

Universidad Nacional de Costa Rica

**Red de formación docente continua para profesores en las artes visuales que laboren para el
Ministerio de Educación Pública de Costa Rica.**

**Trabajo de investigación para optar por el grado de licenciatura en Enseñanza de Arte y
Comunicación Visual**

Bach. Natalie Mariana Gutiérrez Rodríguez

Bach. Natalia Mora Cascante

M.Ed. Pedro Alonso Montero Vargas

2017

Tabla de Contenidos

Capítulo I: Introducción	1
1.1 Justificación:	1
1.2 Antecedentes:	2
1.3 Problema de investigación:	6
1.4 Preguntas de Investigación:	6
1.5 Propósitos:	7
Propósito General:	7
Propósitos Específicos:	7
Capítulo II: Marco Teórico.....	8
2.1. Educación	8
A-Educación Formal:	8
B-Educación Artística:	15
C- Educación Permanente:	17
2.2. Redes de Computadores	26
Tipos de redes computacionales:	27
2.3 Interdisciplinariedad	28
Capítulo III: Marco Metodológico	30
3.1 Tipo de Investigación	30
A-Investigación mixta:	30
B-Metodologías Artísticas de Investigación en Educación:	30
3.2 Descripción de la institución y de los participantes	31
A- Institución:.....	31
B- Participantes:	31
3.3 Descripción de las unidades y categorías de análisis	32
UA.1 Redes.....	32
UA.2 Capacitaciones	32
UA.3 Saber Ser.....	32

UA.4 Saber Hacer.....	32
UA.5 Saber Conocer.....	33
3.4 Instrumentos y técnicas utilizados	33
A- Cuestionario o Encuesta (Ver anexo 1. Instrumento de Encuesta).....	33
B- Entrevista (Ver anexo 2, 3 y 4. Instrumentos de Entrevista)	33
C- FotoDiálogo (Ver anexo 5. Instrumento de FotoDiálogo).....	34
3.5 Análisis de los datos	35
3.6 Procedimientos	36
Capítulo IV: Análisis y resultados.....	37
4.1 Análisis de datos de encuesta	37
4.2 Análisis de datos de Entrevista	50
4.3 Análisis de datos de FotoDiálogo	63
4.4 Triangulación de datos:	74
Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones.	83
5.1 Conclusiones:	83
5.2 Recomendaciones:	84
Referencia Bibliográfica:.....	95
Anexo 1. Instrumento de Encuesta	98
Anexo 2. Instrumento de Entrevista para Asesores	102
Anexo 3. Instrumento de Encuesta para Experto en Formación Continua	103
Anexo 4. Instrumento de Encuesta para Experto en Redes	105
Anexo 5. Instrumento de FotoDiálogo	107
Anexo 6. Tabla de Años Laborando y Tiempo desde la Última Capacitación.....	109
Anexo 7. Fotos originales de FotoDiálogos	111

Índice de Figuras

Figura 1: Mapa de los regionales del MEP y número de circuitos	13
Figura 2: Proceso de planificación, eventos y pasos de una capacitación.....	24
Figura 3: Alcance de la encuesta por cantones	37
Figura 4: Pregunta #1¿Cuántos años tiene laborando para MEP?.....	38
Figura 5: Pregunta #2 ¿Qué tan seguido opina que debe ser capacitado un docente?.....	38
Figura 6: Pregunta #3 ¿Cuándo fue la última vez que recibió una capacitación en artes visuales por parte de alguna institución?	39
Figura 7: Pregunta #4 ¿En qué nivel considera que la capacitación logró los objetivos planteados? ...	40
Figura 8: Pregunta #5 ¿Cuál fue la institución que se encargó de impartir el taller de capacitación en artes visuales?.....	40
Figura 9: Pregunta #6 ¿Por cuál medio se le informa normalmente sobre las capacitaciones?	41
Figura 10: Pregunta #7¿Cómo preferiría que se realice una capacitación?.....	41
Figura 11: Pregunta #8 ¿Conoce nuevas teorías sobre prácticas pedagógicas?	42
Figura 12: Pregunta #9 ¿Ha recibido actualización sobre planificación y evaluación?	42
Figura 13: Pregunta #1¿Qué temas le gustaría que se le brinden en una capacitación sobre educación artística?.....	43
Figura 14: Pregunta #2 ¿Cuáles medios utiliza para buscar información con el fin elaborar su clase?	44
Figura 15: Pregunta #3 ¿Qué recursos didácticos o materiales utiliza para desarrollar su clase?	45
Figura 16: Pregunta #4 ¿Cuáles de estas situaciones laborales le gustaría mejorar en su práctica docente?	46
Figura 17: Pregunta #5 ¿Cuáles serían algunas de estas situaciones culturales presente en su contexto institucional?	47
Figura 18: Alcance de las Asesorías de Entrevistadas	50
Figura 19: Mapa de los cantones del GAM.....	63
Figura 20: Mapa de alcance del fotoDiálogo.....	64
Figura 21: Análisis general del FotoDiálogo.....	74

Índice de Tablas

Tabla 1: El papel del facilitador.	25
Tabla 2: Análisis general de la encuesta.....	47
Tabla 3: Análisis asesoría de Alajuela.....	51
Tabla 4: Análisis asesoría de Cartago.....	52
Tabla 5: Análisis asesoría de Guápiles	53
Tabla 6: Análisis asesoría de Occidente	54
Tabla 7: Análisis asesoría de San Carlos.....	54
Tabla 8: Análisis asesoría de San José Central.....	55
Tabla 9: Análisis asesoría de Sarapiquí.....	56
Tabla 10: Análisis asesoría Grande de Térraba	56
Tabla 11: Análisis asesoría de Desamparados.....	57
Tabla 12: Análisis asesoría de Nicoya.....	58
Tabla 13: Experto en Formación Continua.....	60
Tabla 14: Experto en Redes.....	62
Tabla 15: FotoDiálogo San Rafael	66
Tabla 16: FotoDiálogo Belén	66
Tabla 17: FotoDiálogo Heredia	67
Tabla 18: FotoDiálogo Santa Ana	67
Tabla 19: FotoDiálogo Goicochea.....	68
Tabla 20: FotoDiálogo Cartago	68
Tabla 21: FotoDiálogo San José.....	69
Tabla 22: FotoDiálogo Alajuela	69
Tabla 23: FotoDiálogo Santa Bárbara	70
Tabla 24: FotoDiálogo San Isidro	70
Tabla 25: FotoDiálogo Flores.....	71
Tabla 26: FotoDiálogo Santo Domingo.....	71

Tabla 27: FotoDiálogo Barva	72
Tabla 28: FotoDiálogo Tibás	72
Tabla 29: FotoDiálogo Escazú	73
Tabla 30: FotoDiálogo Desamparados	73
Tabla 31: Redes	75
Tabla 32: Capacitaciones.....	76
Tabla 33: Saber Ser	77
Tabla 34: Saber Hacer	78
Tabla 35: Saber Conocer	79

Resumen Ejecutivo

El proyecto consiste en la creación de una red para los docentes que laboran para el Ministerio de Educación Pública de Costa Rica en el área de artes visuales, estableciendo un enlace en donde los docentes pueden comunicarse y consultar referentes sobre sus intereses y necesidades educativas, así como enterarse sobre capacitaciones en esta área. Lo anterior considerando la actualización docente como un elemento esencial en su formación continua. Se hace un muestreo de los educadores del país para conocer sus necesidades de formación continua, además se consulta con los asesores de diversas regionales del país sobre las especificidades de sus zonas. Posteriormente estas necesidades se clasifican en el saber ser, saber conocer y saber hacer. En esta investigación se utilizan la metodología Artísticas de Investigación en Educación según Roldán y Marín (2012) y una metodología mixta DEXPLIS según Hernández, Fernández y Batista(2014).

PalabrasClave

Formación Docente Continua, Red Tecnológica, Capacitaciones, Enseñanza del Arte, Metodologías Artísticas de Investigación, Saber Ser, Saber Conocer, Saber hacer.

Abstract

This project consists of the creation of a network for teachers working for the Ministry of Public Education of Costa Rica in the area of visual arts, establishing a link where teachers can communicate and consult referents on their interests and educational needs, as well as learning about training in this area. The above considering the educational updating as an essential element in their continuing education. A sample of the educators of the country is made to know their needs of continuous formation, in addition consult with the consultants of diverse regional of the country on the specificities of their zones. Subsequently, these needs are classified into knowing being, knowing to know and knowing how to do. This research uses the methodology of Research in Education according to Roldan and Marín (2012) and a mixed DEXPLIS methodology according to Hernández, Fernández and Batista (2014).

Keywords

Continuing Teacher Training, Technological Network, Training, Art Teaching, Artistic Research Methodologies, Knowing Being, Knowing to Know, Knowing How to Do.

Capítulo I: Introducción

1.1 Justificación:

Como parte del crecimiento profesional del docente, estos deben estar preparándose constantemente, aún después de concluir sus estudios universitarios, esto les permite estar enterados de las innovaciones que ocurren en su área profesional y de esta forma renovar el modo como imparten sus lecciones. Estas innovaciones y diferentes experiencias van creando en los docentes diferentes necesidades en formación continua. Con respecto a esto Gámez (2014) comenta que:

El desarrollo profesional en educación recibe influencias directas de la formación inicial, condiciones laborales y valoración social, entre otros. Por ello, la detección de necesidades de capacitación del personal en servicio debe tomar como referente estas variantes con el propósito de brindar respuestas eficaces y oportunas que se traduzcan en acciones concretas para la actualización y el mejoramiento de las prácticas educativas. (p.42)

El interés del proyecto nace al observar en diferentes acercamientos el trabajo de docentes en las artes visuales y como aseguran algunas herramientas para el proceso de aprendizaje del estudiante. Esto conlleva a la idea de fortalecer y enriquecer el proceso de formación continua de cada profesional, tomando en cuenta la opinión y las necesidades enunciadas por estos según diferentes aspectos del ámbito profesional y trabajando de una manera interdisciplinaria con el área de informática para la creación de un recurso tecnológico. Además se toma en cuenta el Ministerio de Educación Pública (MEP), porque es una de las entidades que abarca una mayor concentración de profesores dentro del país y es una de la encargada de brindarles estos procesos de capacitación. Así como lo establece el Decreto de reglamento de carrera docente (1972), número 2235:

ARTÍCULO 41°

El Ministerio de Educación Pública impulsará directamente o mediante programas cooperativos con alguna de las universidades del país con las que exista convenio, programas de capacitación y perfeccionamiento docente, tendiente a elevar la condición profesional del personal disponible.

Tales cursos serán programados conjuntamente, de tal forma que permita a los estudiantes que los aprueben, ir ascendiendo en el escalafón docente según su nivel y especialidad.

(Así reformado por el artículo 1° del Decreto Ejecutivo N.º 15041 de 16 de noviembre de 1983).

Con base a esto se busca una estructura que brinde información sobre las capacitaciones que se realicen, estas principalmente acorde a las necesidades docentes, además de subir documentos sobre el área de educación y artes visuales, así poner a disposición teorías pedagógicas, noticias y curiosidades y un chat para colaborar con su proceso de formación. Con la creación de un medio digital que informa sobre dichas

capacitaciones, se logra comunicar a los diferentes docentes en artes visuales sobre información relevante a estas y abre las puertas al diseño de diferentes propuestas sobre formación continua.

Asimismo uno de los elementos importantes es considerar el contexto donde labora el educador, ya que según la zona del país se presentan una serie de cualidades, con características culturales y sociales que podrían ayudar al profesor en el aula y ser aprovechadas por este para mejorar su labor.

Para la confección de la red se utilizó una base de datos que brinda la información de cada docente, está proporcionada por el MEP. Gracias a esto se logró aplicar el cuestionario llegando a una gran cantidad de lugares y obtener la información de diferentes profesionales. Pero también fue necesario visitar centros educativos de algunos cantones del país, ya que se utiliza, como parte de una metodología de investigación artística, el fotodiálogo, por lo que fue indispensable interactuar mediante este instrumento con los profesores, y reconocer así su nivel en ámbitos visuales. Otra manera en la que recogimos la información fue por medio de entrevistas. Estas realizadas a algunos asesores de artes plásticas que laboran en el MEP, profesionales en creación de redes y a un profesional en formación continua.

De la información recolectada se analiza según cada uno de los saberes, considerados como parte de las características que debe tener un docente integral. Con esto se organiza la red de comunicación docente en la cual se les está informando sobre las diferentes capacitaciones que se planteó según los resultados de las necesidades de actualización educativa que la población docente enunció.

1.2 Antecedentes:

- La formación inicial y continua de docentes de Matemáticas en Costa Rica Alfaro A., Alpízar M., Morales Y., Ramírez M. y Salas O. (2013).

El informe nos muestra los diferentes niveles de la preparación docente desde la formación inicial hasta su continuo aprendizaje en este caso habla específicamente de los educadores en Matemáticas, pero nos presenta datos relevantes como los esfuerzos que han realizado las diferentes instituciones del país para la capacitación de los educadores. Tenemos el caso del MEP que ha ofrecido diferentes alternativas como el Consejo Superior de Educación Pública en 1971, Centro Nacional de Didáctica (Cenadi) en 1989, Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano en 2009 (IDP), entre otros estas experiencias han sido poco estructuradas y no llegaron a consolidar grandes avances.

Con el IDP el MEP pone a esta institución el objetivo de formar y capacitar a los docentes del país, pero tiene una función principalmente administrativa, ya que no son autosuficientes para cubrir con toda la demanda de profesionales en todas las zonas del país, por esto otras instituciones y las universidades las ejecutan y el IDP planifica algunas capacitaciones.

Los procesos de capacitación las universidades estatales se vuelven relevantes, específicamente dentro del área de Matemáticas la Universidad Estatal a Distancia UNED desde el 2004 donde la selección de las escuelas y temáticas son provenientes de investigaciones de la misma universidad y las capacitaciones realizadas por los educadores universitarios. Con la Universidad Nacional (UNA) se crea entre el CIDE y el Plan 200 del MEP, desde el 2008, donde la universidad ofrece el recurso humano y material y el MEP las temáticas, la Universidad de Costa Rica (UCR) ofrece el Programa de Educación Continua y Servicios Especiales del Instituto de Investigación en Educación (INIE) que es el enlace entre la universidad y el Plan 200 del MEP. En el 2008 la escuela de Matemática del Instituto Tecnológico de Costa Rica (TEC) crea el CIEMAC un plan infantil que pretende que los estudiantes junto a los docentes solucionen los problemas que les corresponden.

- Fundación Omar Dengo (1987).

La Fundación Omar Dengo (FOD) es una organización sin fines de lucro, fundada en 1987. FOD es la que se encarga de entre varias cosas, brindarle a los docentes de matemáticas, ciencias, robótica e informática educativa, capacitaciones acerca de nuevas tecnologías e implementación de estas en sus aulas. Dichas capacitaciones aportan en la manera en la que los docentes desarrollan sus lecciones, además da cabida a la actualización de los planes de forma constante. También se encarga de donar equipo para los laboratorios de computación o robótica de las escuelas públicas.

La FOD trabaja en conjunto con el MEP en el Programa Nacional de Informática Educativa (PRONIE MEP-FOD). Algunos de los nombres de las capacitaciones que brindan son Tecnologías móviles en centros educativos indígenas, Rural emprende, Adultos al día con la tecnología y Aprendizajes con las tecnologías móviles en la escuela multigrado, por destacar algunos proyectados a zonas alejadas del área metropolitana. En el 2016 tuvieron una cobertura de 2.725 centros educativos.

- Informe detección de necesidades de capacitación del personal docente y administrativo-docente en servicio al Ministerio de Educación Pública. Gámez U., (2014).

Este es un informe realizado por el MEP y el IDP para encontrar las necesidades de capacitación docentes y de los administrativos-docentes del país. Para este trabajo consideraron una muestra de todas las regionales del país de forma aleatoria, que comprenden los niveles de Educación Preescolar, Educación General Básica y Educación Diversificada.

Para la detección se divide en tres saberes: el saber conocer, que involucra los conocimientos, metodologías y técnicas conceptuales, el saber ser, relacionado a las habilidades interpersonales, éticos y facultades emocionales, por último el saber hacer, implica destrezas que se aplica mediante técnicas, además por la reflexión y control de la situaciones mediante procesos de planificación y monitoreo.

De estas divisiones se consulta a la muestra tanto de los docentes, como el administrativo-docente para identificar en cada una de las tres categorías sus prioridades, según su etapa de desarrollo profesional y el nivel que brindan. Consolidando de esta forma las principales necesidades, por ejemplo en el personal docente se identificaron como principales carencias el conocimiento en los últimos avances relacionados con teorías, técnicas, estrategias y recursos, aplicar tácticas que prevengan situaciones de violencia, para mejorar la convivencia y mejorar los aprendizajes mediante recursos electrónicos.

- Propuesta de módulos de capacitación para profesores de física de educación diversificada basado en la resolución de problemas como estrategia didáctica para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje de la física. Piedra E. y Rojas K., (2013).

Este es un proyecto de graduación realizado por estudiantes de la UNA, para optar por el grado de Licenciatura en Enseñanza de las Ciencias Naturales. Proponiendo como principales objetivos diagnosticar los programas de Física en la educación diversificada y proponer módulos de capacitación dirigidos a los profesores de dicha área.

Mediante la utilización de una prueba diagnóstica se obtuvo la información que posteriormente fue sistematizada y analizada mediante, gráficos, figuras, cuadros comparativos entre otros. Encontrando de esta manera las diferentes necesidades de capacitación docente en temas como: física moderna, electrostática-electromagnetismo y óptica-ondas, además de capacitación en la dimensión procedimental y conceptual en diversos temas. Como estrategia de acción, se proponen algunas ideas tales como: Proponer nuevos espacios de capacitación, implementar la estrategia de resolución de problemas para desarrollar capacidades científicas, utilizar nuevos modelos educativos, entre otros.

- Textos para el debate educativo. Texto No. 1: formación docente. Spross V., (2010).

Este libro es el primero de una serie de cuatro textos como apoyo al diálogo y negociación para las reformas educativas de segunda generación en Guatemala. Los textos son desarrollados por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) en Guatemala, apoyado por el Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe.

El texto explica que una vez que se tenían resueltas las primeras reformas educativas en Guatemala, que garantizaban una educación universal en primaria. Se da el interés de mejorar la calidad de la educación, por lo que se crea una segunda reforma, los temas a tratar son la formación de los docentes, la reforma del nivel medio, la pertinencia de los sistemas educativos y en la consideración de los alumnos como sujetos del proceso educativo. Este libro contiene los documentos elaborados sobre el

eje temático de la formación docente. Los documentos son elaborados después de la una serie de talleres regionales y la revisión de los aportes que estos tuvieron.

El libro se divide en 4 partes. La primera es la formación de los docentes en Guatemala, la segunda parte es la formación docente: formación inicial y formación en servicio, la tercera la formación docente y por último la formación docente en Guatemala.

En general cada uno de los capítulos nos muestra que la formación del docente comienza en el centro universitario en donde se forma, pero una vez que este culmina con sus estudios formales, de debe continuar su educación, desde la retroalimentación entre colegas, estudios propios o que entidades ayuden con su formación continua. El libro además explica cada uno de los conceptos para entender qué es la formación continua y como debe ser acogida por los educadores.

- Planeación Estratégica, Táctica y Operativa de un Proyecto de @-Capacitación Docente en la Universidad Quintana Roo, México. Baltodano. M, Escobar. J, Figueroa M, Prince M., (2015).

Este artículo expone la importancia el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), para plantear capacitaciones a docentes universitarios en el proceso de formación continua del Instituto de Educación Superior en México. Como un elemento de actualización, crecimiento en las nuevas tecnologías y alfabetización digital.

El texto nos expone el caso de la Universidad de Quintana Roo y cómo su gobierno local se interesa por el proceso de crecimiento de las misma, con el proyecto de @-capacitación. Su objetivo general es apoyar las necesidades de formación continua que requieren tanto el profesorado de nuevo ingreso como el experimentado. Se describen 3 etapas para la formulación de este tipo de proyectos. La primera es la que busca la estructura del proyecto, cuáles son las estrategias de planificación y las metas por alcanzar, según los requerimientos y recursos que se tienen. La segunda es la que se encarga de la detección de las necesidades de formación por parte de los profesores. Por ejemplo, facilitar la programación de las acciones, inventariar las habilidades del personal y detectar los objetivos, contenidos, recursos didácticos y demás componentes del programa. Por último la tercera etapa, se plantea cómo se evalúa la eficacia del proceso una vez que esté inicio.

- La formación continua en España: Balance y retos de futuro. Pineda P., (2007).

En este artículo que se deriva de un estudio es realizado por profesores del Departamento de Pedagogía Sistemática y Social de la Universidad Autónoma Barcelona en España sobre la formación profesional inicial, ocupacional y continua. Este se enfoca solamente en la formación continua, exponiendo la realidad española y elaborando argumentos para su mejora. Considerando que en

España todo funcionario debe tener acceso a la formación continua gracias a las políticas públicas (I Acuerdo Nacional de Formación Continua) que se han implementado.

Exponen que en España las empresas pagan para que sus empleados sean formados de forma constante, se considera que mejora la producción, pero también como una ventaja ante los demás. También que muchas de estas formaciones son a beneficio de las empresas y no solo sus trabajadores, además no se contempla los medios digitales en estas o se desconoce qué es realmente formación continua. Otra problemática es que las empresas no siempre invierten en la formación de sus empleados o la cantidad de estos y los días que se capacitan es mínima, en relación con otros de los países europeos. Esto se ve reflejado en la producción de cada país.

El estudio realiza una serie de etapas que puede ayudar a desarrollar una capacitación en la empresa para que dé desarrollo con éxito. La primera es la detección de necesidades de formación a partir de los objetivos de la organización y de las carencias e intereses de los trabajadores. La segunda es la elaboración un plan de formación, documento que recoge todas las acciones que se llevarán a cabo para cubrir las necesidades de formación identificadas. La tercera es el desarrollo y realización de la formación diseñada, por parte de formadores cualificados tanto técnica como pedagógicamente. Y para terminar la evaluación de los resultados obtenidos. Asimismo este estudio nos indica que se debe velar por la preparación pedagógica de sus profesionales de la formación, crear mecanismos para potenciar la participación de los trabajadores en la planificación de la formación e introducir sistemas de evaluación más rigurosos, orientados a detectar los resultados de la formación en el puesto de trabajo, y que aporten información para mejorar la eficacia de la formación.

1.3 Problema de investigación:

¿Cómo construir una red de formación docente continua para profesores de artes visuales que laboren para el Ministerio de Educación Pública de Costa Rica?

1.4 Preguntas de Investigación:

- ¿Cuáles son las nociones sobre las actividades pedagógicas, que establecen los docentes de artes visuales, que laboran con el Ministerio de Educación Pública en Costa Rica, como necesarias para mejorar las lecciones propias de la disciplina?
- ¿Cómo categorizar las necesidades de actualización pedagógica que tienen los docentes de artes visuales del Ministerio de Educación Pública de Costa Rica.?
- ¿Cómo analizar las necesidades educativas, que señalan los docentes de artes visuales que ejercen con Ministerio de Educación Pública de Costa Rica, para determinar la construcción una red de formación docente continua.?

- ¿Cómo elaborar una red de formación docente continua con el propósito de comunicar y divulgar sobre capacitaciones y material de apoyo, dirigidas a profesores de artes visuales que laboren en el Ministerio de Educación Pública de Costa Rica, así como un espacio de comunicación ?

1.5 Propósitos:

Propósito General:

Construir una red de formación docente continua para profesores de artes visuales que laboren para el Ministerio de Educación Pública de Costa Rica.

Propósitos Específicos:

- Recopilar las nociones sobre las actividades pedagógicas, que establecen los docentes de artes visuales, que laboran con el Ministerio de Educación Pública en Costa Rica, como necesarias para mejorar las lecciones propias de la disciplina.
- Categorizar las necesidades de actualización pedagógica que tienen los docentes de artes visuales del Ministerio de Educación Pública de Costa Rica.
- Analizar las necesidades educativas, que señalan los docentes de artes visuales que ejercen con Ministerio de Educación Pública de Costa Rica, para determinar la construcción una red de formación docente continua.
- Elaborar una red de formación docente continua con el propósito de comunicar y divulgar sobre capacitaciones y material de apoyo, dirigidas a profesores de artes visuales que laboren en el Ministerio de Educación Pública de Costa Rica, así como un espacio de comunicación.

Capítulo II: Marco Teórico.

2.1. Educación

La educación es un concepto muy antiguo ya que desde las primeras escuelas en las antiguas civilizaciones se habla y se ha debatido acerca de este, además que dependiendo cómo se entienda el concepto, es una acción que se realiza desde hace muchos años, en donde se ha transmitido conocimientos a lo largo de la historia de la humanidad. Etimológicamente, según Colom et al (1997) el concepto educación viene del latín “educere” significa «hacer salir», mientras que educare hace referencia a «criar», «alimentar» o

«producir».” (p.21). Por lo que educación se puede entender como un componente que ayuda al sujeto a “criarse”, “alimentarse” y “producirse”, como un ser integral y donde se desarrolle como persona. Asimismo, Colom et al (1997) afirma que “la educación aparece como una acción organizada hacia unos fines en la que se ejerce una influencia intencional sobre los hombres que pretende ayudar a realizar una meta individual y sociales.” (p.22). Por lo que la educación también tiene que entendernos como parte de una sociedad y no solo como un sujeto alistado.

Un punto muy importante dentro de la educación y considerado como parte de sus ejes centrales, es el desarrollo del sujeto que está siendo educado, específicamente es la incorporación de la criticidad en su educación. Ya que este debe tener un aserie de capacidades que le ayuden a enfrentar decisiones en su vida cotidiana y desarrollarse según sus gustos o diferencias ya sean étnicas, culturales, sociales entre otras. Respecto a este tema Colom (1997) nos comenta:

“La educación debe ser crítica, o mejor dicho debe conseguir la capacidad crítica en los educandos; con ello diferenciamos la educación de la inculcación o del adiestramiento ideológico. En educación no es lícito formar al niño, al hombre, bajo una coordenada ideológica determinada, sino en todo caso desarrollar en él la capacidad de opción, de elección libre, de las diversas configuraciones que se le presentan... un aportador de opciones

A-Educación Formal:

Dentro de la educación encontramos la educación formal, que se comprende como un sistema educativo jerarquizado, estructurado y cronológicamente graduado que va desde la escuela primaria hasta la universidad e incluye una diversidad de programas especializados para la formación profesional y técnica (Pastor, 2001, citando a Coombs y Ahmed, 1975). Sobre la educación formal Colom, 2005, agrega una idea principal para reconocer este tipo de formación: “Entiendo la educación formal como aquella que concluye con titulaciones reconocidas y

otorgadas según las leyes educativas promulgadas por los Estados, desde los diplomas de enseñanza primaria o básica hasta la titulación de doctor.” (p.11).

Dentro de este tipo de educación podemos encontrar algunas características predominantes en la mayoría de los casos, pero recordando que la educación formal ha venido transformándose hasta desdibujar sus límites con lo que se conoce como educación no formal. Con relación al papel docente en la educación formal se denota una mayor tradición y sistematización con respecto a la formación inicial y continua de su propio profesorado, además por la duración y nivel de los mismos crean una mejor categoría de calidad en este ámbito. Con esto se consideran mejor preparados a los educadores del sistema formal, dominando mejor ciertas técnicas de planificación, métodos, estrategias y procedimientos de aprendizaje y evaluación (Colom, 2005).

En este ámbito Botez y Melnic, 2014, proponen una tarea fundamental en la labor de un docente en educación formal, al mencionar:

(...) it is necessary to ensure synergy between formal, non-formal and informal, to opening the school for non-formal and informal educational influences and finding optimal ways of articulation between them.

Teachers should find ways to valorise the different form of learning experiences of the pupils/students, but also their own experiences, issued from non-formal or informal; education, in order to make the didactic processes more dynamic and efficient. ¹ (p. 115).

En relación a los otros ámbitos que se encuentran dentro de la educación formal como el alumnado, Colom, 2005, reconoce que en lo considerado formal hay un mayor alcance en los niveles en el aprendizaje de contenidos, una convivencia más intensa, para bien o para mal, en muchos casos por el ambiente más cerrado y un clima continuo de tantas horas, además se da un mejor alcance en relación al aprendizaje e integración de los valores. Otro ámbito es el institucional donde demuestra que la educación informal en este caso se vuelve más eficiente e independiente al ser menos burocrática y más ágil, este al no depender de una estructura oficial que posee una cultura administrativa determinada desde hace muchos años. En referencia a la cohesión, se ven mayores facilidades en la educación formal por su propia cultura se vuelven necesarios ciertos niveles de unión entre profesores, así como el continuo contacto entre padres y

¹ ... es necesario garantizar la sinergia entre lo formal, lo no formal y lo informal, abrir la escuela a las influencias educativas no formales e informales y encontrar formas óptimas de articulación entre ellas. Los profesores deben encontrar formas de valorizar las diferentes formas de experiencias de aprendizaje de los alumnos / estudiantes, pero también sus propias experiencias, emitidas de forma no formal o informal; Educación, para hacer más dinámicos y eficientes los procesos didácticos .

madres. Por último en el ámbito físico en general están más capacitadas y acorde a las funciones que de ellas esperan ya que son edificaciones expresamente para la actividad educativa, en cambio con lo tecnológico la educación no formal posee mayor acceso.

Con estas características se debe tener en cuenta la importancia de reconocer muchas cualidades que se mezclan entre la educación formal y la no formal, por lo que Colom, 2005, comenta:

Efectivamente, ambos tipos de educación pueden tener finalidades profesionales, ser racionales –estar pre-pensadas– ser sistemáticas y ordenadas, con objetivos por conseguir, ser flexibles y basarse, por ejemplo en climas no autoritarios o en metodologías agradables, ser objeto de evaluación y de planificación, etc.... Ambas están para facilitar la vida personal, social y cultural del hombre en todas sus dimensiones y a lo largo de su vida. Por tanto, ambas forman un todo diferenciado, pero, al mismo tiempo, unitario que se conformaría como el sistema educativo idóneo para el hombre de nuestro tiempo. (p.11-13).

Sobre esta mezcla, se encuentran razones por la que se vuelve necesaria, pero además hay algunas acciones que permiten mejorar este proceso de intercambio, por lo que Botez y Melnic, 2014, identifica:

Reasons

- The need to respond to complex situations;
- awareness of the new situations or needs of individuals and groups;
- improve training of educators;
- facilitating educational training;
- joint efforts of several subsystems covering education. (p.p. 115-116).²

Actions

- courses in teams of teachers of various specialties;
- participating in practical training of specialists;
- visits to institutions, companies and so on;

² Razones

- La necesidad de responder a situaciones complejas;
- conciencia de las nuevas situaciones o necesidades de individuos y grupos;
- mejorar la formación de los educadores;
- facilitar la formación educativa;
- esfuerzos conjuntos de varios subsistemas que abarcan la educación.

- activities in response to the interest manifested;
- inclusion in the assessment of critical reporting on extracurricular influences;
- interdisciplinary approach;
- educational partnership involving the community;
- the introduction of optional subjects present in the curriculum;
- use of experiences and good practices that have started non-formal education sector, such as the introduction of new approaches to the transmission of knowledge, creating learning participatory bodies, emphasizing the idea of self-regulating learning. (p.116).³

- Ministerio de Educación Pública de Costa Rica:

En Costa Rica el principal ente encargado de velar por la educación del país es el MEP, cuya misión, visión y objetivos son los siguientes:

Misión: Como ente rector del Sistema Educativo Costarricense, le corresponde garantizar el cumplimiento del precepto constitucional del derecho a la educación de todos los costarricenses. Una educación de total cobertura y de excelente calidad que posibilite el desarrollo integral de la persona y de la sociedad, en armonía con la naturaleza y consecuente con el desarrollo de la ciencia y la tecnología.

Visión institucional: Un Ministerio de Educación Pública renovado y moderno, al servicio de los estudiantes y sus familias, de los docentes, de los directores de centros educativos y en general, de las comunidades.

Un Ministerio caracterizado por una gestión administrativa eficiente, oportuna y transparente, que promueve el desarrollo integral del ser humano y las capacidades humanas necesarias para vivir e integrarnos en una sociedad global, con base en el ingenio, el conocimiento y las destrezas.

³ Acciones

- cursos en equipos de profesores de diversas especialidades;
- participar en la formación práctica de especialistas;
- visitas a instituciones, empresas, etc.
- actividades en respuesta al interés manifestado;
- inclusión en la evaluación de los informes críticos sobre las influencias extracurriculares;
- enfoque interdisciplinario;
- asociación educativa en la que participa la comunidad;
- la introducción de materias optativas presentes en el plan de estudios;
- el uso de experiencias y buenas prácticas que han comenzado el sector de la educación no formal, como la introducción de nuevos enfoques para la transmisión de conocimientos, la creación de organismos participativos de aprendizaje, haciendo hincapié en la idea de aprendizaje autorregulado.

Un Ministerio que contribuya a descubrirnos, entendernos, expresarnos y reconstruirnos como ciudadanos del mundo, capaces de guiarse en la búsqueda permanente y crítica de lo que es justo.

Objetivos política educativa:

1. Cerrar las brechas existentes entre la calidad de la educación que reciben los estudiantes de las áreas urbanas y rurales, y eliminar la diferenciación entre las instituciones educativas de las áreas urbanas marginales y no marginales.
2. Formar recursos humanos que eleven la competitividad del país, necesaria para triunfar en los mercados internacionales.
3. Fortalecer valores fundamentales que se han ido perdiendo con el pasar del tiempo.
4. Fortalecer la educación técnica y científica, a la par de la deportiva y la cultura; como forma de estimular el desarrollo integral de los estudiantes.
5. Hacer conciencia en los individuos, acerca del compromiso que tienen con las futuras generaciones, procurando un desarrollo sostenible económico y social, en armonía con la naturaleza y el entorno en general.” (Ministerio de Educación Pública, 2017).

● **Esquema de organización del MEP:**

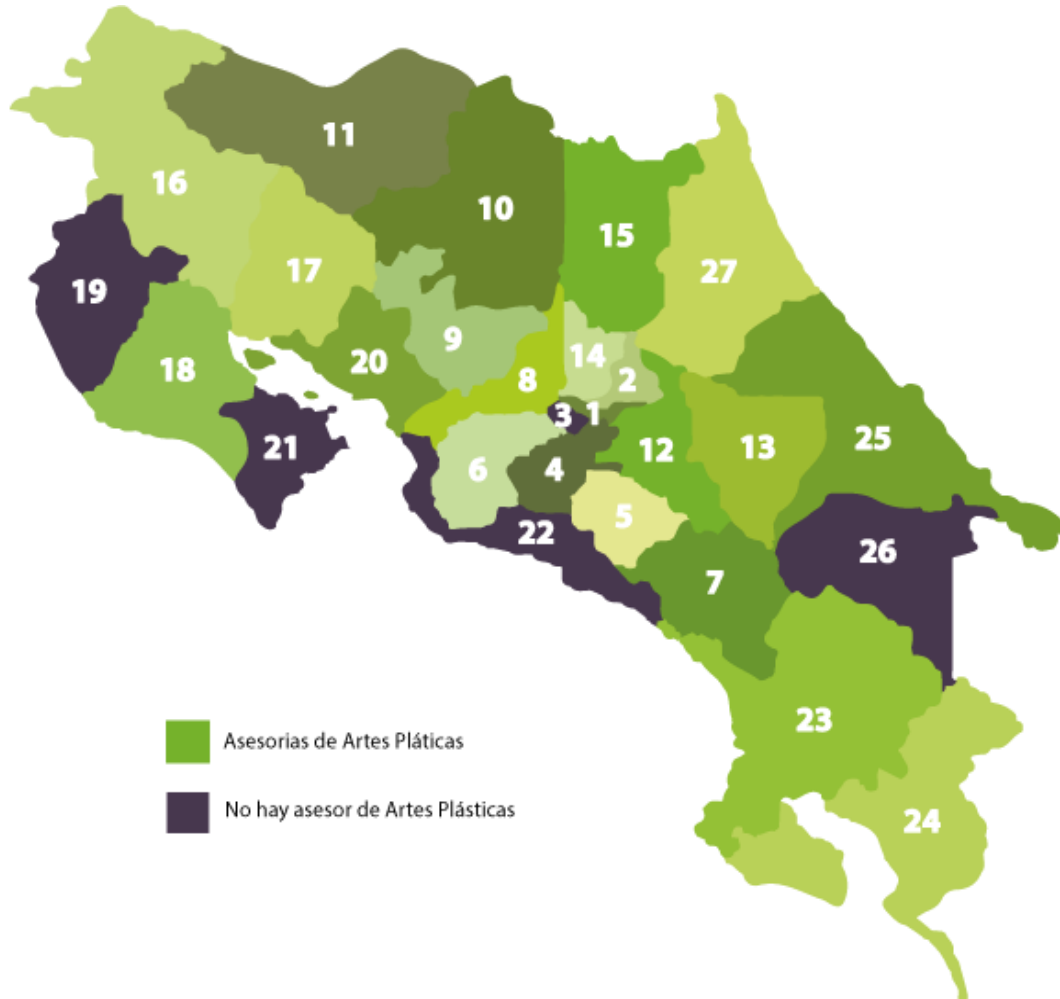
Según el Decreto Ejecutivo N.º 38170-MEP, Organización Administrativa de las Oficinas Centrales declara que el MEP como institución organice administrativamente sus oficinas centrales según los siguientes sectores:

- Área de Planificación Institucional y Coordinación Regional: Lo conforman el departamento de Gestión y Desarrollo Regional, la Proveduría Institucional, Financiera y Planificación Institucional.
- Área Académica: Se encarga de la Dirección de Educación Privada, de Recursos Tecnológicos en Educación, de la Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras (DETCE), del Desarrollo Curricular, del departamento de Vida Estudiantil y la Dirección de Gestión y Evaluación de la Calidad.

- Área Administrativa: De esta área forman parte la Dirección de Recursos Humanos (DRH), el Programa de equidad, el departamento de Infraestructura y equipamiento educativo, la Informática de gestión y los Servicios generales.

El Ministerio cuenta territorialmente con unas Oficinas Centrales y las Direcciones Regionales de Educación (que se dividen por sector del país y se subdividen por circuitos) y centros educativos

Figura 1: Mapa de los regionales del MEP y número de circuitos



Regionales: 1. San José Centra, 6 circuitos/ 2. San José Norte, 6 circuitos/ 3. San José Oeste, 5 circuitos/ 4. Desamparados, 7 circuitos/ 5. Los Santos, 3 circuitos/ 6. Puriscal, 7 circuitos/ 7. Pérez Zeledón, 10 circuitos/ 8. Alajuela, 10 circuitos/ 9. Occidente, 9 circuitos/ 10. San Carlos, 12 circuitos/ 11. Norte- Norte, 8 circuitos/ 12. Cartago, 8 circuitos/ 13. Turrialba, 7 circuitos/ 14. Heredia, 7 circuitos/ 15. Sarapiquí, 3 circuitos/ 16. Liberia, 5 circuitos/ 17. Cañas, 5 circuitos/ 18. Nicoya, 8 circuitos/ 19. Santa Cruz, 7 circuitos/ 20. Puntarenas, 8, circuitos/ 21. Peninsular, 4 circuitos/ 22. Aguirre, 6 circuitos/ 23. Grande Térraba,13 circuitos/ 24. Coto, 14 circuitos/ 25. Limón, 9 circuitos/ 26. Sulá, 6 circuitos/ 27. Guápiles, 5 circuitos.

Figura 1: Mapa de los regionales del MEP y número de circuitos. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017). Basado en: Gámez, U., (2014). Detección de necesidades de capacitación del personal docente y administrativo-docente en servicio del Ministerio de Educación Pública. Ministerio de Educación Pública. San José, Costa Rica.

- **Modalidades y niveles del Ministerio de Educación Pública de Costa Rica:**

El MEP divide los niveles del sistema educativo costarricense en Preescolar, Educación General Básica, Educación Diversificada, Educación Superior y las modalidades de Educación Especial, Educación para Adultos, Educación Superior no Universitaria y Educación Complementaria (OEI, 1997). Los niveles que abarca el trabajo son:

Educación Obligatoria: Conocida como Educación General Básica, comprende el I, II y III Ciclo, los dos primeros los abarca primaria y el último corresponde a los primeros tres años de secundaria.

Educación Diversificada: Abarca solamente el IV Ciclo, este busca ofrecer varias opciones que puedan satisfacer los intereses y necesidades del estudiante. Se divide en Educación Académica (Solo décimo y undécimo, y se otorga el título de Bachillerato en Enseñanza Media.), en Educación Técnica (interesados en carreras profesionales de grado medio, que les incluye el de Bachillerato en Enseñanza Media) y Educación Artística (Inicia desde la educación básica, y se integran asignaturas académicas y ramas artísticas, por lo que salen con el título de Bachillerato en Enseñanza Media y uno en el área artística de su especialidad).

Educación Especial: En esta se brinda una serie de servicios y apoyo a las personas con alguna necesidad especial. Curricularmente parte del programa de educación regular, pero este se les adecua según las diferentes situaciones de los estudiantes. Sus objetivos son:

- Brindar una atención educativa de calidad para lograr el máximo desarrollo de las potencialidades de los estudiantes con necesidades especiales.
- Normar y reglamentar los procedimientos necesarios que permitan la participación, atención y permanencia de los estudiantes con necesidades especiales en el sistema educativo.
- Ampliar la cobertura de atención educativa para los estudiantes con necesidades especiales.
- Desarrollar acciones de investigación y evaluación para los estudiantes con necesidades especiales
- Desarrollar acciones de coordinación entre los sectores de educación, salud y bienestar social y otros, para el logro de una atención integral de la persona con necesidades especiales. (OEI, 1997).

B-Educación Artística:

“La educación Artística es una materia o asignatura obligatoria del currículo de educación Primaria y Secundaria y figura también entre las áreas de actividades en la educación infantil o preobligatoria.” (Marín, 2003, p. 8). Esta posee una variedad de metodologías para la creación y comprensión de las imágenes y objetos, con sus conceptos y teorías que permiten profundizar en los fenómenos visuales de todo tipo no solo en obras de arte, sino también en las imágenes cotidianas que nos rodean a diario.

Marín (2003), desarrolla algunas ideas con respecto a la importancia que posee esta asignatura. Una de ellas es el arte como la unión de tres componentes: “un acto de cognición, una lucha motivacional provocada por la cognición y un despertar causado por ambas.” (p.111). Además ve la educación artística, no solo como campo inscrito en el ámbito escolar, sino como “(...) un proyecto poblado de imaginación, de esperanzas y libertades, un paisaje de deseos visuales, de sueños de un mundo mejor para todas y cada una de las personas.” (p. 501).

-Historia de la Educación Artística:

La educación artística ha ido transformándose a través del tiempo. Las primeras ideas sobre esta área la encontramos en la antigüedad, que marcan las finalidades de belleza y utilidad del dibujo. Referido a esto Aristóteles, 1986, citado por Marín, 2003, menciona:

Son cuatro las disciplinas que generalmente se suelen enseñar en la educación: la de leer y escribir, la música y, en cuarto lugar, algunas veces el dibujo. El arte de leer y escribir y el dibujo por ser útiles para la vida y por múltiples aplicaciones; ... de igual modo deben aprender el dibujo no solo para no cometer errores en sus compras particulares y para no ser engañados en la compra y venta de objetos y muebles, sino más bien porque el dibujo da capacidad para observar la belleza de los cuerpos. (p.23 - 24).

Otras etapas que menciona Marín (2003) serían la edad media donde principalmente se consideraban las labores artísticas como oficios manuales, que eran aprendidos en los propios talleres de trabajo, centrándose en los materiales y técnicas. Para el renacimiento se organizan las escuelas de dibujo, éste considerado como el fundamento de las bellas artes y junto a ellos se daban episodios teóricos sobre anatomía, perspectiva, entre otros. Estas escuelas para el siglo XIX se integran como parte del currículo tanto en la escuela primaria, como en la secundaria, dentro de un contexto industrializado que funcionaba el dibujo como medio para el desarrollo tecnológico y fabricación industrial.

Propiamente para el siglo XX en la primera mitad se le da un valor al arte espontáneo de los niños, esto como parte de un proceso por volver a los orígenes de un arte no contaminado por las tradiciones culturales. Este se integra a las escuelas de artes. Para la segunda mitad pasa por una variedad de corrientes, como:

- La autoexpresión: Los estudiantes no se consideraban como futuros artistas sino seres humanos que debían potenciar su sensibilidad, sus potencialidades comunicativas y la seguridad en su forma personal. Se centra en el proceso del alumno.
- International Society for Education through Art⁴ (INSEA): Creado en un seminario sobre educación artística en Bristol, donde realizan recomendaciones a la enseñanza de las artes a nivel mundial. Dos de las recomendaciones serían la estimulación del alumno a encontrar una manera propia de expresión y que las artes plásticas deben estar obligatoriamente como materia en el currículo de la primaria.
- El lenguaje visual como modo de conocimiento: Primero se ve el enunciado de Rudolf Arnheim donde desarrolla que el “ver es pensar”, por lo que las obras son un medio de conocimiento, demostró que el proceso visual es una fase previa al pensamiento, por lo que se vuelve un proceso cognitivo activo y complejo. Luego mediante diferentes disciplinas se afirma que las artes visuales son un lenguaje, esto contribuyó a que las imágenes enseñadas fueran igual de cotidianas como el habla, dado gracias al gran desarrollo de los medios de comunicación.
- Elliot Eisner - La revisión disciplinar de la autoexpresión creativa: Dice que la educación artística es un proceso complejo que está fuertemente influenciado por el entorno en el que tiene lugar.
- Discipline Based Art Education⁵ (DBAE): Proyecto curricular que se basa en un progresivo crecimiento en la complejidad de los aprendizajes. Desarrollando cuatro áreas específicas: la estética, la crítica artística, la historia del arte y las diferentes modalidades artísticas. (pp. 24-42).

⁴ Sociedad Internacional de Educación a través del Arte

⁵ La Educación Artística Basada en la Disciplina

-Disciplinas:

Dentro de las disciplinas artísticas que se involucran en la enseñanza del arte, tenemos una categoría consideradas como tradiciones entre ellas el dibujo que se entiende no solo dentro del ámbito artístico. Su significado varía dependiendo de la cultura y el tiempo, pero Marín (2003) menciona que los dibujos son “Los trazos o gestos que configuran formas y figuras sobre un fondo, las huellas o marcas sobre una superficie (...)” (p. 279).

También se encuentra la pintura y la escultura, el primero fue el más ideal para representar lo tridimensional en lo bidimensional hasta la llegada de la fotografía con lo que se intensificó una serie de transformaciones en busca de una pureza absoluta y libertad formal. En el segundo caso la escultura es una intervención plástica en el espacio donde se involucra el volumen, espacio y la materia para concluir en una composición u objeto tridimensional. (Marín, 2003, pp. 291- 299). Todas ellas con un proceso de desarrollo que lo lleva en muchos casos a mezclarse con diversas técnicas, materiales, objetivos, entre otros que se adecuan según la época en que se desarrolla.

En la otra categoría también encontramos las disciplinas que se evolucionan con los procesos industriales. Es el caso del diseño que llega a solucionar y mejorar los productos según las necesidades estéticas y prácticas de los objetos. Además encontramos la fotografía y el cine y video. El primero hace referencia a la captura de la luz para crear imágenes fijas y el cine y video es “imagen y luz en movimiento y además nos ofrece el sonido junto con la imagen” (Marín, 2003, p. 343).

Por último las nuevas tecnologías informáticas que permiten crear imágenes que no poseen ningún soporte, ya que se hacen totalmente de forma digital y permiten la manipulación de la fotografía y el video. “Dicha imagen no es sino una enorme cantidad de valores numéricos (ceros y unos) ordenados por la computadora para que nosotros podamos verla” (Marín, 2003, p. 355).

C- Educación Permanente:

La educación permanente nace con el realce y conceptualización de la educación para adultos, pero no se debe confundir con ésta puesto que autores como Tünnermann, (2010), mencionan:

Concebida la educación permanente como un marco globalizador constituido por el aprendizaje formal, no formal e informal, que aspira a la adquisición de conocimiento para alcanzar el máximo desarrollo de la personalidad y de las destrezas profesionales en las diferentes etapas de la vida. (p.125).

Con esta estructuración del significado se conciben dos ideas fundamentales. Inicialmente es entender que el ser humano no deja de aprender a lo largo de su vida y posteriormente "es el reconocimiento de todas las posibilidades educativas que ofrece la vida en sociedad. El primero rebasa la edad escolar y el otro el hecho del espacio, límites del aula." (Tünnermann, 2010, p. 123). Ambos reconociendo la relación y encuentro que tiene la educación y la vida.

Además no se puede confundir educación permanente con educación continua, ya que la primera como se menciona es un grupo que globaliza diferentes procesos de aprendizaje mientras que la educación continua según Tünnermann, (2010), "conciernen exclusivamente al aspecto profesional de la educación, mientras que en el concepto de educación permanente, el término "educación" se toma en su significado más amplio." (p.125).

- Formación Continua Docente:

La formación de un educador es muy importante, esta define el cómo se desarrollará en su profesión. La formación del docente se divide en dos subsistemas, cada una de estos se desarrollan en dos partes diferentes de su vida. La primera es la formación inicial, que arranca desde que el docente entra al centro universitario en búsqueda de un grado académico, en donde según Herdoiza, (2004) "se habilitan con herramientas básicas en el ámbito psico-pedagógico, metodológico, didáctico y en los contenidos de las disciplinas." (p.31) dejando en el docente las bases para desempeñarse en el campo educativo.

La segunda es su formación continua, que inicia justo cuando el docente termina con su grado académico en la universidad. Según Spross (2010) la formación docente continua es un:

Conjunto de procesos dirigidos a afirmar la condición profesional de los profesores en servicio y mejorar su desempeño de acuerdo a 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. (p.39)

La formación continua se considera como un factor extra, que pretende llenar vacíos o fortalecer las bases que se configuraron durante la formación inicial, ya que es un ambiente que cambia constantemente y de manera muy rápida, quedarse con lo que se aprende en la universidad se vuelve insuficiente. Asimismo, en el periodo universitario no se contemplan muchas temáticas que dependiendo de la especificidad del contexto en donde llegue a laborar el docente, se vuelven imprescindibles, por ejemplo, si un docente nunca ha trabajado con una población con capacidades especiales, debe de buscar la forma de conocer cosas tan simples

como su condición, el vocabulario apropiado, conocer cómo se debe comportar en ciertas situaciones en donde la vida del estudiante está en riesgo.

La formación continua se vale de componentes entre los se encuentran la profesionalización, la actualización y la capacitación. Cada uno de estos cumple con diferentes funciones dentro de la formación continua y la aplicación de cada uno de estos cambia según el tema o el enfoque que se le dé a dicha formación.

-Profesionalización:

Está enfocado al mejoramiento del profesorado o de cualquier profesional independientemente del ámbito en donde labore. Es cuando los “...docentes en servicio... pueden acreditar actividades académicas formales que conducen a la obtención de un título profesional de docente” (Herdoiza, 2004, p 32). En otras palabras, cuando un docente que ya está graduado en alguna área académica y busca otro título que lo faculte en su oficio, por ejemplo, cuando profesor de física, que ya tiene su título en su área de estudio, solo como físico, busca la obtención de un título en docencia para mejorar su práctica profesional.

-Actualización:

La actualización tal y como el término nos remite es “... estar al tanto de los desarrollos del conocimiento que intervienen en el proceso educativo y de los nuevos procesos que lo facilitan y lo hacen posible, estar al día en las orientaciones cambiantes de la educación, las que traen consigo nuevos enfoques, metodologías, recursos y sistemas de evolución de los aprendizajes alternativos.” (Herdoiza, 2004, p 31). Este proceso de formación afirma que las fases de aprendizaje que se llevan a cabo durante la educación inicial no son suficientes en la construcción de un docente integral y que los constantes cambios que se dan en diferentes disciplinas deben llevar un seguimiento por parte del docente, según sus intereses y cómo estos pueden ayudar al campo profesional. Es ser consciente de que el mundo está en un incesante cambio y que como docente necesita actualizar la forma en la que da una clase, como se acerca a sus estudiantes por medio de las nuevas metodologías o estrategias de aprendizaje y en los conocimientos que desee transmitir. La actualización puede darse de forma masiva a un grupo de personas interesadas en el tema, pero también como procesos propios de indagación.

Asimismo, Spross (2010) afirma que la actualización son los “Proceso de capacitación dirigido a docentes en servicio que está orientado a proporcionar al docente los avances de la ciencia y la tecnología producen constantemente (...) sobre aspectos vinculados a la enseñanza del currículum escolar, los estándares, y otros temas de interés para el sistema y/o

la región.” (p. 40-41). Por lo que estos procesos también son dependientes del lugar en donde el docente esté trabajando, ya que las necesidades educativas y de contextos son muy variables. Cada profesor tendrá alcances diferentes a las ciencias o a la tecnología, por lo que no en todos los centros educativos se pueden esperar las mismas actualizaciones, ya sea por una institución que la brinde o el proceso de investigación del docente.

-Capacitación docente:

Es uno de los términos más utilizados en el tema de formación continua, el concepto de capacitación “quiere decir hacer apto para, habilitar para... se asocia a perfeccionamiento y actualización docente, está llamada a coadyuvar al mejor desempeño profesional de los educadores en servicio.” (Herdoiza, 2004, p 32). Es aquí en donde el profesor se pone al día con lo que ocurre en el mundo y su práctica, pero además busca ser mejor en su profesión, investigando múltiples rutas para cumplir con su función. Cuando se habla de capacitación es importante considerar que debe ser estructurado, cumplir con una serie de objetivos, que ayuden a los educadores en su profesión o en sus intereses profesionales y no solo para completar puntos en carrera docentes. Aunque los puntos pueden ser un incentivo extra y bastante atractivos en el proceso de formación, no debe ser el eje central de la capacitación, dejando que el contenido sea ambiguo o deficiente. Unipe (2011) menciona que se debe dejar “la cultura del cursillo” (p.4), ese del que todos se acuerdan por sus puntos, pero no sus contenidos.

Según Herdoiza (2004) antes de la elaboración de una capacitación docente se deben considerar 7 factores, en este texto solo se van redactan 4, considerando que las fases faltantes estarían relacionadas con una reforma de capacitación docente general, que en el contexto costarricense es diferente. Esta reforma se utiliza como base en la creación de una capacitación los parámetros y objetivos a seguir.

Estructuras de capacitación:

En el desarrollo de una capacitación es importante considerar cual es la estrategia de entrega más cómoda para los educandos, que esta se acople dentro de sus necesidades y contexto. Por lo que una estrategia de entrega se entiende como la forma operativa, a través de la cual se puede desarrollar un programa, tal como lo menciona Herdoiza (2004, p.33).

Dentro de la capacitación existen 3 estructuras de las que se puede valer el facilitador para desarrollar su capacitación. La primera es la capacitación presencial, que según Herdoiza (2004) es cuando el facilitador interactúa directamente entre los asistentes y

requiere la presencia física del docente y el estudiante (p. 33). Esta estructura de capacitación permite que la clase pueda ser modificada según el comportamiento de los estudiantes, además que permite espacios de discusión entre estudiante y facilitador.

La segunda es la capacitación a distancia, “elimina el requerimiento de la presencia y enfatiza la utilización del autoaprendizaje...” (Herdoiza, 2004, p 33), través de medios múltiples que fueron prediseñados por el facilitador como textos, videos, películas, audios, entre otros. Por lo que el contacto se da de una forma indirecta. Este tipo de capacitación debe ser muy específicas con sus instrucciones, para que el educando logre concluir de forma exitosa el programa.

Por último, está la capacitación semi-presencial, que es una mezcla entre las anteriores. Por lo que facilita el autoaprendizaje, pero también ayuda que el facilitador colabore en lapsos del proceso. Se puede desarrollar con un programa estructurado en donde el profesor planea las clases presenciales con fechas determinadas y elabora los materiales a desarrollar en las no presenciales.

Mecanismos generales de capacitación:

Son un grupo de actividades que consideran la posición del facilitador y sus estudiantes, donde el facilitador busca la actividad que se adecue al contexto o los contenidos a impartir. Es importante también conocer la disponibilidad de tiempo de estudiante para que sea un éxito la clase. La utilización de un mecanismo de capacitación se escoge según diferentes factores como la cercanía, especificidad de un tema o si el contenido amerita ser enseñado de forma teórica o práctica. A continuación, se presentan 6 mecanismos de capacitación y sus diferentes características según el objetivo que desean cumplir.

El primer mecanismo de capacitación es el curso que se entiende como una “...sucesión programada de actividades de enseñanza-aprendizaje... se enfatizan aspectos conceptuales.” (Herdoiza, 2004, p 34). En este mecanismo se les da un énfasis a los conocimientos teóricos y debe ser planeado con antelación, por lo que es importante que cuente con un cronograma de clases y los contenidos que se desarrollaran en cada una de estas. Otro mecanismo que le da prioridad y “se centra en aspectos conceptuales y teóricos...” (Herdoiza, 2004, p 34), es el seminario. Solo que en este se escoge una sola temática y se profundizan, con la colaboración de los estudiantes y los oyentes. Suele ser más intensivo y se puede desarrollar en periodos muy grandes de tiempo.

En contraste con el curso y seminarios tenemos los talleres que se definen como "...actividades prácticas de carácter intensivo, que conducen al apropiación, aplicación y validación de conocimientos y metodologías, enfatizando el desarrollo de habilidades, destrezas, valores y actitudes positivas para la ejecución creativa." (Herdoiza, 2004, p 34). Los talleres suelen ser cortos con una duración entre 8 a 40 horas. Un aspecto muy importante en este mecanismo son los materiales para hacer una actividad, el facilitador debe conocer con qué materiales se cuenta y con cuáles no, asimismo debe conocer las características de los mismo y con cuales de estos se necesitan cuidados especiales, para evitar accidentes.

El siguiente mecanismo es el de la pasantía que suele ser muy interesante, ya que "se cumple en la docencia ... la participación de un docente... en actividades similares a las suyas..." (Herdoiza, 2004, p 35), en otras palabras, los docentes tienen la oportunidad de cambiar su lugar de trabajo con otro colega para conocer contextos educativos y comunidades diferentes a las que esta acostumbrados. Este tipo de mecanismos posibilitan además que los docentes viajen a otros países habilitando que la experiencia también sea con otros idiomas y culturas. Esto permite que el profesor aumente su empatía ante diferentes poblaciones y conocer nuevos principios para mejorar su práctica profesional. También el autoaprendizaje es un mecanismo que parte de conocimientos que se generan por sí mismo. Este se define como la "...apropiación de conceptos... desarrollo de habilidades, destrezas, valores y actitudes diferenciadas de un tema determinado." (Herdoiza, 2004, p 35). Un elemento muy importante a considerar es el autoconocimiento del sujeto y las maneras en las que se les facilita el aprendizaje, pero también debe saber que información descartar y cual de esta información acepta. El proceso de autoaprendizaje suele ser muy reflexivo.

Para concluir tenemos la asesoría, que suele ser diferente a las formas a las que estamos acostumbrados a coincidir la capacitación. Se entiende como "la asistencia de una persona (o un equipo) que domina un campo científico o tecnológico determinado, a otros que están en proceso de aplicación de ese campo a situaciones reales." (Herdoiza, 2004, p 35). Es el asumir un proyecto y las personas que participen en este son los que están siendo capacitados. En este mecanismo se aplican tanto los conocimientos teóricos, como los practico, mientras el especialista en el campo se encarga de delegar o instruir tareas.

Estrategias de enseñanza- aprendizaje:

Son todas aquellas estrategias de enseñanza - aprendizaje que utilice el facilitador en su capacitación, esto quiere decir que, dependiendo de la temática a tratar, cantidad de

estudiantes y las estructuras que se mencionaron anteriormente esta cambiará. Cada una de estas nos ayuda a formular la capacitación según sean las necesidades de los estudiantes y el enfoque que tenga está en diferentes áreas. por lo que también cada una de esta nos define el nivel de énfasis en un tema por desarrollar. Aunque estamos desarrollando estas estrategias en una capacitación de formación continua, estas estructuras de enseñanza- aprendizaje también son muy utilizadas en la Universidades y centros de enseñanza superior.

La primera de estas son los módulos. Según Herdoiza (2004) “Un módulo es un conjunto de unidades de aprendizaje diseñadas de tal manera que facilitan el aprendizaje de un contenido a diferentes niveles de complejidad.” (p 36). El módulo es una de las estrategias más estructuradas, ya que debe tener una introducción del tópico que se va a tratar y desde qué perspectiva es el desarrollo, para que el capacitado entienda el nivel del módulo. Además debe de tener objetivos a alcanzar por parte de estudiante en cada una de sus unidades. Los contenidos de este se deben delimitar por nivel de complejidad, por lo que los contenidos más profundos serán los últimos en desarrollarse. los textos bibliográficos son importantes en la comprensión de estos tópicos ya que ayudan al capacitado a cumplir con las unidades del módulo. La idea de este es lograr verificar el progreso de un estudiante, por lo que se recomienda evaluarse con una síntesis o recapitulación de los contenidos.

La siguiente estrategia de enseñanza- aprendizaje es el estudio dirigido. Herdoiza (2004) explica que “consiste en el desarrollo de tareas específicas de estudio o de aplicación de conocimiento, bajo la dirección de un facilitador a quien se le reportan los logros”. (p.36). Este tipo de estrategia se recomienda realizarla de manera individual o con un grupo de trabajo muy pequeño. Este se utiliza dentro de un trabajo de investigación en donde un facilitador o tutor, que tiene experiencia en investigación o en el tema, ayuda con acotaciones u observaciones en la investigación.

El tercero es el trabajo en pequeños grupos, que como lo explica su nombre es cuando a un pequeño grupo de personas trabaja en una investigación o con un bien común. Herdoiza (2004) recomienda que este tipo de trabajo debe tener objetivos, para no perder el rumbo de la investigación y un sistema estructurado de trabajo, en donde cada uno de los integrantes cuente con labores para colaborar en la investigación (p.36). Para este tipo de estrategia es importante tener una bitácora de trabajo en donde los integrantes escriban las reuniones y cada uno de los avances que se hicieron en cada sección.

El siguiente es el juego de papeles que “consiste en la dramatización de situaciones problemáticas de tipo social, que se orienta hacia la comprensión del problema, a la toma de conciencia sobre sus implicaciones y a vislumbrar alternativas de solución.” Este se puede presentar de una manera estructurada en donde el papel contiene características específicas y puede tener un guión prediseñado o abierto en donde solo se le da un papel y el sujeto define con su juego las peculiaridades. Esta estrategia lleva tiempo en el desarrollo de su papel. Al mismo tiempo permite la reflexión entre los personajes o los sujetos que interactúan en el juego de papeles, ya que pueden hablar del cómo se sintieron respecto a ciertas situaciones o que cosas no haría en dicha situación.

La quinta y la última estrategia es la simulación, según Herdoiza (2004) “se concibe como la representación de una situación o de un problema de la realidad que no corresponde necesariamente a la realidad.” (p.37). Este tipo de estrategias nos ayuda a planificar diferentes situaciones y a introducir desde diferentes perspectivas el proceso de enseñanza-aprendizaje. Al igual que la anterior nos ayuda a tener un punto de vista semejante sobre lo que se está investigando.

Planificación de eventos y pasos de la capacitación:

Una vez desarrolladas todas las estrategias y mecanismos para la preparación de una formación, se debe tener en cuenta que la capacitación tiene un proceso de planificación, desde el momento cuando que escogemos el tema dependiendo las necesidades del público, hasta cuando termina el proceso, con la última sección. Herdoiza (2004) nos propone 5 pasos que se deben llevar durante el proceso de la capacitación que son: diagnóstico de necesidades, fijación de metas, desarrollo de estrategias reforzamiento, reforzamiento y evaluar.

Figura 2: Proceso de planificación, eventos y pasos de una capacitación.



Figura 2: Proceso de planificación, eventos y pasos de una capacitación. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017). Basado en: Herdoiza, M., (2004). Capacitación docente. Component I Curriculum Development. Recuperado de: http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNACG311.pdf, p.p 52 - 53.

Por lo que en cada uno de estos componentes entra el papel del facilitador se vuelve importante, que si bien se puede tratar de autoaprendizaje, dependiendo de la temática que nos interese siempre es bueno contar con la opinión y la formación de un profesional en dichos campos. Herdoiza (2004) nos comenta sobre las características que debe tener un facilitador según los componentes de su filosofía, sus funciones, su perfil y su desempeño, como se puede mostrar en la siguiente tabla:

Tabla 1: El papel del facilitador.

Filosofía	Funciones	Perfil	Desempeño.
Valora el proceso de enseñanza aprendizaje como uno en donde ambas partes aprenden, buscan a su vez un ambiente favorable para el proceso de formación. (p.52)	Promueve las capacidades de los sujetos a los que está formando, con la elaboración de materiales de apoyo y con un ambiente cómodo para los educandos. (p.52)	Sabe manejar su grupo y tiempos en el aula. Sus estudiantes se sienten cómodo con él, sabe escuchar, innovar, motivar y es flexible. (p.53)	Se cuestiona el papel del facilitador y se le dice él cómo puede mejorar en los procesos enseñanza aprendizaje, las relaciones con sus educandos dentro del aula. (pp .53- 54)

Tabla 1: El papel del facilitador. Elaboración propia, (Gutiérrez y Mora, 2017). Basado en: Herdoiza, M., (2004). Capacitación docente. Component I Curriculum Development. Recuperado de: http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNACG311.pdf, p.p 52 - 53.

La escogencia de un facilitador no se puede dar a la ligera, ya que la forma en la que esté enfrente la formación ayudará a que este concluya con éxito.

2.2. Redes de Computadores

El término redes de computadores hace referencia a la “...colección de computadores autónomos capaces de transmitir información entre ellos empleando un medio de comunicación.” (Berná, Pérez y Crespo, 2002, p. 11)

Según Berná, Pérez y Crespo (2002) las redes de computadores pertenecen al campo de las telecomunicaciones. Las telecomunicaciones que nacen con la invención del telégrafo y años más tarde con el teléfono, orientados a enviar información de un punto a otro, primordialmente transmisiones de voz. A mediados del siglo XX, específicamente en los años 60’s, se incorpora a las telecomunicaciones la computadora. La primera red de comunicación que utiliza las computadoras es desarrollada por las fuerzas aéreas de los Estados Unidos, con la interconexión entre varios equipos de comunicación.

Con la creación de redes a lo largo del mundo, en los 70’s se busca mantener un estándar de cómo se deben desarrollar, por lo que se crea un International Standards Organization⁶ (ISO) para redes que se encargan de regularizar la arquitectura y los comportamientos de la comunicación entre computadores. Aunque algunas empresas en la década de los 90’s presentaron algunas variaciones en este sistema de estandarización y gracias a esto nace Internet. Este sistema aún está vigente, pero con algunas variaciones hechas por lo caro que se hacían utilizar los modelos antiguos. Actualmente los datos que pueden ser envíos son variados y permiten mayor interacción entre sus consumidores.

⁶ Organización Internacional de Normas

Tipos de redes computacionales:

La clasificación de los tipos de redes puede variar según diferentes aspectos como su función, interconexiones, arquitectura o escala geográfica. Por lo que en ocasiones es fundamental utilizar dos tipos de redes para construir una red de comunicación, según sea su uso. Entre las más utilizadas están las siguientes:

- **Redes de difusión y redes punto a punto:**

Esta organización está basada en las características de los tipos de tecnologías de transmisión de datos y la forma de interconexión de las estaciones de red. Esta se divide en dos. La primera es la de difusión que es la que utiliza “...un único canal de comunicación compartido por todas las máquinas de la red.” (Berná, Pérez y Crespo, 2002, p. 14). Este sistema permite enviar un mensaje masivo a todas las máquinas que pertenecen a la red con solo conocer el código de usuario, ya que cada uno de los equipos de la red tiene un código especial que les permiten identificarse entre los demás. Asimismo, el mensaje puede ser enviado al subconjunto de máquinas pertenecientes a otras redes, lo que se conoce como multidifusión, lo único que se necesita es conocer el código del subconjunto.

La segunda división es la de punto a punto, es cuando “... el mensaje debe visitar máquinas intermedias para llegar a su destino.” (Berná, Pérez y Crespo, 2002, p. 15). En relación con la red anterior estas son más costosas, ya que precisa más cableado, pero en caso de que alguna máquina de la red falle el mensaje puede ser enviado por otra, ya que en su mayoría trabajan en pares y crean rutas alternativas.

- **Redes LAN, MAN y WAN:**

La escala geográfica es uno de los aspectos que se debe considerar en la clasificación de una red. *Las Local Area Networks*⁷ (*LAN*) es la que “... se extienden a distancias de pocos kilómetros” (Berná, Pérez y Crespo, 2002, p. 15) puede ser en un edificio o en un campus y son privadas. Su costo económico es bajo y la interconexión se da entre computadoras personales.

*Las Metropolitan Área Networks*⁸ (*MAN*) son la “... versión ampliada en la extensión de las LAN... puede abarcar un conjunto de edificios e incluso una ciudad...” (Berná, Pérez y Crespo, 2002, p. 16). Esta puede ser tanto pública como privado según sea su función y permite transmitir datos, voz y video.

⁷ *Redes de área local*

⁸ *Redes de área metropolitana*

Por último las Wide Area Networks⁹ (WAN) estas "... se entiende a lo largo de un área geográfica extensa, como puede ser un país o un continente." (Berná, Pérez y Crespo, 2002, p. 17). Trabaja con host¹⁰ la que le da un origen y un destino al mensaje y routers¹¹ son los que dejan que el mensaje llega a su destino. Este tipo de redes suelen ser más lentas que las LAN y son susceptibles a muchos errores.

2.3 Interdisciplinariedad

La interdisciplinariedad brota con la necesidad de superar el especialismo no integrado, ya que "si la historia oficial de la ciencia es la de la disciplinariedad, otra historia ligada e inseparable, es la de la Inter-transpoli-disciplinariedad." (Morin, 2010, p.3). El concepto tiene como antecedente la multidisciplinariedad o pluridisciplinariedad. Este último consiste en el abordaje de un conjunto de disciplinas que abordan un problema y sus diferentes aspectos, sin que estas sean enriquecidas o cambiadas (Tamariz y Martínez, 2007, p.22). Por otro lado, la interdisciplinariedad da un paso cuando " las relaciones de interdependencia entre las disciplinas emergen, pues se pasa entonces del "simple intercambio de ideas" a una cooperación y a una cierta compenetración de disciplinas." (Tamariz y Martínez, 2007, p.23).

Según Rugarcía, 1996, la interdisciplinariedad funciona para abarcar un amplio grupo de objetivos entre ellos:

- a) Resolver preguntas complejas.
- b) Aproximarnos a asuntos amplios.
- c) Explorar relaciones entre disciplinas o entre profesiones.
- d) Resolver problemas que rebasan a una sola disciplina.
- e) Lograr un conocimiento más unificado." (p.1).

Así mismo autores como Tamariz y Martínez (2007) comentan que la interdisciplinariedad no siempre surge con un método común, pero sí con una meta en común. Con esto en mente se toma en cuenta que las disciplinas que se integran, no se destruyen, pierden identidad o se anulan sus cualidades esenciales, ya que las disciplinas no se reducen o se explican por la interdisciplinariedad, sino que las disciplinas son los pilares de una temática que las manifiesta.

⁹ *Redes de área extensa*

¹⁰ Estaciones

¹¹ Encaminhadores

Los autores coinciden en la idea de que este concepto es un grupo de disciplinas que superan sus límites para la resolución de problemas, pero que este intercambio se pueda dar en diferentes intensidades o niveles:

1. Un grado de aplicación. Se da cuando el intercambio interdisciplinario implica que una o más leyes tomadas de una disciplina se utilicen para explicar fenómenos de otra. Se trata de dar solución a problemas que desbordan los límites de una especialidad determinada aplicando los resultados de otra disciplina. (...)

2. Un grado epistemológico. Es decir, un préstamo de instrumentos analíticos y metodológicos, aunque también de algún concepto o modelo teórico. (...)

3. Un grado de concepción de nuevas disciplinas. El surgimiento de nuevas disciplinas, como resultado de un mayor acercamiento e integración tanto a nivel de sus marcos teóricos como metodológicos entre disciplinas que comparten un mismo objeto de estudio. (...) Por éste, su tercer grado, “la interdisciplinariedad contribuye al gran “bang” disciplinario. (Tamariz y Martínez, 2007, p.27 citando a Nicolescu, op.cit.)

Capítulo III: Marco Metodológico

3.1 Tipo de Investigación

A-Investigación mixta:

En esta investigación se utiliza una metodología mixta, entre procesos cuantitativos y cualitativos, ya que se mezcla información de carácter numérico como gráficos y figuras junto a datos de análisis temático y descriptivo. Sobre esto Hernandez, Fernandez, Batista (2014) citando a Hernández-Sampieri y Mendoza, (2008) menciona:

(...) los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio.” (p.534).

-Diseño explicativo secuencial (DEXPLIS):

Dentro de la categoría mixta se encuentran múltiples clasificaciones, para este caso se emplea el Diseño Explicativo Secuencial, dándole mayor importancia a la etapa cualitativa del proyecto. Hernández et al. (2014) explica:

“El diseño se caracteriza por una primera etapa en la cual se recaban y analizan datos cuantitativos, seguida de otra donde se recogen y evalúan datos cualitativos. La mezcla mixta ocurre cuando los resultados cuantitativos iniciales informan a la recolección de los datos cualitativos. Cabe señalar que la segunda fase se construye sobre los resultados de la primera. Finalmente, los descubrimientos de ambas etapas se integran en la interpretación y elaboración del reporte de estudio.” (p. 554).

B-Metodologías Artísticas de Investigación en Educación:

Se utiliza además una Metodología Artística de Investigación en Educación como una propuesta de integración de las artes a los procesos de investigación, por esto Roldán y Marín, (2012), proponen:

“La mezcla o simbiosis entre los modos de trabajo propios de la creación artística y los de investigación científica en las ciencias humanas y sociales que pueden parecer extraña o confusa... propone que hay otros modelos de conocimiento, que junto al estrictamente científico, pueden contribuir a iluminar los problemas humanos y sociales, entre los educativos, y que uno de estos ámbitos de conocimiento son las artes.” (2012, p. 24).

-Arts-based Educational Research¹²

Dentro de esta metodología podemos encontrar diferentes áreas de enfoque, pero la de interés para nuestro trabajo es la investigación educativa basada en las artes, que “...indagan los problemas educativos esforzándose por ofrecer un resultado en el que sea evidente su calidad estética y artística.” (Roldán y Marín, 2012, p.32).

3.2 Descripción de la institución y de los participantes

A- Institución:

Desde la creación del Ministerio de Educación Pública ha venido cambiando con diferentes leyes que intentan mejorar el funcionamiento de la institución. Esta inicia con la base jurídica adscrita al Ministerio de Hacienda, Educación Pública, Guerra y Marina, el 10 de febrero de 1847 y se presenta como la Secretaría de Instrucción Pública.

Luego en 1886 con la Ley General de Educación Común se integra como parte de la Secretaría de Fomento, para consolidarse en Secretaría de Educación Pública, en 1928. Propiamente como Ministerio de Educación Pública se crea con la Ley 1, de 1948, donde se cuenta posteriormente con la Ley Orgánica N.º 3841, emitida el 13 de enero de 1965, como parte de una inquietud por reformar el sistema educativo. (Estado de la Educación, 2005, p.47).

B- Participantes:

Los principales participantes dentro de la investigación lo constituyen los educadores en las artes visuales que trabajan con el MEP. Estos en los ciclos de primaria y secundaria, así como enseñanza especial y educación técnica, para un total de 75 docentes que equivale al 10% del total de 749 que se presentaba en la base de datos facilitada por el MEP. Dentro de este grupo se selecciona una muestra de 16 docentes, dentro de los 32 cantones que comprenden el Gran Área Metropolitana (GAM), que corresponde al 50%, considerando a un docente por cada cantón seleccionado, esto para la aplicación de los fotoDiálogos.

Además se considera a un 45% de los asesores en artes plásticas que ejercen en las diferentes regionales del país, para aplicarles una entrevista, tomando en cuenta a un mínimo de un asesor por provincia. Asimismo, este instrumento se aplica a un experto en redes que labore con el MEP y a un experto en formación docente continua que ejerce dentro de la UNA.

¹² Investigación Educativa Basada en las Artes

3.3 Descripción de las unidades y categorías de análisis

UA.1 Redes

Se entienden como los medios de comunicación que se utilicen para hacer llegar los datos a cada uno de los docentes. El propósito es evaluar los diferentes procesos de comunicación que se utilizan para transmitir información. Asimismo conocer cuáles medios o recursos digitales utilizan usualmente o cuáles les gustaría utilizar.

UA.2 Capacitaciones

En esta unidad se pretende recolectar la opinión de los docentes sobre la capacitación docentes y buscar cual es la mejor manera de formar una capacitación para los docentes, según sus necesidades.

C.1 Capacitaciones de instituciones.

El objetivo es conocer cuál es la postura de los docentes sobre la capacitación docente, considerando los antecedentes y experiencias. Asimismo para observar años laborados en relación con la formación continua.

C.2 Estrategias de la capacitación.

Es conocer cuáles son las estrategias de enseñanza-aprendizaje y de entrega que se condicionen a las necesidades de los docentes, considerando el lugar de procedencia.

UA.3 Saber Ser

Se conoce como el proceso afectivo-emocional y colaborativo por el cual el docente pasa para impartir sus lecciones. Está relacionado a la resolución de los problemas o actividades que se presenten.

C.1 Trabajo en equipo.

Se da a entender que el docente no se presenta como un elemento aislado dentro de la institución, sino que es relevante su trabajo con otros docentes y áreas de estudio.

C.2 Inteligencia Emocional.

Proceso por el cual se entienden y se consideran las emociones propias y las de otros (la empatía). Este también se considera como el dominio de nuestras propias emociones y conocer qué nos afecta en mayor o menor medida.

UA.4 Saber Hacer

Es entendido como el momento de la práctica, donde el educador plantea y evalúa diferentes procesos de enseñanza. Esto considerando además los diferentes contextos.

C.1 Comunidad e institución

Se entiende como el conocimiento que se debe tener en la práctica sobre la comunidad donde se encuentra la institución. Considerando elementos intrínsecos, como la lengua, contexto social, valor cultural, entre otros.

C.2 Planeamiento y evaluación

Conocimiento sobre la actualización de procesos de planeamiento y evaluación, según nuevas normativas del MEP.

C.3 Nuevas prácticas pedagógicas en la educación artística.

Conocer sobre la teorización actual sobre la enseñanza de las artes visuales y pedagogías que nos hacen repensar nuestro papel como docente que incluyen espacios alternativos al tradicional concepto de aula. Además de nuevos recursos didácticos y materiales acorde con los avances tecnológicos sin dejar de lado los acostumbrados, como la pintura, escultura, dibujo, entre otros.

UA.5 Saber Conocer

Proceso donde los docentes conocen sobre las áreas o temáticas de su disciplina, no de manera memorística sino mediante un desarrollo de medios que ayuden a procesar y analizar la información.

C.1 Conocimientos propios de la disciplina.

Se entiende como las diferentes áreas y conocimientos esenciales para manejar una disciplina.

C.2 Procesos de indagación.

Medios de investigación e indagación que le permite a los docentes conocer las actualizaciones de la disciplina. Como un proceso de retroalimentación.

C.3 Pensamiento visual.

Conocimiento y desarrollo esencial que las personas relacionadas al área de las imágenes deben desarrollar. Se entiende la percepción como recíproca del pensamiento.

3.4 Instrumentos y técnicas utilizados

A- Cuestionario o Encuesta (Ver anexo 1. Instrumento de Encuesta)

Uno de los principales instrumentos a utilizar son los cuestionarios. “Este se entiende como un grupo de preguntas que miden uno o varios elementos según el interés de investigador” (Hernández et al., 2014, p.217 citando a Chasteauneuf, 2009). En la investigación se utilizan preguntas cerradas que “...contienen categorías u opciones de respuesta que han sido previamente delimitadas. Es decir, se presentan las posibilidades de respuesta a los participantes, quienes deben acotarse a éstas.” (Hernández et al., 2014, p.217)

B- Entrevista (Ver anexo 2, 3 y 4. Instrumentos de Entrevista)

Otro instrumento importante en la investigación son las entrevistas que permiten recolectar información de especialistas dentro del tema de interés, se menciona:

“Se define como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados) (...) (Hernández et al., 2014, p.403) En la entrevista, a través de las preguntas y respuestas se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema.” (Hernández et al., 2014, p.403 citando a Janesick, 1998).

Algunas entrevistas se consideran de carácter semiestructurada “...se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información.” (Hernández et al., 2014, p.403). Pero además se utilizan las entrevistas de carácter estructurado, principalmente las que se realizan de forma virtual, donde “el entrevistador realiza su labor siguiendo una guía de preguntas específicas y se sujeta exclusivamente a ésta (el instrumento prescribe qué cuestiones se preguntarán y en qué orden).” (Hernández et al., 2014, p.403).

C- FotoDiálogo (Ver anexo 5. Instrumento de FotoDiálogo)

Dentro de las Metodologías Artísticas de Investigación podemos encontrar el FotoDiálogo. “... es un diálogo que se produce a través de imágenes... cada fotografía es una pregunta o una respuesta, una afirmación o una negación, una sugerencia o un comentario... proporcionan informaciones concretas sobre el sentido de la conversación...” (Roldán y Marín, 2012, p.164). Este con el objetivo de desarrollar y medir el pensamiento visual.

En él se encuentran diferentes formas de continuidad. La primera son las formas no visuales de continuidad, donde la respuesta que conecta con la imagen-pregunta son por los objetos representados allí y no propiamente por las cualidades de la imagen, entre ellas se encuentra:

- Identificación de temática literal: Responde con una fotografía que se observe un objeto o materia de la misma clase que la imagen-pregunta.
- Continuidad de acción: La respuesta es una de las funciones, utilidades o comportamientos de la imagen-pregunta.
- Asociación temática contextual: Se responde con la imagen de un objeto que normalmente se encuentra en el mismo contexto de la imagen-pregunta.
- Asociación simbólica: Como se trata de un tema abstracto, se responde su carga de significación con un simbolismo igualmente abstracto, ya sea directa o inversa.

Además la otra categoría de continuidad sería la de formas de continuidad visual, son aquellas donde la imagen-respuesta se construye con propósitos visuales, donde el participante comprende

que casi cualquier objeto o escena puede funcionar para la imagen que ocupe o necesite. En esta categoría encontramos:

- Analogía formal simple: Se base en alguno de los valores formales de la imagen-pregunta para responder, aunque tiende a resumir el contenido de la imagen, por lo que implica que se desatienden otras áreas de la imagen.
- Analogía formal compuesta: Se vuelve un conjunto coherente de valores formales. Se realizan combinaciones entre los elementos formales cada vez más complejos.
- Continuidad estilística: Lo que sostiene el diálogo es el estilo fotográfico o la atmósfera general de la imagen inicial. Se responde en función del concepto de estética que contiene la primer imagen.
- Relato: Usa de punto de partida la primer imagen para ir creando una historia. Podría iniciar de intuiciones o experiencias personales.
- Equivalencia poética: Responde no solo de una forma relacionada con el objeto, sus acciones o su contenido formal. Se crean asociaciones tanto con los objetos representados, como de tipo simbólico. La lógica visual se vuelve colaborativa a a imagen-pregunta no idéntica. (Roldán y Marín, 2012, p.164)

3.5 Análisis de los datos

A- Gráficos circulares:

Uno de los gráficos que se utiliza es el circular o en pastel. Este es una superficie circular que representa un total, subdividido en partes proporcionales según a la cantidad correspondiente a una de las categorías estudiadas. Con estos gráficos se puede ver mejor la distribución de un total que representa un hecho.

B- Tablas:

Según APA (2010) las tablas están hechas para demostrar algo específico y ayuda a la comparación entre la variable y las condiciones de estas variables, posicionadas en filas y columnas.

C- Fotografías:

Se utilizará la fotografía como un recurso recolectado en el campo, este para los procesos con los fotoDiálogos. “Como ya se comentó, en ocasiones estas piezas son el objeto de análisis en sí, pero otras veces son elementos añadidos y complementarios de la labor de análisis.” (Hernández et al., 2014, p.447).

3.6 Procedimientos

Estos pasos se sintetizan según lo propuesto por Hernández, Fernández y Batista, (2014) con una metodología mixta de investigación, donde se pasan por varias etapas, desde la elaboración de la idea y su planteamiento hasta la producción de resultados.

- 1) Planteamiento del problema: Se plantea inicialmente la idea, los objetivos específicos y generales, así como las preguntas de investigación.
- 2) Revisión de literatura: Búsqueda de referentes y antecedentes relacionados al tema, así como del material teórico de diferentes autores en diversos países.
- 3) Diseño de la investigación: Se establece la metodología de trabajo y se realizan los instrumentos.
- 4) Población: En este momento se determina la población y la institución con la que se trabaja.
- 5) Contacto con las instituciones: Hay una cita con la directora de Recursos Humanos del MEP y se redacta una carta para obtener una base de datos con la información de los docentes.
- 6) Selección de la muestra, muestreo: De la base de datos se selecciona una muestra de educadores, igualmente con la población de asesores.
- 7) Recopilación de Datos: Creación de una cuenta de Gmail para enviar la encuesta digital y se da un contacto con la población para la aplicación de otros instrumentos.
- 8) Análisis de datos: Realización de tablas y gráficos para la organización de los datos, para posteriormente crear el análisis de los mismos.
- 9) Interpretación de datos: En este momento se efectúa la triangulación de datos, según la información brindada por cada instrumento.
- 10) Elaboración de resultados: Se presentan las últimas proposiciones del trabajo, así como las recomendaciones a estas.

El trabajo tiene un carácter mixto, pero en la encuesta se le da una prioridad en el análisis de datos cuantitativos, ya que nos permite conocer y manejar de mejor forma los datos suministrados por el instrumento y ver cuáles son las prioridades en las necesidades e interés de los profesores. Las unidades de análisis que se van a examinar en esta sección son Capacitación, Redes, Saber Ser, Saber Hacer y Saber Conocer.

Primera Parte. Selección Única.

Figura 4: Pregunta #1 ¿Cuántos años tiene laborando para MEP?

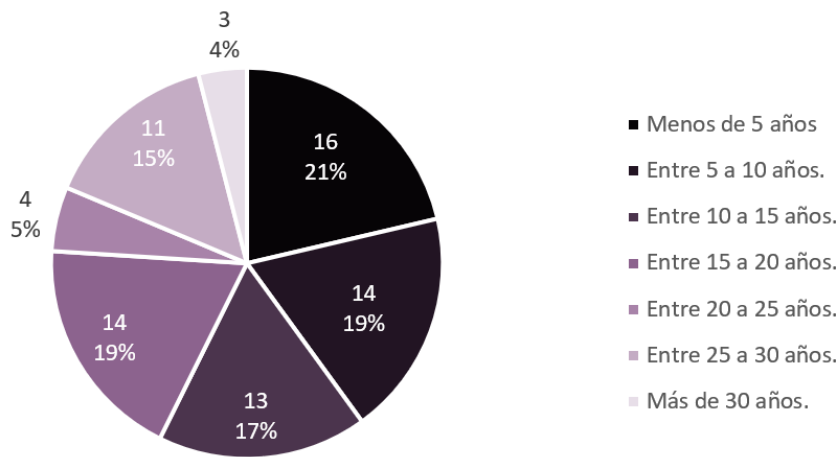


Figura 4: Pregunta #1. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Este gráfico nos revela que la mayor parte de los docentes encuestados, tienen menos de 5 años laborando con el MEP, en contraste con los que tienen más de 30 años que son la minoría de los docentes. Se concentran una muestra importante de docentes en los 5 y los 20 años de trabajar.

Figura 5: Pregunta #2 ¿Qué tan seguido opina que debe ser capacitado un docente?

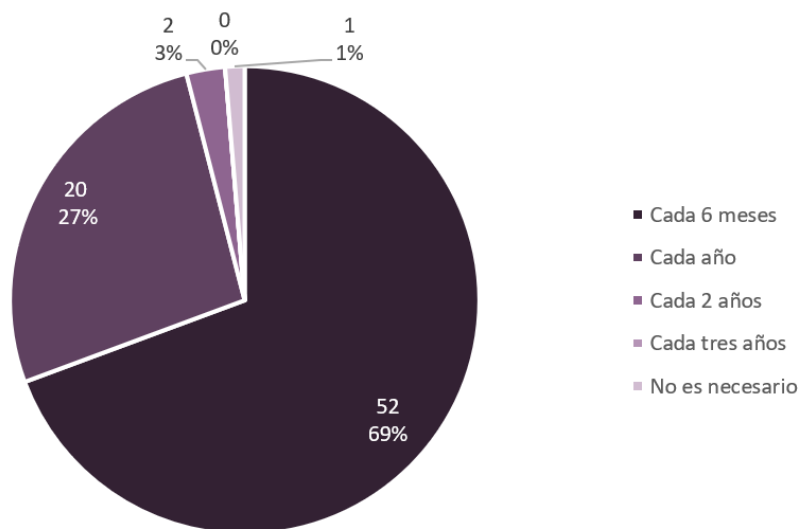
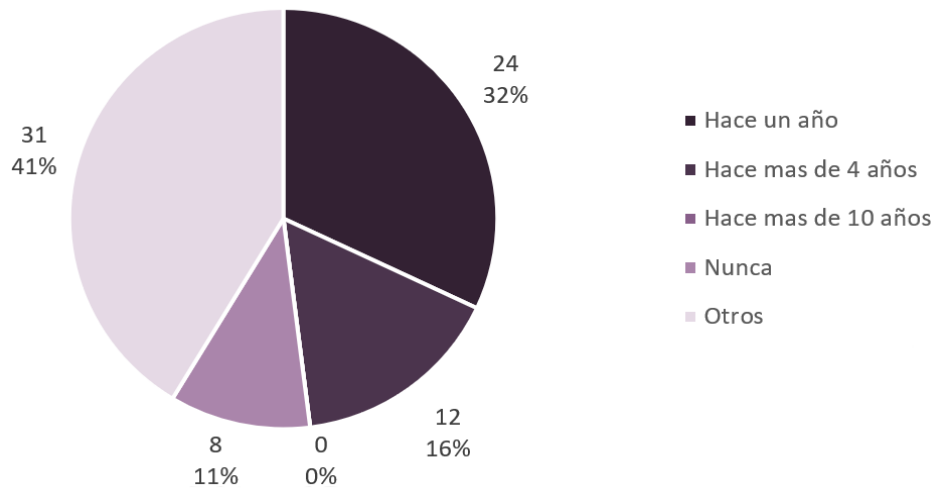


Figura 5: Pregunta #2. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

En su mayoría los docentes opinan que deben ser capacitados al menos dos veces por año. Ninguno de los encuestados los considera que del tiempo entre capacitaciones debe ser mayor a 2 años, exceptuando el 1% que piensa que no es necesario.

Figura 6: Pregunta #3 ¿Cuándo fue la última vez que recibió una capacitación en artes visuales por parte de alguna institución?



Otros: Hace 2 años, menos de 6 meses, menos de 1 año (x2), 1 mes (x2), 3 meses (x8), 3 años (x2), menos de un mes, 9 meses, 2 meses (x5), 6 meses (x3), 4 meses (x3), 15 días, 1 semana.4

Figura 6: Pregunta #3. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Ninguno de los docentes ha sido capacitado hace más de 10 años, pero el 12% afirma que no ha recibido una capacitación hace más de 4 años y el 11% nunca a recibido una capacitación. Además en el grupo de “otros” de 41%, el 36% corresponde a docentes que fueron capacitados hace menos de seis meses, siendo este el grupo más numeroso del gráfico.

Figura 7: Pregunta #4 ¿En qué nivel considera que la capacitación logró los objetivos planteados?

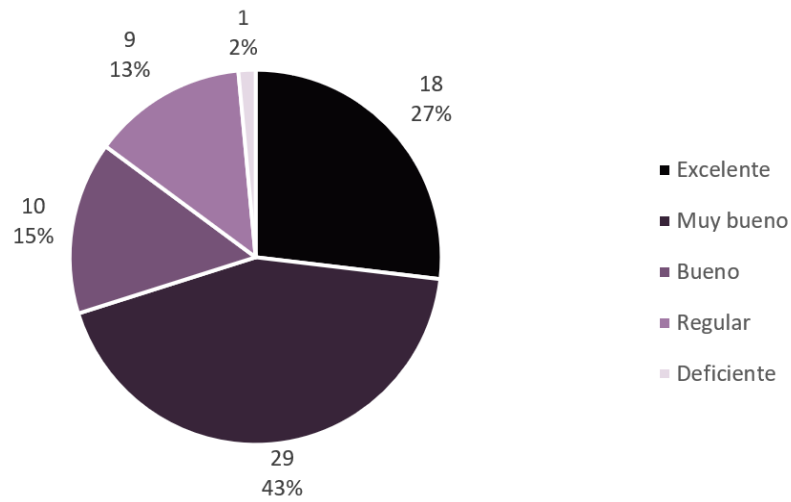


Figura 7: Pregunta #4. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

La mayor cantidad de docentes se encuentran satisfechos con el nivel de las capacitaciones brindadas y solo un 30% las consideran buenas, regular o deficientes.

Figura 8: Pregunta #5 ¿Cuál fue la institución que se encargó de impartir el taller de capacitación en artes visuales?

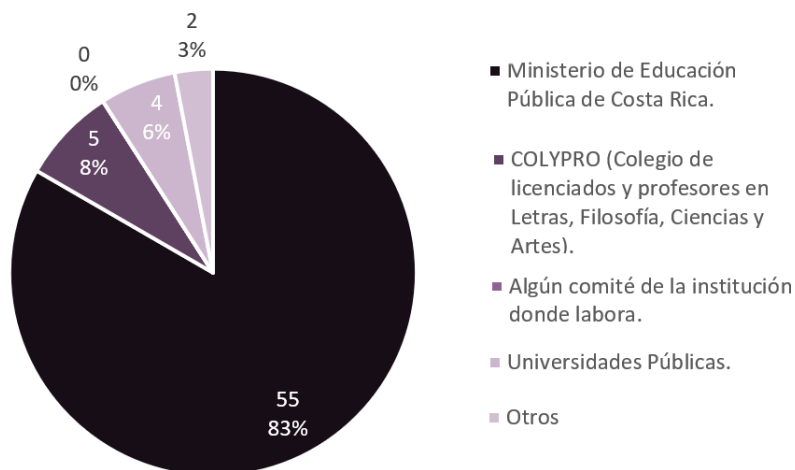


Figura 8: Pregunta #5. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Un aplastante 83% de los docentes encuestados fueron capacitados por el MEP y hay poca intervención por parte de otras instituciones.

Figura 9: Pregunta #6 ¿Por cuál medio se le informa normalmente sobre las capacitaciones?

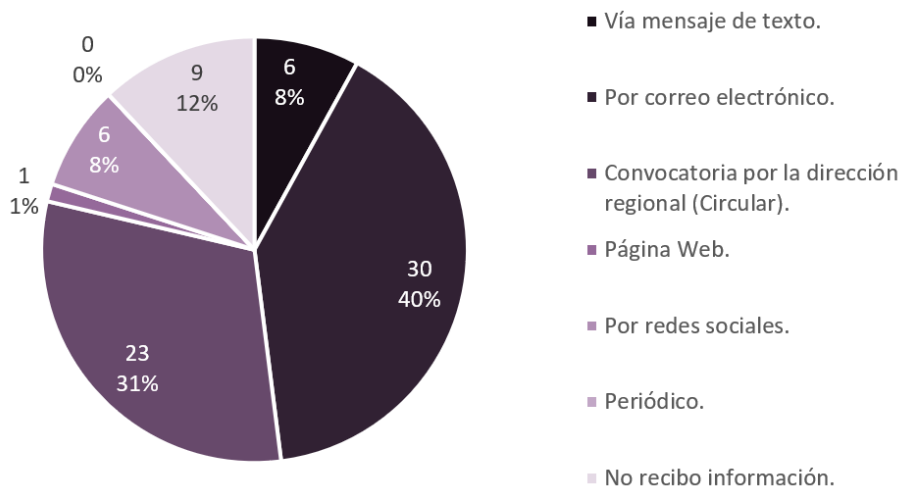


Figura 9: Pregunta #6. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

El medio que ofrece mayor información sobre capacitaciones a los docentes son los correos electrónicos como medio oficial, en contraposición al periódico que no tuvo respuesta, donde se hace evidente la migración a medios digitales por parte de los docentes. La segunda gran mayoría con un 31%, se hace por vía dirección regional en donde el director de cada institución educativa funciona como vía para informar sobre las capacitaciones que provienen de los asesores, como requisito final. Asimismo se denota que la información llega de la misma forma tanto por vía mensaje de texto y redes sociales con un 8% y con tan solo un 1% por páginas web.

Figura 10: Pregunta #7 ¿Cómo preferiría que se realice una capacitación?

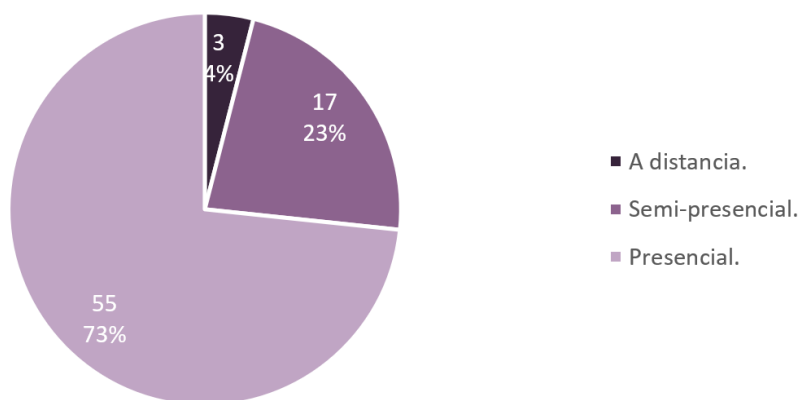


Figura 10: Pregunta #7. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Se evidencia una preferencia por la capacitación presencial con un 73% de las opiniones, seguidamente por la semi- presencial con un 23% y por la capacitación a distancia un 4%. Por lo que los docentes prefieren un acompañamiento del facilitador y sus compañeros docentes de forma presencial.

Figura 11: Pregunta #8 ¿Conoce nuevas teorías sobre prácticas pedagógicas?

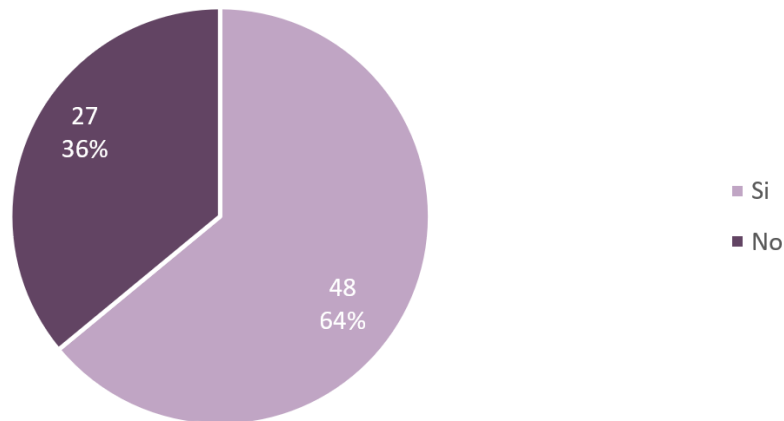


Figura 11: Pregunta #8. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Según la opinión de los docentes un 64%, conocen nuevas prácticas pedagógicas, mientras que el 36% no conoce sobre esto.

Figura 12: Pregunta #9 ¿Ha recibido actualización sobre planificación y evaluación?

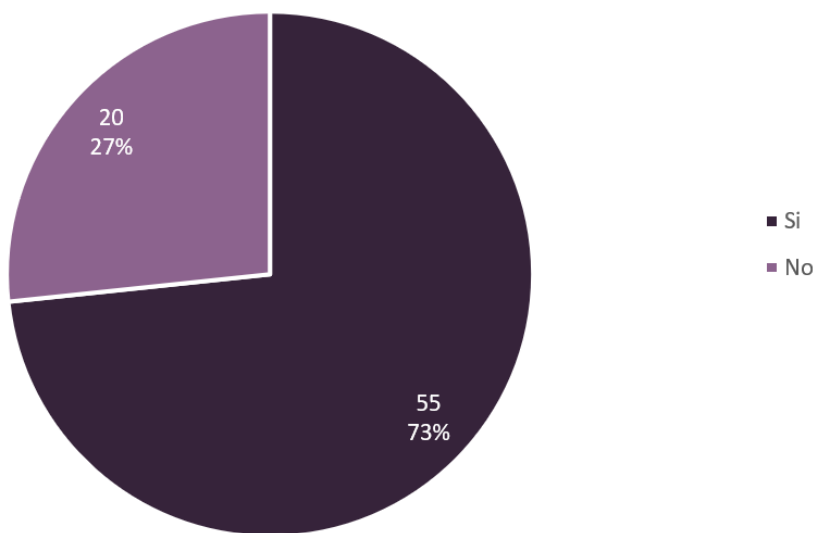
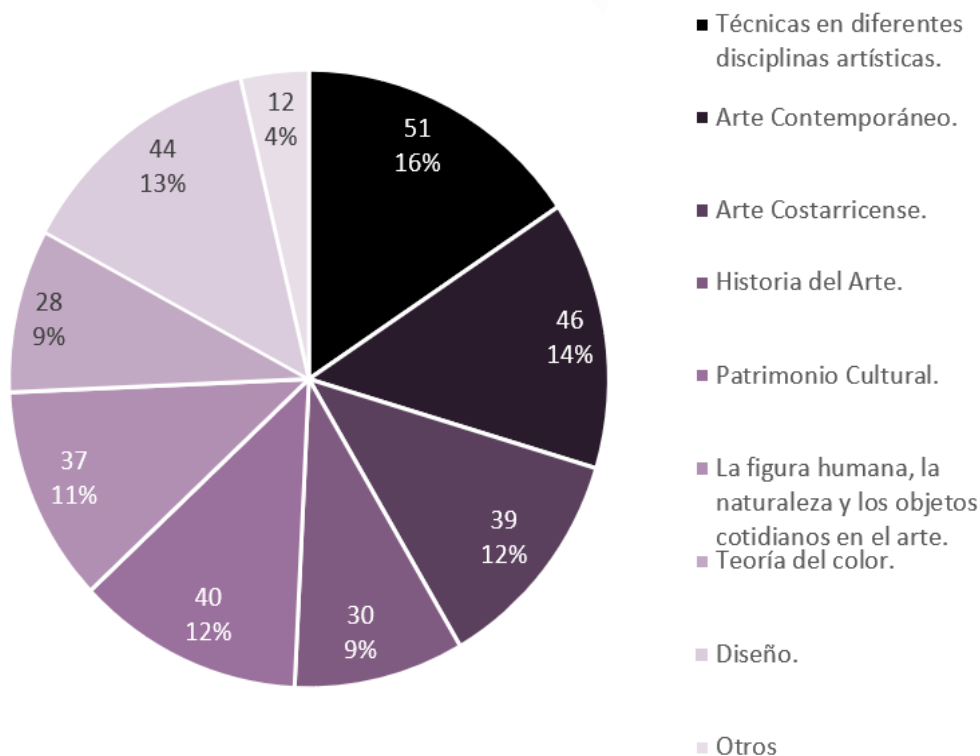


Figura 12: Pregunta #9. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Los docentes consideran estar actualizados sobre planificación y evaluación, ya que el 73% del profesorado afirman haber recibido actualización en dichos temas.

Segunda Parte. Selección Múltiple.

Figura 13: Pregunta #1 ¿Qué temas le gustaría que se le brinden en una capacitación sobre educación artística?

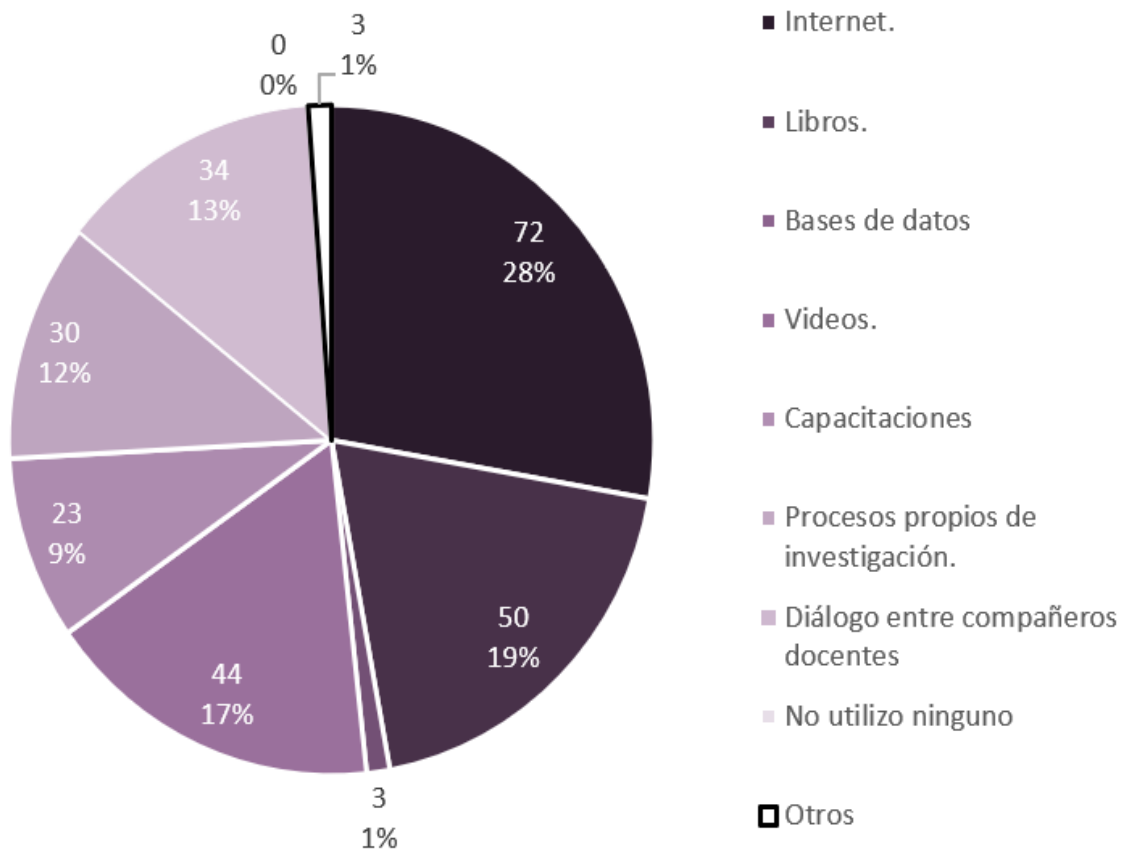


Otros: Utilización de tecnologías de la información y comunicación (aplicaciones o recursos)/ Nuevos enfoques pedagógicos/ La educación artística como eje de intervención cultural/ Arte digital/ Didácticas específicas/ Neuroeducación/ Juegos/ Técnicas para trabajar con personas con capacidades especiales/ Semiótica de la imagen (x2)/ Temas tratados en el programa de estudio/ Producción audiovisual.

Figura 13: Pregunta #1. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Las respuestas a esta pregunta son bastante equitativas, pero aún así se presenta mayor interés a técnicas en diferentes disciplinas artísticas con un 16% de las respuestas. En contraste con "otros" con solo el 4% de las respuestas, pero se denota un interés de los docentes por aprender a utilizar medios digitales, análisis de la imagen y educación especial. También se refleja que la teoría del color y la historia del arte son las dos opciones con menor interés por parte de los docentes.

Figura 14: Pregunta #2 ¿Cuáles medios utiliza para buscar información con el fin elaborar su clase?

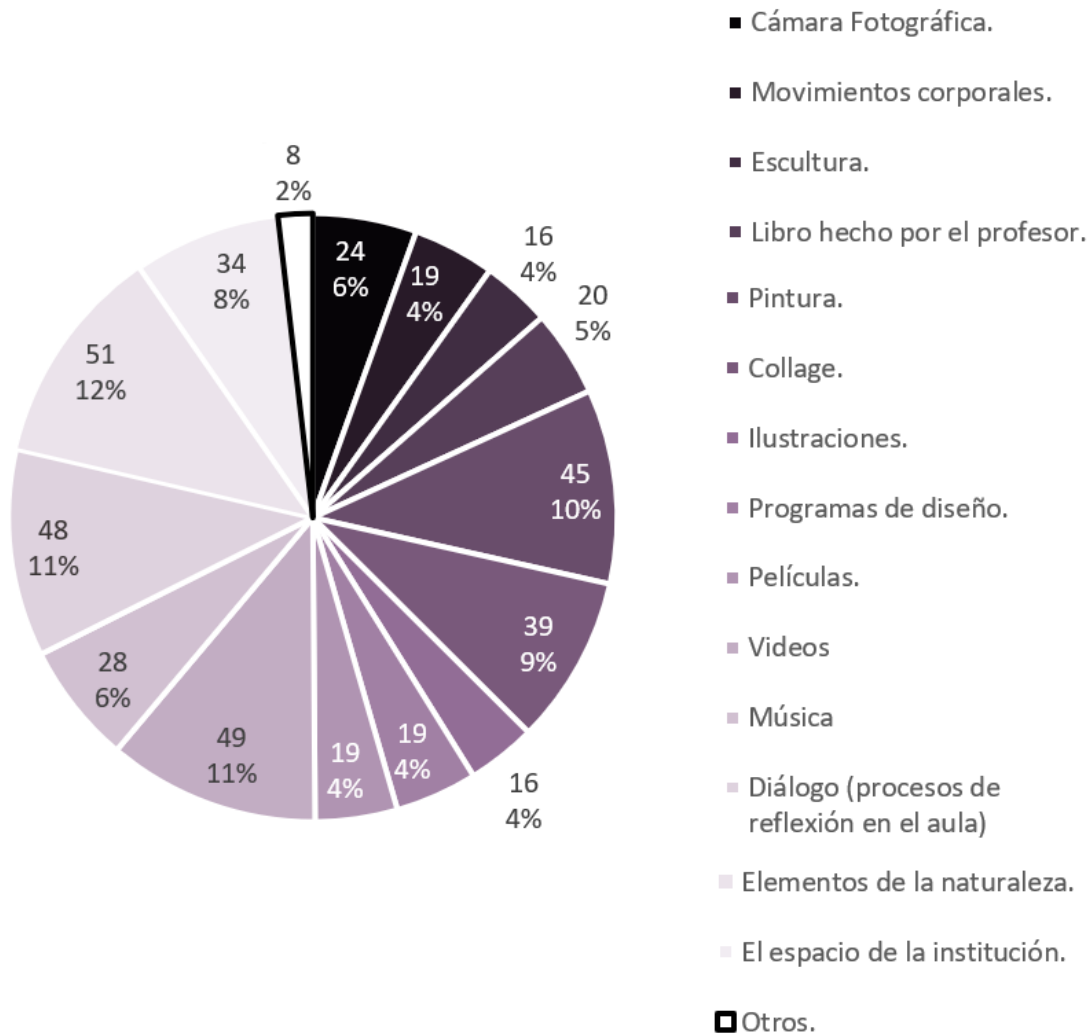


Otros: Revisó el plan y preguntó a los estudiantes interesados que les gustaría ver/ Material de apoyo/ Experimentación con técnicas.

Figura 14: Pregunta #2. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

El 28% de los docentes afirman que buscan información en internet para elaborar su clases, seguidamente se encuentra los libros como un medio tradicional de obtención de información, con un 19%. Uno de los datos que arroja con un 12% la pregunta #2, es que los docentes utilizan la opinión y la experiencia de sus compañeros como base para elaborar su clase. Mientras las opciones de bases de datos y “otros” sólo tuvieron una respuesta del 1% cada una. El 46% de los encuestados optaron por los medios digitales mientras que 28% por medios tradicionales, que serían los libros y capacitaciones.

Figura 15: Pregunta #3 ¿Qué recursos didácticos o materiales utiliza para desarrollar su clase?

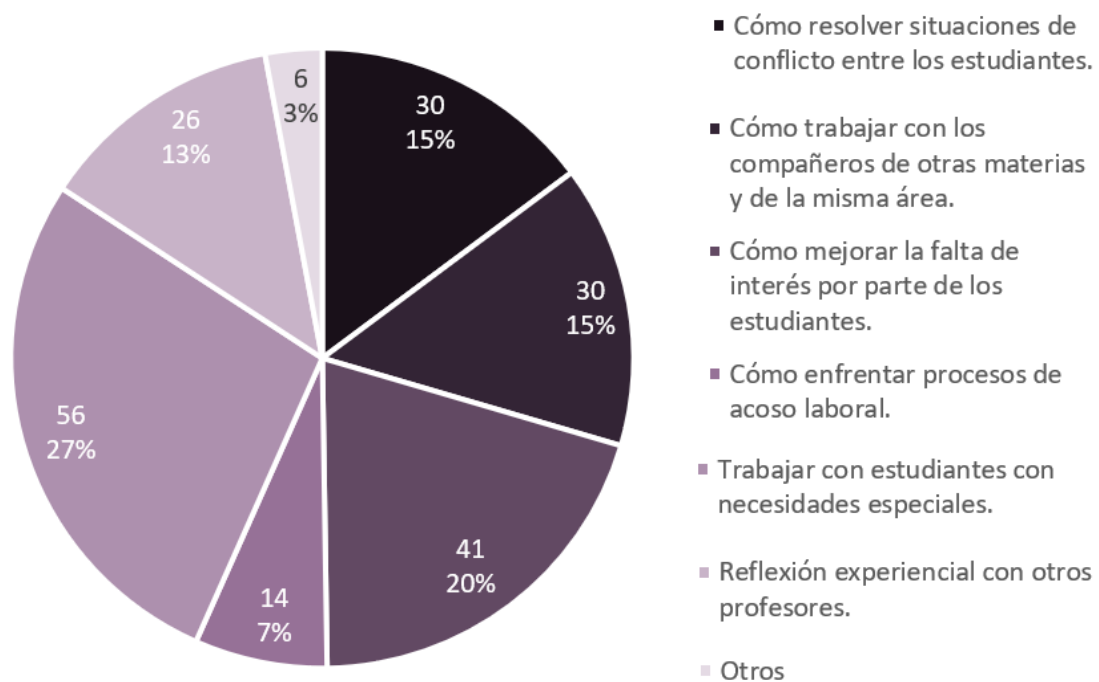


Otros: Presentación en Power Point/ Ordenador y Videobeam/ Pictogramas/ Ilustraciones propias/ Internet la mejor Información que existe/ Juegos/ Presentaciones Audiovisuales/ Lápices de color, cartón, papel con goma- agua.

Figura 15: Pregunta #3. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Elementos de la naturaleza fue la opción más cotizada con un 12% de los encuestados en relación con la respuesta “otros” con un 2%, esta última revela que los profesores utilizan como recursos didácticos para desarrollar su clases, medios tecnológicos o digitales, así como en las opciones la cámara fotográfica con un 6%, programas de diseño y películas 4%, videos un 11% y música un 6% (por sus medios de reproducción). Así como algunos medios tradicionales utilizados en el arte, como la pintura obtuvo un 10% y la escultura tuvo un 4%. Además el 5% afirman que hacen un libro como material didáctico en su clases o utiliza el espacio de la institución con un 8%. Mientras otros optan por integrar al estudiante como elemento fundamental del desarrollo de las clases con movimientos corporales, 4%, y diálogo entre los estudiantes un 11%.

Figura 16: Pregunta #4 ¿Cuáles de estas situaciones laborales le gustaría mejorar en su práctica docente?

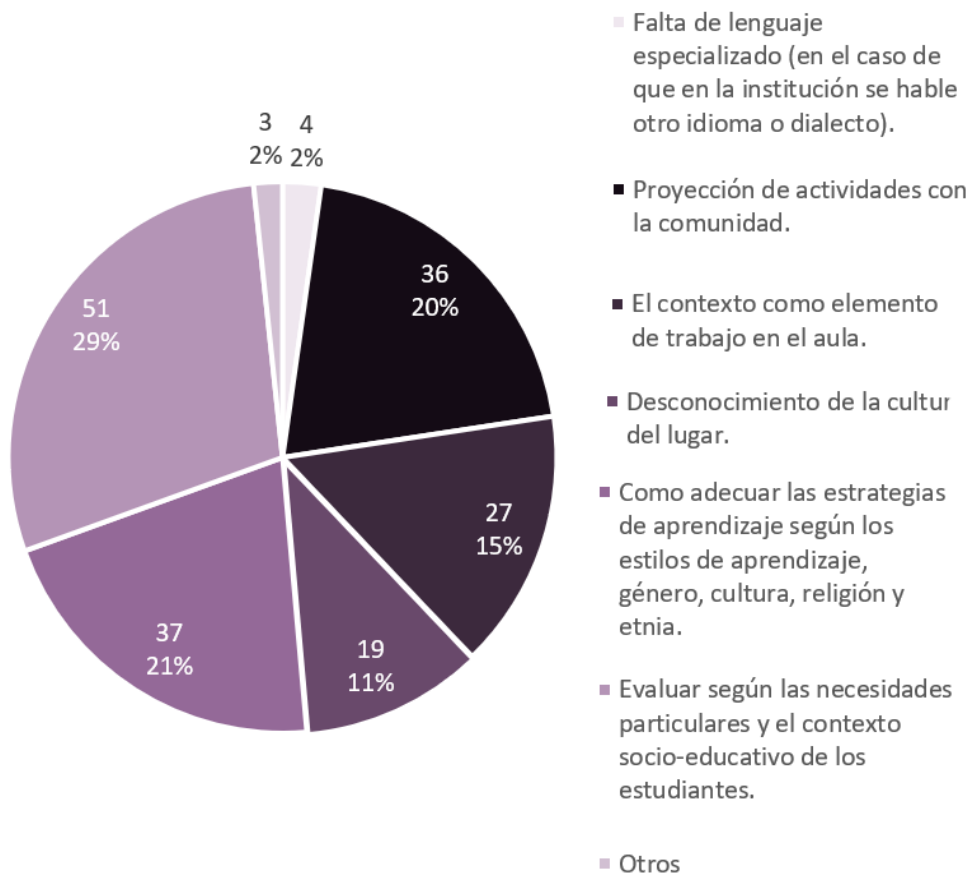


Otros: Participación grupal comunitaria en producir, como la forma de compartir generaciones/ Formas para romper con la barrera de discriminación que existe entre aula regular y área de educación especial, no solo entre estudiantes, sino que también entre los mismos docentes/ Aulas Modalidad de Talleres/ Lugar de trabajo, trabajo con metodología de taller/ Desarrollo integral de otras materias/ Mejorar el taller.

Figura 16: Pregunta #4. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

La mayoría de los docentes muestran un interés por mejorar su trabajo con estudiantes con necesidades especiales con un 27% de las respuestas, igualmente como refutar la falta de interés por parte de los estudiantes con un 20%. Por otro lado se pueden relacionar en dos grupos uno que abarca su trabajo propiamente la relación con el estudiante que serían como trabajar con estudiantes con necesidades especiales, cómo mejorar la falta de interés por parte del estudiante y el cómo resolver las situaciones de conflicto que tienen los estudiantes con un total de 62% y el segundo grupo corresponde a la parte integral del docente que serían la reflexión integral con otros profesores, el cómo enfrentar procesos de acosa laboral y cómo trabajar con los compañeros de otras materias y el de la misma área con un total de 35%.

Figura 17: Pregunta #5 ¿Cuáles serían algunas de estas situaciones culturales presente en su contexto institucional?



Otros: No existe una buena política de vinculación con la comunidad y los centros educativos, la falta de tiempo de programación/ La falta de apoyo legal hacia el docente/ Proyectar a la Universidad.

Figura 17: Pregunta #5. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Una de las cualidades que se presenta en sus contextos, es la evaluación según las necesidades particulares y el contexto socioeducativo de los estudiantes con un 29% de las respuestas, además de la importancia en adecuar las estrategias de aprendizaje según los estilos de aprendizaje, género, cultura, religión y etnia con un 21%. El que menos se presenta es la falta de lenguaje especializado. En la respuesta “otros” se destaca la falta de apoyo legal hacia el docente en caso de una problemática con el estudiante y que no existe un plan o política que fortalezca la vinculación con la comunidad y los centros educativos.

A continua se presenta el análisis de los resultados de cada uno de los gráficos, contemplando cada una de las unidades de análisis de la investigación.

Tabla 2: Análisis general de la encuesta

Unidades de análisis	Resultados
Redes	<p>Hay un interés por lo medios digitales. Muchas de las herramientas tecnológicas que utilizan se pueden encontrar dentro de un celular. Dentro de estos medios, las páginas web son las menos utilizadas para informarse sobre las capacitaciones.</p>
Capacitaciones	<p>Según los docentes se brindan capacitaciones de muy buena calidad, pero hay un porcentaje bajo de profesionales que utilizan las capacitaciones como medio para dar sus clases, lo que denota una falta de real aprovechamiento.</p> <p>Haciendo una relación entre el periodo que los docentes piensan que deben ser capacitados y los que realmente son capacitados encontramos discrepancias, ya que en el periodo de 6 meses el 69% considera que es el tiempo adecuado para ser capacitado, pero solo el 36% en realidad ha sido capacitado en este tiempo, en el periodo de más de 2 años 3% lo piensan y 16% no recibe una capacitación hace más de 4 años.</p> <p>Relacionando la cantidad de años laborando con el MEP y la veces que han sido capacitados los docentes, muestra que 2 de los encuestados que rondan entre los 5 a los 10 años laborando nunca han sido capacitados, así como 2 docentes, entre los rangos de 20 a 30 años laborando (Ver anexo 6. Tabla de Años Laborando y Tiempo desde la Última Capacitación). Asimismo los 4 docentes afirman que llevan menos de 5 años trabajando pero nunca han sido capacitados. Considerando que estamos hablando de docencia se vuelve perjudicial que un profesor, pase tanto tiempo sin ser capacitado y actualizado. Independientemente de los años laborando es necesario la capacitación, por lo que es alarmante ver que hay docentes que llevan de 20 a 30 años que no han sido capacitados.</p> <p>En la categoría C.2 Estrategias de capacitación, la modalidad con mayor inclinación por parte de los docentes es la presencial y seguidamente la semi-presencial, por lo que ellos prefieren que la capacitación se dé un acercamiento de forma física con el facilitador, en las clases. Los medios digitales no son de la preferencia de los docentes, como un medio para que se realicen las capacitaciones, pero sí como uno para la obtención de datos en el desarrollo de sus clases.</p>

	<p>En la C.1 Capacitaciones de instituciones se demuestra que el MEP es el que atiende la mayor cantidad de docentes que son capacitados según la encuesta, aunque en un menor número se da por otras instituciones. Se ve una falta ímpetu en instituciones que se encargan capacitaciones, sin dejar de lado la calidad de la misma.</p>
<p>Saber ser</p>	<p>El interés de los docentes en la C.2 Inteligencia Emocional se centra principalmente en su trabajo con los estudiantes, ya que la mayoría mostraron un interés sobre todo en los estudiantes con necesidades especiales como faltante en su práctica. Esta muestra ser la fundamental necesidad existen en el saber ser de los docentes.</p> <p>En la C1 Trabajo en equipo, un porcentaje alto de profesores manifiestan que les gustaría mejorar su reflexión experiencial con otros educadores.</p>
<p>Saber Hacer</p>	<p>En la C.1 Comunidad e institución dentro de las particularidades de “otros” se habla sobre la falta de una buena política de vinculación con la comunidad y los centros educativos, además la falta de apoyo legal hacia el docente, como algunas situaciones particulares del contexto. En la C.2 planeamiento y evaluación se ve la concordancia entre los educadores que dicen que conocen procesos de evaluación y la evaluación según las necesidades de contexto, siendo ambas la mayoría de respuestas en sus respectivos gráficos. Asimismo la C.2 no presenta una mayor necesidad y en la C.3 nuevas prácticas pedagógicas en la educación artística presentan un “buen conocimiento” sobre la teorización actual sobre la enseñanza de las artes visuales y pedagogías. Específicamente en la C.3 la mayoría presenta la necesidad de la utilización de recursos próximos a los medios digitales porque algunos no los utilizan de manera frecuente en sus clases como las ilustraciones, programas de diseño, películas, ordenadores y presentaciones audiovisuales. Un elemento que no están utilizando los docentes y se presenta como una necesidad es la escultura, donde no necesariamente se debe ver desde lo clásico, hecha con piedra y metales, sino como otras formas de entender la tridimensión. Asimismo los movimientos corporales está dentro de los porcentajes de menor utilización.</p>
	<p>En la C.1 Conocimientos propios de la disciplina los docentes interpretan que las técnicas en diferentes disciplinas artísticas es una de las bases de la educación artística y presentan esta como su mayor interés en capacitación. El siguiente tema</p>

Saber conocer	<p>de interés es el arte contemporáneo y posteriormente tendríamos a arte costarricense y patrimonio cultural en un mismo nivel.</p> <p>En la C.2 Procesos de indagación el mayor medio de investigación es el internet con un cantidad de 72 encuestados que lo utilizan y libros con 50 personas. Por lo que encontramos una necesidad en la forma en que buscan la información y la calidad de la misma, ya que en el internet se encuentran datos de diversas procedencias y se considera importante saber filtrar la información. Además de un 12% que equivale a 30 encuestados consideran que si realizan procesos propios de investigación.</p>
----------------------	--

Tabla 2: Análisis general de la encuesta. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

4.2 Análisis de datos de Entrevista

El apoyo de los asesores y su opinión se considera necesaria dentro de la investigación, ya que se infiere que ellos conocen las necesidades de cada una de las regionales, por esto observando la (figura 1), se tomó una muestra del 45% de las 22 asesorías de artes plástica del país, para realizar la entrevista de forma presencial y virtual. Por lo que se tuvo un alcance de las siguiente asesorías:

Figura 18: Alcance de las Asesorías de Entrevistadas

Asesoría de Alajuela	
Categorías de análisis	Respuestas
Capacitación	Actualización en programas, reformas de evaluación / Asesoramientos es algo inmediato y más individualizada / Viáticos dependiendo de ciertas situaciones, cosa que a veces no se cumple/ Procesos administrativos tediosos y burocráticos/ Desfases de tiempos en la entrega de certificados, ha mejorado/ Capacitaciones para puntaje / Mayor agilidad en otras instituciones que en el IDP/ Una investigación por año sobre las necesidades del docente/ Falta de espacios adecuados de capacitación, únicamente está la asesoría.
Saber Ser	N/A
Saber Hacer	Importancia en poseer cualidades para poder mediar los planes del MEP/ Problemas de mediación pedagógica/ Concepto de aula original/ Falta de flexibilidad y manejo de nuevos procesos de evaluación.
Saber Conocer	Falta de conocimientos sobre identidad.
Redes	Blog comunidad virtual/ Información digital/ Debilidad en las tecnologías en un grupo de docentes/ Facebook no lo utilizan los jóvenes para discutir información prefieren otros espacios virtuales/ Los docentes no retroalimentan de blog/ Trabaja con videoconferencias.

Particularidades: Capacitaciones dos veces al año / Busca enlaces con el Ministerio de Cultura para las capacitaciones/ Se ve el rol docente en 4 puntos vitales: el rol del docente, que tipo de docentes tenemos que ser, el rol del estudiante y el tipo de estudiante.

Observaciones: Los problemas de mediación pedagógica/ No depende de la edad sino de la actualización (autocapacitaciones) y la calidad formación inicial.

Tabla 3: Análisis asesoría de Alajuela. N/A, no aplica. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Tabla 4: Análisis asesoría de Cartago

Asesoría de Cartago	
Categorías de análisis	Respuestas

Capacitación	Capacitaciones en nuevas reformas en política educativas/ Búsqueda de diferentes facilitadores capacitados en el tema/ Preferencia por capacitaciones presenciales/ Burocrático, por oficios/ No llega a todos los docentes la información de las capacitaciones.
Saber Ser	En las capacitaciones se brindan espacios de diálogo entre docentes, se comparte información.
Saber Hacer	El asesor se encarga de la implementación de conocimientos en planeamiento, Se dan varias capacitaciones en planeamiento, tanto primaria como secundaria.
Saber Conocer	Deficiencias en los conocimientos en historia del arte, sobre todo el arte contemporáneo/ No hay iniciativa para indagar.
Redes	Importancia en el uso de tecnologías.

Particularidades: Mayor dificultad para que el docente en secundaria salga a capacitaciones, porque las instituciones educativas no pasan la información, ni dan permiso.

Observaciones: Dificultad para que los docentes y estudiantes salgan de la institución/ Como implementan los conocimientos con los estudiantes.

Tabla 4: Análisis asesoría de Cartago. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Tabla 5: Análisis asesoría de Guápiles

Asesoría de Guápiles	
Categorías de análisis	Respuestas
Capacitación	Por actualización/ IDP encargado de las capacitaciones.
Saber Ser	Importancia en compartir ideas entre los docentes.
Saber Hacer	Deficiencias en evaluación, elaboración de instrumentos de evaluación, utilización de recursos tecnológicos como estrategia de mediación.
Saber Conocer	N/A
Redes	Uso de correo institucional, pero falta de revisión/ Medio idóneo los teléfonos personales, grupos.

Particularidades: El asesor no realiza las capacitaciones / Utilizan el teléfono institucional.

Tabla 5: Análisis asesoría de Guápiles. N/A, no aplica. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Tabla 6: Análisis asesoría de Occidente

Asesoría de Occidente	
Categorías de análisis	Respuestas
Capacitación	Importancia por actualización, conocimientos, habilidades, destrezas, comportamiento, perfeccionamiento y sobre todo actitud para lograr cubrir las necesidades pedagógicas actuales / No se pueden quedar solo con los conocimientos universitarios / Asesores crean diagnósticos y observación sistemática/ Capacitaciones tanto físicos, como virtuales.
Saber Ser	Mejorar en Asertividad, Liderazgo positivo proactivo –reactivo, Empatía e inteligencia emocional, Autoevaluación.
Saber Hacer	Mejorar en habilidades lingüísticas: Escritura, Impostación de la voz y Uso de la gesticulación, Manejo asertivo de equipo o grupos de trabajo, Manejo de herramientas tecnológicas, conocimiento de nuevas prácticas, Manejo de grupo, Diagnósticos, Planeamiento, Evaluación, Material didáctico.
Saber Conocer	N/A
Redes	Se busca que los docentes utilicen medios tecnológicos / Gran viabilidad que presentan las Wikis, los Blog, los Edublog.

Particularidades: Deseo por la utilización de medios digitales.

Tabla 6: Análisis asesoría de Occidente. N/A, no aplica. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Tabla 7: Análisis asesoría de San Carlos

Asesoría de San Carlos	
Categorías de análisis	Respuestas

Capacitación	Renovación y adquisición de nuevos conocimientos/ Agilizar la capacitación, rol del asesor/ Diagnóstico de necesidades.
Saber Ser	N/A
Saber Hacer	Cada una de las zonas cuenta con particularidades contextuales diferentes.
Saber Conocer	N/A
Redes	Carencia en conocimientos tecnológicos.

Particularidades: Se abordan las necesidades del diagnóstico hasta el año siguiente/ Hay una diferencia marcada entre los docentes que saben sobre tecnología y los que no/ Trabajo con diseño textil, con tela como con material reciclado, para aplicarlo con el estudiante/ Muestra interesada por conocer sobre nuevas técnicas textiles.

Tabla 7: Análisis asesoría de San Carlos. N/A, no aplica. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Tabla 8: Análisis asesoría de San José Central

Asesoría de San José Central	
Categorías de análisis	Respuestas
Capacitación	Actualización / Recibe nueva información / Funciones del asesor regional: orientar, asesorar, capacitar y guiar los procesos de los docentes /Asesoramientos, capacitaciones, visitas al aula y atención/ Se maneja vía dirección regional, supervisión, centro educativo y docente (la información no siempre llega a los centros educativos)
Saber Ser	Uso de foros y encuentros para compartir experiencias exitosas
Saber Hacer	Mejorar la aplicación en las aulas/ Asesoramiento en evaluación y aplicación de adecuaciones curriculares
Saber Conocer	Asesoramiento en técnicas artísticas / No realizan procesos de lectura e indagación
Redes	Tecnologías para la obtención de información y capacitaciones / Los docentes si se capacitaron para el uso de tecnología y medios digitales.

Particularidades: En las capacitaciones los docentes buscan mejorar sus habilidades artísticas y no se preocupan porque funcione en el aula.

Tabla 8: Análisis asesoría de San José Central. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Tabla 9: Análisis asesoría de Sarapiquí

Asesoría de Sarapiquí	
Categorías de análisis	Respuestas
Capacitación	Actualización / Reforzamiento de los cursos universitarios / Importancia en la capacitación por formar a los estudiantes
Saber Ser	Concientizar acerca de la verdadera importancia que tiene el estudiante en el proceso educativo
Saber Hacer	Actualización en nuevas tendencias educativas /No hay una buena relación entre didáctica, currículo y evaluación
Saber Conocer	N/A
Redes	Importancia en el uso de las tecnologías, tanto del docente como del estudiante

Observaciones: Los docentes no ingresan a laborar con una buena formación inicial.

Tabla 9: Análisis asesoría de Sarapiquí. N/A, no aplica. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Tabla 10: Análisis asesoría Grande de Térraba

Asesoría de Grande de Térraba	
Categorías de análisis	Respuestas
Capacitación	Importante porque el conocimiento varía/ Actualización/ Capacitaciones 2 por año/ Procesos burocráticos/ A nivel nacional hay pocas capacitaciones/ Mediante convocatorias.
Saber Ser	Problemas con la inteligencia emocional/ Tener en consideración al estudiante como persona con emociones y opiniones/ Mucho estrés en el docente, no se sabe manejar/ El docente debe tener interacción con otras áreas de las artes.

Saber Hacer	Indispensable actualizarse en paradigmas diferentes/ Materiales alternativos poco usados, no sabe cómo usarlos/ No se aplican las inteligencias múltiples/ La evaluación no solo es para los estudiantes, sino también para el docente.
Saber Conocer	Falta de conocimientos en arte/ Falta de procesos propios de investigación y de lectura.
Redes	Necesidad de capacitación en tecnologías.

Particularidades: Se encuentra una deficiencia en la información que encuentra el docente/ Desinterés por encontrar nueva información.

Observaciones: Problemas de formación inicial, vienen mal formados/ Las instituciones educativas no dan apoyo para que los docentes salgan a capacitarse/ Manejo de grupo/ Mayor libertad a los estudiantes.

Tabla 10: Análisis asesoría Grande de Térraba. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Tabla 11: Análisis asesoría de Desamparados

Asesoría de Desamparados	
Categorías de análisis	Respuestas
Capacitación	Habla sobre actualización docente/ Preferencia por capacitaciones presenciales/ Importancia en diagnóstico/ La capacitación debe ser útil para su trabajo en el aula y no meramente para aspectos personales / Por convocatoria, asesores, supervisor, directores y docentes / No siempre llega la información
Saber Ser	Reconoce la importancia de transmitir ideas/ Deseo de entenderse todos como compañeros.
Saber Hacer	Es necesario conocer el área/ Necesidad en evaluación y planeamiento, los docentes/ Necesidad en planeamiento con necesidades especiales
Saber Conocer	Los docentes buscan conocer sobre técnicas artísticas
Redes	Los docentes piden capacitación en herramientas tecnológicas / Correo institucional como medio oficial y grupo de WhatsApp más informal, para recordatorio y compartir experiencias.

Particularidades: Los docentes piensan más en sus necesidades particulares y no tanto pedagógicas/ Problemas de comunicación entre asesor y educadores/ Contexto de la asesoría tanto rural, como urbano.

Tabla 11: Análisis asesoría de Desamparados. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Tabla 12: Análisis asesoría de Nicoya

Asesoría de Nicoya	
Categorías de análisis	Respuestas
Capacitación	Para obtener conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías para reflexionar/ Un posterior acompañamiento con distintas estrategias/ Por la importancia de crecimiento, personal, profesional en el escenario educativo.
Saber Ser	Adquirir disfrute en el escenario escolar
Saber Hacer	Búsqueda de nuevas técnicas pedagógicas/ Necesidad de espacios de convergencia, donde se integre arte, cultura y ciudadanía/ Fatal el uso de material alternativo.
Saber Conocer	N/A
Redes	Necesidad en el uso de la tecnología/ Importancia en tener a mano la información, en blogger, vía correo, páginas y videoconferencias destinadas a temas específicos.

Observaciones: Necesidad de ver un cambio en aula con los nuevos conocimientos de capacitaciones.

Tabla 12: Análisis asesoría de Nicoya. N/A, no aplica. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Análisis General de Entrevista de los Asesores:

Redes: Los asesores consideran que las tecnologías son importantes, pero hay una debilidad por la utilización de medios digitales, en algunas ocasiones, no es, que no sepan utilizarlos sino que no poseen tanto interés. No usan las redes sociales para discutir información, sino que prefieren otros espacios. Los asesores utilizan Blog, Wikis, Edublogs, correos, videoconferencias, páginas, entre otros, para incentivar la participación de los docentes. La mayoría de ellos usan el correo institucional para compartir información, como medio oficial pero asimismo demuestran un interés por usar el WhatsApp como un medio informal, ya que la información llega de forma rápida, igualmente ayuda a compartir experiencias, respetando si alguno de los docentes no desea permanecer en el grupo. Consideran que la utilización de medios digitales debe ser tanto para que los docentes sepan utilizarlo, como para hacer uso en el aula con sus estudiantes. En la regional de San José Central los docentes si han recibido capacitación en medios

tecnológicos, pero en la de Grande de Térraba y Desamparados los asesores considera abiertamente la necesidad que se realice una capacitación en la zona.

Capacitaciones: En su gran mayoría consideran que la capacitación debe ser para la actualización del docente, en su crecimiento personal y profesional, ya que lo que se aprende en la Universidad no es suficiente, así mismo aplican un acompañamiento mediante el asesoramiento por medio de diferentes metodologías, en necesidades más puntuales. Aún así los procesos para que se den son tedioso y burocráticos, por lo que la información a veces no llega adecuadamente y el proceso de aprobación es complicado. Algunos de los asesores consideran que el docente debe ser capacitado dos veces por años.

C.1 Capacitaciones de instituciones: Los desfases de tiempo en donde se da la capacitación y se entrega el título ha mejorado con el gobierno actual. Y se dan un puntaje para premiar la asistencia y participación. En el caso del MEP y el IDP, el proceso de planeamiento y aprobación es por convocatoria, que sigue los niveles de asesores, supervisores, directos y docentes. Hay mayor agilidad en el planteamiento y realización de las capacitaciones por parte de otras instituciones. Se presenta la necesidad de espacios adecuados para las capacitaciones de los docentes

C.2 Estrategias de capacitación: Es indispensable para los asesores un proceso de diagnóstico para visualizar las necesidades de capacitación que poseen los docentes. Hay discrepancias en el medio en donde los asesores quieren y realizan la capacitación, ya que hay unos que prefieren los medios digitales y otros presenciales. Buscar facilitadores adecuados para que realicen las capacitaciones y que sean expertos en el tema que están brindando.

Saber Ser: Se ve un interés y considerar al estudiante y al docente como seres integrales y sociales.

C.1 Trabajo en equipo: Se reconoce la importancia de los procesos de socialización de los conocimientos y experiencias de los docentes, además de la necesidad de verse como compañeros, por medio de foros y encuentros. Se observa la importancia de trabajar en interacción con otras áreas de las artes.

C.2 Inteligencia emocional: Existen problemas con la inteligencia emocional de los docentes, ya que en su mayoría no toman en cuenta los sentimientos y emociones, y no les permite disfrutar de manera adecuada el escenario escolar. Asimismo el docente maneja mucho estrés y no sabe cómo direccionar el mismo. Además debe trabajar en su asertividad, empatía y en un liderazgo positivo y proactivo.

Saber Hacer: Tener cualidades para poder mediar entre los planes del MEP y el trabajo en el aula, para hacerlo de manera flexible según las experiencias en la clase. Porque la mayoría de los asesores admite que los docentes tienen problemas de mediación pedagógica. Mejorar las habilidades lingüísticas para la interacción en el aula, como la escritura, imposición de la voz y el uso de la gesticulación.

C.1 Comunidad e Institución: Considerar las particularidades del contexto e integrarlas en el aula, por lo que es importante conocer el lugar de trabajo, ya que las asesorías pueden manejar tanto zonas rurales como urbanas. Igualmente se ve la necesidad de espacios para la convergencia de la cultura, contexto y el arte.

C.2 Planeamiento y evaluación: La mayor parte de las capacitaciones se enfocan en planificación, planeamiento y evaluación, pero algunas asesorías consideran que aun así hay deficiencias en la elaboración de los instrumentos de evaluación y mediación, así como la falta de una adecuada relación entre la didáctica, el currículo y evaluación. Asesoramiento en aplicación de adecuaciones curriculares y necesidades especiales. El docente debe considerar que la evaluación no solo es para los estudiantes, sino también para ellos mismo, cosa que se deja de lado.

C.3 Nuevas prácticas pedagógicas en educación artística: Algunos asesores consideran necesario que se capacite en nueva tendencia educativas, porque no saben sobre materiales alternativo, ni cómo utilizarlos. El docente no aplica las teorías sobre inteligencias múltiples. Asimismo manifiestan que es necesario modificar el concepto tradicional del aula y salir del límite de las cuatros paredes.

Saber Conocer: Se presentan casos donde el docente habla sobre temáticas y conceptos que se dan en el planeamiento, pero no terminan de comprenderlos.

C.1 Conocimientos propios de la disciplina: En general el docente pide conocer más sobre técnicas artísticas, pero varios asesores contemplan que el educador busca capacitaciones en esto sobre todo para mejorar sus habilidades personales y no piensan tanto en cómo aplicar esto con los estudiantes, solo se encuentra la particularidad de San Carlos que desea nuevos conocimientos sobre técnicas artísticas principalmente en el área de textiles, pero si llega a una aplicación adecuada con los estudiantes. Además se ven algunas deficiencias en conocimientos sobre historia del arte, principalmente sobre arte contemporáneo.

C.2 Procesos de indagación: Se determina una falta de interés en procesos propios de investigación y de lectura por parte del docente. Además se da una preocupación por la calidad de información que los docentes encuentran y utilizan.

Observaciones: Los asesores contemplan que hay instituciones de formación inicial que no profesionalizan a sus docentes adecuadamente, dejando huecos en su formación, pero esto se puede mejorar con buenos procesos de capacitación y autocapacitaciones. Se presenta una dificultad para que los docentes logren salir de la institución de trabajo para ser capacitados. Se debe ver en el aula, aplicados los nuevos conocimientos adquiridos en la capacitaciones.

Entrevista a Expertos

Tabla 13: Experto en Formación Continua

Unidad de Análisis	Resultados
--------------------	------------

Capacitación

C.1 Capacitaciones de instituciones: Las instituciones tienen alineamientos de capacitación, pero en los cambios de gobierno varían, pero no hay cambio en la práctica o se dan muy lentamente/ Los sistemas políticos hacen que los objetivos y las estructuras de capacitación cambien/ Cada una de las áreas a las que se enfocan las capacitaciones buscan cosas diferentes/ Los administrativos también deben ser capacitación/ Se tiene que tomar en cuenta lo registro civil ya que no existe un reglamento de capacitación/ Dirección de Registro civil y el MEP son los que se encargan de los procesos de acreditación/ diferentes cursos gratuitos y remuneradas/ Las capacitaciones se dan por los procesos de autoevaluación de los docentes, pero también se debe considerar las tecnologías y los sujetos que viven con estas son diferentes (cambios psicológicos).

C.2 Estrategias de la capacitación: Se dan las capacitaciones de forma bimodal, virtual, metodologías de estudio y todo lo que probablemente las tecnologías de la información pueden llevar a cabo/ Sistema de titulación según las horas, 30 mínimo título de aprovechamiento, 12 horas certificado de participación y menos de 12 certificado de asistencia. las personas tienen que asistir a 85% de la actividad/ buscar necesidades y demandas de los docentes para un proceso exitoso/ Hacer procesos de autoevaluación de los cursos, para fortalecer las debilidades, ya que no cree en las amenazas (FODA) y le gustan más los procesos de reflexivos y de motivación. Definir bien los grupos objetivos, consumidores o usuarios. En una capacitación se deben considerar los grupos diversos en edades, etnias, costumbres entre otros.

Metodología de las W para hacer: who, what, how, where, when, y los ponemos a decir who, a quien, how, como, what, que voy a dar, when, dónde lo voy a dar, how, cómo lo voy a dar, how much, cuánto va a costar, how many. Esta metodología además de cómo hacer un taller ayuda dentro de los procesos de autoevaluación.

Observaciones: La institución a la que pertenece el experto piensa en la formación permanente, para que se de un proceso de integración en diferentes áreas y no solo la laboral, también llamado aprendizaje a lo largo de la vida (ALV). Se dan capacitaciones en el área de docencia en metodologías, en procesos de evaluación y en enseñanzas de aprendizaje.

Tabla 13: Experto en Formación Continua. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

En el tema de capacitación el país se rige por el sistema que propone la Dirección de Registro Civil (DRC), ya que esa es la que adoptan las instituciones que brindan formación continua al no existir otro sistema registro de horas propio, además considerando que son el DRC y el MEP los que realizan los procesos de acreditación, con este mismo sistema, se deben de utilizar para que la capacitación sea autenticada. Con

mínimos de cantidad de horas para diferentes titulaciones de la capacitación o curso. Estas instituciones no solo deben brindar apoyo a docentes que desean ser capacitados y presentan alguna necesidad, sino también la capacitación del personal administrativo, ya que una constante reestructuración y autoevaluación de las capacitaciones ayuda a garantizar procesos sanos. Como parte de la estructura debe considerarse la población a la que se dirige porque presentan cambios psicológicos, además de rangos de edades variados. En la logística de una capacitación se debe contemplar una metodología llamada las de doble W, para saber desde cuánto dinero es con el que se cuenta o cuales son los temas que se van a trabajar y el enfoque que se va a utilizar.

Tabla 14: Experto en Redes

Unidad de Análisis	Resultados
Redes	<p>Se utilizan correos electrónicos institucionales, con la plataforma de Hotmail, que hace enlaces con videoconferencias o mensajería/ Portal educativo y del ministerio (con subportales como educativo/ en algunas proyectos se maneja el Facebook, nació regional pero después se hizo por el país/ Todavía se sigue utilizando el teléfono para localizar algunas personas/ No se hace un manejo efectivo de los recursos tecnológicos/ Limitante que no todos los docentes están abiertos usar recursos tecnológicos y las redes sociales las utilizan para cuestiones personales y no adjuntos de trabajo (pero es creciente la población que puede ser contactada por redes sociales o correos)/ grupos de WhatsApp agilizan la comunicación y la transferencia de la información/ problemas con los procesos burocráticos para que un docente sea capacitado y que llegue la información/ Ya se han realizado proyectos de capacitación para que aprendan a usar redes los docentes/ desconocimiento de algunas redes de comunicación/ Empresas prestan servicios en la creación de recursos tecnológicos, pero no se hace un real estudio sobre el impacto del mismo/ Los recursos se deben valorar constantemente, ver cuál es su función y si la cumplen.</p> <p>Características que debe tener una red para docentes: 1. no esté cargada de información y que tenga los elementos básicos que ellos necesitan, 2. que sea llamativa 3. que la información responda a intereses y a necesidades de los docentes.</p>

Observación: Política hace que algunos de los perfiles de Facebook que se usaban para comunicarse en diferentes proyectos sean eliminados, ya que el Ministerio solo permite tener una cuenta oficial.

Tabla 14: Experto en Redes. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Las instituciones presentan un interés por integrar tecnologías, pero no prestan atención a los diversos procesos de evaluación, ya que saben que está la necesidad de implementar las tecnologías, pero no se evalúan, por lo que terminan siendo deficientes y poco actualizados. Se denota que el Ministerio, a pesar de tener gran variedad de herramientas, limita en algunos casos la utilización de los mismos, como es el caso de las páginas de Facebook donde solo permite una página por departamento.

Otro elemento que se denota es la agilidad con el uso del celular. Este medio lo utilizan para contactar a los docentes, por medio de aplicaciones como el WhatsApp, lo que demostró ser un medio más rápido, aun así solo se utiliza para recordatorios o contactos. Estos ejemplos de medios electrónicos y otros muchos, los docentes los usan, pero no los relacionan con su profesionalización, sino para objetivos más sociales, el que están acostumbrados a visualizar para su trabajo es el correo electrónico, pero no todos los docentes lo revisan. Además se presenta la problemática de que los educadores no conocen muchas veces todas las posibilidades digitales que se les ofrecen y que podrían ser de provecho para ellos. Aun así se demuestra que una mayor cantidad de docentes se van acercando cada vez más a los medios digitales por diversos motivos y que se hace más posible el contactarlos.

4.3 Análisis de datos de FotoDiálogo

Este instrumento es tomado de las metodologías artísticas de investigación en educación como un elemento para evaluar la categoría de pensamiento visual de la unidad Saber Conocer. La muestra corresponde a la mitad de los cantones contenidos en el Gran Área Metropolitana (GAM) que, según Rivera, 2017 son los siguientes:

Figura 19: Mapa de los cantones del GAM

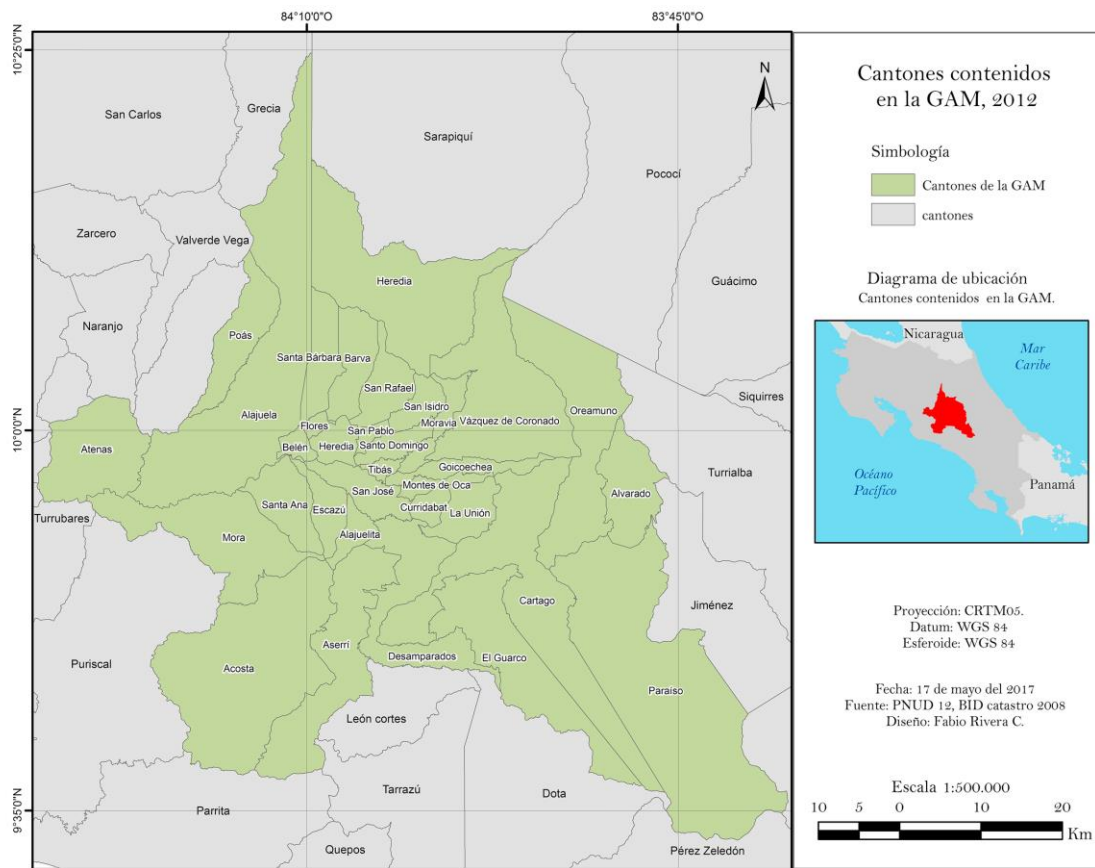
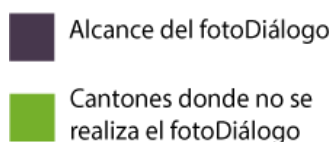
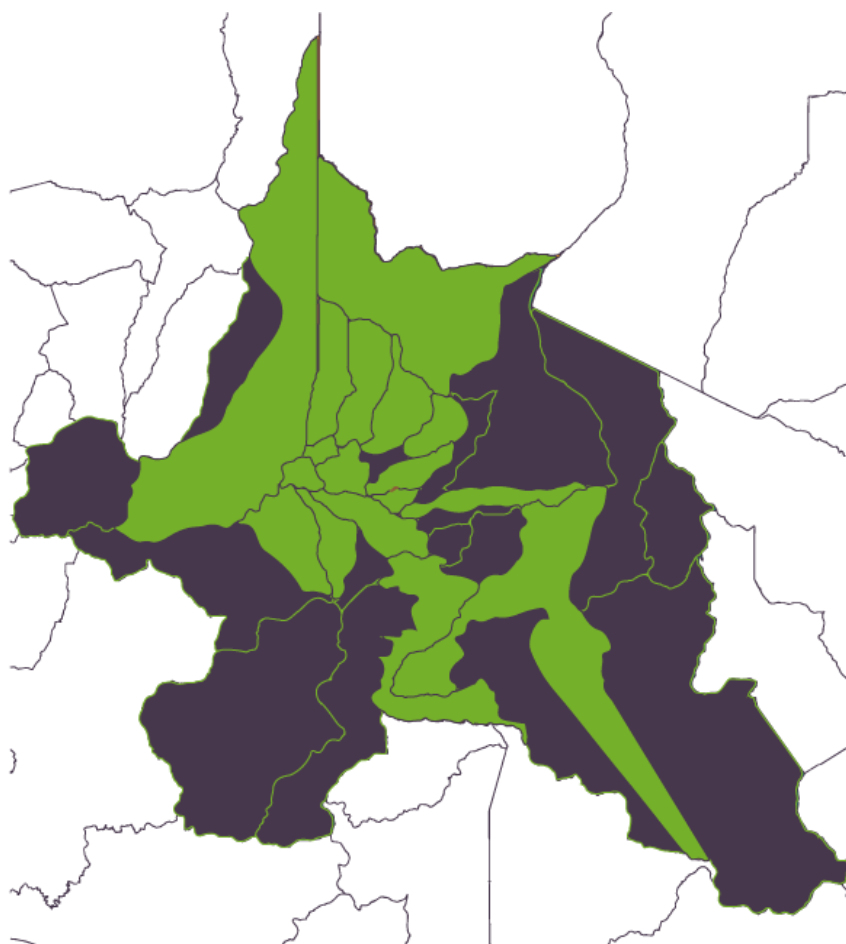


Figura 19: Mapa de los cantones del GAM. Recuperado de Rivera, 2017.

Con un alcance en los siguientes cantones:

Figura 20: Mapa de alcance del fotoDiálogo



Cantones: Barva, Goicoechea, Desamparados, Tibás, San Rafael, Belén, Heredia, Santa Ana, Cartago, San José, Alajuela, Santa Bárbara, San Isidro, Flores, Santo Domingo, Escazú.

Figura 20: Mapa de alcance del fotoDiálogo. Elaboración propia. Basado en: Rivera, 2017. Cantones contenidos en el GAM, 2012.

La primera parte del análisis se realiza de forma cualitativa, donde se clasifican en formas no visuales de continuidad (identificación de temática literal, continuidad de acción, utilidad o función, asociación temática contextual y asociación simbólica) y formas de continuidad visual (analogía formal simple, analogía formal compuesta, continuidad estilística, relato y equivalencia poética) a los 16 educadores que se les aplica el fotoDiálogo. La segunda parte del análisis se hace de manera cuantitativa con la utilización de un gráfico, para medir la cantidad de docentes por respuesta y por forma de continuidad.

A continuación se presenta cada uno de los resultado por cantón del GAM, con las imágenes de pregunta y respuesta del fotoDiálogo (Anexo 7. Fotos Originales del FotoDiálogo). Junto con el tipo categoría según cada continuidad, y el porqué de cada resultado.

Tabla 15: FotoDiálogo San Rafael

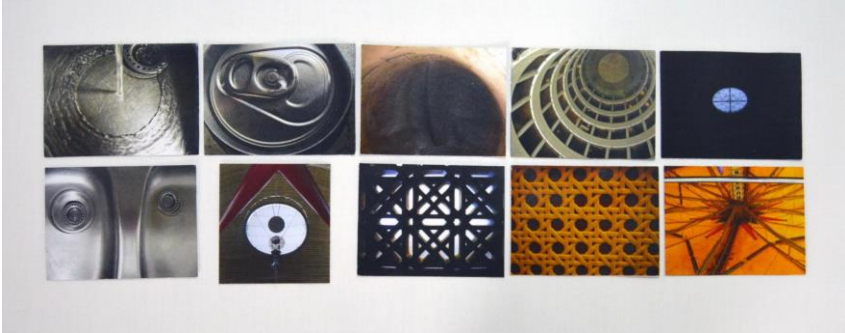
#1. San Rafael	
	<p>Analogía formal simple: Habla de profundidad, forma y patrones.</p>

Tabla 15: FotoDiálogo San Rafael. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Tabla 16: FotoDiálogo Belén

#2. Belén	
	<p>Analogía formal simple: Habla por medio de la textura.</p>

Tabla 16: FotoDiálogo Belén. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Tabla 17: FotoDiálogo Heredia.

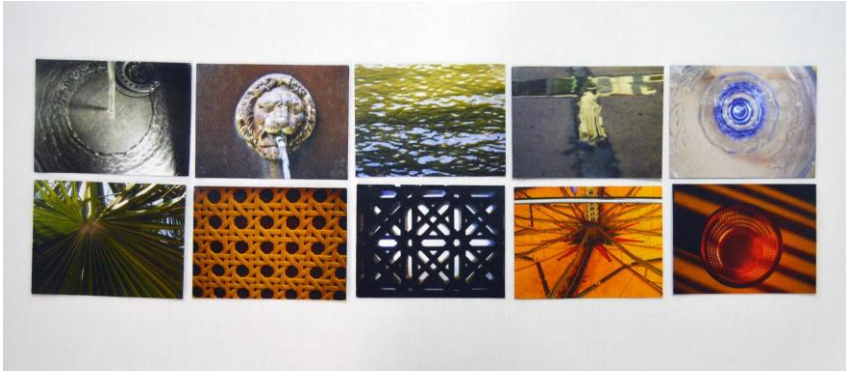
#3. Heredia	
	<p>Identificación de temática literal: La mayoría en continuidad no visual.</p>

Tabla 17: FotoDiálogo Heredia. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Tabla 18: FotoDiálogo Santa Ana


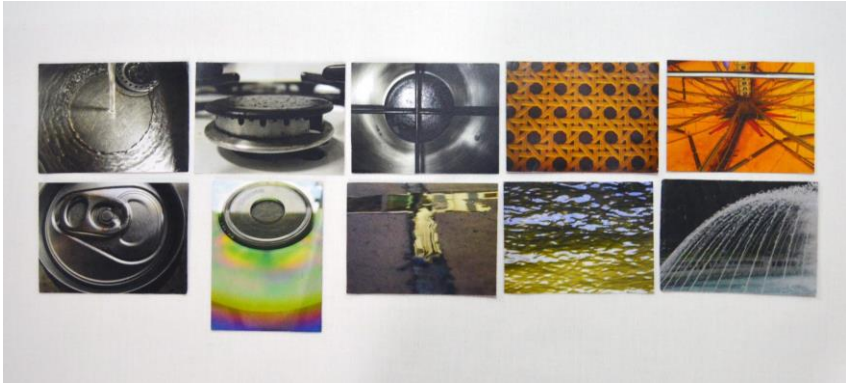
#4. Santa Ana	
	<p>Analogía formal simple: Habla de elementos como profundidad y composición.</p>

Tabla 18: FotoDiálogo Santa Ana. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Tabla 19: FotoDiálogo Goicochea

#5. Goicochea




Relato:
Asociación con el agua en su experiencia personal.

Tabla 19: FotoDiálogo Goicochea. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Tabla 20: FotoDiálogo Cartago

#6. Cartago




Continuidad de acción, utilidad y función:
Relaciona las funciones de los objetos que él cree son representados en la imagen/pregunta.

Tabla 20: FotoDiálogo Cartago. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Tabla 21: FotoDiálogo San José

#7. San José



Asociación simbólica:
Trate de hacer un relato pero solo llega a crear dos comparaciones entre el agua (mojado) y lo seco.

Tabla 21: FotoDiálogo San José. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Tabla 22: FotoDiálogo Alajuela

#8. Alajuela



Analogía formal simple:
Habla sobre los elementos de la composición de las imágenes.

Tabla 22: FotoDiálogo Alajuela. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Tabla 23: FotoDiálogo Santa Bárbara


#9. Santa Bárbara	
	<p>Asociación simbólica: En su mayoría trabaja con conceptos opuestos como lo natural y lo artificial.</p>

Tabla 23: FotoDiálogo Santa Bárbara. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Tabla 24: FotoDiálogo San Isidro

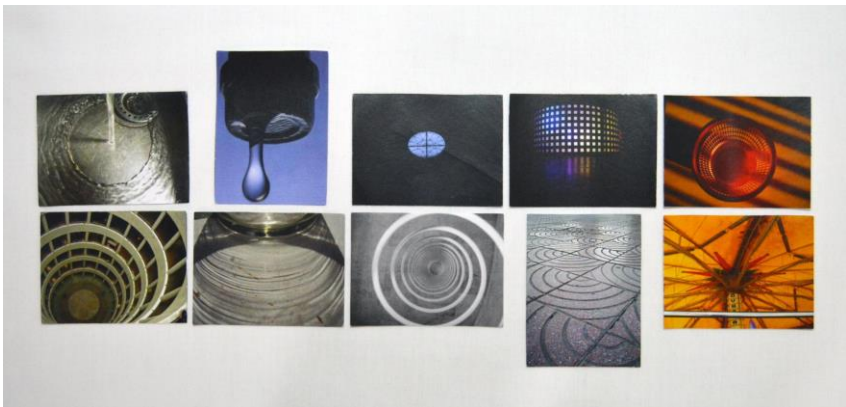

#10. San Isidro	
	<p>Identificación de temática literal: Responde con el mismo objeto o material con el que se le pregunta.</p>

Tabla 24: FotoDiálogo San Isidro. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Tabla 25: FotoDiálogo Flores

#11. Flores




Analogía formal simple:
Utiliza pocos elementos del lenguaje visual.

Tabla 25: FotoDiálogo Flores. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Tabla 26: FotoDiálogo Santo Domingo

#12. Santo Domingo



Analogía formal compuesta:
Combinación varios conceptos del lenguaje visual.

Tabla 26: FotoDiálogo Santo Domingo. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Tabla 27: FotoDiálogo Barva

#13. Barva



Analogía formal simple:
Utiliza principalmente la
forma.

Tabla 27: FotoDiálogo Barva. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Tabla 28: FotoDiálogo Tibás

#14. Tibás



Analogía formal simple:
Utiliza principalmente la
forma y color.

Tabla 28: FotoDiálogo Tibás. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Tabla 29: FotoDiálogo Escazú

#15. Escazú	
	<p>Equivalencia poética: Asociaciones simbólicas entre las imágenes y el tema a tratar.</p>

Tabla 29: FotoDiálogo Escazú. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Tabla 30: FotoDiálogo Desamparados


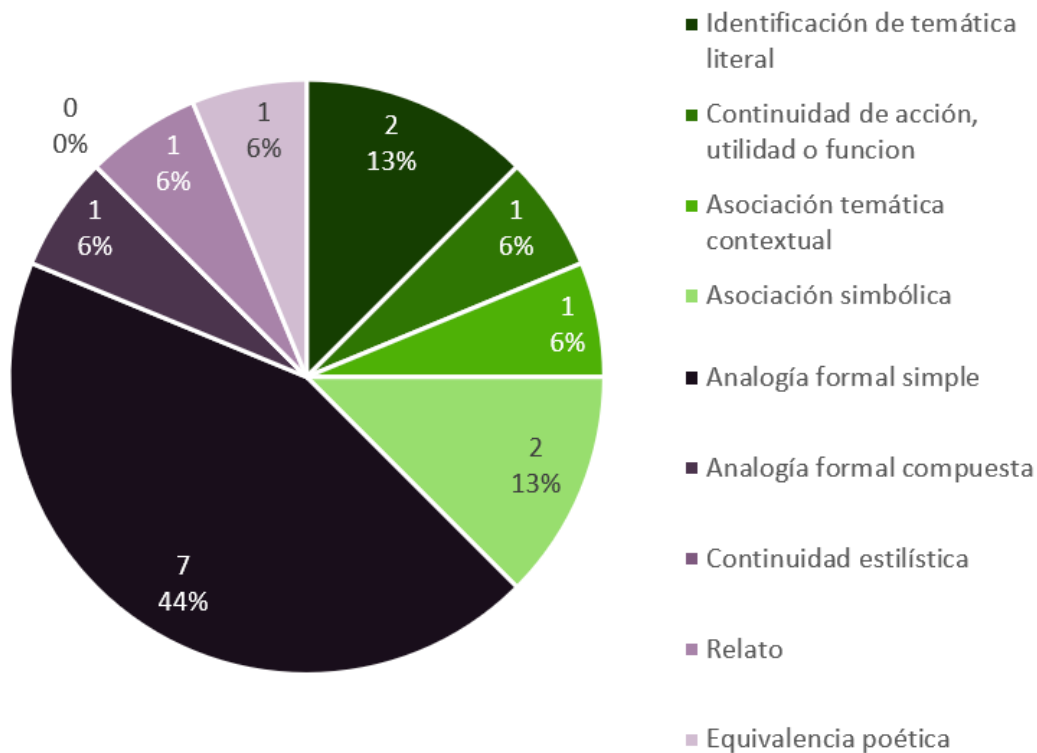
#16. Desamparados	
	<p>Asociación temática contextual: Relaciona objetos habituales en un contexto determinado y además lo hace desde su experiencia perceptiva.</p>

Tabla 30: FotoDiálogo Desamparados. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Figura 21: Análisis general del FotoDiálogo



Nota: La degradación de verdes corresponde a las formas no visuales de continuidad y la degradación en violetas a las formas de continuidad visual.

Figura 21: Análisis general del fotodiálogo. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

El 62% de los docentes se presentan dentro de la categoría de formas de continuidad visual y el 38% en la de formas no visuales de continuidad, siendo así la analogía formal simple como la de mayor cantidad con un 44%. Siendo esta una categoría aceptable, pero para profesiones en el área y docentes que se desarrollan en ella, es indispensable mejorar el nivel de pensamiento visual, por lo que se crea una necesidad en esta categoría. Podemos notar además, que eliminando este punto medio, los docentes con mayores niveles de pensamiento visual llegan solo a un 18%, a la par del 38% en los niveles más abajo de la analogía formal simple.

4.4 Triangulación de datos:

A partir que cada uno de los análisis de los instrumentos por separado en el siguiente apartado se procede a realizar la triangulación de cada uno de estos datos, para conocer en cuáles son las necesidades docentes y las características de la red, utilizando la opinión de docentes, asesores y expertos en distintas áreas, examinando cada una de las unidades y categorías de análisis.

La primera de las unidades es la de redes, que se dividen en las necesidades docentes respecto a la tecnología y herramientas que se pueden utilizar la red de comunicación.

Tabla 31: Redes

<p>Encuesta</p>	<p>Necesidades: Se ve una necesidad por los medios digitales ya que los docentes se presentan interesados.</p> <p>Características: Las páginas web no son tan consultadas para informarse sobre capacitaciones, pero la mayoría de las herramientas que si utilizan las pueden portar dentro del celular.</p>
<p>Entrevista</p>	<p>Necesidades: Se denota una debilidad en la utilización de medios digitales, pero hay un interés por ellos. El docente debe ser capacitados sobre medios digitales, así como herramientas para que implementen estos dentro del aula. Así mismo se presenta una necesidad en la evaluación y actualización de los medios tecnológicos que las instituciones ofrecen a los docentes. Además el docente necesita familiarizarse con que las redes sociales, aplicaciones, entre otros también ayudan en su proceso de enseñanza - aprendizaje, pero para esto se necesitan habilidades de búsqueda y análisis para filtrar lo que se encuentra en internet.</p> <p>Características: Las redes sociales si son utilizadas por los docentes por lo que están familiarizadas, pero no para ser capacitados. Se presenta la utilización de correos electrónicos como medio formal, pero hay un interés por usar el WhatsApp como medio informal de comunicación y para compartir experiencias, ya que la información llega más rápido y es más sencillo el contacto con un docente.</p>
<p>FotoDiálogo</p>	<p>N/A</p>

Tabla 31. Redes. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Los docentes muestran debilidades en el uso de los medios digitales, pero a su vez se ven interesados en ser capacitados en estos. Se debe evaluar la eficacia que tenga un proceso de formación continua del medio tecnológico que se utilice, ya que muchas veces aunque se dan proceso capacitación con estos, no son los idóneos los medios que se usan, porque muchas veces ya están obsoletos. Asimismo la necesidad de emigrar a nuevas redes como lo son los medios de mensajería, apps y redes sociales, para profesionalizarse y utilizarlo en el aula.

Una red digital que utilicen los profesores debe estar al alcance de sus manos, por lo que un medio apto para su uso sería el celular, ya que en este se le puede localizar fácilmente y se siente familiarizados con el mismo. Esta red digital debe considerar su público meta por lo que sería importante que cuente con ciertas características: 1. que no esté cargada de información y que tenga los elementos básicos que ellos necesitan, 2. que sea llamativa y 3. que la información responda a intereses y necesidades de los docentes.

La segunda unidad de análisis es la de capacitaciones, se divide entre las categorías de capacitaciones de instituciones y estrategias de capacitación. La información se obtiene de una experta en formación continua y la encuesta a los docentes de artes plásticas que trabajan con el MEP.

Tabla 32: Capacitaciones

<p>Encuesta</p>	<p>C.1 Capacitaciones de instituciones: No se está abarcando la cantidad total de los docentes con las capacitaciones o se dejan lapsos muy grandes de tiempo entre ellas, por lo que sería importante incentivar la autocapacitación, así como mejorar los procesos de divulgación sobre otras capacitaciones fuera del MEP, aunque esta institución es la que se encarga del mayor número de capacitaciones.</p> <p>C.2 Estrategias de capacitación: Es necesaria evaluar las estructuras de capacitaciones que se están dando, ya que no hay un verdadero aprovechamiento de las mismas. Los docentes presentan una preferencia por la metodología presencial.</p>
<p>Entrevista</p>	<p>C.1 Capacitaciones de instituciones: A la capacitación se le brinda la principal función de actualización, pero para su realización los procesos se vuelven muy burocráticos lo que provoca que la información sobre las mismas no llegue. Hay una problemática entre la capacitación y el tiempo de la entrega del título. Consideran que otras instituciones son más eficientes en la realización de capacitaciones. Se debe tomar en cuenta como base los lineamientos del registro civil, con respecto a las horas para diferentes certificados siendo este el encargado para autenticar una capacitación.</p> <p>C.2 Estrategias de capacitación: Se vuelve indispensable un diagnóstico de necesidades, una buena búsqueda de facilitadores capacitados para el tema y estar en un constante proceso de evaluación de las capacitaciones, para garantizar un proceso conveniente. Siempre se debe tener en cuenta la población a la que se le brinda la capacitación, ya que hay diferencias psicológicas entre ellos. Asimismo es importante ver y medir en el aula los</p>

	conocimientos de las capacitaciones. Un ejemplo de logística para realizar una capacitación es la metodología de la W.
FotoDiálogo	N/A

Tabla 32. Capacitaciones. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Se muestra que es el MEP quien da la mayoría de las capacitaciones con sus asesorías y con el IDP, aunque se manifiesta que otras instituciones tienen sistemas más ágiles en su estructura. Igualmente aunque exista el MEP y estas otras instituciones, se encuentra un vacío en la formación continua de los docentes, ya que las capacitaciones, puesto que no todos los docentes tienen periodos de capacitaciones una vez por año. Por otra parte, el peso no cae del todo en las instituciones, puesto que los docentes deben autocapacitarse, cosa que se debe incentivar entre los profesionales.

Al mismo tiempo como parte de un buen desarrollo de la capacitación se deben hacer procesos de evaluación para conocer las necesidades, así como evaluar las capacitaciones que se brindan, ya que se debe tener en cuenta diferentes elementos como la población, el facilitador, el contexto, entre otros. Además de ser posible medir el verdadero impacto de la capacitación y cómo el docente aplica lo aprendido y mejora su trabajo en el aula.

Las siguientes categorías por analizar corresponden al saber ser, saber hacer y el saber conocer, estas como características con las que se enfrenta un docente para realizar su labor. Las dos primeras se trabajan con los instrumentos de encuesta y entrevistas y a la última se le agrega además el instrumento del fotoDiálogo.

Las unidades que corresponden a saber ser son trabajo en equipo e inteligencia emocional.

Tabla 33: Saber Ser

Encuesta	<p>C1 Trabajo en equipo: Así como el diálogo con otros docentes.</p> <p>C2. Inteligencia emocional: Se encuentra el interés de conocer sobre el trabajo con estudiantes con necesidades especiales.</p>
Entrevista	<p>C1 Trabajo en equipo: El trabajo con otras áreas del arte. Se reconoce la importancia de la socialización de las experiencias y conocimientos, además de verse como compañeros.</p> <p>C2. Inteligencia emocional: Hay problemas con la inteligencia emocional, ya que en muchos casos los docentes no consideran las emociones propias, ni las de los estudiantes. Uno de los problemas que poseen es la cantidad de estrés</p>

	que tienen, pero no lo saben manejar. Asimismo se debe mejorar el disfrute de la experiencia docente.
FotoDiálogo	N/A

Tabla 33. Saber Ser. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Uno de los elementos más importantes que se encuentra son los procesos de diálogo entre los docentes, dado que esto les permite compartir experiencias y conocimientos para retroalimentar sus procesos de docencia y aprendizaje, por otro lado el entenderse como compañeros que se pueden ayudar mutuamente. Asimismo reconocer la importancia que tienen otras disciplinas en el estudio de las artes y como está también puede afectar a las otras.

Se presenta además la necesidad en un mejor manejo de las emociones tanto propias como las de estudiantes, ya que esto se presenta en los altos niveles de estrés que maneja el docente, así como en el interés por conocer mejor sobre el trabajar con estudiantes con necesidades especiales para poder aplicarlo en sus propias clases y abarcar mejor las necesidades individuales.

Tabla 34: Saber Hacer

Encuesta	<p>C1. Comunidad e institución: No hay políticas, ni suficientes espacios donde se vincule la comunidad con la institución y el arte. Se debe tener en cuenta las particularidades de contexto.</p> <p>C2. Planeamiento y Evaluación: Los docentes consideran que saben cómo evaluar y que no necesitan mayor ayuda en planeamiento.</p> <p>C3. Nuevas prácticas pedagógicas en la educación artística: Conocen sobre las nuevas prácticas pedagógicas. Se demuestra que los educadores no utilizan la escultura como medio, por considerarla muy difícil de usar, pero lo ven desde una perspectiva tradicional. La mayoría presenta la necesidad de acercamiento a medios tecnológicos.</p>
Entrevista	<p>C1. Comunidad e institución: Es importante considerar y adecuarse a las particularidades del contexto.</p> <p>C2. Planeamiento y Evaluación: La mayoría de capacitaciones se dirigen a planeamiento y evaluación, pero aun así consideran que la mediación y la evaluación es deficiente. Así como que el docente debe recordar que la evaluación no solo es para los estudiantes, sino también para ellos mismos.</p> <p>C3. Nuevas prácticas pedagógicas en la educación artística: Los asesores</p>

	consideran que es necesario que se capaciten en esta área porque no todos usan materiales alternativos y no rompen con la idea tradicional de aula. Se reconoce que el docente no aplica las teorías sobre inteligencias múltiples.
FotoDiálogo	N/A

Tabla 34. Saber hacer. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Se manifiesta tanto por los docentes, como los asesores que deben haber mejores estrategias de vinculación con la comunidad o el contexto cercano a la institución. Estos nos pueden ayudar a desarrollar las clases según las necesidades de los docentes e incentivar los intereses de los estudiantes a su contexto, ya que este contiene una serie de características en donde tanto el docente como estudiante se podrían sentir identificados, siendo que los procesos de enseñanza y aprendizaje sean más pragmáticos. Además se promueve de esta manera la conservación de la cultura y tradición del lugar.

Por otro lado se encuentra divergencia entre las opiniones de los educadores y los asesores dado que los primeros afirman que ha recibido actualización en evaluación y planificación, pero los asesores afirman que los docentes no lo aplican, por lo que se dan fallos en la mediación pedagógica, evaluación (al docente se le dificulta manejar diferentes evaluaciones según los procesos del estudiante) y autoevaluación (ya que es importante que los docentes también evalúen sus propios procesos).

Al igual que en evaluación y planificación los profesores confirman conocer sobre nuevas prácticas pedagógicas, pero los asesores contradicen lo mismo, ya que se reconoce que los docentes no aplican teorías como la de inteligencia múltiple y no rompen con la imagen tradicional de aula. Los docentes manifiestan que sí presentan una necesidad en el acercamiento con los medios tecnológicos. Ambos se razonan que en el uso alternativo de materiales es una necesidad, a causa de la forma académica de ver los materiales.

Tabla 35: Saber Conocer

Encuesta	<p>C1. Conocimientos propios de la disciplina: Los docentes interpretan que, en la educación artística, una base indispensable son las habilidades de diferentes técnicas artísticas. Además les interesa conocer sobre arte contemporáneo, arte costarricense y patrimonio cultural.</p> <p>C2. Procesos de indagación: La mayoría utilizan internet para la búsqueda de información, pero se debe considerar la calidad de información que se encuentra. Los docentes afirman que si hacen procesos propios de investigación.</p>
-----------------	---

Entrevista	<p>C1. Conocimientos propios de la disciplina: El docente pide conocer más sobre técnicas artísticas, pero el asesor reconoce que muchos casos son por intereses personales y no tanto para la aplicación en el aula. Ven una deficiencia en historia de arte y sobre todo en arte contemporáneo.</p> <p>C2. Procesos de indagación: Hay poco interés por parte de los docentes en investigar y leer por su cuenta, así mismo hay una preocupación por la calidad de información que el docente encuentra y utiliza.</p>
FotoDiálogo	<p>C3. Pensamiento visual: Se presenta la necesidad de que el pensamiento visual de los docentes sea más elevado.</p>

Tabla 35. Saber Conocer. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Se ve necesario replantear el papel del educador, ya que se evidencia que los docentes ven la disciplina principalmente desde las diferentes habilidades en técnicas artísticas y aunque es algo necesario dentro del área, no es lo único importante, pero al mismo tiempo muchos de estos muestran interés por las técnicas artísticas, más por disposición personal que para la aplicación en el aula. Por lo que se debe meditar sobre las metodologías y temáticas que se utilizan en las capacitaciones. Así mismo se denota una disconformidad sobre sus conocimientos en historia del arte y arte contemporáneo, cosa que los asesores corroboran, por lo que se presenta una exigencia en la temática.

Se evidencia en ambos casos una preocupación por la calidad de la información que el docente encuentra y utiliza en sus clases, ya que su mayor fuente de información es el internet y en ella se puede encontrar diversidad en el material, además se presenta la problemática de que el docente no presenta posee interés por investigar por su cuenta, según lo comentado por los asesores, pero el docente opina que los realiza. Por lo que queda la cuestionante de que tan profundo son los procesos de investigación por parte de los docentes.

Tomando en cuenta que el pensamiento visual es un conocimiento y desarrollo esencial relacionadas en el área de las imágenes el nivel de los profesores es promedio, por lo que se reflexiona que el nivel puede mejorar en los educadores, ya que son profesionales en esto. Igualmente pensar que si el docente no está bien desarrollado en esta área difícilmente los estudiantes van a conseguir un nivel bueno de pensamiento visual y dejar de pensar que las artes visuales son meramente técnicas.

En definitiva, las principales necesidades de los docentes de artes visuales que laboran con el MEP son las siguientes:

Saber ser:

- 1) Se presenta la necesidad de espacios para la reflexión entre docentes, de otras disciplinas y la propia, y la retroalimentación de los procesos de aprendizaje y enseñanza.
- 2) La necesidad de tener en cuenta las propias emociones y las de los estudiantes y el aprender a manejarlas.
- 3) El interés por conocer sobre el trabajo con estudiantes con necesidades especiales.

Saber hacer:

- 4) Se presenta la necesidad de mejorar las estrategias de vinculación con la comunidad y el contexto cercano a la institución.
- 5) Se necesitan habilidades para poder plantear una evaluación que permita al estudiante una mayor libertad en sus trabajos.
- 6) Incentivar los procesos de autoevaluación en el aula, donde el docente se cuestione qué tan efectivo fue el proceso de enseñanza y aprendizaje en los diferentes periodos y poder diferenciar las debilidades y fortalezas.
- 7) Reflexionar el papel que tienen los materiales y el aula dentro del aprendizaje del estudiante. Rompiendo los esquemas tradicionales y abriéndose las nuevas formas de entender los materiales y el aula.
- 8) La necesidad de un mayor acercamiento a medios tecnológicos.

Saber conocer:

- 9) Se ve el interés por parte del docente por conocer sobre diferentes técnicas artísticas, pero cuestionándose cuáles se pueden realizar en el aula y que no quede solo como un conocimiento personal del docente.
- 10) Se denota una necesidad sobre el conocimiento en historia del arte y en especial sobre arte contemporáneo.
- 11) Se cuestiona las habilidades de búsqueda en internet.
- 12) Se valora que el nivel de pensamiento visual puede mejorar.

Asimismo los datos que nos arrojan sobre las capacitaciones, es que no todos los docentes están siendo capacitados, por lo que quedan vacíos en su formación continua, porque aunque llevara una muy buena formación inicial en el momento que inicia su carrera, son importantes los espacios para el diálogo y la actualización. Por otra parte, el proceso para llevar a cabo una capacitación es tedioso y muy burocrático, por lo que es comprensible que los espacios entre capacitaciones en ocasiones son extensos. Así mismo se debe tener siempre en consideración los procesos de evaluación como herramienta esencial para las capacitaciones, ya que permite identificar fortalezas y debilidades, así como establecer un adecuado perfil de facilitador, según las cualidades de cada capacitación.

Por último en redes se presenta una deficiencia en uso de tecnologías, aún así por parte de los educadores se muestra un interés por las mismas, así como una deficiencia en la evaluación de las redes que se utilizan puesto que se encuentra que muchas son obsoletas para el momento, por lo que es importante migrar a nuevas redes, tomando en cuenta las cualidades negativas o positivas de los sistemas anteriores para plantear redes provechosas. De esta manera entre las principales características que debe poseer una red para docentes es que no esté cargada de información y que tenga los elementos básicos que ellos necesitan, que sea llamativa y que la información responda a intereses y a necesidades de los docentes.

Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones.

5.1 Conclusiones:

- 1) Las capacitaciones a distancia y semi-presenciales no son las predilectas por lo docentes, pero son medios que facilitan la comunicación y serían de provecho para capacitaciones que se incorpore medios digitales. Además una capacitación con esta metodología de entrega permite que el rango de docentes a los que se les capacite sea mayor, aprovechando zonas del país a las que no se capacitan por diferentes motivos.
- 2) El MEP trabaja con procesos burocráticos y muy lentos, en el planteamiento y realización de sus capacitaciones, que hace, que mucha de la información se pierda en el camino entre asesoría y docentes, por lo que se puede cuestionar que tan efectivos son estos.
- 3) Se deben de tomar en cuenta las temáticas, intereses y poblaciones para las capacitaciones, ya que existen brechas generacionales, en donde se marcan cambios psicológicos, sociales y en habilidades tecnológicas. Por lo que el papel del facilitador se vuelve fundamental, ya que es el que va a guiar al grupo por diferentes temáticas.
- 4) No todas las asesorías cuentan con un asesor en el país, por lo que quedan algunos faltantes en la formación continua de los docentes, ya que son los asesores lo que se encargan en su mayoría en la logística de las capacitaciones, además de los procesos de actualización y las asesorías, con dudas específicas que tengan los docentes.
- 5) La mayor parte de los procesos de capacitación se enfocan en planificación y evaluación, pero aunque sea uno de los ejes centrales en la formación de los docentes, muestran grandes deficiencias.
- 6) El MEP ha buscado diferentes formas en las que el docente pueda encontrar información según sus áreas de interés, ya que reconoce que los procesos de formación continua son importantes en sus profesionales. Pero muchos de estos recursos no se utilizan, porque aunque son desarrollados para los docentes, estos no conocen de su existencia.
- 7) Una de las cualidades que hace falta en el personal docente es el interés y la práctica de la lectura y la búsqueda de información de calidad. Este permite la realización de procesos de autocapacitación que también son indispensables en la profesión docente y la actualización.

- 8) Las capacitaciones deben ir pensada en su público meta por lo que es necesario conocer las necesidades e intereses de la población a la que se dirige la capacitación. Estas necesidades e interés pueden cambiar, por lo que es importante buscar el cómo gestar nuevos procesos de indagación.
- 9) El país sigue los lineamientos de la DRC, por lo que a una persona que le interese hacer una capacitación debe de conocerlos. Ya que estas son las bases para cualquier capacitación certificada y acreditada. Además que todos los ministerios del país lo siguen.
- 10) Los conocimientos obtenidos durante una capacitación son tanto para que el docente crezca como individuo, como para su desarrollo profesional, por lo que es necesario buscar un equilibrio entre ambos y concentrarse en lo que puede funcionar en el aula.
- 11) En la creación de una red tecnológica implica el conocer su público meta y sus características. En este caso los docentes no tienen un conocimiento amplio en el uso de estos, pero se sienten deseosos por aprender.

5.2 Recomendaciones:

- 1) Ir haciendo de forma gradual la metodología de capacitación a distancia y semipresencial, para que los docentes se familiaricen con los medios digitales, por supuesto tomando en cuenta el material de la capacitación que se desee dar. Se recomienda que parte de estos procesos graduales se les brinden herramientas a los docentes, sobre plataformas virtuales y cómo se utilizan cada una de estas.
- 2) El reestructurar los procesos de planeamiento y realización de capacitaciones es importante para una mayor agilidad. Se puede tomar en cuenta otras estrategias como la vinculación con diferentes instituciones que realizan procesos de formación continua más ágiles u observar y analizar estos procesos para mejorar los del MEP.
- 3) Es necesario para la capacitación considerar a un buen facilitador que sea profesional en la temática, así como las diferentes metodologías que se van a utilizar para los diversos procesos de formación continua tomando en cuenta al público y las temáticas de la capacitación.
- 4) Se debe tener en cuenta alguna estrategia para abarcar a la población docente que no posee asesor de artes plásticas, puesto que estos pueden quedar con algunos huecos en su formación continua.

- 5) Es necesario estar en constante evaluación sobre la eficacia de los procesos de capacitación sobre actualización en evaluación y planeamiento, y la reestructuración de dichos procesos, ya que se evidencia que son poco adecuados.
- 6) Parte de un proceso exitoso del uso de tecnologías también incluye una adecuada divulgación de dichos medios para que la población a la que es dirigida conozca sobre las posibilidades que se le ofrece. Asimismo es indispensable para los productores de los medios digitales estar en una constante evaluación sobre las características del mismo, para ofrecer una mejor herramienta que se encuentre actualizada y en constante mejora.
- 7) Es necesario el fomento y desarrollo de habilidades de búsqueda y análisis de la información, así como el avance en un interés por la lectura, que le permita al docente estar en constante actualización y análisis de la información novedosa.
- 8) Es indispensable un constante diagnóstico de las diferentes necesidades e intereses que presenta la población a la que se dirige la capacitación, ya que van en constante cambio, cosa que se recomienda una vez al año y la posibilidad de conformarlas por los saberes como parte de un docente integral.
- 9) Se recomienda una revisión constante de los lineamientos y reglamentos para la realización de una capacitación certificada.
- 10) El docente debe mejorar en el uso de la creatividad o de un pensamiento divergente para pasar los conocimientos propios de los diferentes procesos de aprendizaje, a la aplicación de estos en el aula. De esta forma sacar mayor provecho de las actualizaciones, pero adecuándolas a las particularidades de las clases a las que enseña.
- 11) Para un medio digital que tenga a la población docente como meta se deben considerar algunos elementos, como que posea solo lo básico que se necesita y no haya elementos distractores de lo importante, que sea llamativo y que la información sea respecto a los intereses y necesidades de los educadores.

Capítulo VI: Producto, proyecto o propuesta:

6.1 Justificación:

Considerando la formación docente continua como parte de la educación de un docente integral, los procesos burocráticos donde la información sobre capacitaciones tiende a perderse en el camino y los intereses de actualización pedagógica que manifiestan los docentes que laboran en el MEP, se crea la necesidad de un mayor acercamiento a las posibilidades de capacitación que se le brindan al docente.

Con ayuda del proceso de recolección de datos se busca una red digital para abarcar estas necesidades, ya que estos conllevan ciertos beneficios, como lo rápido que puede ser actualizada la información en estas, posteriormente en el proceso de investigación se visualiza que los docentes poseen un acercamiento a los dispositivos móviles, en su mayoría con aplicaciones o apps de mensajería instantánea. Mediante un proceso interdisciplinar entre las artes visuales e informática, para elaborar una app, considerando además, que el celular es un dispositivo que se porta y con el que se interactúa a diario.

Para la app se toman en cuenta diferentes cualidades. Inicialmente presenta una pestaña que brinda información sobre diferentes noticias que pueden ser del interés del profesor, en educación, procesos artísticos, exposiciones en diferentes museos del país, entre otros. Luego una que brinda información sobre fechas y objetivos de capacitaciones que le brindan a los docentes de artes visuales. Posteriormente se ofrece una pestaña con documentos relevantes que han expuesto los docentes como sus principales necesidades o intereses, además de otra con material didáctico y ejemplos de materiales que otros educadores han utilizado en su práctica. Por último en toda la aplicación estará activa una opción de chat, para que se desarrollen temas de interés entre los profesores que desee utilizarla.

Estas opciones logran principalmente un mejor intercambio de la información, al tenerla de una forma más ordenada, lo que permite de una manera más sencilla los procesos de formación continua. Asimismo facilita la obtención de diferentes datos y ayuda a que los docentes se actualicen a sí mismos, esto con información sobre los sucesos en educación artística y artes visuales, con documentos teóricos y el intercambio de opiniones. Todo esto en un medio de uso constante y de fácil accesibilidad, donde además se actualiza de forma frecuente.

6.2 Antecedentes o fundamentación teórica:

- Art Cloud: propuesta del uso de un sistema informático como recurso tecnológico en los procesos de enseñanza-aprendizaje y la creación de recursos didácticos en la enseñanza de las artes visuales para III ciclo y diversificada / Christian David Peraza Zúñiga (2015).

“Art Cloud (AC)” es una aplicación a base de un proyecto de graduación. Esta como una aplicación que busca funcionar como recurso didáctico de apoyo en la ejecución de las clases de Artes Plásticas, centrado para una escuela privada. Sus aplicaciones son:

- Seek Cloud: juego de búsqueda de objetos, se define un objeto “a buscar” que corresponde a una imagen que va estar entre otra cantidad de imágenes. Con Lumo, ayudante, basado en el color secundario Morado
- Quest Cloud: juego quiz de preguntas. El sistema preguntar una X cantidad de preguntas al usuario sobre un tema que elija según la dificultad. Con Chroma, ayudante basado en el color secundario Naranja.
- Color Cloud: juego que interviene los espacios blancos delimitados de una figura y le aplica el color deseado en dicho espacio. Con Saturos ayudante basado en el color secundario Verde.
- Mixer Cloud: juego simulador de mezcla de colores digital. Con Agent Contrast, basado en el color primario azul.
- Memory Cloud: juego de memoria de cartas, la cual estará en el juego por parejas. Con Tuna, basada en el color primario Amarillo.
- Sketch Cloud: simulador de dibujo, se define objeto línea. Con Lin-Li, ayudante, basada en el color primario Rojo.

- Dirección Regional de Alajuela, Costa Rica, 2017

Este es un blog creado por la asesora en Artes de Alajuela, donde se vale del espacio de la página web de la Dirección Regional de Educación de Alajuela para abrir un sitio que promueva el diálogo entre los docentes de artes plásticas que pertenecen al sector de Alajuela, principalmente, pero la página queda abierta a la posibilidad de que docentes en artes de otras regiones puedan dar su comentario.

Esta es una de las primeras iniciativas que crean los asesores, valiéndose de los recursos tecnológicos, para dar un espacio que permita el intercambio crítico de comentarios. Además se desea utilizar el espacio para subir videos donde se muestren a los docentes en artes dando clases y así crear un diálogo sobre el desarrollo del docente dando la clase. Por otro lado se busca poner información sobre la posibilidad de hacer pasantías, esto con la idea de que un docente de una institución cambie con uno de otra, para impartir u observar la clase del docente con el que se intercambié.

- PROFESORES DE PLÁSTICAS, Facebook, Argentina, 2011:

Este corresponde a un grupo en Facebook creado por tres profesores argentinos. En se crea la facilidad para que los docentes suban información teórica sobre la enseñanza del arte, como documentos y videos. Busca además la constante información sobre las realidades en educación, principalmente del país mediante artículos sobre noticias relevantes.

Una parte importante del grupo es postear las experiencias que tienen los docentes en distintos niveles. Por esto se suben fotos y comentarios sobre los trabajos realizados explicando el nivel donde se realizó, la temática que se atendió y alguna nota importante sobre el ejercicio. Esto promueve a su vez la participación con comentarios de los profesores interesados en la publicación, donde se desarrollan procesos de diálogo, creando una red de docentes que comparten sus opiniones y vivencias.

- Red Infod, Instituto Nacional de Formación Docente (INFoD), Argentina 2013.

Esta red nace como una forma para comunicar cada uno de los departamentos en Argentina del INFoD y los integrantes de estas divisiones. Utilizando una plataforma virtual, en este caso una página web y promoviendo el uso de las TIC's, en sus participantes. Asimismo con un medio de difusión de noticias y opiniones. El menú principal de la página se divide en 6 ventanas, localizadas en la parte superior de la pantalla.

La primera es la página de inicio, que muestra un breve resumen de las noticias actuales del INFoD y sobre su programa de becas. Además de los comentarios que se hacen en cada una de las dependencias del país, identificadas con su respectiva bandera. La segunda ventana es una serie de artículos, sobre los esfuerzos de la institución o noticias nacionales de educación. Estas se dividen en tres partes que son las destacada, novedades y ofertas de formación. La siguiente parte son una serie de recursos orientados a las tics, dividiendo esta ventana en 5 partes que son las TIC's, Lenguaje de programación, mapas, tutoriales de Soft 2.0 y tiCs para el aula virtual. En la cuarta ventana nos explica el propósito de la página, junto con gráficos y mapas nos muestra el alcance del INFoD. La ventana 5 se divide en diferentes ejes temáticos, en donde el docente puede acceder a diferentes entrevistas que se le han hecho a los profesionales en estas áreas. Por último se encuentra el link, que nos abre una página sobre diferentes ramas de la ciencia junto con un blog para dar opiniones sobre diferentes áreas.

Lo que nos interesa de esta red en particular es la estructuración de la misma dando material al docente en otras áreas, en este caso las TICS, dando el espacio al docente para que intercambie ideas y se informe sobre lo que ocurre en el área de la educación en su país. Además que el docente puede conocer sobre las diferentes ofertas de capacitación del instituto. Aunque es importante destacar que el diseño de la página es un poco simple y para su público meta, por lo que esto podría mejorar cuando la utilicemos como referencia del trabajo.

-Análisis de 5 aplicaciones de Google Play/ Natalie Mariana Gutiérrez Rodríguez y Natalia Mora Cascante, 2017.

Según Google (2017) consultado el 30 de octubre del 2017, las 10 aplicaciones más descargas en la tienda Play Store son: Whatsapp, Wish, Messenger Facebook, Ace camera, Teclado Emoji, Facebook, Snapchat, Instagram, Uber y Jocula, Para la selección en el análisis de las apps, se utilizan las 5 que permiten intercambiar datos y comunicarse, Snapchat es descartada ya que la mayoría de las aplicaciones utilizadas usan la estrategia de la aplicación, que es compartir información o imágenes por un tiempo determinado.

Tabla 36: Aplicación #1 WhatsApp



Características de la aplicación:

- La aplicación se utiliza de forma vertical y horizontal. Por lo que da opciones si se desliza el dedo hacia los lados o hacia abajo.
- Utiliza una paleta de color sencilla. Con verdes, blanco y negro.
- Es sencillo de utilizar.
- El Menú principal en la parte superior de la pantalla se oculta para dar más espacio en la pantalla.
- Tiene la opción de abrir el chat de forma rápida, para buscar entre los contactos y enviar mensajes.
- Tiene la opción de sugerencias o reportar problemas en el menú de opciones.



Icono de la Aplicación

Tabla 36. Aplicación #1 WhatsApp. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Tabla 37: Aplicación #2 Facebook



Características de la aplicación:

- En la esquina derecha tiene un acceso a la aplicación de Messenger de Facebook, por lo que utiliza la misma estrategia de WhatsApp.
- Los logos de cada uno de los vínculos, son sencillos y se entienden sus funciones.
- El programa deja ver notificaciones de los que pasa en la aplicación. Además que permite ver en el área de notificaciones en el teléfono.
- Al igual que el WhatsApp esconde la barra de menú.
- Tiene un buscador sobre la pantalla.
- La aplicación usa los mismos colores del logo.
- Nombre de los usuarios en negrita.



Icono de la Aplicación

Tabla 37. Aplicación #2 Facebook. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Tabla 38: Aplicación #3 Instagram



Características de la aplicación:

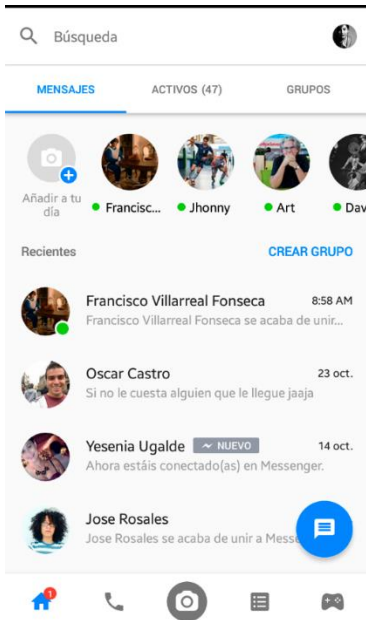
- Simplificación del menú.
- Los logos siguen la idea del círculo.
- La barra de búsqueda está en la parte inferior de la pantalla.
- En esta aplicación no se usa la idea del logo como eje de trabajo, toda la aplicación usa grises, negro y blanco.



Icono de la Aplicación

Tabla 38. Aplicación #3 Instagram. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Tabla 39: Aplicación #4 Messenger de Facebook



Características de la aplicación:

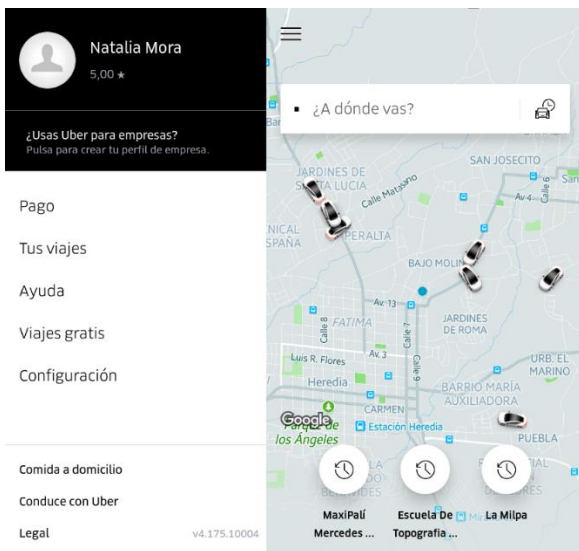
- Se da la simplificación de los elementos y el menú también está en Instagram.
- Deja una burbuja cuando está el chat abierto con alguien.
- El logo es como el de Whatsapp y mantiene los colores de Facebook.
- Los iconos son simples y rellenos.
- Señala con quienes se puede hablar.



Icono de la Aplicación

Tabla 39. Aplicación #4 Messenger de Facebook. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

Tabla 40: Aplicación #5 Uber



Características de la aplicación:

- La búsqueda está en la parte superior de la ventana.
- La mayor parte de la pantalla es el mapa.
- Colores son blanco y negro.
- Manda opciones para deslizándose.
- Abajo salen anuncios y sugerencias.



Icono de la Aplicación

Tabla 40. Aplicación #5 Uber. Elaboración propia. (Gutiérrez y Mora, 2017).

6.3 Propósitos:

Propósitos Generales:

Elaborar una red de formación docente continua a partir de un app con el propósito de comunicar y divulgar sobre capacitaciones dirigidas a profesores de artes visuales que laboren en el Ministerio de Educación Pública de Costa Rica.

Propósitos específicos:

- Identificar la información y documentos pertinentes para el app, según las necesidades que expresaron los docentes de artes visuales que laboren en el Ministerio de Educación Pública de Costa Rica.
- Establecer una serie de propuestas de diseño utilizando elementos del lenguaje visual, teoría del color y referencias de redes digitales.
- Desarrollar un app relacionado a las necesidades educativas en materia de educación docente continua para profesores de artes visuales que laboren en el Ministerio de Educación Pública de Costa Rica.

6.4 Descripción de la institución y participantes:

La institución con la que se trabaja es el Ministerio de Educación Pública, está encargado principalmente del sector público en educación y de la formación continua de los docentes, esto por diferentes medios y profesionales. Inicialmente lleva el nombre de Ministerio de Hacienda, Educación Pública, Guerra y Marina en el año 1847 para en el año 1948 cambia a propiamente ser el Ministerio de Educación donde han ido variando sus reglamentos. Con el ministerio se inicia un proceso de negociación para obtener los contactos institucionales de los docentes y los asesores para de esta manera continuar con la aplicación de los diferentes instrumentos.

Los participantes a los que van esencialmente enfocado el producto, es a los docentes de artes visuales que laboran para el MEP, estos tanto en los que trabajan en primaria, como en secundario, así como los de enseñanza especial y los de educación técnica. Dentro del proceso de investigación también se recolectó datos de los asesores de artes plásticas los que son de nuestro interés, ya que se encargan de buena parte la de la capacitaciones que se les brindan a los docentes, así como un profesional en formación docente continua de la Universidad Nacional y un experto en redes que labora para el MEP.

6.5 Metodología de elaboración. (Procedimientos)

1. Realización de investigación: Se elabora un proceso de investigación para el descubrimiento de las necesidades de los docentes que la laboran para el MEP, así como elementos relacionados a los procesos de comunicación sobre información en capacitaciones.
2. Contacto con el informático: Inicio del contacto con la persona que conoce sobre programación y se da una visualización de las posibilidades.

3. Diseño logo: Proceso de boceto para la selección de colores y la creación del logo. Así como la realización de la propuesta final.
4. Análisis de otras aplicaciones: Visualización de las 5 aplicaciones más populares en play store, para hacer bocetos de la estructura y de los elementos visuales que poseen estas aplicaciones.
5. Proceso de bocetos- diseño de la aplicación: Selección de las partes que posee la aplicación. Bocetos sobre la funcionalidad y distribución de las partes, basado en el análisis de las otras aplicaciones.
6. Búsqueda de Información: Se da una recolección de documentos y noticias que le permitan al docente actualizarse según las necesidades presentadas por ellos.
7. Propuesta de divulgación: Se realiza una primera propuesta de divulgación para dar a conocer la aplicación.
8. Cascarones de la aplicación: Creación de una primera plataforma base para verificar el movimiento y utilización de la aplicación.
9. Programación y diseño: Se termina de elaborar la aplicación con la inclusión de los elementos visuales seleccionados.

6.6 Indicadores de éxito:

- Para el uso de la aplicación es sustancial contar con una fuente de internet, para que se logre actualizar y lleguen las notificaciones en caso de que se tuviera alguna. Ya que, aunque la aplicación contenga la información, para que se dé una actualización se necesita conexión a internet.
- Como uno de los aspectos más importantes en la aplicación es la constante actualización de los datos, considerando que parte de las conclusiones del proyecto. Dado que la aplicación deja de ser funcional dentro de los parámetros planteados el día que se deje de actualizar la información de esta.
- El evaluar los procesos que llevan los docentes dentro de la aplicación, como su funcionalidad, su manejo, su impacto, entre otros es un factor que se debe de pensar, por lo que la aplicación debe estar tanto en una constante evaluación para su renovación.
- El éxito de la aplicación radica en que se dé un debido proceso de divulgación a los docentes y no dejar que pase como en algunos casos de redes que se desarrollan para el docente, pero el público para que se elabora desconoce su existencia.
- El administrador de la aplicación tiene que estar en constante comunicación con el encargo de las capacitaciones o las asesorías del país, para que las fechas sean correctas y los recordatorios se

puedan enviar días antes para ser agendadas. Asimismo, para tener la información al día con las capacitaciones que se están desarrollando.

- Esta aplicación debería de permanecer como un sistema del MEP, para agilizar aspectos formales o administrativos, cuando se comunique o labore una capacitación.

Referencia Bibliográfica:

Abad, P. y Huapaya, E., (2009). Guía para la presentación de gráficos estadísticos. Instituto Nacional de Estadística, Lima, Perú. Recuperado de: <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/metodologias/libro.pdf>

Alfaro, A., Alpízar, M., Morales, Y., Ramírez, M. y Salas, O., (2013). La formación inicial y continua de docentes de matemáticas en Costa Rica. Cuadernos de Investigación y formación en Educación Matemática, pp. 131-173.

American Psychological Association. (2010). Manual de Publicaciones de la APA. Editorial El Manual Moderno.

Baltodano, M., Escobar, J., Figueroa, M. y Prince, M., (2015). Planeación Estratégica, Táctica y Operativa de un Proyecto de @-Capacitación Docente en la Universidad Quintana Roo, México. Revista Ensayos Pedagógicos, 10, pp. 55-77.

Berná, J., Pérez, M. y Crespo, L., (2002). Redes de computadores para ingenieros en informática. Compobell S.L. Alicante, España.

Botez, N., & Melnic, A., (2014). Formal, Non-Formal and Informal Interdependence in Education. Economy Transdisciplinarity Cognition, 17(1), pp.113 - 118.

Colom, A., (2005). Continuidad y complementariedad entre la educación formal y no formal. Revista Educación, (338), pp. 9-22.

Colom, A., Bernabeu, J., Domínguez, E. y Sarramona, J., (1997). Teorías e Instituciones Contemporáneas de la Educación. Editorial Ariel. Barcelona, España.

Dengo, E., (2011). Educación Costarricense. Editorial Universidad Estatal a Distancia. San José, Costa Rica.

Educativa, (2013). Red Infod. Instituto Nacional de Formación Docente. Argentina. Recuperado de: <http://red.infod.edu.ar/index.php>

Fundación Omar Dengo. (2013). San José, Costa Rica: Fundación Omar Dengo. <http://www.fod.ac.cr/index.php>

Gómez, U., (2014). Detección de necesidades de capacitación del personal docente y administrativo-docente en servicio del Ministerio de Educación Pública. Ministerio de Educación Pública. San José, Costa Rica.

Google (2017). Play Store, Top Gratis en Aplicaciones. California, Estados Unidos.

Recuperado de: https://play.google.com/store/apps/collection/topselling_free?hl=es

Herdoiza, M., (2004). Capacitación docente. Component I Curriculum Development. Recuperado de: http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNACG311.pdf.

Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P., (2014). Metodología de la investigación. Editorial McGraw-Hill. México D F , México.

Ley N° 38170. La Gaceta N° 31, San José, Costa Rica, 13 de Febrero del 2014.

Lombardi, G., (2000). La formación docente continua. Apuntes para la transición. Revista Signos Universitarios, 20, pp. 95-108.

López-Barajas, E., Ortega, M., Albert, M. y Ortega, I., (2011). El Paradigma De La Educación Continua: Reto del siglo XXI. Editorial Arcea S.A. Madrid, España.

Marín, R., (2003). Didáctica de la Educación Artística para Primaria. Pearson. Madrid, España.

Ministerio de Educación Pública de Costa Rica. (2017). San José, Costa Rica: Ministerio de Educación Pública de Costa Rica. <http://www.mep.go.cr/>

Morin, E. (2010). Sobre la interdisciplinariedad. Publicaciones Icesi, (62).

Pastor, M., (2001). Orígenes y evolución del concepto de educación no formal. Revista española de pedagogía, 59 (220). pp. 525-544.

Piedra, E. y Rojas, K., (2013). Propuesta de módulos de capacitación para profesores de física de educación diversificada basado en la resolución de problemas como estrategia didáctica para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje de la física. Para aspirar al grado de licenciatura. Heredia, Costa Rica. Universidad Nacional de Costa Rica.

Pineda, P., (2007). La formación continua en España: Balance y retos de futuro. RELIEVE,13 (1), pp. 43-65.

Programa Estado de la Nación. 2005. Primer Informe Estado de la Educación. San José, Programa Estado de la Nación.

Rivera, F. (2017). Cantones contenidos en la GAM.

Roldán, J. y Marin, R., (2012). Metodología artística de investigación en educación. Editorial Aljibe. Málaga, España.

Rugarcía, A. (1996). La interdisciplinariedad: el reino de la confusión. Rev Educ Super Mex, 25(98), 69-83.

Spross, V., (2010). Textos para el debate educativo. Texto No. 1: formación docente. Editorial FLACSO. Ciudad de Guatemala, Guatemala.

Tamariz, M. C., & Martínez, M. A. C. E. (2007). La inter y la transdisciplinariedad como tendencias integradoras del conocimiento. La edición número 34 de Visión Docente Con-Ciencia, está conformada, amable lector del modo siguiente: Iniciamos con la distinguida participación del Dr. Gaston Pineau de la Universidad de Tours en, 15.

Tünnermann, C. (2010). La educación permanente y su impacto en la educación superior. *Revista iberoamericana de educación superior*, 1(1), 120-133.

Unipe (2011). Cuadernos de discusión #2: ¿cómo se capacita un buen docente?. Unipe: Editorial Universitaria. Buenos Aires, Argentina.

Anexo 1. Instrumento de Encuesta

Universidad Nacional de Costa Rica
Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE)
Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística (CIDEA)
Bach. Natalie Mariana Gutiérrez Rodríguez
Bach. Natalia Mora Cascante
2017

Institución: _____.

Regional: _____ **Circuito: #** _____.

Nivel que ejerce: Primaria () o Secundaria ()

Ejerce en educación especial: Si () / No ()

Como estudiantes de la carrera en Enseñanza de Arte y Comunicación Visual de la Universidad Nacional, nos interesa conocer su opinión y experiencia en cuanto a las capacitaciones dirigidas a docentes en artes visuales. La información obtenida constituirá el insumo principal para nuestro proyecto final de graduación. De antemano agradecemos su colaboración.

I Parte. Selección Única.

A continuación se presentan una serie de preguntas, marque con una X en el paréntesis la respuesta que se adapte a su opción o experiencia respecto a las capacitaciones docentes.

1- ¿Cuántos años tiene laborando para MEP?

- () Menos de 5 años.
- () Entre 5 a 10 años.
- () Entre 10 a 15 años.
- () Entre 15 a 20 años.
- () Entre 20 a 25 años.
- () Entre 25 a 30 años.
- () Más de 30 años.

2- ¿Qué tan seguido opina que debe ser capacitado un docente?

- () Cada seis meses.
- () Cada año.
- () Cada dos años.
- () Cada tres años.
- () No es necesario.

3- ¿Cuándo fue la última vez que recibió una capacitación en artes visuales por parte de alguna institución?

- Hace un año.
- Hace más de 4 años.
- Hace más de 10 años.
- Nunca (Puede pasar a la pregunta 6).
- Otro. Indique cuando _____ .

4- ¿En qué nivel considera que la capacitación logró los objetivos planteados?

- Excelente
- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Deficiente

5- ¿Cuál fue la institución que se encargó de impartir el taller de capacitación en artes visuales?

- Ministerio de Educación Pública de Costa Rica.
- COLYPRO (Colegio de licenciados y profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes).
- Algún comité de la institución donde labora.
- Universidades Públicas.
- Otras _____ .

6- ¿Por cuál medio se le informa normalmente sobre las capacitaciones?

- Vía mensaje de texto.
- Por correo electrónico.
- Página Web.
- Por redes sociales.
- Convocatoria por la dirección regional.
- Periódico.
- No recibo información.

7- ¿Cómo preferiría que se realice una capacitación?

- A distancia.
- Semi-presencial.
- Presencial.

8- ¿Conoce nuevas teorías sobre prácticas pedagógicas?

- Sí
- No

9- ¿Ha recibido actualización sobre planificación y evaluación?

- Sí
- No

II Parte. Selección Múltiple.

A continuación se presentan una serie de preguntas, marque con una X en el paréntesis a las respuestas que se adapte a su opción o experiencia respecto al trabajo en las aulas.

1. ¿Qué temas le gustaría que se le brinden en una capacitación sobre educación artística ?

- Técnicas en diferentes disciplinas artísticas.
- Arte Contemporáneo.
- Arte Costarricense.
- Historia del Arte.
- Patrimonio Cultural.
- La figura humana, la naturaleza y los objetos cotidianos en el arte.
- Teoría del color.
- Diseño.
- Otros _____.

2. ¿Cuáles medios utiliza para buscar información con el fin elaborar su clase?

- Internet.
- Libros.
- Bases de datos.
- Videos.
- Capacitaciones.
- Procesos propios de investigación.
- Diálogo entre compañeros docentes.
- No utilizo ninguno.
- Otros _____.

3. ¿Qué recursos didácticos o materiales utiliza para desarrollar su clase?

- Cámara Fotográfica.
- Movimientos corporales.
- Escultura.
- Libro hecho por el profesor.
- Pintura.
- Collage.
- Ilustraciones.
- Programas de diseño.
- Películas.
- Videos.
- Música.
- Diálogo (procesos de reflexión en el aula).
- Elementos de la naturaleza.
- El espacio de la institución.
- Otros _____.

4. ¿Cuáles de estas situaciones laborales le gustaría mejorar en su práctica docente?

- Cómo resolver situaciones de conflicto entre los estudiantes.
- Cómo trabajar con los compañeros de otras materias y de la misma área.
- Cómo mejorar la falta de interés por parte de los estudiantes.
- Cómo enfrentar procesos de acoso laboral
- Trabajar con estudiantes con necesidades especiales.
- Reflexión experiencial con otros profesores.
- Otros _____.

5. ¿Cuáles serían algunas de estas situaciones culturales presente en su contexto institucional?

- Falta de lenguaje especializado (en el caso de que en la institución se hable otro idioma o dialecto).
- Proyección de actividades con la comunidad.
- El contexto como elemento de trabajo en el aula.
- Desconocimiento de la cultura del lugar.
- Como adecuar las estrategias de aprendizaje según los estilos de aprendizaje, género, cultura, religión y etnia.
- Evaluar según las necesidades particulares y el contexto socioeducativo de los estudiantes.
- Otros _____.

Anexo 2. Instrumento de Entrevista para Asesores

Universidad Nacional de Costa Rica
Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE)
Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística (CIDEA)
Bach. Natalie Mariana Gutiérrez Rodríguez
Bach. Natalia Mora Cascante
2017

Regional de: _____.

Nombre de la persona entrevistada: _____.

Como estudiantes de la carrera en Enseñanza de Arte y Comunicación Visual de la Universidad Nacional, nos interesa conocer su opinión y experiencia en cuanto a las capacitaciones dirigidas a docentes en artes visuales. La información obtenida constituirá el insumo principal para nuestro proyecto final de graduación, por lo que esta entrevista será grabada. De antemano agradecemos su colaboración.

A continuación se presentan una serie de preguntas, responda según su opinión y experiencia respecto a las capacitaciones docentes.

1- ¿Considera usted que las capacitaciones docentes son necesarias? ¿Por qué?

2- ¿En el tema de formación docente continua, cuál considera que debe ser el papel de un asesor ante la formación de los docentes?

3- ¿Cuáles cree usted que son las necesidades de actualización educativa y especificidades del contexto en su regional, específicamente en materia de artes plásticas? ¿Cómo las solucionaría?

4- ¿Cuál considera usted como el mejor medio de información o comunicación sobre las diferentes posibilidades de formación continua que se les ofrezcan a los docentes, para que estos estén informados sobre los diferentes procesos de capacitación? ¿Cuál sería su importancia o viabilidad?

Anexo 3. Instrumento de Encuesta para Experto en Formación Continua

Universidad Nacional de Costa Rica
Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE)
Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística (CIDEA)
Bach. Natalie Mariana Gutiérrez Rodríguez
Bach. Natalia Mora Cascante
2017

Nombre de la persona entrevistada:_____.

Institución en donde labora:_____.

Esta entrevista fue diseñada por estudiantes de Enseñanza de Arte y Comunicación Visual de la Universidad Nacional que optan por el grado de licenciatura. El objetivo es recolectar datos de expertos que laboran con el Instituto Nacional de Formación Continua para conocer su opinión y experiencia acerca de las capacitaciones docentes. De antemano se le agradece su colaboración.

A continuación se presentan una serie de preguntas, responda según su opinión y experiencia respecto a las capacitaciones docentes.

1- ¿Cuál ha sido la importancia de la oficina de formación continua para la docencia según su experiencia?

2- ¿Qué clase de metodología utiliza la oficina de formación continua para promover la formación continua? **¿Cuenta el oficina de formación continua con un sistema de acreditación por capacitación?*** **¿Cuál sería el perfil de un facilitador que labora con ustedes?***

3- Como una oficina de la Universidad Nacional, realizan capacitaciones a un público en general interesado en la capacitación o solo con estudiantes regulares o egresados y funcionarios universitarios?

4- ¿En qué áreas (materias) se encargan de formar la oficina de formación continua?

5- ¿Qué aspectos recomendarían ustedes que se deben tomar en cuenta para realizar una capacitación eficiente?

6- ¿Cómo hacen para informar al público o docentes sobre las propuestas de formación continua?

Anexo 4. Instrumento de Encuesta para Experto en Redes

Universidad Nacional de Costa Rica
Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE)
Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística (CIDEA)
Bach. Natalie Mariana Gutiérrez Rodríguez
Bach. Natalia Mora Cascante
2017

Nombre de la persona entrevistada:_____.

Institución en donde labora:_____.

Esta entrevista fue diseñada por estudiantes de Enseñanza de Arte y Comunicación Visual de la Universidad Nacional que optan por el grado de licenciatura. El objetivo es recolectar datos de un ingeniero experto en redes que labore actualmente en el Ministerio de Educación Pública para conocer su opinión y experiencia acerca de las capacitaciones docentes. De antemano se le agradece su colaboración.

A continuación se presentan una serie de preguntas, responda según su opinión y experiencia.

1- ¿Qué redes utilizan ustedes como sistema de divulgación, para informar a profesores sobre capacitaciones o eventos? (redes sociales, páginas web, correos electrónicos, entre otros) ¿Que tan efectivas son?

2- ¿ Piensa usted que podrían ser más efectivas la redes que ustedes utilizan? ¿Cómo podría mejorar?

3- Cuando se realiza una red en donde los usuarios son docentes. ¿cuáles serían los elementos o características esenciales que considera usted, que esta debería tener?

4- ¿El Ministerio de Educación Pública alguna vez ha desarrollado un taller para que los docentes aprendan a usar una plataforma virtual?

Anexo 5. Instrumento de FotoDiálogo

Universidad Nacional de Costa Rica
Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE)
Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística (CIDEA)
Bach. Natalie Mariana Gutiérrez Rodríguez
Bach. Natalia Mora Cascante
2017

Institución: _____.
Regional: _____ **Circuito: #** _____.
Nivel de Fotodiálogo: _____ -- _____.
Nivel que ejerce: Primaria () o Secundaria ()
Ejerce en educación especial: Si () / No ()

Esta prueba fue diseñada por estudiantes de Enseñanza de Arte y Comunicación Visual de la Universidad Nacional que optan por el grado de licenciatura, se basada en la página de fotodiálogos <http://www.dialogodeimagenes.org/0708/fotodialogues> por la Universidad de Granada, España. El objetivo es conocer el nivel pensamiento visual de profesores que laboran actualmente en el Ministerio de Educación Pública. De antemano se le agradece su colaboración.

Instrucciones:

- 1- Se presentará al profesor una serie de cartas, estas se colocaran sobre la mesa.
- 2-Cuando se realiza la prueba, no se debe hablar más que por medio de las tarjetas/imágenes.
- 3- Se le presentará al profesor una tarjeta/imagen inicial, como una propuesta de diálogo, el tendrá la libertad de responder con cualquiera de las tarjetas disponibles. Este proceso se repetirá hasta que el fotodiálogo llegue a tener 10 tarjetas/imágenes entre los dos participantes.
- 4- Una vez finalizado del fotodiálogo, se dialogará verbalmente sobre su intención al responder con las tarjetas/imágenes escogidas.

Instrumento:

-Tipo de continuidad e fotográfica	La continuidad basada en informaciones no visuales				La continuidad basada en informaciones visuales				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Categoría	Responde	Responde	Responde a	Responde	Responde	Responde	-Responde	Responde	Responde

	respecto al tema o motivo. No considera elementos formales.	con una función, acción, utilidad o conducta del elemento representado o en la imagen. No considera elementos formales.	causa el contexto o el entorno. No considera elementos formales.	con una imagen con un tema abstracto, que contenga una carga simbólica, directa o inversa. No considera elementos formales.	utilizando valores visuales como textura, color, forma, brillo, etc. Carece de significado.	utilizando valores visuales como textura, color, forma, brillo, etc. Pero propone una composición más compleja.	utilizando diferentes planos de significación estética en ambas fotografías, los temas son diferentes y usa los elementos formales de una forma menos literal.	utilizando la imagen-pregunta para crear una narración. Debe ser evidente en ambas conversaciones.	con una imagen con contenido formal. Repiensa la imagen y le agrega un contenido más allá del significado y forma de la imagen-pregunta.
--	---	---	--	---	---	---	--	--	--

Categorías: 1 Identificación literal, 2 Continuidad de acción, utilidad o función, 3 Asociación temática contextual, 4 Asociación simbólica, 5 Analogía formal simple, 6 Analogía formal compuesta, 7 Continuidad estilística, 8 Relato y 9 Equivalencia Poética.

Observaciones: _____

 _____.

Anexo 6. Tabla de Años Laborando y Tiempo desde la Última Capacitación

	Menos de 6 meses	Hace un año	Hace más de 4 años	Nunca
Menos de 5 años	4	3	2	4

Entre 5 a 10 años.	4	6	1	2
Entre 10 a 15 años.	6	5	2	
Entre 15 a 20 años.	6	5	3	
Entre 20 a 25 años.		2	2	1
Entre 25 a 30 años.	4	6	1	1
Más de 30 años.	1	2		

Anexo 7. Fotos originales de FotoDiálogos

#1 San Rafael



#2 Belén



#3 Heredia



#4 Santa Ana



#5 Goicochea



#6 Cartago



#7 San José



#8 Alajuela



#9 Santa Barbara



#10 San Isidro



#11 Flores



#12 Santo Domingo



#13 Barva



#14 Tibas



#15 Escazú



#16 Desamparados

