciona algunas tareas específicas de la Pedagogía, a las que nos referiremos a continuación:

1. “Describir el hecho educativo”⁴⁰: La Pedagogía nos explica lo que es en realidad la educación, cómo ocurre, la manera en que se desarrolla y cómo tiene lugar.
2. “Normar el hecho educativo”⁴¹: La Pedagogía, también sugiere y propone normas o reglas que indiquen el cómo dirigir la educación, cómo hacerla, cómo enfocarla y cómo aplicarla en el campo escolar. Entonces nos proporciona un conjunto sistemático de procesos que orienten mejor el proceso de enseñanza.
3. “Transformar el hecho educativo”⁴²: Otra tarea importante de la Pedagogía es la de trasladar todo el conocimiento teórico, hacia la práctica. Tomando en cuenta el contexto donde se desarrolla la labor educativa, es decir, que no se limita únicamente a señalar qué es la educación, cómo es, sino cambiar la manera en que se desarrolla el hecho educativo. De tal manera que se deba entender por qué y para qué se enseña.

2.3.2. *Corrientes pedagógicas*

La labor educativa es tan amplia que se necesita de mucha preparación y mucha investigación, por parte del docente, para poder realizar un trabajo de calidad y cumplir así, con el cometido de la enseñanza, que es la formación de individuos capaces de aportar al desarrollo de la sociedad.

Cabe mencionar ciertas corrientes pedagógicas contemporáneas que han ayudado a explicar, conducir y comprender los aspectos relacionados a la enseñanza en un contexto, con el entendido que la formación del hombre es bastante compleja, pero que constituye el centro de toda la acción pedagógica.

El escritor Martín Suárez, clasifica las corrientes pedagógicas en tres tipos:

- 1) El paradigma ecológico

⁴⁰ ALDANA MENDOZA, Carlos. “Pedagogía General Crítica”. Tomo II. Guatemala: Serviprensa Centroamericana. 1996. P. 37.

⁴¹ *Ibidem*, p. 38.

⁴² *Ibidem*, p. 39.

2) Las pedagogías críticas

3) El constructivismo.

- El paradigma ecológico:

“Tiene su origen en 1869 con Haeckel y analiza la educación desde principios ecológicos y de ecosistemas. Es un modelo integrador y ayuda a comprender hechos pedagógicos y educativos partiendo del estudio de la realidad cultural, las demandas del entorno y las respuestas de los elementos de ella, así como las maneras de adaptación de los individuos al contexto”⁴³.

- Las pedagogías críticas:

“Se centran en grandes temas: Educación-escuela-sociedad; conocimiento-poder-subjetivación; institucionalización-hegemonía y vínculos entre teóricos y prácticos”⁴⁴.

Aquí se toma en cuenta no sólo lo que sucede en el aula, sino también incluye el papel de la sociedad en la formación del ciudadano, de los mismos estudiantes y de la escuela. Proponen una educación progresiva y crítica donde se pueda formar a la persona con una amplia perspectiva cultural y consciente del mundo donde actúa, lo que hace tanta falta hoy en día en nuestras escuelas.

- El constructivismo⁴⁵:

Esta corriente parte de la pregunta ¿Cómo aprende el hombre? Para lo que responde que, el conocimiento se construye desde el interior por medio de un proceso dinámico y permanente, a partir de las ideas previas del estudiante, conformado por sus experiencias o creencias; para lo cual el docente debe orientar la enseñanza utilizando los conceptos propuestos y los conocimientos previos.

⁴³ Suárez, M. “Las corrientes pedagógicas contemporáneas y sus implicaciones en las tareas del docente y el desarrollo curricular” [en línea]. [citado el 06 de septiembre, 2011]. Disponible en internet: <http://es.scribd.com/doc/267406/Las-Corrientes-Pedagogicas-Contemporaneas>.

⁴⁴ Ibídem.

⁴⁵ Ibídem.

Para lograr una formación integral, es imprescindible tomar en cuenta no solo al alumno, sino también su entorno, su cultura y todo lo que le rodea, con el objeto de orientarlo de una mejor manera, en su desarrollo dentro de una sociedad compleja.

2.3.3. *Planificación del proceso de enseñanza*

La planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje es una exigencia de día en día dentro de todas las actividades del ser humano, ya que ella es la que da dirección de todas las actividades, sin ella el docente pierde el sentido de sus labores educativas.

Es importante contar con esta exigencia por razones de responsabilidad moral, económica, adecuación laboral y eficiencia. Con la planificación se responde a las siguientes interrogantes: “¿Qué?, ¿por qué?, ¿a quién? y ¿cómo enseñar?”⁴⁶

- *¿Qué enseñar?*

El qué enseñar se refiere a los contenidos y el nivel de la enseñanza. Los que deben tener un valor funcional, que estén enlazados a los problemas de actualidad y tengan un valor social incluido. Determinar qué enseñar es una tarea ardua del docente; pero cobra mayor significancia cuando esté adecuado al alumno, a su medio y de acuerdo a las necesidades del mismo.

- *¿Por qué enseñar?* Todo en la vida tiene una razón, la interrogante ¿Por qué enseñar?, está relacionada con los objetivos de la educación y también con la disciplina que debe ser enseñada. Claro está, que la disciplina o asignatura es el medio para que sean alcanzados los objetivos que se propone determinada enseñanza.

- *¿A quién enseñar?* Se refiere al tipo de alumnos hacia los cuales se dirige la enseñanza. Tomando en cuenta las características y posibilidades de los educandos, aspecto fundamental de la planificación, ya que todo trabajo escolar debe girar en torno a este tema. Se debe tomar en cuenta, que si no existen alumnos no existen escuelas; por lo tanto, no debe olvidarse en ningún momento a quiénes se dirigen todas las actividades del proceso enseñanza – aprendizaje.

⁴⁶ NÉRICI, I. “Hacia una didáctica general dinámica”. 4ª ed. Buenos Aires, Argentina: Kapelusz. 1969. P. 178.

- *¿Cómo enseñar?* Esta interrogante es uno de los puntos importantes dentro del proceso educativo, ya que aunque se domine muy bien la materia, si no se cuenta con los medios adecuados para su enseñanza, ésta pierde su sentido. El “cómo enseñar”, se refiere a los recursos didácticos que el docente debe utilizar para alcanzar los objetivos que se propone, a través del aprendizaje de sus alumnos. Comprende las técnicas de enseñanza y todos los demás recursos auxiliares, que no son más que los medios de los cuales se sirve el docente para estimular el aprendizaje del estudiante.
- *¿Dónde enseñar?* Otro factor importante en la educación, es el medio en que la acción didáctica se va a llevar a cabo. Se divide en dos partes: el primero: el medio físico, que forma parte importante en la enseñanza, ya que si se limita a un lugar de cuatro paredes, la enseñanza se torna monótona, en contraste con la enseñanza que se brinda dentro y fuera del aula, ello viene a darle un sentido real y de motivación. El segundo se refiere al medio sociocultural: El docente debe conocer la realidad sociocultural donde va a actuar para relacionar todas las actividades del quehacer educativo, para que, a la medida de lo posible, sea útil a los educandos y a la comunidad.

2.3.4. *Planificación de la disciplina*

La planificación de la disciplina, junto con las actividades extra clase, constituyen el contenido del plan de estudios propiamente dicho, por medio de cuyas actividades se procura alcanzar los objetivos del centro de estudios.

Dicha planificación comprende: a) plan de curso; b) plan de unidad; y c) plan de clase. La planificación es, pues, un proceso secuencial a través del cual se establecen una serie de pasos que conducen la enseñanza a una meta final. Una planificación eficaz requiere poner en marcha una serie de habilidades cognitivas, que no siempre resultan conscientes para el que planifica. Sin embargo, se puede decir que no existe un mismo modo de concebir y realizar la planificación escolar, ya que debe adecuarse a las interrogantes mencionadas anteriormente.

2.3.5. *Didáctica*

“La Didáctica viene del griego *didaktiké*, que quiere decir *arte de enseñar*. Así, pues, Didáctica significó, primeramente, Arte de enseñar, y como arte, la Didáctica dependía mucho de la habilidad para enseñar, de la intuición del maestro, ya que había muy poco que aprender para enseñar”⁴⁷. Sin embargo, existen diversos enfoques del concepto, de los cuales tomaremos únicamente el enfoque pedagógico, ya que el interés de la enseñanza–aprendizaje, es la formación con sentido socio–moral de los educandos, para una formación de ciudadanos conscientes, eficientes y responsables.

Entonces, si vinculamos el concepto de didáctica con el de educación, tendremos el siguiente concepto: “La didáctica es el estudio del conjunto de recursos técnicos que tienen por finalidad dirigir el aprendizaje del alumno, con el objeto de llevarlo a alcanzar un estado de madurez que le permita encarar la realidad, de manera consciente, eficiente y responsable, para actuar en ella como ciudadano participante y responsable”⁴⁸.

Podemos mencionar también el siguiente concepto: “Didáctica. Disciplina, campo del conocimiento educativo que se ocupa de los procesos de enseñanza / aprendizaje en contextos institucionales para alcanzar la formación. Explica, y aplica, y guía y media en el proceso formativo”⁴⁹.

De acuerdo a los conceptos anteriormente citados, podemos decir entonces que la enseñanza-aprendizaje, es una labor de suma importancia en la vida del ser humano, ya que de ella depende la formación integral de los estudiantes, la cual debe contribuir a su crecimiento personal.

Por lo tanto, es importante que el docente obtenga los elementos necesarios que ayuden a la mejora de la enseñanza – aprendizaje y a la búsqueda de soluciones de los problemas de la formación intelectual, social y afectiva de los alumnos, futuros motores de la sociedad.

2.3.6. *Métodos y técnicas de enseñanza.*

Método viene del latín *methodus* que, a su vez, tiene su origen en el griego, en las palabras *meta* (*meta* = meta) y *hodos* (*hodos* = camino). Por lo tanto método significa: “camino para

⁴⁷ NÉRICI, I. “Hacia una didáctica general dinámica”. 4ª ed. Buenos Aires, Argentina: Kapelusz. 1969. P. 57.

⁴⁸ *Ibidem*, p. 57.

⁴⁹ Océano. “Enciclopedia general de la educación”. Vol. 2. Barcelona, España: Grupo Editorial Océano. P. 680.

llegar a un lugar determinado”⁵⁰. Didácticamente, *método* significa camino para alcanzar los objetivos estipulados en un plan de enseñanza, o camino para llegar a un fin determinado.

Algunos autores lo definen como: “Aquellos que permiten la obtención o producción del conocimiento: inductivo, deductivo, analítico y sintético”⁵¹. El método corresponde a la manera de conducir el pensamiento y a las acciones para alcanzar la meta preestablecida. Corresponde, además, a la disciplina del pensamiento y de las acciones para obtener una mayor eficiencia en lo que se desea realizar; puesto que pensar o actuar sin un orden determinado resulta, casi siempre, una pérdida de tiempo, de esfuerzos, y de material.

Los métodos, de manera general y según la naturaleza de los fines que procuran alcanzar, pueden ser agrupados en tres tipos:

1) Métodos de investigación,

2) Métodos de organización

3) Métodos de transmisión.

1) Métodos de investigación: “Se destinan a descubrir nuevas verdades, a esclarecer hechos desconocidos o a enriquecer el patrimonio de conocimientos”⁵².

2) Métodos de organización: “Son los que trabajan sobre hechos conocidos y procuran ordenar y disciplinar esfuerzos para que haya eficiencia en lo que se desea realizar. En estos métodos los principios y fines son conocidos, solamente falta coordinar las acciones para el mejor aprovechamiento de las energías”⁵³

3) Métodos de transmisión: “Se llama así a los métodos destinados a la transmisión de conocimientos, actitudes o ideales, es decir los organizados para que conduzcan hacia los objetivos ya conocidos para quien los transmite y desconocidos para quien los recibe”⁵⁴.

⁵⁰ NÉRICI, I. “Hacia una didáctica general dinámica”. 4ª ed. Buenos Aires, Argentina: Kapelusz. 1969. P. 363.

⁵¹ Métodos de enseñanza. “Herramientas de aprendizaje”. [en línea] [citado el 04 de marzo, 2011] Disponible en internet:

http://www.pucpr.edu/vpaa/oficina_revision_curricular/Documentos/herramientas_de_aprendizaje.pdf.

⁵² NÉRICI, I. “Hacia una didáctica general dinámica”. 4ª ed. Buenos Aires, Argentina: Kapelusz. 1969. P. 365.

⁵³ *Ibidem*.

⁵⁴ *Ibidem*.

2.3.7. Técnicas de enseñanza.

La palabra “*Técnica* es la sustantivación del adjetivo técnico, que tiene su origen en el griego *technicu* y en el latín *technicus*, que significa relativo al arte o conjunto de procesos de un arte o de una fabricación. Simplificando, técnica quiere decir *cómo hacer algo*⁵⁵. Entonces, el método indica el camino y la técnica indica cómo recorrerlo. La metodología de la enseñanza, “...es pues el conjunto de procedimientos didácticos expresados por sus métodos y técnicas de enseñanza y tendientes a llevar a buen término la acción didáctica, lo cual significa alcanzar los objetivos de la enseñanza y, por consiguiente, los de la educación, con un mínimo de esfuerzo y el máximo de rendimiento”⁵⁶.

La técnica de enseñanza es el recurso didáctico al cual se acude para concretar un momento de de la lección o parte del método en la realización del aprendizaje. Representa la manera de hacer efectivo un propósito bien definido de la enseñanza. Se puede decir entonces, que el método se efectiviza a través de las técnicas.

Existe diversidad de técnicas utilizadas en la enseñanza y éstas dependen de la disciplina, las circunstancias y los objetivos que se quieran alcanzar con la enseñanza. De acuerdo a Imideo Nérici⁵⁷, las técnicas más usuales son las que describiremos a continuación:

- 1) Técnica expositiva: Consiste en la explicación oral, de parte del profesor. La exposición debe ser de manera activa, que motive la participación de los alumnos para que la clase no sea monótona y aburrida. El profesor debe tomar en cuenta el tono de voz en determinado momento, para llamar la atención de los alumnos en el desarrollo de su exposición.
- 2) Técnica del dictado: En esta técnica el profesor habla pausadamente y los alumnos van tomando nota de lo que éste dice. Utilizar de manera constante esta técnica significa pérdida de tiempo, ya que mientras los alumnos escriben, no pueden reflexionar en lo escrito. Sin embargo, podrían realizarse pequeños dictados, pero siempre y cuando estén seguidos de oportunos comentarios que motiven la reflexión sobre lo escrito.

⁵⁵ *Ibíd*em, p. 363.

⁵⁶ *Ibíd*em.

⁵⁷ NÉRICI, I. “Hacia una didáctica general dinámica”. 4ª ed. Buenos Aires, Argentina: Kapelusz. 1969. P. 412.

- 3) Técnica biográfica: Consiste en presentar hechos o problemas a través del relato de la vida real de personajes que han dejado huella a lo largo de la historia y que contribuyen en su estudio. Comúnmente esta técnica es utilizada en la enseñanza de historia, filosofía o literatura, pero muy bien podría ser de utilidad para otras disciplinas. Para lograr una mejor comprensión de esta técnica, podría acompañarse de ilustraciones relacionadas a la biografía que se presente.
- 4) Técnica exegética: Se refiere a la lectura comentada de textos relacionados con el asunto en estudio. En la aplicación de esta técnica se requiere de la consulta de obras de autores, tratados, u otros escritos relacionados al tema en estudio. Con ésta, se logra desarrollar la habilidad de aprehensión en los alumnos, ya que se presta para el estudio del fondo y de la forma, el qué y el cómo ha sido escrito el texto.
- 5) Técnica cronológica: Presenta y explica los hechos en el orden y la secuencia de su aparición en el tiempo. Puede ser progresiva o regresiva. Progresiva cuando se abordan los hechos partiendo desde el pasado hasta llegar al presente. Regresiva cuando los hechos son presentados partiendo desde el presente y siguiendo los mismos pasos, en sentido inverso, hacia el pasado. Con esta técnica se logra ubicar al alumno en distintos momentos, ya que conduce al educando a la noción de evolución en todos los hechos, acontecimientos o fenómenos sobre los cuales el presente se asienta en el pasado y el futuro en el presente.
- 6) Técnica de los círculos concéntricos: Se refiere al estudio de un tema específico, inicialmente de forma superficial. Luego un estudio más detallado y, finalmente, una profundización en los detalles más relevantes.
- 7) Técnica de las efemérides: Se basa en el estudio de personalidades, acontecimientos o fechas significativas, en correlación con el calendario. Una manera de poner en práctica esta técnica, es a través de la realización de semanas conmemorativas en el establecimiento, uso de carteles, frases célebres, retratos y exposición de obras, entre otros.
- 8) Técnica del interrogatorio: Consiste en el proceso de acercamiento entre alumno y profesor a través del diálogo. Con esta técnica el profesor puede llegar a conocer mejor a sus alumnos. El logro del objetivo de esta técnica, dependerá de la

dedicación del profesor, puesto que en ella no se requiere únicamente el acercamiento entre profesor y alumno, sino que sirve como un diagnóstico para conocer la realidad de cada estudiante.

- 9) Técnica de la argumentación: Es una forma de interrogatorio, que se destina a comprobar lo que el alumno ya debería de saber. Este método requiere de la participación activa del alumno, ya que se constituye en una forma de interrogatorio de verificación del aprendizaje.
- 10) Técnica del diálogo: Esta técnica no se refiere a un diálogo simple, sino que es un proceso mediante el cual, el profesor lleva al alumno a reflexionar sobre determinado tema. El objetivo fundamental de la técnica del diálogo, es orientar al alumno para que reflexione, piense y se convenza de que puede investigar valiéndose del razonamiento. Se pretende llevar al alumno a emitir conceptos, críticas, dudas, planteamientos y reformulaciones, siempre basadas en argumentos bien fundamentados ya sea a través de experiencias o investigaciones realizadas.
- 11) Técnica catequística: Consiste en organizar la lección o tema en forma de preguntas, con sus respectivas respuestas. Esta técnica desarrolla la habilidad memorística, ya que posteriormente el profesor hace preguntas a los alumnos relacionadas a lo organizado anteriormente, a las que deberán responder con la respuesta de memoria.
- 12) Técnica de la discusión: Generalmente se tiene la idea de que discusión es sinónimo de pelea. Sin embargo, en este caso nos estamos refiriendo al trabajo intelectual de interacción de conceptos, conocimientos e informaciones, sin posiciones tomadas o puntos de vista a defender. Con esta técnica se busca desarrollar, en el alumno, la capacidad de reflexionar, exponer sus puntos de vista, escuchar atentamente los argumentos ajenos a refutar o a aceptar; y, por último, coordinar sus pensamientos. Para esta técnica es importante que el profesor mantenga el orden en el salón de clases y que no opción a salirse del tema para no crear choques entre los mismos alumnos.
- 13) Técnica del debate: En el debate ocurre lo contrario a la discusión, ya que aquí se organizan en grupos para defender sus puntos de vista, siempre y cuando utilicen argumentos razonables y con fundamentos. Debate equivale a competición

intelectual. Es un excelente ejercicio de libertad y tolerancia, ya que todos tienen derecho a opinar y a ser escuchados, como también el deber de respetar la posición de los opositores, pudiéndoles refutar su punto de vista únicamente con las armas de la lógica, de la reflexión y de la argumentación correcta.

- 14) Técnica del seminario: El seminario es un complemento de las clases, ya que con ello se orienta al estudiante hacia el trabajo científico y hacia el desarrollo del hábito del razonamiento objetivo. Esta técnica se dirige más a la formación que a la información, puesto que tiende a capacitar al alumno para estudiar independientemente y con ello, fomentar la autoformación en los educandos.
- 15) Técnica de problemas: Existen dos modalidades, de maneras distintas pero que llegan al mismo objetivo. La primera se refiere al estudio de una cuestión desarrollada evolutivamente desde el pasado hasta el presente; y la segunda, propone situaciones problemáticas que el alumno tiene que resolver. Esta técnica busca desarrollar en el estudiante, esa capacidad de razonamiento para poder enfrentarse a las situaciones cotidianas que la vida real le presenta.
- 16) Técnica de la demostración: Consiste en comprobar la veracidad de afirmaciones verbales que se han descrito con anterioridad. Es la presentación de razones encadenadas lógicamente, o también de hechos concretos que ratifiquen determinadas afirmaciones. La demostración puede ser: "Intelectual, Experimental, Documental u Operacional"⁵⁸.

El autor Imideo Nérici⁵⁹, menciona aspectos importantes que se deben tomar en cuenta al momento de utilizar un método o una técnica de enseñanza.

- a) Problemas o dificultades: Las situaciones que se le presenten a los alumnos, deben tener cierto grado de problema o dificultad para que desarrollen el espíritu reflexivo y de razonamiento en los estudiantes.
- b) Libertad: Es muy importante darle a los alumnos la libertad de pensamiento y de expresión. Por consiguiente, los pensamientos considerados equívocos no deben ser

⁵⁸ *Ibíd*em, P. 439.

⁵⁹ *Ibíd*em, pp. 457 y 458.

señalados por el profesor para ser objeto de burla, sino para que sean reformulados por parte del alumno.

- c) **Actividad:** Una característica importante de las técnicas de enseñanza, es que motive a la acción y reacción de los alumnos ante los estímulos que el profesor les presente.
- d) **Realización:** El proceso de enseñanza debe estar orientado a la realización de algo que permita el quehacer del alumno.
- e) **Participación:** La enseñanza debe ser dinámica, que promueva la participación del alumno y no únicamente la acción del profesor. Esto es para que los estudiantes se sientan responsables y con los mismos derechos de observación, crítica y opinión en la realización de la tarea indicada.
- f) **Comprensión e interés:** Otro aspecto importante que el profesor no debe descuidar es que la enseñanza debe ir de la mano con los intereses de los alumnos, para que la misma, se desarrolle en un ambiente de comprensión y significancia para ellos. Esto con el objeto de conducirlos directamente al aprendizaje.

2.3.8. *Evaluación del aprendizaje.*

Para verificar los resultados del proceso de enseñanza–aprendizaje, se cuenta con una herramienta que ha sido de mucha utilidad y por mucho tiempo. Nos referimos a la evaluación, de la que, a continuación, mencionaremos algunos conceptos:

- a) “La evaluación educativa es un proceso de reflexión sistemática, orientado sobre todo a la mejora de la calidad de las acciones de los sujetos, de las intervenciones de los profesionales, del funcionamiento institucional o de las aplicaciones a la realidad de los sistemas ligados a la actividad educativa”⁶⁰.
- b) “La evaluación es una práctica pedagógica de gran valor para apreciar no sólo los aprendizajes de los alumnos, sino también la pertinencia de las estrategias de enseñanza puestas en marcha para el logro de los mismos”⁶¹.

⁶⁰ OCEANO. “Enciclopedia General de la Educación”. Volumen No. 2, La Evaluación Educativa. Barcelona, España: Océano Grupo Editorial. P. 534.

⁶¹ LEXUS. “Escuela para Maestros”. Enciclopedia de Pedagogía Práctica. Estrategias de Evaluación. 1ª ed. Montevideo, Uruguay: Lexus Editores, 2004. P. 899.

- c) “Es un proceso sistemático y riguroso de recolección de información significativa, para emitir juicios de valor que permitan tomar decisiones para mejorar la actividad educativa”⁶².

Sin embargo, es importante tomar en cuenta varios puntos importantes dentro del proceso de evaluación, según López Frías y Hinojosa Klee⁶³, los cuales son: ¿Para qué evaluar?, ¿qué evaluar?, ¿cuándo evaluar? y ¿quién evalúa?

Por lo tanto es necesario dar respuesta a cada interrogante.

- 1) ¿Para qué evaluar? La evaluación nos servirá para obtener información y tomar decisiones administrativas, información para el alumno sobre su rendimiento académico, información para el docente sobre su enseñanza; además sirve como pronóstico del desarrollo de los estudiantes.
- 2) ¿Qué evaluar? Existen varios factores que se deben tomar en cuenta en una evaluación, los que se agrupan en tres grandes temas que son:
 - a. Contenidos conceptuales o semánticos: Se refieren directamente a hechos, datos y conceptos, que el estudiante debe saber comprender e interpretar.
 - b. Contenidos procedimentales: Consiste en la aplicación de procedimientos, específicamente se habla de un “saber hacer”⁶⁴, con un propósito bien definido y que se espera realizar de manera ordenada y sistemática.
 - c. Contenidos actitudinales: Son los que se consideran como los pensamientos y sentimientos reflejados en el comportamiento y actitudes de los alumnos.
- 3) ¿Cuándo evaluar? La evaluación cambia, de acuerdo al momento de su aplicación y puede ser:
 - a. Inicial o diagnóstica: Normalmente se aplica al inicio de un ciclo escolar, pero “se debe realizar en diferentes momentos siempre que iniciemos una etapa

⁶² IXÉN SIPAC, R. “Evaluación del Aprendizaje”. Clase presencial: Evaluación Educativa. Licenciatura en Educación con especialidad en Alternancia. Quetzaltenango: Universidad del Istmo, Facultad de Educación. 26 de agosto, 2011.

⁶³ LÓPEZ, Blanca e HINOJOSA, Elsa. “Evaluación del Aprendizaje”. Evaluación del aprendizaje: definiciones y enfoque tradicional. 1ª ed. México: Trillas. 2005. Pp. 19-38.

⁶⁴ *Ibidem*, p. 22.

educativa, como puede ser al principio de cada tema, al inicio de la sesión de clase, al inicio del día, al inicio de un bloque de conocimientos”⁶⁵.

- b. Evaluación formativa o procesal: “La evaluación formativa se obtiene durante el proceso de enseñanza – aprendizaje, para mejorarlo y dirigirlo por una serie de pasos de retroalimentación constante. Es útil para reconducir la enseñanza”⁶⁶.
- c. Evaluación Sumativa: Generalmente se utiliza al concluir el proceso de formación, ya que nos permite conocer el logro de los objetivos de aprendizaje planteados, los cuales deben estar de acuerdo a los requerimientos de contenidos, habilidades, actitudes y valores. También la evaluación sumativa al final de un curso, se puede utilizar para la acreditación o certificación del aprendizaje.

4) ¿Quién evalúa? De acuerdo a quienes intervienen en el proceso de la evaluación, existen:

- a. Coevaluación: Es la evaluación que se realiza entre los mismos estudiantes. “Permite contrastar la autoevaluación, y desarrolla la formación en justicia al hacer juicios (con información y justificación), cooperar, compartir ideas, criticar las posturas de los otros, producir un producto en conjunto y aprender de los demás”⁶⁷.
- b. Autoevaluación: Es la que realiza el mismo estudiante. Permite la autorregulación, que es una de las habilidades del pensamiento crítico. Entonces, con la autoevaluación se logra desarrollar la capacidad del estudiante en auto examinar sus errores y autocorregir sus pensamientos.
- c. Heteroevaluación: Es la que realiza una persona a otra. Se puede decir que es la manera tradicional de evaluación.

⁶⁵ LÓPEZ, Blanca e HINOJOSA, Elsa. “Evaluación del Aprendizaje”. Evaluación del aprendizaje: definiciones y enfoque tradicional. 1ª ed. México: Trillas, 2005. P. 27.

⁶⁶ *Ibíd*em, p. 28.

⁶⁷ *Ibíd*em, p. 32.

2.3.9. Síntesis de los hallazgos

Aparece, en toda su evidencia, la complejidad técnica y humanística de la tarea del docente, como un elemento esencial del proceso de enseñanza-aprendizaje. Puesto que sobre él recae un protagonismo importante, nos parece razonable conjeturar, que de la formación del docente depende la calidad de las enseñanzas. Si un docente ejerce adecuadamente y con dedicación su oficio, existen fuertes posibilidades de que el alumno se sienta a gusto y no ceda a la tentación de desertar.

Entonces, vale la pena ahora, sabiendo que los docentes del Centro de Formación Técnica Empresarial no son docentes de profesión, interesarse por las modalidades de formación de estos docentes. En efecto, el presente capítulo nos indica claramente los contenidos de la formación docente: el siguiente capítulo ha de aclararnos acerca de los métodos y técnicas para formar docentes.

2.4. Formación docente.

2.4.1. Modalidades de formación

Se puede formar de diferentes maneras, la modalidad a utilizar dependerá de la población a donde se dirige, del contexto, la disponibilidad de tiempo, disponibilidad económica, etc. A continuación describiremos algunas modalidades de la formación:

1. Formación Presencial⁶⁸: En esta formación se tiene el contacto directo entre alumno y profesor, es interactiva, se emplean diversas técnicas para hacer llegar el conocimiento hacia los alumnos.
2. Formación a Distancia⁶⁹: En esta modalidad el alumno elige su horario, está dirigida a estudiantes autodidactas, no representa mayores gastos para quien la recibe y desarrolla el espíritu investigativo en el estudiante. Sin embargo, el inconveniente de esta modalidad radica en que las dudas no se resuelven con amplitud.

⁶⁸ Aprendizajes Útiles. “¿Qué modalidad de formación elegir?”. [en línea]. [citado el 27 de octubre, 2011]. Disponible en internet: <http://aprendizajesutiles.blogspot.com/2011/04/que-modalidad-de-formacion-elegir.html>

⁶⁹ *Ibíd.*

3. Online⁷⁰: Esta modalidad se desarrolla a través del uso de la tecnología. Las clases se desarrollan a través de video conferencias, chat o mensajería entre el alumno y el profesor. Una de las limitantes de esta modalidad es el acceso a internet y otras vías de comunicación que, en algunos lugares, es escasa o no existe.
4. Mixta: “Es la formación distribuida en sesiones presenciales y a distancia convencional u online”⁷¹.

Por otro lado, existen otras modalidades de formación utilizadas en otros países, pero que en ocasiones son utilizadas en nuestro medio. Según Roser Batlle⁷², existen 5 modalidades básicas de formación, las cuales son:

- a) Conferencia: Una conferencia puede ser de 30 a 90 minutos, donde se tiene interacción y debate entre los participantes sobre determinado tema.
- b) Panel: Es cuando se comparte el espacio con otros ponentes. Regularmente tiene una duración de 15 a 20 minutos, donde el ponente debe ser claro y conciso.
- c) Taller: “Es la reunión de un grupo de personas, que desarrollan funciones o actividades comunes. Estimula el trabajo cooperativo, prepara para el trabajo en grupo y ejercita la actividad creadora y la iniciativa”⁷³. Un taller se basa específicamente en la actividad constructiva del participante.
- d) Curso: Es una formación más larga y pausada, que puede durar de 10 a 12 horas distribuidas en tres o cuatro sesiones. De acuerdo a la disposición del grupo y de quien lo dirige.
- e) Jornada: Es otra opción de formación donde se comparten conocimientos y experiencias entre los diferentes participantes. Tiene una duración de 8 ó 10 horas.

⁷⁰ Ibídem.

⁷¹ Ibídem.

⁷² BATLLE, Roser. “Modalidades de Formación”. [en línea]. [citado el 27 de octubre, 2011]. Disponible en internet: <http://roserbatlle.net/aprendizaje-servicio/modalidades-de-formacion/>

⁷³ Redescubrir. “Qué es un taller”. [en línea]. [citado el 27 de octubre, 2011]. Disponible en internet: <http://redescubrir.blogspot.com/2007/06/qu-es-un-taller.html>

2.5. Síntesis de los hallazgos del Marco Teórico

La revisión bibliográfica ha resultado determinante para clarificar el concepto de persona, tanto la del docente como la del alumno, puesto que ambos son parte del proceso de enseñanza-aprendizaje: el docente enseña, el alumno aprende, y ambos son personas en un diálogo formativo.

Ha sido importante también, para determinar mejor la naturaleza del trabajo que le corresponde ejecutar al docente, un trabajo complejo, técnico y, a la vez, humanista.

Finalmente, la revisión bibliográfica nos ha abierto el campo de métodos y técnicas que se pueden usar en materia de capacitación de docentes.

Nos encontramos en este momento en condiciones de responder a la pregunta de investigación: ¿Cómo disminuir el nivel de deserción de alumnos del Centro Técnico de FUNDAP, Quetzaltenango?

Parece claro que una forma de disminuir ese fenómeno, sería la capacitación docente, por lo que es hora de hacer una propuesta que apunte a proveerles a los docentes de los elementos que les permitirán concebir e implementar sus enseñanzas de tal manera que los alumnos se sientan a gusto en el aula y no cedan a la tentación de desertar.

2.6. Propuesta experimental

2.6.1. Situación problema

La tasa de deserción de alumnos del Centro de Formación Técnica Empresarial de FUNDAP, es muy elevada, ésta se produce por diversos motivos, entre los que se puede mencionar: en algunos casos motivos económicos, pero otras veces se debe tanto a factores personales y familiares como a factores relacionados con la enseñanza que brindan los instructores.

2.6.2. Problema de investigación

Existe un alto nivel de deserción de alumnos en el Centro de Formación Técnica Empresarial de FUNDAP, de Quetzaltenango.

2.6.3. Objetivo

Disminuir el nivel de deserción de alumnos del Centro de Formación Técnica Empresarial de FUNDAP, Quetzaltenango.

2.6.4. Pregunta

¿Cómo disminuir el nivel de deserción de alumnos del Centro de Formación Técnica Empresarial de FUNDAP, Quetzaltenango?

2.6.5. Programa de capacitación de los docentes del Centro de Formación Técnica Empresarial de FUNDAP.

Sesión	Actividad	Objetivo	Contenido	Recursos	Metodología	Evaluación
1.-	Bienvenida a los participantes Exposición del tema.	Establecer las características de cada teoría. Seleccionar la teoría que mejor se aplique en la formación técnica.	Teorías del aprendizaje	Presentaciones de Power Point, Equipo de cómputo, cañonera, salón, sillas, mesas, marcadores, papelógrafo.	Taller	Utilizando la técnica de las "Cinco felices comadres".
2.-	Bienvenida a los participantes Exposición del Tema	Conocer las diferentes Técnicas de enseñanza. Seleccionar las técnicas adecuadas. Aplicar las técnicas seleccionadas.	Técnicas de Enseñanza	Presentaciones de Power Point, Equipo de cómputo, cañonera, salón, sillas, mesas, marcadores, papelógrafo.	Taller	A través de la técnica de lluvia de ideas, donde cada uno de los participantes expresa su punto de vista. Y la técnica de "El regalo de la alegría".
3.-	Retroalimentación del tema anterior. Evaluación de la aplicación de las técnicas Desarrollo del tema, por medio de exposición	Enfatizar la importancia de la Planificación Educativa en la labor docente. Proporcionar los conocimientos necesarios para la elaboración de la planificación educativa. Conocer los principales tipos de planeamiento.	Planificación Educativa	Presentaciones de Power Point, Equipo de cómputo, cañonera, salón, sillas, mesas, marcadores, papelógrafo	Taller	A través de la técnica de lluvia de ideas, donde cada uno de los participantes expresa su punto de vista. Y la técnica de "El regalo de la alegría".

Sesión	Actividad	Objetivo	Contenido	Recursos	Metodología	Evaluación
4.-	<p>Bienvenida a facilitadora y participantes.</p> <p>Exposición del tema.</p> <p>Introducción del tema.</p>	<p>Descubrir nuevas técnicas de Evaluación.</p> <p>Establecer la importancia de los instrumentos de evaluación.</p> <p>Definir tipos de evaluación, según contenidos.</p>	Evaluación Educativa	Presentaciones de Power Point, Equipo de cómputo, cañonera, salón, sillas, mesas, marcadores, papelógrafo	Taller	<p>A través de la técnica de lluvia de ideas, donde cada uno de los participantes expresa su punto de vista.</p> <p>Y la técnica de “El regalo de la alegría”.</p>

	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE
Teorías del Aprendizaje	<p>Realización de 1 taller con: exposición del tema.</p> <p>Participación de instructores.</p>	<p><u>Materiales:</u> Salón, mobiliario, equipo de cómputo, cañonera, papelógrafo, marcadores.</p> <p><u>Humanos:</u> Instructores y experto.</p>	4 horas una vez al mes.	Experto en el tema.
<p>Técnicas de Enseñanza:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perfil del docente. • Técnicas y Estrategias Didácticas. • Cómo seleccionar las técnicas didácticas. • Técnica de la Exposición Oral y sus estrategias didácticas. • La técnica de la interrogación y sus estrategias didácticas. • Técnicas de trabajo en grupo. 	<p>Taller con: exposición del tema.</p> <p>Práctica de una técnica de enseñanza.</p>	<p><u>Materiales:</u> Salón, mobiliario, equipo de cómputo, cañonera, papelógrafo, marcadores.</p> <p><u>Humanos:</u> Instructores y experto.</p>	4 horas una vez al mes.	Experto en el tema.
<p>Planificación Educativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conceptos • Lo que el profesor necesita saber para realizar su planificación. • Objetivos del planeamiento didáctico. • Momentos didácticos. • Principales tipos de planeamiento 	<p>Taller con: exposición del tema.</p> <p>Los instructores realizan un plan de clase.</p>	<p><u>Materiales:</u> Salón, mobiliario, equipo de cómputo, cañonera, papelógrafo, marcadores.</p> <p><u>Humanos:</u> Instructores y experto.</p>	4 horas una vez al mes.	Experto en el tema.

	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE
Evaluación Educativa: <ul style="list-style-type: none"> • Conceptos . • Tipos y momentos de la Evaluación. • Los instrumentos de la evaluación . • Características de la Evaluación. • Modelos de Pruebas evaluativas 	Realización de 1 taller con: exposición del tema. Elaboración del modelo de una evaluación.	<u>Materiales:</u> Salón, mobiliario, equipo de cómputo, cañonera, papelógrafo, marcadores. <u>Humanos:</u> Instructores y experto.	4 horas una vez al mes.	Experto en el tema.

2.7. Hipótesis:

Si se implementa este programa de formación a los profesores del Centro de Formación Técnica Empresarial, entonces se reducirá la tasa de deserción de los alumnos del Centro de Formación Técnica Empresarial de FUNDAP de Quetzaltenango.

3. TRABAJO DE CAMPO

3.1. Metodología

3.1.1. Objetivo

Verificar que con la formación didáctica–pedagógica, los instructores del Centro de Formación Técnica Empresarial de FUNDAP, mejoren la calidad de enseñanza, para contribuir a la disminución del nivel de deserción de alumnos del Centro de Formación Técnica Empresarial.

3.1.2. Población

Esta propuesta está dirigida a los instructores que desean mejorar la calidad de enseñanza y que se encuentran decididos a realizar cambios significativos que contribuyan a la formación de los alumnos a su cargo para que, con ello, se incentive la continuidad de la participación de los alumnos en los diversos cursos técnicos. En total son 7 instructores a quienes se dirige la presente investigación.

3.1.3. Diseño

El presente trabajo es de tipo experimental.

3.1.4. Evaluación

La evaluación se efectuará a través de:

- Comparación de las tasas de deserción en los momentos clave del año: fin de semestre y fin de año.

3.2. Notas de campo

La implementación de la propuesta se realizó a través de 4 sesiones, iniciando a partir del mes de marzo de 2011 y finalizando en el mes de julio del mismo año.

Dicha implementación se llevó a cabo en el Centro de Formación Técnica Empresarial de FUNDAP, Quetzaltenango.

- Para la mayoría de instructores, les pareció un poco extraño escuchar sobre las diferentes corrientes pedagógicas, que fue el tema trabajado en la primera sesión de formación, ya que la mayoría de ellos no cuentan con la formación que los acredite como profesores, por lo que escuchar estos temas les era bastante ajeno. Sin embargo, en el desarrollo de esta sesión se fueron interesando por descubrir nuevos conocimientos que les vinieran a ayudar a comprender mejor a los estudiantes.
- En la segunda sesión, el tema trabajado fueron Técnicas de Enseñanza, esto vino a reforzar muchísimo la forma de enseñar de cada uno de los instructores, ya que conocieron nuevas técnicas y el saber por qué se utiliza cada una de ellas. Fue muy interesante la experiencia en esta sesión, puesto que se trató de proporcionar a los instructores, las herramientas prácticas que necesitaban para cambiar la manera en que enseñan los contenidos de las diversas áreas. Se tomó la iniciativa de trabajar este tema para que, cuando realicen su respectiva planificación sepan qué técnicas utilizar en cada contenido e identificarlas por escrito, para llevar un orden en el desarrollo de los temas a impartir.
- En la tercera sesión se trabajó el tema de Planificación Educativa, esto porque a algunos instructores se les dificultaba ordenar el contenido de su curso; además, porque se identificó que se tenían debilidades en el ordenamiento de cada aspecto a incluir en un plan, ya sea de curso, de clase o mensual. En esta sesión conocieron diversos tipos de planes y el contenido de cada uno de ellos. Este tema fue de mucho interés y de mucha ayuda para cada uno de los instructores, puesto que es uno de los puntos débiles en su desempeño docente y era necesario reforzarlo. Los instructores se mostraron muy interesados, ya que es uno de los temas de mayor utilidad en el desarrollo de su labor docente.

Cabe resaltar que, en esta sesión, surgió la propuesta de realizar un nuevo formato de planificación que incluya las áreas de formación que se trabajan en la Unidad.

- Para finalizar las sesiones de capacitación, se trabajó con el tema de Evaluación Educativa, porque es importante que el profesor posea conocimientos en diversas técnicas para que la evaluación no se convierta en una rutina y que el alumno sepa el orden de las preguntas. Por ello, para los instructores también fue de mucha utilidad este tema, porque les proporcionó nuevas ideas para evaluar el proceso educativo.

- Es importante recalcar la actitud de los instructores, ya que estuvieron siempre con esa disposición de aprender y recibir nuevas ideas para ponerlas en práctica en la labor docente que cada uno realiza.
- Por otro lado, los comentarios de los estudiantes fueron muy buenos, ya que afirman la mejoría de la enseñanza en el Centro de Formación Técnica Empresarial, esto los motiva a permanecer y continuar su proceso de formación en dicho Centro.
- Finalmente, de acuerdo a las observaciones realizadas en el desarrollo de cada clase, se pudo verificar el uso de nuevas técnicas de enseñanza y el uso de nuevas estrategias didácticas en el desarrollo de los temas. Tal es el caso del Curso de Belleza, pues la instructora ha incorporado nuevas estrategias didácticas en el desarrollo de sus clases. Esto es una muestra de la aplicación de los conocimientos obtenidos en la formación brindada a los instructores del Centro Técnico.

3.3. Resultados

Para conocer el impacto de la Formación Docente y comprobar la hipótesis planteada en la presente investigación, se recabaron datos sobre la deserción de alumnos del Centro de Formación Técnica Empresarial, hasta el mes de junio, a partir del año 2011. Lo que muestra la siguiente tabla.

Tabla No.6.
Resultados de deserción en junio

	Alumnos inscritos a inicio de año	Alumnos a finales de 1° semestre	Porcentaje de deserción
2009	736	No Disponible	N/D
2010	599	N/D	N/D
2011	672	511	25%

Fuente: FUNDAP. Centro de Formación Técnica Empresarial, Control Académico. 74

⁷⁴ FUNDAP. "Centro de Formación Técnica Empresarial" Cuadros de registros de Control Académico. De los años 2009 - 2011. Quetzaltenango, 2011.

En la tabla No. 7, se muestran los porcentajes de la deserción de alumnos, a finales de cada año, partiendo del año 2009, hasta el año 2011. A través de los cuales se puede realizar una comparación de los porcentajes.

Tabla No. 7
Resultados de deserción a finales de año

	Alumnos inscritos a inicio de año	Alumnos a finales de año	Porcentaje de deserción
2009	736	451	38%
2010	599	394	34%
2011	672	485	28%

Fuente: FUNDAP. Centro de Formación Técnica Empresarial⁷⁵.

3.4. Análisis de resultados

Los resultados del primer cuadro muestran que no se disponen los datos de deserción hasta el mes de junio para los años 2009 y 2010. Sin embargo, observamos que en 2011 la deserción alcanza 24 % a finales del primer semestre y 28% a final de año. Esto nos muestra que la mayoría de las deserciones se producen en el transcurso del primer semestre. Podemos darnos cuenta, entonces, que es preciso redoblar los esfuerzos en el primer semestre, tanto en cuanto a la calidad pedagógica como en cuanto al acompañamiento personalizado de los alumnos.

Por otra parte, el segundo cuadro nos muestra que se ha producido una disminución de las deserciones en comparación con los años anteriores. Esta disminución de 6 puntos porcentuales entre 2010 y 2011 representa una mejoría de 17.64% en el rendimiento educativo del Centro de Formación Técnica Empresarial.

⁷⁵ FUNDAP. "Centro de Formación Técnica Empresarial" Control Académico. Cuadros de registro de los años 2009 a 2011. Quetzaltenango, 2011.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- Con el mejoramiento de la calidad de enseñanza en el Centro de Formación Técnica Empresarial, se logra una diferencia de 6 puntos porcentuales en cuanto a disminución de deserción. Comparando los datos de los años 2010 y 2011, vemos una mejoría del 17.64% en el rendimiento educativo del Centro de Formación Técnica Empresarial. Por lo tanto la hipótesis se verifica.
- Se logra un neto mejoramiento de la calidad de enseñanza del Centro de Formación Técnica Empresarial, por medio del uso de técnicas y estrategias Didácticas⁷⁶.
- Con las capacitaciones brindadas a los instructores, se logra que el 100% de los mismos, posean conocimientos sobre Didáctica y Pedagogía.
- Los instructores reconocen la necesidad de la implementación de un plan de formación, ya que no todos cuentan con una formación académica que les permita ejercer la función docente de manera eficaz, puesto que cuentan con la experiencia y el conocimiento adecuado en el área técnica que les corresponde, pero no así en la transmisión de esos conocimientos.

4.2. Recomendaciones

- Sabiendo que la labor docente es importante en el desarrollo de una sociedad, pero que lamentablemente no se cuenta con un sistema educativo que tome en cuenta las necesidades de los habitantes, es importante, entonces, fortalecer los sistemas que favorecen la formación de quienes se encuentran ejerciendo una labor docente, sin contar con una formación académica, que los acredite como maestros de profesión.
- Brindarle a la capacitación docente, el espacio y tiempo necesario, para que los instructores adquieran nuevos conocimientos en el ámbito educativo y, que como consecuencia, se cumpla con las necesidades y expectativas de los estudiantes.
- Reconocer que el alumno necesita encontrar nuevas experiencias en el desarrollo de su formación y esto se logra a través de la aplicación de técnicas y estrategias

⁷⁶ Anexo 1: resultados de la evaluación de los docentes mediante cuestionario y observación.

didácticas. Lo que hace que el proceso de enseñanza – aprendizaje sea algo novedoso y dinámico.

- Tomar en cuenta las necesidades de formación existentes en los instructores del Centro de Formación Técnica Empresarial, para poder ofrecer una enseñanza de calidad y con ello contribuir a la permanencia de los estudiantes de dicho centro.
- Es importante que, en el desarrollo de las capacitaciones se cuente con la presencia del personal administrativo del Centro Técnico, ya que es indispensable que la Administración posea conocimientos tanto Didácticos como Pedagógicos para poder dirigir, de manera eficaz, las acciones que se llevan a cabo, por los instructores de dicho Centro de Formación.
- Se recomienda también a la gerencia del Programa de Educación de la Fundación para el Desarrollo Integral de Programas Socioeconómicos (FUNDAP), tomar en cuenta esta propuesta para su respectiva implementación.

5. BIBLIOGRAFÍA

Fuentes bibliográficas

1. ALDANA MENDOZA, Carlos. *“Pedagogía General Crítica”*. Tomo II. Guatemala: Serviprensa Centroamericana. 1996. 255 pp.
2. Escuela para Maestros. *“Enciclopedia de Pedagogía Práctica”*. Estrategias de Evaluación 1ª ed. Montevideo, Uruguay: Lexus Editores, 2004. 1024 pp.
3. GÉNESIS, cap. 2: 20. *“La Santa Biblia”*. Sociedades Bíblicas Unidas, DE REINA, C 1960. Corea 2001. 1157 pp.
4. LÓPEZ, Blanca e HINOJOSA, Elsa. *“Evaluación del Aprendizaje”*. Evaluación del aprendizaje: definiciones y enfoque tradicional. 1ª ed. México: Trillas. 2005. 137 pp.
5. NÉRICI, I. *“Hacia una didáctica general dinámica”*. 4a ed. Buenos Aires, Argentina: Kapelusz, 1969. 606 pp.
6. OCEANO. *“Enciclopedia General de la Educación”*. Volumen No. 2. La Evaluación Educativa. Barcelona, España: Océano Grupo Editorial. 1055 pp.

Otras fuentes:

1. FUNDAP. *“Manual Metodológico”*. Centro de Formación Técnica Empresarial. Quetzaltenango, Guatemala. 2001. P. 2.
2. FUNDAP. *“Referente Ideológico”*. Quetzaltenango, Guatemala, 2008. P.2.
3. Ministerio de Educación. *“Ley de Educación Nacional”*, Guatemala. Decreto Legislativo No. 12-91. Acuerdo Gubernativo Número M. De E. 13-77.

Fuentes digitales:

1. Aprendizajes Útiles. *“¿Qué modalidad de formación elegir?”*. [en línea]. [citado el 27 de octubre, 2011]. Disponible en internet: <http://aprendizajesutiles.blogspot.com/2011/04/que-modalidad-de-formacion-elegir.html>
2. BATLLE, Roser. *“Modalidades de Formación”*. [en línea]. [citado el 27 de octubre, 2011]. Disponible en internet: <http://roserbatlle.net/aprendizaje-servicio/modalidades-de-formacion/>

3. De Guate.Com. "La pobreza en Guatemala". [en línea]. [citado el 10 de de julio, 2011]. Disponible en internet: http://www.deguate.com/news/publish/article_847.shtml
4. Encíclica del Trabajo. [en línea]. [citado el 24 de agosto, 2010]. Disponible en internet: http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens_sp.html. P. 1,9,12,13.
5. Enciclopedia "Encarta". Microsoft® Encarta® 2009. © 1993-2008 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.
6. Gobierno de la República de Guatemala. "Estrategia de reducción de la pobreza, 2001". [en línea]. [citado el 11 de julio, 2011]. Disponible en internet: http://www.iadb.org/regions/re2/consultative_group/gu/erp-esp.pdf.
7. Instituto Nacional de Estadística. "Mapa con proyecciones de población en Guatemala 2011" [en línea]. [citado el 10 de julio, 2011]. Disponible en internet: <http://www.ine.gob.gt/np/poblacion/index.htm>
8. Libro Blanco. "Desarrollo de Competencias en el Practicum de Magisterio". [en línea]. [citado el 26 de agosto, 2010]. Disponible en internet: http://scholar.google.com.gt/scholar?start=10&q=LIBRO+BLANCO+DE+ANECA+&hl=es&as_sdt=2000. P. 71.
9. Métodos de enseñanza. "Herramientas de aprendizaje". [en línea] [citado el 04 de marzo, 2011] Disponible en internet: http://www.pucpr.edu/vpaa/oficina_revision_curricular/Documentos/herramientas_de_aprendizaje.pdf.
10. Redescubrir. "Qué es un taller". [en línea]. [citado el 27 de octubre, 2011]. Disponible en internet: <http://redescubrir.blogspot.com/2007/06/qu-es-un-taller.html>
11. Suárez, M. "Las corrientes pedagógicas contemporáneas y sus implicaciones en las tareas del docente y el desarrollo curricular" [en línea]. [citado el 06 de septiembre, 2011]. Disponible en internet: <http://es.scribd.com/doc/267406/Las-Corrientes-Pedagogicas-Contemporaneas>.
12. TREJOS SOLÓRZANO, J.D. "La Microempresa en Guatemala: Importancia y características a finales de los noventa". Guatemala, 2,000. [en línea]. [citado el 10 de julio, 2011]. Disponible en internet: http://www.redcamif.org/uploads/tx_rtgfiles/La_Microempresa_en_guatemala-A_o2004.pdf.
13. UNICEF. "Panorama: Guatemala – Estadísticas". [en línea]. [citado el 11 de julio, 2011]. Disponible en internet: http://www.unicef.org/spanish/infobycountry/guatemala_statistics.html

14. Wikipedia. "La enciclopedia libre". [en línea]. [citado el 12 de agosto, 2011].
Disponible en internet: <http://es.wikipedia.org/wiki/Pedagog%C3%ADa>.

Bibliografía complementaria

1. DE ARCHILA, H. "Fundamentos de Antropología Filosófica". Clase presencial. Licenciatura en Educación con especialidad en Alternancia. Quetzaltenango: Universidad del Istmo, Facultad de Educación. 25 de marzo, 2010.
2. FUNDAP. "Control Académico". Centro de Formación Técnica Empresarial. Quetzaltenango, Guatemala.
3. IXEN SIPAC, R. "Evaluación del Aprendizaje". Clase presencial "Evaluación Educativa". Licenciatura en Educación con especialidad en Alternancia. Quetzaltenango: Universidad del Istmo, Facultad de Educación. 26 de agosto, 2011.

6. ANEXOS

Anexo I: Resultados de la evaluación realizada a instructores.

Anexo II: Boletas de encuesta y observación

Anexo III: Material utilizado en capacitaciones

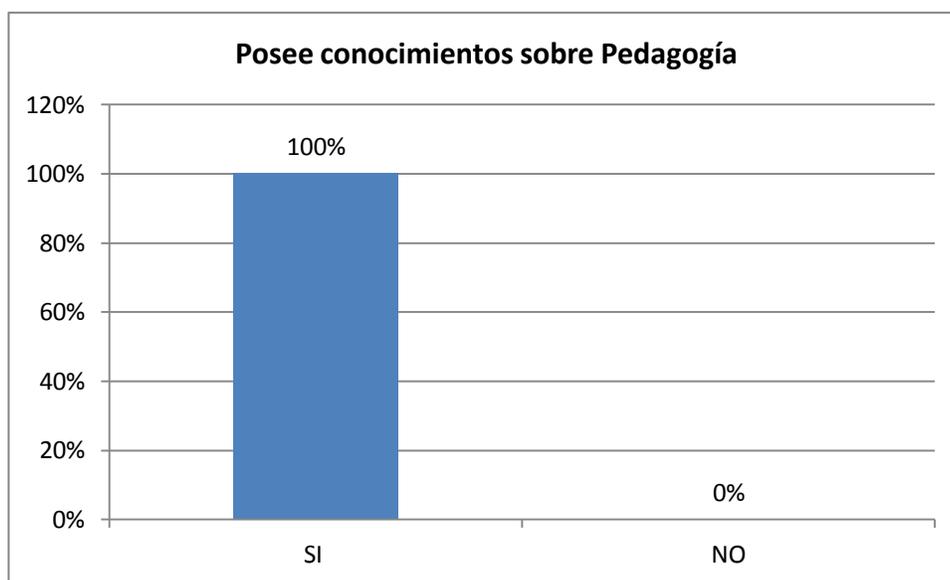
ANEXO I: Resultados de la encuesta realizada a instructores.

Tabla No. 8

¿Posee conocimientos sobre Pedagogía?

Descripción	Instructores	Porcentaje
SI	7	100%
NO	0	0%
TOTALES	7	100%

Gráfica No. 3



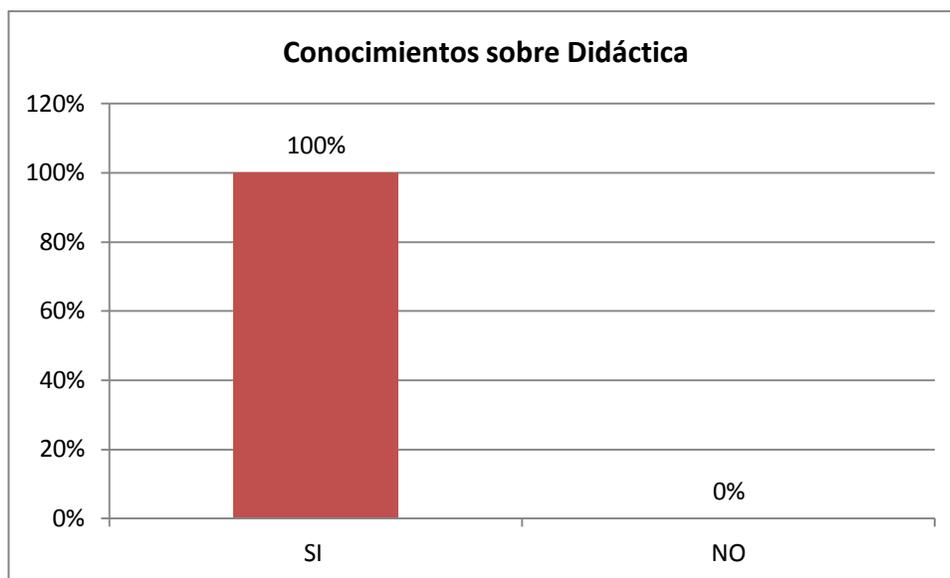
Se logra que el 100% de los instructores del Centro de Formación Técnica Empresarial, posean conocimientos sobre Pedagogía, ya que la mayoría de ellos no son especialistas en Educación.

Tabla No. 9

Sabe usted ¿Qué es Didáctica?

Descripción	Instructores	Porcentaje
SI	7	100%
NO	0	0%
TOTALES	7	100%

Gráfica No. 4



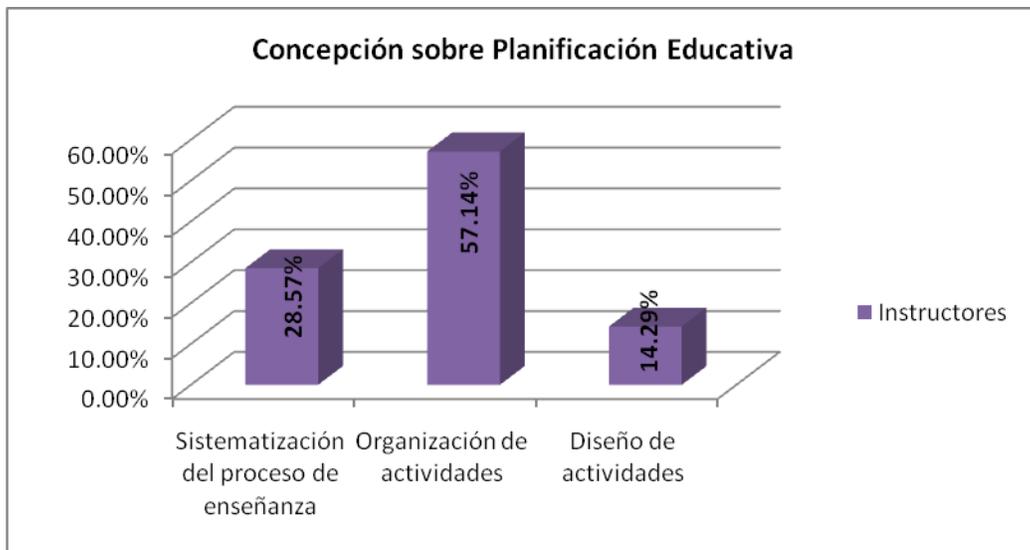
Del total de instructores del Centro de Formación Técnica Empresarial, el 100% cuenta con conocimientos sobre Didáctica. Estos conocimientos vienen a fortalecer la calidad de la enseñanza en el Centro.

Tabla No. 10.

Concepción sobre Planificación Educativa

Descripción	Instructores	Porcentaje
Sistematización del proceso de enseñanza	2	28.57%
Organización de actividades	4	57.14%
Diseño de actividades	1	14.29%
TOTALES	7	100

Gráfica No. 5



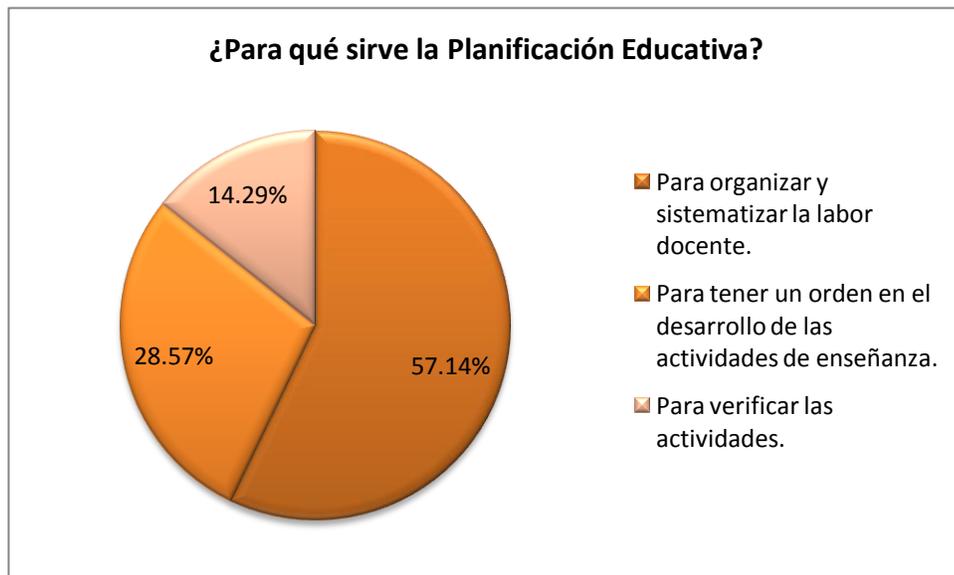
Vemos que el 57.14% de los instructores afirma que la Planificación Educativa es la organización de las actividades de enseñanza. El 28.57% señala que Planificar es la Sistematización del proceso de enseñanza y el 14.29% indica que la Planificación Educativa es el diseño de las actividades de enseñanza. Podemos darnos cuenta entonces que cada uno tiene claro lo que se refiere a Planificación Educativa.

Tabla No. 11.

¿Para qué sirve la Planificación Educativa?

Descripción	Instructores	Porcentaje
Para tener un orden en el desarrollo de las actividades de enseñanza.	2	28.57%
Para organizar y sistematizar la labor docente.	4	57.14%
Para verificar las actividades.	1	14.29%
TOTALES	7	100

Gráfica No. 5.



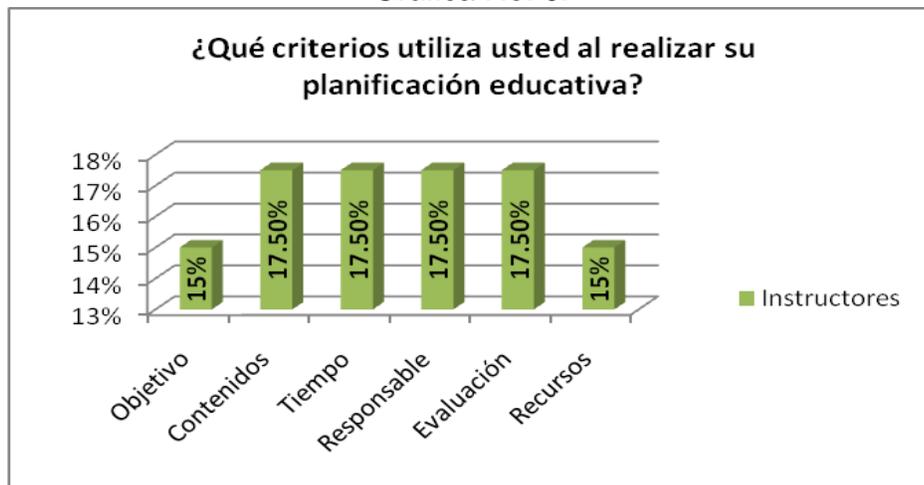
De acuerdo a los datos que refleja la gráfica No. 5, observamos que los instructores están conscientes de la utilidad que tiene la planificación en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Ya que el 57.14% manifiesta que sirve para organizar y sistematizar la labor docente, el 28.57% lo utiliza para tener un orden en el desarrollo de las actividades de enseñanza y el 14.29% utiliza la planificación educativa para verificar las actividades.

Tabla No. 12.

¿Qué criterios utiliza usted al realizar su planificación educativa?

Descripción	Instructores	Porcentaje
Objetivo	6	15%
Contenidos	7	17.5%
Tiempo	7	17.5%
Responsable	7	17.5%
Evaluación	7	17.5%
Recursos	6	15%
TOTALES	40	100

Gráfica No. 6.



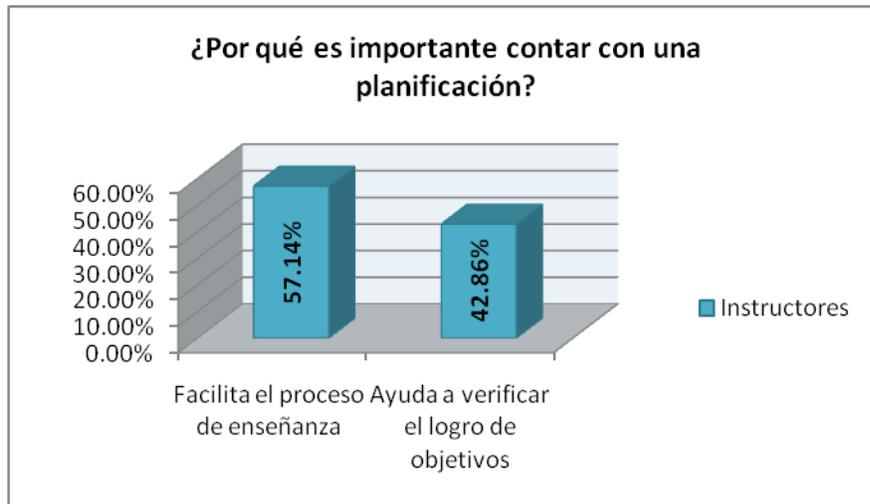
Se puede observar en los datos que aparecen en la gráfica No. 6, que la mayoría de los instructores coinciden en los criterios o factores que se deben tomar en cuenta al momento de realizar la planificación educativa. Cabe resaltar que es importante que el instructor sepa los criterios a tomar en cuenta en su planificación. Los que sobresalen son: objetivos, contenidos, tiempo, responsable, evaluación y recursos.

Tabla No. 13.

¿Usted cree que es importante contar con una planificación? ¿Por qué?

Descripción	Instructores	Porcentaje
Facilita el proceso de enseñanza	4	57.14%
Ayuda a verificar el logro de objetivos	3	42.86%
TOTALES	7	100

Gráfica No. 6.



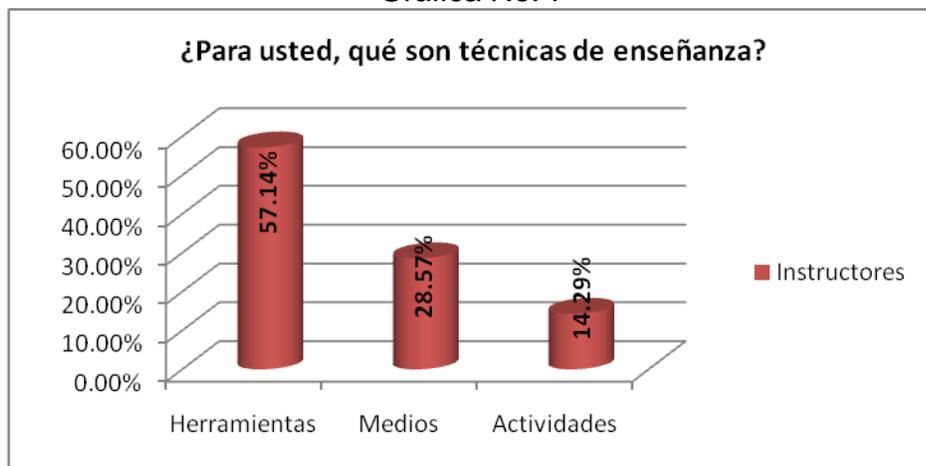
El 100% de los instructores considera que sí es importante contar con una planificación. Puesto que el 57.14% manifestó que es importante la planificación, porque facilita el proceso de enseñanza - aprendizaje y el 42.86% cree que ayuda a verificar el logro de los objetivos trazados en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Tabla No. 14.

¿Para usted, qué son técnicas de enseñanza?

Descripción	Instructores	Porcentaje
Herramientas	4	57.14%
Medios	2	28.57%
Actividades	1	14.29%
TOTALES	7	100

Gráfica No. 7



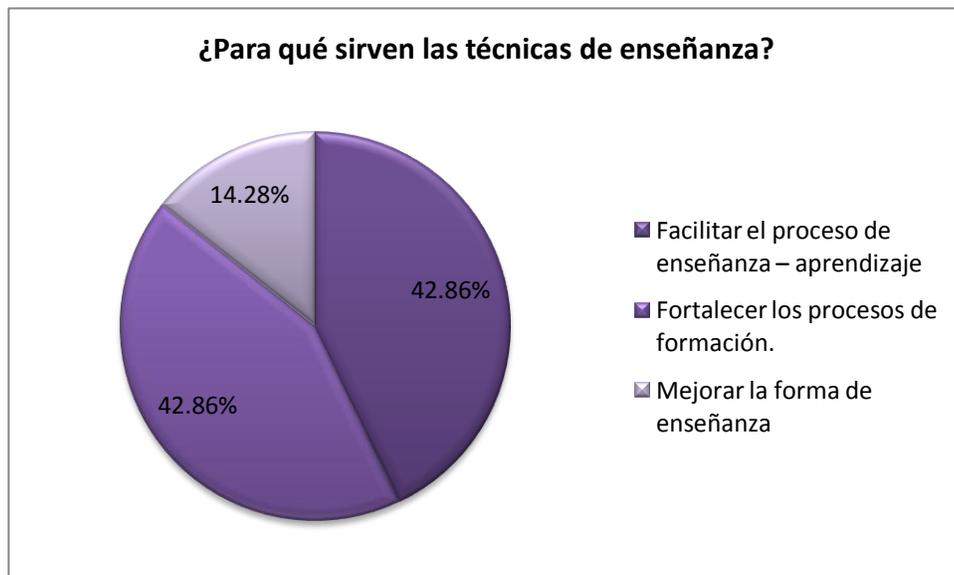
Al preguntarles a los instructores, qué son las técnicas de enseñanza. El 57.14% respondió que son herramientas utilizadas en la enseñanza, el 28.57% respondió que son medios que se utilizan en el proceso de enseñanza y el 14.29% considera que son actividades que se emplean como apoyo al proceso de enseñanza.

Tabla No. 15

¿Para qué sirven las técnicas de enseñanza?

Descripción	Instructores	Porcentaje
Facilitar el proceso de enseñanza – aprendizaje	3	42.86%
Fortalecer los procesos de formación.	3	42.86%
Mejorar la forma de enseñanza	1	14.28%
TOTALES	7	100

Gráfica No. 8



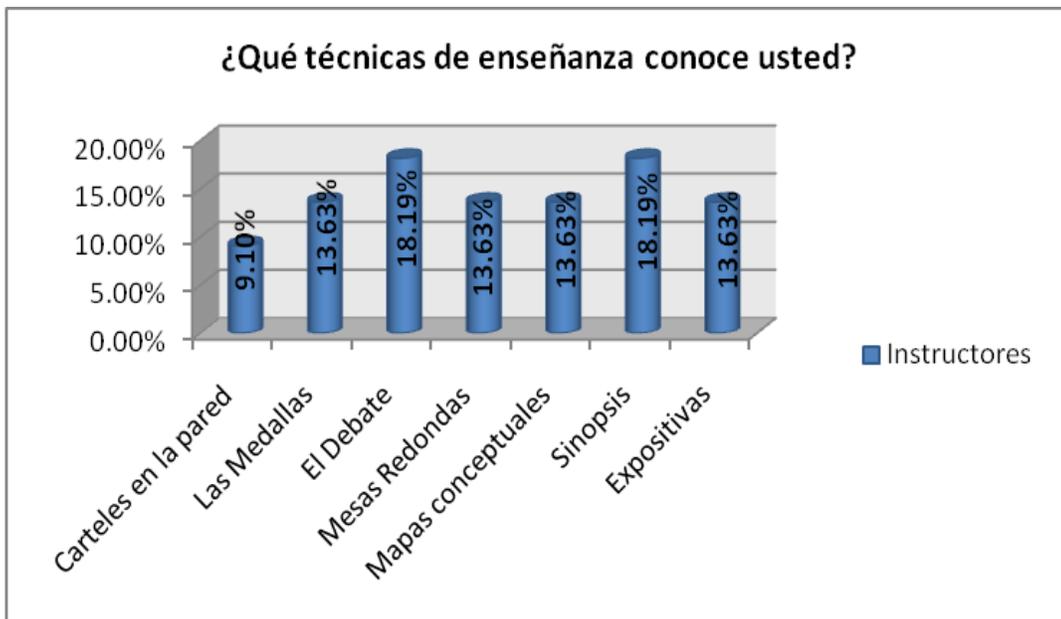
Para los instructores del Centro de Formación Técnica Empresarial, las técnicas de enseñanza, sirven para facilitar el proceso de enseñanza, según lo manifiesta el 42.86%. El 42.86% señala que sirven para fortalecer los procesos de formación y el 14.28% indica que mejora la forma de enseñanza.

Tabla No. 16

¿Qué técnicas de enseñanza, conoce usted?

Descripción	Instructores	Porcentaje
Carteles en la pared	2	9.10%
Las Medallas	3	13.63%
El Debate	4	18.19%
Mesas Redondas	3	13.63%
Mapas conceptuales	3	13.63%
Sinopsis	4	18.19%
Expositivas	3	13.63%
TOTALES	22	100

Gráfica No. 9



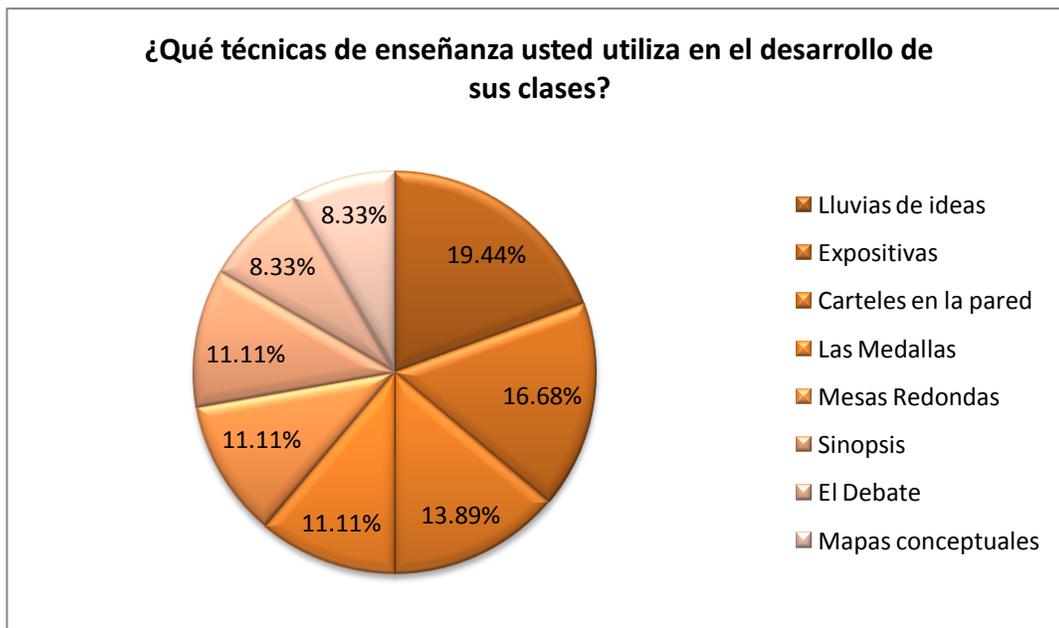
En la gráfica anterior se puede observar las diferentes técnicas de enseñanza que los instructores conocen. El 21.05% conoce la técnica del debate la sinopsis, el 15.79% conoce las técnicas de la medallas, las mesas redondas y los mapas conceptuales, mientras que el 10.53% conoce los carteles en la pared.

Tabla No. 17

¿Qué técnicas de enseñanza, usted utiliza en el desarrollo de sus clases?

Descripción	Instructores	Porcentaje
Carteles en la pared	5	13.89%
Las Medallas	4	11.11%
El Debate	3	8.33%
Mesas Redondas	4	11.11%
Mapas conceptuales	3	8.33%
Sinopsis	4	11.11%
Expositivas	6	16.68%
Lluvias de ideas	7	19.44%
TOTALES	36	100

Gráfica No. 10



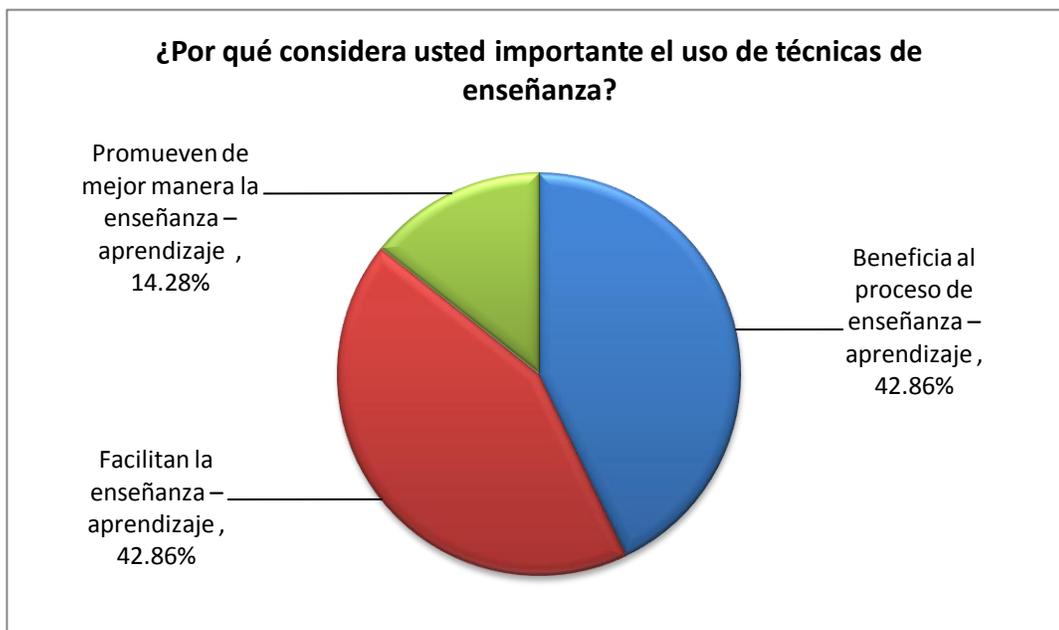
Es importante destacar la utilización de técnicas en el desarrollo de la enseñanza, de parte de los instructores del Centro de Formación Técnica Empresarial. La gráfica nos muestra las técnicas más utilizadas por los instructores, el 19.44% utiliza la técnica de lluvia de ideas.

Tabla No. 18

¿Por qué considera usted importante el uso de técnicas de enseñanza?

Descripción	Instructores	Porcentaje
Beneficia al proceso de enseñanza – aprendizaje	3	42.86%
Facilitan la enseñanza – aprendizaje	3	42.86%
Promueven de mejor manera la enseñanza – aprendizaje	1	14.28%
TOTALES	7	100

Gráfica No. 11



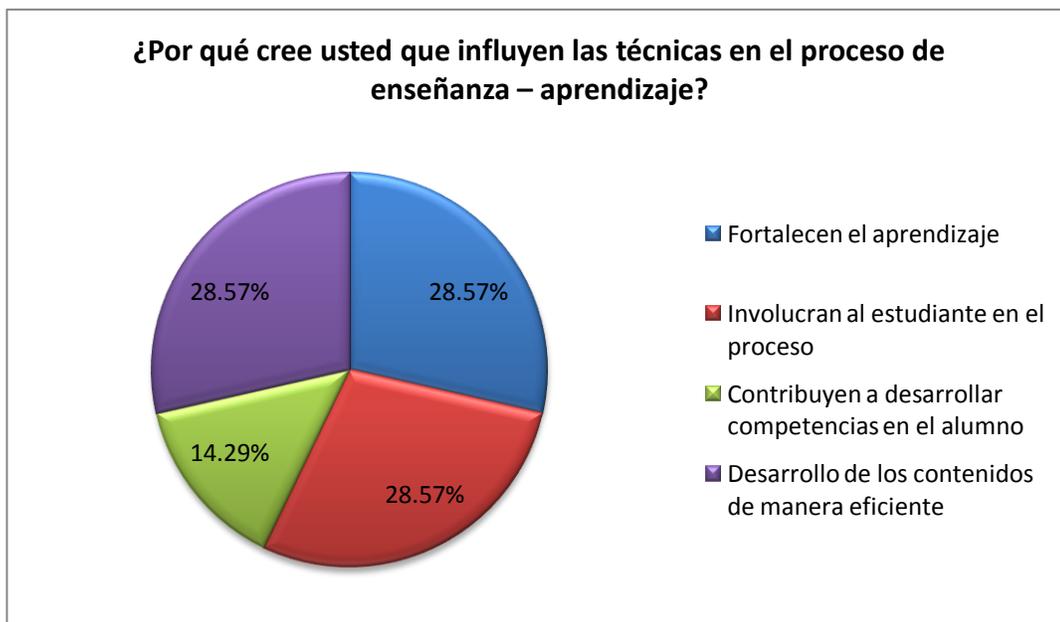
Es importante el uso de técnicas en el proceso de enseñanza – aprendizaje, ya que benefician, facilitan y promueven de mejor manera el aprendizaje y la enseñanza. Por lo tanto para los instructores del Centro de Formación Técnica Empresarial es indispensable el uso de técnicas de enseñanza. Tal como lo muestran los datos de la gráfica anterior.

Tabla No. 19

¿Por qué cree usted que influyen las técnicas en el proceso de enseñanza – aprendizaje?

Descripción	Instructores	Porcentaje
Fortalecen el aprendizaje	2	28.57%
Involucran al estudiante en el proceso	2	28.57%
Contribuyen a desarrollar competencias en el alumno	1	14.29%
Desarrollo de los contenidos de manera eficiente	2	28.57%
TOTALES	7	100

Gráfica No. 12



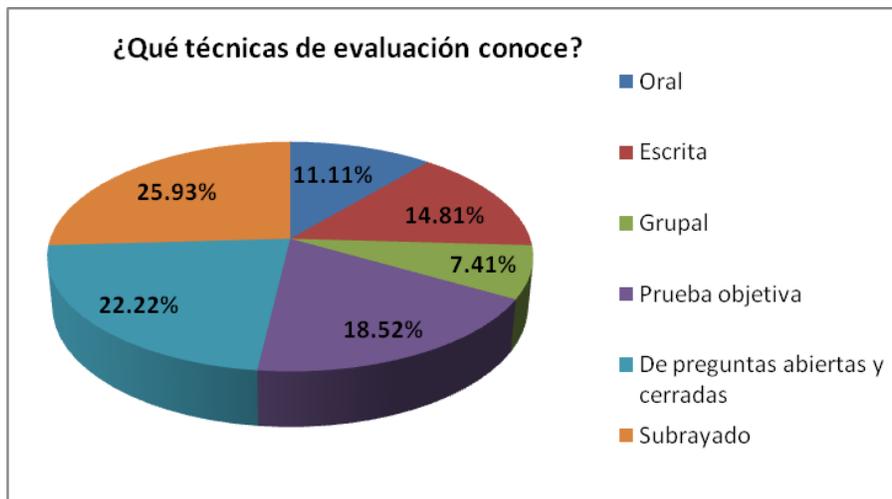
La influencia de las técnicas en el proceso de enseñanza aprendizaje, es bastante significativo. Tal como lo manifiestan los instructores, ya que el 28.57% cree que las técnicas fortalecen el aprendizaje, el 28.57% manifiestan que el uso de técnicas de enseñanza contribuyen al involucramiento del estudiante dentro del proceso, mientras que el 14.29% cree que las técnicas contribuyen a desarrollar competencias en el alumno, finalmente el 28.57% expresa que las técnicas influyen en el desarrollo de los contenidos de manera eficiente. Entonces es importante utilizar técnicas de enseñanza en la labor docente.

Tabla No. 20

¿Qué técnicas de evaluación conoce?

Descripción	Instructores	Porcentaje
Oral	3	11.11%
Escrita	4	14.81%
Grupal	2	7.41%
Prueba objetiva	5	18.52%
De preguntas abiertas y cerradas	6	22.22%
Subrayado	7	25.93%
TOTALES	27	100

Gráfica No. 13



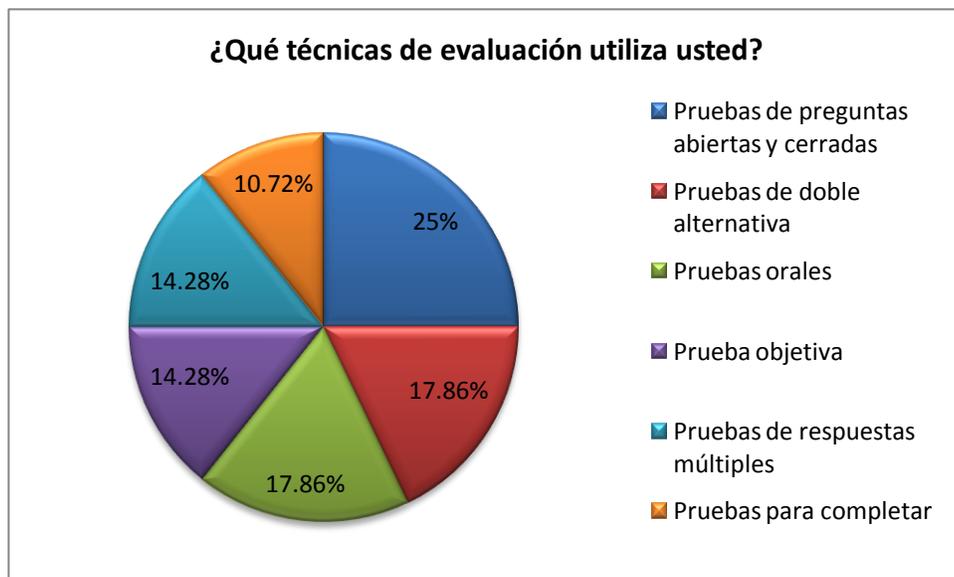
La gráfica No. 13 nos muestra las diferentes técnicas de evaluación conocidas por los instructores del Centro de Formación Técnica Empresarial, que en su mayoría conoce la técnica del subrayado que se refleja en un 25.93%, seguido de la técnica de preguntas abiertas y cerradas con un 22.22%, luego las pruebas objetivas con el 18.52%, seguidamente de evaluación grupal, escrita y oral.

Tabla No. 21

¿Qué técnicas de evaluación, utiliza usted?

Descripción	Instructores	Porcentaje
Prueba objetiva	4	14.28%
Pruebas para completar	3	10.72%
Pruebas de doble alternativa	5	17.86%
Pruebas orales	5	17.86%
Pruebas de respuestas múltiples	4	14.28%
Pruebas de preguntas abiertas y cerradas	7	25%
TOTALES	28	100

Gráfica No. 14



La evaluación, es uno de los instrumentos indispensables dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje, ya que por medio de ella, se logra ver si se han alcanzado los objetivos educativos trazados. Sin embargo es importante contar con ciertas técnicas para que no se vuelva rutina tanto para el estudiante como para el maestro. Las técnicas utilizadas por los instructores del Centro de Formación Técnica Empresarial son los siguientes: prueba objetiva un 14.28%, pruebas para completar 10.72%, pruebas de doble alternativa 17.86%, pruebas orales 17.86%, pruebas de respuestas múltiples 14.28% y con el mayor porcentaje son las pruebas de preguntas abiertas y cerradas con un 25%. Estos datos muestran la utilización de técnicas en el proceso de enseñanza – aprendizaje, lo cual es muy favorable tanto para los estudiantes como para los instructores, ya que con ello se logra crear un proceso dinámico dentro de las aulas de clases.

ANEXO II: Encuesta realizada a instructores.



UNIVERSIDAD DEL ISTMO FACULTAD DE EDUCACIÓN LICENCIATURA EN EDUCACIÓN CON ESPECIALIDAD EN ALTERNANCIA

Estimado Instructor: Con el propósito de conocer su percepción en relación a la formación obtenida, se le presenta una serie de cuestionamientos a los cuales se le pide responder de manera clara.

1. Posee conocimientos sobre Pedagogía?
Si _____ No _____
2. Sabe usted ¿Qué es Didáctica?

3. Para usted ¿Qué es Planificación Educativa?

4. ¿Para qué sirve la Planificación Educativa?

5. ¿Qué criterios utiliza usted al realizar su planificación educativa?

6. ¿Usted cree que es importante contar con una planificación?
Sí _____ No _____
¿Por qué? _____
7. ¿Para usted, qué son técnicas de enseñanza?

8. ¿Para qué sirven las técnicas de enseñanza?

9. ¿Qué técnicas de enseñanza, conoce usted?

10. ¿Qué técnicas de enseñanza, usted utiliza en el desarrollo de sus clases?

11. ¿Por qué considera usted importante el uso de técnicas de enseñanza?

12. ¿Por qué cree usted que influyen las técnicas en el proceso de enseñanza – aprendizaje?

13. ¿Qué técnicas de evaluación conoce?

14. ¿Qué técnicas de evaluación, utiliza usted?



UNIVERSIDAD DEL ISTMO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN CON ESPECIALIDAD EN ALTERNANCIA
FICHA DE OBSERVACIÓN DESARROLLO DE UNA CLASE

Curso: _____ Instructor: _____

No.	Descripción	SI	NO	Observaciones
1.-	El instructor tiene claro los objetivos de cada clase			
2.-	El instructor cuenta con un plan de curso			
3.-	El instructor utiliza material didáctico en el desarrollo de su clase			
4.-	Organiza las actividades de los alumnos			
5.-	Utiliza técnicas de evaluación			
6.-	Propicia la convivencia del grupo			
7.-	Usa la tecnología en el desarrollo del curso			
8.-	Se interesa por las necesidades de formación de los alumnos			
9.-	El instructor (a) actualiza los contenidos del curso			
10.-	El instructor (a) utiliza nuevas técnicas en el desarrollo de su clase			

OTRAS OBSERVACIONES O COMENTARIOS:
