

Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE FORMACIÓN DE PROFESORES DE ENSEÑANZA MEDIA
EJE DE PRESENCIA E INCIDENCIA NACIONAL



BASES PARA EL DISEÑO DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN DOCENTE EN GUATEMALA

DOCUMENTO ELABORADO POR LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CONSENSUADO CON LA ASAMBLEA NACIONAL DEL MAGISTERIO

Guatemala, junio de 2008

ÍNDICE

Presentación	7
Introducción.....	9
I. Antecedentes.....	13
II. Justificación.....	17
III. Bases para el Diseño del Sistema Nacional de Formación Docente.....	23
A. Enfoque curricular deseable para la Formación Docente.....	25
B. Imagen filosófica de la Educación en Guatemala.....	27
C. Imagen filosófica del estudio en la escuela.....	28
D. Perfil mínimo del docente que se pretende formar en el marco del Sistema Nacional de Formación Docente.....	29
E. Principios que orientan al Sistema Nacional de Formación Docente.....	29
F. Objetivos del Sistema Nacional de Formación Docente.....	29
IV. Componentes del Sistema Nacional de Formación Docente.....	31
A. Subsistema 1. Formación inicial.....	31
B. Subsistema 2. Formación continua.....	35
Proceso 1. Inducción docente.....	38
Proceso 2. Actualización docente.....	39
Proceso 3. Profesionalización docente.....	43
Proceso 4. Acompañamiento docente.....	48
C. Subsistema 3. Reconocimiento de los estudios y dignificación a la labor docente.....	51
D. Subsistema 4. Investigación y tecnología para la Formación Docente.....	53
E. Subsistema 5. Formación de formadores.....	55
F. Subsistema 6. Licenciamiento y acreditación de instituciones formadoras.....	58

G. Subsistema 7. Supervisión y evaluación del Sistema Nacional de Formación Docente.....	59
H. Subsistema 8. Administración del Sistema Nacional de Formación Docente	61
V. Flujograma para la ejecución del Sistema Nacional de Formación Docente.....	63
VI. Consideraciones finales.....	65
Glosario.....	67
Bibliografía	71
Lista de participantes en las reuniones de trabajo.....	72

PRESENTACIÓN

Los cambios que demanda Guatemala ante los desafíos del siglo XXI en todos los órdenes de la vida, tienen una incidencia directa en la educación. De hecho, la educación se constituye en una de las esferas que demandan transformaciones profundas que permitan efectivamente realizar la reforma educativa planteada en los Acuerdos de Paz. En este sentido, una de las acciones fundamentales lo constituye la reforma del sistema de formación, profesionalización y capacitación docente. Por sus efectos en términos del mejoramiento de la calidad de la educación y del desarrollo social, político y económico, el país demanda de priorizar el área de perfeccionamiento docente y de la colaboración y articulación con la universidad.

La tarea de la educación es formar seres humanos para el presente para cualquier presente, seres en los que cualquier ser humano pueda confiar y respetar, seres capaces de pensarlo todo y hacer lo que se quiera como un acto responsable desde su conciencia social

Humberto Maturana

La Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC) ha jugado históricamente un rol fundamental en la formación y profesionalización docente y en este período de transformación social guatemalteca se demanda de nuevo una articulación y coordinación efectiva con el Ministerio de Educación de Guatemala (MINEDUC) y la Asamblea Nacional del Magisterio.

Por ello, la USAC presenta a la comunidad nacional e internacional una propuesta que repiensa el modelo de formación y profesionalización de docentes en todos los niveles con la participación de los sindicatos de docentes. Abriendo así un proceso para coordinar esfuerzos que permitan generar impactos a favor de la niñez, la juventud y la población en general en términos de la formación para toda la vida, sobre la base de relaciones bien articuladas entre las diferentes instituciones e instancias que se dedican a la formación docente en el país. Hemos llegado al momento en donde es inevitable que todos y todas tengamos claro que el docente y la docente desempeñan un papel protagónico en la construcción

de una sociedad que establezca relaciones armónicas, de profundo respeto a las diferencias y con un alto nivel de desarrollo social, cultural, económico y tecnológico. El magisterio es clave para lograr hacer trascender al país, por ello es fundamental que se dediquen recursos y esfuerzos de todo tipo para promover una mejor formación.

En la actualidad la profesión docente está desvalorizada. Existen muchos factores que han ocasionado esa condición. Independientemente de ello, estamos en la coyuntura propicia para empezar a generar una perspectiva diferente; en tales circunstancias, es ineludible aportar todas nuestras energías y esfuerzos por garantizar una mejor calidad de educación en el país. Para ello, la formación de los docentes es fundamental.

Este documento es producto del diálogo sincero y prometedor por consensuar ideas y pensamientos a favor de la formación de docentes. De esa cuenta, la Asamblea Nacional del Magisterio, a través de sus representantes, y la USAC, por medio de profesionales comprometidos con la educación del país, desde diferentes instancias, se han reunido en múltiples ocasiones con un solo propósito: sentar las bases para el diseño del Sistema Nacional de Formación Docente. Por lo tanto luego de diversas sesiones de trabajo que se han de-

sarrollado por más de un año, se han logrado acuerdos importantes, ajustados a nuestra realidad y coherentes con nuestras expectativas como sociedad y como país.

Es evidente que el mismo constituye un documento abierto al debate y a la discusión con el único afán de aportar para su construcción y no para destruir su conformación.

Guatemala necesita del concurso de todos. Cualquiera que sea nuestro escenario, estamos comprometidos a mejorar la educación y éste en un buen inicio, con miras a renovar estructuras y visualizar nuevos horizontes.

A la vez, es una oportunidad de colaboración y fortalecimiento de las relaciones entre el MINEDUC y la USAC que permite generar un campo abierto en la nueva Guatemala post-Acuerdos de Paz.

“Id y Enseñad a Todos”

Lic. Estuardo Gálvez
Rector

INTRODUCCIÓN

Guatemala es un país que presenta un rezago significativo en el tema de la Formación Docente, lo cual nos urge a generar acciones que permitan propiciar mejoras en sí. Se propone como meta transformar la educación nacional y favorecer las condiciones del ejercicio del derecho a una educación con calidad. Regularmente existen esfuerzos aislados en materia de formación de docentes y en muchos casos sin ningún nivel de congruencia con las necesidades y expectativas de la población a la que van dirigidas las acciones. En el nivel medio se continúa formando a los docentes para los niveles de preprimaria y primaria bajo la dirección del MINEDUC. Los docentes que los forman son egresados de las universidades. Entre ambas instituciones no existe coordinación permanente para garantizar que los esfuerzos son de la mejor calidad y congruentes con la realidad guatemalteca.

Por otra parte, la profesión ha ido perdiendo el nivel de valoración que le corresponde por la trascendencia que la misma representa para la sociedad. Cada vez son menos los estudiantes que, por vocación, se deciden por la

Reconocer las cegueras del entendimiento, sus errores y sus ilusiones, quiere decir asumir el acto de conocer como una especie de traducción, no como una correcta foto de la realidad. Se trata de preparar nuestras mentes para el combate vital por la lucidez, y eso significa que hay que estar siempre buscando cómo conocer el propio acto de conocer.

Édgar Morín

carrera docente. En la mayoría de casos lo hacen porque es la única opción que encuentran en el medio. Esto hace que la profesión se constituya en poco reconocida. Los salarios que se perciben por ejercer la profesión son de hambre. No existe dignificación real y congruente con la trascendencia de la función docente. Tampoco existen programas permanentes de formación para los docentes en servicio, que se traduzcan en acciones de impacto para garantizar la calidad de la labor educativa. Hay algunos esfuerzos en esa dirección. Sin embargo, todos los esfuerzos que se realizan no tendrán el resultado deseado si no se apoya la formación y desarrollo de los docentes en forma permanente y dentro del marco de un sistema.

Con el objeto de promover la formación de los docentes de dichos niveles, para que respondan a los objetivos de la reforma educativa contemplada en los Acuerdos de Paz; fundamentados en que la profesión docente coadyuva a construir conocimientos, enseñar técnicas, y provocar desarrollo en la formación ciudadana, se llegó a consensuar la necesidad de planear el establecimiento de un Sistema Nacional de Formación Docente, cuyo fin principal es la formación integral de los maestros en servicio para una educación acorde a las necesidades de cada comunidad lingüística, en consonancia con la ciencia y la tecnología educativas, buscando cumplir con los objetivos indicados por la COPARE, y los diálogos y consensos nacionales de la Reforma Educativa.

En ese marco se presenta el documento denominado Bases para el Diseño del Sistema Nacional de Formación Docente en Guatemala, producto de múltiples encuentros sostenidos con la Asamblea Nacional del Magisterio y delegados de la USAC, quienes han recogido en las siguientes páginas las ideas base para lo que en el futuro pueda ser un Sistema Nacional de Formación Docente.

El sistema está organizado de tal manera que aparecen ideas clave acerca de la educación del país, especialmente en

el marco de una imagen filosófica que se tiene y qué se espera de ella, así como los elementos a considerar en cuanto al enfoque curricular que se debe perseguir para la formación docente en el país. Aparecen en su desarrollo ocho subsistemas, a saber:

1. Formación inicial.
2. Formación continua que incluye la inducción, la actualización, la profesionalización y el acompañamiento docente, como procesos fundamentales en la formación permanente.
3. Reconocimiento de estudios y dignificación magisterial.
4. Formación de formadores.
5. Investigación y tecnología.
6. Licenciamiento y acreditación de programas e instituciones.
7. Supervisión y evaluación del sistema.
8. Administración del sistema.

Cada uno incluye criterios mínimos, los cuales deberán desarrollarse con detalle. Para el efecto se establecerá el mecanismo que no deje fuera la opinión del sector magisterial.

Es de reconocer la voluntad demostrada por quienes participaron en la elaboración de este documento, que evidencia el interés por contribuir a favor de la educación del país.

Así mismo queremos dejar nuestro agradecimiento a quienes de alguna u otra forma aportaron recursos, tiempo

y logística para que esta etapa llegara a un buen final.

I. ANTECEDENTES¹

En 1929 se funda la primera “Escuela Normal Superior” para formar a los docentes que enseñarían en el nivel medio y especialmente en las escuelas normales.² Este intento sólo tuvo una duración efectiva de tres años. La fundación de los estudios pedagógicos a nivel universitario se inició formalmente hasta septiembre de 1945.

Habitamos la Tierra. Citamos a Hölderlín y completamos su frase diciendo: prosaica y poéticamente, el hombre habita la Tierra. Prosaicamente (trabajando, fijándose objetivos prácticos, intentando sobrevivir) y poéticamente (cantando, soñando, gozando, amando, admirando), habitamos la Tierra. La vida humana está tejida de prosa y poesía.

Morín

Entre 1946 y 1948, los primeros profesorado especializados de secundaria fueron aprobados y también presentaban la misma orientación que la Licenciatura en Pedagogía: la humanista.

Los profesorado cubrían los siguientes campos: historia y geografía, filosofía, letras, pedagogía, ciencias biológicas, ciencias físico químicas, ciencias matemáticas, ciencias económico-contables, ciencias jurídicas y sociales y artes.³ Este mismo modelo se sigue en las universidades Francisco Marroquín y Rafael Landívar con los profesorado de enseñanza media y, en esta última universidad, en el caso de la Licenciatura en Pedagogía y Ciencias de la Educación.

Salvo el interés manifiesto durante la época de la Revolución del 44, los estudios de la educación a nivel superior no han sido una auténtica preocupación pública. Las innovaciones asumidas en las carreras de educación han sido dadas en función de los desarrollos pedagógicos en otras partes del mundo y no dejaron de ser más que mecanismos de reproducción de técnicas y metodologías específicas o herramientas prácticas ideologizadas que han impedido

¹ Cfr. Argueta, Bienvenido, *et al.* (2004) Censo de Escuelas Normales, Guatemala.

² Cfr. García, Mardoqueo (1932) *Cien Años de Normalismo*, tesis de graduación, inédita; González Orellana, Carlos (1970) *Historia de la Educación en Guatemala*, Editorial José de Pineda Ibarra, Guatemala.

³ Mata Gavidia, José; *ibid.*

el desarrollo de una ciencia crítica de cara a la compleja problemática educativa del país y en el marco de las interrelaciones entre educación, sociedad, economía, cultura y política. Es obvio que desde la inauguración de las humanidades y de los estudios de pedagogía y ciencias de la educación ha habido reformas educativas muy importantes que deben tomarse en cuenta y ser objeto de análisis en cualquier propuesta de reforma de los procesos de formación en el campo de la educación. Entre las innovaciones más importantes podemos mencionar las siguientes:

- 1) La creación de la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media (EFPEM) en la Universidad de San Carlos de Guatemala. Con esto se dio paso a un proyecto que, si bien quedó inconcluso de acuerdo a su concepción original, sí constituyó un proceso de modernización de la formación pedagógica en el país y la institucionalización de un modelo basado en la ciencia para la formación de profesores, bajo el régimen del equivalente a una “Normal Superior”. Lamentablemente, el recrudecimiento del conflicto armado vino a detener la continuidad y expansión del proyecto de profesionalización de los docentes y, sobre todo, de la reorganización de la Facultad de Humanidades de
- la USAC y, muy particularmente, del Departamento de Pedagogía y Ciencias de la Educación. Con ello, se truncó la posibilidad de transformación de los estudios pedagógicos como desarrollo de programas de investigación multi e interdisciplinarios. Este proyecto tampoco pudo ser continuado por ninguna de las universidades privadas.
- 2) La creación y funcionamiento de las extensiones departamentales, las cuales tendrían como parte de su estructura y oferta educativa las carreras en el campo de la educación. Esto permitió expandir las oportunidades de formación de las carreras de los departamentos de educación a los distintos rincones del país. Sin embargo, lo que parecía ser una democratización de la educación, inmediatamente se convirtió en procesos educativos masificados de dudosa calidad. En el caso de la universidad estatal las extensiones universitarias fueron sujetas a la dinámica de la política y elecciones para los cargos de rector, Decanatura y cargos de Junta Directiva, con resultados nefastos para el desarrollo académico.
 - 3) La apertura de los estudios de postgrado que permiten elevar el nivel de formación y preparación de los profesionales en el campo de la educación. Salvo el caso de la Maestría

en Evaluación e Investigación Educativa de la Universidad del Valle y de la Maestría en Docencia Superior con especialidad en investigación de la Universidad de San Carlos de Guatemala, la mayoría de estudios de postgrado hacen poco énfasis en los procesos de investigación. Esta debilidad tiene en gran medida su explicación en el hecho de que casi ningún Departamento o Facultad de Educación se vincula a los Institutos o Centros de Investigación Educativa que existen en las universidades.

- 4) Otro aspecto importante es la emergencia de los programas y carreras universitarias de educación bilingüe. Con ello, se inicia una política de reconocimiento de las diferencias culturales y lingüísticas en el país. Si bien es cierto que esta tendencia se ha dado fundamentalmente en la Universidad Rafael Landívar y la Universidad Mariano Gálvez, en la actualidad observamos que otras universidades como la USAC y la Universidad del Valle de Guatemala han creado carreras vinculadas a la educación bilingüe.
- 5) Se han desarrollado en Guatemala acciones importantes, tal es el caso de la coordinación efectuada entre el Proyecto de Apoyo al Sector Educación (PROASE) y la Universidad Panamericana, en función de la for-

mación de profesores de escuelas normales.

- 6) Es de mencionar con especial atención los esfuerzos que entidades como la Fundación Rigoberta Menchú Tum (FRMT), el Proyecto de Desarrollo Santiago (PRODESSA), el Proyecto de Acceso a la Educación Intercultural Multilingüe para Centroamérica (PROEIMCA), hacen a favor de la educación bilingüe intercultural, entidades que en coordinación con la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media ofrecen actualmente programas específicos con enfoque multilingüe.

Los estudios pedagógicos a nivel superior en Guatemala requieren de una profunda renovación y reforma para atender a los requerimientos de un proyecto nacional de mejoramiento de la calidad de la educación y de la búsqueda de expansión de los servicios educativos, especialmente en el marco de los Acuerdos de Paz, la globalización y desarrollo humano sostenible. Pareciera ser que la crisis del sistema educativo, entre múltiples factores, fuera igualmente ocasionada por la falta de profesionales capaces de tener una visión de largo plazo y con posibilidades de articular los procesos de formación a un proyecto nacional de desarrollo.

En el pasado reciente, el MINEDUC inició el denominado Programa de Desarrollo Profesional del Recurso Humano con una efímera duración que no permite emitir juicio sobre sus efectos. Este programa presentaba como característica principal el hecho de que la selección del personal docente estaba a cargo del MINEDUC y el proceso de formación a cargo de entidades universitarias contratadas por dicho Ministerio, así como la posibilidad de entregar el reconocimiento Académico de Profesorado en el nivel Preprimario y Primario, con enfoque intercultural bilingüe, para quienes concluyeran satisfactoriamente el proceso de dos años.

En el año 2005, como consecuencia de las primeras evaluaciones de graduandos del nivel medio cuyos resultados no fueron favorables, se inició una alianza estratégica entre el MINEDUC y la Universidad de San Carlos de Guatemala, para

la elaboración y aplicación de instrumentos de evaluación dirigido a los estudiantes del nivel medio que egresaban del ciclo diversificado. Derivado de los resultados, se tomó la decisión de realizar capacitación a docentes del nivel primario en comunicación y lenguaje, así como impulsar capacitación docente en la asignatura de matemática para el nivel primario, como parte del programa denominado Guatemática.

Asimismo, el MINEDUC con el apoyo de la EFPEM de la USAC, desarrolló eventos de capacitación dirigidos a docentes de Escuelas Normales de la República de Guatemala, con el fin de dar a conocer el currículo nacional base.

Todos los esfuerzos anteriores se realizaron en forma aislada e independiente, sin sistematizarse dentro de un proceso formal e intencionado.

II. JUSTIFICACIÓN

Los Acuerdos de Paz insisten en la necesidad de promover profundas reformas al sistema educativo nacional como parte fundamental para construir una sociedad incluyente, que ofrezca igualdad de oportunidades para todos. Estos nos presentan una especial reflexión y orientación cuando establecen con claridad las funciones y objetivos asignados a la educación:

La educación tiene que ser reorganizada totalmente. Y esa reorganización no se refiere al acto de enseñar, sino a la lucha contra los defectos del sistema, cada vez mayores.

Morín

“La educación y la capacitación cumplen papeles fundamentales para el desarrollo económico, cultural, social y político del país. Son esenciales para una estrategia de equidad y unidad nacional y son determinantes en la modernización económica y en la competitividad internacional. Por ello, es necesaria la reforma del sistema educativo y su administración, así como la aplicación de

una política estatal coherente y enérgica en materia educativa, de manera que se alcancen los siguientes objetivos: a) Afirmar y difundir los valores morales y culturales, los conceptos y comportamientos que constituyen la base de una convivencia democrática respetuosa de los derechos humanos, de la diversidad cultural de Guatemala, del trabajo creador de su población y de la protección del medio ambiente, así como de los valores y mecanismos de participación y concertación ciudadana social y política, lo cual constituye la base de una cultura de paz; b) Evitar la perpetuación de la pobreza y de las discriminaciones sociales, étnicas, hacia la mujer y geográficas, en particular las debidas a la brecha campo-ciudad; c) Contribuir a la incorporación del progreso técnico y científico, y por consiguiente, al logro de crecientes niveles de productividad de una mayor generación de empleo y de mejores ingresos para la población, y una provechosa inserción en la economía mundial”. (Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria).⁴

⁴ Universidad Rafael Landívar y Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Guatemala (1997) *Acuerdos de Paz: Firmados por el Gobierno de la República de Guatemala y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG)*, Guatemala, páginas 289 y 290.

El reto de la transformación de la educación pública y de los requerimientos de la reforma educativa guatemalteca constituyen un llamado a toda la población, especialmente a las instituciones de carácter educativo. La tarea es de gran escala y demanda el esfuerzo de toda la población para llevar a cabo esta meta. El esfuerzo se enmarca en términos de la preparación de maestros que serán líderes en los procesos de formación de ciudadanos en el marco de la nueva sociedad democrática, abiertos a las diferencias culturales, con capacidades plenas para atender las demandas de los cambios vertiginosos en los sistemas productivos y laborales, y por sobre todo personas éticas y solidarias comprometidas con el otro. El sistema educativo público guatemalteco demanda maestros capaces de transformar las prácticas educativas que plantea el Diseño de la Reforma Educativa. Sin experiencias educativas concretas no hay reformas reales en la educación.

En Guatemala, los escasos intentos por resolver la situación educativa del país han sido generalmente abortados.

En la actualidad el tema del desarrollo educativo ha cobrado un interés creciente por parte de la sociedad civil, el sector privado y el Gobierno. Iniciativas como la Reforma Educativa planteada

en los Acuerdos de Paz y abordada por Comisiones de la Paz, específicamente la Comisión Paritaria y la Comisión Consultiva para la Reforma Educativa, la Gran Campaña por la Educación, el proyecto de Comunicación Guatemala Te quiero Feliz, el proyecto de Financiamiento de la Educación de COPMAGUA, el proceso de Diálogo y Consenso para la Reforma Educativa y las propuestas de Mañana será Demasiado Tarde, en el contexto de las acciones de PREAL, abren un espacio vital para trabajar la educación como parte de una preocupación pública y una manifestación clara de revertir el proceso de marginación y exclusión educativa y de orientar acciones para mejorar la calidad de la educación.

Sin embargo, las condiciones esbozadas en la Reforma Educativa después de cinco años de la firma de los Acuerdos de Paz no han logrado modificar sensiblemente las condiciones educativas.

La búsqueda de calidad en la educación debe manifestarse en todas las actividades que realicen las instituciones nacionales que se dedican a dicho menester, particularmente del MINEDUC. Esta búsqueda se fundamenta, tanto en mandatos explícitos de la legislación nacional, como en los Acuerdos de Paz y en acuerdos internacionales.

El país presenta algunos logros importantes especialmente en cobertura educativa, y avances en calidad que han sido reconocidos; se requiere de la conjugación de voluntad, recursos y tiempo para consolidarlos. Estos tres factores son especialmente cruciales para lograr que la calidad se haga efectiva en el aula, a través del recurso más importante de la calidad educativa: los y las docentes.

Los docentes son actores principales en el proceso educativo, por lo que cualquier esfuerzo para formarlos adecuadamente desde la formación inicial, además de actualizar o profesionalizarlos en servicio es la mejor inversión que puede hacer un país. La calidad educativa, reflejada en el aula a través del aprendizaje de los estudiantes, depende en gran parte del docente, por lo que su formación y desarrollo son fundamentales.

Por tal razón, se propone establecer un Sistema Nacional de Formación Docente, a través del cual se pretende mejorar el nivel de formación y desempeño, para contar con un proceso educativo público de excelencia y calidad, teniendo presente:

a) Las condiciones laborales: formación y tiempo.

- b) La formación de formadores preparados a nivel de maestría y doctorado, promotores de los cambios metodológicos en la formación de los docentes.
- c) Los materiales de apoyo, que sean relevantes para las necesidades de los docentes en su actuar diario.
- d) La evaluación para medir el efecto del programa e introducir las correcciones.⁵

Todo esto conduce a la propuesta del Sistema Nacional de Formación Docente, que incluye varios subsistemas, cada uno directamente relacionado, lo que motiva al MINEDUC a fortalecer la alianza estratégica con la USAC.

El desarrollo del Magisterio Nacional de Guatemala es una tarea del Estado. La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 78 establece: “El Estado promoverá la superación económica, social y cultural del magisterio, incluyendo el derecho a la jubilación que haga posible su dignificación efectiva”. Además, la Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional (Decreto número 1,485), con algunas modificaciones, ha regido la catalogación del magisterio desde su promulgación. El artículo 3,

⁵ Beatrice Avalos. *Un Sistema Nacional de Formación Docente continua, elementos para construir una propuesta*. Programa Estándares e Investigación Educativa/USAID Guatemala, 2007.

inciso b) de esta norma señala que el Estado debe propiciar la superación del magisterio guatemalteco; de la misma manera, y por la importancia del tema en este documento, se dedica un apartado especial a la actualización y profesionalización del magisterio, así como al tema de la dignificación docente.

En este mismo sentido, los Acuerdos de Paz, en particular el relacionado con el acuerdo “Sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria”, en su parte II Desarrollo Social, numeral 21 que reza: “la educación y la capacitación cumplen papeles fundamentales para el desarrollo económico, cultural, social y político del país. Son esenciales para una estrategia de equidad y unidad nacional, las cuales son determinantes en la modernización económica.”

El diseño de reforma educativa orienta hacia las calidades del personal del sector educativo, proponiendo que los docentes:

- Son facilitadores de la formación de ciudadanos y ciudadanas con visión política para la construcción de la democracia en condiciones pluralistas, pluriculturales y multiétnicas.
- Propician un ambiente democrático, de enseñanza-aprendizaje, respetuoso de los derechos humanos,

diversidad cultural, y relaciones interpersonales basadas en el respeto mutuo.

- Propician un ambiente estimulante para el aprendizaje, centrado en el educando y su cultura, facilitan el análisis crítico, la expresión de la opinión personal y la creatividad.
- Promueven el desarrollo de actividades escolares y extraescolares vinculadas con temas significativos para la vida, el desarrollo, el trabajo y la cultura.
- Desarrollan con sus estudiantes, proyectos que mejoran la calidad de la enseñanza-aprendizaje y promueven el desarrollo comunitario.
- Aplican metodologías didácticas y materiales actualizados, participativos apropiados para contextos multilingües y pluriculturales.
- Promueven y facilitan espacios educativos para que los miembros de las comunidades participen compartiendo sus experiencias en el proceso educativo.
- Se interesan y se preocupan por su formación, actualización y superación profesional constante.
- Están compenetrados del proceso de reforma educativa, mantienen una actitud de apertura hacia nuevas opciones e impulsan procesos de cambio.

- Tienen capacidad de trabajar en equipo con autoridades y miembros de la comunidad.
- Están orgullosos de su propia identidad cultural y respetan la identidad cultural de los demás.⁶

Así mismo, la fuerza docente que lidere la reforma educativa incluida en los Acuerdos de Paz debe tener “un profundo sentido: de respeto a la identidad cultural, de solidaridad y de responsabilidad social... sólida competencia científica, técnica y humanista; capacidad e iniciativa para enfrentar los problemas educativos y de su propia práctica, con actitud crítica y reflexiva; y se involucra en procesos de educación permanente”.⁷ Para lograr esto, “funcionan programas con mecanismos de articulación multisectoriales, que garantizan la formación de los recursos humanos con calidad y en la cantidad que se requiere para las transformaciones establecidas en el desarrollo de la Reforma Educativa y la satisfacción de demandas de personal derivados del cumplimiento de los Acuerdos de Paz y las necesidades de desarrollo del país”. Y establece que

“los procesos de formación de personal están estrechamente vinculados a la investigación en educación integral y el desarrollo de los servicios educativos, con los conocimientos que demanda una sociedad cambiante”. “El Ministerio de Educación, las universidades, las organizaciones indígenas, los sectores público y privado, y otros actores del sistema educativo, contribuyen a la Reforma Educativa y participan en ella, de acuerdo con las necesidades de la población”.

El marco filosófico de la Reforma Educativa indica: “La necesidad de una educación permanente para la sostenibilidad productiva y vitalidad cultural de la comunidad y la nación, requiere de un sistema educativo descentralizado cuyos objetivos se orienten a la búsqueda de la calidad, pertinencia, equidad, la formación y actualización permanente de educadores, personal administrativo de todos los niveles de autoridad y el fortalecimiento de las comunidades educativas”.⁸ Por tal razón, la formación y capacitación permanente o continua de los docentes es una actividad vital para el proceso de reforma educativa y para el desarrollo del país.

⁶ Diseño de Reforma Educativa, Comisión Paritaria de Reforma Educativa, Guatemala, 1998, pág. 45.

⁷ *Ibid*, págs. 42 y 43.

⁸ *Ibid*, pág. 36.

En el contexto internacional, el Fondo de las Naciones Unidas para la Ciencia, el Arte y la Cultura (UNESCO) ha desarrollado varias investigaciones cuyos resultados han sido plasmados en publicaciones y socializados en conferencias internacionales donde varios países se han comprometido a poner todo su esfuerzo para que se puedan suplir las necesidades de docentes de calidad.⁹ En Guatemala, el MINEDUC, universidades, centros de investigación y entidades de la sociedad civil han realizado estudios de donde emanan recomendaciones para la formación de docentes de calidad.

En conclusión, Guatemala, al igual que la gran mayoría de países del mundo, está en el momento exacto para invertir en los docentes que tienen a su cargo la educación de los niños y niñas, adolescentes y adultos; es el momento de formar a los docentes dentro del marco de un nuevo modelo y diseñar los sistemas de capacitación continua,

lógicamente acompañados de procesos de investigación educativa y dignificación salarial.

En Guatemala no existe un Sistema Nacional de Formación Docente, por lo que actualmente los procesos y acciones de capacitación se hacen de manera aislada y coyuntural por medio de cursos, talleres y otras modalidades, según la planificación que consideren oportuna las autoridades de turno en el MINEDUC.

La experiencia que se desarrolló durante el proceso de capacitación dentro del programa denominado Guatemática evidenció que el Magisterio Nacional de Guatemala ve positivamente que personal con conocimiento de la temática y práctica en la docencia sea el que los desarrolle. Paralelo al Sistema Nacional de Formación Docente, deberán crearse las condiciones legales que permitan ofrecer estímulos y reconocimiento a los méritos académicos de los docentes, que sirvan para dignificarlos y estimularlos.

⁹ Villegas Reimer. Montreal 2006, 30^o Conferencia.

III. BASES PARA EL DISEÑO DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN DOCENTE

Para alcanzar los objetivos se propone la creación de un Sistema Nacional de Formación Docente, entendido este como un conjunto ordenado de normas o procedimientos que contribuyen a un fin; o como elementos que relacionados entre sí contribuyen al logro de objetivos. Este sistema deberá contar con aspectos que en adelante llamaremos subsistemas, cada uno de ellos interrelacionados y que pretenden darle vida al Sistema Nacional de Formación Docente. Vale mencionar que en el apartado de cada uno de los subsistemas sólo aparecen ideas clave, criterios, bases, las cuales servirán de referencia para la elaboración del sistema y para lo cual el MINEDUC deberá buscar de inmediato la mejor vía para su conformación.

El Sistema Nacional de Formación Docente se integra por los siguientes subsistemas:

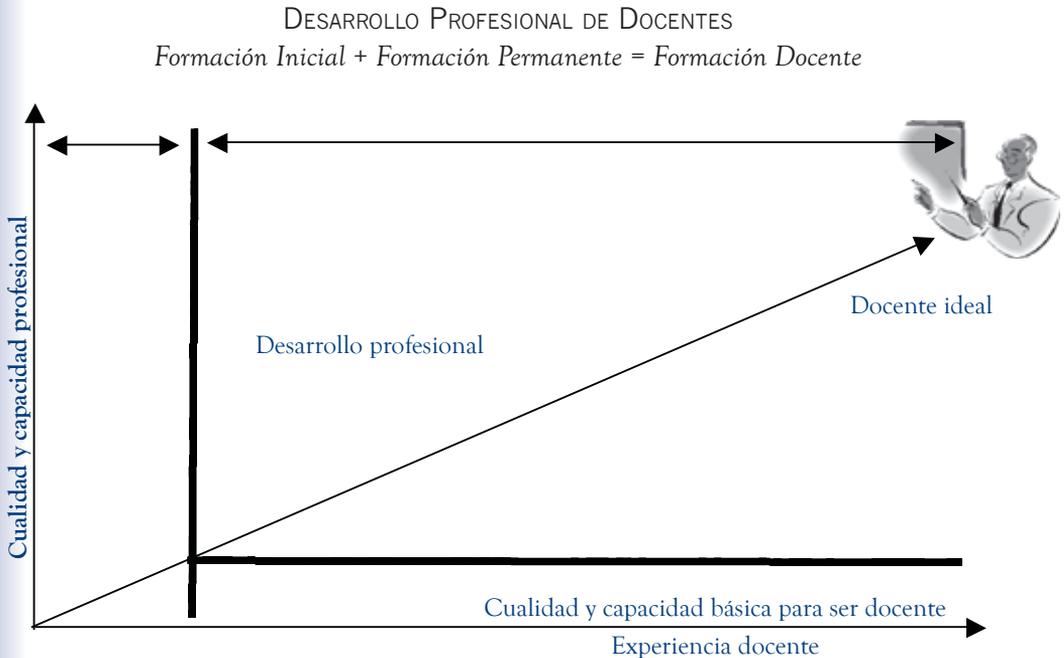
La ciencia social crítica percibe en la práctica organizativa, tensiones, conflictos, intereses, luchas y presiones. Nada es inocente en la organización escolar. Los mecanismos de dominación y opresión se instalan en la realidad aunque no aparezcan explicitados en las intenciones y en las teorías.

Guerra

- Subsistema 1 Formación inicial
- Subsistema 2 Formación continua:
 - a. Inducción
 - b. Actualización
 - c. Profesionalización
 - d. Acompañamiento
- Subsistema 3 Reconocimiento de estudios y dignificación de la labor docente
- Subsistema 4 Investigación y tecnología para la formación de docentes

- Subsistema 5 Formación de formadores
- Subsistema 6 Licenciamiento y acreditación de programas
- Subsistema 7 Supervisión y evaluación del sistema
- Subsistema 8 Administración del sistema

Se aspira a que la formación docente para la obtención del maestro ideal sea la sumatoria de todas las acciones incluidas en la formación inicial y consolidada en la formación continua a lo largo de toda la vida profesional del docente, como aparece en el siguiente esquema:



Fuente: Adaptación del esquema presentado por Toshio Murata.

A. Enfoque curricular deseable para la Formación Docente

Currículo con énfasis en la restauración social o en la reconstrucción social

Esta alternativa manifiesta un vigoroso énfasis en el papel de la educación y de la práctica curricular dentro de un contexto social más amplio, poniendo de relieve las necesidades sociales y las necesidades individuales. Concibe las metas globales de la educación en términos de una experiencia total de las nuevas generaciones y de las adultas en la comunidad general (enfoque macro-sistémico), en lugar de insistir en los procesos directos y próximos que ellos implican en los sujetos. Se ubican en un primer plano tanto la reforma social en aplicación como la responsabilidad por el futuro de la sociedad misma en desarrollo.

Así, el ser humano habla dos lenguajes a partir de su idioma. El primero denota, objetiva, se fundamenta en la lógica del tercio excluso. El segundo habla a través de la connotación, de los significados contextualizados que rodean cada palabra, de las metáforas, de las analogías, intenta traducir emociones y sentimientos, permite expresar el alma (...).

Morín

El reconstruccionismo social presenta un enfoque social del aprendizaje, en el cual la educación y el currículo se consideran en términos de su relación con las <metas sociales> y del desarrollo actual, en donde los valores sociales, así como las posiciones políticas, se dan como <categorías conocidas: por consiguiente, se requiere a la escuela que asuma el rol de ser «puente» entre «lo que es» (= «lo real») y «lo que debería ser» (=«lo ideal»). De esta manera, ella se constituye como centro de aprendizaje en la «llave maestra» de la formación humana por intermedio de la cual la sociedad puede cambiarse a sí misma y proyectarse dinámicamente.

Es fundamental que la escuela en su relación con la comunidad y la práctica educativa genere que los individuos cuenten con una mejor preparación para encarar los cambios que la sociedad enfrenta constantemente, además, deben ser educados para intervenir activamente en orientar el cambio, en promoverlo constructivamente y en generar transformaciones fundamentales en la sociedad. De esa cuenta deberá tener como bases fundamentales la democracia, la emancipación y concienciación, lo étnico, el género y una profunda apertura de la relación con la práctica educativa.

En ese contexto se ve el currículo como el medio a través del cual los estudiantes aprenden a transformarse con las metas sociales de su comunidad. Se

considera viable y necesario que ese enfoque curricular prevalezca en la formación del docente guatemalteco.

BREVE ESQUEMA SINOPTICO DEL CURRÍCULUM COMO RECONSTRUCCIONISMO SOCIAL

Según este enfoque, el currículum es el medio formativo que provee al sujeto las herramientas necesarias para adaptarse al cambio socio-cultural y también para orientarlo activamente

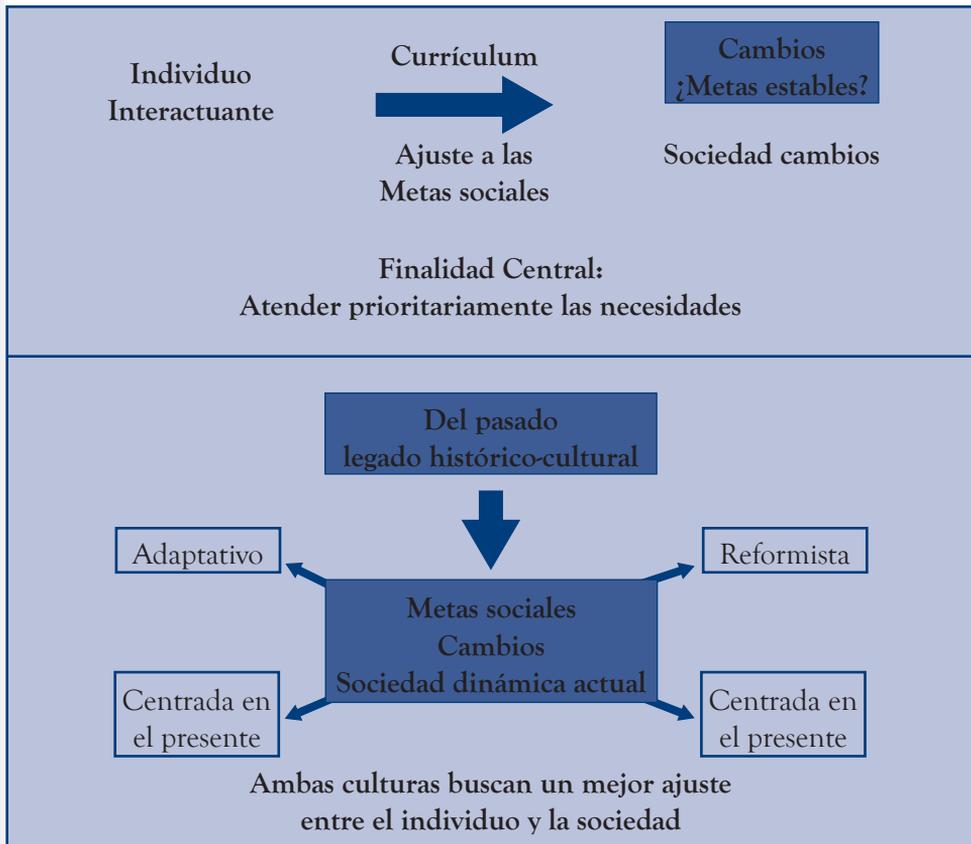


Diagrama de Canles. Manual en “Caracterización General de Cinco Concepciones Curriculares”.

B. Imagen filosófica de la Educación en Guatemala

Es fundamental plantear como base la idea o imagen que se tiene en cuanto a la educación y sus principales actores.

El esquema que aparece a continuación muestra las ideas que deben orientar el camino de la educación y de esa cuenta se deben diseñar las acciones que correspondan para lograr los objetivos propuestos.

Idea de la educación	Imagen de maestros	Objetivos de la educación	Imagen de estudiantes	Imagen de la escuela
La educación es un proceso social en constante cambio que tiene la finalidad de formar ciudadanos y ciudadanas durante toda su vida capaces de construir un proyecto democrático e incluyente abierto a la diversidad cultural, étnica, lingüística y de género, fundamentada en capacidades de producción del conocimiento, el pensamiento crítico, el arte, el deporte, la convivencia armónica con el medio ambiente, el trabajo productivo y generación social de la riqueza y el bienestar como medio para el goce y felicidad de las personas.	El maestro debe ser el animador del proceso social de cambio, comprometido en la formación de ciudadanos y ciudadanas democráticos e incluyentes, con actitud de respeto, valoración y reconocimiento a la unidad en la diversidad cultural, étnica, lingüística y de género, con capacidades para la producción del conocimiento, el pensamiento crítico, con sensibilidad para apreciar y estimular el arte, el deporte; facilitador de la convivencia armónica con el medio ambiente, el trabajo productivo y la generación social de la riqueza y el bienestar.	Formar ciudadanos y ciudadanas durante toda su vida capaces de construir un proyecto democrático e incluyente abierto a la diversidad cultural, étnica, lingüística y de género, con respeto, valoración y reconocimiento a la unidad en la diversidad.	Personas en devenir, inacabados en búsqueda permanente del goce pleno de la vida, interesados en construir un proyecto democrático e incluyente, con respeto, valoración y reconocimiento a la unidad en la diversidad, con capacidades de producción del conocimiento, pensamiento crítico, el arte, el deporte, la convivencia armónica con el medio ambiente, el trabajo productivo y la generación social de la riqueza y bienestar.	Espacio de interrelación humana, placentera, cordial estimulante, y gratificante en búsqueda permanente del goce pleno de la vida, donde se convive de manera democrática e incluyente, donde se practica el respeto, la valoración y el reconocimiento a la unidad en la diversidad.

C. Imagen filosófica del estudio en la escuela

Formación de niños que tengan pensamientos e ideas propias y que puedan aprender ampliamente los unos de los otros para disfrutar juntos de la vida.

Visión del contenido del estudio

Los niños de Guatemala aprenden los unos de los otros disfrutando de la vida

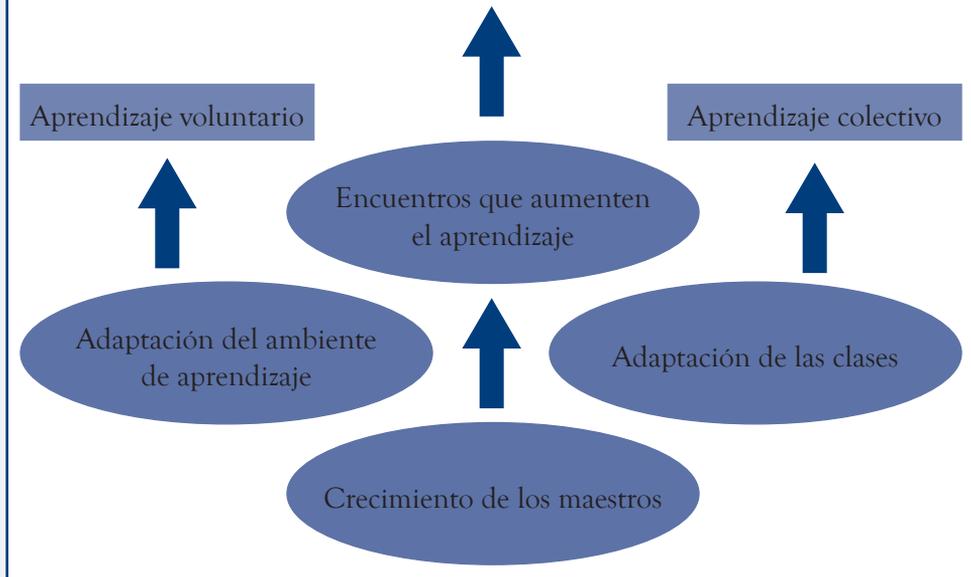
(Formación de niños que puedan aprender los unos de los otros)

Los miembros del personal docente en Guatemala aprenden los unos de los otros disfrutando de la vida entre ellos y con los estudiantes

(Fortalecimiento del sistema de enseñanza cooperativa)

Aprenden los unos de los otros con las familias de las comunidades relacionadas con la escuela

(Creación de un sistema de aprendizaje común)



D. Perfil mínimo del docente que se pretende formar en el marco del Sistema Nacional de Formación Docente

- Características profesionales
 - Dominio de la pedagogía y la didáctica.
 - Amplia formación en las ciencias, las artes y las humanidades.
 - Dominio en el uso de las diferentes tecnologías.
 - Conocimiento profundo de la psicología educativa.
 - Capacidad en el campo de la investigación educativa.
 - Experiencia en apoyo a procesos de participación y desarrollo comunitario.
- Características personales
 - Creativo.
 - Líder.
 - Trabajador.
 - Responsable.
 - Emprendedor.
 - Respetuoso de las diferencias.
 - Sensible.
 - Disciplinado.
 - Buenas relaciones humanas.
 - Capacidad de diálogo.

E. Principios que orientan al Sistema Nacional de Formación Docente

- El docente es parte importante para la calidad educativa, por lo tanto su formación es fundamental y ésta debe estar debidamente planificada, articulada y sistematizada.
- Para mejorar la calidad de la educación, es necesario dotar al personal docente de mayor y mejor capacidad académica y conocimientos del área. Esto implica que el docente profundice su conocimiento y su capacidad de aprender a enseñar los conocimientos que pretende que los estudiantes aprendan.
- La profesión docente, además de construir conocimientos y enseñar técnicas, debe incidir en el desarrollo y la formación ciudadana.
- La formación docente es y debe ser continua a lo largo de toda la vida profesional.

F. Objetivos del Sistema Nacional de Formación Docente

Objetivo general

Mejorar el nivel de formación, capacitación y actualización, así como el des-

empeño docente para que a partir de ello se obtenga un proceso educativo público de excelencia y calidad.

Objetivos específicos

- Establecer un Sistema Nacional de Formación Docente que garantice la implementación de un proceso de formación permanente, pertinente, articulado, funcional y flexible.
- Certificar la formación docente a nivel superior, de forma que la acreditación esté articulada con incentivos, que, para el efecto, el MINEDUC deberá crear.
- Sistematizar los procesos de dignificación del docente guatemalteco.
- Sistematizar los procesos de evaluación del sistema a efecto de realimentar el mismo en forma permanente y constante.

IV. COMPONENTES DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN DOCENTE

A. Subsistema 1. Formación inicial

Definición

Conjunto de procesos de enseñanza-aprendizaje dirigidos a la formación integral de docentes, que toma en cuenta tanto las habilidades didácticas requeridas en el aula como una sólida formación, que incluye aspectos relacionados con el conocimiento, el desarrollo de capacidades cognitivas y emocionales. La y el docente enfrentan el reto de contar con tres insumos básicos que deben llevar al aula:

1. Conocimiento profundo de lo que enseña.
2. Habilidades flexibles para enseñar.
3. Capacidad de crear un clima favorable para el aprendizaje.

Finalmente, el emocionar en cuya conservación se constituye lo humano al surgir el lenguaje, se centra en el placer de la convivencia en la aceptación del otro junto a uno, es decir, en el amor, que es la emoción que constituye el espacio de acciones en el que aceptamos al otro en la cercanía de la convivencia
Humberto Maturana

De manera adicional, debe tener una profunda conciencia de que su tarea es formarse y formar nuevos ciudadanos y nuevas ciudadanas de acuerdo con las 15 competencias marco, enunciadas en el Marco General de la Transformación Curricular.¹⁰

Actualmente, este subsistema es dirigido, supervisado y administrado por el MINEDUC y sólo a éste competen las políticas y los cambios que puedan realizarse, sin embargo, una rápida revisión de la literatura muestra que en los países con mejores resultados educativos la formación inicial de los docentes tiene características bien identificadas, a saber:

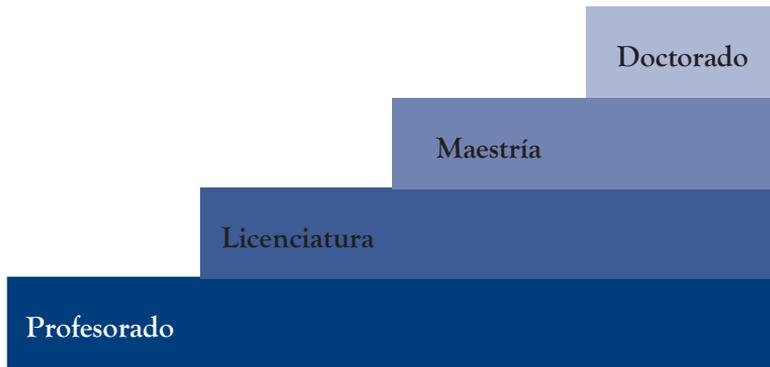
- Los estudiantes de la carrera de magisterio son seleccionados por su rendimiento académico y cualidades humanas antes de ingresar a las instituciones formadoras.
- Sólo se forma la cantidad necesaria para cubrir la demanda de profesores del país.

¹⁰ Currículo Nacional Base para la Formación Inicial de Docentes del Nivel de Educación Primaria –Bilingüe Intercultural–, pág. 34.

- El número de instituciones formadoras de docentes es reducido y de muy alta calidad.
- Los profesores son formados a nivel universitario, en raros casos son Normales Superiores las que egresan profesores.
- Existen programas de especialización de profesores y en muchos de esos países existen profesores especializados en la atención de estudiantes que no marchan al ritmo de sus compañeros, disminuyendo de esta forma la repitencia y la deserción.

Las anteriores características se considera que deben ser tomadas en cuenta para reformular la formación inicial en Guatemala. Al mismo tiempo, se debe tomar en cuenta que la formación inicial incluye los procesos de formación de docentes de todos los niveles educativos: inicial, preprimario, primario y medio, y sus diversas modalidades.

Este subsistema debe incluir todo el proceso que representa la carrera docente como tal, lo cual se representa así:



Todo esto para una carrera docente que le permita ascender y crecer profesionalmente.

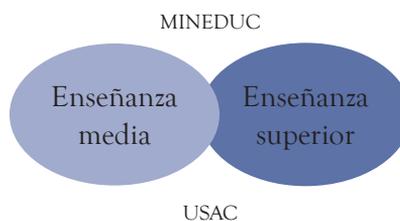
Para efectos de los estudios universitarios que acrediten la formación magisterial se diseñará un estrategia de relación MINEDUC-USAC, de manera que

los egresados del nivel medio puedan ingresar de forma directa a realizar los estudios del profesorado universitario, los cuales podrían ser ofrecidos en las escuelas normales bajo la supervisión, evaluación y acreditación universitaria, o bien, directamente en la Universidad.

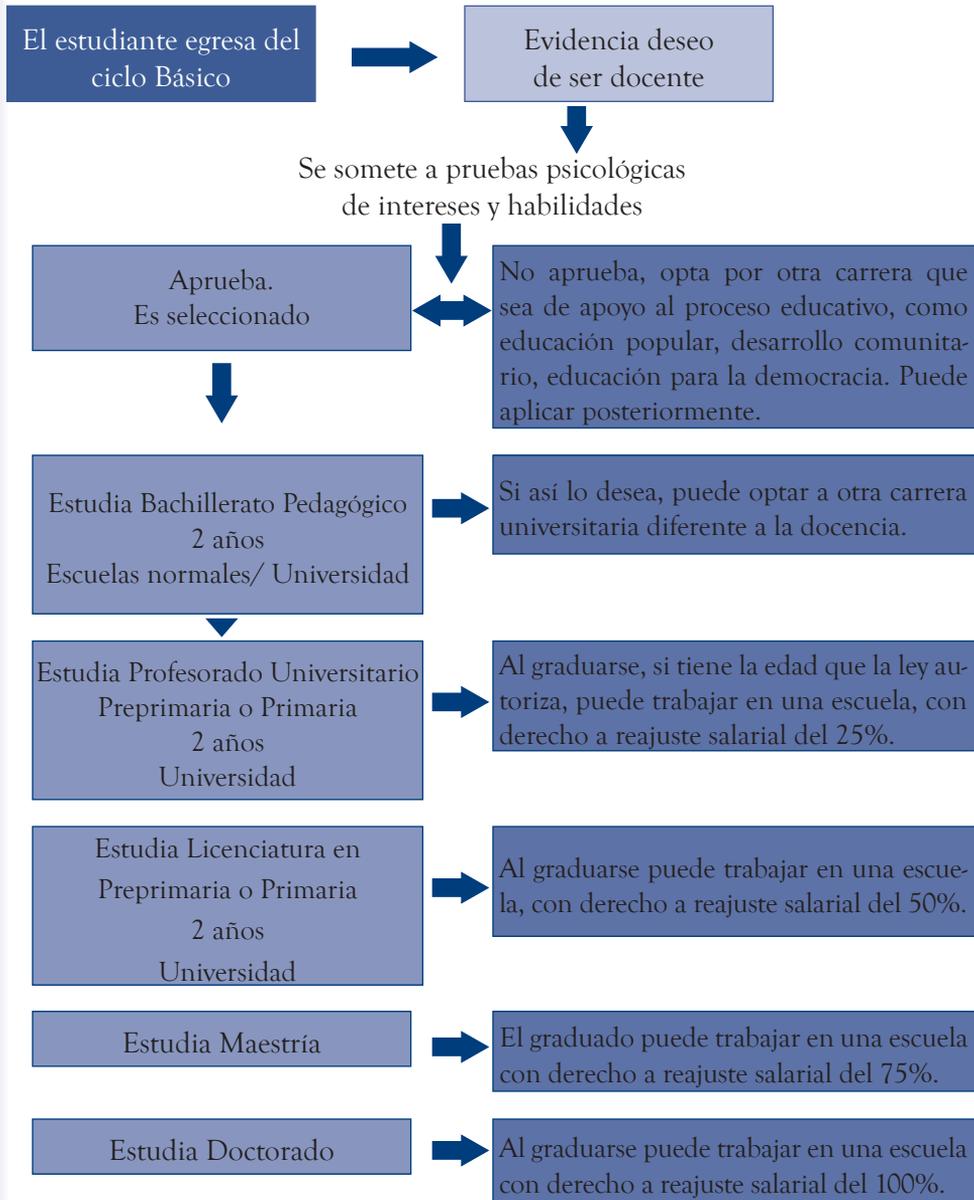
Se propone realizar un proceso particular de consulta con la comunidad educativa de las escuelas normales con quienes se establecerán aspectos muy específicos que a ellos compete, así como el proceso de implementación y ejecución del mismo.

Con relación a: bachillerato pedagógico, duración de la carrera y condiciones laborales al egresar del nivel medio, de igual manera se implementará un proceso que permita desarrollar accio-

nes de coordinación entre las universidades con el MINEDUC, de manera que se generen directrices que permitan que la formación que las universidades hacen de docentes sea congruente con los modelos y requerimientos de la implementación de nuevas acciones.



Este subsistema podría operar como se muestra en el siguiente esquema:



B. Subsistema 2. Formación continua

Definición

Procesos dirigidos a afirmar la condición profesional de los docentes en servicio y mejorar su desempeño de acuerdo con las nuevas metodologías, estrategias de aprendizaje y avances de las ciencias de la educación, privilegiando un enfoque intercultural, para asegurar calidad en la educación y buenos resultados de aprendizaje de los alumnos y alumnas. El resultado debe ser que los docentes alcancen las competencias profesionales correspondientes a los niveles de preprimaria, primaria y medio, para cada tipo de escuela bilingüe, monolingüe.

La educación que tiene lugar en la escuela, de manera especial la educación infantil, ha situado su esfuerzo en el cerebro-mente y ha divorciado al ser de la naturaleza. Sujeto y objeto se encuentran fragmentados.

Assman

El sistema de formación continua tiene como finalidad principal el desarrollo permanente, sistemático e integral de la capacidad profesional de los docentes.

La formación inicial se relaciona con la formación continua en el sentido

que la primera forma al docente y la segunda le proporciona un proceso de acompañamiento y crecimiento durante toda la vida profesional.

Para llevar la Reforma Educativa al aula como un proceso de calidad, de manera que beneficie a la educación en general, además de los procesos de formación, será necesario el desarrollo de procesos de capacitación a nivel nacional de los docentes en servicio.

La formación continua debe ser para todos los docentes. Estos procesos deben ser ordenados, planificados y guiados por leyes y reglamentos específicos, de tal forma que los docentes tengan obligaciones y también derechos.

Los docentes que participen en los programas de formación a nivel universitario, estarán motivados a:

- Continuar sus estudios.
- Participar en capacitaciones (recibir o dar), es decir, maestros enseñando a maestros.
- Formar y fortalecer los círculos de maestros.
- Organizar las escuelas para que puedan:
 - observar el desarrollo de las clases y aprender de la experiencia del otro,
 - criticar con el propósito de discusión, evaluación y enriquecimiento

to de los procesos de enseñanza-aprendizaje que todos realizan,

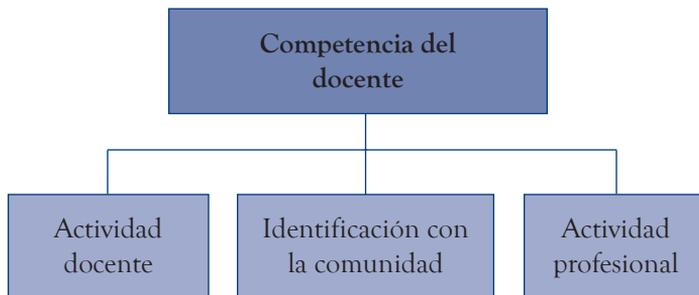
- mejorar y planificar clases,
 - realizar actividades para y por la comunidad.
- Realizar investigaciones y renovar constantemente su docencia.

En la época actual es evidente que las ciencias avanzan muy rápidamente y los docentes necesitan tener acceso a esos conocimientos, entonces, aunque se hayan formado a nivel universitario o tengan doctorado o post doctorado, siempre necesitan actualización. Es tarea del MINEDUC, como se señaló al inicio, facilitar actividades de formación

continua para asegurar que el docente se mantenga actualizado.

Competencias docentes

El Sistema Educativo Nacional requiere para la formación o profesionalización de docentes, tener claras y definidas las competencias profesionales correspondientes a los niveles de preprimaria, primaria y secundaria para cada tipo de escuela, con un enfoque intercultural. Deben incluir competencias para la actividad docente, el contexto y la identidad profesional. Las competencias profesionales que se definen, deben ser validadas en consultas¹¹ a diversas regiones del país, para tomar en cuenta la opinión de los diferentes elementos de la comunidad educativa.



Fuente: Centro de Innovación Educativa y Desarrollo Docente (CIEDD).

¹¹ En el proceso de consulta, se recogen las apreciaciones de la comunidad educativa sobre: Claridad, Precisión, Pertinencia, Calidad, Realismo, etc., de las Competencias Profesionales definidas por expertos. Se realiza en diferentes partes del país en forma simultánea, con participación de representantes de los diferentes sectores que conforman la comunidad educativa, organizados en subgrupos, y se utilizan instrumentos elaborados para el efecto. El procesamiento y análisis de la información se realiza a nivel central, los expertos revisan los resultados y hacen las adecuaciones técnicamente válidas.

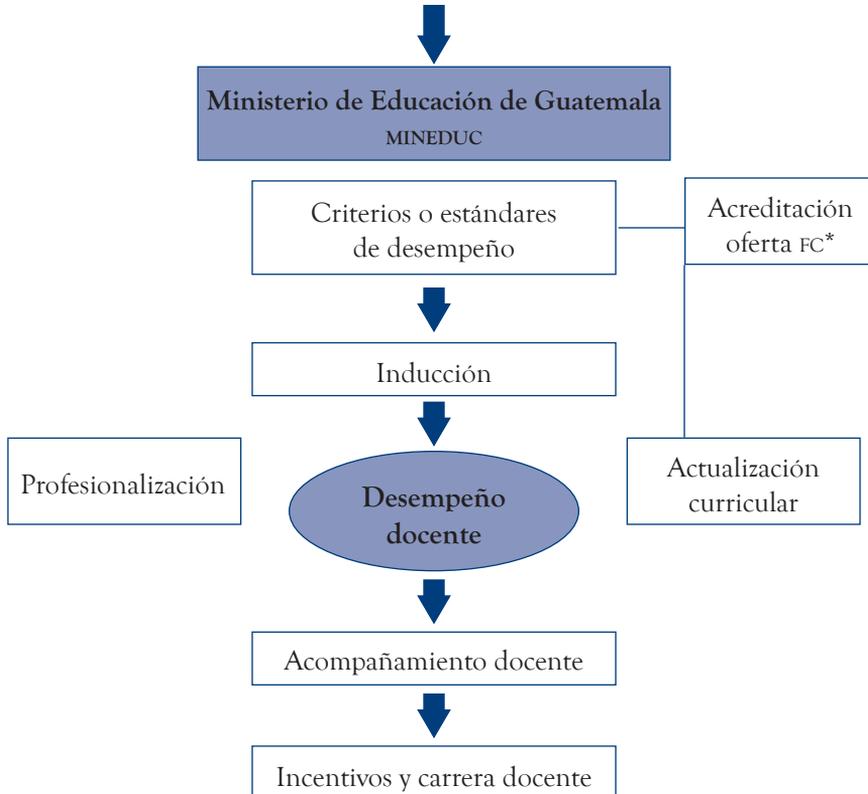
Los resultados de este proceso participativo permitirá a los expertos realizar los ajustes técnicos para presentar una recomendación sobre Competencias Docentes para Guatemala, que se establecerá como el marco que guiará los procesos de profesionalización, formación y capacitación continua del docente de nivel preprimario, primario y medio del país.

Organización del subsistema de formación continua

Se ha previsto el subsistema en cuatro componentes:

- Inducción al servicio para docentes de primer ingreso del MINEDUC.
- Actualización docente.
- Profesionalización y especialización docente.
- Acompañamiento al docente.

Conducción del Sistema de Formación Continua



Fuente: Un Sistema Nacional de Formación Docente continua -B. Avalos.

* Formación Continua

Proceso 1. Inducción docente

Definición

Hilo conductor entre la formación inicial docente y la inserción profesional en el MINEDUC, tanto en el nivel pre-primario como en el primario, que le permite iniciar su relación laboral familiarizándose con diversas facetas de la administración y algunos recursos didácticos que hacen la diferencia de la teoría a la práctica.

Objetivo

Establecer un proceso de inducción para docentes que ingresan al servicio en el MINEDUC, que les permita:

- Desarrollar habilidades y destrezas, estrategias de aprendizaje y estrategias docentes, para cumplir con calidad sus funciones.
- Intercambiar experiencia con docentes en servicio.
- Conocer a las autoridades locales, directores departamentales, etc.
- Promover y fortalecer la educación bilingüe intercultural.

Estrategia metodológica

Se propone desarrollar talleres que

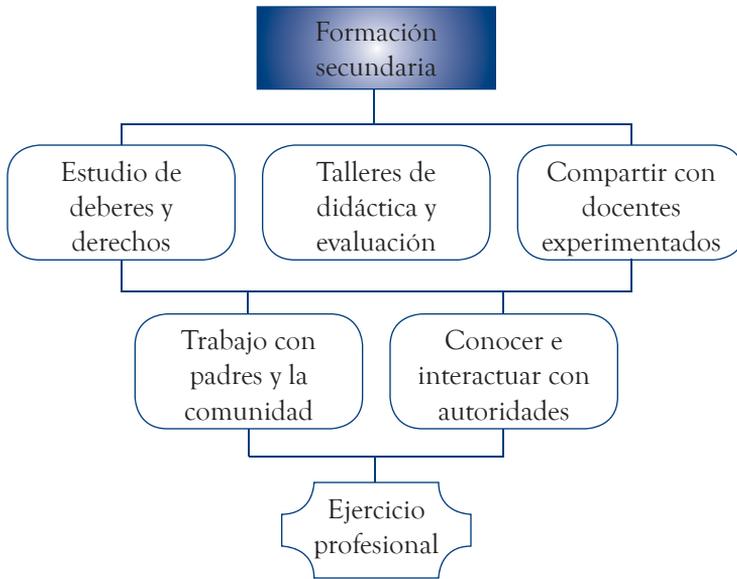
- Introduzcan al nuevo docente a situaciones reales del Sistema Educativo Nacional.

La teoría social crítica descubre que en la organización desarrollan múltiples formas de dominación: acceso privilegiado a la información, poder jerárquico controlador, imposición de normas y castigos, presión institucional a través de reglas y costumbres, protección de los privilegios de los que mandan, modelamiento ideológico, etc.

Guerra

- Le permita explorar el quehacer administrativo: llenar formularios, levantar actas, reportar evaluaciones, comisiones y gobierno escolar.
- Entrar en contacto con docentes más experimentados, que se les dé ayuda en la preparación y didáctica de muchos de los temas, en este componente se estaría creando la figura del profesor tutor, quien será un docente muy experimentado que apoyará en el proceso de inducción al docente de primer ingreso, así como en su relación con los estudiantes, padres y miembros de la comunidad, tal como se muestra en el esquema número 1. Deberá establecerse con claridad que todo docente de primer ingreso está obligado a participar de un proceso de inducción, el cual debe contar con una duración definida.

ESQUEMA 1



Fuente: Centro de Innovación Educativa y Desarrollo Docente (CIEDD).

Se debe crear un manual del docente, videos demostrativos de aulas, una página web para el programa y que cada dirección departamental tenga su Comité de Inducción Docente, integrado en coordinación con la Asamblea Nacional del Magisterio.

Proceso 2. Actualización docente

Definición

Capacitación dirigida a docentes en servicio, orientada a proporcionar al

docente los avances que la ciencia y la tecnología producen constantemente, y que el Sistema Educativo Nacional debe incorporar para el mejoramiento de la calidad educativa.

Como el resto de profesionales, el profesorado tiene como una de las exigencias inherentes a su actividad la actualización y formación continuada. Y ello resulta especialmente patente en circunstancias de cambio estructural del sistema educativo.

Sarramona

Es un proceso sistemático que permite al MINEDUC de Guatemala en forma ordenada mantener actualizado al personal docente, directores (as) y supervisores (as) sobre aspectos vinculados a la enseñanza del currículo escolar, los estándares y otros temas de interés para el sistema y/o la región.

Será diseñado con un sistema de créditos o puntos que permita acumular méritos académicos, los que podrán ser convalidados por la USAC u otras entidades formadoras. Para ello, el MINEDUC se asegurará que la actualización corresponda a un nivel postdiversificado.

Se calendarizará en forma anual, destinado a organizar así como reglamentar las intervenciones en escuela-aula, tanto del MINEDUC y sus dependencias, como de otras entidades gubernamentales y no gubernamentales. Este proceso será parte del calendario anual del MINEDUC y se hará público al inicio de cada ciclo escolar.

Estrategia

El Consejo Nacional de Educación dará los lineamientos nacionales en función de 32 horas de capacitación, y los Consejos Departamentales complementarán de acuerdo al contexto, por un máximo de 32 horas, para un total de 64 horas de capacitación (13 jornadas de trabajo).

Se sugiere como períodos para la capacitación en servicio, la primera semana de enero, la primera de julio y los primeros días de noviembre de cada año.

En estos procesos, se otorgarán los diplomas respectivos y se suscribirán los acuerdos necesarios para llegar a la acreditación a nivel universitario.

Para definir los contenidos se tomará en cuenta la demanda de la sociedad, basada en los Acuerdos de Paz, así como en la Reforma Educativa, los diálogos y consensos nacionales en materia de educación, así como en el marco científico y tecnológico correspondiente:

- Acuerdos de Paz y legislación educativa.
- Currículo Nacional Base.
- Estándares (consensuados).
- Ciencias de la Educación (Psicología, Pedagogía, Sociología, etc.).
- Multiculturalidad e interculturalidad.
- Resultados de la evaluación.
- Innovaciones educativas.
- Gestión educativa.

Así como la demanda de los docentes, directores y supervisores, y las modalidades de entrega del servicio en la escuela, se proponen tres tipos de capacitación:

- Presencial en el lugar de trabajo para desarrollar capacitación intra-escolar

o siendo trasladados para desarrollar capacitación inter-escolar.

- Educación a distancia para no privar a las comunidades de la actividad docente del maestro.
- Presencial en concentraciones a nivel municipal, departamental o nacional (dependiendo del tema y cobertura) en los periodos señalados por la ley.

En el desarrollo de la capacitación intraescolar o interescolar, se pueden desarrollar: talleres, estudios de clase (observación, análisis y reflexión), clases abiertas, conversatorios y seminarios según el interés contextualizado.

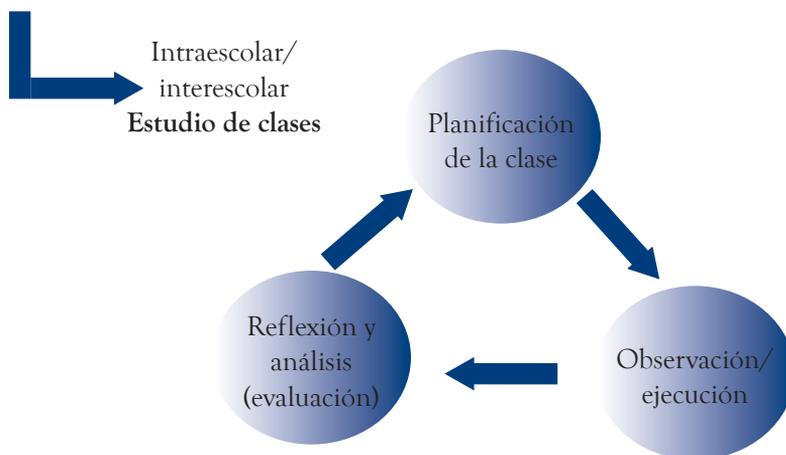
Para el desarrollo de la capacitación mediante la modalidad de Educación a Distancia, se elaborará un diseño del modelo que la sistematice.

A continuación se presenta un esquema que orienta el proceso, especialmente el estudio de clases o clases abiertas, en donde el docente crece en cooperación y comunidad con otros docentes, bajo el lema “docentes aprendiendo y creciendo juntos”.

Este proceso consiste en que los docentes planifican, además de sus clases ordinarias, dos o tres clases en donde estarán presentes sus alumnos, sus compañeros y padres de familia, como observadores. Impartirán su clase normalmente y al final serán evaluados a través de la reflexión y apoyo que sus compañeros y otras personas aporten al final.

Esta metodología puede usarse en su propia escuela (intra-escolar) o intercambiando la experiencia en otras escuelas (inter-escolar).

CAPACITACIÓN LOCAL



Destinatarios

Directos

- Docentes.
- Directores.
- Supervisores.

Indirectos

- Padres.
- Alumnos.

A mediano plazo la actualización podrá estar organizada según la experiencia docente, así:

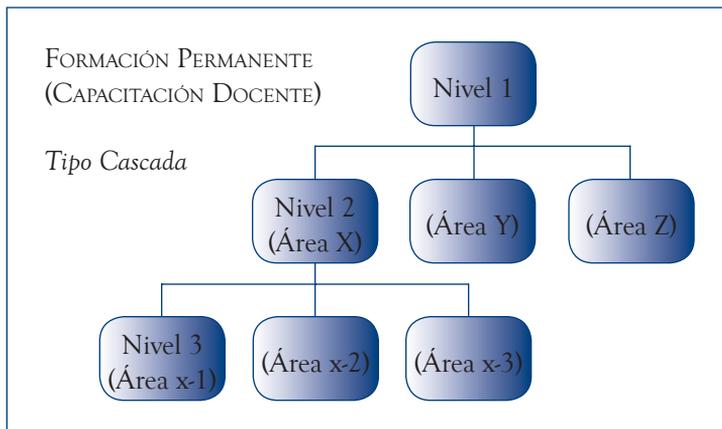
- Profesores con uno a cinco años de ejercicio docente.
- Profesores con cinco a diez años de ejercicio docente.

- Profesores con diez a quince años de ejercicio docente.
- Profesores con quince a veinte años de ejercicio docente.

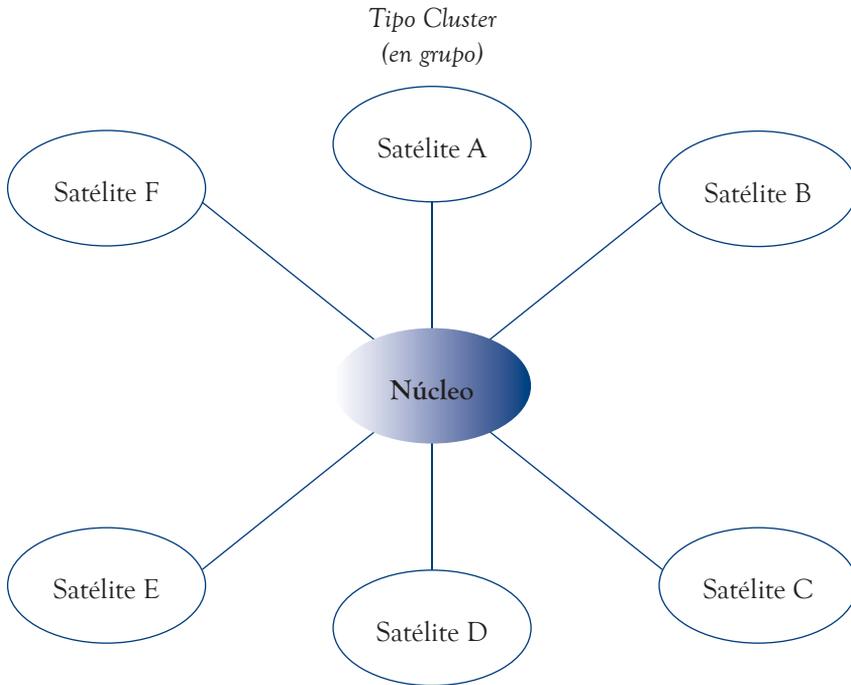
Con lo anterior, la modalidad según la experiencia podría variar.

Podrán utilizarse distintas modalidades y formas de llegar a los maestros. Sólo como referencia, se presenta el modelo tipo cascada y el tipo cluster.

El modelo tipo cascada podrá utilizarse especialmente para el proceso de capacitación que sea definido por el Consejo Nacional de Educación y que esté definido desde el nivel central.



El modelo tipo cluster en grupo podría utilizarse en lo que se presenta más adelante como capacitación intraescolar o interescolar.



Fuente: Adaptación del esquema presentado por Toshio Murata.

Proceso 3. Profesionalización docente

Definición

Programa dirigido al mejoramiento de la comprensión de la práctica docente y temas actuales, vinculado al mejoramiento de las didácticas de estas áreas.

La formación pedagógica general y el enfoque intercultural bilingüe deben estar integrados al aprendizaje curricular. El programa debe construir los cursos y actividades de formación con

El aislamiento profesional de los docentes, la saturación de tareas y responsabilidades que conducen a la solución burocrática de la mayoría de los problemas, la orientación instrumental en el razonamiento profesional que persigue la eficacia a corto plazo y a toda costa, y la incertidumbre, complejidad y carácter cambiante de la propia tarea docente, la dependencia intelectual externa, el deterioro del status económico y el desprestigio social vinculado con la sensación de frustración personal, son una patente combinación que conduce inevitablemente a la resistencia a la innovación, al conservadurismo y al abandono.

Van Gelderen

base en la experiencia y convicciones sobre la enseñanza de quienes participan. Los requerimientos de investigación deben entenderse en relación al trabajo de aula de los profesores participantes: investigación-acción. La propuesta curricular debe permitir acreditar estudios aprobados en el Programa de Desarrollo Profesional realizado en 2002-2003.

Objetivo

Especializar docentes a nivel universitario para trabajar con calidad en el nivel donde se desempeñan.

Estrategia

Inicialmente serán tomados en cuenta para el proceso cuatro departamentos del país, según indicadores que, para el efecto, se deberán revisar específicamente considerando a las áreas de mayor rezago. El proceso de formación docente estará directamente relacionado con la práctica docente en el aula, haciendo que ésta se constituya en un laboratorio de aprendizaje docente. El MINEDUC establecerá becas parciales para la formación universitaria, con base en una matriz de asignación que será diseñada y administrada por el Consejo Nacional de Educación y la sub-comisión respectiva, la cual tomará en consideración a su similar a nivel

departamental. Los profesionales que no les interese participar en el proceso de profesionalización en la USAC podrán hacerlo en otra universidad por su propia cuenta.

Complementariamente deben desarrollarse programas de profesionalización, para los directores de las escuelas, para quienes ejercen labores de acompañamiento y supervisión educativa, así como para personal técnico y administrativo.

Como parte fundamental para el diseño del currículo se tomará en consideración lo siguiente:

- a. La demanda de la sociedad, basada en los Acuerdos de Paz, el Diseño para la Reforma Educativa, consensuada en los diálogos y consensos nacionales.
 - Acuerdos de Paz y Legislación Educativa.
 - Educación Bilingüe Intercultural.
 - Currículo Nacional Base y currículo por pueblo.
 - Competencias y Estándares (consensuados con pueblos indígenas).
 - Ciencias de la Educación básicas (Psicología, Pedagogía, otras).
 - Resultados de la evaluación.
 - Innovaciones educativas.

- b. La demanda de los docentes.
- c. Las modalidades de entrega del servicio en la escuela.

El programa será ofertado por la Universidad de San Carlos.

Considerando el interés compartido por docentes y autoridades de reducir al mínimo la ausencia de docentes en las aulas, se establecerán formas de entrega que combinen sesiones presenciales en fines de semana o en horas no laborales, con actividades no presenciales, algunas individuales y otras en grupo, utilizando la tecnología de infor-

mación y comunicación para generar: foros de discusión, grupos de trabajo, teleconferencias, consultas electrónicas a bibliotecas y revistas electrónicas en línea, hojas de trabajo, lecturas indicadas; así mismo, estas herramientas serán utilizadas para consultar contenidos programáticos, calendarización de cursos, fechas importantes, consulta a los tutores y todo el trabajo escolar que no tendrán tiempo y oportunidad de realizar en jornadas presenciales. Muchos de los materiales estarán en el sitio web del MINEDUC y la USAC, los que deben ser entregados al inicio de cada ciclo escolar en los medios magnéticos o electrónicos pertinentes.

Líneas curriculares Transversales Reforma Educativa

Planificación
Ejecución
Evaluación



Acuerdos de Paz, Multi e Interculturalidad.
Área de Competencia/estándares
Matemática
Comunicación y Lenguaje
Enseñanza de la lectura y escritura en idiomas indígenas y extranjeros
Psicología
Ciencias Sociales y Naturales
Dosificar contenidos

Concepción del currículo

De las áreas

- Líneas curriculares: planificación, ejecución, evaluación.

- Ejes: Unidad en la diversidad, vida en democracia y cultura de paz, desarrollo integral sostenible, ciencia y tecnología.

- Áreas de competencia/estándares: Acuerdos de Paz, Psicología, Matemática, Comunicación y Lenguaje, enseñanza de la lectura y escritura de idiomas mayas y extranjeros, Ciencias Sociales y Naturales, educación especial.

Niveles

- Educación preprimaria: Intercultural monolingüe, intercultural bilingüe.
- Educación primaria: Intercultural monolingüe, intercultural bilingüe.
- Educación media intercultural: ciclo básico y ciclo diversificado.
- Supervisores y directores de escuelas.

Diseño por créditos

La carga académica se medirá en créditos académicos:

Crédito teórico	16 horas de docencia directa
Crédito práctico	32 horas de trabajo individual supervisado

Estructura para implementar el currículo

Tres ciclos al año:

- En dos ciclos, relación directa teoría-práctica,
- En un ciclo intensivo, vinculado a procesos de planificación para el aula, del quehacer del año siguiente.
Duración: dos años

Proceso de graduación particular. (Seminarios, investigación aplicada, etc.).

Ciclos y cursos: a continuación aparece una aproximación de lo que sería la estructura curricular planteada para dos años con ciclos ordinarios e intensivos y basados en créditos, tomando el aula como el laboratorio principal de aprendizaje a través de la práctica diaria.

Año	Ciclos	No. cursos	Tipo de curso	Créditos por curso	Total	Observación
1	2	3	Ordinario	4	24	Relación directa teoría-práctica en el aula
1	1	2	Intensivo 1	4	8	Relación directa teoría-planificación
1			Sistematización de experiencia docente	4	4	
1			Seminario 1	4	4	
			Total año 1	16	40	
2	2	3	Ordinario	4	24	Relación directa teoría-práctica en el aula
2	1	2	Intensivo 2	4	8	Relación directa teoría-planificación
2			Presentación de resultados de la ejecución de su experiencia docente dirigida	5	5	
2		1	Seminario 2	4	4	
			Total año 2	17	41	
			Suma año 1 y 2	33	81	
			Proceso de graduación	10	10	
			Total créditos	43	91	

Fuente: Elaboración para este estudio.

Como parte de una visión a mediano plazo, se considera necesario elaborar una propuesta curricular de una licenciatura, que pueda ser implementada

a futuro y que sea la continuidad para los que reciben su título universitario en estos programas de profesionalización.

Sistemas de entrega

Tomando en cuenta que los participantes son docentes en servicio, se deben considerar diferentes formas de entrega de los servicios de profesionalización y estas formas parten desde los sistemas presenciales, semi-presenciales, alternancias, a distancia, plataformas de *e-learning*, teleconferencias y utilización de los medios de comunicación social.

Etapa inicial

Se seleccionará una muestra pequeña en dos o tres departamentos del país, e iniciará el proceso de profesionalización. El objetivo es poner a prueba los diseños, métodos, procesos administrativos y formas de entrega. También el de reducir las deficiencias educativas en los departamentos de mayor atraso escolar. El proceso de profesionalización se dará en forma escalonada.

Proceso 4. Acompañamiento docente

Definición

Proceso mediante el cual se asiste sistemática y permanentemente a los docentes en servicio por parte de especialistas, mediante modalidades educativas diversas acordes a las características particulares de las comunidades en

donde laboran, así como en correspondencia a los avances de la ciencia y la tecnología educativa. Se pueden auxiliar de herramientas proporcionadas por la tecnología electrónica.

La formación universitaria de los docentes tiene sentido si se refleja en actividades en el aula, en el aprendizaje de los estudiantes y las actividades de investigación-acción. Se recomienda establecer la figura de Facilitador Pedagógico, que se convierta en agente de cambio, cuyas funciones más importantes sean: visitar aulas, dar seguimiento y asistencia a los maestros; motivar los círculos de calidad, para que en las escuelas a su cargo se evidencie la acción positiva del proceso de formación universitaria y tenga alumnos que aprendan y padres satisfechos por la formación de sus hijos.

La comunidad educativa como espacio educativo integral se parece más a una familia en armonía que a una fábrica de procesos lineales, un centro educativo holista es un lugar donde el estudiante es básicamente feliz para aprender sobre la vida tal como la vive.

Gallegos

Objetivos

- Orientar al docente de primer ingreso y/o de poca experiencia a efecto de que su trabajo sea realizado con eficiencia y efectividad.
- Proporcionar ayuda al docente en servicio a efecto de que la teoría y marcos conceptuales que ha desarrollado y compartido en el aula se puedan relacionar con su práctica docente.
- Realimentar permanentemente la actividad docente que se realiza en el campo de acción del docente, mediante la incorporación de experiencias acumuladas por formadores de formadores.
- Orientar la utilización de materiales, técnicas, métodos, procedimientos y herramientas metodológicas proporcionadas por diversas modalidades educativas a efecto de realizar el proceso de enseñanza-aprendizaje acorde con los avances de la ciencia y la tecnología educativa.
- Crear una cultura de acompañamiento a los docentes, con el propósito de promover los círculos de estudio, las metodologías más actualizadas y efectivas, los sistemas de evaluación y la socialización de experiencias docentes entre profesores y entre escuelas.

Estrategia

Se partirá de la realización de evaluaciones diagnósticas para determinar el grado o nivel de conocimientos, habilidades, destrezas y aplicación de principios y valores por parte de los docentes. Se adecuará el currículo en función de la experiencia que tengan los mentores en el desarrollo de su actividad educativa. Se aplicarán procedimientos e instrumentos de evaluación formativa a efecto de realimentar y mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje en el campo de acción del docente.

Derivado de lo anterior, se seleccionará la modalidad educativa a realizar, puede ser presencial, semipresencial, a distancia, en línea o abierta. El acompañamiento permanente a los docentes será fundamental para el éxito de este componente. En términos de la modalidad educativa a distancia se puede decir que se realizarán tutorías permanentes mediante la utilización de diversas técnicas y recursos que proporcionan los avances de la tecnología educativa. Los docentes en servicio que se distinguen por su experiencia y preparación, así como por su desempeño, jugarán un papel protagónico puesto que podrán participar en forma directa como tutores quienes en forma periódica y sistemática compartirán experiencias y aportarán orientaciones a los docentes. También los supervisores, directores y

orientadores pedagógicos desarrollarán acciones de acompañamiento, según sea definido en el detalle del subsistema en referencia.

Como parte de la estrategia para el acompañamiento se crearán los centros para la formación docente, denominados Centros o Casa del Maestro.

Para que el proyecto de acompañamiento tenga una vida duradera y para que los docentes tengan un lugar donde acudir a:

- Participar en talleres, cursos, seminarios de actualización, y otros.
- Utilizar Internet.
- Utilizar computadoras.
- Aclarar dudas de contenidos de las materias, didáctica, de normas y reglamentos, etc.
- Consultar bibliografía.
- Intercambiar experiencia.

Se propone la creación de Centros para la formación docente, que deben estar asociados a alguna universidad u organización para que los administre.

El fin último es que en los 22 departamentos del país exista un centro a donde el profesor pueda acudir con fines de crecimiento profesional.

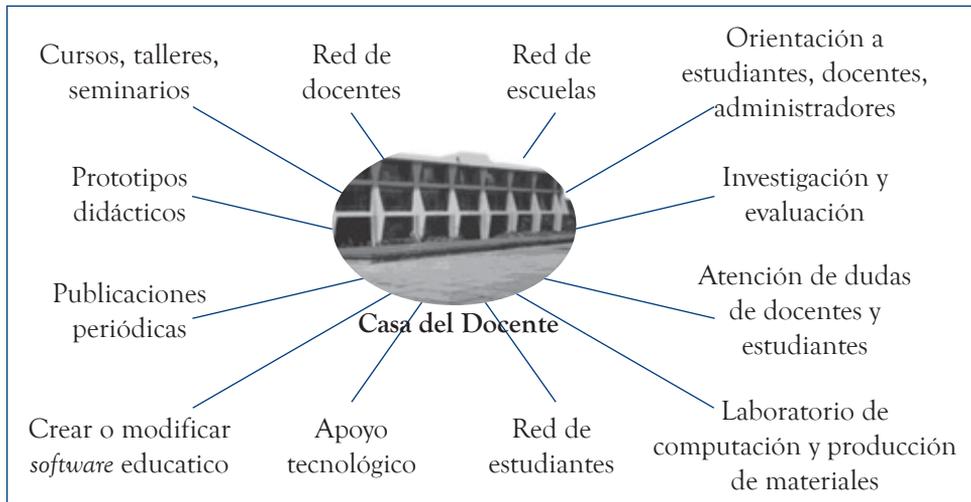
Funciones

Con estos Centros de formación docente se pretende apoyar a los docentes del país, especialmente a los que trabajan en el sector público. Sus principales funciones son:

- Organizar y desarrollar cursos, talleres, seminarios y todo tipo de actividad académica que contribuya con su formación y capacitación, en consonancia con los lineamientos emitidos por el Consejo Nacional de Educación.
- Crear y experimentar prototipos de modelos didácticos, que estén de acuerdo al contexto y al alcance de todas las escuelas del país.
- Distribuir publicaciones periódicas (boletines, revistas, planes de clase, textos, exámenes, etc.).
- Facilitar apoyo en función del avance de la ciencia y tecnología a los docentes: computadoras, cañoneras, Internet, uso de *software*.
- Proporcionar *software* educativo de acuerdo al contexto y la cultura de la localidad.
- Mantener una red nacional de docentes y estudiantes con varios servicios:
 - a. Resolución de dudas en línea, para docentes y estudiantes.

- b. Publicaciones por medios electrónicos de experiencias docentes y experiencias de aprendizaje.
 - c. Diálogos virtuales.
 - d. Teleconferencias.
 - e. Publicaciones electrónicas, entre otras.
- Crear y administrar bibliotecas especializadas, para los docentes y para los estudiantes.

ESQUEMA DE LOS CENTROS DE FORMACIÓN



C. Subsistema 3. Reconocimiento de los estudios y dignificación a la labor docente

Definición

Reconocimiento de los estudios se define como el proceso por el cual el MINEDUC otorga reconocimiento a los estudios o a la participación que el docente tiene en los programas del Sistema Nacional de Formación Docente. Y

Los analfabetas del futuro no son los que no saben leer, ni escribir, sino aquellos que no saben aprender, olvidar y volver a aprender.

Alvin y Heidi Tofler

consecuentemente, los avala y autoriza según el normativo que deberá crearse para el efecto, los incentivos que ahí estén incluidos.

Dignificación a la labor docente, se define como el reconocimiento al valor del esfuerzo promovido por el docente en función de su propio crecimiento profesional. Constituye una forma de apreciar el interés por mejorar su formación y colaborar así con la mejora de la calidad de los servicios que ofrece el sistema educativo en nuestro país. Uno de los medios de la dignificación docente lo constituyen los incentivos, los cuales son alicientes dirigidos a fomentar el esfuerzo del docente por encima del mínimo, a través de un sistema que articula la entrega de premios vinculados con su interés, participación y rendimiento en el programa de formación.

Objetivos

- Crear un sistema de evaluación del dominio de las competencias de docentes, programas e instituciones.
- Fortalecer o crear la Oficina de Reconocimiento de Estudios y Certificación del MINEDUC.
- Fortalecer el sistema de información de docentes, ingresos, egresos, formación académica, años de servicio, etcétera.
- Promover el establecimiento de incentivos docentes, derivados del reconocimiento de estudios.

Organización

Se creará la Oficina de Reconocimiento de Estudios y Certificación del MINEDUC, la cual deberá ser fortalecida para su consolidación.

El reconocimiento de estudios y certificación es un proceso mediante el cual se establecen las calidades (evidencias) que el docente debe demostrar para ascender en una escala profesional o técnica y salarial o de otra característica, para lo cual será necesario crear:

- Estatuto de la carrera docente,
- Norma Jurídica (laboral y académica).
- Procedimientos de aplicación de los incentivos con fines de dignificación.
- Procedimientos e instrumentos de evaluación y acreditación.
- Escalas salariales acordes a la nueva política de incentivo.
- Comités de reconocimiento a nivel municipal, departamental y nacional.

A continuación aparece el cuadro que resume el consenso en cuanto al tipo de incentivo que el docente debe obtener en función de su crecimiento académico.

Crédito	Incentivo Opción 1	Incentivo Opción 2	Otros Incentivos
Profesorado	Reajuste salarial equivalente a 25% del salario base.	Reajuste salarial equivalente a 25% del salario base.	Bonos por tutorías y acompañamiento.
Licenciatura	Reajuste salarial equivalente a 50% del salario base.	Salario acorde a la categoría de profesional I.	Aplicación de lo establecido en la norma con relación a derecho a traslados, ascensos y otros.
		Aplicación de lo establecido en la norma con relación a derecho a traslados, ascensos y otros.	
Maestría	Reajuste salarial equivalente a 75% del salario base.	Salario a la categoría profesional II.	Idem.
Doctorado	Reajuste salarial equivalente a 100% del salario base.	Salario a la categoría profesional III.	Idem.

Se podrán cancelar bonos a los profesores más experimentados que, además de su función como docentes, desarrollen actividades de tutorías y acompañamiento a otros compañeros de primer ingreso o de otros niveles. Estos se regularán según normativo que se elaborará para el efecto.

Lo que se presenta en esta tabla no debe colisionar con lo ya establecido en el Decreto Legislativo 1485, ya que debe funcionar en forma paralela y en función de la dignificación de los docentes.

D. Subsistema 4. Investigación y tecnología para la Formación Docente

Definición

Es un conjunto de procesos tendentes a obtener información válida, confiable con relación a la situación de la educación en el país, así como del comportamiento del Sistema Nacional de Formación Docente, su funcionamiento, logros, como medio para su reglamentación, para reformular, reorientar

los procesos, estructuras, normativa y procedimientos haciéndolos congruentes con los avances de la ciencia y la tecnología educativa.

Objetivos

- Mostrar una concepción antropológica del hombre, una cosmovisión integrada en las ciencias y una concepción político-social de los problemas de la convivencia humana.
- Adquirir un campo de ejercicio de aplicación de nuevas modalidades del saber, del hacer, del enseñar de servicio a los miembros de una comunidad.
- Aplicar sistemáticamente el conocimiento generado en la solución de problemas educativos, adecuándolo a las características de la comunidad.

Organización

- Debe existir un ente, articulado y coordinado con los centros de investigación del país y la Dirección General de Investigación y Evaluación del MINEDUC.

- Para desarrollar este subsistema se deberán hacer los normativos particulares.
- Es necesario que se genere una dinámica administrativa que permita la contextualización, desconcentrando las acciones.
- La participación de la Asamblea Nacional del Magisterio en el contexto de investigación será fundamental, pues servirá de apoyo en la obtención y sistematización de información.

La investigación cualitativa es inductiva. El investigador observa el escenario y a las personas desde una perspectiva holista. Los métodos cualitativos son humanistas. Los métodos utilizados para estudiar los comportamientos de las personas, necesariamente influyen sobre el modo en que las vemos. Cuando se reducen las palabras y acciones de las gentes a ecuaciones estadísticas se pierde de vista el aspecto humano de la vida social.

Galino



Fuente: Elaboración propia para este documento.

E. Subsistema 5. Formación de formadores

Descripción

Es el proceso mediante el cual los formadores de formadores desarrollan las competencias conceptuales, procedimentales y actitudinales suficientes y necesarias que los habilite legalmente para el ejercicio de la función de formación de docentes.

Objetivos

- Profesionalizar a los formadores de formadores para habilitarlos legalmente para el ejercicio de la función de formación de docentes. Para que a partir de ello, procedan a ser los

Muchas de las esperanzas y las críticas planteadas por los sistemas formales parecen girar en torno a la educación secundaria. Por una parte, la consideramos a menudo como la puerta que nos conduce hacia los avances socioeconómicos, pero, por otra, la acusamos de no ser todo lo igualitaria que debiera y de no estar suficientemente abierta al mundo exterior y, por lo general, de no preparar a los adolescentes no sólo para la educación superior sino también para el mundo laboral. También se ha dicho que las materias impartidas son irrelevantes y que no se presta suficiente atención a las actitudes ni a los valores.

Delors

principales constructores del nuevo modelo de formación docente en Guatemala.

- Contribuir mediante la formación de docentes para que el Estado y la sociedad cumplan con el compromiso constitucional y legal de brindar atención educativa, eficaz, a todos los ciudadanos del país, desarrollando acciones de docencia, investigación, innovación, proyección social y servicio.
- Contribuir con el mandato constitucional de la USAC.
- Formar un docente capaz de interactuar en el campo educativo en sus diferentes niveles, modalidades y contextos, para promover el desarrollo de ciudadanos del país, en un ambiente más enriquecido y lo menos restrictivo posible, respetando su singularidad, sus diferencias individuales y atendiendo a sus intereses.
- Formar un maestro de maestros y/o tutores que sea capaz de comprender, de guiar los procesos de desarrollo de las personas con excepcionalidad, y de generar proyectos pedagógico-investigativos mediante el conocimiento de los ritmos de aprendizaje de los educandos, de la estructura cognitiva, comunicativa y socio-afectiva, mediante una intervención educativa eficiente y eficaz.

Desarrollo

- Realizar investigación para detectar las necesidades de formación de los formadores de docentes.
- Elaborar el diseño de formación de formadores de docentes.
- Socializar el diseño con los involucrados (especialistas, formadores) y realizar los ajustes que se consideren necesarios.
- Elaborar la programación de actividades de formación (dónde, cuándo, con quién, con qué, cómo).
- Iniciar la ejecución del proceso previo o paralelamente a los subsistemas 1 y 2.
- Evaluar el proceso de formación de formadores y acreditar los estudios realizados a los docentes formados.

Estas orientaciones deberán ser desarrolladas en detalle, en adelante, cuando el subsistema respectivo sea completado.

Visión

La Docencia: Formar un formador polifacético con visión holística frente al mundo, con apertura al conocimiento interdisciplinario, al trabajo creativo y en equipo, que asuma y se comprometa con los diferentes tipos de saberes para la atención de las necesidades fundamentales que presentan y presentarán

los docentes y comunidades educativas, sin descuidar a aquellos que por sus características posean talentos excepcionales, potenciando desarrollos que garanticen la plena realización de los futuros docentes.

La Investigación: Desde la investigación y la innovación, formar un profesional que fomenta, como una de las actividades centrales del Programa de Formación Docente, la producción, conformación y reelaboración del conocimiento, para promover el desarrollo humano tanto de los futuros docentes como de los habitantes de las comunidades educativas del país, en lo relativo al desarrollo de conocimientos, habilidades, principios y valores propios de la actividad educativa, así como aquellos procesos que conduzcan a la interacción, educación, reeducación, búsqueda de nuevas oportunidades de desarrollo y plena integración educativa, laboral y social.

La Proyección Social: Desarrollar y promover en los participantes, procesos de cambio político y organizacional a través de la comunicación y asesoría permanente a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, mediante consultorías, construcción de propuestas alternativas y proyecciones sociales. Así mismo, mediante el trabajo permanente y constante de acompa-

ñamientos, orientación y asesoría hacia los actuales y futuros docentes.

Misión

Formar un maestro con una visión del futuro, capaz de asumir los avances científicos, tecnológicos, investigativos, epistemológicos, pedagógicos, andragógicos, filosóficos y humanísticos que, además, conciba la educación como un derecho fundamental de todos los habitantes de Guatemala; que comprenda y emprenda acciones en los distintos contextos socioculturales (familia, trabajo, comunidad) a efecto de que los ciudadanos puedan acceder a una escuela y a las oportunidades sociales, culturales y tecnológicas del mundo actual, sin perder su identidad propia, enmarcados dentro de lo pluricultural, multilingüe y multiétnico.

Pero, fundamentalmente, comprometido con la formación y desarrollo de las nuevas generaciones de docentes guatemaltecos.

Cualidades básicas del formador:

- Ser consciente de la realidad social, considerando que lo educativo es el pivote del desarrollo del país.
- Apertura al cambio.
- Dispuesto a salir de un paradigma clásico para incursionar en un paradigma emergente.

- Capacidad de desarrollo de un pensamiento crítico, lógico, complejo,
- Respetuoso de la diversidad, la alte- ridad, la otredad.
- Investigador con capacidad de aná- lisis.
- Dominio de la transformación de conflictos.
- Comunicación horizontal y dialógi- ca con todas las personas.
- Permanente comunicación franca de frente con todas las personas.

Perfil de egreso

- Acompañar, asesorar y orientar a docentes en servicio que se incorpo- rarán al mismo, derivado de la capa- citación o profesionalización.
- Diseñar y administrar currículos educativos, indistintamente de la modalidad educativa que utilicen.
- Aportar interdisciplinariamente des- de la perspectiva multicultural, pluri- cultural, y multilingüe criterios peda- gógicos y andragógicos al desarrollo educativo del país.
- Crear, diseñar y aplicar didácticas creativas para la realización del pro- ceso enseñanza-aprendizaje,

Nivel de relación MINEDUC-USAC-Asam- blea Nacional del Magisterio

Se establecen tres tipos de relación:

- Coordinación
- Articulación
- Integración

La evaluación del proceso es una ac- ción coordinada, articulada, integrada entre ambas instituciones por ser un proceso que se debe realizar antes, du- rante y al final de la formación.

En cuanto al impacto de la formación, podrían establecerse aspectos básicos tales como el récord de los formadores en otros estudios universitarios, como el desempeño laboral entre otros.

F. Subsistema 6. Licenciamiento y acreditación de instituciones formadoras

Definición

Es el proceso mediante el cual se certifi- can los programas que diferentes insti- tuciones proveen en concordancia con determinados estándares de calidad para formar, profesionalizar y capacitar docentes. Esto pasa por el otorgamien- to y reconocimiento oficial que faculta el otorgamiento de determinados nive- les académicos o de determinadas res-

ponsabilidades, asignando características a los programas y carreras mediante indicadores que responden a estándares en función de criterios definidos, mediante la acreditación de carreras profesionales o técnicas impartidas por instituciones autónomas.

Es un mecanismo de evaluación orientado a dar garantía pública de la calidad de las instituciones de educación superior que van a desarrollar procesos de formación docente.

Objetivos

- Establecimiento de la Comisión Nacional de Licenciamiento y Acreditación con participación del Estado y de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con personas honorables y con prestigio académico a nivel universitario.
- Formulación de los estándares y criterios de calidad para el licenciamiento, certificación y acreditación institucional y de programas.
- Licenciamiento, evaluación de condiciones mínimas y elegibilidad para la acreditación.
- Acreditación de carreras o programas:
 - Voluntaria
 - Obligatoria

Todos nos sentimos cómodos aplicando soluciones típicas a los problemas, ateniéndonos a lo conocido. A veces, las llaves están bajo el farol, pero a veces están en la oscuridad. La insistencia en soluciones conocidas mientras los problemas fundamentales persisten o empeoran, es un buen indicador de pensamiento asistémico.

Senge

- Acreditación de acreditadores.
- Evaluación y acreditación de instituciones.
- Planes y reportes para el mejoramiento de los programas de formación, profesionalización y capacitación docente.
- Evaluación del aprendizaje/valor agregado.

G. Subsistema 7. Supervisión y evaluación del Sistema Nacional de Formación Docente

Definición

Se entiende por supervisión el proceso permanente y sistemático mediante el cual se orienta, se asesora y realimenta pedagógicamente la acción de los docentes *in situ* para verificar la aplicación en el aula de las innovaciones introducidas en el marco del Sistema

Educativo, y los resultados de los diferentes programas del Sistema Nacional de Formación Docente.

Objetivo

Establecer procesos de supervisión y evaluación que permitan la realimentación continua del Sistema Nacional de Desarrollo Docente.

Papel de los supervisores

Son los animadores pedagógicos que orientan, asesoran y realimentan pedagógicamente la acción de los docentes a nivel del aula.

El director de la escuela debe ser el principal orientador, conductor del proceso de crecimiento del personal docente y del desarrollo de la acción docente en el aula.

La educación es un camino de sabiduría, amor y compasión, es el arte de hacernos conscientes de nuestra verdadera naturaleza.

Gallegos

El papel de los supervisores será el del amigo, del hermano, del compañero; puede convertirse en un maestro del otro o un aprendiente junto con el docente, que posibilita la interrelación de los sujetos curriculares convirtiéndolos

en una comunidad de auténtico aprendizaje, lo que implica que no es fiscalizador, no es controlador, no es inspector, no es director, pues constituye el ejemplo de lo que significa la conciencia técnica-profesional-docente. En pocas palabras, es un facilitador del proceso.

Es una persona que siente, piensa y actúa inspirado en la ética del maestro que nace y no se hace, en la conciencia técnica, profesional docente.

Se propone un sistema de escuelas-centro de formación docente en la que se ubique a los formadores de formadores, que serán formados a nivel de maestría para que desde esta escuela se capacite, monitoree, supervise, evalúe y articule el Sistema Nacional de Formación Docente. Estas escuelas dependientes de la escuela-centro de formación docente estarían interrelacionándose para desarrollar los procesos de capacitación inter e intra-escolar que sería un centro de consulta y de resolución de problemas para los maestros, así mismo podrían ser sedes en donde se motive el aprendizaje a partir de la definición de secciones universitarias.

La supervisión académica se organiza en dos niveles, el primero desarrollado por los supervisores o capacitadores pedagógicos, y cuya principal labor es orientar y acompañar el proceso en su

jurisdicción; el segundo nivel lo ejecutará el director de la escuela, quien orientará el proceso a nivel del aula.

Para la supervisión, monitoreo y acompañamiento de estos centros se dispondrá de la estructura organizativa que se defina posteriormente.

MODELO TENTATIVO DE LAS ESCUELAS-CENTRO DE FORMACIÓN



Fuente: elaboración específica para este documento.

Evaluación

El proceso de evaluación de los productos del sistema, se definirá por las unidades responsables.

H. Subsistema 8. Administración del Sistema Nacional de Formación Docente

Definición

Conjunto de funciones y procesos administrativos establecidos para la efectiva administración, coordinación y

articulación del Sistema Nacional de Formación Docente.

Su instancia superior es el Consejo Nacional de Educación, órgano técnico responsable de velar por la revisión, ejecución de estrategias y líneas de acción de la formación de los docentes. Dicho Consejo debe ser convocado por el ministro o ministra de Educación, con quien se coordinan. En este Consejo se integrará una Comisión encargada del Sistema Nacional de Formación Docente.

Organización

Dentro de este subsistema se crearán las Comisiones de formación docente, una a nivel nacional y una en cada departamento del país.

Se propone que el Consejo Nacional de Educación sea el que administre el sistema, a través de una Comisión integrada de la siguiente forma:

- Ministerio de Educación de Guatemala (MINEDUC).
- Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC).
- Organización Magisterial existente (electos entre ellos).
- Organizaciones indígenas educativas (electos entre ellos).

La plasticidad y flexibilidad interna que caracteriza a la noción de sistema cuyo funcionamiento es propiciado más por relaciones dinámicas y mutantes que por rígidas estructuras de carácter mecánico, da lugar a un número de propiedades que pueden ser entendidas como aspectos diferentes del mismo principio dinámico: La auto-organización.

Assman

Las principales funciones de la Comisión son:

- Definir los actores de la capacitación.
- Normar las capacitaciones.
- Definir las líneas temáticas del nivel nacional.
- Definir las políticas de evaluación e investigación.
- Coordinar acciones con otras entidades de formación.

Instancias operativas del Sistema Nacional de Formación Docente:

- Ministerio de Educación de Guatemala (MINEDUC).
- Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC).
- Instituciones de Formación certificadas por el Ministerio de Educación de Guatemala.

Por medio del procedimiento establecido en el subsistema de licenciamiento.

V. FLUJOGRAMA PARA LA EJECUCIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN DOCENTE



VI. CONSIDERACIONES FINALES

1. El Ministerio de Educación de Guatemala (MINEDUC) creará el Sistema de Información de Recursos Humanos (e-SIRH). Este sistema permitirá a través de enlaces con las bases de datos hacer reportes a requerimiento, por lo que se tendrá información accesible del Recurso Humano del MINEDUC. Para completar esta información histórica, es necesario que el MINEDUC cuente con una herramienta que le permita hacer proyecciones y estimaciones en relación a los recursos humanos docentes: ascenso de clase escalafonaria, licencias varias, jubilaciones, traslados y otros. Una herramienta matemática de consulta amigable de este tipo es importante para la administración de calidad. Se pretende desarrollar un modelo actuarial que permita estimar las necesidades de desarrollo docente que el MINEDUC tendrá sobre un período de 10 a 15 años. Este modelo permitirá conocer la cantidad de docentes que requieren inducción, actualización y profesionalización.
2. El Sistema Nacional de Formación Docente deberá diseñarse en función de las bases que se aportan para tal efecto, para lo cual el MINEDUC conformará un equipo técnico que lo diseñe sin dejar a un lado a los representantes del sector docente.
3. El desarrollo o ejecución de los diferentes subsistemas no se presentará necesariamente en el orden como aparece en el documento, para esos efectos deberá priorizarse de acuerdo con necesidades inmediatas.
4. Urge pensar en replantear la carrera docente, en función de las nuevas tendencias y con base en el Sistema Nacional de Formación Docente.
5. Para la ejecución del Sistema Nacional de Formación Docente se hará necesario acudir a las instancias de gobierno en busca de obtener el aumento del presupuesto del MINEDUC, para cubrir lo que el sistema requiera, en paralelo podrá aprovecharse

el ofrecimiento de la cooperación internacional de apoyar la etapa de pilotaje del mismo.

6. Será de especial importancia la reforma a la normativa educativa, sin afectar derechos ya adquiridos; de igual forma, se deberá elaborar la que haga falta para sustentar legalmente los aspectos incluidos en el sistema.
7. El sistema podrá iniciarse según la coyuntura educativa del país, de manera que habrá aspectos fundamentales que podrán ejecutarse paralelamente.
8. Las entidades de educación superior deberán hacer los ajustes per-

tinentes para responder a la nueva estructura y requerimiento que el Sistema Nacional de Formación Docente plantee.

9. En el caso de las Escuelas Normales se harán procesos internos de consulta para desarrollar con mayor especificidad lo que al subsistema de Formación Inicial corresponde dentro del Sistema Nacional de Formación Docente.
10. El proceso de profesionalización del docente en servicio deberá tener carácter temporal, en tanto el subsistema de Formación Inicial suple dicha necesidad.

GLOSARIO

Acreditación

Validación del aprendizaje, que se expresa y registra en documento con fines de certificación de estudios para promoción o en el egreso del estudiante. Puede ser acreditación por examen; por competencias y/o por experiencia. //2. Reconocimiento oficial otorgado a una institución, a solicitud de ésta, por una entidad acreditadora debidamente reconocida por la autoridad educativa o una unidad autorizada, en donde se distingue a dicha institución o a alguno de sus programas en específico por estar operando a niveles de ejecutoria, calidad e integridad identificados por la comunidad académica como superiores a los mínimos requeridos. **Fuente:** García Rocha, J.A. (2005) *Glosario de Términos Básicos en Regulación y Acreditación en Educación Superior Virtual y Transfronteriza*.

Actualización

Acción y efecto de poner al día las prácticas y métodos de docencia y enseñanza.

Acompañamiento

Proceso mediante el cual se brinda formación docente en servicio, apoyándolo en su accionar educativo cotidiano.

Calidad educativa

Adecuación del Ser y Quehacer de la educación. //2. Adecuación de los resultados y el funcionamiento de la educación con su misión. Cada uno de los elementos institucionales que componen la definición de calidad (Deber Ser, Quehacer y Ser) es evaluado con una categoría específica. Así, la misión, al igual que los planes y proyectos que de ella se deriven, son evaluados en cuanto a su pertinencia; el funcionamiento (Quehacer) es evaluado en términos de eficiencia; y los logros y resultados son evaluados en cuanto a su eficacia. **Fuente:** Villarroel, César. (2005). *El sistema de evaluación y acreditación de las universidades venezolanas*. Caracas: Fondo editorial IPASME. Convenio IESALC-UNESCO-IPASME.

Capacidad profesional

Entendida como el manejo apropiado de los conocimientos curriculares necesarios para la enseñanza en todos sus niveles, el manejo didáctico de estos contenidos, las capacidades requeridas para la gestión en el aula, y participación en las actividades propias de la escuela incluyendo la relación con las familias y miembros de las comunidades circundantes. Dado el contexto de diversidad cultural y lingüística de Guatemala y sus políticas de educación bilingüe-intercultural, la formación docente continua debe considerar estas políticas en todas sus actividades de formación.

Capacitación

Conjunto de elementos-métodos, instrumentos, procedimientos, rutinas, principios de acción-articulados y organizados que tienen por finalidad la producción o el perfeccionamiento de competencias individuales y colectivas. **Fuente:** García Rocha, J.A. (2005). *Glosario de Términos Básicos en Regulación y Acreditación en Educación Superior Virtual y Transfronteriza*.

Capacitación intraescolar

Actividades de autocapacitación dentro de un grupo de profesores de una misma escuela.

Capacitación interescolar

Actividades de autocapacitación dentro de un grupo de profesores de dos o más escuelas

Certificación

Resultado de un proceso por el que se verifica y documenta el cumplimiento de requisitos de calidad previamente establecidos. Puede referirse a procesos o a personas. **Fuente:** *Glosario Internacional RIACES de Evaluación de la Calidad y Acreditación*. Madrid: 2004.

Crédito académico

Unidad de valor asignado a los cursos en función de su peso académico dentro de un plan de estudio. Cada curso puede valer uno o más créditos. Representa el trabajo académico consistente en una de las siguientes opciones: • 14, 15 ó 16 horas de docencia teórica. • 30 horas de prácticas controladas y/o dirigidas por el profesor • 45 horas de investigación individual; todas ellas independientes del tipo de período académico que asuma la institución para organizar su trabajo. //2. Unidad valorativa del trabajo del estudiante que equivale a tres horas reloj semanales del trabajo del mismo, durante quince semanas, aplicadas a una actividad que ha sido supervisada, evaluada y aprobada por el profesor. **Fuente:** Bello, Rafael

E. y Almonte, Gladys. (Comps) (2001). *Glosario sobre Educación Superior, Ciencia y Tecnología*. Subsecretaría de Estado de Educación Superior, Ciencia y Tecnología. República Dominicana. //2. Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior, SINAES. (2000). *Manual de Acreditación*. Anexo 1. Costa Rica.

Currículo

Conjunto de conocimientos científicos y técnicos, que por su afinidad conceptual, teórica y metodológica conforman una porción claramente identificable de los contenidos de un plan de estudio en una carrera técnica, de licenciatura o de postgrado. Por ejemplo: área de formación especializada, área de formación general, área de formación instrumental. **Fuente:** Bello, Rafael E. y Almonte, Gladys (Comps.) (2001). *Glosario sobre Educación Superior, Ciencia y Tecnología*. Subsecretaría de Estado de Educación Superior, Ciencia y Tecnología. R. Dominicana.

Propuesta sistematizada de aprendizajes que pueden estar organizados por niveles, áreas, tiempos y contenidos para efectos de la administración educativa. //2. Plan que norma y conduce explícitamente a un proceso de enseñanza aprendizaje que se desarrolla en una institución educativa. Es un conjunto interrelacionado de conceptos,

proposiciones y normas, estructurado en forma anticipada a acciones que se quieren organizar. //3. Documento que constituye un marco general del que se espera que surjan proyectos institucionales (por facultades, universidades, regiones) que articulen las líneas generales de éste, es decir, sus propósitos educativos, principios y contenidos de aprendizaje, con las condiciones reales de cada establecimiento y las necesidades del medio. **Fuente:** UDG Virtual-Universidad de Guadalajara. México. //2 y 3. Propuesta de Autoevaluación de la Universidad Tecnológica Nacional. Documento N° 4. *Glosario de Términos y Expresiones Utilizadas con una Aceptación Particular*. Argentina.

Evaluación y supervisión

Conjunto de procesos que permiten verificar la aplicación en aula de las innovaciones introducidas en el marco del Sistema Educativo y los resultados del Sistema Nacional de Desarrollo Docente.

Formación Docente

Proceso teórico práctico sistemáticamente adelantado, mediante el cual las personas adquieren, mantienen o mejoran conocimientos técnicos y tecnológicos, destrezas, aptitudes y valores que sustentan su empleabilidad como

docentes y su capacidad para actuar crítica y creativamente en la actividad productiva, contribuyendo así a su propio desarrollo personal, a la competitividad de la economía y al ejercicio pleno de la ciudadanía. **Fuente:** Secretaría de Educación Bogotá. *Glosario*.

Formación inicial

Toda forma de formación profesional inicial, incluidos la enseñanza técnica y profesional, los sistemas de aprendizaje y la enseñanza orientada profesionalmente, que contribuya al logro de una cualificación profesional reconocida por las autoridades competentes del Estado miembro en el que se obtenga.

Formación continua

Conjunto de procesos dirigidos a afirmar la condición profesional de los docentes en servicio y mejorar su desempeño de acuerdo con las nuevas metodologías, estrategias de aprendizaje y avances de las ciencias de la educación, para asegurar calidad en la educación y buenos resultados de aprendizaje de los alumnos y alumnas. El resultado debe ser que los docentes alcancen las competencias profesionales correspon-

dientes a los niveles de preprimaria y primaria y para cada tipo de escuela (bilingüe, monolingüe).

Inducción docente

Proceso de introducción de los profesores de primer ingreso al sistema educativo, que consiste en prepararlos para las actividades administrativas, su relación con la sociedad civil, padres de familia y actividades docentes.

Profesión

Actividad remunerada a que se dedica una persona y de la cual se mantiene. Empleo, facultad u oficio que una persona tiene y ejerce con derecho a retribución.

Profesional

Persona que ejerce su profesión con relevante capacidad y aplicación.

Profesionalizar

1. Convertir o convertirse en profesión una actividad ejercida anteriormente por mera afición.
2. Hacer o hacerse profesional en una actividad.

BIBLIOGRAFÍA

- **Bello, Rafael E. y Almonte, Gladys** (Comps) (2001). *Glosario sobre Educación Superior, Ciencia y Tecnología*. Subsecretaría de Estado de Educación Superior, Ciencia y Tecnología. República Dominicana.
- **Fundación Santillana** (1998). *Aprender para un futuro. La educación secundaria, pivote del sistema educativo*. Documentos de un debate.
- **García Rocha, J.A.** (2005). *Glosario de Términos Básicos en Regulación y Acreditación en Educación Superior Virtual y Transfronteriza*.
- *Glosario Internacional* (2004) RIACES de Evaluación de la Calidad y Acreditación. Madrid.
- **ICI/JICA** (2005). *La historia del desarrollo de la Educación en Japón. Qué implicaciones pueden extraerse para los países en vías de desarrollo*.
- **Mata Gavidia, José** (2008). *Docencia en forma de investigación*. Universidad de San Carlos de Guatemala, Dirección General de Docencia.
- Propuesta de Autoevaluación de la Universidad Tecnológica Nacional. Documento N° 4. *Glosario de Términos y Expresiones Utilizadas con una Aceptación Particular*. Argentina.
- **Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior, SINAES.** (2000). *Manual de Acreditación*. Anexo 1. Costa Rica.
- **UDG Virtual-Universidad de Guadalajara.** México.
- **UNESCO** (2005). *Otras dimensiones del desempeño profesional. Condiciones de trabajo y salud docentes*.
- _____ (2006). *Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente. Una panorámica de América y Europa*.
- **Vaillant Dense,** (2005). *La Formación de docentes: Tendencias, temas y debates*. Uruguay marzo 2005. UNESCO/UNICEF/MINEDUC.
- **Villarroel, César** (2005). *El sistema de evaluación y acreditación de las universidades venezolanas*. Caracas: Fondo editorial IPASME. Convenio IESALC-UNESCO-IPASME.
- **Murillo Torrecilla, Javier** (2006). *Modelos Innovadores en la Formación Inicial Docente*. Ministerio de Educación y Ciencia de España (UNESCO).

LISTA DE PARTICIPANTES EN LAS REUNIONES DE TRABAJO

Por la Universidad de San Carlos de Guatemala

Dr. Óscar Hugo López Rivas (coordinador)

MSc. Juan Alberto Martínez Figueroa

Lic. Percy Rodolfo Méndez

Ing. Luis Alfredo Tobar Piril

Dr. Bienvenido Argueta Hernández

Por la Asamblea Nacional del Magisterio

Joviel Acevedo Ayala

Ramiro Eduardo Herrera Cifuentes

Enrique Torres Lezana

Carlos Enrique Fuentes

Otto Quintana

Silvia Franco

Álvaro Recinos

Rodrigo Hernández

Juana Tobar

Julio Solano

Jorge Navas

Walter Valencia

Bosbelí Manzo

Enrique Castellanos

Rosalba López