



**UNIVERSIDAD TECVIRTUAL
ESCUELA DE GRADUADOS EN EDUCACIÓN**

La evaluación de la capacitación y actualización docente en el nivel básico

Tesis que para obtener el grado de:

Maestría en Administración de Instituciones Educativas

Presenta:

Enriqueta Cerón Rodríguez.

Asesor Tutor:

Blanca Patricia Santos Carrasco.

Asesor Titular:

Dr. Jaime Ricardo Valenzuela González.

Estado de México.

Octubre 2012.

Dedicatorias

A mis padres por darme la vida, apoyarme durante mi etapa estudiantil y con su ejemplo aprender a luchar por lo que quiero, así como enseñarme la responsabilidad, la dedicación, el optimismo y a nunca derrumbarme ante nada por difícil que sea.

A mis hijos, Oscar, Sergio y Mario que estuvieron acompañándome en los días de desvelo, que comíamos y cenábamos comida rápida y sobre todo en las horas que les reste para acompañarlos al cine o ver los partidos de fútbol americano.

A Alfredo, porque siempre estuvo pendiente de que no me enfermara, y su apoyo para que esto saliera al 100%.

A mis amigos, que a distancia me estuvieron animando y apoyando, porque su presencia fue primordial para avanzar en mi proyecto.

Agradecimientos

Gracias a la Universidad Virtual del Tecnológico de Monterrey, por brindarnos la oportunidad de ser parte de su Escuela de Graduados, y dedicarnos el tiempo y la confianza de pertenecer a tan digna institución.

Gracias al personal docente del Jardín de Niños Silvina Jardón, que colaboraron y apoyaron en la realización del trabajo de investigación que se presenta en esta tesis de Maestría.

Gracias a los profesores titulares y tutores de tecvirtual, que intervinieron en esta etapa de enseñanza, que concluyo y a todos los que detrás de una computadora apoyaron en los momentos difíciles.

Resumen

La capacitación y la actualización son herramientas fundamentales para el personal docente en el ejercicio diario de su labor. La presente investigación pretende aplicar la evaluación de indicadores en el campo de la capacitación y actualización docentes en los diferentes planteles de educación básica, enfocándose a estudiar las circunstancias por las cuales se obstaculiza esta tarea. A partir de un marco teórico se exponen las temáticas que el docente debe considerar en su formación académica para capacitarse y actualizarse como fortalecimiento a su labor. Aborda temas como la evaluación docente, el liderazgo, la capacitación, la sensibilización y la actualización, así como los diversos cursos y la reforma como requerimiento oficial de la capacitación y actualización. A través de la evaluación de indicadores se proponen nuevas estrategias para identificar lo que interfiere y/o obstaculiza la decisión de tomar cursos de capacitación y actualización. Tomando como muestra el Jardín de Niños Silvina Jardón (institución de orden público). Se empleó el método mixto con la aplicación de la escala Likert para demostrar (con base en la confiabilidad) las principales causas que impiden a los profesores la capacitación y la actualización, así como las contradicciones que muestran. A partir del análisis de resultados se señalan los siguientes indicadores de evaluación: horario en el cual está dispuesto a capacitarse y actualizarse y número de horas que empleará anualmente en su capacitación y actualización. Se espera que la investigación tenga el suficiente impacto para que investigadores y profesores en general evalúen por medio de indicadores y les sirva como orientación en el manejo y diseño de diversas estrategias para el mejoramiento de los cursos de actualización y capacitación docente.

Índice

1.Planteamiento del Problema.....	1
1.1. Antecedentes del problema.....	2
1.2.Definición del problema.....	6
1.3. Preguntas de investigación.....	7
1.3.1. Pregunta principal.....	7
1.3.2. Preguntas subordinadas.....	7
1.4.Objetivos de investigación.....	7
1.4.1.Objetivo general.....	7
1.4.2.Objetivos específicos.....	8
1.5.Justificación de la investigación.....	8
1.6.Delimitación.....	11
1.7.Limitaciones.....	13
2.Marco Teórico.....	14
2.1. Capital Humano.....	15
2.2.Liderazgo.....	20
2.3.Evaluación.....	25
2.3.1. Evaluación Institucional.....	27
2.3.2 Indicadores de Evaluación.....	32
2.4.Formación y actualización docente.....	33
2.4.1. Capacitación docente.....	35
2.4.2. Asesoramiento docente.....	36
2.4.3. Sensibilización docente.....	39
2.4.4. Actualización docente.....	41
2.4.5. Competencias docentes.....	44
2.5.Cursos de actualización.....	47
2.6.La reforma curricular en educación.....	50

2.6.1. Trayecto formativo.....	51
3. Método.....	54
3.1. Método de Investigación.....	54
3.2. Participantes.....	57
3.3. Instrumentos de recolección de datos.....	60
3.3.1. Escala Likert.....	61
3.3.2. Confiabilidad de la escala Likert.....	62
3.4. Procedimientos.....	63
3.4.1. Procedimientos en la aplicación de instrumentos.....	64
3.5. Análisis de datos.....	64
4. Análisis de Resultados.....	66
4.1. Triangulación de datos.....	67
4.2. Análisis de contenido.....	68
4.2.1. Índice de confiabilidad.....	68
4.3. Análisis sobre resultados de docentes.....	69
4.4. Análisis sobre las instituciones educativas y las generadoras de Cursos.....	75
4.5. Análisis sobre los cursos de capacitación y actualización.....	80
5. Conclusiones.....	88
5.1. Principales hallazgos.....	88
5.1.1. Hallazgos relacionados con las docentes.....	89
5.1.2. Hallazgos relacionados con las instituciones educativas	

Y las generadoras de cursos.....	91
5.1.3. Hallazgos relacionados con los cursos de capacitación y Formación.....	93
5.2. Futuras investigaciones.....	95
Anexo 1.....	96
Referencias.....	99
Curriculum vitae.....	105

Índice de tablas

Tabla 1 Resistencias docentes.....	19
Tabla 2 Procedimiento de acreditación y evaluación.....	29
Tabla 3 Talleres de actualización 2011-2012.....	48
Tabla 4 Cursos de capacitación 2011-2012.....	49
Tabla 5 Distribución del personal docente en los diferentes grados y el número de alumnos que atiende.....	57
Tabla 6 Preparación profesional y años de servicio.....	59
Tabla 7 Resultados sobre los docentes.....	70
Tabla 8 Distribución de frecuencia por escala sobre las docentes (datos recabados por el autor).....	71
Tabla 9 Resultados sobre las instituciones educativas y las generadoras De cursos.....	77
Tabla 10 Distribución de frecuencia por escala sobre las instituciones educativas y las generadoras de cursos (datos recabados por el autor).....	79
Tabla 11 Resultados sobre los cursos de capacitación y formación.....	81
Tabla 12 Distribución de frecuencia por escala sobre los cursos de capacitación y Formación (datos recabados por el autor).....	85
Tabla 13 Indicadores de evaluación.....	87

Índice de figuras

Figura 1 Sobre la calidad dela educación (2011).....	3
Figura 2 Posibles causas que generan la evaluación de indicadores.....	11
Figura 3 Principales acciones del líder.....	21
Figura 4 Rasgos de un líder efectivo.....	23
Figura 5 Vertientes del programa de Carrera Magisterial.....	30
Figura 6 Modelos de asesoramiento.....	38
Figura 7 Trayecto formativo.....	52
Figura 8 Datos sobre las docentes.....	72
Figura 9 Datos sobre las instituciones educativas y las generadoras de cursos....	79
Figura 10 Datos sobre los cursos de capacitación y formación.....	86

Capítulo 1

Planteamiento del problema

El presente capítulo muestra, a través de la investigación, cuáles son las dificultades que los docentes enfrentan para capacitarse y lograr su superación individual a partir de los diversos programas de estudio que se proponen dentro del proceso de capacitación continua que muchos consideran que no son necesarios para su desarrollo profesional. Los docentes acuden con regularidad a los encuentros de capacitación continua y se integran al trabajo que durante cada ciclo escolar se imparte a nivel nacional. Pero al finalizar cada uno de éstos, se demuestra su absoluto desinterés porque no se refleja un cambio positivo de actitud y aptitud que permita la retroalimentación y superación de manera individual.

A través de la evaluación de indicadores se trabajará para encontrar las causas por las cuales se niegan a la capacitación y se falta de compromiso que permitan la aplicación del instrumento de investigación para la construcción de nuevas propuestas y, de esta manera conocer las necesidades de capacitación del personal con base en sus debilidades y en su desarrollo profesional para lograr un rendimiento favorable en su quehacer dentro de las aulas. Se plantearán nuevos indicadores que proporcionen una guía de orientación efectiva en la evaluación docente, que les permita vincular esta capacitación y actualización en el cumplimiento de sus objetivos.

Para Sampieri, Collado y Baptista (2010) las delimitaciones de estudio se determinan dentro del mismo trabajo de investigación bajo interrogantes a partir de los indicadores que se pretenden plantear. La investigación se inicia con preguntas de estudio específicas y limitadas, concretándose en lo que ha de ser ésta mediante un análisis del problema estudiado.

1.1 Antecedentes del problema

Con base en la necesidad de capacitación y formación que integran los planes y programas de estudio para los profesores frente a grupo se imparten diversos cursos para docentes y directivos en todos los niveles. El Jardín de Niños Silvina Jardón contribuye con capacitación y actualización del personal al fomento de una cultura de formación, preparación y evaluación tal como lo establece la Ley de Educación 2011 acerca de la calidad de la educación. Una educación de calidad es el medio fundamental que permitirá el desarrollo y la transformación de la sociedad.

Los cursos de formación continua que se proporcionan durante el ciclo escolar y que imparten las autoridades educativas pretenden incluir las reformas adecuadas en el transcurso del ciclo escolar. En muchas ocasiones las temáticas que se plantean no se ajustan a lo que las escuelas requieren debido a que sus contenidos no cubren sus necesidades de actualización y de ahí deriva la falta de interés de los docentes por asistir a ellos. El diseño de indicadores permitirá ver las necesidades que requieren los

profesores a través de resultados en su desempeño y así de esta manera implementar las temáticas adecuadas en los cursos de capacitación.

La calidad educativa es el modelo de actualización que se genera actualmente y establece las acciones anteriormente indicadas como base de organización. Para su efectividad requiere de acciones como las que se muestran en la *figura 1*, y dentro de estas acciones está la capacitación de las educadoras como base de la calidad en la educación.



Figura 1. Sobre la calidad de la educación (2011).

Perrenoud (2004), menciona que el docente a partir de la profesionalización es centro de críticas ante la sociedad como consecuencia de diversas capacidades y aptitudes que se le atribuyen. En determinados momentos puede manifestar desorientación e ineficacia en el manejo de ciertos temas que los alumnos requieren. Por

esta razón se hace necesario que los profesores de educación básica se comprometan a su continua preparación y retomen temáticas que como comunidad escolar requieren de acuerdo a su desarrollo profesional y así contribuyan al desenvolvimiento de las capacidades de sus alumnos.

La tarea educativa requiere que los profesores sean evaluados y se involucren en aprendizajes cada vez más novedosos para poder rendir cuentas de sus saberes; que se instituyan prácticas innovadoras por medio de cursos de actualización y capacitación, para reestructurar la práctica docente a partir de la necesidad en su quehacer cotidiano. El diseño de estas prácticas docentes debe estructurarse para superar las debilidades profesionales tanto personales como en su comunidad de trabajo (Perrenoud, 2004).

El documento que norma el sistema educativo está orientado a la superación de desafíos, está abierto a la innovación y actualización continua articulando la efectividad de la Educación Básica que comprende preescolar, primaria y secundaria. (Acuerdo 592, 2011). Propone una reforma integral para elevar la calidad en la educación a partir de debilidades docentes así como propósitos de formación para adquirir conocimientos, habilidades y competencias profesionales para generar en el docente una visión que garantice sus saberes a partir de su formación y capacitación continua.

Las exigencias sobre la tarea educativa han prevalecido durante cada ciclo escolar, pero debemos reconocer que es necesario buscar avances en la orientación del trabajo ante las demandas de la sociedad como lo menciona Fullan y Hargreaves (2000) con base

en el análisis y la revisión de la evaluación docente, el desempeño y manejo de aptitudes en los campos de acción en el que se relacionan a partir de la evaluación de indicadores, contribuyendo así al seguimiento del progreso para fortalecer su práctica laboral.

Para Flores y Torres (2011) la vida profesional del docente infiere situaciones diversas para renovar aprendizajes emprender actividades de superación y actualización continuas en la construcción de su identidad de acuerdo a las necesidades durante su etapa de desarrollo profesional y a la identificación de expectativas de progreso, estableciéndola relación directa por la cual opera su sentido de movilidad y avance competitivo. Su quehacer y revaloración en su etapa profesional se debe construir con base en la capacitación y superación académica.

La evaluación constante en el docente por medio de indicadores permitirá conocer que es lo que requiere a partir de sus necesidades de actualización, lo que precisa para incrementar su preparación profesional para que durante cada nuevo ciclo escolar se preocupe por avanzar profesionalmente y no se vea superado por sus propios alumnos. El maestro necesita cada vez más de nuevos conocimientos para que a partir de su propio progreso tenga la enorme satisfacción de cumplir en su labor docente mediante la superación y formación continua.

La evaluación busca mejorar la capacitación para fortalecer los cursos mediante indicadores diseñados que identifiquen las debilidades planteadas y la reorientación de esquemas adecuados hacia el interés y la necesidad de cada docente. Retoma las temáticas de acuerdo a lo que cada profesor brinda a sus alumnos, busca superar su

capacitación profesional a partir de nuevas temáticas, que durante cada ciclo escolar esté en constante evolución a fin de crear una cultura de profesionalización y actualización.

1.2 Definición del problema

La falta de capacitación en los docentes y su negativa a tomar cursos de actualización y superación profesional es nuestro principal objeto a considerar por medio de la evaluación de indicadores que nos permitan conocer el grado de reticencia o negación que perdura durante la práctica docente para que, con los resultados que señale la evaluación de indicadores, se reorienten sus necesidades de capacitación y actualización. El proyecto de investigación identificará las necesidades de cada profesor para encausarlas en su necesidad profesional.

El trabajo de investigación mostrará a través de la evaluación de indicadores los factores que prevalecen en los docentes del Jardín de Niños Silvina Jardón así como de la comunidad de docentes de cualquier nivel educativo, profesores que están al frente de un grupo de alumnos prodigando sus saberes y mostrando sus capacidades profesionales. Las siguientes preguntas nos llevarán a conocer las limitantes que obstruyen la superación, la capacitación y el avance profesional de los docentes así como descubrir sus preferencias de capacitación y actualización.

1.3 Preguntas de investigación

Para trabajar sobre el proyecto se plantean las siguientes preguntas de análisis generadas a partir de diferentes causas:

1.3.1. Pregunta principal. ¿Cómo mejorar la evaluación en las instituciones educativas en el área de capacitación para superar la oferta de cursos que ofrece la institución?

1.3.2. Preguntas subordinadas. Apartir de la pregunta principal surgen las siguientes preguntas subordinadas:

- ¿El tipo de capacitación que toman los maestros en servicio es la que ofrece la institución educativa o la buscan a nivel privado?
- ¿Los cursos que se ofertan a los maestros son con base en sus necesidades o del catálogo de cursos estandarizados a nivel nacional?
- ¿Cuál es la perspectiva que tienen los docentes respecto a la capacitación que se les ofrece?

1.4 Objetivos de Investigación

El trabajo de investigación establece los siguientes objetivos a alcanzar:

1.4.1. Objetivo general. Diseñar el tipo de indicadores que son necesarios para mejorar la oferta de cursos de capacitación conforme a la necesidad de los docentes.

1.4.2 Objetivos específicos:

- Establecer la periodicidad con la que se evalúan los cursos de capacitación.
- Identificar si los cursos de capacitación se establecen de acuerdo a necesidades de los docentes.
- Diseñar el tipo de indicadores que son necesarios para mejorar la oferta de cursos de capacitación conforme a la necesidad de los docentes
- Señalar la periodicidad en que los docentes se capacitan mediante iniciativa.

1.5 Justificación de la investigación

El problema central de esta investigación es la necesidad de mejorar la evaluación por medio de indicadores que muestren el nivel de capacitación y superación dentro de la labor docente. De lo contrario es difícil un proceso de cambio que repercuta en el nivel porque el docente no se interesa o bien los cursos que se le proporcionan son los que requieren de acuerdo a su necesidad de desarrollo y avance profesional. (Manes, 2011). La importancia de llevar a cabo el proyecto de investigación con base a las necesidades que presentan los profesores en materia de capacitación y avance continuo es el diseño de indicadores que permitan evaluar las necesidades de progreso de acuerdo al nivel de capacitación requerida.

El presente trabajo de investigación está orientado a diseñar indicadores que puedan integrarse en la evaluación del capital humano y asimismo brindar a los estudiantes de investigación, al personal que (mediante el proceso de

evaluación) coordina los cursos de capacitación y a los profesores en general, una herramienta que ahonde en las causas que delimitan el interés en la capacitación continua. Que sirva como contribución de avance dentro de la labor docente para retomar temáticas de acuerdo a intereses y necesidades para un fortalecimiento en el desempeño y una vinculación entre las temáticas efectivas y el desempeño en las aulas.

El diseño de nuevos indicadores fortalecerá la identidad de las causas y efectos sobre la falta de compromiso entre los investigadores y estudiantes que trabajan en la evaluación del capital humano y docentes frente a grupo en general. Para realizar este proyecto de investigación se tomará como equipo piloto el Jardín de Niños Silvina Jardón, para que a partir de los resultados, la comunidad científica y las instituciones (que están dedicadas a la evaluación de indicadores) se acerquen a los diferentes cursos de actualización y superación profesional y confronten los cursos proporcionados con los verdaderos requerimientos docentes y así establecer un vínculo con las áreas de capacitación y especialización.

El análisis de indicadores sobre la capacitación docente permite al investigador identificar problemáticas y reforzar, en la medida de lo posible, la oportunidad de informar las debilidades que repercuten en la capacitación docente, así como identificar objetivamente las necesidades de superación profesional para apoyar a los profesores en el área de especialización que se requiera como lo mencionan Kouzes, y Posner. (2002). Es necesario que las instituciones posean un guía que muestre principios de formación y capacitación docente para que se trabaje sobre un modelo exitoso, integrando un liderazgo transformador.

El papel primordial del líder también se identifica por ejercer la vinculación entre los programas de capacitación y actualización docente que son proporcionados por las instancias superiores, como la SEP, el Programa Nacional de Capacitación y Actualización Docente, entre otros (que establecen temáticas conforme a los recientes fenómenos contemporáneos que surgen a corto plazo en las diferentes disciplinas del conocimiento) y su personal como se menciona en el documento Competencia para el Aprendizaje Permanente en el Acuerdo 384 (2006).

La importancia de elaborar este proyecto de investigación es la creación de una evaluación por medio de indicadores que permitan demostrar la causa por la cual los profesores no toman cursos de capacitación y actualización continuas porque éstos no consideran sus necesidades docentes y no son acordes a las áreas de especialización en la que se encuentran. La intención es que los resultados de evaluación sobre el diseño de indicadores sean herramientas útiles para mejorar la investigación en el diseño de oportunidades en la tarea de capacitación y formación docente.

Acorde a la situación que prevalece sobre la capacitación docente, el diseño de indicadores pretende integrar estrategias de evaluación que permitan ubicar las necesidades de mejoría en el proceso de capacitación, para que los maestros se encuentren orientados en necesidades aplicables a su labor. Con la evaluación por indicadores el aplicador analizará la situación en la que se encuentra el docente orientando o interviniendo en la direccionalidad de la tarea sobre capacitación, que podría ser como la que se ilustra en la *figura 2*, o sobre algunos resultados que se generan a partir de la evaluación como se menciona en Fierro, Fortoul y Rosas (1999).

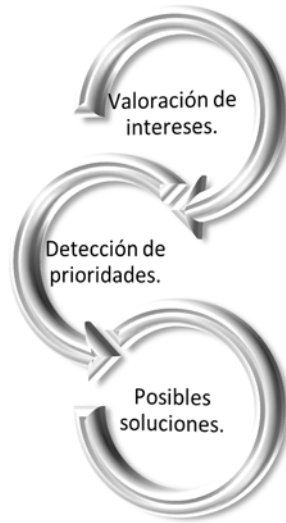


Figura 2. Posibles causas que generan la evaluación de indicadores.

1.6 Delimitación

La presente investigación aportará dentro del componente de capital humano indicadores que pretendan relacionarse de acuerdo a:

- ¿Los cursos que se ofrecen en la escuela son los requeridos por los docentes de acuerdo a su labor?
- ¿Qué porcentaje de los cursos tomados per cápita por los docentes están enfocados en su área de especialización?
- ¿Los cursos que toman los docentes están integrados de acuerdo a su área de trabajo?

Los resultados del proyecto de investigación beneficiarán a evaluadores del capital humano y repercutirán en el proceso de avance en el Jardín de Niños Silvina Jardón, que es donde se realizará el estudio. El manejo, a partir de los resultados de los indicadores propuestos, permitirá concretizar aspectos específicos que los profesores requieren, delimitará temáticas de acuerdo a su área de especialización y serán presentados ante los involucrados en el proceso de capacitación. Se pretende que haya novedosas repercusiones en las áreas de oportunidad que integran las necesidades de orientación ante el proceso de actualización y capacitación docente.

El estudio de avance con los indicadores, diseñados para el trabajo en el área de capacitación, pretendemos aplicarlo en los distintos niveles educativos (indistintamente en instituciones oficiales o particulares). Para la ejecución del proyecto de investigación las delimitaciones de trabajo se realizarán en el Jardín de Niños Silvina Jardón, ubicado en la comunidad de Valle Ceylán, Municipio de Tlalnepantla, Estado de México que cuenta con una matrícula de 280 alumnos; 10 docentes frente a grupo (tituladas de diferentes Escuelas Normales del Estado de México con grado de licenciatura), 2 directivos escolares, 3 trabajadores de intendencia, 1 promotor de Educación Física y una promotora de Educación para la Salud.

1.7 Limitaciones

El estudio del proyecto de investigación puede presentó las siguientes limitantes para su ejecución:

- Poca colaboración de los docentes y ausencia de compromiso ante las respuestas que contribuyan al trabajo de investigación.
- Que limiten respuestas [indicando que por falta de tiempo no concretan las respuestas] y se limiten a respuestas cortas o simples (si o no).
- Que no se comprometan a colaborar en la aplicación de métodos de investigación.

Si por algún motivo no se realizaran todas las entrevistas (por causas externas de las docentes) se tendrá que recurrir a otra escuela que proporcione los datos necesarios para su estudio. El trabajo se realizará en el jardín de niños Silvina Jardón conforme a la escala Likert y se aplicará a las 11 docentes que allí laboran.

Para dar continuidad con la investigación planteada se procede a la exploración teórica, que nos permitirá abordar los diferentes referentes para su estudio en el siguiente capítulo.

Capítulo 2

Marco teórico

El presente capítulo da a conocer, a partir de los diferentes autores y teorías, los motivos por los cuales los docentes no establecen un posicionamiento en sus prácticas escolares que les permitan avances en su desarrollo humano y profesional y el manejo de la ética en su formación continua para fortalecer su labor. Se especifican las debilidades que limitan a los profesores en su capacitación y asesoramiento continuo, se indican los medios para incrementar el capital humano como son la evaluación docente, la capacitación así como la importancia de la motivación del líder para llevar a cabo esta tarea.

Se consideran algunos factores que deben de predominar para la correcta ejecución de este proceso como son la importancia del liderazgo y la sensibilización de los docentes. Se incluirán temáticas para que el profesor retroalimente sus conocimientos, para que su capacitación y actualización estén estrechamente ligadas con su área de especialización e integre su formación de acuerdo al nivel educativo en el que se encuentre trabajando, para que con su labor diaria en el aula vincule lo aprendido con sus necesidades docentes, fortaleciendo sus quehaceres cotidianos.

2.1 Capital Humano

Para mejorar la calidad en los procesos de enseñanza aprendizaje y contribuir a mejorar el rendimiento educativo de los docentes, es necesario un programa de capacitación continua, en donde el profesor reafirme su posicionamiento ético que le permita la continuidad en su proceso de actualización, superación y alcances de profesionalización para lograr un rendimiento real durante el proceso educativo y llegar a etapas superiores a fin de acrecentar un nivel de adaptación en su desarrollo (Mayer 2007).

La escuela es un medio de desarrollo en el ámbito educativo y un referente ante la sociedad para enfrentar diferentes cambios. De acuerdo a Tyack, (2001) algunos sociólogos, en la búsqueda de las claves del progreso educativo de la sociedad, afirman que la solución a todos los problemas está en la educación. Frecuentemente son los propios maestros los que oponen mayor resistencia a los cambios y por este motivo pasan a formar parte de un retroceso de su profesionalización y retroalimentación en su práctica docente. Es urgente un perfeccionamiento de la práctica docente para asegurar el futuro de los estudiantes y esto solo podrá lograrse a través de reformas en la educación, porque hoy en día existe una compleja y confusa relación entre los propósitos de cambio con las diferentes implementaciones curriculares.

Durante el ciclo 2011-2012, en el Diario Oficial con el contenido sobre la integración del Acuerdo 592 (2011) por el que se establece la Reforma Integral de la Educación Básica (RIEB) se requiere que los profesores se capaciten, vayan a la vanguardia en su quehacer educativo, incrementen sus conocimientos y establezcan por propia convicción un

cambio en su conducta. Solo así el capital humano crecerá y modificará su rendimiento docente para jugar un papel relevante en su labor. Su actitud tenderá a la recapitación y el enfrentamiento de su quehacer docente con nuevas experiencias, retomando expectativas de aprendizaje que le ayuden a capacitarse y autoevaluarse en su aprendizaje para avanzar en su trayectoria profesional (Belly, 2003).

El empoderamiento de los docentes, como son su retribución académica constante y profesional dentro de las instituciones educativas recae en gran parte en el líder institucional, quien se encarga de establecer la evaluación y el seguimiento ético, brindando apoyo y orientación sobre cambios de actitud por medio de la detección de habilidades (aptitudes) que favorezcan su cambio cotidiano. Está vinculado directamente con el personal docente que está a su cargo con una actitud motivadora y facilitadora para crear confianza y para encaminarlos hacia la continua superación.

Es imprescindible mantener un capital humano determinado destinado a la sociedad docente para elevar la calidad de la capacitación ofrecida a los profesores (Valenzuela, 2011) y su necesidad de actualización de acuerdo a su labor. El factor clave consiste en beneficiar sus competencias y así poder mostrar un verdadero cambio en el rendimiento educativo en términos de desarrollo. Giménez (2005) menciona que el ser humano es capaz de ejecutar, en materia educativa, una razón social marcada por las habilidades que permitan que el docente acreciente su capital humano mediante la capacitación constante y el empoderamiento del avance continuo en su labor.

La forma de acrecentar el capital humano en las instituciones es por medio de la capacitación para mejorar la calidad educativa, no solo inspeccionando la labor docente en sí misma, sino la calidad del proceso enseñanza- aprendizaje (García, 2006). El 8 de agosto de 2002 las autoridades federales y locales plantearon retos en el contexto económico, político y social, que permitieran contar con un sistema educativo nacional de calidad. El Diario Oficial (2011) enfatiza el compromiso de alcanzar una reforma orientada al desarrollo de competencias y habilidades con el compromiso de modernizar el sistema educativo entre los que destaca el desempeño del docente en lo referente a la transformación de su práctica.

Los líderes escolares tienen la tarea de orientar a los docentes dentro de sus prácticas cotidianas y convocarlos para recibir asesorías de acuerdo a las necesidades que se presenten dentro de las instituciones para favorecer el desarrollo de competencias hacia los alumnos, como lo establece el Periódico Oficial del Gobierno del Estado Libre y Soberano de México del Sistema Educativo Estatal Sobre la Calidad en la Educación, capítulo cuarto (Gaceta del Gobierno, 2011):

Art. 30. La calidad en la educación implica un proceso de progreso continuo.

Art.32. Promover acciones para capacitar a los educadores y realizar programas de formación, capacitación, actualización y profesionalización de docentes y directivos. La escuela es la responsable de incentivar a los profesores para que éstos se interesen en capacitarse.

El papel primordial del profesor que es enseñar y educar compromete a sacar “adelante” a los alumnos ciclo a ciclo. La calidad educativa no es simplemente un trabajo con parámetros preestablecidos sino que debe adaptarse a las necesidades de los alumnos y al avance tecnológico. El profesor debe fijarse metas que colaboren con este avance sin limitaciones con herramientas de aprendizaje que debe aplicar desde el inicio de cada ciclo escolar (Gaceta del Gobierno, 2011). La meta debe orientarse a lograr una preparación profesional para todo el personal docente con el consecuente beneficio de la comunidad educativa a la cual está dirigida. La tarea educativa implica también el establecimiento del trabajo y el compromiso con la escuela en la que se está trabajando con responsabilidad y obligaciones docentes (Fullan y Hargreaves, 2000).

Una verdadera transformación docente hacia la educación dentro de las aulas en materia de formación y preparación continua, permitirá desarrollar procesos de avance para que el docente, al tomar la iniciativa, aproveche todos los recursos que se le proporcionan y se involucre externamente en cursos de capacitación y formación, tal como lo mencionan Frola y Velásquez, (2011) quienes señalan que el profesor con sus continuos avances y a través de su cambio de actitud ejercerá un cambio docente como un compromiso profesional y no como una exigencia externa.

Frola P. y Velásquez J. (2011) afirman que muchas veces los profesores mantienen actitudes que no permiten el desarrollo de un capital humano de calidad dentro de su ambiente de trabajo. Frecuentemente cierto tipo de profesores evitan involucrarse en la capacitación con actitudes que tienden a evadir responsabilidades con alternativas distractoras que impiden su compromiso como profesionistas y como emprendedores en

el desarrollo de nuevas capacidades. Este tipo de profesores se enlistan en la siguiente tabla.

Tabla 1

Resistencias Docentes (Frola y Velásquez, 2011).

El sabelotodo , se encuentran los profesores que tienen documentos que acreditan estudios superiores y se convierten en soberbios.
El devorador teórico y de teorías , estos profesores hacen gala por utilizar citas textuales con frases y nombres de libros que han leído.
El fantasma , el que acude a los cursos pero no hace nada.
El escéptico , el que no acepta que hay cosas mejores para la práctica.
El contreras , expresa su opinión siempre en contra de todo.
El extralimitado , el que necesita nociones básicas de entendimiento.
El cómico , el que se nota por expresiones graciosas y evade la formalidad.
El boicoteador , el que inventa excusas para que no se realice el curso.
El sufrido , el que carece de todo en su escuela y no tiene recursos.
El anti-imperialista , el que sostiene que el sistema nos domina y que todos somos explotados.

Ante esta diversidad de resistencias, que limitan avances en materia de calidad continua, los profesores deben asumir una responsabilidad compartida entre esfuerzo y vocación, reconociendo que el líder juega un papel indispensable ante las diversas circunstancias para que el profesor pueda incorporarse a la capacitación interna o externa dentro del nivel educativo en el que desarrolla su labor. El líder, mediante la orientación reflexiva y analítica en el ambiente de la capacitación, debe generar en la medida de lo posible, espacios que permitan que los profesores no opongan resistencia.

2.2 Liderazgo

El estudio de Leiva, (2010) en su artículo “El sueño de la educación de calidad” menciona que el liderazgo educativo y su relación con el mejoramiento de la educación no se ha logrado. El enfoque acerca del liderazgo con referencia al desempeño escolar lo considera como un proceso de producción social que hace partícipes a sus seguidores (docentes) y que lo relevante no es el líder si no el liderazgo. Lo define como la capacidad de interactuar con un grupo de personas y de trabajar en equipo motivándolas para promover el cambio. Argumenta que el liderazgo del directivo, de manera indirecta, juega un importante papel en el mejoramiento de las condiciones de trabajo así como en la motivación y el compromiso de los profesores.

Para Kouzes y Posner (2002) la responsabilidad de los docentes en la trascendental tarea de compromisos y avances en su formación y preparación continua es un proceso institucional que involucra al líder transformador. La tarea del líder es acrecentar los valores y descubrir acciones novedosas que introduzcan a los docentes en la capacitación a fin de que avancen en su ámbito de jerarquización profesional, con acciones como las que muestran en la siguiente figura.

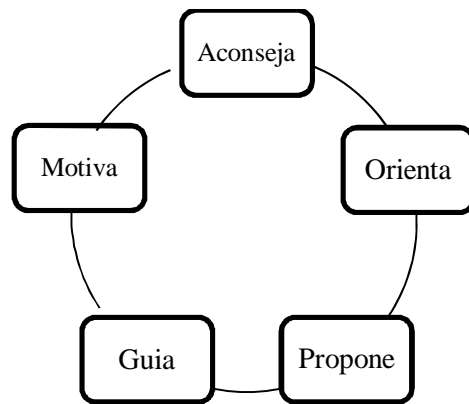


Figura 3. Principales acciones del líder, Kousez y Posner (2002).

Las acciones están diseñadas y orientadas para el personal docente con la intención de que reflexionen en la opción de experimentar nuevas formas de capacitación, actualización y reforzamiento de acuerdo al área de funcionalidad en la que se encuentren laborando. Fullan y Hargreaves, (2000) enfatizan que la función del directivo es un elemento primordial de lo que se hace o se deja de hacer en el desempeño docente, como es el cumplimiento de las responsabilidades laborales, las tareas, el trabajo administrativo y el establecimiento de nuevas formas organizativas. Un directivo con base en su misión y visión promoverá el seguimiento de la tarea educativa con el fin de corregir el desempeño y replantear las debilidades, así como vincular este quehacer con su participación en el sistema de evaluación docente.

Es vital que el líder se encuentre involucrado en una participación activa que favorezca un clima de respeto y transparencia. Su presencia como asesor, acompañando al personal vincula el desempeño diario y crea un clima que genera condiciones de cambio de

actitud y su función será primordialmente un clima de inestabilidad. Pareja (2005) menciona que es conveniente la vinculación, para que esté al tanto de las necesidades de los docentes para intervenir oportunamente y para reorientar en caso de ser necesario.

El liderazgo es el enfoque de concebir los cambios necesarios de acuerdo a las reformas educativas en el ejercicio de la capacidad de motivar y dirigir. Es conveniente mencionar que esta actividad de cambios enmarca la estructura de los elementos internos de las “escuelas eficaces” y la labor conjunta entre líder y docentes con acciones como las siguientes:

- Autonomía y gestión. Regula acciones y gestiona. Capacidad de planificar diversas acciones de avance.
- Fuerte liderazgo instructivo. El líder tiene una visión clara de los avances del centro y quienes lo integran.
- Estabilidad del profesorado. La existencia de un ambiente de trabajo cooperativo y el fomento en la línea de la capacitación.
- Organización y articulación curricular e instructiva. Articula y consensa metas y objetivos sobre resultados a conseguir reorientando los mismos.
- Colaboración y relaciones entre el profesorado. Coordina y coopera para el equipo y el desarrollo profesional de la comunidad docente.
- Desarrollo continuo del personal docente. Actividades y contexto adecuado para el desarrollo profesional así como recursos externos gestionados por los centros para la formación continua.

El estudio sobre liderazgo y su relación con las escuelas eficaces es una contribución a la vinculación entre líder y docentes con la consecuente efectividad del trabajo hacia el crecimiento profesional (Nieto y Cano, citados en Bolívar, 1997).

Lussier (2005) menciona que el líder efectivo debe de ser un maestro que incentive y apoye en sus subordinados el deseo de crecer profesionalmente. Debe ser una persona única que se permita interferir, en ocasiones, en las tareas de vinculación educativa y avances en el desarrollo del personal a su cargo. Su formación debe darse en un proceso de excelencia a partir de su integración en la capacitación y actualización constantes. En la siguiente figura se señalan los principales rasgos de un líder efectivo:

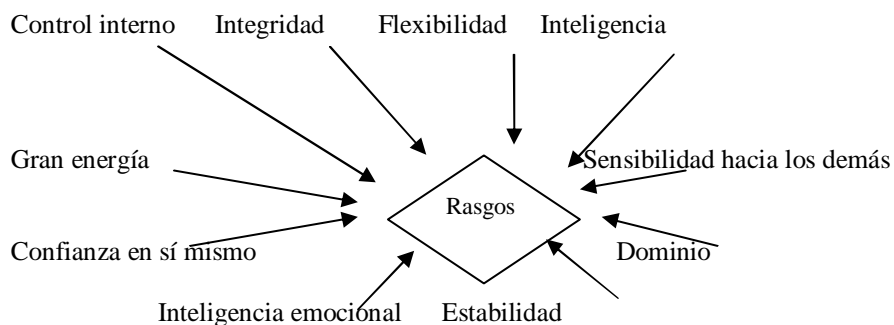


Figura 4. Rasgos de un líder efectivo. (Lussier, 2005).

Cada uno de los rasgos del líder efectivo tienen relación entre sí e indican que el desarrollo del liderazgo está conformado por la conducta. La relación que establece con los demás conduce a la solución de conflictos que se generan entre los docentes, induce el trabajo colaborativo y fomenta la comunicación entre los miembros de la institución. Esta actitud apoya el avance continuo y la actitud positiva y responsable. Según Bolívar (2000) el líder efectivo logrará el éxito solo mediante dimensiones de trabajo institucionales que comprendan la construcción de procedimientos individuales sobre el personal con la propuesta de ideas y experiencias a fin de alcanzar metas de avance y lograr un verdadero cambio profesional.

En su estudio sobre el liderazgo, García, (2011) menciona que el papel del líder es indispensable para el desarrollo del cambio educativo; hace hincapié en que la visión compartida y el crecimiento profesional benefician el trabajo colegiado y desarrollan metas de cambio optimizando el rendimiento. Este tipo de gestión es determinante para que los docentes acepten los cursos de capacitación y actualización, haciéndoles comprender que los esfuerzos realizados van encaminados a satisfacer sus necesidades, motivándolos a mantener el entusiasmo. El respeto y el apoyo a los docentes son estímulos para fomentar su responsabilidad. Este estilo de liderazgo es motivacional para la capacitación y la actualización de los docentes.

2.3 Evaluación

El profesor como responsable directo en la enseñanza, debe mantener su status de formación e integración al proceso de capacitación a partir de su necesidad al involucrarse ante los cambios que requieren los alumnos y la comunidad en la que se encuentra. Asimismo debe incrementar su aprendizaje docente a partir de las modificaciones curriculares en el sistema organizacional de innovación (innovaciones de las prácticas docentes) para lograr cambios en las reformas en materia de capacitación y orientación para que los centros educativos tiendan a reformar sus prácticas en los diferentes niveles educativos.

La evaluación de indicadores será producto de la preparación para poder proporcionar mejores procedimientos y llevar a cabo con éxito las reformas educativas en las escuelas con los contenidos que se retomen de las diferentes capacitaciones e innovaciones educativas. Dentro de estos movimientos se crean las “escuelas eficaces” que surgen a partir del interés de los involucrados, donde es posible identificar factores que generen fortalezas que lleven a ubicar a la institución como “eficaz.” (Ortega, 2008).

El sistema de evaluación concebido por el PRONAP (Programa Nacional para la Actualización Permanente de los Maestros en Servicio) 2006 contempla aspectos relevantes vinculados a la preparación profesional para alcanzar la eficacia institucional a través de la consolidación de conocimientos de los profesores por medio del proceso de evaluación y su reflexión sobre su quehacer docente para poder seguir avanzando en su proceso de formación. Contribuye a valorar el dominio de contenidos básicos de la

práctica docente en congruencia con el plan y programa de estudios para retomar la valoración sobre el proceso de formación continua. Disuadea los profesores a reflexionar sobre sus conocimientos, habilidades, valores y actitudes durante su proceso formativo, permitiendo con esta evaluación la identificación del dominio de los aspectos generales y la valoración del nivel en el que se encuentra cada uno.

Según Perkins (2000) la evaluación se reconoce por su tendencia a examinarla reorientación de conocimientos que se manejan en el quehacer didáctico y a partir de esto, situar a la institución en la perspectiva de una escuela eficaz para que sea reconocida por la comunidad educativa. Analiza las debilidades detectadas para el diseño de nuevas estrategias de avance, permitiendo la revaloración de los profesores en el proceso de capacitación y actualización que permitan su vinculación con las capacidades profesionales ante una actitud de cambio.

Valenzuela (2011) menciona que toda evaluación sirve a un propósito y toma como punto de partida el trabajo desempeñado. Considera que es el propio docente el que debe orientarse en base a una reflexión de los resultados obtenidos, poniendo en marcha su capacidad de avance a través de la capacitación y retroalimentación de su práctica. El autoanálisis debe realizarse por medio de indicadores establecidos a través de una evaluación que vislumbre cual debe ser su punto de partida a fin de integrarse en la capacitación adecuada y en la que se encuentre con mayor grado de necesidad de avance de acuerdo a su preparación.

La evaluación será la herramienta por medio de la cual se determine el posicionamiento de la enseñanza y de acuerdo a los resultados obtenidos, el departamento de profesionalización de educación integrará reformas y programas de evaluación de acuerdo al nivel en el que se encuentre trabajando, para poder medir la autosuficiencia de su aprendizaje y lo que está dispuesto a rendir en el aula. La evaluación por medio de indicadores permitirá revalorar que es lo que el docente necesita en el proceso de actualización y capacitación a partir de su necesidad dentro de su labor.

2.3.1 Evaluación institucional. El compromiso de la “Reforma Integral de Educación Básica” (2011) recomendada por expertos nacionales e internacionales en materia de evaluación docente indica que la evaluación se genera mediante un sistema que permite el fortalecimiento y la profesionalización de los maestros estimulándolos por mejor desempeño mediante la promoción de la formación continua y programas de capacitación y actualización. Esta nueva estrategia de evaluación docente pretende que los profesores asuman compromisos en su acción educativa respondiendo a la transformación institucional.

En la Gaceta del Gobierno (Capítulo IV del Sistema Educativo Estatal), emitida el 6 de mayo de 2011, los artículos que tratan sobre evaluación son: Art. 33, la evaluación como elemento integrador; Art. 34, la evaluación continua para realizar avances en la calidad educativa y el Art. 35 en el que se asienta que el Instituto de Evaluación del Estado de México tiene por objeto planear, programar y dirigir acciones que contribuyan a la

eficacia y calidad del proceso educativo integrado a un sistema de evaluación que permita a los docentes obtener una retribución económica a partir de sus avances y logros obtenidos. Este proceso es manejado por el Departamento de Carrera Magisterial, con la misión de ofrecer a los profesores la oportunidad de capacitarse y retroalimentarse en el ámbito educativo y está diseñado por niveles de acuerdo a la función que desempeña cada uno.

El Departamento de Carrera Magisterial a fin de reorientar la eficiencia del docente integra lineamientos que de ser seguidos se traducen en retribuciones económicas para el maestro. Para dar un mejor cumplimiento a esta tarea, a partir del ciclo escolar 2011 – 2012, el departamento estableció nuevos lineamientos encaminados a elevar la calidad educativa. Con base en los artículos mencionados y con el fomento de la cultura de la evaluación, se busca que los docentes vinculen su actuar con la retribución económica, la que pueden lograr mediante la superación continua y el avance dentro del sistema.

Estos logros dan como resultado puntajes de estímulos que permiten avanzar de acuerdo a aprovechamiento mediante resultados de la evaluación y a la función de los profesores. Los Lineamientos Generales de Carrera Magisterial (2011) estimulan al magisterio mediante la promoción del avance continuo con el establecimiento de programas de capacitación, actualización y superación profesional, dentro de la nueva visión del Programa de Carrera Magisterial (2011) en un sistema de evaluación que motiva el fortalecimiento de la actualización e innovación docente.

Guerrero, (2002) informa que el secretario general del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación exigió la creación del Instituto Nacional de Evaluación con la finalidad de conocer el estado, avances y rezagos y que este instituto mediante la evaluación de a conocer el estado que guarda la educación consolidando logros y atacando debilidades. Explicó que la creación del instituto no es solo obtener la evaluación de los maestros si no de las propias autoridades y los actores relacionados con la educación, para posteriormente continuar con la exigencia, a la Secretaría de Educación Pública, de un incremento salarial porque el país requiere de un magisterio bien remunerado.

Tabla 2.

Procedimientos de acreditación y evaluación SEP-SNTE.

FACTORES	Puntajes Máximos		
	1ª vertiente	2ª vertiente	3ª vertiente
Aprovechamiento escolar.	50	40	30
Formación continua.	20	20	20
Actividades cocurriculares.	20	20	20
Preparación profesional.	5	5	5
Antigüedad	5	5	5
Gestión escolar	-----	10	-----
Apoyo educativo	-----	-----	20

La tabla indica los factores a evaluar dentro del sistema de evaluación a fin de concretizar un porcentaje que informe al docente su avance de nivel para continuar su participación en el programa. Y que dentro de la institución se beneficien los educandos porque obtendrán una enseñanza de calidad, a través de los profesores que contarán con una preparación y actualización constante durante cada ciclo escolar en el que ellos se preparen.

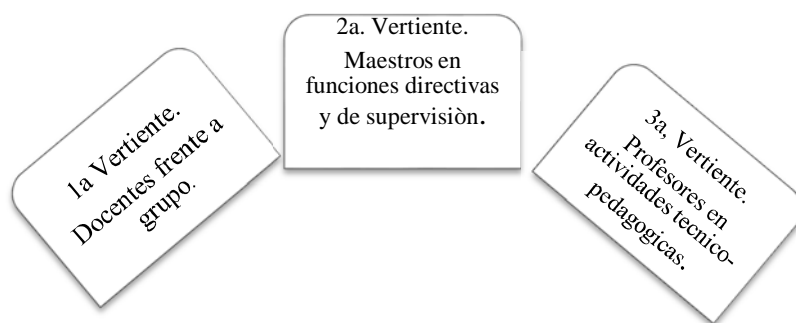


Figura 5. Vertientes del Programa de Carrera Magisterial.

Los diferentes niveles tienen asignado un examen dirigido a la función del docente y establecen criterios de evaluación conforme a su desempeño (Lineamientos Generales de Carrera Magisterial 2011). Esta reorientación de la estructura curricular y su vinculación con los procedimientos de evaluación del programa obligan a una revisión permanente para integrar ciudadanos comprometidos en el desempeño de su papel (Cuevas y Torres,

2011) e integrar al docente hacia la cultura del compromiso de la capacitación a fin de incrementar su preparación y obtener avances que contribuyan en la calidad educativa.

De acuerdo al Centro Internacional de Derechos Humanos (2010) el papel de la evaluación consiste en ampliar los conocimientos así como medir, describir y determinar la incidencia de la falta de compromiso de los docentes ante sus necesidades de preparación. Esta labor repercute en un avance de la calidad de una formación sistemática y planificada, con fundamento en la responsabilidad, aprendizaje y desarrollo para evidenciar que tan efectivo resulta nuestro trabajo. Si consideramos que los centros escolares deben desarrollar capacidades profesionales mediante avances y resultados, los profesores deberán ocuparse en medir sus habilidades y analizar lo que les sea funcional en su práctica docente para fomentar la comprensión en los alumnos y aplicar sus conocimientos.

Para Hammond (2002) esta política de evaluación docente también corresponde a la asignación de cambios que dependen de:

- Cambio de políticas curriculares que se generan entre colegas (docentes) y desarrollo profesional que fomente una educación de calidad.
- Eliminación de fracasos y barreras para hallar el camino hacia una práctica docente activa y productiva.

Esta política de cambios, indispensable en la formación continua de los profesores es la única forma de realizar una misión y visión en la educación. La valoración de la preparación y competencia del profesor, para fomentar la calidad en sus prácticas de

enseñanza, con el empleo permanente de retoscada vez mayores en su capacitación, será el camino que desarrollará múltiples tareas con dirección al conocimiento (Hammond, 2002). Los conceptos de evaluación y educación están interrelacionados y determinan las metas a las que queremos llegar. Mediante la evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje el docente puede detectar sus aptitudes y debilidades conjuntamente y de esta manera podrá determinar el avance del programa y si se encuentra cumpliendo con los propósitos planteados.

Con fundamento en la norma de referencia, la evaluación compara los resultados de la evaluación docente canalizándolos para su análisis y lograr una reorientación acerca de sus propósitos de actualización y formación. Valenzuela (2011) señala que la evaluación proporciona información para tomar decisiones de acuerdo a los cambios que debe hacer el docente a partir de las necesidades requeridas por el sistema de evaluación realizada. Con el empleo de nuevas estrategias de cambio con base a resultados es posible reestructurar nuevas herramientas de trabajo encaminadas a mejorar.

2.3.2 Indicadores de evaluación. El indicador es un rasgo medible que expresa con claridad los resultados de los procesos de evaluación empleados de acuerdo a la materia que se quiere evaluar para el análisis de resultados en los que influyen estrategias de actividades durante la investigación. La información puede ser cualitativa o cuantitativa y se requiere de un conocimiento que dependerá del contexto a evaluar. La evaluación por indicadores depende de los objetivos y metas planeadas que definirán los métodos de trabajo empleados.

Reyes, (2001) opina que para alcanzar la excelencia educativa se requiere de una actitud responsable con la evaluación y la transparencia. Recomienda utilizar indicadores para superar los rezagos educativos. Es muy importante su uso porque significa una actitud de 'medirse' y estar comprometidos con la transparencia académica. Esta importancia radica en que a partir de la evaluación de indicadores se puede saber cómo se está ubicado y como ir mejorando para no mantenerse en un mismo nivel. Los indicadores son la guía como profesionistas para descubrir que camino se debe seguir para superar situaciones desfavorables.

2.4 Formación y actualización docente

Toda sociedad requiere de cambios profundos que permitan tener calidad en el ámbito educativo. Por medio de la capacitación permanente es posible estandarizar una cultura de capacitación y actualización constante y variable y es la evaluación la que va a permitir verificar su posicionamiento de efectividad educativa. El maestro debe estar dispuesto a conducirse en un avance continuo para reorientar sus debilidades mediante la capacitación y así integrarse a una cultura de medición y evaluación constantes dentro de su labor docente.

Rivera, (2005) menciona que esta capacitación debe de partir de la convicción del docente para generar una cultura educativa de calidad que forme en él la movilidad del aprendizaje para detonar competencias en los alumnos y mantener activa su capacidad a partir de habilidades que construya durante este proceso. También señala que debe

existir un sistema de capacitación permanente que mantenga y mejore las competencias del profesor y que al aplicar sus conocimientos éstos se vean reflejados en su quehacer cotidiano para vincular necesidades y fortalecer estas competencias con una educación realmente efectiva para formar un capital humano de calidad.

La capacitación debe ser un factor creciente que esté vinculado en la gestión y orientación del líder con criterios de profesionalización bien delimitados mediante cambios éticos en el proceso de actualización docente (Manes, 2011). Así como Murillo (2008) menciona que es imprescindible que se “mida” la capacitación por medio de la evaluación en los centros educativos en base al ambiente de la comunidad, metas y compromisos cumplidos, liderazgo efectivo, calidad en el proceso enseñanza-aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes para aportar avances significativos en las escuelas indistintamente del nivel en el que se encuentren y que se mejoren las condiciones laborales de los docentes de manera equitativa y justa para incentivarlos a esforzarse, para renovar y mejorar los programas educativos.

Messina, (1999) informa que la investigación sobre formación docente es el “arte” del desarrollo profesional, personal e institucional que hace referencia a una función o tarea de la educación que implica procesos institucionales de cambio y de aprendizaje colectivo e individual. Afirma que la formación profesional es deficiente, porque un porcentaje mínimo de profesores asocian la calidad de su preparación con el incumplimiento de sus expectativas de que los niños aprendan.

2.4.1 Capacitación docente.Segovia (2004), percibe a la capacitación como la modificación de las concepciones pedagógicas para asumir compromisos, reorientar la identidad y formar una cultura de aprendizaje continuo. El desarrollo profesional se refiere al ejercicio de la profesión, a su implicación dentro del aprendizaje profesional y a su importancia en una cultura organizativa y contextual, así como al manejo de las competencias profesionales durante el ejercicio docente.

Cuando los profesores carecen de la suficiente preparación en las diferentes teorías y disciplinas del aprendizaje que requieren los niños, someten a los alumnos a actividades fijas y ejercicios repetitivos basados en libros de texto, los mantienen sentados por varias horas, no les permiten hablar y radicalmente los desconectan de las habilidades que deberían desarrollar. Por el contrario, los profesores bien preparados son eficaces y saben cómo desarrollar una enseñanza adaptada a estilos cognitivos al incluir diversas actividades que fomentan el desarrollo natural del niño. De esta manera es como se puede percibir el conocimiento que tienen los profesores y las estrategias de enseñanza que afectan a los alumnos.

La escasez de profesores competentes ha constituido un obstáculo para que los alumnos obtengan un beneficio sustentable para avanzar en su rendimiento escolar. Es urgente iniciar acciones enérgicas para transformar las técnicas tradicionales de aprendizaje para los alumnos mediante prácticas pedagógicas que modifiquen el quehacer de los docentes y se involucren en la construcción de nuevos aprendizajes así como en la renovación de formas y estilos de vida.

Fierro, Fortoul, y Rosas, (1999, p. 43) en base a métodos bien definidos de trabajo y compromisos integrados en etapas (para conducir a nuevos procesos de cambio por medio de indagaciones para el conocimiento y sus diversas formas de capacitación y reorientación docente), concluyen: “Un programa de formación de maestros basado en este método ofrece la oportunidad de aprender más y de dirigir nuestros esfuerzos hacia la recreación de la práctica educativa que llevamos a cabo y hacia una verdadera participación en el mejoramiento de la calidad de la educación que se imparte en el país”.

Padilla, (2005) en su investigación “El rol del docente” (sobre la capacitación y la actualización) menciona que como una necesidad relacionada con la calidad de la enseñanza se debe formar un perfil docente a base de capacitaciones para que el maestro mantenga un perfil de habilidades que actualicen su labor, basado en el análisis sobre un estudio de valoración cualitativa. Aunque los docentes se relacionen con diferentes saberes, esto no garantiza la legitimización de su función porque actualmente ha cambiado el modelo educativo y ese cambio no atribuye al profesor el papel de mero transmisor de conocimientos.

2.4.2 Asesoramiento docente. Es indudable que los profesores deben de estar capacitándose continuamente y contribuyendo a los adelantos que los alumnos van requiriendo acorde a la modernidad en las competencias que se presentan día con día. La efectividad del asesoramiento beneficiará los avances en los procesos de cambio de las

escuelas para mejorar e incrementar la calidad del aprendizaje en los centros educativos. Las prioridades externas son el factor primordial para que las prioridades internas tengan un cambio e incrementen su capacidad para asumir compromisos cada vez mayores.

Martínez, (2008) señala que la formación y el asesoramiento docente es un proyecto cultural y profesional y se argumenta en la transformación social y escolar. Considera como mediación necesaria tanto la institución como quiénes desempeñan esta tarea profesional en los diferentes ámbitos institucionales, abriendo un proceso reflexivo (previsto como una herramienta estratégica fundamental) para mantener una deliberación permanente sobre su propia práctica transformando el espacio social de la escuela.

El asesoramiento docente debe estar diseñado para cubrir necesidades básicas de aprendizaje y apoyo a la labor dentro de las aulas y el consiguiente beneficio a los alumnos. Es importante que se cumpla con un asesoramiento suficientemente amplio que diseñe las expectativas que requiere el profesor a partir de necesidades que arroje el grupo con la ayuda de un diagnóstico previo (individual o grupal) de los alumnos. Asimismo es necesario erradicar la costumbre de algunos maestros a asistir a pequeños cursos de unas cuantas horas de duración, que en poco o nada benefician a su desarrollo. Estos asesoramientos pueden basarse en los modelos de Murillo, (2003) en los que ilustran algunas necesidades de gestión establecidas para el manejo de las diversas problemáticas que pudiesen presentarse:

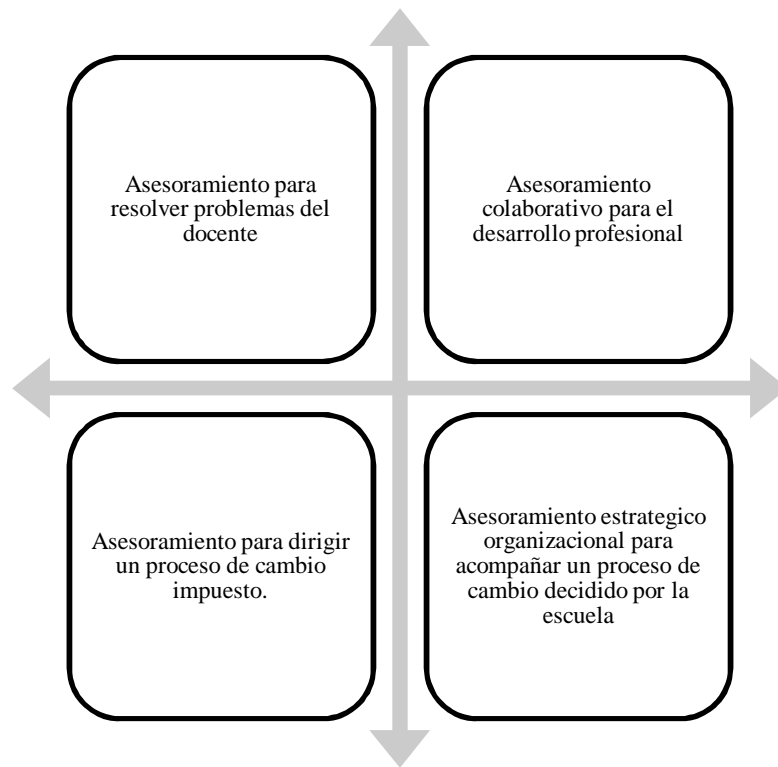


Figura 6. Modelos de Asesoramiento (Murillo P, 2003).

Segovia (2004) dice que el asesoramiento como apoyo permite definir prácticas de cambio en el quehacer educativo sin deslindarse de la formación permanente, la orientación y la innovación con tendencia hacia la capacitación de los profesores. Como resultado de la supervisión de actitudes, destrezas y conductas (en donde pueden influir el líder y la supervisión escolar mediante cursos de actualización y capacitación que cumplan con los requerimientos de la reforma educativa) dicho asesoramiento debe vincularse con la práctica diaria.

El propósito es que los docentes tengan la oportunidad de estudiar a profundidad diversas actividades de análisis sobre su práctica y se integren en el quehacer de capacitación y actualización constantes. La actualización continua debe transformarse en una tarea de preparación para los docentes, que proporcione un crecimiento permanente y competitivo dentro de su labor y desarrolle sus capacidades profesionales ante los alumnos.

Recomendaciones para el trabajo de asesoramiento docente:

- Programar las sesiones de trabajo que se requieran para el estudio de contenidos, discusión e intercambio de experiencias.
- Revisión y análisis de la bibliografía tantas veces como sea necesario para comprender el desarrollo de aprendizajes.
- Analizar experiencias de trabajo mediante la reflexión y contribuir al mejoramiento mediante el intercambio de ideas entre colegas para construir nuevas herramientas que ayuden al trabajo diario (Programa General de Capacitación y Desarrollo 2007).

2.4.3 Sensibilización docente. Las diversas reformas educativas dictadas por decreto a la comunidad han originado desorientación e inquietud a quienes tienen la responsabilidad de guiar el proceso educativo y sensibilizar al docente. Para el manejo de la sensibilización está la figura del líder institucional, quien es el encargado de establecer acuerdos y compromisos que garanticen acciones favorables en base a

competencias. Con el análisis y la reflexión de los fundamentos de los nuevos programas será posible concientizar a los profesores para que se sometan a la capacitación continua para mejorar su desempeño profesional, pues es solo la evaluación la que es capaz de “medir” conocimientos.

El Programa General de Capacitación y Desarrollo (2007) afirma que el ambiente de sensibilización contribuye a garantizar condiciones favorables en el trabajo y compromete a los docentes a seguir capacitándose para avanzar en su labor. Para que los cambios sean favorables es necesario que estén relacionados con la sensibilización motivacional. Esta motivación debe ser inducida por el líder institucional la cual implica cambios de actitud y avance en la profesionalización para generar un ambiente de armonía y compatibilidad entre ambas partes.

Con el objetivo de concientizar, sensibilizar y capacitar al personal hacía una cultura de educación integral de desarrollo profesional y de trabajo colaborativo se hace necesario un taller sensibilización docente que trabaje en la calidad humana, la responsabilidad laboral, la autoestima y el trabajo en equipo con la finalidad de sensibilizar y al mismo tiempo refrendar el compromiso en la formación profesional. El taller proporciona a los docentes un acercamiento entre colegas, brindando la oportunidad de confrontar sus problemáticas, hacer efectivas sus actividades laborales y vincular actitudes de responsabilidad. S.E.P, (2012) ya tuvo lugar una experiencia de este tipo.

La profesionalización es un proceso que actualmente la nueva pedagogía cultural muestra interés en su desarrollo profesional docente orientado al perfil reflexivo alentando el proceso de transformación educativo, es posible pensar en un profesorado

que ilumine su práctica y sea posible a través de procesos de acción y reflexión que las investigaciones planteadas partan de motivaciones docentes cambiando la idea de apoyar a los profesores desde la profesionalización a la pos graduación. Los procedimientos para la recolección de datos sobre el proceso de información fueron la evaluación diagnóstica, entrevistas así como registros de observación. Concluyendo que la reflexión sobre la profesionalización sirve como un correctivo en la práctica docente integrando al profesorado a la cultura de capacitación y actualización, durante el análisis de caso, se descubrió sobre la creación de nuevas propuestas y la desvalorización de las enseñanzas tradicionales.

2.4.4 Actualización docente. Para que el docente pueda integrarse hacia la cultura de la capacitación y la retroalimentación continuas (a partir de necesidades de cambio y requerimientos de avance profesional) es imprescindible la colaboración del líder institucional, quien mediante la sensibilización adecuada genere la cultura de cambios a partir de necesidades específicas para obtener un verdadero progreso educativo. A partir de estos requerimientos el sector educativo del Estado de México hace llegar a las diferentes subdirecciones regionales comunicados y convocatorias de diversos cursos de capacitación vinculados al mejoramiento educativo (SEP 2006).

Una de las funciones principales del Departamento de Escalafón es el desarrollo de programas de capacitación y formación continua para brindar a los profesores recursos

de promoción y superación mediante estímulos. Cuando el docente decide lograr un progreso en su quehacer educativo, son estas líneas de acción las que favorecen el cambio en base a parámetros establecidos e incrementan su puntaje en el escalafonario y por lo tanto al promover su nivel obtiene mayores estímulos económicos (Edomex, 1993).

Para fortalecer la capacidad crítica que caracteriza a los maestros y promover el desarrollo de la investigación, estudio y actividades realizadas indistintamente de su labor a fin de incrementar su nivel de preparación, se pretende que los docentes diseñen sus propios ambientes de autorregulación y crecimiento profesional para cambiar sus metas educativas. Al poner en práctica cuidadosamente los conocimientos, habilidades, actitudes y creencias en el término de integración y revaloración profesional, será posible hablar de un funcionamiento positivo en las escuelas y no como se dice frecuentemente de que “están empeorando” (Bransford, Brown, y Cocking, 2007).

La evaluación anual de los profesores, se fundamenta en la retroalimentación formativa, para que el docente esté dispuesto a trabajar durante cada ciclo escolar y se integre en una cultura real de capacitación y formación que permita cambios en su quehacer educativo y deje atrás prácticas que limitaban su trabajo. El requisito principal que en cada ciclo escolar se interese por asistir a diversas actualizaciones (de acuerdo a necesidades de desarrollo profesional) para alcanzar paulatinamente los cambios requeridos.

Como un ingeniero que construye caminos y determina niveles, dimensiones y superficies, el profesor debe diseñar herramientas útiles (acordes al nivel en que se

encuentre laborando) para ser empleadas en el diseño de nuevos aprendizajes que le permitan brindar una enseñanza de calidad descartando todo aquello que obstaculice su trabajo a fin de establecer distintas formas de evaluar su perfil profesional y su situación dentro del campo de la eficacia docente. Para lograr su superación debe actuar por convicción y tomar capacitaciones continuas que le ayuden a mejorar su quehacer profesional.

Schon, D. (2002) afirma que este quehacer profesional debe buscar ganar prestigio con acciones acordes con el ambiente educativo. Debe ser la motivación para la construcción de nuevos modelos de trabajo así como para integrar todos los avances tecnológicos al quehacer docente. Este requerimiento es indispensable, de lo contrario se generaría obstaculización en materia educativa dentro del ambiente enseñanza-aprendizaje.

El espacio educativo es considerado como un espacio en el que alumnos aprenden conforme a la forma ejemplificada de sus profesores e integran orientaciones guiadas para madurar sus aprendizajes formales. Es una interacción directa con el alumno e integrainiciativa y autonomía así como la regulación de sus emociones con disposición para el aprendizaje. Al adquirir la confianza necesaria del niño contribuye al desarrollo de sus capacidades, al interés por observar y estimula la sensibilidad de su iniciativa. El docente es el núcleo para que esas capacidades se potencialicen y por lo tanto es un compromiso de cambio constante en materia de capacitación y desarrollo de laprofesionalización que le permite mantener todas las actividades con regular mejoramiento (Moreno,Sandoval, y Morales, 2009).

Villa, (2007) en su investigación sobre la identidad profesional docente, hace referencia sobre, el grado de estudio docente en un jardín de Niños de Yucatán, encontrando que el personal docente, no cuenta con estudios avanzados, resultando que solo una profesora que tenía grado de Maestría era de psicología y el resto de profras entrevistadas no contestaron a la importancia de estudiar un posgrado, diplomado u otro tipo de preparación. Mencionando una de las profesoras

” Antiguamente aunque no nos obligaban a estudiar preparatoria, y aunque ahora salgan con preparatoria y disque muy licenciadas, las maestras antiguas somos más maternas y con más control de grupo, las maestras actuales nunca se comparan con las antiguas aunque existan muchos cambios, aunque las antiguas también podemos estudiar y adquirir nuevos conocimientos porque tenemos mayor dedicación y paciencia.”.

Este artículo de investigación muestra como existen docentes que se niegan a la actualización argumentando diversas situaciones y dejando fuera su alcance sobre la actualización y preparación profesional, que repercute en su carrera.

2.4.5 Competencias Docentes. La reflexión del maestrosobre su compromiso como docente debe partir de la práctica y sobre su deseo de enseñar y se corresponde con la ejecución de experiencias laborales y competencias profesionales que debe manejar con base en su profesionalidad, Azpeitia (2006)la define como la complejidad que desarrolla una persona a partir de sudesempeño y cambio de actitud para generarprácticas selectivas e innovadoras. Perrenout (1998) menciona que los profesores deben someterse a una continua renovación de saberes que desemboquen en una responsabilidad colectiva

a través de diversos métodos adquiridos. Por medio de diseños novedosos y competentes es posible un replanteamiento de la profesión manejando el concepto de competencia como la capacidad de movilizar recursos cognitivos.

La movilización dependerá de los recursos teóricos, metodológicos, actitudes y habilidades que genere el docente a partir de las siguientes competencias:

1.- *Organizar y animar situaciones de aprendizaje.* A partir de los obstáculos que se les presentan, el profesor debe crear situaciones de aprendizaje para los alumnos.

2.- *Gestionar la progresión de aprendizajes.* A partir de la planificación y de acuerdo a los programas de avances continuos el profesor se ve en la necesidad de actualizarse y guiar a los alumnos.

3.- *Elaborar y hacer evolucionar mecanismos de diferenciación.* Trabajar con los alumnos la cooperación e integración de la enseñanza mutua sobre el trabajo en equipo y acercarlos a su zona de desarrollo próximo.

4.- *Implicar a los alumnos en sus aprendizajes y en su trabajo.* Desarrollar la motivación en los alumnos y guiar la autorregulación de sus aprendizajes y reforzar sus saberes.

5.- *Trabajar en equipo.* Incentivar el sentido de cooperación en los alumnos dirigiendo métodos que brinden la colaboración y el trabajo en equipo.

6.- *Participar en la gestión escolar.* Administrar el trabajo, conjuntamente con la escuela, para coordinar y fomentar una organización que funcione con transparencia ante cualquier actividad gestora al interior de la misma.

7.- *Informar e implicar a los padres.* Relacionarse con los padres, involucrarlos en diversas actividades e integrarlos en todo lo relacionado a la educación de sus hijos.

8.- *Utilizar las nuevas tecnologías.* Estar a la vanguardia con la tecnología como herramienta de trabajo para el avance académico.

9.- *Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión.* Trabajar con el ejemplo, prever las problemáticas y afrontar prejuicios sobre el papel que desempeña el profesor.

10.- *Organizar la propia formación continua.* Esta competencia engloba a las nueve anteriores. Está basada en la adquisición de conocimientos para afrontar dilemas y deberes.

Para Perrenoud,(1998) una escuela no debe permanecer inmóvil y sus profesores deben de estar al día sobre sus condiciones de aprendizaje. Con la formación continua se beneficia su trabajo, se integran conocimientos nuevos sobre la práctica y se les involucra en la ejecución de sus competencias profesionales. Ser competente significatener la capacidad de realizar tareas eficientes por medio de habilidades y actitudes de dominio con un interés orientado a los alumnos.El objetivo de la capacitación constante consisten que a partir del trabajo de investigaciónse diseñen indicadores que permitan a los profesores reflexionar sobre su papel educativo para profundizar en su quehacer pedagógico y asimismo evaluar sus alcances como docentes.

De acuerdo a la investigación que se realizó sobre competencias sociales y ciudadanas en la educación preescolar, se menciona que la propuesta curricular sobre la importancia y funcionamiento de la escuela, establece acuerdos sobre el trabajo de la escuela y el

logro de desarrollo de competencias, durante esta investigación basada en el método de la observación y entrevista, las profesoras indicaron que las competencias no se encuentran descritas en sus planeaciones ni en su desarrollo profesional, utilizando solo el sentido común en su aplicación, concluyendo que los docentes manejan las competencias por motivos innatos, solo proponiendo habilidades y destrezas de acuerdo a su condición. Es primordial que el desarrollo de competencias profesionales esté vinculado en el quehacer docente, sin que se mantengan aisladas de su manejo diario.

2.5 Cursos de actualización

En coordinación con el Departamento de Educación Preescolar y en base a las necesidades básicas del Jardín de Niños Silvina Jardón se integraron cursos de capacitación y actualización para el personal docente. Esta institución fue el campo de investigación para este proyecto por lo que se utilizó el Catálogo de Talleres y Cursos de Capacitación del ciclo 2011-2012.

Tabla 3

Talleres de actualización 2011-2012

Taller:	Propósito:
Estrategias para el uso de las bibliotecas de aula.	Que se trabaje con estrategias para el uso de las bibliotecas de aula.
La lectura y escritura como herramientas para desarrollar la creatividad.	Que los directivos y docentes promuevan la lectura y escritura para favorecer la competencia comunicativa en los alumnos a través del uso de las bibliotecas de aula y escolar.
Los niños y los libros en preescolar: experiencias para analizar.	Analizar experiencias de trabajo videograbado en aulas de preescolar y analizar cómo aprovechar este recurso para propiciar que el personal docente reflexione sobre su propia práctica.
Convivencia escolar.	Crear alternativas para prevenir la violencia y generar en la escuela un espacio de convivencia entre alumnos y docentes. Utilizar el diálogo como herramienta para solucionar conflictos.

La organización de los talleres está orientada a acciones direccionadas que implican el compromiso de participar de cada una de las escuelas que pertenecen a la zona escolar y como resultado del análisis en éstos, se logran productos de trabajo que determinan su ejecución en la práctica docente.

Tabla 4.

Cursos de capacitación 2011-2012.

Curso de capacitación:	Propósito:
Sobre el Acuerdo 592.	Establecer la vinculación curricular de Educación Básica y reflexionar sobre el desempeño de los desafíos del mismo.
Sobre el Programa de Estudio 2011.	Analizar el enfoque de estudio del programa identificando los ajustes de orientación.
Experimentación Pedagógica.	Analizar el enfoque epistemológico del campo formativo de Expresión y Apreciación Artística para generar situaciones didácticas novedosas.
Hacia una comunidad segura.	Brindar orientaciones para apoyar las acciones sobre la prevención de la violencia en las instituciones.
Curso básico de Formación Continua.	Analiza la importancia de la transformación de la práctica docente para elevar la calidad educativa.
Curso de Inglés por el Consejo Británico.	Programa Nacional de Inglés (PNIEB) con la expectativa de la autoridad estatal, que tiene como propósito promover la impartición de la asignatura en el mediano plazo en todo el Estado de México,

Manes (2011) menciona que el fortalecimiento de cursos (talleres y capacitaciones) está estrechamente relacionado y vinculado para todo el personal y obliga a administrar tiempos para la asistencia de los mismos restringiendo las actividades familiares. En algunas instituciones, el dedicar este tiempo a la capacitación se convierte en ocasiones en problema e impedimento. Ferner (1980) -- citado en Manes -- plantea la administración del tiempo como un recurso indispensable que implica:

* Compromiso.- Corrige malos hábitos.

* Análisis.- Indaga las causas por las que el tiempo no es productivo.

* Planificación.- Encausa la administración del tiempo entre la familia, la escuela y el trabajo.

Frola y Velázquez, (2011) señalan que el compromiso docente como responsabilidad ética deberá asumirse ante las adversidades y entender que la vocación como requisito docente debe emprender prácticas efectivas de capacitación y actualización que generen calidad educativa. Este compromiso parte del diseño de indicadores que evalúan los requerimientos estratégicos que los docentes requieren para diseñar nuevas formas de plantear temas de interés y relevancia en el nivel de ejecución en el que se encuentren los docentes.

2.6 La reforma curricular en la educación preescolar

La Reforma Integral de la Educación Básica (RIEB) a fin de resolver los desafíos del sistema educativo actual (con cambios que contengan avances continuos para los docentes y padres de familia) está orientada a elevar la calidad educativa para permitir alcanzar el perfil de egreso de la educación básica. Elevar la calidad implica mejorar el desempeño de todos los componentes del sistema educativo (docentes, alumnos, padres de familia y autoridades) y para lograrlo es pertinente favorecer los procesos de evaluación, transparencia y rendición de cuentas tal como lo señala el documento S.E.P “Plan de Estudios 2011, Educación Básica”.

El papel a desempeñar por los docentes se circunscribe a superar retos y oportunidades de crecimiento profesional para fortalecer competencias profesionales y brindar una proyección en la educación básica. El Plan de Estudios 2011 establece que el personal docente debe ser evaluado para enfrentar debilidades y áreas de oportunidad a

desarrollar a partir de capacitaciones y actualizaciones continuas que favorezcan su desarrollo profesional con oportunidades de cambio y proyección dentro de la comunidad educativa. De acuerdo a la RIEB la renovación es un detonante para que los docentes se encuentren inmersos en las transformaciones educativas y se beneficien con los progresos y avances en el sistema educativo nacional.

2.6.1 Trayecto Formativo. La Reforma Curricular 2004, implica el análisis de experiencias para que los alumnos, docentes y directivos aprendan la forma de relacionarse, organizarse y encaminar su trabajo al logro de los propósitos fundamentales del nivel (prescolar). El contenido de dichas acciones se encuentran en el programa denominado Trayecto Formativo, propuesta de formación orientada a fortalecer los trabajos de capacitación continua, orientación y desarrollo profesional, tal como se muestra en la figura 7.

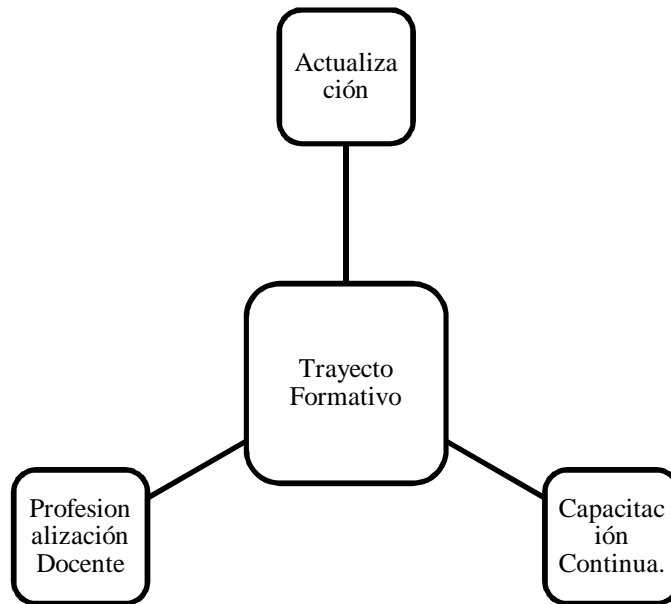


Figura 7 Trayecto Formativo.

La profesionalización docente se refiere a todas las actividades de capacitación y formación en las modalidades de cursos, talleres o conferencias. Las capacitaciones son aquellos espacios que permiten a los profesores estar a la vanguardia sobre sus conocimientos afines a su área de estudio y reconocer aspectos de su labor educativa permitiéndoles desarrollar eficazmente su labor. Las actualizaciones se encargan de poner al día conocimientos y prácticas profesionales propias de su área y ponerse en contacto con las de otros así como conocer nuevos aspectos de la práctica docente.

Las actualizaciones se conceptúan como el conjunto de acciones formativas interrelacionadas para mejorar el quehacer educativo. Sus campos de acción se encuentran tanto fuera como dentro de las instituciones para atender las necesidades de los profesores y del sistema. Las que se encuentran en el interior de las escuelas son los cursos estatales de capacitación, talleres y diplomados y las que se encuentran fuera de ellas son las maestrías, exámenes nacionales, cursos y diplomados (Trayecto Formativos de los Colectivos Escolares en el Programa Anual de Trabajo. Formación Continua para Maestros en Servicio 2008).

El siguiente capítulo aborda la metodología para ejecutar el trabajo de investigación sobre la capacitación y actualización docente.

Capítulo 3

Método

Este capítulo explica el método de investigación que se utilizó para el desarrollo del trabajo, la selección de la muestra, el contexto, los participantes y el entorno. Se pusieron en marcha los instrumentos de investigación elegidos y se planteó la estrategia de análisis de datos. Se estableció, por medio de nuevos indicadores, la evaluación para la recolección de datos que nos proporcionaron nuevas muestras de análisis en el campo de la actualización y la capacitación docentes. Así como para reforzar estrategias para que los profesores se interesen y se comprometan a elevar su profesionalización a partir de sus capacidades profesionales para lograr su avance individual y el enriquecimiento de sus saberes para el beneficio de sus alumnos.

3.1 Método de Investigación

Para este estudio se utilizó un enfoque mixto de investigación (que combina y relaciona la investigación cualitativa y la cuantitativa) que nos ayudó a la recolección, análisis y establecimiento de inferencias en la formación de indicadores que se generaron a través de la interpretación de resultados (Hernández, Fernández y Baptista, 2011). Este método es llamado multimetódico, porque utiliza métodos diversos que se pueden utilizar en el

proceso de investigación para poder profundizar en un estudio más completo del problema.

Se utilizó el método mixto de la escala de Likert para presentar el análisis así como la vinculación de datos para dar respuesta al planteamiento del problema y se examinaron sus características cualitativas y cuantitativas. Para abordarlo en una perspectiva profunda recurrimos a un enfoque teórico con datos variados (representado por un proceso sistemático, empírico y crítico). El análisis cuantitativo y cualitativo de la investigación representa diferentes aproximaciones al estudio y al fusionar ambos enfoques se podrán encontrar diversas interpretaciones. El método mixto presenta un buen número de ventajas entre las que se cuentan:

- Incrementa la confiabilidad y es una representación fidedigna y confiable.
- El planteamiento presenta mayor claridad.
- Es un estudio de datos variados por tener datos variados
- Potencializa la creatividad teórica.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), permite una mayor exploración y explotación de los datos y para Creswell y Plano Clark (2006) -- citados en Hernández, Fernández y Baptista (2010) -- el método mixto es una estrategia donde el investigador integra los datos cualitativos y los cuantitativos por medio de la recolección, el procedimiento de análisis y las inferencias. Para Hernández, Fernández y Baptista (2010), es el instrumento que más profundiza porque es diverso, amplio y contiene una riqueza interpretativa con mayor sentido de comprensión. La recolección de datos

favorece el análisis, vinculando lo cualitativo y lo cuantitativo y al interpretar los resultados sobre los indicadores, podremos responder mejor al problema planteado.

La ventaja del método mixto consiste en que es un procedimiento de recolección de datos cualitativos y cuantitativos que integran la información por muestreo, la recolección y el análisis y consolidan con mayor claridad la credibilidad de resultados. Aunque el método mixto no da soluciones perfectas, la información cualitativa y cuantitativa se convierte en un conocimiento sustantivo y profundo (Hernández, Fernández y Baptista 2010).

Se utilizó la metodología del método mixto porque se emplean aproximaciones cualitativas y cuantitativas para la recolección de datos, análisis e inferencias y se analizó bajo la lógica inductiva y deductiva con vinculación entre ambas. Hernández, Fernández y Baptista (2010), afirman que los investigadores pragmáticos señalan que el “matrimonio cualitativo – cuantitativo” es conveniente en un mismo estudio porque puede ayudar a responder mejor las preguntas de la investigación. Su fortaleza radica en una fusión de lo cualitativo y lo cuantitativo en un sentido mucho más amplio y a partir de los datos, se contará con un instrumento que lleve a una más completa respuesta del problema planteado.

Los resultados de la investigación señalaron (a partir de nuevos indicadores) la forma de mejorar la evaluación de los profesores, descubrir las necesidades de actualización y las acciones a implementar para asegurar su asistencia a cursos de capacitación (ya sea por propia iniciativa o incentivados por instancias superiores de educación) para

retroalimentar periódicamente su labor docente en el Jardín de Niños Silvina Jardón. Se interpretaron los resultados por medio de la evaluación de indicadores para establecer los cursos de capacitación acordes a sus necesidades laborales para elevar su efectividad dentro de las aulas.

3.2 Participantes

El presente trabajo describió la investigación realizada con integrantes del Jardín de Niños Silvina Jardón (ubicado en Calle Durango s/n, esq. Calle Colima, Col. Valle Ceylán, Municipio de Tlalnepantla de Baz, Estado de México). Se tomó una muestra de su personal docente y directivo y a partir de los resultados de la evaluación de indicadores -- por medio de los instrumentos de trabajo -- llegamos a la interpretación de los resultados. La distribución del personal de esta institución se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 5

Distribución del personal docente en los diferentes grados y el número de alumnos que atienden.

Grado	Grupos	Nº de alumnos.
1er Grado	2	43
2do Grado	4	119
3er Grado	4	141

Totales	10	303
---------	----	-----

El jardín de niños se encuentra en una zona urbana que cuenta con todos los servicios básicos. Es una escuela pública con subsidio estatal. Labora solamente en el turno matutino. Cuenta con un patio para actividades recreativas. Tiene capacidad para 10 grupos y cada uno tiene aula propia. La matrícula es de 303 alumnos con un promedio de 30 alumnos por grupo. Los alumnos que asisten son de la misma colonia en un 70% y el 30% restante son de colonias aledañas.

La escuela tiene como misión:

Nos esforzamos día a día en nuestro desarrollo personal y profesional con el compromiso de buscar y obtener la superación de las expectativas de nuestros alumnos y padres de familia, detonando las competencias y fomentando la adquisición de conocimientos, iniciando así una educación integral (Programa de Educación Preescolar 2004).

Y como visión:

Ser reconocida como la mejor escuela de Educación Preescolar de la localidad al brindar un servicio eficiente y de calidad, así como contar con el mejor equipo de trabajo y que cada alumno cuente con la mejor educación para lograr un desarrollo integral en los niños y niñas.(Programa de Educación Preescolar 2004).

Para el logro de esta misión y visión la escuela requiere del compromiso de los docentes que allí laboran asumiendo compromisos y responsabilidades de toda la comunidad (directivos, docentes y padres de familia). El personal directivo está integrado por la subdirectora con 17 años de servicio y la directora con 22 años de servicio y 19 en el cargo. La escuela se rige con un Reglamento y una Planeación General Institucional de Actividades durante cada ciclo escolar. Trabaja en coordinación con los diferentes Comités Escolares (Salud, Protección Civil, Activación Física y Seguridad Escolar). Los padres de familia de la comunidad lo integran profesionistas en un 80%, en donde padre y madre trabajan, por lo que regularmente no asisten a las reuniones que les solicita la escuela.

En este trabajo de investigación se aplicó la escala Likert a docentes y directivos y se interactuó con ellos en forma directa. La tabla siguiente nos muestra la preparación profesional y los años de servicio del personal docente que labora en la institución:

Tabla 6

Preparación profesional y años de servicio.

No. de Docentes	Años de Servicio	Nivel de Preparación
1	3	Licenciatura
1	11	Licenciatura
3	15	Licenciatura
4	16	Licenciatura
1	17	Maestría Inconclusa

1	18	Licenciatura.
---	----	---------------

Observamos que las maestras son tituladas (con grado mínimo de licenciatura) y prácticamente sus años de servicio los han pasado en esta institución, lo cual muestra que no hay frecuentes cambios de personal y se constituye como un equipo consolidado y experimentado que trabaja colectivamente y con convicción.

3.3 Instrumentos de recolección de datos

Para la recolección, el proceso de análisis y la vinculación de datos cualitativos y cuantitativos (datos mixtos) y responder adecuadamente al planteamiento del problema se utilizó la escala Likert con la finalidad de obtener los elementos necesarios para la creación de indicadores que ayudaron a la evaluación de las instituciones educativas en el área de capacitación y mejoramiento de los respectivos cursos (Hernández, Fernández y Baptista, 2011).

A partir de los resultados, se pudo trabajar posteriormente con los indicadores propuestos para integrarlos con el capital humano y señalar, mediante la investigación, los rangos en los que los docentes se encontraban. Al utilizar la escala Likert para la recolección de datos e incidirlos en la evaluación de indicadores pudimos hacer funcionar estrategias de capacitación y actualización continua acordes con las necesidades de aprendizaje en cada área de especialización con un ambiente de autorregulación y de avances significativos durante la labor docente.

3.3.1. Escala Likert. Consiste en un cuestionario compuesto por ítems que reflejan diferentes aspectos de una actitud específica con lenguaje coloquial y comprensible para el entrevistado. En términos generales, los cuestionamientos se manejan tanto en actitudes positivas como negativas (Espinosa y Román, 1998).

Según Guil, (2006) el instrumento de medición que pretende medir una actitud social de mayor a menor intensidad (a favor y/o en contra) es de interpretación sumaria y de acuerdo a un rango de valores definidos por las respuestas de los entrevistados. La escala Likert mide fundamentalmente actitudes de personalidad donde los ítems también denominados por Guttman (1950) – citado en Guil, (2006) -- como “escalograma”, se caracterizan porque tienen la misma intensidad de medida y originan una puntuación de orden. Al estar de acuerdo con un ítem se estará de acuerdo con los anteriores al medir actitudes concretas.

La escala Likert también considera la medición por intervalos o bien la sumatoria del número de respuestas que puedan arrojar los cuestionarios. Al interpretar los resultados por rango numérico y de acuerdo al número de respuestas por categoría (de manera favorable o desfavorable) el número de afirmaciones realizadas califican al objeto significativamente calculando la confiabilidad y validez de los resultados. Se basa en afirmaciones o juicios donde el entrevistado elige las categorías del cuestionario, asignándoles un valor numérico para obtener una puntuación en relación a las mismas.

La escala explicará los resultados en base a preguntas formuladas para analizar como consideran las profesoras la capacitación y actualización y con base en los resultados diseñar indicadores de evaluación para ser aplicados a los docentes en cualquier nivel educativo, analizaran los resultados desde el ámbito cualitativo y cuantitativo, para verificar lo que los docentes requieren para que el director escolar o investigador revisen los resultados y analizar el instrumento, se presentará la escala a partir de respuestas que parten desde estar muy de acuerdo en la pregunta, manifestando estar muy de acuerdo y de acuerdo en los cursos de capacitación y actualización hasta la que está muy en desacuerdo en la pregunta de la escala, manifestando una negativa a la integración de capacitación y actualización.

La distribución de la escala se explica de la siguiente manera:

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo.

3.3.2 Confiabilidad de la Escala Likert. La escala de Cronbach descrita, como un índice para medir la confiabilidad de tipo consistencia interna evaluando la magnitud en que los ítems se encuentran correlacionados, se considera la forma más sencilla de medir

la consistencia interna y la primera aproximación a la validación del constructo de una escala.

Mediante el resultado de la escala aplicada tipo Likert se pretende recolectar datos confiables y verídicos mediante el reporte de confiabilidad que se refiere a la seguridad de los datos recolectados, consistentes en la precisión del instrumento de medición, por medio del procedimiento alfa-cronbach, que radica en un modelo de consistencia interna basado en la correlación de ítems, su uso principal es cuantificar mediante la escala la confiabilidad de ítems, la forma considerada de medir la confiabilidad para este estudio será la consistencia interna que radica en una sola aplicación del instrumento de acuerdo a la confiabilidad, es decir se presentarán una consistencia interna a través de una escala.

3.4. Procedimientos

Para el trabajo de investigación en el Jardín de Niños Silvina Jardón se realizaron las siguientes actividades:

- 1.- Se pidió la autorización a la Dirección Escolar.
- 2.- Se dio a conocer el proyecto de investigación al personal docente y directivo del plantel.
- 3.-Se consideraron la misión y la visión de la escuela.

4.- Se aplicaron los instrumentos de investigación para la recolección de datos a todo el personal docente y directivo.

En la aplicación de las entrevistas se informó a cada uno de los docentes:

- 1.- Que la entrevista se llevaría a cabo en una fecha exacta.
- 2.- Que su duración sería de aproximadamente de 1 hora.
- 3.- Que se realizaría en el salón de clases de cada una de las docentes al término de su mañana de trabajo.

Una vez concluida la recolección de datos -- por medio de entrevistas y cuestionarios aplicados a las docentes de la institución -- se recabó la información cuantitativa para su interpretación.

3.4.1 Procedimiento en la aplicación de instrumentos. Se llevó a cabo considerando lo siguiente:

- Se buscó un espacio que permitiera el diálogo y se persuadió a cada docente para que contestara la escala Likert.
- Se realizó en una hora aproximadamente
- Se invitó al personal a contestar a las preguntas con el fin de que nos ayudaran al trabajo de investigación.
- La recolección de datos a las docentes se hizo de manera individual para evitar el intercambio de ideas, aclarando dudas con el aplicador.

3.5. Análisis de datos

De acuerdo a Giroux, y Tremblay, (2004) el enfoque mixto permite una mayor interpretación del planteamiento del problema así como la explotación y la exploración de los datos. Para el análisis de datos se codificaron los resultados y se aplicó una evaluación temática mediante la escala Likert para demostrar la validez de los resultados obtenidos. La interpretación de los resultados se realizó mediante estrategias de análisis que permitieron corroborar las preguntas de investigación planteadas en el Capítulo 2.

Al conocer la naturaleza de la investigación e identificar las causas por las cuales el personal docente del Jardín de Niños Silvina Jardón no mantiene una línea de capacitación constante (y no permite la superación profesional para su superación profesional), se utilizó el análisis de datos para determinar el número y la naturaleza del indicador a interpretar con los siguientes pasos:

- 1.-Se interpretaron y analizaron los resultados.
- 2.-Se recabaron las escalas aplicadas y se dejó un espacio de dudas para identificar si había alguna cuestión que no se transcribió
- 3.-Para que los resultados fueran lo más fiables posibles, se tomaron notas y cuando fue posible se grabó directamente la entrevista (de común acuerdo con el entrevistado).
- 4.-Finalmente se interpretaron dichos resultados utilizando la escala Likert.

Para el estudio e interpretación de los instrumentos aplicados se retomará en el siguiente capítulo para su análisis.

Capítulo 4

Análisis de Resultados

En este capítulo se analizan los resultados obtenidos por medio de la escala Likert utilizada para el estudio de indicadores de evaluación. Se consideran la actualización y preparación docente (así como sus dificultades para llevarse a cabo) vinculadas con la conformación de la muestra y la recolección de datos. Acorde con el método mixto se transcribieron y codificaron los resultados. Después de analizar los datos se obtuvo la información necesaria a través de la organización de resultados y la transcripción del material procesado para el muestreo (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Para realizar el análisis de datos se utilizó la interpretación mixta para la resolución de objetivos (para responder a las preguntas propuestas en el Capítulo 1) y entender los motivos, los significados y las razones internas del comportamiento humano. Según Creswell, Plano y Clark (2006) -- citado en Hernández, Fernández, y Baptista. (2010) -- los métodos mixtos son una estrategia de investigación o metodología con la cual el investigador recolecta, analiza y mezcla datos cuantitativos y cualitativos en un único estudio de indagación.

Se pretende que el análisis responda a nuestro objetivo general de investigación que pretende diseñar el tipo de indicadores que son necesarios para mejorar la oferta de cursos de capacitación conforme a la necesidad de sus docentes.

4.1 Triangulación de datos

Para dar claridad, credibilidad y evitar la superficialidad en la presente investigación, se utilizó un procedimiento conocido como triangulación. Es la estrategia más aceptada porque permite ver todo aquello que no se percibe comúnmente en la interpretación de resultados. No sólo se requiere ser exacto en la medición sino lógico en la interpretación. Al registrar la información con métodos variados de análisis (para la reflexión y búsqueda de resultados), y al aplicarlo en la capacitación y actualización docentes -- es posible la evaluación mediante indicadores (Stake, 2007).

La recolección de datos exige tener disponibles métodos y fuentes de información alternos (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Las fuentes utilizadas para el diseño de indicadores y la evaluación del capital humano fueron la aplicación de la escala Likert a los docentes del Jardín de Niños Silvina Jardón, la reflexión (comentarios) de las mismas y el análisis por método mixto (cualitativo y cuantitativo). La triangulación de datos para este estudio se realizó con la información obtenida de la escala Likert y la interpretación del método mixto. De esta manera fue posible identificar los indicadores, evaluar las necesidades de los profesores e identificar si los cursos son adecuados para su preparación y actualización.

4.2 Análisis de contenido

Stark y Roberts (2005) – citados en Hernández, Fernández y Baptista (2010) – opinan que para realizar el análisis de contenido con la escala Likert es necesario el análisis cualitativo (con la interpretación de los resultados obtenidos) y el análisis de fiabilidad “Alfa de Cronbach” (con la interpretación del análisis cuantitativo) mediante la aplicación de un conjunto de códigos y reglas. En el presente caso, este último se refiere a la transformación sistemática del material verbal, el cual se encuentra dividido en 3 áreas de resultados (resultados de las docentes, resultados de las instituciones educativas y generadoras de cursos y resultados de los cursos de capacitación y formación). Mediante el resultado obtenido de la escala Likert, se califican los ítems para el reporte de fiabilidad en base al procedimiento Alfa de Cronbach.

4.2.1 Índice de confiabilidad. El grado de confiabilidad de la escala se basa en las respuestas veraces que dieron los profesores y reflejan la actitud que mantienen respecto a la actualización y la capacitación. Durante su aplicación se mantuvo una constante comunicación con ellos para persuadirlos a que tuvieran confianza y tranquilidad porque

no se revelarían sus nombres y que los resultados nos servirían para diseñar los indicadores para el mejor manejo de las necesidades que se les presenten en el futuro.

Al personal docente del Jardín de Niños Silvina Jardón se le mantuvo enterado de que el trabajo que se estaba realizando era para su beneficio personal y se les explicó que se requería un alto grado de confiabilidad por lo que sus respuestas deberían apearse estrictamente a la verdad, para que, mediante los indicadores de evaluación, poder dar cabal cumplimiento a la investigación y colaborar en el avance y mejoramiento de su quehacer dentro de las aulas.

Durante la aplicación de los cuestionarios se aclararon todas las dudas de las maestras y se aseguró el grado de confiabilidad porque cada una de ellas respondió de manera independiente, personal y por separado. Tanto a los docentes como al aplicador se les pidió la máxima discreción y se les informó que los resultados serían compartidos una vez que el trabajo de investigación estuviese concluido.

4.3 Análisis sobre resultados de docentes

La aplicación de la escala Likert a los docentes del Jardín de Niños Silvina Jardón arroja resultados que determinan sus expectativas sobre los cursos de capacitación y formación profesional, y demuestra -- tal como lo menciona Rivera (2005) -- que la capacitación es un acto de convicción y un compromiso continuo de actualización para generar una cultura educativa de calidad.

Actualmente el personal docente acepta el compromiso de que los cursos de capacitación y formación continua son una responsabilidad que debe ser asumida por cada uno de ellos. Para Segovia (2004) la capacitación es el compromiso asumido por el personal y reorientando hacia una identidad de aprendizaje continuo con base a sus competencias profesionales. Este manejo de competencias infiere que las capacitaciones y actualizaciones del personal docente deben partir de necesidades institucionales y por ende dicho personal requiere ser capacitado en las propias instituciones, como nos muestra la tabla 7 sobre los resultados de ítems.

Tabla 7

Resultados sobre las docentes.

Resultados de las docentes sobre capacitación y actualización.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo.
Compromiso	2	9			
Responsabilidad	1	10			
Obligación de retroalimentarse	5	6			
Requierende apoyo económico	7	4			
Existe apoyo del Líder	2	8		1	
Disposición de capacitación en contra- turno		1	4	6	
Debe mantener una cultura de actualización por convicción.	1	10			

Los resultados de la tabla muestran la confiabilidad de la escala Likert, los ítems señalan como las docentes muestran su acuerdo en los requerimientos profesionales, y posteriormente en los resultados sobre cursos e instituciones generadoras de cursos, existe contradicción, la escala manejada por aspectos muestra la inestabilidad en las personas sin que se percaten de sus contradicciones.

Tabla 8

Estadística de frecuencia por escala sobre las docentes (Datos recabados por el autor)

Resultados de los docentes sobre Capacitación y Actualización								
Escala	Moda	Mediana	Media	Desviación Estandar	Varianza	Máximo	Mínimo	Rango
Compromiso	4	4	4.18	0.4	0.16	5	4	1
Responsabilidad	4	4	4.09	0.3	0.09	5	4	1
Obligación de Retroalimentarse	5	4	4.45	0.52	0.27	5	4	1
Requieren de apoyo económico	5	5	4.6	0.5	0.25	5	4	1
Existe apoyo del líder	4	4	4	0.44	0.2	5	2	3
Disposicion de capacitación contra-turno	2	2	2.54	0.68	0.47	4	2	2
Debe mantener cultura de actualización por convicción	4	4	4.09	0.3	0.09	5	4	1

La presente tabla muestra que el personal docente del Jardín de Niños Silvina Jardón, asume el compromiso y vincula su profesionalización con la disposición de mantener sus competencias profesionales para avanzar en su labor. Se encuentra motivado con un ambiente de armonía entre ambas partes. Afirman que no disponen de tiempo para su capacitación y actualización, como lo afirma Tyack, (2001) refiriéndose en que todos los problemas se encuentran en la educación y perfeccionamiento docente y asegurar futuro en los educandos, sin embargo oponen resistencia a los cambios formando parte del retroceso en la profesionalización.

La aplicación de la escala confirma que los docentes mantienen compromiso y responsabilidad requiriendo de apoyo económico como principal obstáculo para su

capacitación y formación continua, brindar tiempo en contra turno es una negativa de los docentes, refiriendo que es tiempo destinado a asuntos personales y sociales, manteniendo como impedimento a destinar tiempo en contra-turno para capacitarse y actualizarse, como se muestra en la figura 8.

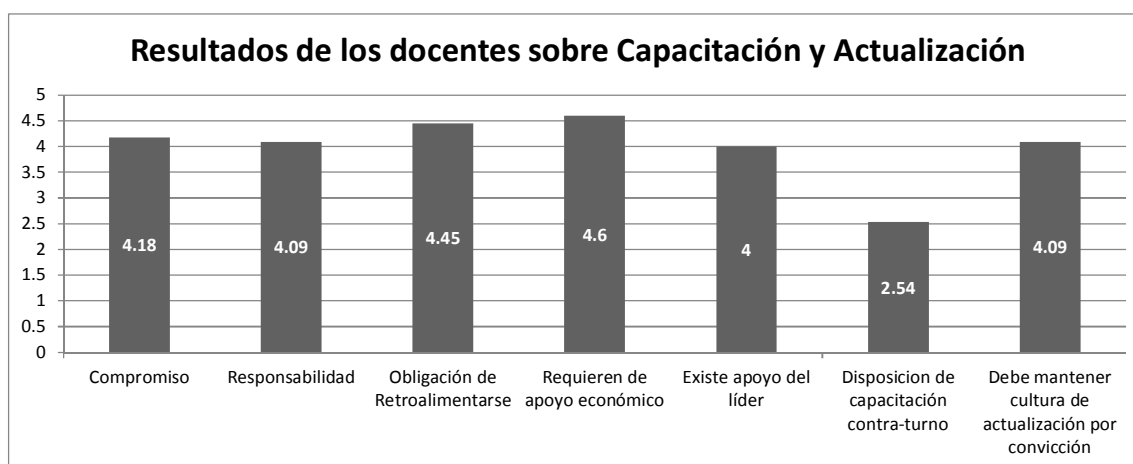


Figura 8. Datos sobre las docentes (Datos recabados por el autor).

Una de las grandes limitantes que se presentan en los cursos de actualización y capacitación en niveles de posgrado, es que los docentes, en muchas ocasiones no cuentan con los recursos suficientes para costearlos. Al respecto, el Programa General de Capacitación y Desarrollo 2007 hace las siguientes recomendaciones para el asesoramiento docente:

1.- Programación de sesiones de trabajo suficientes para la discusión e intercambio de experiencias.

2.- Formación de equipos de trabajo para revisión de bibliografía referente al estudio del desarrollo de aprendizajes

3.-Análisis de trabajo en equipo, para que mediante la reflexión,se contribuya a un intercambio de experiencias y se construyan herramientas que solidifiquen el trabajo diario.

El trabajo en equipo permitirá la retroalimentación de conocimientos para que a partir de las debilidades institucionales, se asuman compromisos de mejoramiento continuo y que el dinero no sea un obstáculo para el desarrollo de aprendizajes dentro de la institución. Perrenout (1998), menciona la competencia como catalizador de la gestión escolar y del trabajo colectivo institucional. La competencia fomenta la organización y la actividad gestora al interior de la escuela, pues es importante recordar que cualquier institución educativa no debe permanecer inmóvil y que los profesores deben estar siempre a la vanguardia.

El docente dentro de su institución tiene una imagen definida de su líder institucional con referencia a la interacción que existe dentro del plantel. Leiva V. (2010) menciona que el líder es un “producto social” porque cuando es necesario -- dentro del Jardín de Niños -- mantiene una imagen de producción y de motivación. Los resultados indican que es una ventaja la disposición del líder en el apoyo docente porque aporta una imagen de interacción y vinculación estratégica para promover el cambio, Solo el 10% de los docentes consideró que el papel del líder debe ser solo motivacional.

Se confirmó lo que Kousez y Posner (2002) mencionan acerca del papel del líder:

1. Aconsejar al personal sobre la necesidad de capacitarse y vincular sus saberes con las necesidades de actualización.
- 2.- Motivar e integrar todo lo referente a temas de vinculación en el desempeño diario de los docentes.
- 3.- Proponer los cursos de actualización como herramienta del avance escalafonario.
- 4.- Orientar sobre los aprendizajes adecuados para crecer profesionalmente.

Perrenout (1998) afirma que aunque un buen número de docentes tienen presente el compromiso con la actualización (con sus responsabilidades y obligaciones inherentes), la mayoría no dispone de un horario destinado para ello. Por otra parte un porcentaje medio se mantiene al margen (ni en acuerdo, ni en desacuerdo), dejando de lado sus competencias y limitando su profesionalización. Organizar la propia formación continua consiste en la adquisición de conocimientos para afrontar los dilemas y deberes. El compromiso debe estar orientado a la capacitación constante y la competencia para estar al día en la práctica docente.

Respondiendo al objetivo específico.

- Señalar la periodicidad en que los docentes se capacitan mediante iniciativa

El personal docente manifestó estar de acuerdo en que se debe mantener una cultura de compromiso y responsabilidad para mantener un aprendizaje constante para lograr el avance profesional y permitir que el líder les brinde el apoyo necesario. Se visualizó

que es primordial establecer un indicador que evalúe las causas que limitan la preparación y actualización constante.

Al confirmar como Belly, (2003) menciona que se debe mantener actitud recapitadora en el enfrentamiento de su quehacer docente que le permita retomar nuevas expectativas de aprendizaje que le ayuden a capacitarse y autoevaluarse en su aprendizaje para avanzar en su trayectoria profesional. Para este objetivo se concluye con lo que argumenta La Gaceta de gobierno (2011), indicando que el profesor debe fijarse metas que colaboren con este avance sin limitaciones con herramientas de aprendizaje que debe aplicar desde el inicio de cada ciclo escolar.

De acuerdo al objetivo de la presente investigación, y los autores la capacitación y actualización, es de manera periódica durante cada ciclo escolar, sin fijar alcances y que mantenga continuidad.

4.4 Análisis sobre las Instituciones Educativas y las generadoras de cursos

Respondiendo al objetivo específico

- Identificar si los cursos de capacitación se establecen de acuerdo a necesidades docentes para su ejecución.

A pesar de que los Artículos 33 y 34 de la Gaceta del Gobierno (emitida el 6 de mayo de 2011), hablan acerca de la evaluación continua a los profesores para lograr avances en la calidad educativa y el Artículo 35 trata sobre la planeación y programación de acciones

que contribuyan a mejorar la eficacia y calidad del proceso educativo mediante el Programa Carrera Magisterial, los cursos de capacitación y preparación docente no están basados en las necesidades de las profesoras. Los resultados nos muestran que 7 de los docentes no están de acuerdo ni en desacuerdo y se mantienen el margen, mientras 3 de ellos están en desacuerdo.

Consideran que el Departamento de Educación Preescolar debe ser el responsable de la capacitación y actualización docentes y que las temáticas de los cursos deben ser consideradas por necesidades de aprendizaje de acuerdo al diagnóstico grupal y a las necesidades de progreso dentro de la comunidad del Jardín de Niños Silvina Jardón con las adecuadas orientación e información, ya que en muchas ocasiones se les obliga a participar sin tomar en cuenta las temáticas adecuadas.

Los docentes no muestran interés en participar en los cursos de Carrera Magisterial porque consideran que no cubre sus necesidades de capacitación y actualización. Esta forma de revalorar a los profesores de acuerdo a lo que señala Guerrero (2002), es con la finalidad de conocer el estado, avances y rezagos y que este instituto mediante la evaluación de a conocer el estado que guarda la educación consolidando logros y atacando debilidades, sin embargo la muestra de la Escala Likert, ejemplifica como los profesores no toman cursos del programa carrera magisterial, aun sin costo alguno, e indican que los costos no están a su alcance mostrando una contradicción de sus respuestas, con la realidad.

Sobre las instituciones que imparten cursos a los docentes, la opinión está dividida (en estar de acuerdo y no de acuerdo) sobre el número de instituciones que se encuentran disponibles para tomar cursos de capacitación y actualización docente. Los docentes que no están de acuerdo consideran que las instituciones deben dar los cursos gratuitamente y las que están de acuerdo consideran que si existen instituciones capaces pero el costo y el tiempo son limitantes, tal y como se muestran los resultados en la Tabla 9.

Tabla 9

Resultados sobre las instituciones educativas y las generadoras de cursos.

Resultados sobre las instituciones educativas y las generadoras de cursos.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
La capacitación y actualización está basada en las necesidades docentes		1	7	3	
La capacitación y actualización es obligación del Departamento de Educación Preescolar	1	7	2	1	
La Institución es quien orienta sobre los cursos	1	6	4		
Los docentes eligen las instituciones donde se imparten los cursos.	1	5	3	2	
Quien imparte los cursos		3	4	4	

cubre las necesidades de actualización y capacitación					
Los costos de las instituciones son al alcance de los docentes			8	3	
Las instituciones son suficientes		4	3	4	

Los resultados que se muestran en la tabla 10 nos indican que los docentes se inclinan en manifestar que la responsabilidad de capacitar y actualizar pertenece al Departamento de Educación Preescolar, manteniéndose al margen en su superación profesional, el análisis del Ítems que se refiere al costo sobre la impartición de cursos, lo cual indica que los profesores se mantuvieron ni en acuerdo ni en desacuerdo, por lo que permite manifestar que solo es una evasiva porque es sabido que las escuelas normales y los centros de maestros imparten cursos, diplomados y maestrías. El personal docente no se interesa por retroalimentar su preparación profesional.

La capacitación y actualización como las asesorías a los docentes deben mantener necesidades de gestión para el manejo de diversas problemáticas que se presentan continuamente y que el docente debe conocer, entre las que menciona Murillo (2003), 1.-para resolver problemas y 2.- para desarrollo personal y profesional.

Estas asesorías se imparten cada ciclo escolar sin costo y de acuerdo a los resultados de la Escala Likert, se muestra que los cursos no cubre necesidades de capacitación y actualización, motivando a seguir con investigaciones posteriores, planteando nuevos

indicadores para responder a lo que requieren, u obstaculiza en el avance de su capacitación y actualización para que no divaguen y mantengan una postura verdadera.

Tabla 10

Estadística de frecuencia por escala sobre las instituciones educativas y las generadoras de cursos (Datos recabados por el autor)

Resultados sobre las instituciones educativas y las generadoras de cursos								
Escala	Moda	Mediana	Media	Desviación Estandar	Varianza	Máximo	Mínimo	Rango
La capacitación y actualización esta basada en las necesidades docentes	3	3	2.81	0.6	0.36	4	2	2
La capacitación y actualización es obligacion del depto de Educación Preescolar	4	4	3.72	0.78	0.61	5	2	3
La institución es quien orienta sobre los cursos	4	4	3.72	0.64	0.41	5	3	2
Los docentes eligen las instituciones donde se imparten los cursos	4	4	3.45	0.93	0.87	5	2	3
Quien imparte los cursos cubre las necesidades de actualización y capacitación	3	3	2.9	0.83	0.69	4	2	2
Los costos de las instituciones estan al alcance de todos	3	3	2.72	0.61	0.37	3	2	1
Las instituciones son suficientes	4	3	3	0.89	0.8	4	2	2

La figura 9, muestra que los costos de las instituciones están al alcance de todos, debido a que de acuerdo a los resultados que se plantean los profesores no están en acuerdo ni en desacuerdo, por lo tanto los cursos son costeables a su necesidad. Considerando que es otra evasiva a la negación de capacitación y actualización.

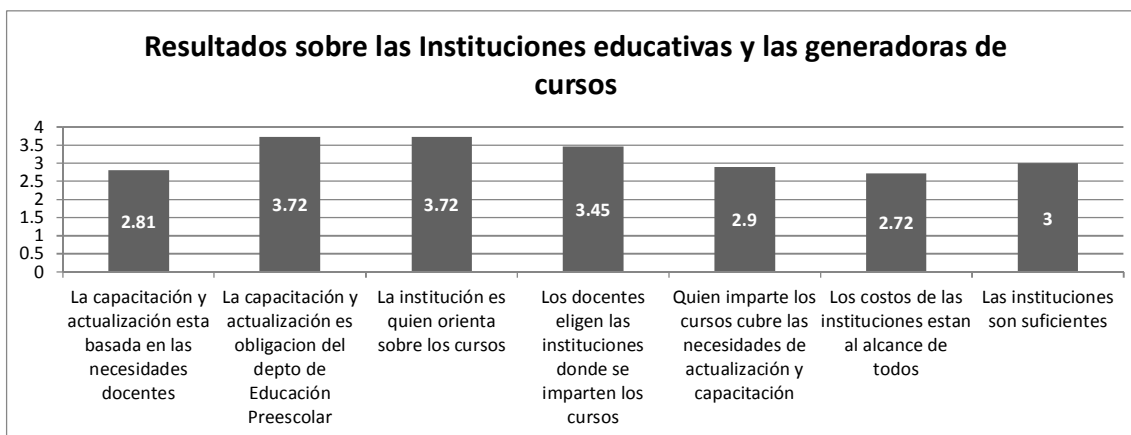


Figura 9 Datos sobre las instituciones educativas y las generadoras de cursos (Datos recabados por el autor).

4.5 Análisis sobre los cursos de capacitación y actualización

De acuerdo a los resultados sobre la escala Likert la Tabla 11 muestra que los profesores están de acuerdo en que los Cursos de Capacitación y Formación Continua deben ser estructurados de acuerdo a las necesidades docentes. Según las autoridades educativas los cursos impartidos por la Dirección General de Formación Continua de Maestros en Servicio cubren las necesidades básicas y contienen las reformas necesarias para el inicio de cada ciclo escolar. Murillo P. (2003) afirma que su diseño debe direccionarse hacia la resolución de problemas, establecer una correlación entre los 3 niveles de Educación Básica (Preescolar, Primaria y Secundaria) y colaborar en el desarrollo profesional y estratégico para el proceso de las reformas educativas.

El gobierno ha desarrollado estratégicamente una instrucción de evaluación por medio de la medición anual de los profesores, que se fundamenta en la retroalimentación formativa, para que el docente esté dispuesto a trabajar durante cada ciclo escolar y se

integre en una cultura real de capacitación y formación que permita cambios en su quehacer educativo y deje atrás prácticas que limitaban su trabajo sin embargo de acuerdo a la Escala Likert, no se requiere de un mayor número de horas, y tomarse por iniciativa. La interrogante para una investigación futura es: ¿cuál es el momento de retomar esa iniciativa?, y ¿cuál es el tiempo que disponen para capacitarse y actualizarse?

Tabla 11

Resultados sobre los cursos de capacitación y actualización.

Resultados sobre los cursos de capacitación y actualización.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy endesacuerdo
Deben ser proporcionados de acuerdo a las necesidades docentes	6	5			
Deben de tomarse por iniciativa propia	3	8			
Se vinculan con las problemáticas actuales dentro de las aulas		3	4	4	
Están orientados al personal docente de acuerdo a su nivel en el que se encuentran laborando		3	3	5	

Se ejecuta una encuesta a los docentes y conocen sus necesidades para su realización.		1	3	5	2
Los que han tomado les permite desarrollar sus capacidades profesionales		5	6		
Interfieren con su tiempo personal	2	3	6		
Se deben tomar más horas por ciclo escolar	1	1	2	6	1
Los que brindan las instituciones privadas incrementan la formación docente	3	1	5	1	1

Respondiendo al objetivo específico:

- Identificar si los cursos de capacitación se establecen de acuerdo a necesidades docentes para su ejecución.

Los cursos de capacitación y actualización docentes son proporcionados al inicio de cada ciclo escolar por la Dirección General de Formación Continua de Maestros en Servicio de la Subsecretaría de Educación Básica dependiente de la Secretaría de Educación Pública (2011). Están conformados por diferentes temáticas orientadas hacia la profesionalización docente y los valores éticos. La profesionalización requiere que se

lleven a cabo las reformas curriculares necesarias para asegurar el avance continuo y que se responda adecuadamente a las exigencias actuales de la educación nacional.

Sin embargo el personal docente opina que dentro de las aulas se viven problemáticas muy distintas a las que se proporcionan en estos cursos que son permanentes (obligatorios), como se indica en las Tablas 3 y 4 que se refieren a los talleres diseñados para el ciclo escolar 2011 – 2012.

Los cursos de actualización que se les ofrece anualmente se estructuran para contribuir a mejorar el rendimiento educativo de los docentes, reafirmando su posicionamiento ético que le permita la continuidad en su proceso de actualización, superación y alcances de profesionalización para lograr un rendimiento real durante el proceso educativo y llegar a etapas superiores a fin de acrecentar un nivel de adaptación en su desarrollo (Mayer 2007). Se brindan cursos de capacitación diseñados a responder las expectativas que requiere el Departamento de Educación Básica, pero no capacita y actualiza para su profesionalización.

Manteniendo una información errónea sobre capacitación en relación a lo que debe de retomar para actualizarse anualmente a diferencia de la capacitación y actualización para su profesión.

De acuerdo al objetivo específico:

- Diseñar el tipo de indicadores que son necesarios para mejorar la oferta de cursos de capacitación conforme a la necesidad docente.

La falta de compromiso por parte de los docentes para acudir a los cursos de capacitación y actualización se ve reflejada en los resultados de la escala Likert porque consideran que no solucionan las demandas actuales dentro de las aulas y no se encuentran orientados en el nivel adecuado. Solicitan que se realice una encuesta para que se incluyan las temáticas que ellas requieren.

Ferner (1980) en Manes (2011) menciona que el docente debe aprender a administrar su tiempo como un recurso indispensable para erradicar malos hábitos que obstaculizan su compromiso de tomar los cursos de capacitación y actualización necesarios para su superación y de ser posible, tomar también cursos independientes complementarios. Es necesario mantener una actitud positiva y analizar porque el tiempo no les es redituable y planificarlo con absoluta responsabilidad.

El tiempo que los docentes tienen para tomar cursos de capacitación está contemplado dentro de sus horas establecidas en el calendario escolar sin interferencias en su trabajo. En los resultados se puede observar que el tiempo no es un limitante, sin embargo, cuando se les invita a tomar algunas horas extras de curso no muestran disposición alguna, lo cual demuestra apatía y desinterés.

Los resultados indican que en la superación por iniciativa propia, la mayoría de los docentes señalan estar de acuerdo en que se incremente la formación y actualización profesional considerándolas favorecidas en el desarrollo de las mismas. Enfatizan que realizan un buen trabajo dentro de las aulas y llevan a cabo una planeación conforme a lo establecido a pesar de que no disponen de tiempo para tomar las capacitaciones

necesarias. La tabla 12 muestra que las profesoras opinan sobre los cursos que deben ser adquiridos por necesidades profesional, aunque en la realidad no los toman por la diversidad de motivos que plantean en el análisis de los aspectos anteriores.

Tabla 12

Estadística de frecuencia por escala sobre los cursos de capacitación y actualización (Datos recabados por el autor)

Resultados sobre los cursos de capacitación y actualización								
Escala	Moda	Mediana	Media	Desviación Estandar	Varianza	Maximo	Minimo	Rango
Deben ser proporcionadas de acuerdo a las necesidades docentes	5	5	4.54	0.52	0.27	5	4	1
Deben de tomarse por iniciativa propia	4	4	4.27	0.46	0.21	5	4	1
Se vinculan con las problemáticas actuales dentro de las aulas	3	3	2.9	0.83	0.69	4	2	2
Están orientados al personal docente de acuerdo al nivel en que se encuentran laborando	2	3	2.81	0.87	0.76	4	2	2
Se ejecuta una encuesta a los docentes y se conocen sus necesidades	2	2	2.27	0.9	0.81	4	1	3
Los que las han tomado les permiten desarrollar sus capacidades profesionales	3	3	3.45	0.52	0.27	4	3	1
Interfieren con su tiempo personal	3	3	3.63	0.8	0.65	5	3	2
Se deben tomar más horas por ciclo escolar	2	2	2.45	1.12	1.27	5	1	4
Los que brindan las instituciones privadas incrementan la formación docente	3	3	3.36	1.28	1.65	5	1	4

Mostrar un verdadero cambio en el rendimiento educativo y mantener un capital humano destinado a la sociedad docente para elevar la calidad de la capacitación ofrecida a los profesores y su necesidad de actualización de acuerdo a su labor (Valenzuela, 2004).

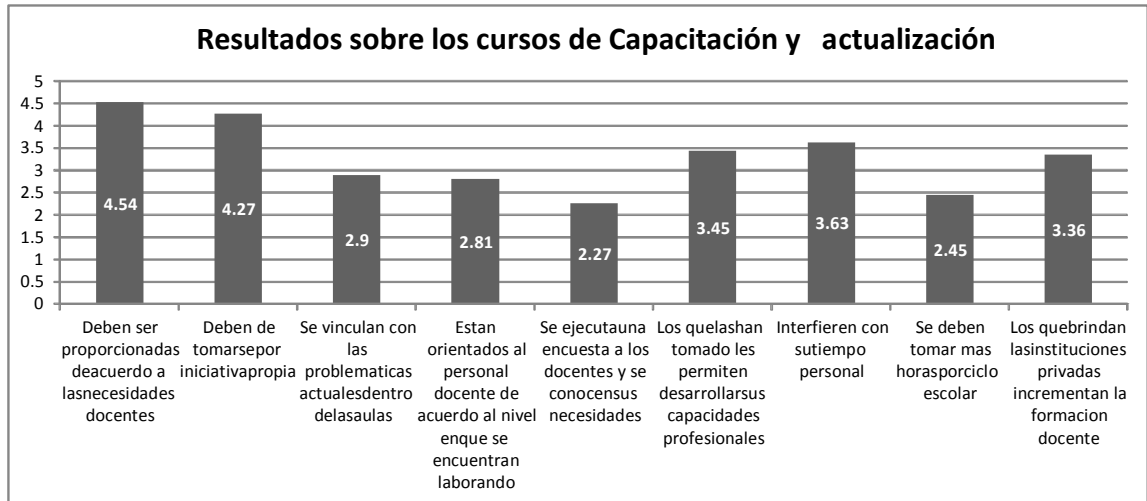


Figura 10 Datos sobre los cursos de capacitación y actualización (Datos recabados por el autor).

La estimación de acuerdo a la Figura 10 muestra el estado de opinión conforme a la necesidad de capacitarse y actualizarse como una necesidad de formación.

De acuerdo al planteamiento del objetivo general de la investigación

- Diseñar el tipo de indicadores que son necesarios para mejorar la oferta de cursos de capacitación conforme a la necesidad docente.

Se determina con los resultados de la escala Likert, Indicadores de evaluación para el análisis de la capacitación y actualización docente los siguientes indicadores de acuerdo al análisis sobre los resultados a los docentes.

Tabla 13

Indicadores de evaluación

Componente	Indicador.
Capital Humano	Horario en el cual está dispuesto a capacitarse y actualizarse. Número de horas que empleara anualmente en su capacitación y actualización.

El análisis de resultados sobre el instrumento que fue aplicado a los docentes muestran las debilidades y fortalezas que cada una tiene al capacitarse y actualizarse, como se muestra en los resultados obtenidos que se plantearon en el presente capítulo, y concluyendo lo que a continuación se presenta en el capítulo 5.

Capítulo 5

Conclusiones

En el presente capítulo se presentan las conclusiones generales del trabajo de tesis de acuerdo a los resultados obtenidos durante el proceso de investigación y los hallazgos que se generaron. Se plantean efectos proyectados por los profesores para conocer las causas por las que no se capacitan y actualizan continuamente. Contiene un grado de confiabilidad y confidencialidad de certeza y seguridad. Se exponen alcances y limitaciones y se hacen las recomendaciones pertinentes para futuras investigaciones. Así mismo, se presentan indicadores como resultado del trabajo de investigación, para ser utilizados en futuras evaluaciones de investigación.

5.1 Principales hallazgos.

El trabajo de investigación realizado con los docentes del Jardín de Niños Silvina Jardón arrojó hallazgos interesantes porque se encontraron contradicciones en la escala Likert

en donde los docentes anteponen una serie de contradicciones que no se refieren a una situación específica sobre la capacitación y la formación continuas. Estos hallazgos se presentan en 3 apartados:

1.- Los relacionados con los docentes.

2.- Los relacionados a las instituciones educativas y generadoras de cursos.

3.- Los relacionados a los cursos de capacitación y actualización.

Los resultados obtenidos me generaron descontrol porque la aplicación de la primera parte de la escala fue rápida y sin problemas, pero la segunda y tercera presentan contradicciones que repercuten en la falta de compromiso total en materia de capacitación y superación personal excusándose en situaciones laborales y personales.

5.1.1 Hallazgos relacionados con los docentes. Los resultados obtenidos por medio de la escala Likert demuestran que la aplicación de indicadores de evaluación en el capital humano determina que el compromiso que tienen los docentes al estar frente a los alumnos reclaman su capacitación y actualización continuas. Los asombrosos avances de los medios de comunicación y la tecnología en general y el hecho de tener que enfrentarse a retos constantes demandan la obligación de la actualización para tener un mejor posicionamiento en las aulas.

A partir de estos avances se concluye que es responsabilidad de cada docente el mantenerse en constante retroalimentación para no ser rebasados por sus alumnos y

mantenerse a la vanguardia en materia de capacitación y actualización. El cumplimiento de esta obligación requiere de un apoyo económico suficiente para poder sustentarla.

Los apoyos actuales (mediante becas) no son suficientes para cubrir las necesidades básicas y por lo tanto limitan la capacitación y la actualización docentes.

Se sostiene la figura del líder institucional como eje motivador para que los docentes acudan a diversas instituciones a capacitarse y actualizarse en los diversos cursos de formación continua y de acuerdo a los resultados no es funcional debido a las diversas argumentaciones que plantean. Se mantiene que el líder es quien motiva y orienta, (como se diseña en el capítulo 2) y que actualmente se realizan diversas acciones por parte del líder escolar y los resultados como se observan en las escalas no ha repercutido en el cambio.

.El personal docente asiste a las capacitaciones y actualizaciones del Departamento de Educación Preescolar aun considerando que no favorecen a sus necesidades de aprovechamiento institucional. Estos cursos cubren necesidades de continuidad educativa con aspectos inherentes a cada ciclo escolar y están vinculados con las demandas de la SEP. Mantienen un ejercicio sobre la asistencia en un 100%, pero no se aprovecha y se maneja una actitud pasiva y al margen de rescatar lo que en estos espacios se manejan.

Los resultados revelan que los docentes consideran como obligatoria la capacitación de acuerdo a una cultura de profesionalización pero no están dispuestas a invertir tiempo extra en ello y mucho menos lo harían por iniciativa propia. Prevalece una reticencia a

tomar estos cursos de capacitación y actualización en horarios fuera de sus horas de trabajo. Exigen que este tiempo se otorgue dentro de los 200 días laborables.

Mantienen que las principales causas de capacitación y actualización es por su economía y tiempo para este ejercicio, siendo las causas principales de este cambio de actitud, y corroborando lo maneja Track (2001), sobre los profesores que mantienen oposición y resistencia a la mejora de cambios, siendo un motivo principal al retroceso de la profesionalización y retroalimentación en su práctica. Así también justifican que el Departamento de Educación es el obligado a brindar la capacitación y actualización. Considerando que las instancias superiores actualizan de acuerdo a las propuestas de avances curriculares pero no a la capacitación y actualización continua como avance dentro de nuestras competencias profesionales y el avance profesional como promotores de la enseñanza.

Se requiere que los profesores obtengan un beneficio mayor en cuanto a su retribución económica para solventar su avance de profesionalización y capacitación así como no intervengan ocupaciones en contra turno por la falta de retribución económica y puedan integrarse a la superación profesional, en este tenor se inclinaría a la realización de nuevas investigaciones sobre credibilidad y orientar a los profesores en el avance de la capacitación y actualización.

5.1.2 Hallazgos relacionados con las instituciones educativas y las generadoras de cursos. Los resultados señalan que el Departamento de Educación Preescolar y la SEP son las instituciones que tienen la obligación de proporcionar a los docentes los cursos

adecuados para su capacitación y actualización de acuerdo a las necesidades de profesionalización. A pesar de que estas dependencias informan oportunamente sobre los cursos que ofrecen, las educadoras que asisten a ellos opinan que no están conformados sobre las temáticas de desarrollo.

Al respecto de las instituciones educativas y generadoras de cursos existe una contrariedad en los resultados, porque los docentes plantean que la obligatoriedad de la capacitación le corresponde a las instancias superiores (las cuales no toman en cuenta su opinión para las temáticas a trabajar), pero ellos tampoco asumen el compromiso de actualizarse de manera particular. El personal docente se resiste a proporcionar tiempo a su superación profesional argumentando la carga excesiva de trabajo administrativo y la falta de retribución económica..

Se maneja una visión y misión continuamente y se habla de las escuelas eficaces, como un prototipo de institución, dentro de los propios espacios educativos, se les orienta hacia la reforma de cambios, se comparte y se les orienta sobre las diferentes evaluaciones que se les aplican cada ciclo escolar (mencionando carrera magisterial, y la evaluación nacional continua) que consolidan conocimientos en el proceso de formación, obteniendo resultados bajos en las evaluaciones de preparación.

Actualmente el grupo de profesores que respondieron a la escala, no se presentan a los cursos de formación continua proporcionados por el Estado de México a través de los centros de maestros en el estado y que para tal efecto corresponde al Municipio de Tlalnepantla, y no participan en la promoción e incorporación del programa de carrera

magisterial. Llegando a la conclusión de que los cursos de capacitación y actualización (formación continua) no limitan las propuestas debido a que están diseñados para cada nivel educativo y están en días inhábiles (sábados) para su aprovechamiento. Los profesores se rehúsan a brindan tiempo a la superación y actualización profesional.

Plantean que los cursos no son de su interés y que no se les considera para el diseño de temáticas que se tomen en horas de clase (dentro de los 200 días laborables), pero no plantean ni diseñan temáticas. Para nuevas investigaciones se considerará trabajar sobre la ética y profesionalización efectiva de los profesores.

5.1.3 Hallazgos relacionados con los cursos de capacitación y actualización.En el Capítulo 2 se hace mención de los Talleres de Actualización que toman los profesores al inicio de cada ciclo escolar. Estos cursos son básicamente de información y actualización sobre “lo que se pone en marcha” y su vinculación entre los niveles básicos (de acuerdo a la nueva Reforma Educativa) con intercambio de ideas entre los maestros. El personal docente considera que los cursos de capacitación y actualización docente deben ser tomados por iniciativa propia y no están de acuerdo con la vinculación entre los niveles de educación básica (prescolar, primaria y secundaria). Esto indica un total desconocimiento entre lo que son cursos de capacitación y los cursos de actualización, así como la falta de compromiso, de competencia profesional y de sensibilización docente de los profesores en la actualidad.

Los cursos de capacitación y actualización continua que se presentan cada ciclo escolar están diseñados para que los profesores tengan herramientas de trabajo para el ciclo

escolar que inicia y se vinculen con las actualizaciones que de manera particular realicen (preparación profesional), sin embargo el profesor requiere que esos cursos se les otorgue de manera de preparación profesional.

Para realizar este trabajo de investigación se requirió de indicadores de evaluación para aplicarlos a las docentes y con la evaluación obtenida implementar factores estratégicos que puedan ser útiles a las personas que se dedican a la investigación y al trabajo con docentes de cualquier nivel educativo. Los indicadores de evaluación que se generaron en esta investigación se diseñaron de acuerdo a las debilidades encontradas a partir de la escala Likert son las siguientes:

Tabla 10

Indicadores de evaluación

Componente	Indicador.
Capital Humano	Horario en el cual está dispuesto a capacitarse y actualizarse. Número de horas que empleara anualmente en su capacitación y actualización.

Se pretende a partir de esta investigación plantear a los profesores de acuerdo a las respuestas sobre retribución económica para su preparación y falta de tiempo, la creación de una Maestría extra-muros (institución), como primera propuesta sobre los resultados obtenidos manejando una convocatoria extendida a otros niveles educativos (primaria, secundaria) para su efectividad y vinculación de niveles educativos.

5.2 Futuras investigaciones.

Se considera que estos indicadores pueden utilizarse en el componente capital humano, en materia de investigación y ser útil a los analistas en la materia. Pretende ayudar a los investigadores particulares y a los directivos escolares de educación básica y niveles superiores para analizar y descubrir insuficiencias e implementar estrategias de trabajo para ayudar a los docentes. A partir de éstos, se podrían diseñar nuevos indicadores de evaluación (de acuerdo al tema de investigación) para contribuir en el avance de la capacitación y actualización docentes.

El planteamiento de los indicadores de evaluación establecidos a partir del presente trabajo motiva a reflexionar que en materia de investigación educativa son posibles futuras investigaciones de cada componente y al descubrir causas, motivos y circunstancias por las cuales los docentes limitan su preparación profesional, surgen nuevas interrogantes de investigación:

- ¿Causas internas y externas que impiden la superación académica en los docentes?
- ¿Qué imposibilita su crecimiento profesional y académico?

Dentro de cualquier institución existen diversas circunstancias imposibilitadoras para el avance y desarrollo profesional, por lo tanto es prescindible que estemos preparados para seguir descubriendo nuevos indicadores de evaluación que surjan a partir de nuevos enfoques y debilidades para trabajar y orientar a docentes que así lo requieran.

Anexo 1

Escala Likert

El presente cuestionario es un estudio que servirá para elaborar una tesis profesional acerca de la evaluación de indicadores, que sirvan en la mejora del proceso de capacitación y superación del personal docente.

Se le pide conteste este cuestionario con la mayor sinceridad posible. No existen respuestas correctas ni incorrectas.

Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales.

¡DE ANTEMANO MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN !

Grado máximo de estudio _____

1.- Preguntas relacionadas con las docentes

1.1. Existe un compromiso como docente para actualizarse continuamente. Muy de acuerdo () De acuerdo. () Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo ().
1.2 Debe existir responsabilidad por el docente para tomar cursos de capacitación y actualización. Muy de acuerdo () De acuerdo. () Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo ().
1.3 El personal docente tiene la obligación de retroalimentarse dentro de su institución. Muy de acuerdo () De acuerdo. () Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo ().
1.4 Las docentes requieren de apoyo económico para su actualizarse. Muy de acuerdo () De acuerdo. () Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo ().
1.5 El docente cuenta con el apoyo de su líder institucional para capacitarse y actualizarse. Muy de acuerdo () De acuerdo. () Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo ().
1.6 El personal docente está dispuesto a tomar cursos de actualización y capacitación en horario contrario a su labor.

Muy de acuerdo () De acuerdo. () Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo
1.7 El docente debe mantener una cultura de actualización y capacitación sin que sea obligado.
Muy de acuerdo () De acuerdo. () Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo ().

2. Preguntas relacionadas con las Instituciones educativas y las Generadoras de cursos.

2.1. La capacitación y actualización que imparte el Departamento de Educación Preescolar está basado en las necesidades docentes.
Muy de acuerdo () De acuerdo. () Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo ().
2.2 La capacitación y actualización docente es obligación del Departamento de Educación Preescolar.
Muy de acuerdo () De acuerdo. () Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo ().
2.3 La institución donde labora orienta sobre los cursos de capacitación y actualización que se deben tomar.
Muy de acuerdo () De acuerdo. () Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo ().
2.4 Las docentes tienen la libertad para elegir las Instituciones donde reciban cursos de capacitación y actualización los.
Muy de acuerdo () De acuerdo. () Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo ().
2.5 Las Instituciones que proporcionan cursos de capacitación y preparación profesional cubren las necesidades docentes.
Muy de acuerdo () De acuerdo. () Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo ().
2.6 Las instituciones que imparten cursos de capacitación y actualización mantienen costos al alcance de los docentes.
Muy de acuerdo () De acuerdo. () Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo ().
2.7 El número de instituciones que imparten cursos de actualización docente, son suficientes de acuerdo a la demanda.
Muy de acuerdo () De acuerdo. () Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo ().

3. Preguntas relacionadas con los cursos de capacitación y formación.

<p>3.1 Los cursos de capacitación y actualización deben ser proporcionados de acuerdo a las necesidades docentes.</p> <p>Muy de acuerdo () De acuerdo. () Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo ().</p>
<p>3.3 Se vinculan los cursos de capacitación y actualización con las problemáticas actuales dentro de las aulas.</p> <p>Muy de acuerdo () De acuerdo. () Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo ().</p>
<p>3.4 Los cursos de capacitación y actualización docente están orientados al personal docente de acuerdo a su nivel en el que se encuentran laborando.</p> <p>Muy de acuerdo () De acuerdo. () Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo ().</p>
<p>3.5 Se ejecuta una encuesta a los docentes y conocer sus necesidades para la realización de cursos de capacitación y actualización.</p> <p>Muy de acuerdo () De acuerdo. () Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo ().</p>
<p>3.6 Los cursos de capacitación y actualización que han tomado les permite desarrollar sus capacidades profesionales.</p> <p>Muy de acuerdo () De acuerdo. () Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo ().</p>
<p>3.7 Los cursos de capacitación y actualización docente interfieren con su tiempo personal.</p> <p>Muy de acuerdo () De acuerdo. () Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo ().</p>
<p>3.8 Se debe tomar más horas de cursos de capacitación y actualización por ciclo escolar.</p> <p>Muy de acuerdo () De acuerdo. () Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo ().</p>
<p>3.9 Los cursos de capacitación y formación de instituciones privadas incrementan la formación docente notablemente.</p> <p>Muy de acuerdo () De acuerdo. () Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo () Muy en desacuerdo ().</p>

Referencias

- Azpeitia C. (2006). *Curriculum y competencias*. Memoria del primer encuentro Internacional de Educación Preescolar. México. Editorial: Santillana.
- Belly P. (2003) Gestión del conocimiento. *Compañía BellyKnowledge ManagementInternational* pbelly@bellykm.com y la dirección www.bellykm.com.
- Bransford, J D, Brown, A L y Cocking, R. (2007) *La creación de ambientes Aprendizaje en la escuela*. Distrito federal México. Serie Cuadernos de la Reforma.
- Bolívar A. (1997) En A Medina (coordinador). *Liderazgo, Mejora y Centros Educativos*. Trabajo presentado en la VIII Reunión del grupo ADEME (Asociación para el Desarrollo y Mejora de la Escuela) Universidad de Granada. Madrid. UNED
- Bolívar A. (2000) *Liderazgo educativo y reestructuración escolar*. Universidad de Granada (artículo en línea) www.urg.es.
- Centro Internacional de Derechos Humanos. (2010). Como evaluar las Actividades de Capacitación en Derechos Humanos. Canadá. Manual para educadores en Derechos Humanos. Equitas.
- Cuevas N y Torres O (2011). *Evaluación de adquisición de conocimientos de conceptos De ecología en estudiantes de bachillerato tecnológico en México*. México. Revista Iberoamericana de educación superior. RIES. Vol. 2, Núm. 3.
- Diario Oficial(2011). *Acuerdo 592* por el que se establece la Articulación de la Educación Básica. México. Secretaria de Educación Pública.
- EDOMEX. (1993). México. Departamento de Escalafón.

Espinosa J. y Román, T. (1998) *Enseñanza de las Ciencias*. La medida de las actitudes Usando las técnicas de Likert y de diferencial semántico. Investigación Didáctica. Universidad de Extremadura. Badajoz.

Fierro C, Fortoul B, y Rosas L. (1999) *Transformando la práctica docente*. Una Propuesta basada en la investigación-acción. México: Paidós.

Flores M y Torres M (2011), *La Escuela Como Organización del Conocimiento*. México. Editorial: Trillas.

Frola P y Velásquez J. (2011). *Desarrollo de las competencias docentes a partir de Trayectos formativos*. México. CIECI (Centro de Investigación Educativa y Capacitación Institucional).

Fullan M y Hargreaves A. (2000). *La escuela que queremos*. Secretaria de Educación Pública. México. Biblioteca para la actualización del maestro.

Gaceta de Gobierno (2011), emitida el 6 de mayo. México.

García J. (2011) *Estilos de dirección y Liderazgo que influyen en la motivación y Capacitación: Estudio de Caso en un Plantel de Educación de Media Superior*. Chalco Edo de México.

García P.B (2006). *Educación Capital Humano y crecimiento*. México. Red ciencia Ergo Sum.

Giménez G. (2005). *La educación como capital humano* [Source: El Economista]. México. Ed. Miami noticias financieras. Disponible en: <http://0-search.proquest.com.millennium.itesm.mx/docview/467883405?accountid=11643>

Giroux, S. y Tremblay, G. (2004). *Metodología de las ciencias humanas*. México: Fondo de cultura económica.

Guerrero C. (2002). *Urgen maestros a iniciar la evaluación educativa*. Política y Gobierno. Saltillo México. Editorial. El sol S.A de C.V.

Guil M. (2006). Escala *Mixta Likert-Thurstone*. Universidad Pablo de Olavide. Revista Andaluza de Ciencias Sociales.

Hammond L. (2002) El derecho de aprender. Biblioteca para la actualización del Maestro. SEP. México .Ariel Educación.

Hernández R., Fernández C. y Baptista, M P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ªed.). Distrito Federal México: Mc Graw Hill.

Kouzes J y Posner B. (2002). *El desafío del Liderazgo*. México. Editorial: Granica.

Leiva V L. (2010). *Liderazgo Y Mejora Educativa*. Psicoperspectivas. Santiago de Chile. Editorial: Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Lussier R (2005). *Liderazgo: Teoría y desarrollo de habilidades*. México: Editorial Thomson.

Manes J. (2011). *Gestión estratégica para instituciones educativas*. México. Editorial: Granica.

Martínez. J (2008) *El olvido de la investigación – acción en el asesoramiento docente y La Innovación educativa* .Profesorado Revista de curriculum y formación Del profesorado. España. Redalyc.

Mayer D. (2007) Fallas de Mercado en Capital Humano: La Trampa intergeneracional De La pobreza en México. *Scholarly Journals* (74), 543-614”. Recuperado de” <http://search.proquest.com.millennium.itesm.mx/docview/220861056?accountid=11643> México: Fondo de Cultura Económica.

Messina G. (1999). *Investigación acerca de la formación docente: un estado de arte en los noventa*. Revista Iberoamericana de Educación. N°- 19. Chile.

Moreno E, y Sandoval M, T y Morales, L. (2009). *Diálogos sobre educación preescolar y Primaria: un encuentro de opiniones*. México .S.E.P.

Murillo F. (2008). *Aportaciones y Retos Futuros de la Investigación sobre eficacia Escolar*. REICE. Revista Electrónica Iberoamericana sobre calidad y eficacia y Cambio en EDUCACIÓN. Vol-6 España. Redalyc.

Murillo P. (2003). *Estrategias centradas en el asesoramiento para la innovación*, México. Educare. <http://www.ice.deusto.es/rinace/indez.htm>.

Ortega F. (2008) *Tendencias de la gestión de centros educativos*. Revista Latinoamericana De Estudios Educativos, Vol., XXXVIII. México. Redalyc

.

Padilla M. (2005) *La Gestión Institucional en la formación de los recursos humanos: Capacitación y Actualización de profesores*. Un estudio de caso. Gdl. México.

Pareja F. (2005). *Conflicto, comunicación y liderazgo escolar; los vértices de un Triángulo equilátero*. España. Revista de curriculum y formación del Profesorado. Universidad de granada.

Periódico Oficial del Gobierno del Estado Libre y Soberano de México. (2011) *Gaceta De Gobierno* .Decreto Número 306. México. Ley de Educación del Estado De México.

Perrenoud P (1998). *Diez Nuevas Competencias para enseñar*. Revista de la Societè Pedagogique, romande, en doce artículos. Educateur.

Perrenout P, (2004), *Diez nuevas competencias para enseñar*. México. Talleres de QuebecorWorld.

Perkins D. (2000). *La escuela inteligente*. Biblioteca para la actualización del docente. México. Gedisa.

Programa de Educación Preescolar (2004).México. S.E.P.

Programa General de Capacitación y Desarrollo, (2007).*La función directiva en el Contexto de la reforma de la educación preescolar*. Instituto de Profesionalización. Estado de México.

Programa Nacional para la Actualización Permanente de los Maestros en Servicio (2006) México.

Reyes C. (2001) *Dan prioridad a evaluación de educación*. Reforma. Editorial: El sol. México.<http://0search.proquest.com.millennium.itesm.mx/docview/310817704?accountid=11643>.

Rivera, F. (2005).*Capacitación y formación permanente*, Un diagnóstico del proyecto Redes Educativo. Chile. Tesis para obtener el grado de Magister en Antropología.

Schón D.A. (2002). *La formación de profesionales reflexivos. Hacia un nuevo diseño de La enseñanza y el aprendizaje en las profesiones*. Ministerio de Educación y Ciencia. México. Paidós.

Segovia, J.D. (2004). *Asesoramiento al centro educativo*. Biblioteca para la Actualización del maestro. México. Octaedro.

SEP. (2006).Orientaciones técnicas para fortalecer la acción académica de la Supervisión, México. SEB. CONALITEG.

SEP. (2006)*Plan y Programas de Estudio para Educación Básica México*, publicados Por el Acuerdo número 384 publicado en el Diario Oficial de la Nación, 26 de Mayo de 2006

SEP. (2011). Reforma Integral de Educación Básica RIEB. México.

SEP. (2012) *Taller de Sensibilización y Capacitación Docente*. Instituto Tecnológico Superior de TeposcolulaOax.

SEP-SNTE. (2011). *Lineamientos Generales, Sistema de Evaluación*. México. Carrera Magisterial. Comisión Nacional .SEP-SNTE.

Stake, R.E. (2007). *Investigación con estudio de casos*, 3ª ed., Ediciones Morata. Madrid.

Tyack D, Larry C. (2001). *en busca de la utopía un siglo de reformas en las escuelas Públicas*. México. Secretaria de Educación Pública, Fondo de Cultura Económica.

Unidad Estatal de Formación Continua (2008). *Trayectos Formativos de los Colectivos Escolares en el Programa Anual de Trabajo*. Centro de Maestros de Camargo. Chih.

Valenzuela, J.R (2011). *Evaluación de Instituciones Educativas*. México. Trillas.

Villa S. (2007). *Administración Escolar y Cambio educativo. Un estudio de caso en el Columbia*. Guadalajara México.

Curriculum Vitae

Originaria de la ciudad del Distrito Federal México, Enriqueta Cerón Rodríguez, realizó sus estudios superiores de Licenciatura en la Normal No. 2 anexa a la Unidad Pedagógica de Ecatepec ubicada en San Cristóbal Ecatepec Estado de México. En donde realizó su servicio social, colaborando en el jardín de niños anexo a la normal como profesora adjunta de educación preescolar durante 2 ciclos escolares contribuyendo a mi experiencia profesional.

Al término de sus estudios profesionales de licenciatura impartió clases en el jardín de Niños Isidro Fabela ubicado en Rinconada San Marcos en el Municipio de Tultitlán Estado de México durante 1 ciclo escolar (1989 – 1990), realizando su cambio de adscripción en Agosto de 1990, al Jardín de Niños Silvina Jardón, posteriormente en el año de 1993 se le asigna la función de directora comisionada, obteniendo en Octubre de 1994 el dictamen de Directora Escolar hasta la fecha.

Actualmente cuenta con 23 años de servicio ininterrumpidos.