



Universidad Virtual

Escuela de Graduados en Educación

Transferencia de la Capacitación al Salón de Clase en la Escuela Primaria

Tesis para obtener el grado de:

Maestría en Administración de Centros Educativos

que presenta

Leticia Monsalvo Hernández

Asesor tutor:

Elena del Carmen García de la Garza

Asesor titular:

Dra. Flor de la Cruz Salaiza Lizárraga

Tepic, Nayarit México

Abril del 2011.

Dedicatorias

- El esfuerzo aplicado en el presente estudio, me ha brindado la satisfacción de aprender interactuando con diversas personas que compartieron sus pensamientos, enriqueciendo los míos.
- Dedico mi trabajo a toda mi familia porque representan el eje rector de mi existencia, a mis padres porque son mi origen y a ellos les debo mi formación inicial, mi espíritu de superación.
- A mi esposo porque representa la fortaleza que me acompaña, porque su comprensión y apoyo incondicional ha sido de un valor incalculable; él me comprende y comparte mis momentos de análisis, refuerza mis decisiones para estudiar y prepararme constantemente.
- A mis hijos, porque son el motivo de mi existencia y pretendo ser un ejemplo vivo y cercano a ellos, quiero que sepan que lo más importante en la vida es el trabajo y la forma en que lo desempeñas. Quiero que entiendan que deben aplicar pasión a toda actividad que realicen.

Agradecimientos

- Agradezco totalmente la dirección y guía de cada uno de los asesores que me dirigieron en las materias cursadas, ya que sus comentarios siempre me fortalecieron para mejorar mi trabajo, dándome siempre palabras de ánimo y perseverancia, provocando que no desistiera en mi tarea.
- Al Tecnológico de Monterrey, mi más grande agradecimiento por ser la institución educativa que me brinda la oportunidad de realizar el presente estudio de posgrado, siendo una meta altamente acariciada.
- Así mismo, debo mi agradecimiento a mis compañeros y amigos que de alguna manera me animaron a seguir adelante, participando voluntariamente para poder realizar el presente estudio.

Transferencia de la Capacitación al Salón de Clase en la Escuela Primaria

Resumen

El presente trabajo plasma un panorama de los factores que interfieren en la transferencia de la capacitación, a través de un estudio de caso, en el cual se recabó información de un colectivo escolar de una escuela primaria, acerca de las prácticas más recurrentes durante el proceso educativo. La razón que originó el estudio es la inquietud por saber qué aspectos influyen en la práctica diaria que da lugar a la transferencia de la capacitación que reciben los docentes. Los resultados del estudio tienen como destinatarios a directivos y docentes, que diariamente se enfrentan a diversas situaciones en las que debe tomar múltiples decisiones. El contexto de una escuela primaria en el medio urbano, es el área de oportunidad en el que los docentes pueden poner en práctica la gran diversidad de estrategias que surgen de la capacitación, ya que el criterio de los docentes debe cambiar constantemente, según las necesidades que se presentan en la sociedad. El reporte está dirigido a un contexto académico, sin embargo, el que lo conozcan otras personas sería importante, ya que se enterarían de la variedad de experiencias que se viven en el ambiente escolar. A través de la recolección de datos se buscó determinar los aspectos que permiten que la transferencia de la capacitación sea positiva, siendo la motivación una razón muy poderosa para que los docentes cambien de actitud y mejoren cada día, para recibir la capacitación y proyectarla al salón de clase, a través de la implementación de diversas estrategias. Entre los hallazgos valiosos surgió un trabajo bien planeado, donde se participa colaborativamente fomentando la comunicación entre sus elementos, priorizando el aprendizaje de los alumnos facilitándoles un espacio dispuesto para el aprendizaje, con el fin de fortalecer la interacción entre alumnos, maestros y padres de familia.

Índice

Introducción	8
Planteamiento del problema	12
Contexto.....	12
Definición del problema	14
Preguntas de investigación	19
Objetivos de la investigación	19
Justificación	19
Beneficios esperados	21
Revisión de la literatura	23
Antecedentes	26
Transferencia de la capacitación	33
Transferencia de aprendizaje.....	37
La planeación del trabajo en el salón de clase.....	46
Método	50
Enfoque metodológico	50
Participantes	53
Instrumentos	53
Procedimientos	55
Resultados	60
Discusión de resultados	92
Validez interna y externa	93
Alcances y limitaciones	94
Sugerencias para estudios futuros	95
Conclusión	96
Referencias	97
Apéndices	102

Índice de tablas

Tabla 1: Aspectos observados.....	61
Tabla 2: Códigos pregunta 1.....	66
Tabla 3: Códigos pregunta 2.....	67
Tabla 4: Códigos pregunta 3.....	68
Tabla 5: Códigos pregunta 4.....	68
Tabla 6: Códigos pregunta 5.....	69
Tabla 7: Códigos pregunta 6.....	70
Tabla 8: Códigos pregunta 7.....	71
Tabla 9: Códigos pregunta 8.....	72
Tabla 10: Códigos pregunta 9.....	77
Tabla 11: Aspectos sociodemográficos.....	78
Tabla 12: Transferencia de capacitación y motivación.....	79
Tabla 13: Capacitación.....	80
Tabla 14: Compañeros.....	81
Tabla 15: Contenido	81
Tabla 16: Recursos	82
Tabla 17: Diseño	83
Tabla 18: Incentivos.....	84
Tabla 19: Cambio.....	85
Tabla 20: Desarrollo.....	86
Tabla 21: Coaching.....	87
Gráfica 1: Dimensiones de transferencia.....	73

Gráfica 2:Dimensiones de autorregulación 74

Gráfica 3:Dimensiones de motivación 75

Introducción

La diversidad internacional es importante analizarla y entenderla, porque es el origen de una variedad de cambios que se presentan en la actualidad, ya que las diferencias entre los países son reales y surgen necesidades de aprendizaje que den solución a los problemas que se le presenta a la sociedad.

La capacitación es un aspecto básico en toda organización, y si hablamos de un entorno educativo es doblemente importante, ya que ahí es donde el cambio está exigiendo nuevas formas de orientar el aprendizaje.

El presente trabajo plasma un panorama de los factores que interfieren en la transferencia de la capacitación, a través de un estudio de caso en el cual se recabó información de un colectivo escolar acerca de las prácticas más recurrentes para que se logre el proceso.

Es cierto que han sido implantadas nuevas reformas educativas y una de sus estrategias ha sido la capacitación de maestros, sin embargo aquí es donde surge la pregunta de interés en el presente estudio, ¿Qué factores interfieren para que se logre la transferencia de la capacitación?.

Este aspecto es en realidad la base para saber que el aprendizaje ha sido significativo, pues es cuando el alumno aplica eficazmente sus saberes para solucionar diversas situaciones de la vida cotidiana, sin embargo, en el proceso de transferir algo pasa, que no deja que se cumpla, es cierto que dicha transferencia se da en la interacción del docente y los alumnos, pero no sólo en el salón de clase, sino en todos los espacios escolares; esto significa que la socialización y las diferentes prácticas en el ámbito escolar facilitan la transferencia de aprendizajes y repercuten en la formación de los alumnos y en el desarrollo de las diversas competencias.

El contexto de una escuela primaria en el medio urbano, es el área de oportunidad en el que los docentes pueden poner en práctica la gran diversidad de estrategias que surgen de la

capacitación, ya que el criterio de los docentes debe cambiar constantemente, según las necesidades que se presentan en la sociedad.

Se debe estar capacitado para lidiar con los avances que surgen de manera global sobre todo en el aspecto educativo.

La capacitación es un aspecto básico en toda organización, y si se trata de una institución educativa es doblemente importante ya que ahí es donde el cambio está exigiendo nuevas formas de orientar el aprendizaje.

A través de la recolección de datos se buscó determinar los aspectos que permiten que la transferencia de la capacitación sea positiva, siendo la motivación una razón muy poderosa para que los docentes cambien de actitud y mejoren cada día, para recibir la capacitación y proyectarla al salón de clase, a través de la implementación de muchas estrategias.

Los resultados del estudio tienen como destinatarios directos a los docentes que diariamente enfrentan a diversas situaciones en las que debe tomar múltiples decisiones. Todas las aportaciones que surjan de la investigación servirán como evidencia de lo que sucede en la escuela y que origina múltiples aprendizajes.

Uno de los puntos en que se debe pensar es en el aspecto educativo, en reconocer que algunos países se preocupan por enseñarles a pensar, analizar y cuestionar a sus estudiantes, promoviendo el trabajo colaborativo, para conformar comunidades de aprendizaje.

El reporte está dirigido a un contexto académico, ya que en la actualidad se ha difundido la importancia y necesidad en que la educación sea de calidad, que no sólo se cumpla con asistir a la escuela diariamente, sino que se tenga en mente un propósito compartido para cumplir con un perfil bien especificado en la formación de los alumnos.

Es necesario que se extienda más y se fortalezca la investigación educativa realizada desde la escuela, ya que son los docentes a quien le correspondería hacerlo, pues tienen amplio conocimiento de causa acerca de los aspectos que limitan el aprendizaje de los alumnos.

Últimamente se ha reconocido la importancia del trabajo docente, así como su desarrollo como persona y como profesionalista, sin embargo no se le ha dado la oportunidad de que expresen lo que verdaderamente siente y necesita.

Aunque se han abierto muchas oportunidades para que los docentes se actualicen y conviertan la formación profesional en una meta que fortalezca la vocación de enseñar, mucho talento docente se desperdicia por la falta de visión de las autoridades, provocando que se sientan desanimados en su esfuerzo por sobresalir aportando sus conocimientos.

La mayoría de docentes en servicio asisten periódicamente a cursos de capacitación establecidos por las autoridades educativas de manera obligatoria, con esto se puede pensar que ya está asegurado también el aprendizaje de los alumnos, sin embargo contradictoriamente no es así, pues los resultados de los alumnos en cuanto a aprendizajes y habilidades son deficientes en muchos casos.

Es lógico pensar que a los maestros les sirve cada curso que toman y claro que aprenden, sin embargo algo pasa en el proceso de transferencia que no permite que los resultados sean los óptimos. Se sabe que la planeación de clase es la parte central del proceso de enseñanza, aunado a las estrategias de interacción del conocimiento entre los alumnos y fortaleciendo el trabajo grupal entre docentes. Es importante tomar en cuenta las acciones de cada uno, ya que en colectivo se logran mejores avances y mejoras en la práctica diaria.

El sentir de los docentes muchas veces es de inconformidad pues no se les pregunta en que se tiene que cambiar o de qué manera y eso los hace sentir manipulados en su tarea educativa.

Cada día son más los programas en los que participa la escuela, y por ende los docentes ven alterado constantemente el trabajo planeado, sin saber si la puesta en práctica de tantos programas dará el resultado que la reforma requiere.

Se cree que todos los elementos interesados en la educación deben reconocer la necesidad de provocar un cambio en la dinámica educativa, con el fin de tener mejores resultados a nivel local, nacional e internacional, respetando la autonomía de los diversos elementos, en especial de los docentes que son los que directamente interactúan con los educandos.

Se destinan gran cantidad de dinero para capacitación, por lo tanto se espera que los resultados y niveles educativos sean altos y competitivos, sin embargo es necesario que las autoridades tomen en cuenta las necesidades que expresan los docentes en cuanto a capacitación, con el fin de que lo invertido en la actualización laboral se refleje en resultados reales en los aprendizajes de los niños.

Planteamiento del problema

Contexto

Cada una de las escuelas representa un espacio para realizar un estudio de investigación, pero en este caso se eligió a la Escuela Primaria Urbana Federal “Pedro Casas” que se encuentra ubicada en la colonia Puente de San Cayetano, en la ciudad de Tepic, Nayarit, México.

Esta escuela se encuentra situada sobre la avenida Tecnológico No. 4121, vía que atraviesa la ciudad de norte a sur y que es muy transitada, ya que es la entrada a la capital de Tepic, viniendo de Guadalajara.

La escuela se fundó inicialmente para dar servicio a una población muy humilde, dedicada a la elaboración de ladrillo, pero recientemente se extendió la población en ésta zona, convirtiéndose en un centro escolar muy solicitado.

Actualmente es una de las escuelas con mayor demanda del servicio, ya que la organización interna es aceptable con respecto al trabajo educativo que ahí se ofrece.

El Colectivo de ésta escuela se conforma por 13 grupos, con una población aproximada de 500 alumnos.

Al equipo docente de grupo regular se une una maestra de educación especial, que atiende principalmente a los niños con necesidades especiales asociados a una discapacidad, pues al ser una institución integradora, llegan niños con múltiples necesidades, haciendo un poco más variada la tarea de aula.

Así mismo, labora en la escuela un maestro de educación física, que atiende a todos los alumnos en base a un horario, atendiendo hora y media a cada grupo semanalmente. Y el trabajo

administrativo referente a documentos y trámites escolares lo realiza la Directora auxiliándose de una secretaria.

Hay dos personas encargadas de mantener la escuela en buen estado, dándole mantenimiento constante y conservando limpias sus instalaciones, a éste trabajo se une la cooperación de padres de familia en diversos trabajos de mantenimiento de los espacios escolares, ya que comparten la responsabilidad de cuidar las instalaciones y recursos existentes.

También cabe mencionar que en cada periodo escolar se integran al trabajo los maestros en formación, que llegan a realizar sus prácticas, sirviendo de apoyo en la realización de diversos eventos cívicos y sociales, además del trabajo académico.

A partir del mes de agosto del año 2006 la escuela se integró al programa de escuelas de tiempo completo o escuelas del Nuevo Milenio, en la que se implementaron diversos talleres, como apoyo para los alumnos anexando dos horas más al horario de clases.

Esto originó nuevas formas de organización, tomando en cuenta los perfiles de preparación y especialidad, con el fin de que los docentes que ahí laboraban se integraran a la atención de los talleres, ya que se buscaba un apropiado desarrollo de habilidades en los alumnos, como son: lectura, inglés, computación, recreación, artísticas y matemáticas, buscando en cada uno de los talleres potencializar el desarrollo mental en base a actividades lúdicas y novedosas, que fueran diferente su dinámica a las clases regulares.

Dentro de la escuela impera un ambiente de constante actividad, iniciando las labores matutinas 8:00 h. A.M. a las 12:30 h. P.M. y continuando con los talleres de escuelas del Milenio de 13:00 h. a 15:00 h., programa en el cual la escuela participa, y doce profesores especializados, de los cuales cuatro son del personal matutino, y los otros sólo asisten por dos horas.

Se ha promovido a través de la Directora que la escuela sea de puertas abiertas a la comunidad, por ésta razón la Asociación de Padres de Familia se ha encargado de organizar por las tardes actividades deportivas, que a su vez les permiten participar en diferentes torneos de la comunidad y en ocasiones también los docentes se integran a éstas actividades de interacción y fortalecimiento social.

Definición del problema

En la actualidad, los constantes cambios ocasionan que la sociedad tenga mayores necesidades educativas, pues el avance tecnológico así lo exige, el alumnado debe lograr aprendizajes eficaces que les permitan ser competentes con los conocimientos adquiridos para la solución de problemas y exigencias cotidianas.

Para lograrlo es necesario que los docentes estén capacitados y con las suficientes habilidades desarrolladas para hacer frente a la interacción con los alumnos, fortaleciéndolos con intervenciones eficaces.

Al profesor se le ha considerado un promotor de cambio, por lo tanto su labor merece ser investigada y saber cómo lleva a cabo su formación profesional a lo largo de su vida, la capacitación que recibe, así como la transferencia que hace de ella en el contexto escolar.

En muchos casos se dice que la tarea de un maestro es muy complicada por las múltiples tareas que realiza, pero es necesario el registro de evidencias que suceden en el contexto escolar y sobre todo en el aula, pues es la única forma de dar sustento a la práctica de cada uno de los docentes, ya que ninguna es igual, pero si existen coincidencias que ayudarán a guiar el mejoramiento de la práctica, fortalecida con la reflexión docente.

Actualmente surge la necesidad de elaborar sus propias teorías personales sobre los procesos instructivos de clase y acerca de las acciones que influyen y determinan su éxito en los aprendizajes, contrastándolos con estudios anteriores y así crear nueva teoría basada en la práctica personal.

En el contexto descrito para la investigación convergen diferentes personas, con diferente forma de pensar, diferentes historias de vida, así como con diferente comportamiento dentro de la organización laboral, que en éste caso es un centro educativo de educación primaria.

El fin de ésta investigación, además de obtener un grado de maestría, es el de adquirir nuevos conocimientos sobre la forma como se realiza la transferencia de capacitación al salón de clase, sabiendo que a través de éste proceso se fortalecen los conocimientos adquiridos, habilidades y actitudes desarrolladas, con el fin de que sean realmente útiles en el desempeño laboral de los docentes logrando un verdadero avance en el mejoramiento de aprendizajes.

La investigación surge siempre de una inquietud, de la necesidad de obtener respuestas, en éste caso por los deficientes aprendizajes que se detectan en los alumnos, tanto en evaluaciones como en la práctica diaria, además de que lo aprendido en la escuela en muchos casos no lo relacionan con el contexto, limitando así su utilidad.

Muchos docentes tienen nivel alto en preparación profesional, asisten periódicamente a cursos de actualización, en los que expresan conocimientos, creatividad e iniciativa propia, sin embargo esto no se refleja en el trabajo con los alumnos, pensando en algún momento que es por falta de vocación, falta de compromiso laboral o algunos factores sociodemográficos que influyen en la práctica diaria, dificultando mucho lograr autonomía en el trabajo ya que son muchas las cosas que se les pide cumplir, viéndose perdidos en la gran cantidad de tareas que no están seguros que funcionen, sin embargo se deben realizar.

Se sabe que la capacitación del personal es la llave del éxito en toda organización, sin embargo, para que esto suceda se debe contar con la motivación del personal, que cada persona fije un seguimiento y un fin en su formación profesional; así mismo que sea capaz de autorregular y tomar la mejor decisión para aceptar la capacitación que recibirá retomando actitudes positivas que guiarán su labor, pues también es bueno aclarar que las necesidades no son las mismas en todas las personas.

Estos antecedentes obligan a investigar acerca de lo que sucede entre la capacitación que recibe el docente y el proceso de transferencia al salón de clase, saber cuáles son las interacciones y el tipo de trabajo que ahí se realiza, y que por ende provoca nuevos aprendizajes que los alumnos pueden aplicar en contextos cotidianos.

La transferencia de conocimientos por parte del docente al salón de clase, es de suma importancia, pero la manera en que lo hacen es la que determina si la transferencia es positiva o negativa.

Es entendible que existen muchos factores que influyen de alguna manera, para que el docente no transfiera sus conocimientos de manera adecuada; como consecuencia, el niño no obtiene aprendizajes significativos que promuevan otros de mayor complejidad.

Un aspecto básico e importante en el proceso de transferencia es la planeación de actividades para la clase, en la que se deben plasmar los propósitos de enseñanza y las estrategias aprendidas durante la capacitación, siempre adaptándolas a las necesidades de cada grupo.

Pero, ¿cuál es la manera adecuada? Se cree que aquí es donde intervienen la motivación personal entendiéndola como la estimulación o fuerza que orienta a la persona para tomar diversas decisiones encaminadas a lograr un fin establecido.

Existe la motivación interna que surge del interior de la persona mediante esfuerzo, interés, voluntad, y gusto por realizar algo que le dará una satisfacción. Por ejemplo cuando los alumnos logran el nivel de aprendizaje que el docente se propuso.

La motivación externa en cambio está sujeta a criterios ajenos a la persona que animará las acciones para el logro de una compensación. Por ejemplo cuando el docente realiza una serie de acciones como requisito para lograr un objetivo valorativo.

La autorregulación es un proceso en el que se toman diversas decisiones que le permitan cambiar y mejorar competencias cognitivas a través de situaciones de aprendizaje, definiendo tiempos y formas así como cursos que fortalezcan su capacitación personal.

Seguir mejorando es responsabilidad del docente, motivándose a buscar y recibir todas las opciones para capacitarse sin resistirse al cambio, aspecto que todavía frena el avance y logro de calidad en la educación.

La resistencia al cambio todavía se percibe en algunos docentes en la forma que realizan su práctica diaria, no les gusta ser evidenciados, por lo tanto se ocultan dentro del aula no se permiten buscar ayuda y no comparten experiencias con los compañeros.

Como consecuencia los alumnos de dichos maestros siguen el mismo ejemplo, pues no se atreven a expresar lo que piensan o lo hacen con inseguridad.

Ahora es necesario que los docentes desarrollen la capacidad de juicio crítico, con el fin de cuestionar su propia práctica, analizando cada una de las acciones relevantes en clase, como la planeación, la intervención docente y la evaluación del aprendizaje.

No hay que olvidar que la capacitación que se oferta es la mejor motivación para crecer como profesionista y entregarse totalmente a la labor educativa, que es la base de todo crecimiento de la sociedad.

A partir de éste panorama se irán buscando respuestas a dicha situación, definiendo formas para asegurar que los conocimientos adquiridos, habilidades y actitudes desarrolladas en cursos sean realmente útiles en el desempeño de la práctica diaria en el aula en la interacción con los alumnos.

Periódicamente se diseñan e imparten cursos, pero se les ha olvidado a los diseñadores y responsables, así como a los directivos de las organizaciones la forma de optimizar los procesos de transferencia en etapas posteriores, pues en la mayoría no existe seguimiento que compruebe la aplicación en las aulas y que de alguna manera justifique la inversión aplicada en los programas de desarrollo y actualización de personal, pues en gran parte los docentes que asisten a cursos no se interesan por el contenido, aceptan que es importante pero no se entregan al estudio, sólo asisten para cumplir, saben que es necesario cambiar pero no entienden la forma de hacerlo.

Para ello deben tomarse en cuenta cuáles son las bases teóricas relacionadas con la capacitación y las que explican cómo se produce la transferencia de los conocimientos adquiridos al salón de clase o contexto escolar, de tal forma que sea posible vincular la planeación, la participación, la investigación, la evaluación constante y así contrastar estos conceptos con los estudios contemporáneos generalmente utilizados en ámbitos de la investigación educativa.

Los resultados que se obtengan del estudio podrán servir para un mejor diseño de la capacitación, que favorezca directamente las necesidades de los docentes facilitando así su aplicación en la clase, con el fin de que sea competitivo e innovador para el beneficio directo de la institución.

Todo estudio acerca de la práctica educativa es positivo, ya que es una oportunidad de evidenciar formas de actuar que pasan desapercibidas regularmente y que pueden ser determinantes en los resultados de aprendizaje.

Preguntas de investigación:

- ¿Cómo influyen los factores de autorregulación y motivación en el docente para aprovechar la capacitación y transferirla al salón de clase?
- ¿Qué impacto tiene la planeación de actividades en la transferencia de la capacitación al salón de clase?

Objetivo General:

- Determinar la relación que existe entre los factores de autorregulación y motivación en el docente para lograr la transferencia de capacitación recibida, al salón de clase en la escuela primaria.

Objetivo específico:

- Valorar el impacto que tiene la planeación de actividades en la transferencia de capacitación a los alumnos de educación primaria.

Justificación

Constantemente la sociedad cambia y sus necesidades también, por eso mismo, en el aspecto educativo también se ha tenido que cambiar, buscando siempre la mejora en el proceso enseñanza aprendizaje, desde hace tiempo se han realizado diversos estudios con el fin de saber qué es lo que sucede en las escuelas, cómo es que surge el aprendizaje y cuáles son los elementos determinantes en dicho cambio.

Esto indica que la investigación educativa debe ser constante, ya que todo cambia apresuradamente y se debe estar preparado para hacer frente a las nuevas exigencias de la sociedad, además de que cada contexto es diferente y las necesidades de la población también.

Existen investigaciones acerca de lo que sucede en las escuelas, pero de lo que sucede en las aulas no hay mucha información, por lo que es necesario que los docentes se den a la tarea de registrar todo lo que sucede y a partir de eso formular nueva teoría, con evidencias vivas, reales y significativas, sólo de ésta forma se entenderá el proceso de transferencia y la relación que existe con la capacitación que el docente recibe.

En el planteamiento se plasma el contexto en el que se desarrolla el estudio, observando que la institución en la que se realiza conforma un contexto educativo, benéfico para la sociedad, en el que es necesario determinar cuáles son los efectos originados por el contexto laboral, que pudieran influir en la transferencia efectiva.

El colectivo se conforma de personas preparadas con una amplia formación profesional, preocupadas por su labor, comprometidas con el proyecto escolar, encauzando siempre la práctica de valores, así como la inclusión de los padres y comunidad en las acciones escolares.

La revisión de bibliografía sirvió para dar sustento a los temas aquí tratados, referentes a los constructos de transferencia de capacitación y la forma en que influyen la motivación y la autorregulación en cada uno de los docentes, así como el impacto que tiene la planeación durante el proceso de transferencia al salón de clase.

Surgieron aquí diversas dimensiones en cada uno de los constructos, temas que se irán tratando más adelante, como es la importancia del trabajo colaborativo, la relación entre compañeros, los recursos disponibles, las características del trabajo y las expectativas personales.

Los resultados de este estudio pueden servir para diseñar mejores cursos de capacitación que favorezcan la aplicación de los conocimientos en el contexto escolar, condición necesaria

que sustenta la acción de profesionalización, en busca del logro de una sociedad competitiva e innovadora que se preocupe por lograr mejores aprendizajes que les permitan actuar de manera eficaz.

La contribución del estudio a la comunidad científica será la conclusión que sirva para dar respuesta a diferentes cuestionamientos y provocar la curiosidad por investigar la práctica educativa como espacio de aprendizaje activo, así como el motivo que provoca la falta de resultados en la búsqueda de la calidad.

La mayor contribución será el estudio mismo que demuestre que trabajando en colectivo dentro de la institución, con objetivos bien definidos y comprometidos con la tarea educativa y su fin primordial que es la formación de ciudadanos en la práctica de valores; es la única manera de elevar la calidad educativa y transferir la capacitación de manera práctica y productiva.

El presente estudio fue relevante, ya que se realizó en base a observación de la práctica diaria, en diferentes espacios del contexto escolar, surgiendo evidencias reales del trabajo de los alumnos, de los docentes y de la relación que hay entre ellos, el directivo y los padres de familia.

Algunos aspectos coincidieron en las diferente forma de trabajar, en base a ellas se pudieron definir estrategias adecuadas o inadecuadas.

Beneficios esperados

Siempre, al realizar un trabajo de investigación educativa, se esperan respuestas que sirvan de evidencia para entender el fenómeno de estudio, en éste caso la forma en que se realiza la práctica diaria de un docente y sus alumnos, con el fin de lograr la transferencia de capacitación al salón de clase, en la escuela primaria.

Se busca que en la escuela destinada para realizar el estudio se logre concluir con la idea de que es a los docentes a quienes les corresponde investigar de forma directa lo que sucede en la

práctica diaria, ya que es la base o el inicio de la solución al problema que obstruye o limita la transferencia de capacitación.

Entre los beneficios esperados está lograr que los docentes acepten la reflexión de la práctica como estrategia de cambio, para mejorar la adquisición de aprendizajes de los alumnos, aportando e implementando diversas estrategias de solución para que la transferencia se lleve a

Es cierto que varios factores se relacionan e influyen en éste proceso, pero si los docentes son conscientes de lo que sucede y reflexionan acerca de las diferentes prácticas, a través de la investigación se pueden rescatar aspectos positivos que los fortalezcan en la transferencia de conocimientos y aprendizajes.

En la actualidad es necesario cambiar de actitud y estar abiertos a la reforma educativa, que promueve nuevas formas de trabajo y de interacción, promoviendo la comunicación continua entre los elementos que participan en el proceso.

Se espera que con los datos recolectados se emitan ideas precisas sobre los beneficios que ofrece la capacitación a profesores a través de los diversos cursos, esperando que la interacción entre ellos mejore la transferencia de conocimientos al compartir experiencias basadas en evidencias reales y por consiguiente, la eficacia de los aprendizajes para resolver la diferentes situaciones de la vida real.

Revisión de la literatura

En el presente capítulo se hace una revisión de la bibliografía que trata los conceptos en los que se basa la investigación, su importancia reside en que será el sustento de cada idea expresada iniciando con algunos antecedentes con respecto a estudios anteriores acerca de la capacitación en las instituciones educativas, y la importancia que tiene para el crecimiento de las mismas.

Es importante hablar de la relevancia de los docentes como factores de cambio, ya que son los encargados de formar al ciudadano actual y del futuro, dirigiendo el proceso enseñanza aprendizaje de tal manera que se cumpla el currículum establecido en planes y programas de educación básica, siempre y cuando los directores organicen a los docentes para realizar la discusión de temas pedagógicos, desarrollo y avance académico del alumnado y sobre todo acerca de la formación del equipo docente. (Fullan y Hargreaves 2001).

El desarrollo profesional no depende sólo de la asistencia a cursos, sino de un proceso que se construye con la práctica misma, pues en ella se ponen en juego diversas formas de trabajo y permiten replantear ideas, estrategias o planes. Siendo la práctica el mejor escaparate para experimentar, repetir y reforzar hábitos positivos de aprendizaje, primeramente y después de transferencia al trabajo escolar.

En el proceso de capacitación se puede percibir que los docentes establecen sus necesidades, en cuanto a la falta de conocimiento de algunos contenidos y, en base a los cursos de capacitación ofertada ellos definen su objetivo de aprendizaje, buscando modalidades en las que ellos puedan optimizar su tiempo, ya que los intereses y ocupaciones de un adulto difieren mucho de los estudiantes regulares. Ellos como son dueños de su tiempo y lo pueden organizar de la mejor manera para reforzar constantemente su profesionalización

Desarrollar las diversas competencias servirá para que los docentes aprendan a lo largo de su vida y por consiguiente fomentarán en sus alumnos el gusto por seguir aprendiendo, convirtiéndolos en personas competentes, ansiosas de experimentar ya que estarán motivados y serán capaces de desempeñar tareas complejas en las que ponga en juego, conocimientos, habilidades y valores.

Uno de los estándares que menciona Fullan (2002) es el de mejorar a través de la reflexión sistemática de la práctica y de las experiencias que comparte con sus iguales para recibir opiniones, críticas y propuestas que le ayuden a reorientar su labor.

Por ésta razón, es prioritario que los docentes también tengan un desarrollo de múltiples competencias que les permita innovar la práctica educativa, siendo sensibles a las necesidades y características de los alumnos y considerando el uso de recursos disponibles.

Para que el profesorado se capacite debe existir un buen programa de asesoramiento, así como un adecuado diseño de cursos, dirigidos al desarrollo de habilidades técnico pedagógicas, sociales y cognitivas, ofreciendo posteriormente un seguimiento del trabajo que realiza el docente para transferir la capacitación.

La finalidad del asesoramiento colaborativo ha sido lograr el cambio en la cultura escolar, sin embargo no siempre se determina a donde se quiere llegar cuando se inicia un proceso de mejora, pues no se trata sólo de hacer mejor lo que ya se hace, sino de provocar un beneficio sustantivo para la comunidad con lo que se hace.

Es preciso definir que asesorar no significa imponer ideas a los centros escolares, sin antes interactuar y escuchar la diversidad de opiniones y sugerencias de los docentes, para construir una escuela democrática partiendo de su contexto y características.

Una de las dificultades que se han presentado para establecer una relación cooperativa de trabajo entre colectivo y asesor, son las condiciones de las escuelas que muchas veces provocan que sea muy difícil desarrollar procesos de trabajo colaborativo.

Cada centro tiene su historia que se ha formado en base a sus experiencias, organización y trabajo colaborativo de los docentes, por lo tanto es necesario que los asesores conozcan la historia de cada centro escolar para comprender su realidad actual y proponer en consecuencia acciones de integración, ya que el asesor constituye una motivación para el aprendizaje colaborativo.

Dentro de la organización escolar se ha encontrado muchas veces el individualismo y en algunos casos los maestros innovadores trabajan en solitario o en pequeños grupos afines.

Esto es muy notorio, los maestros exitosos en su práctica y los que no lo son, con respecto a esta realidad y en palabras de ellos mismos se dice que los maestros exitosos son los que se preocupan por su profesionalización, los que ofertan su trabajo con una actitud positiva y optimista contagiando a sus alumnos y compañeros de que su trabajo está planeado y que resultará bien ya que tiene bien claros sus objetivos.

Por el contrario, existen docentes que laboran obligados por las circunstancias, pero son apáticos a toda acción de cambio, no tienen vocación de servicio o ya le perdieron el sabor a la convivencia escolar con los alumnos, sabiendo o más bien olvidando que los docentes son el modelo o ejemplo a seguir en un futuro.

Queda entonces una tarea básica para el asesor, que es fomentar la participación e interacción entre los elementos de la comunidad educativa para la realización del proceso de cambio, generando información que todos deben conocer para que les sirva de aliciente y se preocupen por adquirir capacidades, procedimientos y actitudes que les permita desarrollar el

trabajo colaborativo con el fin de que actúen autónomamente para investigar y buscar solución a sus problemas (Domingo, S. 2004).

El estudio estuvo basado en dos constructos que se manejan en las escuelas, la transferencia de capacitación por parte de los docentes al espacio escolar y la planeación como base para el proceso de transferencia, ambas construcciones sociales necesitan de la práctica humana, ya que están íntimamente relacionados, pues la transferencia depende que en la planeación se integren estrategias y formas de trabajo aprendidas en cursos de capacitación.

Existen diferencias individuales que caracterizan la tarea educativa, resaltando algunas variables como la autorregulación y la motivación que se relacionan y repercuten en la actitud de los docentes, para dar seguimiento a su formación profesional asegurando así su competitividad y eficacia.

Se menciona el aspecto de la planeación, como factor importante en el trabajo escolar, ya que contiene el propósito de la enseñanza y la forma de realizarse, siempre y cuando se adecue a las necesidades de los alumnos, tomando en cuenta los recursos disponibles, integrando la evaluación como proceso formativo y guía de la práctica escolar.

Antecedentes

En la actualidad los constantes cambios exigen que todas las organizaciones aprendan a aprender, y para lograrlo es necesario llevar a cabo un programa de capacitación atractivo para los trabajadores, realizando una adecuada planeación con objetivos compartidos, en los que todos los participantes se sientan comprometidos con el resultado.

La profesión del docente siempre ha tenido un compromiso social como factor de cambio, correspondiéndole promover cambios tanto en su persona como en la comunidad, pero en la

actualidad no basta, ahora debe incorporar conocimientos que respondan a las exigencias del momento a través de la interacción y práctica de valores, convirtiéndose en un contrato moral.

El contrato moral establece una relación de responsabilidad con la sociedad, con los alumnos en especial pero también con el tiempo y la cultura a la que pertenece, estableciendo condiciones que faciliten la adquisición de aprendizajes (Martinez 2000).

El compromiso laboral se puede caracterizar por las decisiones que toma acertadamente el docente, con la visión y misión compartida con el colectivo, apoyando acciones de mejoramiento escolar en las que se logre la formación integral de los estudiantes obteniendo cada día mejores aprendizajes y habilidades cognitivas desarrolladas.

La vocación es un aspecto muy importante en la labor educativa, sin embargo a falta de ella debe existir el compromiso laboral como profesionalista, sabiendo que los docentes deben tener dominio de conocimientos, diversas habilidades y sobre todo actitudes positivas como superación, calidad, eficiencia y colaboración, para hacer frente a una sociedad en constante cambio.

Pensando en que la finalidad es formar comunidades de aprendizaje, el docente como agente de cambio y guía debe promover acciones eficaces para cumplir con objetivos bien definidos de manera compartida, proyectar entusiasmo en lo que se hace e involucrar a más personas en la búsqueda de la calidad.

Aunque como estrategia la capacitación promete el éxito, no se ha generalizado en todos los docentes y tampoco se ha notado mucho en la implementación de mejoras en la instrucción, quizá porque no la han considerado como parte de un plan de vida personal y profesional, predominando prácticas monótonas en la organización del grupo, la exposición del maestro, la intervención poco pertinente o controladora, falta de participación de los alumnos y el

autoritarismo como control de disciplina, mostrando a través de la investigación educativa que ya son inadecuadas.

El conocimiento profesional de los docentes se construye poco a poco según como interpreten cada una de las situaciones a las que se enfrentan y en las que se ven forzados constantemente a tomar decisiones de manera rápida, siendo las experiencias de la práctica una oportunidad más para aprender. Con respecto a las decisiones rápidas sólo se reflexiona más profundamente cuando la situación se sale de lo habitual y es necesario replantearla para poder decidir.

Para poder entender lo que sucede en las aulas, primero es necesario entender cuál es el conocimiento tácito o constructos, principio y creencias que manejan los docentes, (Jackson 1996) en éste caso la transferencia de la capacitación y el impacto de una buena planeación para completar el proceso u obtener mejores aprendizajes en los alumnos.

La capacitación del personal es una poderosa estrategia para poner en práctica mejoras específicas, y así lograr la efectividad a largo plazo, viéndola como una parte integral del desarrollo de las escuelas, que son lugares en los que se practica el trabajo cooperativo. (Fullan 2002). Sin embargo en muchos casos la capacitación sólo se compone de cursos impartidos de manera general pero no existe una retroalimentación periódica que compruebe el éxito en base a la transferencia al salón de clase.

En estudios anteriores los sociólogos han encontrado que en la escuela pública los docentes son renuentes al cambio y desconocen la forma de cómo lograrlo, ya que la educación permanece apegada a las prácticas tradicionales, reafirmando que lo que nos falta no es conocimiento sino saber cómo usarlo, por esa razón es muy importante descubrir como logran aplicar los docentes los conocimientos obtenidos en los cursos de capacitación. (Perkins 2000).

Fullan, y Stiegelbauer (1997) comenta que el desarrollo profesional continuo de los maestros es la clave para la mejora, pero es frustrante invertir tiempo y dinero en talleres y cursos que no han producido los suficientes aprendizajes significativos, ya que en la práctica los resultados no son muy satisfactorios.

En algunos estudios se ha encontrado que se les exige mucho a los docentes en términos de responsabilidad y trabajo diario, quedando poco tiempo para la planeación, la discusión y reflexión de la práctica. Por ésta razón persisten deficiencias en los aprendizajes y todo porque se insiste en prácticas tradicionales, quizá por miedo al cambio, a experimentar con nuevas metodologías ó, a la falta de dominio en el contenido de enseñanza.

Son muchas las tareas que han desplazado el trabajo sistemático de la enseñanza, desviando el cumplimiento de los propósitos básicos de aprendizaje ya establecidos.

No se debe olvidar que la tarea más importante en la escuela es el trabajo sistemático con el grupo y para lograrlo se debe convertir en una comunidad de aprendizaje en la que se definan propósitos y formas de trabajo autónomas, creativas que estimulen la participación de los alumnos y el aprendizaje como producto (Fullan y Hargreaves 2001) reconociendo que en las escuelas en las que se fomenta la comunicación e interacción entre docentes se comparten experiencias que transforman la visión de su labor transformándolas en potencias para el cambio.

Esto lo comprueba la aplicación de la prueba ENLACE en la que, los resultados no han sido muy satisfactorios, siendo pocos los casos en que si se van observando ciertos avances, sin embargo, no todo está perdido, pues aunque no es la mayoría de los docentes los que ya apelan al cambio, si son muchos los que ya se preparan para un futuro cercano y exigente, en cuanto a eficiencia laboral, pues la capacitación del personal representa una estrategia para un cambio específico en la instrucción escolar y una buena estrategia para la mejora de la organización, resaltando la forma en que los docentes trabajan y aprenden juntos.

La importancia de la capacitación docente y su efecto en el desempeño dentro del contexto escolar es importante, ya que en cada aula o espacio de aprendizajes, interactúan profesores y alumnos a través de diferentes dinámicas, que pueden ser innovadoras, promotoras de la comunicación y valores, así como colaborativas en su producción.

Ya no es tiempo en que la enseñanza dependa de la transmisión de conocimientos, enseñar es establecer una relación entre diferentes personas, con el fin de encaminar uno al otro en la construcción de su propio aprendizaje (Saint-Onge 2001) para que esto se cumpla el docente debe desarrollar diversas competencias que le permitan conservar su imagen de guía eficiente ante los alumnos.

Actualmente la información fluye en grandes cantidades y está al alcance de los alumnos a través de la tecnología disponible, por esta razón es necesario que los docentes desarrollen habilidades para su tratamiento y para guiar a los alumnos en su clasificación y uso.

Es claro que en éste tiempo no basta con saber, es más relevante ser capaz de construir más aprendizajes rompiendo esquemas previos y así descubrir, investigar y analizar nuevos esquemas de conocimiento (Mc Farlane 2003).

Es bien sabido que cualquier actividad que tenga la intención parcial o total de preparar al para un mejor desempeño de los diferentes roles a futuro se considera capacitación, en la escuela esto puede suceder a través de la reflexión de la práctica, el trabajo cooperativo, compartiendo experiencias y realizando la planeación de manera compartida (Fullan 1997).

Los estudios acerca de la calidad en la educación son relativamente recientes, pues aunque ya en los setentas se hablaba de las escuelas eficaces, era algo muy diferente a lo que ahora se espera de ellas, en el presente se busca la calidad medida por la eficacia que resulta del proceso enseñanza- aprendizaje.

Una de las consideraciones que se han hecho para lograr la calidad educativa es la necesidad de renovar la currícula establecida, resaltando que los contenidos son la parte importante que guía la educación y promueve la cultura del país, pero también lo es la metodología en el aula y es ahí donde el docente se vuelve protagonista en la práctica.

Para lograr cambios sustanciales no basta con el cambio de discurso educativo, es necesario reestructurar el currículo, las metodologías para tratarlos y sobre todo es relevante la formación profesional de los docentes.

Para desarrollar el pensamiento, la investigación y los programas de mejora se debe partir de la práctica, teniendo el currículum como parte básica de la práctica, considerando las diversas condiciones que influyen en ella.

En la actualidad se busca que los alumnos sean autónomos en la adquisición de sus aprendizajes, pero cómo se logrará si los docentes permanecen realizando un tipo de práctica institucional altamente controlada, sin poder lograr autonomía en su labor. (Sacristán 1996).

Se hace mención de esto porque en una escuela eficaz debe realizarse el mejor trabajo para lograr aprendizajes significativos y aplicables, en éste caso una transferencia adecuada de conocimientos, ser líderes autónomos para lograrlo deben ser líderes para llevar a cabo acciones que impacten y promuevan cambios de actitud en todos los participantes, alumnos

La calidad siempre ha sido un objetivo claro pero aproximadamente hace treinta años iniciaron los primeros estudios, buscando los factores que definían a la escuela eficaz, primeramente se realizaron en Estados Unidos y en el Reino Unido, sin embargo sólo aportaron resultados generales, no tomando en cuenta las características escolares y de aula.

Entre los resultados de los primeros estudios surgieron diversos factores relacionados entre sí, que daban como resultado una mejor eficacia en las escuelas, entre ellos está el desarrollo del

profesorado, la participación y liderazgo, el cuestionamiento y reflexión, así como la planificación en colaboración (Reynolds, Creemers y Hopkins 1998).

Los estudios cualitativos acerca de las interacciones que se dan en el aula de clase, entre alumnos y docentes, permitieron observar las estructuras sociales, el contexto en el que se encuentra la escuela, las condiciones de trabajo de los docentes y las políticas educativas que en su momento pueden afectar o facilitar los proyectos educativos planeados (Jackson 1996).

En el caso de las escuelas efectivas la investigación se centró en un enfoque complejo en el que se resaltaron diversos elementos como son: el liderazgo en la instrucción, las altas expectativas, tener objetivos claros, ambiente disciplinado, supervisión constante, participación de padres y mejora continua de la escuela; todo esto en conjunto ofrece un servicio de calidad. (Fullán 1997).

Se sabe que un docente interactúa constantemente con la comunidad educativa, docentes, padres y alumnos y que en esa interacción se ve obligado a tomar múltiples decisiones en todo momento, fuera y dentro del aula, sin embargo, muchos docentes expresan que las decisiones las toman sin pensar, sólo lo hacen por intuición, no se analizan las situaciones porque se requieren soluciones rápidas (Jackson 1996).

Esto hace notar que la capacitación que en muchos casos reciben los docentes no es la que ellos necesitan, en éste caso acerca de la toma de decisiones, aspecto importante en toda organización, así mismo existen muchos otros aspectos en los que el docente necesita capacitación, para fortalecerse y como respaldo en ese cúmulo de decisiones que debe tomar.

Es bien sabido que la formación profesional se va logrando a través de la práctica diaria, fortaleciéndose con el trabajo colaborativo entre docentes, enfrentando los problemas que se presentan de manera compartida, aprovechando las iniciativas y propuestas de todos y no sólo del directivo.

Transferencia de capacitación.

A partir de los años ochenta se han realizado investigaciones en el ámbito de la transferencia de la capacitación en ambientes laborales, definiendo modelos de efectividad, resaltando así mismo diferentes factores individuales y organizacionales que impactan en la efectividad de la capacitación.

La transferencia representa la acción de llevar aprendizajes adquiridos en clase a la resolución de problemas en otro contexto, en ésta caso al aula de clase (Salaiza 2006), dicho proceso es complejo ya que influyen en él las características del docente que recibe la capacitación, la motivación que tenga hacia el curso y algunos factores ambientales.

Desde los primeros estudios de investigación se ha buscado conocer las múltiples tareas en las que un docente participa, queriendo entender la diversidad de decisiones que debe tomar, pues los docentes siempre viven entre la obligación de controlar al grupo y el efecto que produce en los alumnos, provocando muchas veces situaciones de conflicto.

La capacitación que se ofrece de manera oficial representa el área de oportunidad que tienen los docentes para prepararse y facilitar la transferencia al salón de clase, sin embargo sería muy bueno que expresaran su sentir al respecto, que consideraran su motivación personal hacia un plan de profesionalización, asegurando el desarrollo de sus habilidades en el uso y aplicación de lo aprendido, ya que la metacognición es la base de la transferencia, garantizando que los aprendizajes se puedan usar en situaciones reales (Salaiza 2006).

Lo que hoy se conoce como metacognitivo mañana será cognitivo ya que estará expuesto a nuevas estrategias metacognitivas, que darán lugar al constructivismo que sostiene que todo está en constante cambio. Flores (2000). Esta declaración se debe poner en práctica en el salón de clase con el fin de promover la construcción y descubrimiento de aprendizajes.

Esto significa que la metacognición es la aspiración a nuevos conocimientos, que se lograrán mediante estrategias de trabajo e interacción social, ya que se cambiará constantemente de ideas o esquemas establecidos por medio de la reflexión con el fin de alcanzar unas determinadas metas de aprendizaje.

La reforma educativa propone que la planeación se realice en base a proyectos buscando que tanto el docente como los estudiantes trabajen en actividades metacognitivas que los obligue a reflexionar con el fin de asegurar el logro de las metas establecidas y fortalecer su proyecto ético de vida.

En estudios anteriores se ha tratado acerca de los diferentes factores que influyen en la transferencia de la capacitación, como es la autorregulación y la motivación refiriéndose a la decisión de los adultos; en éste caso los docentes que están dispuestos a buscar y dirigir su capacitación con el fin de obtener el dominio en el contenido que necesita aprender, motivados por un plan para lograr que el aprendizaje resulte eficiente. (Salaiza 2006).

Como adulto es necesario tener claro que la capacitación es importante para asegurar calidad en su labor, pero es necesario contar con tres elementos para el estudio eficaz: el poder estudiar, el querer estudiar y saber estudiar, requiriéndose en cada uno de estos aspectos aptitudes específicas para el estudio, que están íntimamente ligados con la motivación (Carrasco 2004).

Entre los factores que anteceden al proceso de transferencia de la capacitación se ha mencionado, la autorregulación y la motivación, así como los estilos de aprendizaje que cada docente tenga, ya que como adulto debe buscar opciones que no intercedan en su rol como trabajador.

La autorregulación es la forma en que las personas toman diferente actitud ante una situación, en éste caso hacia la profesionalización de sus conocimientos, repercutiendo en la

manera en que se relacionan y los criterios que utilizan para buscar y aceptar la capacitación en sus diferentes modalidades.

En la autorregulación que manejan los docentes se nota el nivel de autoeficacia que tengan hacia su práctica, ya que para mejorar debe poner en juego sus conocimientos a través del proceso metacognitivo que le permitirá replantearse y cambiar estructuras mentales.

En algunos estudios se asegura que para que la transferencia de la capacitación sea eficaz en su aplicación es importante que los docentes logren entender el material utilizado en los cursos o sea el contenido, además hacer uso de la autorregulación, ya que es la habilidad de toda persona para controlar su interés, actitud y esfuerzo para llevar a cabo una tarea o alcanzar una meta.

Es importante que el docente entienda la importancia de la capacitación, con el fin de monitorear y ajustar su esfuerzo hacia la tarea, sin la intervención de alguien más, así mismo, son muy importantes las expectativas que tenga el docente acerca de la capacitación que recibirá y que sabe de antemano será de beneficio para el trabajo en grupo de clase, en base a metas ya establecidas.

La autorregulación académica, desde una perspectiva social cognitiva, se refiere al proceso mediante el cual los aprendices son participantes activos en su propio proceso de aprendizaje, destacando algunos elementos como la administración del tiempo, la práctica educativa, el dominio de los métodos de aprendizaje, la orientación al logro y autoeficacia (Salaiza 2006), aunque en algunos casos la actitud que presentan los docentes afecta el éxito o fracaso de la capacitación, pues si para ellos no representa importancia no captarán su esencia y menos desarrollarán las estrategias para el salón de clase.

Lograr la habilidad para autorregular su capacitación depende también del interés que tenga en mejorar y del tipo de actitud con que se presente ante los demás.

La cultura escolar de aprendizaje empobrecido o de aprendizaje enriquecido determinan la toma de decisiones de los docentes, pues cuando existe la oportunidad para su participación ellos se expresan con libertad, al contrario de cuando trabajan en un ambiente autoritario que los restringe y limita (Flores, F. y Torres, M.2011).

Cada persona debe tener la capacidad de regular no sólo los cursos que le conviene tomar, sino la actitud e intención con la que lo va a hacer, esto aún no ha sido posible, pues los docentes se ven envueltos en la vorágine de cursos y los toman sin saber si serán la respuesta a sus deseos y necesidades, muchas veces se esfuerzan por mejorar su práctica pero carecen de apoyo de seguimiento o retroalimentación, en éste caso depende de ellos mismos retomar la motivación personal, para encauzar acciones de mejora colaborativa.

Es necesario que se tome en cuenta el nivel de motivación que hay en los docentes para decidir capacitarse, para realizar su práctica diaria y para relacionarse con los demás. Corresponde al jefe inmediato o directivo percatarse de ese interés e influir de manera positiva apoyando para que esto sea posible.

De ésta manera se hace notorio el interés que tienen acerca de la profesionalización de sus trabajadores y el beneficio que en calidad se verá proyectado en la institución.

La motivación en el comportamiento organizacional de una institución es muy importante para que ésta funcione de manera eficaz, por ésta razón el trabajo individual o la condición de aislamiento puede provocar que los docentes pierdan de vista la finalidad o misión de la escuela.

Una forma de promover la motivación en los trabajadores de la educación, en éste caso los docentes, es la capacitación ya que el recibirla les permitirá mejorar en la práctica educativa sin olvidar que el propósito es que los alumnos adquieran mejores aprendizajes.

En la motivación de los docentes para capacitarse existen dos aspectos; la percepción que se tiene acerca de lo que el aprendizaje es y, que los nuevos esquemas de aprendizaje se integrarán a los anteriores.

En la tarea educativa siempre ha existido un intercambio de diferentes elementos, como son el tiempo, el esfuerzo, el trabajo y las calificaciones, en los que participa el maestro y los alumnos, llamada también la economía cognitiva en la que hay costos y beneficios que motivan a diversas personas.

En el trabajo escolar existe un intercambio de intereses, que se pensaría que están dirigidos a lograr la calidad educativa con respecto a los aprendizajes, sin embargo no es así, pues mientras el docente está luchando por entender una nueva reforma educativa, un nuevo modelo de planeación y la manera en que integrará a ella el uso de las Tic's, la mayoría de los alumnos sólo piensan en asistir para socializar con sus compañeros pero no demuestran interés en el avance de sus aprendizajes, haciendo que el trabajo de los maestros se pierda en la rutina diaria.

La principal ganancia para los alumnos son los conocimientos y habilidades adquiridas; el costo lo representa el tiempo invertido, el esfuerzo cognitivo, el aburrimiento y el fracaso o aislamiento, siempre y cuando se comprometan con el estudio.

Para el docente la ganancia es el éxito académico de los alumnos y la satisfacción de haber cumplido con su labor; entre los costos que deben pagar está el tiempo invertido, el esfuerzo y sobre todo la falta de valoración, aunando a la presión por cumplir infinidad de tareas (Perkins 2000).

El poder trasladar los conocimientos que se han adquirido en cursos de capacitación y aplicarlos en el contexto escolar tiene su dificultad, pues a pesar de que el conocimiento se adquiera, puede no existir la oportunidad para su aplicación, o bien, no se tienen claro cómo

hacerlo, además de que se presentan diferentes condiciones o situaciones que en muchos casos complica la transferencia al salón de clase.

La autorregulación es un factor importante, pues cada maestro es dueño de su propia decisión de lo que desea lograr en la vida y de las acciones que son necesarias para lograrlo.

Las diferencias y necesidades individuales de los adultos provocan diferencias en los estilos de aprender, esto provoca que muchas veces la capacitación recibida se aproveche en diferente nivel.

Pero existe una forma de capacitarse de manera constante a través de la práctica, observándose, compartiendo experiencias, comunicándose entre docentes, reflexionando en base a la propia práctica y sobre todo aceptando la crítica buena o mala de nuestra de la comunidad educativa, sin embargo ésta última propuesta es la que menos se realiza, quizá por la resistencia a cambiar o por miedo a evidenciar el trabajo de aula que se realiza.

El trabajo colaborativo es uno de los aspectos primordiales para que toda institución educativa aprenda de manera eficaz, ya que en ella interactúan diferentes personas que cumplen funciones diversas, por ejemplo: los administradores, que deben de actuar con liderazgo para dirigir el trabajo de manera eficaz, los docentes que son los encargados de guiar el aprendizaje, los padres y alumnos que son las personas que reciben el servicio; repercutiendo en la transferencia de la capacitación, permitiendo que compartan experiencias entre los docentes, y estrategias plasmadas en la planeación, se busca que al estar realizando un trabajo se fortalezcan los nexos de amistad y solidaridad entre los diferentes participantes, poniendo en práctica el valor de la responsabilidad y el compromiso de que un trabajo se elabore con la calidad requerida.

La calidad en la educación requiere de que todos los implicados se involucren activamente, en los cambios necesarios, el directivo como líder que guiará las acciones de un

grupo docente que comparten el propósito de mejorar, entendiendo que para lograrlo es necesario estar dispuestos a un cambio de actitud principalmente. (Schmelkes 2001).

Del directivo depende motivar al grupo docente para que su labor la realicen con la dedicación necesaria, ya que todo directivo debe tener habilidades, técnicas, humanas y conceptuales, que le permitirán con su experiencia promover el trabajo en equipo, trabajar con situaciones complejas y ser sensible ante todo a las necesidades de las personas que ahí colaboran (Robbins1998).

Pensando en que todo lo dicho anteriormente se cumpla se debe reflexionar acerca de la capacitación que reciben los docentes, cuestión que se ve influida por diversos aspectos, como es el diseño, los recursos, la retroalimentación y sobre todo la actitud de los propios docentes.

En la capacitación se enriquece la labor docente gracias a la experiencia y comentarios colectivos, de acuerdo a la práctica se debe encontrar la relación entre el sujeto y lo que quiero se quiere lograr, puede ser que las prácticas funciones o no.

Es notorio el cambio que sufre una persona cuando reacciona a un estímulo de manera individual, que cuando forma parte de un grupo y también es diferente cuando lo hace como parte de una institución. El comportamiento organizacional es un campo de estudio que se encarga de investigar las acciones y reacciones de individuos, equipos y estructuras más numerosas en el comportamiento de una organización, ya que de estas relaciones dependen muchos de los resultados en el servicio (Robbins1998).

Para los padres de familia y los alumnos que reciben el servicio educativo, aparte del resultado directo como obtener éxito académico, se busca la satisfacción personal, por ésta razón es necesario centrar la atención en la capacitación que los docentes reciben y la manera en que la transfieren al salón de clase. Otro de los factores que fortalece a una escuela son las altas

expectativas del profesorado evidencia comprobada de las escuelas eficaces que transmitidas a los alumnos logran que el aprendizaje sea más eficiente (Gil y Guzmán 2001).

En el caso de la educación existe un programa nacional de capacitación ya establecido, así como uno estatal, ambos ofrecen cursos en diversas áreas del conocimiento, para que los maestros elijan de manera personal el curso que les será útil y que los fortalecerá en su labor.

Es posible que aquí esté el problema o causa de que la transferencia no suceda de manera eficaz, pues en la mayoría de los casos los docentes no están motivados para recibir cierto curso de capacitación, en algunas ocasiones sólo lo toman por el compromiso de asistir, pues de eso depende una posible promoción.

Transferencia de aprendizajes

La reforma educativa parte de estándares establecidos a nivel nacional e internacional, considerando las necesidades y características de una sociedad globalizada, moderna e inmersa en una gran cantidad de información.

Motivos que exigen que existan maestros competentes en diversas áreas, con habilidades en el tratamiento de la información y manejo de las tecnologías, profesionales de la educación en toda su extensión.

Usualmente se ha pensado en los alumnos sólo como beneficiarios de la educación, como individuos que deben desarrollar habilidades, competencias para hacerse cargo del futuro cercano, que tanto preocupa a los adultos, sin embargo hasta hace poco tiempo se le ha considerado como parte del proceso de cambio que la sociedad exige.

Pensando en la transferencia de aprendizajes por parte del maestro es mucho más importante, pues de ahí se deriva una adecuada práctica educativa, ya que la capacitación que los docentes reciban repercutirá para dar solución a las múltiples demandas de los alumnos actuales.

Se debe considerar que uno de los objetivos de la educación es formar a los alumnos en competencias, que tengan conocimientos, que los sepan utilizar, en éste caso transferir y que sean conscientes de las consecuencias de sus acciones.

En general se busca que la educación le brinde una variedad de herramientas, que le permita interactuar en una sociedad compleja.

La transferencia se refiere a la acción de llevar y aplicar un aprendizaje logrado en el aula a otro lugar para resolver un problema, en éste caso de los alumnos a su contexto, en la actualidad es necesario que relacionen lo aprendido en la escuela como opción para aplicarlo en el contexto extraescolar, para ello, el docente debe reunir diversos aspectos como la motivación, actitud, expectativas, autoconfianza, autoeficacia y actitudes positivas para el trabajo, con el fin de formar niños capaces de aprender a aprender.

Las múltiples actividades de los alumnos son las que generan cambios en su aprendizaje, ya que la adquisición del conocimiento surge de recrearlo uno mismo y no sólo por contacto con el saber de otras personas (Saint-Onge 2001), por esta razón es necesario ofrecer espacios de aprendizaje aptos para que los alumnos actúen de manera democrática y autónoma.

Para conseguir despertar y mantener el interés de un alumno es necesario darles a conocer la utilidad del contenido de aprendizaje, buscando las técnicas que provoquen la curiosidad en los alumnos y los motive a aprender.

La metodología utilizada debe ser lo suficientemente variada para mantener la atención de los alumnos para que entiendan que aprender significa construir el propio conocimiento, y para eso es necesario pensar, trabajar mentalmente con la ayuda de la información, que en la actualidad es demasiada y por lo tanto deben ser capaces de clasificar la que sea de utilidad.

El aprendizaje escolar debe surgir del trabajo colaborativo, de pensar juntos de una forma nueva con el fin de descubrir nuevos significados. “las habilidades intelectuales y de actitudes,

son producto de la combinación del trabajo de todos los profesores en el aula y de la experiencia escolar en su conjunto (Fullan, M. y Hargreaves, A. 2001p. 8).

También se entiende a la transferencia del aprendizaje como la justificación del trabajo docente, ya que de llevar a cabo el proceso de manera adecuada promoverá y facilitará la adquisición de otros aprendizajes, pues una adecuada transferencia se define cuándo otro aprendizaje previo influye de alguna manera sobre otro, afectándolo o incrementándolo (Fernández 2004).

La transferencia no siempre actúa de manera positiva, en algunos casos en lugar de ayudar interfiere en la adquisición de otro aprendizaje, esto no deja de ser transferencia, pero es necesario reconocer cuando es positiva o negativa, para poder corregir el proceso (Díaz L. 1999).

La intervención docente es un aspecto importante para que se realice el intercambio de experiencias en el grupo, logrando que los niños interactúen poniendo en práctica sus saberes para que se dé la apropiación que “es un proceso muy general que puede explicar la creatividad que surge de las interacciones sociales y el incremento del dominio flexible de la materia en los aprendices” (Newman, Griffin y Cole 1996 p. 150).

Durante el proceso de enseñanza-aprendizaje y la transferencia al mundo cotidiano se desarrollan diferentes experiencias que dan lugar al aprendizaje significativo, pero es necesario entender de qué manera ocurre dicha transferencia, pues sólo así se lograrán aprendizajes de calidad, formando alumnos competitivos.

El enfoque de competencia para la vida que sustenta el plan y programa de educación primaria busca el desarrollo integral de los niños para generar competencias y capacidades útiles en su vida personal y así, asegurarles el acceso al medio laboral.

Durante la transferencia es importante retomar el aspecto de la intervención docente, que acompaña al proceso- producto, refiriéndose a las relaciones entre lo que los profesores hacen en

el aula, o sea, los procesos de enseñanza y lo que les pasa a sus alumnos, como productos del aprendizaje (Wittrock 1997).

Con estos estudios se ha querido estimar los efectos de las acciones del profesor o de las actividades docentes sobre el aprendizaje del alumno, se han dicho muchas cosas acerca de la manera que tiene cada uno para organizar su clase, métodos y materiales utilizados, así como la de interactuar con los alumnos, en si el tipo de intervención por lo que tendrán diferentes efectos sobre el modo de aprender de muchos niños.

Es importante entender que en la transferencia de la capacitación se da una vinculación de diversos aspectos, como son la motivación que tengan los docentes para encauzar su desarrollo para aceptar o buscar el tipo de capacitación que le sea necesaria.

El proceso enseñanza-aprendizaje se concibe como una actividad que implica la relación de profesores y estudiantes que durante la interacción del pensamiento y acción que llevan a cabo los participantes enseñan y aprenden de forma recíproca.

El aprendizaje se entiende como el conjunto de operaciones de pensamiento que realiza el alumno a partir de la enseñanza guiada por él docente que le permite desarrollar capacidades metacognitivas y de reflexión en sus nuevas operaciones de pensamiento y decisiones que toma (Saint- Onge 2001).

Los profesores influyen de gran manera en la vida y desarrollo de los alumnos tomando muchas y diversas decisiones cotidianas que hacen especial su clase (Fullán 2001), pero es necesario determinar cuáles son esas decisiones y actitudes que hacen especial la clase.

El aspecto emocional tiene su importancia en las relaciones de clase, ya que dependiendo de la afectividad, disciplina respeto y compromiso presentes en el grupo, serán los resultados y el tipo de relación, siempre y cuando el docente haga extensivas con los alumnos sus altas expectativas para el aprendizaje, valorando el trabajo de los alumnos.

A pesar de los adelantos tecnológicos actuales la educación se sigue practicando mediante acciones tradicionales, esto se puede constatar continuamente en los diversos grupos de educación básica; por esta razón es necesario estar pendientes de todos los adelantos en el campo de la enseñanza aprendizaje así como en el uso de la tecnología (Perkins, 2000).

En la actualidad ya no se puede concebir la educación sin la tecnología, está insertada en el contexto de tal manera que ser eficiente en su manejo es vital, los docentes ya deben entender que el manejo de ella en la escuela es inevitable, por lo tanto ya no existe justificación para no capacitarse.

Existen dos tipos de aprendizaje, el memorístico que surge de la práctica tradicional y el inteligente que surge del aprendizaje significativo, si se reflexiona un poco en esto se comprenderá que es necesario romper paradigmas en lo que respecta a la enseñanza y pasar de lo tradicional a la innovación de la práctica con el uso de la tecnología (Skemp1999).

Actualmente ha surgido el conocimiento de nuevos códigos y sistemas de comunicación que permiten al ser humano conservar, transmitir, seleccionar, organizar y crear nueva información de forma transversal en todos los campos de estudio, esto obliga a que los docentes estén mejor preparados para poder guiar a los alumnos en la búsqueda de información a través del uso de recursos tecnológicos (Martinez, 2000).

En todo proceso de mejora es necesaria la solidaridad y el compromiso de los integrantes de la institución, pues ningún proyecto puede realizarse sin el apoyo y participación de sus elementos, en especial de los padres de familia, de los cuales depende promover en sus hijos el compromiso de trabajar en la escuela, integrándose al proceso enseñanza-aprendizaje priorizando intenciones y objetivos, o aprendizajes esperados (Schmelkes, 2001)

La escuela como institución formadora integradora de la sociedad requiere el apoyo del entorno familiar, de no ser así no puede obtener resultados exitosos (Santos y Álvarez 2003), ya

que para una buena transferencia intervienen muchos factores y el compromiso de trabajar por parte de los niños si depende de los padres de familia como apoyo al proceso.

La mejor manera de educar a los alumnos es dotándolos de herramientas que les permitan enfrentar los retos de la vida diaria, a través de la educación básica, que promueve una formación integral, siendo una adecuada transferencia del conocimiento (Schmelkes, 2004).

Educar a una persona consiste en proporcionarle los medios y recursos que le permitan estructurar sus propias experiencias de modo que contribuyan a ampliar sus conocimientos previos permitiéndole tomar decisiones de manera autónoma (Wittrock, 1997).

Se concluye que los alumnos pueden transferir sus conocimientos a diversos contextos, siempre y cuando la enseñanza establezca condiciones necesarias para que se logre la transferencia, sin embargo con la forma de instrucción tradicional es muy difícil que lo permita.

Por lo tanto se debe monitorear el aprendizaje adquirido de los alumnos, por medio de actividades y ejercicios en los que se observe las acciones de los alumnos para la solución de la situación propuesta (Perkins 2000).

La enseñanza significa razonar activamente sobre los innumerables aspectos de la práctica, correspondiendo al docente reflexionar y compartir experiencias con otros docentes, con el fin de tomar decisiones más acertadas acerca de la forma en que interactúan los alumnos, con el docente, identificar las prioridades de cada uno de ellos, con el fin de acoplarse en actividades interesantes que den como resultado productos de origen estudiantil.

Sería conveniente que hubiera incentivos para todo el que se preocupa por prepararse, pero no es así, pues en la realidad no se obtiene un beneficio personal y tangible, sólo la posible satisfacción del mejoramiento en el desempeño que se verá a futuro en los resultados de evaluación del grupo.

La planeación del trabajo de aula.

La transferencia de la capacitación en la escuela primaria por parte de los docentes es primordial, pues refleja la capacitación que el docente teniendo como base la planeación, en la que se integra una adecuada secuencia de actividades, intervención docente eficaz y formas de evaluación activas.

La planeación repercute directamente en el trabajo diario, tomando en cuenta el trabajo colaborativo, la comunicación e interacción entre docentes, ya que la enseñanza debe planificarse para que facilite la armonización de todo el sistema de conocimientos del individuo, en éste caso de los alumnos (Sain-Onge, 2001).

El destinar tiempo para planear en colectivo es una necesidad para la reflexión acerca de la práctica, para variar la organización del grupo ayudando a mejorar la calidad de la enseñanza, procurando evitar “escenarios empobrecidos”, los que Rosenholtz asocia con el aislamiento y la incertidumbre de los docentes, ocasionando que no se den cuenta de lo inadecuado de su práctica, causando el bajo rendimiento en los alumnos.

El que el docente esté preparado para la adecuación de actividades y secuencias didácticas es muy importante, pero en muchos casos existen otros factores en el ambiente escolar que repercuten en la tarea de aula; dentro de estos factores está el inadecuado uso del tiempo, los problemas personales del docente y también el comportamiento organizacional que exista en la institución (Fullan y Hargreaves 2001).

En ésta parte la planeación de la institucional retoma gran importancia, ya que de la visión, misión y los valores que la sustentan depende el trabajo que se realice, cierto es que el directivo debe valorar el desempeño de cada uno de los elementos que ahí laboran, pues toda acción es importante, permitiendo que se trabaje en armonía y que se tenga la necesidad de colaborar con el trabajo ahí planeado.

El proceso de enseñanza aprendizaje se da en base a una diversidad de prácticas y ya que no hay prácticas neutras se enriquecen con algunas otras de acuerdo a lo que se quiere lograr, con el fin de asegurar resultados positivos.

Durante la capacitación se sugieren formas de trabajar en el aula, pero la situación o características del grupo serán las que indiquen la forma de adecuar cada una de las acciones según las necesidades particulares.

La forma en que se relacionan los docentes con los alumnos es muy delicada, es necesario reconocer que son personas en desarrollo y la forma en que se les trate puede marcarlos y afectar la adquisición de los aprendizajes, provocando muchas veces que se desmotiven y dejen de participar, por eso es necesario variar las estrategias en el salón de clase e integrar a todos en las actividades.

Es básica la forma en que enseñan los docentes y la forma en que se puede mejorar la práctica a través de la capacitación, eliminando las barreras o defectos que esta tenga con el fin de lograr aprendizajes significativos en los alumnos (Skemp, 1999).

En algunos casos la práctica diaria está marcada por la falta de dominio de los contenidos, que en muchos casos están plasmados en la planeación sin embargo no se trabajan de manera adecuada, provocando una enseñanza deficiente y un aprendizaje incompleto pues no se le están brindando a los alumnos las condiciones para que construyan conocimientos. Esto hace ver que en muchas ocasiones es necesario ver a los alumnos de diferente manera o simplemente creer que ellos si lo pueden lograr.

La relación pedagógica no sólo es la presencia de un contenido, un profesor y un alumno sino la interacción que se crea entre ellos, establecerla exige un gran número de conocimientos y habilidades en los profesores, la enseñanza es organizar la metodología que permitan a los alumnos construir su aprendizaje (Sain-Onge, 2001).

Son muchas las tareas que el docente desempeña durante el día y todas de diferente índole, pero se pueden agrupar en tres periodos, la fase de preparación ó preactiva, en la que se planifican las actividades y los instrumentos necesarios acuerdo a propósitos de aprendizaje ya establecidos en el programa de cada grado.

Existe otra fase, que es la de activación o fase interactiva en la que los docentes conducen el proceso en el aula, organizan la participación de los alumnos y practican la intervención docente guiando el trabajo.

Finalmente hay una fase de verificación de resultados, de corrección del método llamada fase postactiva, en la que se contrasta el registro de acciones con los criterios a cumplir. Se entiende que el éxito de cada etapa dependerá de la calidad con la que se realice la anterior (Jackson,1968). Éste proceso sólo se puede verificar por medio de la investigación educativa, tarea en la que los docentes no están muy acostumbrados pero que es necesaria para poder fundamentar la práctica en evidencias reales y propias.

Una de las funciones de los docentes en su labor formativa es hacer que los alumnos tomen conciencia de la necesidad de aprender, ponerlos en condiciones de querer aprender, ayudándoles a proponerse objetivos situándolos ante un resultado posible como proyecto de aprendizaje.

El tener fe y confianza en los alumnos es necesario, pues casi siempre se cree que con los alumnos se parte de cero, y eso no es cierto, pues siempre existen conocimientos previos, aunque depende del maestro que los niños los expresen, motivarlos para que ellos mismos reconozcan y valoren lo que saben, dándoles así la confianza para seguir aprendiendo.

Actualmente diversos contenidos que por naturaleza deben ir ligados se ven de manera separada en los salones de clase porque así vienen distribuido su tratamiento en el currículo de

cada grado, esto provoca que para los alumnos sean temas diferentes sin relación alguna y menos con el contexto cercano al niño. (Chevallard, Boch, y Gascón, 1998).

En la actualidad se le exige a la escuela que se logre la retención, comprensión y uso activo del conocimiento en los alumnos, surgidos de múltiples actividades con metas bien definidas, una forma de lograrlo es a través del trabajo en equipos, ya que se ha comprobado que los niños aprenden mejor en grupos cooperativos en los que socializan y se ayudan mutuamente.

Para la tarea de un maestro no existe un modelo que seguir, sólo existe la vocación de servir, puede ser bueno o malo, tener un día bueno o malo, todo depende las características de su grupo y de la dinámica que ahí se realice ya que cada grupo es diferente y en cada momento se presenta diferente situación.

Sin olvidar que el docente también es una persona con intereses diversos que guían sus acciones, con diferente nivel de preparación que sustenta su práctica, su preparación en valores no siempre puede ser adecuada, haciendo que su actitud no siempre sea la mejor.

Uno de los objetivos de la escuela es preparar a los ciudadanos para funcionar eficazmente en una sociedad democrática, por lo tanto los espacios educativos deben representar oportunidades a los estudiantes para aprender las habilidades propias de la condición de ciudadanos democráticos (Wittrock 1997).

Pensando un poco en los principios pedagógicos que sustentan la educación, basada en la práctica de valores, es bueno recordar que la educación debe servir para mejorar el tipo de vida que tienen las personas, practicar la equidad en la cobertura del servicio, pero también en el contexto educativo se debe ofrecer con equidad, sin discriminar las diferencias individuales, pues la educación no debe perder el sentido humano.

Método

Enfoque metodológico cualitativo

La investigación sobre la enseñanza, al igual que los otros campos de estudio, no es obra de estudiosos que trabajan una serie de reglas aisladamente, por el contrario, la mayor parte de la investigación se lleva a cabo dentro del contexto de comunidades científicas, sin embargo esto no quiere decir que no se puedan hacer aportes a la investigación desde la escuela misma a través del análisis de la práctica diaria.

La metodología utilizada para el estudio de la transferencia de capacitación se realizará bajo un enfoque cualitativo, ya que es un método usado principalmente en las ciencias sociales, basado en la recolección de datos e interacción social, por medio de éste modelo se hizo un acercamiento a los docentes para explorar sus experiencias, entrando de esta forma a su ambiente, permitiendo comprender los fenómenos que ocurren en el contexto escolar y de aula ya que son espacios generadores de experiencias de aprendizaje.

Después de haber definido bajo que enfoque sería el estudio se buscó que los objetivos expresaran lo que se requiere conocer, ya que deben ser claros, con el fin de dirigir el proceso de investigación, teniendo así la posibilidad de alcanzarse, esperando obtener datos que se puedan interpretar durante el análisis, logrando una explicación de la realidad bajo las perspectivas de directivos y docentes. (Hernández S. 1997).

Una investigación siempre se guía por varios cuestionamientos que permitan entenderse de forma fácil lo que se quiere estudiar, con el fin de que al terminar el estudio sean contestadas ampliamente.

Cada estudio surge de una inquietud, del deseo de conocer algo, por lo mismo es necesario justificar su realización, expresando cual será su aportación, en éste caso a la educación, directamente se buscando que los resultados sean de utilidad para los docentes participantes y de alguna manera proyectarse los resultados a la comunidad.

En el presente estudio el objetivo es determinar la relación que existe entre la motivación y regulación para lograr el proceso de transferencia de la capacitación, para ello se hizo la recolección de datos a través de la observación directa en el contexto de estudio, se aplicó el cuestionario de transferencia y otro cuestionario para medir el grado de autorregulación y motivación que hay en los docentes para buscar y aceptar la capacitación.

Fue muy conveniente éste enfoque porque dio la oportunidad de aclarar la hipótesis inicial por medio de la observación del contexto y de las acciones que ahí se realizan.

Fue necesario contrastar los datos recolectados a partir de las expresiones de algunos docentes, analizándose datos constantemente, ya que es un método flexible en el que durante el proceso en el que se pudieron ir formando otras hipótesis de acuerdo a los datos recabados.

El estudio cualitativo, empieza examinando el mundo social por medio de la observación para desarrollar una teoría coherente con los datos, es decir, el enfoque cualitativo es más inductivo, procede caso por caso, dato por dato hasta llegar a una perspectiva más general.

Para el estudio que se realizó se tomó en cuenta a los docentes de la escuela primaria Pedro Casas, pues se pretende centrar la atención en cada uno de los docentes, ya que sus experiencias y planes de vida son de gran importancia para poder entender sus diferentes acciones en el salón de clase.

Existe mucha información surgida de investigaciones acerca de cómo se da el aprendizaje en los niños, sin embargo hay muy poca acerca de la situación personal de cada uno de los docentes y como transfieren su capacitación al trabajo de aula.

El propósito del estudio en éste caso etnográfico, es entender y comprobar si se planean estrategias surgidas de la capacitación con el fin apoyar el desarrollo de competencias, ya que es muy importante para lograr los niveles de calidad exigidos por la misma sociedad.

La filosofía de la calidad está centrada en el esfuerzo de las personas y resaltan los factores actitudinales de cada elemento, ya que demuestran los valores que impulsan a mejorar por el bien común (Schmelkes 2001). Por esta razón fue prioritario observar las formas en que se relacionan los alumnos y los maestros, cómo se organizan y cómo trabajan los contenidos del currículum.

La técnica de investigación que se eligió es el estudio de casos, ya que permitirá indagar datos de pequeños grupos o situaciones, en éste caso la práctica de cada uno de los docentes, para después llegar a conclusiones que nunca serán generalidades del fenómeno ya que solo es una pequeña muestra del objeto de estudio.

Esta técnica permite entrar en detalles de la situación o fenómeno de estudio por medio del diálogo sensible a una situación real, en la cual se buscaron respuestas para entender cómo sucedió y por qué, lográndose por medio de la recolección de datos de manera directa con los participantes que compartieron experiencias propias en el trabajo con los alumnos dentro y fuera del aula de clases.

Durante la transferencia de la capacitación se relaciona el docente, su motivación personal, el ambiente de trabajo, sin olvidar los propósitos que se quiere lograr, surgiendo diversas acciones para guiar el trabajo grupal en el aula. Por ésta razón se hizo la revisión de algunos documentos de planeación en los que los docentes plasman las actividades a realizar, apoyándose de estrategias aprendidas en capacitación.

En muchos casos la conducta de los profesores en el aula, sabiéndose observados, no revela lo que el investigador quiere saber, pues existen aspectos como el éxito, la decepción, la

satisfacción o el rechazo con respecto a su labor, temas que sólo se pueden tocar de manera directa, se recomienda hablar sobre aspectos profesionales de la vida en el aula y de ésta manera rescatar datos importantes para el estudio (Jackson 1996). Se trató de aprovechar la disposición de algunos docentes que participaron, aprovechando la ocasión para expresarse en lo referente a la práctica educativa. También hubo alguno que no aceptó ser observado y tampoco aportó información.

Participantes

Los participantes son maestros de la Escuela Primaria “Pedro Casas” turno matutino, seleccionándose intencionalmente para la muestra, ya que forman parte del colectivo de esa escuela en la ciudad de Tepic, Nayarit, se consideró a los maestros titulares ya que son los responsables directos de cada grupo.

La escuela participa en el programa de horario ampliado, por lo que se anexan dos horas más en la que los alumnos participan en diversos talleres. Los docentes talleristas no fueron entrevistados, porque fue complicado coincidir en horarios.

La mayoría de docentes tienen un nivel alto de preparación, por lo que prometía ser interesante la observación de su trabajo ya que son personas cultas.

Fue interesante interactuar con los docentes ya que cada uno tiene su propia perspectiva de su labor dentro de la escuela, la relación con padres de familia y comunidad y sobre todo la interacción que debe haber con los alumnos.

El colectivo escolar fue muy variado en cuanto a características, ya que algunos están en la parte final de su carrera y otros están iniciando esto dio variedad de puntos de vista acerca de la capacitación y práctica en general.

Los instrumentos

El colectivo escolar participante, se eligió por ser un grupo de docentes activos en el proceso educativo, se determinó que fuera el colectivo de una escuela primaria con más de diez elementos, resaltando algunas de sus características como organización laboral.

Para la obtención de datos primeramente se realizó la observación participante en la que se tomó nota de diferentes situaciones del contexto de investigación, tratando que el investigador se integrara y familiarizara en el ambiente de estudio.

En algunos casos hubo la oportunidad de observar momentos de clase dentro del aula, o en espacios abiertos, actividades en las que los interactuaban para la realización de un producto, reuniones con padres de familia y en algún momento situaciones en las que el docente debió tomar diversas situaciones para solucionar el conflicto.

Se decidió aplicar inicialmente un pequeño cuestionario de preguntas abiertas, con la intención de que los docentes se extendieran en su respuesta convirtiéndose en una fuente amplia de datos, sin embargo no fue así, la mayoría contestó de manera breve.

Al obtener éste resultado se implementaron visitas a los docentes, en algunos casos de manera individual y otras en grupo, pues se tuvieron que aprovechar las oportunidades de tiempo disponibles, que se debe aclarar, fueron muy pocas.

Estas reuniones sirvieron para que de manera más libre expresaran su sentir como docentes, acerca de la práctica, de las relaciones entre compañeros, con los padres y sobre todo de los resultados en los aprendizajes de los niños.

Se utilizaron las entrevistas semiestructuradas y no estructuradas ya que fue un estudio de caso en el que se midió el nivel de transferencia de aprendizajes al salón de clases y el nivel de autorregulación y motivación que existe en el centro de trabajo y que influye de alguna manera para que el docente tome la capacitación como una fuente de solución para situaciones de aula.

Después de tener un pequeño panorama de lo que piensan los docentes y lo que hacen en la escuela se les aplicó una encuesta de transferencia, pidiéndoles que contestaran de acuerdo a la última capacitación que hayan recibido, pensando en que no todos asisten a los mismos cursos.

La información obtenida en éste cuestionario se clasificó, surgiendo las siguientes dimensiones: La capacidad para transferir, el apoyo de los compañeros, la validez del contenido, el diseño para transferir, las oportunidades, las compensaciones, el desarrollo en la organización, la resistencia al cambio y la retroalimentación.

Después se les aplicó otro cuestionario para medir el nivel de autorregulación y motivación que los docentes manejan al tomar la decisión de capacitarse.

Surgiendo como dimensiones de la autorregulación la validación y el monitoreo y en la motivación las dimensiones surgidas fueron las expectativas de los docentes, la relación que lleven con el jefe, el nivel propio de autorregulación y las características del trabajo.

Procedimiento

El estudio de investigación estuvo centrado en medir la transferencia de la capacitación al salón de clases, relacionándola con la autorregulación y la motivación que tienen los docentes para recibir, buscar y transferir la capacitación en la práctica diaria, aprovechando el apoyo y trabajo en equipo de los compañeros.

A todos los participantes se les aseguró que los datos proporcionados eran confidenciales y que la encuesta era voluntaria, por ésta razón se tomó en cuenta al mismo colectivo escolar, se realizó durante dos semanas ya que el tiempo disponible por los participantes es mínimo y se tuvo que aprovechar pequeños espacios de tiempo.

Primeramente se partió de la observación del contexto escolar, tomando nota de todo acción relevante en la práctica diaria, detectando aspectos como formas de organización en los grupos, actitudes presentes en los docentes, directivo, alumnos y padres de familia, esto sirvió para contrastarlas con las primeras hipótesis, que era la falta de interés y de vocación.

Se partió de una hipótesis inicial en la que se percibían muchos detalles negativos, como es la falta de compromiso moral de los docentes hacia su trabajo de aula, el desinterés hacia el desarrollo de las competencias básicas en los niños, la resistencia a cambiar la forma de planear las clases y sobre todo al cambio de una actitud conformista o tradicionalista a una actitud innovadora y positiva.

Lo gratificante fue que al observar no todo era malo, pues había situaciones de práctica innovadora en la que la planeación ya estaba elaborada en base a proyectos para que los alumnos participaban de manera activa, proponiendo y haciendo uso sin saber de su autonomía, pero dando importancia a la elaboración de productos.

Al mismo tiempo se fue tomando nota de comentarios aislados de algunos docentes acerca de la práctica que se estaba realizando, expresando frases de apoyo a quien ya estaba trabajando con nuevas propuestas.

Después se aplicó a todo el colectivo la primera entrevista de preguntas abiertas, con las que se formaron las primeras ideas surgidas de los participantes acerca de la capacitación y su transferencia.

Este pequeño cuestionario se realizó a todo el colectivo contestando de manera personal y por escrito, en algunos casos al entregar las respuestas también expresaron su sentir acerca de la capacitación, la renuencia que tienen a tomarla y en algunos casos el descontento por no encontrar la utilidad, percibiéndola como una carga más.

En éste momento la hipótesis inicial se ajustó, ya que no era totalmente negativo el panorama, sin embargo surgió más claro el problema de la transferencia de la capacitación al salón de clase, pues aunque para todos era importante la capacitación no les quedaba claro cómo la tendrían que transferir.

Con la revisión de algunas planeaciones se constató que algunos docentes ya integraban algunas estrategias trabajadas en los cursos.

Se realizó el cuestionario sobre la transferencia de la capacitación, 0) del cual sólo se utilizó una versión integrada por 38 afirmaciones, surgiendo las siguientes dimensiones: las cuales sirvieron para detectar datos referentes a diferentes dimensiones, capacidad para transferir, apoyo de los compañeros, validez del contenido, diseño para transferir, oportunidades, compensaciones, desarrollo de la organización, resistencia al cambio y retroalimentación, partiendo de ellas se organizó la información obtenida, contrastándola con lo observado de manera directa.

De la aplicación del cuestionario de transferencia, A partir de la aplicación de otros dos instrumentos para medir la motivación y la autorregulación surgieron varias dimensiones que se relacionan y repercuten en el proceso de la transferencia de la capacitación al salón de clase.

La recolección de datos se hizo durante un periodo corto, dos semanas máximo con el fin de agilizar el análisis de los datos, después se clasificaron y codificaron, formando categorías de datos por dimensiones.

Finalmente se organizó la estadística descriptiva surgiendo tablas y gráficas, concluyendo el estudio con un reporte de resultados, una parte de discusión y algunas conclusiones generales.

Resumen del capítulo

La metodología utilizada para el estudio de la transferencia de la capacitación y el impacto en la vida real de los estudiantes de primaria, se llevó a cabo a través del enfoque cualitativo, a través de observaciones directas en el contexto de estudio, esto permitió observar detalles que en la mayoría de las veces pasan inadvertidas.

Se realizaron entrevistas, siempre de manera directa, tratando de dar naturalidad a ésta etapa, ya que la calidad de interacción depende del investigador mismo, ya que es el principal instrumento para el estudio.

Se definieron los objetivos que guiarían la investigación, expresándose a través de interrogaciones lo que se quiere conocer a través de la interacción con los participantes.

Se determinaron los instrumentos para medir las variables que interfieren en el logro de la transferencia de la capacitación al contexto escolar, así como para relacionarlas con los aspectos sociodemográficos y la manera en que influyen en el proceso de la capacitación.

Se especificaron los instrumentos utilizados para recabar información que después fue analizada y organizada en tablas de concentrado y algunas gráficas.

El estudio fue dirigido a profesores de grupo de educación primaria, así como a directivos ya que de ellos depende que los docentes se sientan motivados para realizar cambios en su práctica y valorar la capacitación como una oportunidad para mejorar su labor, como parte del contexto de investigación se tuvo que buscar la manera de que los compañeros participaran de forma voluntaria sin presión alguna y respetando su decisión.

Se utilizaron para la indagación entrevistas-cuestionario aplicadas inicialmente a 13 profesores de primaria, por ello se agregó también la observación participante, con el propósito de explorar las interacciones en y las relaciones que ahí surgen y se desarrollan.

En las entrevistas se observaron conductas, intereses, reflexiones, así como sus interacciones en la práctica diaria, sin llegar de inmediato a ninguna explicación del tema de estudio pero si a descripciones personales del fenómeno de estudio que se percibieron en las evidencias.

El procedimiento para la recolección de los datos, se realizó partiendo de la observación directa, en la que se detectaron muchos detalles antes desapercibidos, después se aprovecho la interacción entre docentes en la que se hicieron reflexiones acerca de la práctica y la transferencia de capacitación.

Se eligió desarrollar la metodología descriptiva especificada en el modelo cualitativo de la investigación, por lo que, se cuidó el no tender a cuantificar la información, sino a realizar descripciones, análisis, interpretaciones, comparaciones y explicaciones.

Resultados

El acelerado desarrollo tecnológico ha cambiado la forma tradicional de pensar la educación, surgiendo nuevas necesidades y una urgencia por llevar a cabo reformas educativas que revaloricen la práctica docente.

Es necesario practicar la investigación educativa para que aporte datos reales, vivenciales, como evidencia de la rutina escolar diaria y los aspectos que la fortalecen o debilitan, de esta manera se implementarán acciones que promuevan los cambios necesarios.

Analizar la forma de trabajar de los profesores fue de suma importancia para entender el porqué de sus decisiones y saber de qué manera influye en la transferencia de aprendizajes en el salón de clases.

En el planteamiento surgió la incógnita recurrente de ¿porqué es tan complicado lograr la transferencia de capacitación al salón de clase o contexto escolar? Se pensó que a través de la práctica diaria y su dinámica grupal entre maestro y alumnos, se presentan diversos tipos de interacción, sin embargo algunos docentes expresaron haber cambiado de estrategias de trabajo y parece seguir todo igual pues los resultados en evaluaciones no proyectan grandes avances.

Por ésta razón a partir de los diferentes instrumentos de investigación se fue recabando diversa información que dio forma a nuevas hipótesis.

Se logró la descripción de una realidad, ya que en la investigación cualitativa se exploran las experiencias de los participantes en el estudio, utilizada para comprender con naturalidad los fenómenos que ocurren en la vida cotidiana de las personas (Mayan, 2001).

Observación del contexto

En la primera parte que fue de observación se detectaron formas de trabajo comprometidas con la misión de la escuela, que es la de ofrecer un servicio de calidad, se constató que los docentes trabajan muy bien coordinados por la Directora que funge como líder y administradora en la escuela.

Se pudo apreciar la coordinación que hay entre padres de familia y colectivo escolar, apoyándose en la realización de diversas actividades planeadas con un fin benéfico para el alumnado.

A partir de preguntas abiertas se buscó recabar datos que los mismos docentes expresaron acerca de los factores que ellos consideran que influyen para la transferencia de la capacitación al salón de clase.

Algunos comentaron que la actitud que tenga cada maestro frente a su grupo, promoverá cambios, pues algunos son muy entregados a su labor y buscan la manera de mejorar cada día y además les gusta proyectar su trabajo.

Partiendo de la idea que origina la investigación se realizaron las siguientes preguntas: ¿Cómo influyen los factores de autorregulación y motivación en el docente para aprovechar la capacitación y transferirla al salón de clase? A lo que se pudo concluir que la mayoría de los maestros si les motiva capacitarse pero muchas veces los cursos que ofertan no son atractivos, algunas veces porque el diseño no se ajusta a las necesidades, otras porque el conductor del curso no domina el contenido y otras veces porque lo ven como saturación del tiempo.

En lo personal algunos docentes expresaron estar cansados de cursos que tratan “siempre de lo mismo”, esto hace pensar que las expectativas de los docentes son diferentes a lo que oferta la capacitación y de alguna manera se sientes decepcionados.

Consideraron que la planeación es importante y básica para la transferencia de la capacitación, pues en ella plasman ideas, estrategias o actividades de acuerdo al propósito de enseñanza y a los recursos disponibles, que en el caso de ésta escuela son muchos.

El objetivo planteando consiste en determinar la relación que existe entre los factores de autorregulación y motivación en la transferencia de capacitación recibida, al salón de clase, así como saber el nivel de impacto que tiene la planeación en la transferencia de capacitación a los alumnos.

Los resultados del estudio se presentan en cuatro partes: en la primera se presenta un panorama general del contexto de estudio a través de la observación directa, en la segunda las respuestas a las preguntas abiertas que ofrecen un panorama general del contexto de estudio, después se presentan los datos recabados a través de el cuestionario sobre transferencia de capacitación, y se evalúa la motivación y la autorregulación.

Entre los aspectos observados, está uno que sobresale, es el liderazgo del directivo, ya que es una persona preocupada por el buen funcionamiento de la escuela, pero no sólo en lo administrativo, también en lo pedagógico, está al pendiente de la capacitación de los docentes que conforman el colectivo escolar, promueve la interacción respetuosa con los padres de familia y con los alumnos.

Es una persona convencida de que los docentes debemos cambiar actitudes e innovar formas de trabajo, integrando el trabajo colaborativo en todas y cada una de las actividades programadas, fomentando el uso de los recursos disponibles dentro de la escuela. Y sobre todo respetando las ideas diferentes.

Ella trabaja , siempre al pendiente de lo que sucede en la escuela y en cada salón, interviene de manera activa en los proyectos de trabajo o actividades que se tienen planeadas a

nivel escuela; para ella no hay imposibles, si alguien dice que no se pudo ella lo intenta y pone la muestra.

Por medio de la observación directa se detectaron prácticas comunes en el ambiente educativo que repercuten en el trabajo docente, la mayoría de maestros son responsables de su grupo y comisiones asignadas, atienden a padres de familia constantemente en horarios específicos.

La comunicación fluye de manera eficaz, los padres y maestros interactúan constantemente con el fin de planear acciones de apoyo en la escuela o en las aulas, o para enterarse de los resultados de los alumnos. El directivo informa periódicamente a docentes y padres de lo que sucede en la escuela.

Los lazos afectivos, es un aspecto importante para cada una de las personas que ahí laboran, pues los amigos, la familia, la pareja, los compañeros docentes son factores importantes en la vida personal de cada elemento y razón poderosa para tener diversos comportamientos, dentro de la organización.

Se observó que tanto el directivo y los maestros tratan de mantener relaciones cordiales, de respeto y de cooperación, privilegiando siempre la comunicación, con el fin de valorar a cada una de las personas que ahí labora, apoyándola cuando lo necesite.

El contexto de estudio representa un espacio valioso de interacción social entre niños y adultos, ya que aquí suceden dinámicas de trabajo que pueden repercutir en la transferencia de aprendizajes. Todos saben qué es una escuela, pero entender lo que sucede en ella requiere observar con detenimiento cada uno de los detalles, resultando maravilloso descubrir aspectos tan imperceptibles como la actitud con la que llegan a la escuela alumnos y maestros.

La motivación personal que cada uno trae al lugar de trabajo es importante, pues de esta dependen las expectativas del día. (Ver tabla 1).

Tabla 1

Aspectos observados en el ambiente de estudio.

Códigos	Aspectos observados
1	Dinámicas, lenguajes y comportamientos,
2	Integración de actividades académicas grupales.
3	Intenciones didácticas.
4	Desarrollo de competencias.
5	Trabajo colaborativo.
6	Interacción social.
7	Dinámicas de trabajo.
8	Liderazgo.
9	Compañerismo.
10	Fomento a la formación de valores.
11	Sobrepoblación de grupos.
12	Conocimientos previos.
13	Comunicación reservada.

Las características individuales de cada una de las personas que laboran en el contexto de estudio, son notorias e individuales, hay personas emprendedoras, seguras de lo que quieren en la vida, con un plan bien estructurado, pero también existen otras muy pasivas que su vida misma la han convertido en una rutina (Salaiza 2006).

Existen aspectos sociodemográficos que caracterizan al personal de cada escuela, ocasionando que las prácticas sean diferentes, son determinantes en la organización de una escuela, pues la edad, sexo, preparación y antigüedad de los trabajadores muchas veces determinan el tipo de actividades que se puedan realizar.

En éste aspecto se hace notar que la mayoría de docentes son del sexo femenino de las que, nueve maestras tres son madres solteras, con hijos que mantener otras dos son solteras pero mayores de edad y con enfermedades crónicas el resto son maestras casadas en promedio con dos hijos en edades o muy pequeños o adolescentes, que tienen que atender.

En el centro educativo destinado para el estudio se pudo observar que la mayoría del personal docente se forma de mujeres y una mínima parte son docentes del sexo masculino, característica que le da un toque familiar al ambiente escolar, tratando que a los alumnos se les

brinden las condiciones aptas para lograr un desarrollo integral, sin olvidar el tipo de autoridad flexible que sirve de ejemplo y base para una adecuada convivencia.

La edad cronológica es otro aspecto que se ve reflejado en el colectivo de ésta escuela, ya que se combina la experiencia de los docentes mayores y la creatividad e ímpetu de los jóvenes, integrando propuestas de trabajo novedosas e interesantes para los alumnos y padres, ya que en algunas ocasiones se realizan eventos en los que todos participan y conviven, fortaleciendo los lazos afectivos entre familias y con la escuela.

El grado de estudio que tiene cada uno de los docentes ofrece una idea acerca de la calidad que se puede esperar en su trabajo, pues dentro del trabajo colaborativo ésta es una gran fortaleza, ya que las ideas son variadas y se complementan con el grado de conocimientos de los maestros.

La antigüedad en el puesto ofrece la confianza de que el trabajo que realiza no es algo eventual, sino que se va construyendo y refinando a través del tiempo y de las múltiples experiencias que se viven en un centro educativo.

La permanencia en un mismo centro educativo repercute en el trabajo y cumplimiento de objetivos escolares establecidos a largo plazo porque los docentes se comprometen con los objetivos de mejora y son participes de los resultados.

La edad de las personas también es una variante que determina el nivel de acción de cada persona, para algunas que están cercanas a la jubilación ya no tienen el interés necesario para participar activamente en un cambio, en la dinámica diaria, ni en las prácticas que realizan.

En cuanto a los aspectos académicos resalta mucho el nivel de preparación profesional, la realización de tareas, investigaciones y consultas, así como trabajo colaborativo, que en muchos casos se ve limitado por ideas tradicionalistas e individualistas.

En lo que respecta a las actitudes de los maestros, de toda hay: emprendedores, pasivos, activos e innovadores, solidarios y en algunos casos egoístas, pues son renuente a colaborar o simplemente no participan, dejando que de otros surjan las propuestas.

Fue necesario conocer si en los cursos los profesores son los que no consideran pertinentes los contenidos a tratar o es el diseño de la capacitación poco claro o alejado de las necesidades reales d capacitación.

La influencia que ejerce el apoyo del jefe o directivo, los recursos necesarios o disponibles, así como el apoyo de los compañeros representan puntos valiosos para que una persona decida dar mayor atención a su capacitación personal.

Se observan cierto tipo de dinámicas, lenguajes y comportamientos, como una forma diversificada de interactuar de los diferentes elementos dentro de la escuela, lo que podría en el campo educativo, ser aprovechado, para permitir y favorecer la integración de actividades académicas grupales, que den como resultado aprendizaje eficaces y aplicables a situaciones de la vida cotidiana, existen espacios que se utilizan con intenciones didácticas, propiciando la formación de competencias por medio del trabajo colaborativo.

A través de las entrevistas se observaron conductas, intereses, reflexiones, así como sus interacciones, para construir descripciones del proceso de transferencia que se percibió en las aulas, tomando así decisiones, ya que los datos reflejarán diferentes panoramas de acción.

Descripción de la muestra

Como contexto de estudio se decidió por la escuela primaria Pedro Casas de la ciudad de Tepic, es una escuela de tiempo completo en la que laboran 13 docentes con grupo, un maestro de educación física y una maestra de educación especial.

Para la recolección de los datos se contó con la ayuda y participación del Colectivo escolar de la institución, después de solicitar la autorización a la Directora, para encuestar a los participantes que son los docentes que ahí laboran en el turno matutino, tres hombres y diez mujeres, explicándole que el propósito de la investigación es determinar las causas que interfieren en la transferencia de la capacitación al salón de clase.

De los tres hombres dos están al término de su labor docente, pues se acercan a la edad de jubilación, sólo uno es joven y demuestra mucho ímpetu en su labor, es creativo, e innovador en sus estrategias de enseñanza; a diferencia de los otros dos.

De las diez mujeres, aproximadamente la mitad son jóvenes y las otras cinco son cercanas a la jubilación, sin embargo aquí si se generaliza la intención de mejorar en integrarse como equipo de trabajo, es mínima la apatía.

La antigüedad promedio de los sujetos en el puesto fue de 20 años y en promedio tienen una permanencia de 7 años en la misma escuela, aspecto que fortalece la interacción entre docentes, incluyendo a la directora.

En el horario ampliado se integran otros siete maestros, dos hombres y cinco mujeres como talleristas, durante un horario de dos horas, personal que no se encuestó, ya que fue difícil interactuar con ellos por el horario.

La mayoría de los talleristas son jóvenes y no pertenecen al colectivo matutino, así es que sólo asisten por dos horas, cada uno tiene la especialidad en alguna asignatura, siendo éste el principal requisito para participar en escuelas tiempo completo ó del Nuevo Milenio.

En éste espacio fue posible obtener diversos datos en la práctica misma. En algunos casos se observa el temor de los docentes a la evaluación natural pues se resisten a ser observados. Sin embargo esta no es la tendencia en éste centro escolar, pues la mayoría de docentes intervienen, participan en las múltiples actividades y opinan al respecto.

De alguna manera se ha buscado que las relaciones sean amables entre los participantes y el investigador, pues al estar platicando con algunos de los participantes expresaron su descontento con los resultados en el grupo, no entienden por qué los niños parece ser que no retienen nada de conocimiento, esto se evidencia al querer resolver una situación y no utilizan aprendizajes previos.

Durante la observación que se realizó en el ambiente de estudio se detectaron diferentes aspectos importantes que pueden ser factores para realizar la transferencia de capacitación al salón de clase.

Panorama del problema

A través de un cuestionario de preguntas abiertas se hizo la primera recolección de datos con el fin de construir un panorama del contexto de estudio, surgieron los primeros comentarios y análisis de las respuestas acerca de la transferencia de la capacitación al salón de clase.

Se les preguntó acerca de aspectos básicos que intervienen en el proceso de transferencia de la capacitación al salón de clase y el impacto que tiene para el logro del cambio educativo, así como la importancia que debe tener la Transferencia de capacitación y los factores que intervienen en el proceso, aclarando que hay algunos de índole personal y otros concernientes al diseño de la capacitación y el entorno.

Así mismo, expresaron que tanto los conocimientos y habilidades que han obtenido en cursos les han servido en su formación profesional cambiando el desempeño con la capacitación

recibida y cuáles son las áreas de oportunidad para seguirse capacitando, así como las necesidades particulares de capacitación.

Se inició capturando todas las respuestas y después se organizaron para discriminar respuestas similares o diferentes, se inició con la descripción.

Los datos se recopilaron entre noviembre del 2010 y enero del 2011, la recopilación de datos se realizó de forma directa.

La mayoría contestó que sí consideran muy importante la capacitación, porque les permite estar actualizados, adquirir nuevas estrategias y algunas herramientas para aplicar en la práctica diaria, algunos mencionaron que sólo así se lograría la calidad y eficacia que el cambio actual exige.

Al codificar cada una de las respuestas se detectó que la capacitación continua es una forma de actualizarse en el manejo de contenidos siendo una oportunidad de mejorar el desempeño laboral, asegurando el logros de aprendizajes significativos teniendo así una forma de superación personal; en algún caso se mencionó que los cursos no siempre son interesantes.

Se trató de englobar las diversas respuesta por coincidir en su contenido o significado, logrando así sólo cinco tipos de respuesta, que ofrece un panorama de lo que piensan los docentes acerca de la capacitación. (Ver tabla 2).

Tabla 2
Códigos pregunta 1

Códigos	Categorías (patrones o respuestas con mayor frecuencia de mención).	Frecuencia de mención
1	Es una oportunidad de actualizarse y mejorar en su desempeño laboral adquiriendo nuevas herramientas para implementar mejores estrategias.	8
2	Mejorar calidad y eficiencia, logrando aprendizajes significativos y eficaces.	5
3	Avanzar junto con la RIEB para mejorar la práctica.	3
4	Superación personal.	1
5	Cursos no interesantes	1

Al preguntar si la capacitación recibida les ha servido en su formación profesional, mencionaron que la capacitación periódica y continua les permite estar al tanto de las innovaciones que hay para mejorar el proceso, logrando ampliar sus conocimientos, dando eficacia en sus actividades, un buen nivel académico y avanzar en Carrera Magisterial, situarse mejor geográficamente y tener un empleo satisfactorio. Se tomaron las que tuvieron mayoría de mención, resultando. (Ver tabla 3).

Tabla 3
Códigos pregunta 2.

Códigos	Categorías (patrones o respuestas con mayor frecuencia de mención).	Frecuencia de mención
1	Logro de un buen nivel académico que permite avanzar en CM.	3
2	Permite asesorar a docentes.	2
3	Ampliando conocimientos que permita eficacia en diversas actividades.	3
4	Oportunidad de ubicación geográfica y de un empleo satisfactorio.	2
6	Compartir experiencias y lecturas actuales	1

La capacitación continua permite ser hábil y eficiente en diversas labores y también fortalece a la institución en la que se presta el servicio, pues los docentes preparados pueden ser los monitores para promover la capacitación entre docentes, mediante el trabajo colaborativo.

Al preguntar si considera que los conocimientos y habilidades que adquirió en el último curso le han servido para mejorar su desempeño laboral, mencionaron que han cambiado su forma de trabajar permitiéndoles compartir experiencias y estrategias para mejorar el desempeño laboral, sin embargo en algunos documentos de planeación esto no se ve reflejado.

Algunos comentan la importancia de integrar las estrategias aprendidas en la práctica diaria, si la plasman en ocasiones en el documento pero en la actividad de aula pocas veces se realiza.

Tabla 4

Códigos pregunta 3.

Código	Categorías (patrones o respuestas con mayor frecuencia de mención).	Frecuencia de mención
1	He cambiado la forma de trabajar, aplicando estrategias nuevas.	5
2	Sensibilizar el trato con los compañeros para compartir experiencias para el logro de avance en el desarrollo de los alumnos y mejores resultados en aprendizajes.	4
5	Mejora el desempeño laboral entendiendo el propósito del trabajo docente.	2
4	Mejora el desempeño laboral entendiendo el propósito del trabajo docente.	2

Al preguntar cómo hacen la transferencia, no hubo respuestas claras, algunos mencionan que sólo toman lo que les sirve y deciden si lo usan o siguen con lo mismo adaptándolo a las necesidades del grupo, ya que las estrategias que se proponen no son estandarizadas.

Para saber cómo transfieren la capacitación en la práctica diaria es muy interesante conocer las respuestas que dan los docentes; comentan que se realiza a través de actividades planeadas, que sean novedosas para los alumnos, adecuándolas según las necesidades del grupo, fomentando la actividad en su realización, organizándolas según la cantidad de alumnos definiendo las estrategias que sean de utilidad. Las diferentes respuestas se resumen por su relación quedando de la siguiente manera.

Tabla 5

Códigos pregunta 4.

Código	Categorías (patrones o respuestas con mayor frecuencia de mención).	Frecuencia de mención
1	A través de la planeación de actividades novedosas que fomenten la actividad de los alumnos.	11
3	Según las necesidades del grupo.	1
5	Con adecuaciones al grupo según la cantidad de alumnos.	2

Se les mencionó la probabilidad de que no se transfiera la capacitación y expresaron las principales causas: la mayoría mencionó la falta de tiempo ó el inadecuado uso del tiempo real

dentro del aula, porque la práctica diaria se ha vuelto rutinaria y es más fácil hacerlo de manera tradicional.

Algunas veces sucede que se desconoce o se olvida el propósito de la enseñanza o los cambios no convencen como para implementarlos.

En muchos de los casos la cantidad de alumnos interfiere en la implementación de estrategias que pueden ser de beneficio y se prefiere el trabajo tradicional. (Ver tabla 6).

Tabla 6
Códigos pregunta 5.

Código	Categorías (patrones o respuestas con mayor frecuencia de mención).	Frecuencia de mención
1	Por falta de tiempo y la cantidad de alumnos	6
2	Por la rutina y costumbre a lo tradicional.	4
3	Desconoce el propósito a cumplir y se le dificulta integrar cambios en su práctica.	1
4	No convencen los cambios.	1

Expresaron que existen diversos factores que favorecen que el conocimiento adquiridos en los cursos recibidos sean aplicados a su trabajo, entre ellos está el uso adecuado del tiempo predominando en la mayoría de participantes ésta opinión, pues algunos mencionaron las múltiples actividades que se deben cumplir durante el horario y que en muchos casos no están plasmados en la planeación del maestro.

La mayoría coincidió en que el trabajo colaborativo es un factor básico para la transferencia de la capacitación, pues ayuda para la retroalimentación del aprendizaje y para la aplicación en diversas situaciones escolares además que representa una muestra de querer el cambio, aunando que los grupos se formaran con menos alumnos para explotar mejor el espacio disponible para trabajar.

La planeación adecuada fue uno de los factores que más se mencionaron, pues se considera la base para una buena práctica en el salón de clase, aunque aquí interviene también la

cantidad de alumnos que se tiene que atender en espacios inadecuados, pues los construyen pensando en grupos pequeños.

La utilización de los recursos disponibles, materiales y tecnológicos representa uno de los factores que beneficiarían la práctica diaria y la transferencia de la capacitación, ya que de su adecuada utilización depende el éxito de los aprendizajes, aunque en muchos casos no se sabe cómo utilizarlos e integrar su uso en la práctica diaria.

Se mencionan otros factores relacionados con los valores, formación ética y comportamiento organizacional, como son la disposición al cambio, el sentido de responsabilidad, la vocación de servicio, el compromiso con la profesión, el uso de la autonomía y la iniciativa propia,

Por último se mencionaron las características del entorno que en muchas ocasiones interfiere con las actividades que los docentes proponen.

Quedando reducidos a los siguientes aspectos: condiciones de trabajo, planeación y ética profesional. (Ver tabla 7).

Tabla 7
Códigos pregunta 6.

Código	Categorías (patrones o respuestas con mayor frecuencia de mención).	Frecuencia de mención
1	Uso del tiempo y planeación de actividades adecuada.	13
2	Trabajo colaborativo y disposición al cambio.	6
3	Cantidad de alumnos y espacio de trabajo.	6
4	Recursos materiales disponibles y apoyo familiar.	4
5	Sentido de responsabilidad, vocación de servicio, compromiso y autonomía.	4
6	Características del entorno.	1

Al preguntar acerca de las áreas de oportunidad que existen en su organización para mejorar el impacto de la capacitación en general, mencionaron varias, principalmente se refirieron al ambiente escolar como oportunidad para realizar la transferencia de capacitación y a la práctica diaria directamente utilizando los recursos disponibles.

El trabajo colaborativo también es mencionado como área de oportunidad para transferir la capacitación y hacer la reflexión acerca de la práctica docente, así como los resultados de los alumnos.

Otros mencionan a la flexibilidad del Directivo y a los cursos ofertados por la SEP, quedando finalmente como área de oportunidad prioritaria el ambiente escolar, a través de la práctica diaria utilizando los recursos disponibles (materiales y tecnológicos).

El trabajo colaborativo entre compañeros para el análisis de la práctica es otro aspecto que identifican como área de oportunidad.

Tabla 8
Códigos pregunta 7.

Código	Categorías (patrones o respuestas con mayor frecuencia de mención).	Frecuencia de mención
1.-	El ambiente escolar, la práctica diaria y la utilización de recursos disponibles.	8
2.-	Cursos ofertados por la SEP y la flexibilidad e interés de Directivo.	5
3	El trabajo colaborativo entre compañeros para la reflexión acerca de la práctica docente y los resultados de los alumnos.	2

Durante la interacción directa con los participantes, expresaron la necesidad de recibir capacitación en diversos aspectos como: Construcción y uso de material didáctico, dinámicas grupales y en el uso nuevas tecnologías durante el proceso educativo, ya que existen centros de cómputo en la escuela pero se utilizan por muy pocos maestros regulares, algunos mencionaron

que necesitan capacitación en lengua extranjera para integrarla en la práctica y algunos más necesitan orientación para tratar a niños con N.E.E.

Tabla 9
Códigos pregunta 8.

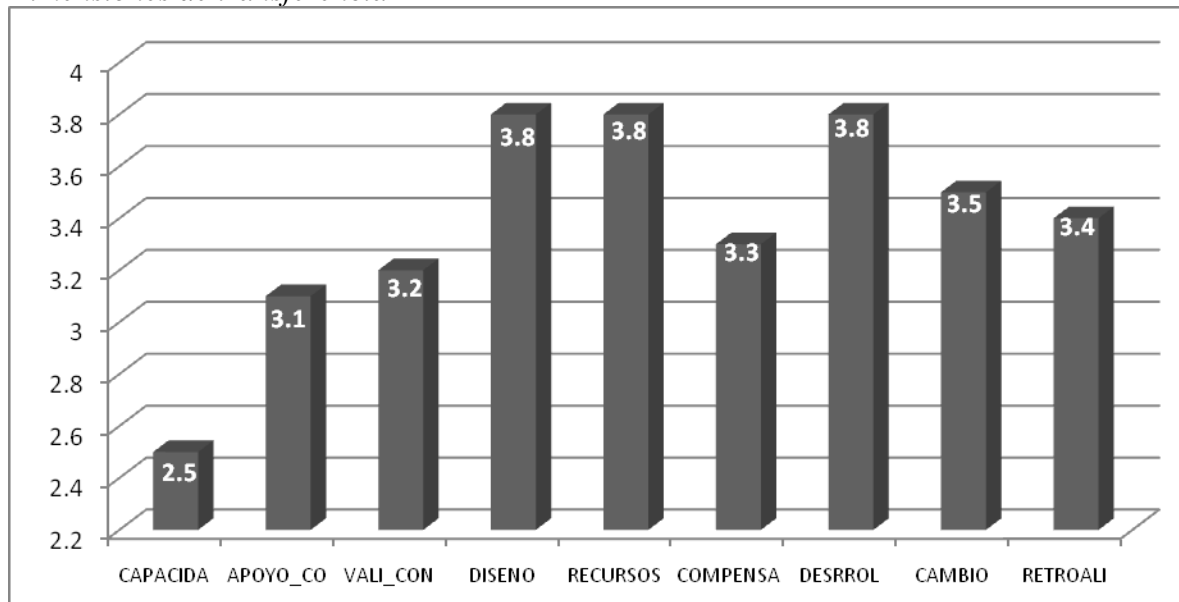
Código	Categorías (patrones o respuestas con mayor frecuencia de mención).	Frecuencia de mención
1	Uso de recursos tecnológicos en la práctica diaria.	4
2	Lengua extranjera.	2
3	Dinámicas grupales para el control de orden.	2
4	Estrategias de planeación en RIEB.	2
5	Dinámicas de razonamiento.	1
6	Elaboración y utilización de material didáctico.	1
7	Técnicas para la comprensión lectora.	1
8	Atención a niños con NEE (necesidades de educación especial).	1

Tomando en cuenta que la autorregulación y la motivación se refieren a la decisión de los adultos; en éste caso los docentes que están dispuestos a buscar y dirigir su capacitación con el fin de obtener el dominio de los contenidos que necesita aprender para trabajarlo con eficacia, es importante decir que son muchos los docentes que ya están cambiando de actitud y promueven formas diferentes de tratar el conocimiento con los alumnos.

Correlaciones

A continuación se reportan los resultados del estudio de correlación entre los distintos constructos y sus dimensiones en la investigación, como son la autorregulación, la motivación, la transferencia de la capacitación, así como los datos sociodemográficos. Las tablas se originaron en SPSS.

Gráfica 1
Dimensiones de transferencia



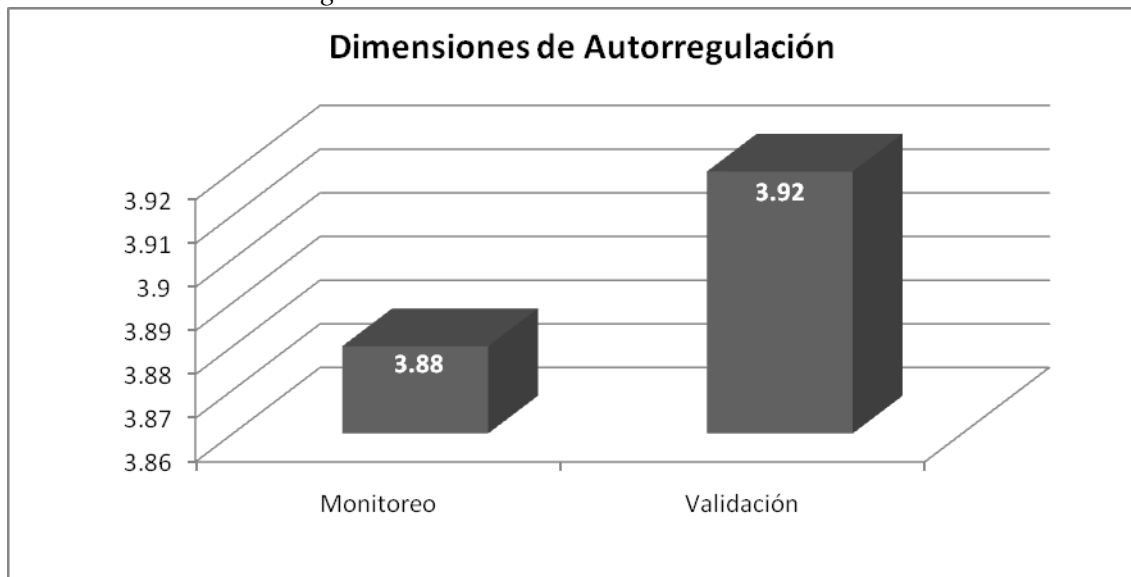
Lo que se puede ver en la gráfica es que las dimensiones de diseño, recursos y desarrollo tiene promedio de frecuencia similar, esto quiere decir que tanto el diseño está relacionado positivamente con los recursos disponibles para el desarrollo de la capacitación.

En contraste está la capacidad para transferir de los docentes, la cual presenta un promedio muy bajo esto hace ver que los docentes no tienen presente el hecho de transferir lo aprendido en capacitación.

Al ir obteniendo los diversos datos se fueron organizando y transcribiendo las respuestas, con el fin de iniciar el análisis cualitativo, que parte de la organización de datos para codificarlos con el fin de generar unidades de significado que a su vez formarían las categorías del cual finalmente, surgen temas y relaciones entre conceptos que finalmente originarán teoría nueva surgida de los datos recabados.

Durante la investigación se tomaron diferentes decisiones, ya que los datos reflejaban un nuevo panorama cada día y fue necesario buscar más información que enriqueciera la descripción, ya que se buscaba reflejar la realidad y los puntos de vistas o sentimientos de los docentes participantes.

Gráfica 2
Dimensiones de autorregulación.



La relación que existe entre las dimensiones de autorregulación y cada uno de los aspectos sociodemográficos influyen de diferente manera según el sexo, edad, último grado de estudios, puesto actual, antigüedad en la escuela.

En la gráfica se demuestra que la validación tiene mayor repercusión en las decisiones que toman los maestros para decidir tomar cierta capacitación.

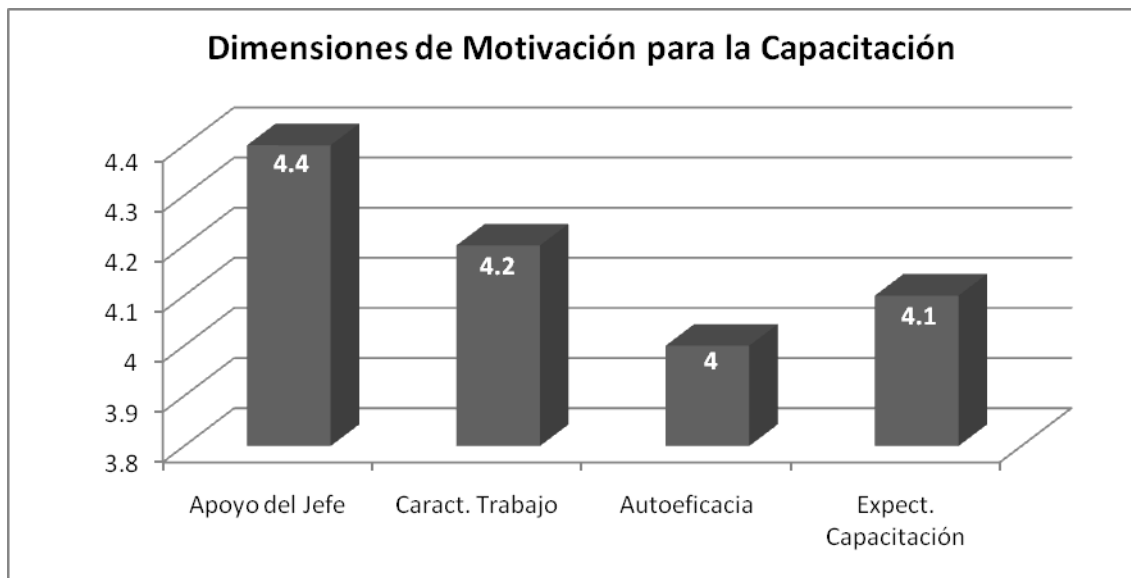
La dimensión que mayormente favorece la capacitación es el apoyo del jefe, pues de él depende que los trabajadores se puedan capacitar, él influye y motiva hacia el cambio, en éste caso se nota claramente que así es.

Sin embargo también se puede percibir que el apoyo del jefe no ha sido totalmente eficaz pues los trabajadores no piensan en la autoeficacia, simplemente no le dan la importancia necesaria y dejan la responsabilidad en manos de otros. Las personas con mayor motivación también amplían sus expectativas en su vida laboral y personal.

Existe correlación de la motivación con la dimensión relaciones con el jefe, existe y es positiva, pues depende mucho la motivación de las personas del tipo de relación que tenga con su jefe inmediato, ya que deben compartir metas y estar en común acuerdo.

En la correlación de motivación con autorregulación los docentes están motivados a seguir adelante y mantener una escuela en la que se proyecten sus logros, esto los motiva y los ayuda a definir qué es lo que necesitan para mejorar.

Gráfica 3
Dimensiones de motivación.



El trabajo es de interacción humana totalmente, por lo tanto es necesario estar motivado para ayudar a solucionar algunas de las necesidades de la comunidad escolar.

La mayoría del personal expresó estar motivados a capacitarse por el trabajo mismo de la institución, sin embargo en el caso de las mujeres no es tan fácil planear su profesionalización y sólo se limitan a realizar los cursos que se ofertan de manera oficial.

La antigüedad en el puesto tiene su correlación con la autorregulación ya que tienen mayor experiencia y saben cuáles son las necesidades de la institución.

La edad se correlacionó positivamente con la autorregulación, ya que la mayoría de personas mayores de edad analizan un poco más las oportunidades de capacitación y deciden al respecto.

Variables sociodemográficas

Durante la aplicación de la entrevista se recopilaron datos generales de los participantes, en los que se detectaron características individuales, surgiendo así las variables sociodemográficas, tal como se menciona a continuación, las cuales se describen a continuación, se elaboraron a través de reactivos que contienen datos sobre el género, edad, último grado de estudio y antigüedad en el puesto.

El personal docente participante en el estudio se compone de de tres hombres que representan el 23% y 10 mujeres igual al 76.9%. Como se puede ver la mayoría son mujeres, pero no por eso se excluyen los hombres, pues durante la observación se pudo notar que todos participan en las actividades. (Ver tabla 10).

Tabla 10

Datos sociodemográficos.

GRADO	1°A	1° B	2°A	2° B	3° A	3° B	4° A	4° B	4°C	5°A	5°B	6°A	6°B
SEXO	M	M	M	H	M	M	H	M	M	M	H	M	M
EDAD	41	25	45	38	39	51	50	44	47	45	48	23	29
ESTADO CIVIL	D	S	C	C	D	S	C	C	D	C	C	C	C
No. DE HIJOS	1	0	2	3	1	0	2	2	3	2	3	1	1
PERM. EN LA ESC.	1	1	12	3	4	2	14	2	5	5	10	3	3
ANTIGÜEDAD	15	8	25	18	16	26	27	21	28	25	23	7	7
PREPARACIÓN	Lic.	Lic..	Lic.	Lic.	Lic.	NS	Lic.	Lic.	Lic.	Lic.	NB	NB	Lic.
CARRERA MAGISTERIAL	-	-	C	A	A	-	C	A	C	C	-	-	A

La edad promedio de los docentes que ahí laboran es de 40 años, aunque a veces se piensa que a esa edad ya están cansados, se han integrado al trabajo compartiendo su experiencia laboral.

El estado civil de los trabajadores siempre influye pues los intereses personales cambian, en este caso ocho son casados, tres divorciados y dos solteros. Algunos tienen hijos de diferentes edades, pero todos requieren atención y esto también influye en la manera en que los docentes se dedican a sus labores, tienen 2 hijos en promedio.

La permanencia dentro de la institución ofrece estabilidad en los proyectos, ya que se mantienen las ideas y se puede implementar estrategias a largo plazo. En éste caso el promedio de tiempo que tienen los docentes en la escuela es de 5 años.

La antigüedad en el servicio también es muy importante ya que la experiencia en la tarea educativa es la que fortalece la misión y visión de las escuelas. En éste caso tienen un promedio de 18.6 años laborando como docentes.

La preparación es otro factor importante y en éste caso la mayoría de profesores están preparados, pues once tienen licenciaturas en diferentes especialidades y dos sólo normal básica. De éstos, ocho participan en Carrera Magisterial y cinco no, cuatro están en el nivel A y cuatro en el nivel C, los cinco restantes no se han promovido.

Tabla 11
Correlaciones autorregulación

	Monitoreo	Validez	Apoyo del jefe	Autoeficacia	Expectativas
Monitoreo		.604	.669		
Validez	.604		.568		
Apoyo del jefe	.669	.568			
Autoeficacia					.583
Expectativas				.583	

Aquí se puede ver claramente la correlación que existe entre el monitoreo y el apoyo del jefe y la validación que se le da su labor docente y su capacitación.

La autoeficacia se ve claramente que esta relacionada con las expectativas que tenga el docente, pues de él depende el plan de vida que tenga en cuanto a la profesionalización.

Tabla 12

Correlación entre transferencia de la capacitación y motivación.

	Capacitación	Diseño	Recursos	Compensación	Desarrollo	Retroalimentación	Monitoreo	Validación
Capacitación		-.558						
Diseño	-.558		.566					
Recursos		.566		.554	.603	-.602		
Compensación			.554					
Desarrollo			.603					
Retroalimentación		-.602						.604
Monitoreo								
Validación							.604	

La capacitación tiene una relación directa con el diseño que se hace de la misma, ya que debe estar planeada en base a las necesidades

Es cierto que la motivación y la autorregulación cambian, ya que dependiendo de la edad, cambian las expectativas de las personas.

La mayoría del personal expresó estar motivados a capacitarse por el trabajo mismo de la institución, sin embargo en el caso de las mujeres no es tan fácil planear su profesionalización y sólo se limitan a realizar los cursos que se ofertan de manera oficial.

A continuación se presentan las diferentes tablas de las dimensiones y su correlación.

Tabla 13
Capacitación.

PREGUNTAS	No Validas	Faltas	Media	Media na	Moda	Desviación	Rango	Mínimo	Máximo
Mi carga de trabajo no me permite poner en práctica lo que he aprendido.	13	23	2.08	2.00	2	.862	3	1	4
Actualmente hay demasiado ajetreo y cambios en mi área de trabajo como para tratar de poner en práctica lo aprendido en ésta capacitación.	13	23	2.08	2.00	2	1.115	4	1	5
Se nota cuando los empleados en ésta organización no llevan a la práctica lo que aprendieron durante la capacitación.	13	23	3.54	4.00	4	1.391	4	1	5
Alguien tendrá que cambiar las prioridades en mi trabajo de manera que me permita aplicar lo aprendido.	13	23	1.85	2.00	2	.899	3	1	4
Me gustaría tener tiempo para poder hacer las cosas de la forma en que deberían hacerse.	13	23	3.00	4.00	4	1.528	4	1	5

La mayoría de maestros no justifican que la carga de trabajo sea el impedimento para poner en práctica lo aprendido en cursos, sin embargo a través del estudio si mencionan repetidamente que el uso del tiempo si influye en la transferencia de aprendizajes.

Algunos de los entrevistados no está de acuerdo en que es notorio cuando los docentes no llevan a la práctica de lo que aprendieron, mientras que dos tercios dicen que si es muy notorio.

La mayoría comenta que no es necesario que alguien cambie las prioridades para poder aplicar lo aprendido, sólo una minoría opina que sería bueno.

Tabla 14
Compañeros.

PREGUNTAS	No Validas	Faltas	Medi a	Median a	Moda	Desvi ació n	Rang o	Mín imo	Má xim o
Mis compañeros de trabajo aprecian el uso de las nuevas habilidades que he aprendido en la capacitación.	13	23	3.15	3.00	3	.555	2	2	4
Mis compañeros de trabajo me motivan para que utilice las nuevas habilidades aprendidas en la capacitación.	13	23	3.15	3.00	3	.899	3	1	4
En mi trabajo mis compañeros esperan verme utilizar lo que aprendí en la capacitación.	13	23	3.08	3.00	3	.862	3	1	4
Mis compañeros de trabajo son pacientes conmigo cuando trato de poner en práctica las nuevas habilidades técnicas.	13	23	3.08	3.00	3	.954	4	1	5

El compañerismo dispone el ambiente para llevar a cabo las actividades, la interacción y apoyo entre compañeros, el diseño y contenido de la capacitación ofertada, así como la oportunidad para llevar a cabo la transferencia.

Tabla 15
Contenido.

PREGUNTAS	No Validas	Faltas	Medi a	Median a	Moda	Desvi ació n	Rang o	Mín imo	Má xim o
Los apoyos instruccionales (ejemplos, escenarios, etc.) utilizados en la capacitación son muy similares a los que uso en el trabajo.	13	23	3.08	4.00	4	1.256	4	1	5
Los métodos usados en el transcurso de la capacitación son muy similares a los que utilizamos en el trabajo.	13	23	3.31	4.00	4	.947	2	2	5
Me gusta la manera en que la capacitación se asemeja a lo que sucede en mi trabajo.	13	23	3.23	3.00	2	1.947	3	2	5

El contenido de la capacitación siempre es acorde a reforzar la tarea educativa, sin embargo, en algunos casos los docentes requieren de una orientación particular.

Tabla 16
Recursos

PREGUNTAS	No Validas	Faltas	Medi a	Median a	Moda	Desvi ación	Rang o	Mín imo	Má ximo
Contaré con los recursos necesarios para ser capaz de utilizar ésta capacitación.	13	23	3.54	4.00	4	1.506	4	1	5
Los recursos que necesito para usar lo que aprendí estarán disponibles después da la capacitación	13	23	3.54	4.00	4	1.506	4	1	5
Tendré oportunidades para aplicar esta capacitación en mi trabajo.	13	23	3.69	4.00	4	1.182	3	2	5
Hay los suficientes recursos humanos disponibles en mi trabajo que me permitan poner en práctica lo aprendido en la capacitación.	13	23	4.00	4.00	4	.577	2	3	5
En el trabajo las limitaciones de presupuesto me impedirán aplicar las habilidades adquiridas en la capacitación.	13	23	3.77	4.00	4	1.301	4	1	5
Cuento con el número adecuado de personal para poner en práctica ésta capacitación.	13	23	4.08	4.00	4	.760	3	2	5
Será difícil conseguir los materiales y equipo que necesito utilizar para aplicar las habilidades y conocimientos adquiridos en la capacitación.	13	23	3.85	4.00	4	1.144	3	2	5

Con respecto a contar con los recursos necesarios para aplicar lo aprendido, la mayoría dijo que estar de acuerdo, pues si existen recursos disponibles dentro de la escuela, aunque para algunos esto no es así.

En éste caso el directivo siempre se encarga de que todos los recursos estén dispuestos para el uso en las tareas escolares, por todos y cada uno de los docentes.

Existe el número suficiente de personal para que cada quien se encargue de su grupo. Se cuenta con los recursos necesarios para trabajar de manera adecuada, sólo es necesario que cada maestro los quiera utilizar.

Tabla 17

Diseño

PREGUNTAS	No validas	Faltas	Media	Mediana	Moda	Desviación	Rango	Mínimo	Máximo
Lo que se enseñó en ésta capacitación se ajusta en gran medida a los requerimientos de mi trabajo.	13	23	4.15	4.00	4	.555	2	3	5
Las situaciones mostradas en la capacitación fueron muy similares a las que encuentro en mi trabajo.	13	23	3.38	4.00	4	1.121	3	2	5

La mayoría aceptó que lo enseñado en la capacitación se ajusta a lo requerido en la práctica, ya que los ejemplos tratados son similares a las situaciones que se presentan en la tarea diaria.

Creo que en algún momento esto se contraría, porque al inicio del estudio expresaron que algunos no sirven o no son de su interés, pero en el instrumento mencionan que todo lo que se ofrezca en los cursos es de utilidad, pues se ajusta a las necesidades de los grupos.

Tabla 18
Incentivos

PREGUNTAS	No Validas	Faltas	Medi a	Median a	Moda	Desvi ación	Rang o	Mín imo	Má xim o
El sistema de incentivos de esta organización recompensa a aquellos que ponen en práctica lo que aprendieron en la capacitación	13	23	2.08	1.00	1	1.441	4	1	5
Si el personal usa lo que aprendió en la capacitación, puede conseguir una mejor evaluación del desempeño.	13	23	3.77	4.00	5	1.481	4	1	5
Los empleados en esta organización reciben diversos beneficios cuando utilizan en sus funciones diarias las nuevas habilidades que han aprendido.	13	23	2.92	2.00	2	1.320	4	1	5
En la mayoría de los casos la gente que logra ser recompensada en mi organización es porque hace algo para merecerlo.	13	23	3.62	4.00	4	1.387	4	1	5
La gente de mi área/departamento se da cuenta cuando alguien hace algo bien.	13	23	3.92	4.00	4	.641	3	2	5
Esta organización es ideal para alguien que quiere ser recompensado cuando hace aportaciones valiosas para mejorar la forma de hacer el trabajo.	13	23	3.31	3.00	3	.855	3	1	4

No hay un programa especial de incentivos dentro de la escuela, sin embargo se le reconoce a quién está haciendo algo por mejorar, ya sea en su preparación o en el desempeño del grupo.

Si de incentivos hablamos existe el programa de Carrera Magisterial en el que todos pueden ingresar y promoverse, sólo depende que ellos mismos se preparen constantemente.

En éste caso el trabajo colaborativo es un aspecto importante y decisivo, pues de la interacción surgen buenas ideas y se comprende mejor lo que se estudia.

Durante el estudio pudo verse que ya hay maestros que buscan compartir ideas y experiencias para realizar una planeación compartida, que ya valoran los aprendizajes esperados y centran su atención en la metodología para lograrlo.

Tabla 19
Cambio

PREGUNTAS	No Validas	Faltas	Medi a	Median a	Moda	Desviación	Ran go	Mín imo	Má xim o
Mis compañeros generalmente prefieren usar métodos ya existentes a usar nuevos métodos aprendidos en la capacitación	13	23	2.62	2.00	2	1.044	4	1	5
Las personas en mi área están dispuestas a cambiar la manera de hacerlas cosas.	13	23	3.69	4.00	4	.855	3	2	5
Mi grupo de trabajo está abierto al cambio si eso beneficia nuestro desempeño.	13	23	4.15	4.00	4	.899	3	2	5

Ha sido difícil que todos acepten el cambio, pero algunos ya iniciaron y son ejemplo para los demás, actualmente los alumnos que ingresan a la escuela primaria tienen otra visión del aprendizaje, les gusta participar y son autónomos por naturaleza, por eso es necesario no coartar esa iniciativa y estar preparados para esas nuevas exigencias pedagógicas.

Tabla 20
Desarrollo

PREGUNTAS	No Validas	Faltas	Medi a	Median a	Moda	Desvi ación	Rang o	Mín imo	Má xim o
La organización está comprometida con el desarrollo del personal	13	23	3.62	4.00	3	.870	3	2	5
El programa de capacitación que recibo está alineado con los objetivos de la organización	13	23	3.77	4.00	4	.725	3	2	5
Los cursos de capacitación que recibo están apegados a un plan de vida y carrera previamente establecido de acuerdo a mi puesto.	13	23	3.92	4.00	4	.862	3	2	5

No todos los maestros saben cómo transferir, pues en algunos casos este propósito se pierde de vista y caen en la rutina del trabajo diario, lleno de situaciones que interfieren en la dinámica del salón de clase.

Muchas veces la planeación se elabora de manera muy completa, con actividades bien estructuradas pero en el momento de organizar y trabajar con el grupo, todo cambia y se hacen adecuaciones de último momento o se eliminan, cambiándolas por otras.

Uno de los problemas de la capacitación, expresaron los docentes es, que después de tomar un curso ya no existe un seguimiento acerca de lo que aprendió el docente, ni en qué medida lo está trabajando.

Aunque el maestro esté motivado por poner en práctica las nuevas estrategias, si no ve que esa acción es valorada, se desanima y vuelve a lo que ya hacía, por eso es de mucho valor cuando entre compañeros se ayudan y reconocen el esfuerzo de otros. Sin olvidar que los directivos también tienen responsabilidad para lograrlo.

Continuamente el seguimiento que se le da a una capacitación es pobre, pues pocas veces se sigue el proceso y carece de una evaluación objetiva que arroje datos positivos que promuevan un cambio.

Tabla 21
Coaching

PREGUNTAS	No Validas	Faltas	Medi a	Median a	Moda	Desvi ación	Rang o	Mín imo	Má xim o
Después de la capacitación, la gente de mi área me retroalimenta acerca de qué tan bien estoy aplicando lo que aprendí.	13	23	3.00	3.00	3	.913	4	1	5
En ésta organización es común que el personal se haga sugerencias entre ellos sobre cómo pueden mejorar su rendimiento laboral.	13	23	3.38	4.00	4	.870	2	2	4
En algunas ocasiones mis compañeros me dan sugerencias para ayudar a mejorar mi rendimiento laboral.	13	23	3.77	4.00	4.	8.32	3	2	5
Cuando intento utilizar los conocimientos/habilidades que he aprendido, sé quién podrá ayudarme si tengo algún problema.	13	23	3.77	4.00	4	.927	3	2	5
Si mi rendimiento no es el que debería ser, mis compañeros me ayudarán a mejorarlo.	13	23	3.15	3.00	3	.899	3	1	4

Resultados cualitativos

Después de haber revisado los datos recabados, surgieron diversas ideas, entre ellas que los docentes están motivados para capacitarse de manera continua, en gran parte por el directivo que los dirige, mostrando interés por que su colectivo esté actualizado, ya que de eso dependen los resultados de cada grupo y de la institución.

La formación profesional debe ser parte del plan de vida de cada persona ya tienen establecido.

De ésta manera se autorregula la oferta y demanda de cursos de capacitación de acuerdo a sus intereses y necesidades personales y de grupo.

Además de la forma en que manejen la motivación y autorregulación será el tipo de transferencia que realicen en el contexto escolar.

Y, si se aúna el trabajo colaborativo, serán mejores los resultados en cuanto a nuevos aprendizajes, en los que los alumnos participen activamente.

En la escuela en que se realizó el estudio, se pudo percibir que va por un buen camino, pues todo el trabajo está centrado en el bienestar de los alumnos, y en provocar el surgimiento de nuevos aprendizajes, teniendo como base el ejemplo de los maestros y la colaboración de los padres de familia.

Después del análisis de los datos se pudo considerar que la disposición de los docentes hacia los cursos ofertados determina el éxito de la capacitación.

Una de las aportaciones que resultan del estudio es haber podido observar y resaltar las diferentes dinámicas de organización en el centro escolar, la forma en que se lleva a cabo la comunicación entre sus elementos.

Se pretende dar a conocer a los participantes el resultado de la investigación, por medio de una presentación en la que puedan conocer los resultados obtenidos, ya que para ellos sería un buen motivo de reconocer y valorar lo que hacen.

Discusión de los resultados

En este capítulo se dan respuesta a las interrogaciones que originaron el estudio, explicando las implicaciones de la investigación, que inició con un plan de observación del contexto de estudio, en el que sobresalió el tipo de organización escolar que está actualmente muy consolidado, pues las relaciones que existen entre los docentes, alumnos y maestros son de respeto y solidaridad en cuanto a los objetivos de trabajo.

Con respecto a los instrumentos utilizados, se pudo determinar que la autorregulación muchas veces se basa en falsas expectativas tomando decisiones equivocadas en el momento de elegir el curso de capacitación. No todos se sienten motivados por la capacitación ofertada, pero expresan que se tiene que asistir aunque no sea lo que se necesita de manera particular.

Fue importante entender la relación que existe entre estos dos aspectos y la manera en que se vinculan para dar lugar a la transferencia de capacitación al salón de clase y espacios educativos.

Se aplicó el cuestionario de transferencia, con el fin de conocer algunos aspectos que influyen para que se lleve a cabo, en éste cuestionario resaltaron diferentes dimensiones que son protagonistas en el proceso.

Una de las dimensiones fue el apoyo y relación con el jefe o directivo, que en éste caso es ejemplar, pues como ya se dijo antes todos trabajan en la misma dirección.

Otra de las dimensiones surgidas es la disposición de recursos dentro del centro educativo que en éste caso son suficientes para su uso en las actividades planeadas por los docentes.

La capacitación recibida, siempre es valiosa y aunque no responde a fines particulares, si fortalece la actualización y profesionalización del colectivo.

Se encontró que la capacitación que se les ofrece a los docentes es, en sí, la mayor motivación que les asegura el seguimiento a su formación profesional, ya que de esto se derivan cambios en el aspecto laboral, social y económico de manera personal y de grupo.

Son muchos los docentes que en la actualidad se preocupan por el cambio de actitud que es necesario en las escuelas, pues ya se están reflejando los resultados del trabajo colaborativo, ya surgen evidencias de que el trabajo escolar se está modificando, las actividades de los alumnos ya están mejor encauzadas, siempre para el logro de un beneficio social y no sólo individual.

Se pudo observar que en el ámbito de capacitación laboral no siempre se realiza la planeación previa para dar respuesta a las necesidades de los participantes, en éste caso de los docentes, con el fin de que las metas y actividades posibiliten el cumplimiento de los objetivos del curso ofertado.

Las diferencias que existen entre cada elemento de una organización son determinantes del éxito de la capacitación tomada, pues en los jóvenes representa el seguimiento a un plan de vida, en el cual basan sus deseos, sus sueños y esperanzas. Sin embargo para los docentes con una edad avanzada, o cercanos a la jubilación se percibe ya un cansancio que denota desánimo, sólo esperan que el tiempo pase para el retiro.

Validez interna

El presente estudio es válido y confiable ya que se siguió el proceso de investigación requerido, en base a un diseño cualitativo y metodología basada en la aplicación de un cuestionario de transferencia y uno de autorregulación y motivación, así mismo los resultados alcanzados responden a la información obtenida de forma real y verídica sin manipulación de datos. Se trató de no perder de vista la pregunta de investigación con el fin garantizar la validez, revisando y verificando los objetivos establecidos, así como los resultados encontrados al recabar

información, con el fin de obtener un estudio basado en el análisis e interpretación de los resultados.

Validez externa

Al realizar esta investigación, y con base en los resultados, se puede comprobar que tiene una validez externa ya que los resultados se pueden utilizar para comprender un tema a profundidad, en éste caso la transferencia de capacitación al contexto escolar.

Conocer y comparar el comportamiento entre colectivos de otras escuelas, con el fin de definir aspectos positivos para un mejor desempeño.

A pesar de que la generalización no es el propósito del presente estudio, se podrían tomar los resultados para promover y motivar la investigación centrada en la práctica educativa, directamente en las escuelas y por los mismos profesores, pues promete muchas respuestas que se pueden convertir en grandes soluciones en las escuelas del nivel básico.

Alcances y limitaciones

Una de las ventajas que se detectaron durante el presente estudio, es la interacción del colectivo como participante, ya que tuvieron la oportunidad de expresar el sentir de cada uno de ellos, y desde cada una de sus perspectivas, analizar los diferentes aspectos que influyen en la práctica docente. Se valoró el hecho de que por medio de la investigación educativa se puede analizar la práctica diaria y darse cuenta de las acciones acertadas y las que se deben cambiar.

Una de las limitantes que se presentó es la falta de tiempo para llevar a cabo la recolección de datos.

Sugerencias para estudios futuros

La presente investigación pretende ser una invitación para otros docentes interesados en el quehacer educativo, sobre todo en la razón primordial de la capacitación docente, que como estrategia central de la reforma es necesario saber la manera en que se lleva a cabo. Del éxito que tenga la transferencia de capacitación al salón de clase o espacio educativo, depende la aplicación que el alumno realice en la vida cotidiana.

Uno de los aspectos decisivos es la profesionalización de los docentes a través de la capacitación continua en cuanto a los nuevos avances en el ámbito educativo, reconociendo que el compromiso de los maestros es lo que hace la diferencia en los cursos y en la práctica misma.

El estudio en sí es importante porque da la oportunidad de ver lo en la rutina pasa desapercibido, las diferentes formas del fenómeno educativo con el fin de mejorar la calidad de la práctica.

Expresan la necesidad de capacitación en determinadas áreas de su interés, ya que en el proceso de cambio, actualmente corresponde a la comunidad educativa, participar y promover el uso de medios electrónicos, desarrollando nuevas competencias en los docentes para poder guiar el trabajo educativo con la integración de dichos medios.

Después de haber realizado el estudio, se entiende que la disposición de los docentes para la capacitación es el punto clave para conseguir la calidad en los aprendizajes de los alumnos, pues el desarrollo de competencias antes que en los alumnos se debe lograr en los maestros.

Conclusión

El éxito en una escuela se basa en el trabajo en equipo, pues representa una de las experiencias más enriquecedoras para todos los participantes, ya que esto da la oportunidad de expresar su opinión y recibir los comentarios suficientes para extender los conocimientos ampliando la visión que se tiene del proceso de enseñanza aprendizaje.

El trabajar de forma colaborativa da la oportunidad de buscar las posibles soluciones desde el punto de vista de diferentes personas, poniendo en juego las experiencias de cada uno y al mismo tiempo fortaleciendo la investigación, la comunicación escrita y la argumentación en cada texto.

En la escuela del futuro se pronostica que las escuelas podrían ser verdaderos centros de investigación en los que se cuente con el suficiente material de multimedia para el uso de la modalidad virtual potencializando la navegación por Internet y de esta manera participar en video conferencias interactivas en las que la distancia se anule con solo un click, produciéndose el contacto en tiempo real y así socializar el aprendizaje instantáneo, potencializando de ésta manera la capacitación asincrónica.

Se concluye que el nivel de motivación que tengan los docentes para la capacitación determina de alguna manera el éxito de la misma.

La cultura de la gente, en éste caso los docentes, impide que en muchos casos no repercutan los aprendizajes.

Una de las conclusiones es que muchos de los docentes buscan en la actualidad la forma de capacitarse, y han empezado a hacer mejor uso de su tiempo, haciendo uso de la modalidad virtual, que brinda la oportunidad de hacerlo, anulando la justificación por falta de tiempo.

Referencias bibliográficas

- Carrasco, J. B. (2004) *Estrategias de Aprendizaje para aprender más y mejor*. Madrid, Ediciones Rialp.
- Chevallard Y, Bosch, M. y Gascón, J. (1998) *Estudiar matemáticas*, El eslabón perdido entre enseñanza y aprendizaje. Biblioteca para la actualización del maestro. México SEP.
- Díaz L. (1999) *La enseñanza y aprendizaje de las habilidades y destrezas motrices básicas*. España INDE Publicaciones.
- Domingo, S. J. (2004) *Asesoramiento al centro educativo*. Biblioteca para la actualización del maestro. México SEP.
- Fernández P. M. (2004) *Las tareas de la profesión de enseñar*. Práctica de la racionalidad curricular didáctica aplicable. Siglo XXI de España editores. 2º edición.
- Flores, F. y Torres, M. (2011) *La escuela como organización de conocimiento*. México, Editorial Trillas.
- Flores, O. (2000) *Autorregulación, Metacognición y Evaluación*. Editorial Universidad de los Andes.
- Fullan, M. (2002) *Los nuevos significados del cambio en la educación*. Barcelona, España. Ediciones Octaedro.
- Fullan M. y Hargreaves, A. (2001) *La escuela que queremos*. Los objetivos por los que vale luchar. Biblioteca para la actualización del maestro. México D.F. Amorrortu Editores.
- Fullan M. y Stiegelbauer S. (1997) *El cambio educativo*. Guía de planeación para maestros. México D.F. Editorial Trillas.
- Gil P. D. y De Guzmán O. M. (2001). *La enseñanza de las ciencias y la matemática*. Tendencias e innovaciones. Colección PROA. España, Editorial Popular.

- Hernández S., Fernandez C.y Baptista P. (1997). Metodología de la investigación México D:F: Mc Graw Hill.
- Jackson, Ph. W. (1996) La vida en las aulas. Madrid, Ediciones Morata.
- Mc Farlane (2003) *El aprendizaje y las tecnologías de la información*. Biblioteca para la actualización del maestro, SEP. México D.F.
- Martinez M. (2000) *El contrato moral del profesorado*. Condiciones para una nueva escuela. Biblioteca para la actualización del maestro, SEP. México D.F.
- Newman D. Griffin, P. y Cole, M. (1996) La zona de construcción del conocimiento. 2º edición Madrid: Morata.
- Perkins D. (2000) *La escuela inteligente*. Del adiestramiento de la memoria a la educación de la mente. Biblioteca para la actualización del maestro. México D.F. Editorial Gedisa.
- Reynolds, Creemers y Hopkins (1998). *Las escuelas eficaces*. Claves para mejorar la enseñanza. México D.F. Aula XXI Santillana.
- Sacristán, J. Gimeno (1996) *El curriculum: una reflexión sobre la práctica.*, Madrid España, Editorial Morata.
- Saint-Onge M. (2001) *Yo explico pero ellos...aprenden?* biblioteca para la actualización del maestro, SEP. México D.F.
- Salaiza L.F. (2006) *Transferencia de la capacitación al lugar de trabajo*. Un modelo explicativo. Tesis para grado Doctoral en Administración. Instituto de Estudios Superiores del Tecnológico de Monterrey.
- Schmelkes S. (2004) *La formación de valores en la educación básica*. Biblioteca para la actualización del maestro. México D. F. SEP
- Schmelkes S. (2001) *Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas*. Biblioteca para la actualización del maestro. México D.F. SEP

Skemp R. (1999) *Psicología de las matemáticas del aprendizaje*. 3° edición. Madrid Morata.

Wittrock M. C. (1997) *La investigación de la enseñanza, I. Enfoques, teorías y métodos*.

México D.F. Paidós Educador.

APENDICES

<h3 style="margin: 0;">Cuestionario sobre Transferencia de la Capacitación</h3>

Instrucciones: A continuación hay una lista de afirmaciones, debe indicar en que medida esta de acuerdo o en desacuerdo con cada una de ellas.

Hay 5 respuestas posibles, elija solamente una:

- | |
|--|
| <p>1- Totalmente en desacuerdo
 2- En desacuerdo
 3- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 4 -De acuerdo</p> |
|--|

Para los siguientes enunciados, por favor piense en el último curso al que asistió.

1	Mi carga de trabajo no me permite poner en práctica lo que he aprendido	1 2 3 4 5
2	Actualmente hay demasiado ajeteo y cambios en mi área de trabajo como para tratar de poner en práctica lo aprendido en esta capacitación.	1 2 3 4 5
3	Se nota cuando los empleados en esta organización no llevan a la práctica lo que aprendieron durante la capacitación	1 2 3 4 5
4	Alguien tendrá que cambiar las prioridades en mi trabajo de manera que me permita aplicar lo aprendido	1 2 3 4 5
5	Me gustaría tener tiempo para poder hacer las cosas de la forma en que deberían hacerse	1 2 3 4 5
6	Mis compañeros de trabajo aprecian el uso de las nuevas habilidades que he aprendido en la capacitación	1 2 3 4 5
7	Mis compañeros de trabajo me motivan para que utilice las nuevas habilidades aprendidas en la capacitación.	1 2 3 4 5
8	En mi trabajo, mis compañeros de trabajo esperan verme utilizar lo que aprendí en la capacitación	1 2 3 4 5
9	Mis compañeros de trabajo son pacientes conmigo cuando trato de poner en práctica las nuevas habilidades o técnicas	1 2 3 4 5
10	Los apoyos instruccionales (ejemplos, escenarios, etc) utilizados en la capacitación son muy similares a las que uso en el trabajo	1 2 3 4 5
11	Los métodos usados en el transcurso de la capacitación son muy similares a los que utilizamos en el trabajo.	1 2 3 4 5
12	Me gusta la manera en que la capacitación se asemeja a lo que sucede en mi trabajo	1 2 3 4 5
13	Contaré con los recursos necesarios para ser capaz de usar esta capacitación	1 2 3 4 5
14	Los recursos que necesito para usar lo que aprendí, estarán disponibles después de la capacitación	1 2 3 4 5
15	Tendré oportunidades para aplicar esta capacitación en mi trabajo	1 2 3 4 5
16	Lo que se enseñó en esta capacitación se ajusta en gran medida a los requerimientos de mi trabajo	1 2 3 4 5
17	Las situaciones mostradas en la capacitación fueron muy similares a las que me encuentro en mi trabajo	1 2 3 4 5
18	Hay los suficientes recursos humanos disponibles en mi trabajo que me permitan poner en práctica lo aprendido en la capacitación	1 2 3 4 5

19	En el trabajo, las limitaciones de presupuesto me impedirán aplicar las habilidades adquiridas en la capacitación	1	2	3	4	5
20	Cuento con el número adecuado de personal para poner en práctica esta capacitación	1	2	3	4	5
21	Será difícil conseguir los materiales y equipo que necesito utilizar para aplicar las habilidades y los conocimientos adquiridos en la capacitación	1	2	3	4	5

1- Totalmente en desacuerdo
2- En desacuerdo
3- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4 -De acuerdo

Al responder los siguientes incisos, por favor **piense acerca de la capacitación en general que recibe en su organización**

22	El sistema de incentivos de esta organización recompensa a aquellos que ponen en práctica lo que aprendieron en la capacitación	1	2	3	4	5
23	Si el personal usa lo que aprendió en la capacitación, puede conseguir una mejor evaluación del desempeño	1	2	3	4	5
24	Los empleados en esta organización reciben diversos beneficios cuando utilizan en sus funciones diarias las nuevas habilidades que han aprendido	1	2	3	4	5
25	La organización está comprometida con el desarrollo del personal	1	2	3	4	5
26	El programa de capacitación que recibo está alineado con los objetivos de la organización	1	2	3	4	5
27	En la mayoría de los casos, la gente que logra ser recompensada en mi organización es porque hace algo para merecerlo	1	2	3	4	5
28	La gente de mi área/departamento se da cuenta cuando alguien hace algo bien	1	2	3	4	5
29	Esta organización es ideal para alguien que quiera ser recompensado cuando hace aportaciones valiosas para mejorar la forma de hacer el trabajo	1	2	3	4	5
30	Mis compañeros generalmente prefieren usar métodos ya existentes a usar nuevos métodos aprendidos en la capacitación	1	2	3	4	5
31	Los cursos de capacitación que recibo están apegados a un plan de vida y carrera previamente establecido de acuerdo a mi puesto	1	2	3	4	5
32	Las personas en mi área están dispuestas a cambiar la manera de hacer las cosas	1	2	3	4	5
33	Mi grupo de trabajo está abierto al cambio si eso beneficia nuestro desempeño	1	2	3	4	5
34	Después de la capacitación, la gente de mi área me retroalimenta acerca de qué tan bien estoy aplicando lo que aprendí	1	2	3	4	5
35	En esta organización es común que el personal se haga sugerencias entre ellos sobre cómo pueden mejorar su rendimiento laboral	1	2	3	4	5
36	En algunas ocasiones mis compañeros me dan sugerencias para ayudar a mejorar mi rendimiento laboral	1	2	3	4	5
37	Cuando intento utilizar los conocimientos/habilidades que he aprendido, sé quién podrá ayudarme si tengo algún problema	1	2	3	4	5
38	Si mi rendimiento no es el que debería ser, mis compañeros me ayudarán a mejorarlo	1	2	3	4	5

Preguntas abiertas

1.- ¿Considera que los conocimientos y habilidades que adquirió en su último curso de capacitación le han servido para mejorar su desempeño laboral?

¿En qué forma?

2.- ¿Cuáles cree que sean los factores que favorezcan que los conocimientos adquiridos en el curso sean aplicados a su trabajo?

3.- ¿Cuáles serían las áreas de oportunidad en su organización para mejorar el impacto de la capacitación en general?

Motivación

Involucramiento con el puesto

Se trata de una investigación sobre la motivación/involucramiento con el puesto de trabajo. El cuestionario es anónimo y voluntario; sus respuestas se mantendrán confidenciales.

A continuación encontrará una serie de enunciados. Solicitamos su opinión sincera al respecto. No hay respuestas buenas o malas; todas son valiosas pues se refieren a su opinión. Responda tan rápidamente como sea posible, después de leer cuidadosamente cada enunciado. Debe contestar marcando la letra que corresponda (A, B, C, D, ó E) en la hoja. Por favor usar un lápiz del número 2.

A	Totalmente en desacuerdo	B	En desacuerdo	C	Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo	D	De acuerdo	E	Totalmente de acuerdo
----------	---------------------------------	----------	----------------------	----------	---	----------	-------------------	----------	------------------------------

MOTIVACIÓN

	A	B	C	D	E
La empresa se interesa en que los empleados estén a gusto mientras trabajan.					
Los empleados evitan quedarse a trabajar tiempo extra porque la empresa no los reconoce.					
En mi empresa hacen sentir a cada trabajador útil en todos los aspectos.					
Los empleados procuran entregar su trabajo antes de tiempo porque le empresa se los reconoce.					
Las actividades que realiza la empresa son monótonas.					
En la empresa donde trabajo se acostumbra felicitar a los empleados cuando realizan bien sus actividades.					
Los Empleados muestran agrado en realizar sus tareas laborales.					
Los empleados realizan su trabajo con optimismo.					
Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.					
Los empleados se preocupan por realizar las actividades con calidad.					
Los empleados brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.					

Involucramiento en el Puesto (Betanzos)

	A	B	C	D	E
Mi trabajo es central en mi existencia					
Las cosas más importantes que me pasan se relacionan con mi trabajo					
Las cosas más importantes que me hacen feliz en mi vida, involucran mi trabajo					
La mayoría de mis intereses están centrados alrededor de mi trabajo					
Mis metas personales tienen que ver con mi trabajo					

RESPUESTAS A PREGUNTAS ABIERTAS

Participante 1A

1.- ¿Considera que es importante la capacitación en su labor? ¿Por qué? Si, porque de esta forma estamos actualizados.

2.- ¿De qué manera le ha servido la capacitación recibida en su formación profesional? Me ha permitido tener buen nivel académico.

3.- ¿Considera que los conocimientos y habilidades que adquirió en el último curso le han servido para mejorar su desempeño laboral? ¿En qué forma? Si, he cambiado mi manera de trabajar.

4.- ¿Cómo transfiere sus aprendizajes de capacitación en la práctica diaria? A través de las actividades planeadas.

5.- Si no los transfiere, ¿por qué? Por mal uso del tiempo.

6.- ¿Cuáles cree que sean los factores que favorezcan que los conocimientos adquiridos en los cursos recibidos sean aplicados a su trabajo? El trabajo colaborativo.

7.- ¿Cuáles serían las áreas de oportunidad en su organización para mejorar el impacto de la capacitación en general? El salón de clase.

8.- ¿En qué otro aspecto le gustaría que lo capacitaran? Lengua extranjera.

Participante 1B

1.- ¿Considera que es importante la capacitación en su labor? ¿por qué? Si, porque nos da la oportunidad de conocer nuevas estrategias y experiencias.

2.- ¿De qué manera le ha servido la capacitación recibida en su formación profesional? Si, un poco aunque no me he promovido en Carrera Magisterial.

- 3.- ¿Considera que los conocimientos y habilidades que adquirió en el último curso le han servido para mejorar su desempeño laboral? ¿En qué forma? Si, con las experiencias de mis compañeros, veo que puedo mejorar ó en qué estoy mal.
- 4.- ¿Cómo transfiere sus aprendizajes de capacitación en la práctica diaria? Con actividades novedosas.
- 5.- Si no los transfiere, ¿por qué? Por la rutina diaria y el mal uso del tiempo.
- 6.- ¿Cuáles cree que sean los factores que favorezcan que los conocimientos adquiridos en los cursos recibidos sean aplicados a su trabajo? La cantidad de alumnos en el grupo, la falta de apoyo de los padres, el material de trabajo, el espacio de trabajo y la planeación efectiva.
- 7.- ¿Cuáles serían las áreas de oportunidad en su organización para mejorar el impacto de la capacitación en general? Las facilidades que ofrece la Dirección
- 8.- ¿En qué otro aspecto le gustaría que lo capacitaran? En planeación

Participante 2A

- 1.- ¿Considera que es importante la capacitación en su labor? ¿por qué? Si permite mejorar la calidad y eficacia?
- 2.- ¿De qué manera le ha servido la capacitación recibida en su formación profesional? Para ampliar mis conocimientos.
- 3.- ¿Considera que los conocimientos y habilidades que adquirió en el último curso le han servido para mejorar su desempeño laboral? ¿En qué forma? Si, aplicando estrategias que se intercambian con los compañeros.
- 4.- ¿Cómo transfiere sus aprendizajes de capacitación en la práctica diaria? Con la planeación.
- 5.- Si no los transfiere, ¿por qué? La cantidad de alumnos dificulta la aplicación de actividades lúdicas.

6.- ¿Cuáles cree que sean los factores que favorezcan que los conocimientos adquiridos en los cursos recibidos sean aplicados a su trabajo? El tiempo, la planeación didáctica, los recursos materiales disponibles.

7.- ¿Cuáles serían las áreas de oportunidad en su organización para mejorar el impacto de la capacitación en general? El ambiente escolar pues se tiene todo, sólo falta que se aplique al 100%

8.- ¿En qué otro aspecto le gustaría que lo capacitaran? Dinámicas grupales, pues se dificulta la organización del grupo y el control.

Participante 2B

1.- ¿Considera que es importante la capacitación en su labor? ¿por qué? Si, porque permite mejorar la calidad y eficacia en el trabajo, logrando aprendizajes significativos.

2.- ¿De qué manera le ha servido la capacitación recibida en su formación profesional? Ha permitido el desarrollo eficaz de mis actividades.

3.- ¿Considera que los conocimientos y habilidades que adquirió en el último curso le han servido para mejorar su desempeño laboral? ¿En qué forma? Si, en la aplicación de esos nuevos conocimientos a mi vida laboral y al avance y desarrollo de nuevas habilidades.

4.- Cómo transfiere sus aprendizajes de capacitación en la práctica diaria? Con las actividades que planeo para los alumnos.

5.- Si no los transfiere, ¿por qué? Porque la organización del grupo no lo permite (cantidad de niños)

6.- ¿Cuáles cree que sean los factores que favorezcan que los conocimientos adquiridos en los cursos recibidos sean aplicados a su trabajo? El tiempo, la disposición, los recursos didácticos, y la planeación.

7.- ¿Cuáles serían las áreas de oportunidad en su organización para mejorar el impacto de la capacitación en general? La dirección, la planta docente, una buena planeación, Los recursos disponibles.

8.- ¿En qué otro aspecto le gustaría que lo capacitaran? En el uso y aplicación de nuevas tecnologías.

Participante 3A

1.- ¿Considera que es importante la capacitación en su labor? ¿por qué? Si, te permite estar actualizado.

2.- ¿De qué manera le ha servido la capacitación recibida en su formación profesional? Avanzar en Carrera Magisterial.

3.- ¿Considera que los conocimientos y habilidades que adquirió en el último curso le han servido para mejorar su desempeño laboral? ¿En qué forma? Si, para conocer y cambiar mi forma de trabajo.

4.- ¿Cómo transfiere sus aprendizajes de capacitación en la práctica diaria? Con muchas actividades de acuerdo a las necesidades de grupo.

5.- Si no los transfiere, ¿por qué? Porque el tiempo no alcanza.

6.- ¿Cuáles cree que sean los factores que favorezcan que los conocimientos adquiridos en los cursos recibidos sean aplicados a su trabajo? El trabajo colaborativo.

7.- ¿Cuáles serían las áreas de oportunidad en su organización para mejorar el impacto de la capacitación en general? La promoción a cursos por parte de Directivos y por parte de SEP.

8.- ¿En qué otro aspecto le gustaría que lo capacitaran? En lengua extranjera.

Participante 3B

1.- ¿Considera que es importante la capacitación en su labor? ¿por qué? Si, me sirve para utilizarla en el grupo.

- 2.- ¿De qué manera le ha servido la capacitación recibida en su formación profesional? Si, mucho.
- 3.- ¿Considera que los conocimientos y habilidades que adquirió en el último curso le han servido para mejorar su desempeño laboral? ¿En qué forma? Si me ha ayudado a mejorar mi desempeño.
- 4.- ¿Cómo transfiere sus aprendizajes de capacitación en la práctica diaria? Veo que le sirve al grupo.
- 5.- Si no los transfiere, ¿por qué? Se me complica adecuar la planeación.
- 6.- ¿Cuáles cree que sean los factores que favorezcan que los conocimientos adquiridos en los cursos recibidos sean aplicados a su trabajo? El trabajo colaborativo, el buen uso del tiempo.
- 7.- ¿Cuáles serían las áreas de oportunidad en su organización para mejorar el impacto de la capacitación en general? Existen los recursos necesarios en la escuela para llevar a cabo la transferencia de capacitación.
- 8.- ¿En qué otro aspecto le gustaría que lo capacitaran? Acerca de la RIEB.

Participante 4A

- 1.- ¿Considera que es importante la capacitación en su labor? ¿por qué? Si, para estar actualizado en el manejo de los contenidos.
- 2.- ¿De qué manera le ha servido la capacitación recibida en su formación profesional? Me ha dado la oportunidad de realizar otras actividades educativas.
- 3.- ¿Considera que los conocimientos y habilidades que adquirió en el último curso le han servido para mejorar su desempeño laboral? ¿En qué forma? Si, porque entiendo mejor el propósito de mi labor.
- 4.- ¿Cómo transfiere sus aprendizajes de capacitación en la práctica diaria? Si, de manera activa.
- 5.- Si no los transfiere, ¿por qué? En algunas ocasiones por la falta de tiempo.

6.- ¿Cuáles cree que sean los factores que favorezcan que los conocimientos adquiridos en los cursos recibidos sean aplicados a su trabajo? La planeación y el uso del tiempo.

7.- ¿Cuáles serían las áreas de oportunidad en su organización para mejorar el impacto de la capacitación en general?

8.- ¿En qué otro aspecto le gustaría que lo capacitaran? En lo relacionado a la RIEB.

Participante 4B

1.- ¿Considera que es importante la capacitación en su labor? ¿por qué? Si, porque es una forma de actualizarte, de mejorar la práctica.

2.- ¿De qué manera le ha servido la capacitación recibida en su formación profesional? Me ha permitido ubicarme en una buena escuela, geográficamente.

3.- ¿Considera que los conocimientos y habilidades que adquirió en el último curso le han servido para mejorar su desempeño laboral? ¿En qué forma? Si, porque me permiten cumplir propósitos si los aplico.

4.- ¿Cómo transfiere sus aprendizajes de capacitación en la práctica diaria? Hago lo posible pero con tantos alumnos a veces es imposible.

5.- Si no los transfiere, ¿por qué? La rutina y actividades extras me lo impide, pues me hace falta tiempo.

6.- ¿Cuáles cree que sean los factores que favorezcan que los conocimientos adquiridos en los cursos recibidos sean aplicados a su trabajo? Aprovechar el tiempo con actividades adecuadas

7.- ¿Cuáles serían las áreas de oportunidad en su organización para mejorar el impacto de la capacitación en general? La práctica diaria.

8.- ¿En qué otro aspecto le gustaría que lo capacitaran? En la elaboración de material didáctico y en dinámicas de grupo.

Participante 4C

- 1.- ¿Considera que es importante la capacitación en su labor? ¿por qué? Si porque es importante estar actualizado para mejorar nuestra práctica docente.
- 2.- ¿De qué manera le ha servido la capacitación recibida en su formación profesional? Si, eso me ha permitido ampliar conocimientos y dar clases a alumnos de otro secundaria.
- 3.- ¿Considera que los conocimientos y habilidades que adquirió en el último curso le han servido para mejorar su desempeño laboral? ¿En qué forma? Si, haciendo una planeación de acuerdo a las necesidades del grupo, implementando estrategias didácticas sugeridas.
- 4.- ¿Cómo transfiere sus aprendizajes de capacitación en la práctica diaria? Con adecuaciones de acuerdo a necesidades del grupo.
- 5.- Si no los transfiere, ¿por qué? Por la costumbre a lo tradicional.
- 6.- ¿Cuáles cree que sean los factores que favorezcan que los conocimientos adquiridos en los cursos recibidos sean aplicados a su trabajo? Decisión, sentido de responsabilidad y vocación de servicio.
- 7.- ¿Cuáles serían las áreas de oportunidad en su organización para mejorar el impacto de la capacitación en general? Se cuenta con todos los apoyos, materiales y tecnológicos.
- 8.- ¿En qué otro aspecto le gustaría que lo capacitaran? Computación y técnicas para la comprensión lectora.

Participante 5A

- 1.- ¿Considera que es importante la capacitación en su labor? ¿por qué? Si, porque permite mejorar la calidad de estrategias para el logro de aprendizajes significativos.
- 2.- ¿De qué manera le ha servido la capacitación recibida en su formación profesional? Me ha mantenido en un buen nivel de conocimientos permitiéndome asesorar a otros compañeros.

- 3.- ¿Considera que los conocimientos y habilidades que adquirió en el último curso le han servido para mejorar su desempeño laboral? ¿En qué forma? Si porque me da oportunidad de hacer cambios en mi práctica diaria y lograr mejores resultados con mis alumnos.
- 4.- ¿Cómo transfiere sus aprendizajes de capacitación en la práctica diaria? A través de la planeación de secuencias novedosas en las que los alumnos se sientan cómodos.
- 5.- Si no los transfiere, ¿por qué? Cuando no se hace es porque no existe un significado claro en los propósitos que se quieren cumplir..
- 6.- ¿Cuáles cree que sean los factores que favorezcan que los conocimientos adquiridos en los cursos recibidos sean aplicados a su trabajo? El trabajo colaborativo, la participación, la iniciativa y la autonomía en la toma de decisiones para llevar a cabo nuevas prácticas.
- 7.- ¿Cuáles serían las áreas de oportunidad en su organización para mejorar el impacto de la capacitación en general? La práctica diaria y los resultados de los alumnos.
- 8.- ¿En qué otro aspecto le gustaría que lo capacitaran? Dinámicas para el desarrollo del razonamiento en los niños.

Participante 5B

- 1.- ¿Considera que es importante la capacitación en su labor? ¿por qué? Si para adquirir nuevas y mejores herramientas para desempeñar mejor la labor docente y como superación personal.
- 2.- ¿De qué manera le ha servido la capacitación recibida en su formación profesional?
Me permite asesorar a otros.
- 3.- ¿Considera que los conocimientos y habilidades que adquirió en el último curso le han servido para mejorar su desempeño laboral? ¿En qué forma? Si en la manera de cómo seguir una secuencia con respecto a la atención de los alumnos
- 4.- ¿Cómo transfiere sus aprendizajes de capacitación en la práctica diaria? Con actividades plasmadas en la planeación

- 5.- Si no los transfiere, ¿por qué? No siempre me convencen y busco una adecuación.
- 6.- ¿Cuáles cree que sean los factores que favorezcan que los conocimientos adquiridos en los cursos recibidos sean aplicados a su trabajo? Compromiso con la labor docente, El tiempo, apego a la realidad en cuanto a recursos y conocimiento del entorno en que se llevará a cabo.
- 7.- ¿Cuáles serían las áreas de oportunidad en su organización para mejorar el impacto de la capacitación en general? Cursos nacionales y estatales acordes a la realidad de nuestro país y no la aplicación de métodos copiados de otros países con mejores condiciones para llevarlas a cabo.
- 8.- ¿En qué otro aspecto le gustaría que lo capacitaran? En computación.

Participante 6A

- 1.- ¿Considera que es importante la capacitación en su labor? ¿por qué? Si, porque me da oportunidad de mejorar.
- 2.- ¿De qué manera le ha servido la capacitación recibida en su formación profesional? Me ha permitido tener un empleo que me gusta, es ideal y adecuado.
- 3.- ¿Considera que los conocimientos y habilidades que adquirió en el último curso le han servido para mejorar su desempeño laboral? ¿En qué forma? Si, porque me ha sensibilizado en el trato con mis compañeros.
- 4.- ¿Cómo transfiere sus aprendizajes de capacitación en la práctica diaria? Realizando actividades que agraden a los niños.
- 5.- Si no los transfiere, ¿por qué? Porque no he sabido cómo integrarlos a mi práctica.
- 6.- ¿Cuáles cree que sean los factores que favorezcan que los conocimientos adquiridos en los cursos recibidos sean aplicados a su trabajo? El tiempo, la cantidad de alumnos que no corresponde a los espacios disponibles.
- 7.- ¿Cuáles serían las áreas de oportunidad en su organización para mejorar el impacto de la capacitación en general? Los cursos ofertados por la SEP.

8.- ¿En qué otro aspecto le gustaría que lo capacitaran? En el uso de los medios electrónicos en integración a la práctica.

Participación 6B

1.- ¿Considera que es importante la capacitación en su labor? ¿por qué? Si, porque es conveniente ir avanzando a la par con las reformas y reestructuraciones educativas así como en el manejo de los contenidos.

2.- ¿De qué manera le ha servido la capacitación recibida en su formación profesional? Si, ya que con las lecturas y experiencia que se comparten, tomo como alternativa de trabajo que me ayudan a ir mejorando.

3.- ¿Considera que los conocimientos y habilidades que adquirió en el último curso le han servido para mejorar su desempeño laboral? ¿En qué forma? Si porque he realizado trabajo colaborativo.

4.- ¿Cómo transfiere sus aprendizajes de capacitación en la práctica diaria? Adecuando lo me parece de utilidad.

5.- Si no los transfiere, ¿por qué? Porque la rutina se impone.

6.- ¿Cuáles cree que sean los factores que favorezcan que los conocimientos adquiridos en los cursos recibidos sean aplicados a su trabajo? Los grupos numerosos, el espacio de trabajo, la colaboración entre compañeros.

7.- ¿Cuáles serían las áreas de oportunidad en su organización para mejorar el impacto de la capacitación en general? El trabajo en colectivo, reflexión en la práctica, apoyo e intercambio de trabajo entre compañeros.

8.- ¿En qué otro aspecto le gustaría que lo capacitaran? Atención de alumnos con N:E:E: (Necesidades Educativas Especiales).

Frecuencias en las respuestas a preguntas abiertas.

1.- ¿Considera que es importante la capacitación en su labor? ¿por qué?

Códigos	Categorías (patrones o respuestas con mayor frecuencia de mención).	Frecuencia de mención
1	Forma de actualización en manejo de contenidos.	4
2	Adquirir mejores herramientas para aplicar en el grupo.	2
3	Mejorar calidad y eficiencia.	3
4	Logro de aprendizajes significativos	2
5	Superación personal	1
6	Oportunidad de mejorar el desempeño	2
7	Mejorar la calidad de estrategias	2
8	Eficacia de aprendizajes	1
9	Nuevas estrategias	1
10	Avanzar con Reforma	1
11	Cursos no interesantes	1
12	Mejorar la práctica	2

2.- ¿Le ha servido la capacitación recibida en su formación profesional?

Códigos	Categorías (patrones o respuestas con mayor frecuencia de mención).	Frecuencia de mención
1	Logro de un buen nivel académico	2
2	Permite asesorar a docentes	2
3	Ampliando conocimientos	2
4	Eficacia en diversas actividades	2
5	Avanzar en carrera magisterial	1
6	Oportunidad de ubicación geográfica	1
7	Tener un empleo ideal	1
8	Compartir experiencias y lecturas actuales	1

3.- ¿Considera que los conocimientos y habilidades que adquirió en el último curso le han servido para mejorar su desempeño laboral?

Código	Categorías (patrones o respuestas con mayor frecuencia de mención).	Frecuencia de mención
1	He cambiado la forma de trabajar	2
2	Comparto experiencias	1
3	Aplico estrategias nuevas	2
4	Avance en el desarrollo de habilidades	1
5	Mejora el desempeño laboral	1
6	Entender el propósito de la labor docente	2
7	Planeación con estrategias sugeridas	1
8	Cambio en práctica diaria	1
9	Mejorar resultados en aprendizajes	1
10	Permite dar seguimiento a secuencias	1
11	Sensibilización en trato con los compañeros	1
12	Realizando trabajo colaborativo	1

4.- ¿Cómo transfiere sus aprendizajes de capacitación en la práctica diaria.

Código	Categorías (patrones o respuestas con mayor frecuencia de mención).	Frecuencia de mención
1	A través de actividades planeadas	5
2	Con actividades novedosas	5
3	Según las necesidades del grupo	1
4	De manera activa	1
5	Según la cantidad de alumnos	1
6	Con adecuaciones al grupo	1
7	Lo que es de utilidad	1

5.- Si no los transfiere, ¿por qué?

Código	Categorías (patrones o respuestas con mayor frecuencia de mención).	Frecuencia de mención
1.-	Por falta de tiempo	4
2.-	Por la rutina	3
3.-	Cantidad de alumnos	2
4.-	Costumbre a lo tradicional	1
5.-	Desconoce el propósito a cumplir	1
6.-	No convencen los cambios	1
7.-	Dificultad para integrar a la práctica	1

6.- ¿Cuáles cree que sean los factores que favorezcan que los conocimientos adquiridos en los cursos recibidos sean aplicados a su trabajo?

Código	Categorías (patrones o respuestas con mayor frecuencia de mención).	Frecuencia de mención
1.-	Uso del tiempo	7
2.-	Trabajo colaborativo	5
3.-	Planeación adecuada	4
4.-	Cantidad de alumnos	3
5.-	Espacio de trabajo	3
6.-	Recursos materiales disponibles	3
7.-	Actividades adecuadas	2
8.-	Apoyo familiar	1
9.-	Disposición al cambio	1
10.-	Sentido de responsabilidad	1
11.-	Vocación de servicio	1
12.-	Compromiso con el trabajo docente	1
13.-	Autonomía en la toma de decisiones	1
14.-	Características del entorno	1

7.- ¿Cuáles serían las áreas de oportunidad en su organización para mejorar el impacto de la capacitación en general?

Código	Categorías (patrones o respuestas con mayor frecuencia de mención).	Frecuencia de mención
1.-	El ambiente escolar	4
2.-	Cursos ofertados por la SEP	3
3.-	La práctica diaria en el salón d clase	3
4.-	Las flexibilidad del Directivo	2
5.-	La disposición de recursos diversos	1
6.-	El trabajo colaborativo entre compañeros.	2
7.-	La reflexión sobre la práctica docente.	1
8.-	Los resultados de los alumnos	1

8.- ¿En qué otro aspecto le gustaría que lo capacitaran?

Código	Categorías (patrones o respuestas con mayor frecuencia de mención).	Frecuencia de mención
1.-	Uso de recursos tecnológicos en la práctica diaria.	4
2.-	Lengua extranjera	2
3.-	Dinámicas grupales para el control de orden.	2
4.-	Estrategias de planeación en RIEB	2
5.-	Dinámicas de razonamiento	1
6.-	Elaboración y utilización de material didáctico	1
7.-	Técnicas para la comprensión lectora	1
8.-	Atención a niños con NEE (necesidades de educación especial).	1

Fragmento 1

Durante una reunión de colectivo, alguien cuestionó acerca de las causas que provocan que el aprendizaje no sea significativo, surgieron diversas respuestas pero todos coincidieron que les hace falta interés por aprender a los alumnos.

En algunos profesores se nota el desaliento, pues ellos justifican su trabajo haciendo uso de nuevas estrategias metodológicas que propone la RIEB y sin embargo los resultados no son del todo alentadores.

Los participantes expresan que les gustaría tener tiempo para hacer las cosas de manera adecuada. Comenta una maestra _ Si nos dejaran organizar nuestro tiempo, quizá avanzaríamos más.

La mayoría opina que sus compañeros no aprecian sus logros _pues a nadie le importa lo que otro logre, aunque otros contestaron que si se les ha reconocido.

Comenta que nadie los anima para poner en práctica lo aprendido, que si han sentido el apoyo, pero realmente no creen que alguien espere que aplique lo aprendido.

Una minoría expresa comentarios acerca de la paciencia que le tienen cuando pone en práctica lo aprendido, la mayoría dijo que nadie se da cuenta de si lo hace.

_En algunos cursos los apoyos, escenarios y ejemplos usados en la capacitación no son similares a los que usa en la práctica.

Fragmento 2

Durante la interacción se aprovechó el momento para cuestionar acerca de la autorregulación y motivación personal para recibir capacitación.

Aquí se presenta un fragmento de la plática.

Una maestra intervino contestando _ Si yo pudiera, no iría, siempre es lo mismo, nos lo pintan muy bonito, pero la realidad en las escuelas es muy diferente.

Si contestó un maestro _es que los cursos sólo están planeados para justificar gastos pero no para ayudar a los maestros verdaderamente.

Algunas más comentaron que si les gusta capacitarse, pero que no siempre los cursos son de su agrado, _sólo vamos por cumplir, dijeron algunos

No se puede asegurar que todo es negativo, pues también sobresalen algunos avances, pero en una minoría de alumnos, el éxito no es generalizado.