

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
CARRERA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN LENGUAJE Y
COMUNICACIÓN**

TEMA

**EL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN PARA DIRECTIVOS Y DOCENTES
Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO DE LAS DESTREZAS CON
CRITERIO DE DESEMPEÑO**

AUTORA

SILVIA JANETH MORALES CUSÍN

DIRECTOR

DR. ROBERTO ROMERO GALLARDO MSC.

QUITO

2014

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En calidad del Tutor del Trabajo de Grado presentado por la señora Profesora Silvia Janeth Morales Cusín, para optar el Grado Académico de Licenciada en Ciencias de la Educación, Mención Lengua y Literatura cuyo título es: “El Plan Anual de Capacitación para directivos y docentes y su relación con el desarrollo de las Destrezas con Criterio de Desempeño”

Considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Quito D.M. a los seis días del mes de enero de 2014.

Dr. Roberto Romero Gallardo Msc.

**TUTOR DE LA CARRERA DE
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Silvia Janeth Morales Cusín, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento y que no he plagiado dicha información.

Silvia Janeth Morales Cusín

C. I. N° 1002112199

DEDICATORIA

Con el alma en los labios y con la satisfacción más grande al culminar mi carrera con éxito, dedico este trabajo a mi familia, por el apoyo incondicional brindado cuando parecía que mis fuerzas se doblegaban.

De manera especial a mis hijas Fátima y María de los Ángeles, razón de mi existir y ángeles bajados del cielo, también al Lic. Patricio Salgado Director de la Unidad Educativa “Misión Andina”, a la vez a los maestros y maestras de la institución, por proporcionarme la información necesaria y contestar las encuestas para llevar a cabo este trabajo de investigación, que será indispensable en el centro educativo.

Silvia Janeth Morales Cusín

C. I. N° 1002112199

AGRADECIMIENTO

En primer lugar gracias a mi Dios por haber permitido que culmine con éxito esta investigación, También hago llegar mi sincero agradecimiento a la “Universidad Tecnológica Equinoccial” por brindarme la oportunidad de realizar la investigación que me permitió conocer lo que es el Plan Anual de Capacitación y su relación con las destrezas con criterio de desempeño.

Al Dr. Roberto Romero Gallardo Msc., Tutor de Tesis, cuyo profesionalismo, su innata sabiduría y su entusiasta colaboración ha sido indispensable para el éxito de este trabajo.

Silvia Janeth Morales Cusín

C. I. N° 1002112199

ÍNDICE GENERAL

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE GENERAL.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	2

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	5
1.1. TEMA	5
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	6
1.4. PREGUNTAS DIRECTRICES.....	6
1.5. OBJETIVOS	7
1.5.1. OBJETIVO GENERAL	7
1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO	9
2.1 PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	9
2.1.1 Plan.....	9
2.1.2 Capacitación	15
2.1.3 Tipos de planes de capacitación	17
2.1.4 Formación profesional.....	20
2.1.5 Desempeño profesional	22
2.1.6 Planificación didáctica	23
2.2 DESARROLLO DE LAS DESTREZAS CON CRITERIO DE DESEMPEÑO	29
2.2.1 Destrezas con criterio de desempeño	29

2.2.2	Importancia	30
2.2.3	El desarrollo de destrezas con criterio de desempeño.....	30
2.2.4	La evaluación integradora de los resultados del aprendizaje....	31
2.2.5	Elementos de la estructura curricular	32
2.2.6	La Motivación en el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño	36
2.3	Marco Institucional	40
2.3.1	Misión.....	40
2.3.2	Visión	41
2.3.3	Objetivos Institucionales.....	41
2.3.4	Valores	42
2.3.5	Organigrama Institucional	43
2.4	Fundamentación Legal.....	45
2.5	Hipótesis	46
2.6	Variables	47
2.6.1	Variable Independiente	47
2.6.2	Variable Dependiente.....	47
2.7	Operacionalización de variables	48

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	50	
3.1	Diseño de la investigación.....	50
3.2	Métodos de la Investigación.....	51
3.2.1	Método Inductivo	51
3.2.2	Método Deductivo	51
3.2.3	Método Analítico	51
3.2.4	Método Sintético	51
3.2.5	Método Histórico	52
3.2.6	Método Estadístico	52
3.3	Población y muestra.....	52
3.4	Técnicas de recolección de la información.....	53
3.5	Instrumentos de la investigación	54

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	55
4.1 Encuesta aplicada a los docentes.....	55
4.2 Presentación de resultados de la entrevista, realizada al Lic. Patricio Salgado, Director de la Unidad Educativa “Misión Andina”, del cantón Pedro Moncayo en la comunidad de Ñañoloma.....	65
4.3 Verificación de hipótesis.....	68
4.3.1 Tabla de verificación de la hipótesis, relacionada con las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa “Misión Andina”, del cantón Pedro Moncayo, de la comunidad de Ñañoloma.....	70
4.3.2 Tabla de verificación de la hipótesis, relacionada con la entrevista aplicada al Lic. Patricio Salgado, Director de la Unidad Educativa “Misión Andina”, del cantón Pedro Moncayo en la comunidad de Ñañoloma.	72
4.4 Conclusión sobre la verificación de Hipótesis	74

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	75
5.1 Conclusiones:.....	75
5.2 Recomendaciones:.....	76

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA.....	78
6.1 Título.....	78
6.2 Justificación.....	78
6.3 Objetivos	79
6.3.1 Objetivo General	79
6.3.2 Objetivos Específicos	80
6.4 DESARROLLO DE LOS TALLERES DE CAPACITACIÓN.....	80
6.4.1 TALLER 1.....	81
6.4.2 TALLER 2.....	93
6.4.3 TALLER 3.....	106

BIBLIOGRAFÍA
LINKOGRAFÍA
ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2.1 Operacionalización de variables	49
Tabla 3.1 Cuadro de Docentes y Directivos de la Unidad Educativa “Misión Andina”	53
Tabla 4.1 Existencia del Plan Anual de Capacitación	55
Tabla 4.2 Consenso de realización del Plan Anual de Capacitación	56
Tabla 4.3 Ejecución del Plan Anual de Capacitación.....	57
Tabla 4.4. Coordinación de actividades del Plan Anual de Capacitación	58
Tabla 4.5 Capacitación sobre destrezas con criterio de desempeño.....	59
Tabla 4.6 Capacitación sobre destrezas con criterio de desempeño.....	60
Tabla 4.7 Planificación en base de destrezas con criterio de desempeño... 61	
Tabla 4.8 Técnicas para el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño	62
Tabla 4.9 Indicadores esenciales de evaluación como referentes.....	63
Tabla 4.10 Destrezas con criterio de desempeño alcanzadas por los estudiantes	64
Tabla 4.11 Verificación de las encuestas aplicadas a docentes.	71
Tabla 4.12 Verificación de la entrevista realizada al Lic. Patricio Salgado Director de la Unidad Educativa.....	73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 2.1 Organigrama Institucional	43
Figura N° 4.1 Existencia plan anual de capacitación	55
Figura N° 4.2 Consenso de realización del Plan Anual de Capacitación	56
Figura N° 4.3 Ejecución del Plan Anual de Capacitación.....	57
Figura N° 4.4 Coordinación de actividades del Plan Anual de Capacitación	58
Figura N° 4.5 Capacitación sobre destrezas con criterio de desempeño.....	59
Figura N° 4.6. Capacitación sobre destrezas con criterio de desempeño....	60
Figura N° 4.7 Planificación en base de destrezas con criterio de desempeño	61
Figura N° 4.8 Técnicas para el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño	62
Figura N° 4.9 Indicadores esenciales de evaluación como referentes.....	63
Figura N° 4.10 Destrezas con criterio de desempeño alcanzadas por los estudiantes	64

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
CARRERA: Ciencias de la Educación

EL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN PARA DIRECTIVOS Y DOCENTES
Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO DE LAS DESTREZAS CON
CRITERIO DE DESEMPEÑO

Autora: Silvia Janeth Morales Cusín

Director: Dr. Roberto Romero Gallardo Msc.

Fecha: Quito 2014

RESUMEN

El Plan Anual de Capacitación es un documento que se realiza al inicio del año lectivo, que contribuye a la ilustración de los docentes y directivos, es una alternativa de enseñanza aprendizaje que ayuda a tener mayor conocimiento en las áreas del desarrollo científico, humanístico, didáctico, curricular y tecnológico, elementos propios de la era de la información y comunicación, mediante este Plan el docente se ayuda para el mejoramiento de la calidad de la educación; es importante que en el mismo se tome en cuenta las destrezas con criterio de desempeño, que son saberes que los estudiantes deben interiorizar; se conoce que una destreza con criterio de desempeño se compone de la destreza propiamente dicha, el conocimiento y el nivel de complejidad; este tema debe ser dominado en forma total por los docentes, ya que constituyen los elementos didácticos básicos para el desarrollo del trabajo de aula, con lo cual los alumnos tendrán mejor nivel de desarrollo integral y serán más críticos, razonadores y creativos.

DESCRIPTORES: Plan Anual de Capacitación, Desarrollo de las Destrezas con Criterio de Desempeño.

INTRODUCCIÓN

En el desarrollo del Plan Estratégico de la Unidad Educativa “Misión Andina”, es importante determinar que se encuentran priorizados los problemas de la misma, y el más acuciante de ellos es la falta de dominio por parte de directivos y docentes de las destrezas con criterio de desempeño, razón por la cual y con la finalidad de solucionar este conflicto educativo se ha diseñado el presente proyecto el cual es: “Elaboración del Plan de Capacitación para directivos y docentes y su relación con el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño”.

De acuerdo a la Actualización y Fortalecimiento Curricular 2010, la capacidad fundamental que deben desarrollar los estudiantes de Educación General Básica son las destrezas con criterio de desempeño, razón fundamental para que directivos y docentes institucionales dominen esta temática, para el asesoramiento de los primeros y para la aplicación directa en las clases de maestros y maestras y puedan planificar sus documentos curriculares en función del desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño.

Debido a que el Plan Estratégico ha sido elaborado en forma consensual, los maestros y maestras de la institución se encuentran motivados sobre la aplicación del Plan de Capacitación en esta temática, sobre todo en lo relacionado a la aplicación en el aula.

Es importante también indicar que la institución cuenta con el apoyo de las autoridades de la comunidad y de los padres de familia, quienes se encuentran pendientes del resultado de esta iniciativa de capacitación a los docentes, ya que saben que los primeros beneficiados son los niños y niñas que se educan en la Unidad Educativa.

También es importante manifestar que esta capacitación será de carácter teórico y práctico, pues los docentes podrán aplicar en forma inmediata los

conocimientos adquiridos, los podrán evaluar y aplicar estrategias en caso de que los estudiantes no cumplan con los logros educativos mínimos.

Los lineamientos considerados para la capacitación fueron los que están determinados en la Actualización y Fortalecimiento Curricular 2010, para que los docentes de la institución estén actualizados y puedan al mismo tiempo que se capacitaron, aplicar los conocimientos adquiridos en el aula.

En el primer capítulo que trata sobre el problema de investigación, se describe al mismo que es “El Plan Anual de Capacitación para directivos y docentes y su relación con el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño”, primeramente se inicia con el planteamiento del problema, en donde se analizan las causas y se concluye con la formulación del problema, a continuación se realizan las preguntas directrices, que se transforman en las guías para la investigación bibliográfica, lo cual se complementa con la determinación de los objetivos tanto general como específicos y se concluye esta parte con la importancia y justificación de la presente investigación.

En el capítulo segundo se realiza la investigación bibliográfica, en donde se realiza la consulta bibliográfica de las dos variables, la primera que es la independiente, que se relaciona con el Plan de Capacitación, con sus respectivos temas y subtemas y la segunda, que es la dependiente y que se identifica con el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño, así mismo con los temas y subtemas que permiten analizar esta variable en forma holística. El presente capítulo se complementa con el marco institucional que se compone de la misión, la visión, los objetivos, los valores y el organigrama de la institución; también se analiza la fundamentación legal, la hipótesis, las variables tanto independiente como dependiente y se finaliza con la Operacionalización de variables.

El capítulo tercero que es la Metodología de la Investigación, se inicia con el diseño de la misma, los métodos y técnicas de recolección de la información, se analizan la población, la muestra y los instrumentos de investigación.

En el capítulo cuarto se consignan el análisis e interpretación de resultados, en donde en cada pregunta de la encuesta aplicada se ubican la tabla, la figura, el análisis y la interpretación, para complementar lo anterior se expresan los resultados de la entrevista realizada al Lic. Patricio Salgado, Director de la Unidad Educativa “Misión Andina” del cantón Pedro Moncayo en la comunidad de Ñañoloma, para concluir con las tablas de verificación tanto de la encuesta como de la entrevista, en donde se consignan resultados que evidencian los resultados de la contrastación de hipótesis y se concluye que siendo la hipótesis verdadera, en la necesidad de realizar una propuesta de solución al problema detectado.

En el capítulo quinto se puntualizan las conclusiones y recomendaciones que se refieren a los puntos más importantes de la investigación, teniendo presente que para cada conclusión, existe una recomendación la cual es concreta y viable.

Como capítulo sexto y final se realiza la propuesta, que es la solución del problema detectado, de acuerdo a la óptica de la investigadora, la misma que consta del título que es “Talleres de Capacitación sobre la Actualización y Fortalecimiento Curricular 2010, con énfasis en el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño”, la justificación, los objetivos y el desarrollo de los tres Talleres de Capacitación, en los cuales se evidencia el tema, el objetivo, el día de realización, el tiempo, la motivación, los contenidos desarrollados, el trabajo en equipo, las sesiones plenarias, las conclusiones y los compromisos que realizan los docentes.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. TEMA

EL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN PARA DIRECTIVOS Y DOCENTES Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO DE LAS DESTREZAS CON CRITERIO DE DESEMPEÑO

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Hoy la educación ocupa un renglón prioritario en el desarrollo de los pueblos, donde se liga íntimamente la evolución tecnológica, que a su vez representa un auxiliar invaluable en la acción docente durante el proceso de inter aprendizaje.

Este avance es vertiginoso, se producen cambios con mucha rapidez, la información se genera en paralelo a los acontecimientos, gracias a las herramientas de la comunicación. Visto así, se puede afirmar que cada día el mundo es más pequeño ya que las distancias y los tiempos se acortan.

Acorde con esto, el nuevo modelo que provee la universidad ecuatoriana ha de liderar socialmente la innovación del sistema educativo y de investigación, a fin de preparar, seleccionar, diseñar, evaluar e interpretar resultados.

En la Unidad Educativa “Misión Andina”, se ha evidenciado una falta de dominio por parte de los docentes y directivos de las destrezas con criterio de desempeño, elementos fundamentales para la obtención de resultados positivos en el proceso educativo.

La educación no se ha actualizado, se sigue enseñando en base de contenidos, los docentes no utilizan estrategias activas que permitan

desarrollar las destrezas con criterio de desempeño de los estudiantes, los mismos que se encuentran perjudicados en su desarrollo integral.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿La elaboración del Plan Anual de Capacitación para directivos y docentes, contribuirá al conocimiento y aplicación del desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño en la Unidad Educativa “Misión Andina”, del cantón Pedro Moncayo en la comunidad de Ñañoloma?

La presente investigación se la realizó durante el año lectivo 2012 – 2013, en la Unidad Educativa “Misión Andina” del cantón Pedro Moncayo en la comunidad de Ñañoloma, Cantón Pedro Moncayo, de la Provincia de Pichincha. Se debe manifestar que la investigadora cuenta con la disponibilidad de todos los recursos tanto humanos como financieros para la realización del proyecto.

1.4. PREGUNTAS DIRECTRICES

- 1.4.1. ¿Es posible incluir en el Plan Anual de Capacitación, temas relacionados con el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño?
- 1.4.2. ¿Es fundamental la motivación demostrada por los maestros para el logro de resultados positivos en la presente capacitación?
- 1.4.3. ¿Qué temas relacionados al desarrollo de destrezas con criterio de desempeño, pueden incluirse en este Plan de Capacitación?
- 1.4.4. ¿Es posible la realización de una capacitación teórico - práctica para evidenciar en forma inmediata los resultados de la misma?

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la incidencia del Plan Anual de Capacitación para directivos y docentes con el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño y su inmediata aplicación en el aula por parte de los maestros y maestras de la Unidad Educativa “Misión Andina” de la comunidad de Ñañoloma, del Cantón Pedro Moncayo, de la provincia de Pichincha.

1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Determinar si hay un Plan Anual de Capacitación en la institución para Directivos y Docentes.
- b) Conocer si los maestros han recibido cursos de capacitación sobre destrezas con criterio de desempeño y su aplicación en el aula.
- c) Elaborar el Plan Anual de Capacitación con temas seleccionados y relacionados con el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño.

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

En la actualidad el bien de consumo máspreciado es el conocimiento que es alcanzado por la información, a la que se tiene acceso generalizado a través de la Tecnología y Comunicación, y de forma privilegiada el uso del Internet. Esta accesibilidad a la información genera nuevas lecturas que redefinen un nuevo estilo de vida, cuyo impacto en la cultura, hace repensar las maneras de ser y de hacer las cosas del ser humano y de la sociedad en su conjunto.

El Plan de Capacitación para docentes y directivos tiene como relevancia el desarrollo Institucional, y por ende el desarrollo de las capacidades de los maestros y el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño de los estudiantes.

Los beneficiarios en primera instancia serán los estudiantes, debido a que los conocimientos adquiridos por los docentes y directivos, deberán aplicarse directamente en el aula, ya que el Plan Anual de Capacitación permitirá ponerse al día en los contenidos didácticos y pedagógicos.

Si los docentes y directivos están debidamente formados y capacitados, darán una educación de calidad a sus alumnos; y el liderazgo de los directivos contribuirá a que se cumplan las metas institucionales y que se elaboren políticas de mejora permanentes en favor de la educación de los estudiantes.

El Plan Anual de Capacitación para docentes y directivos, contribuirá en parte al logro de la visión institucional, la cual indica que los estudiantes deben ser creativos, razonadores, críticos y sobre todo con un óptimo desarrollo de sus destrezas con criterio de desempeño.

La elaboración del Plan Anual de Capacitación para docentes y directivos ha sido factible, ya que se contó con los recursos necesarios y la voluntad de los directivos para ejecutarlo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

2.1.1 Plan

Según (CHIAVENATO, 2012), manifiesta que: “Un plan es ante todo la consecuencia de una idea, generalmente y en función de lograr una óptima organización, adoptará la forma de un documento escrito en el cual se plasmará dicha idea acompañada de las metas, estrategias, tácticas, directrices y políticas a seguir en tiempo y espacio, así como los instrumentos, mecanismos y acciones que se usarán para alcanzar los fines propuestos y que fueron la motivación del plan”.

Un plan se considera que un documento escrito que se elabora para realizar actividades debidamente planificadas para el desarrollo y consecución de los objetivos planteados en una determinada organización, así como también constituye el instrumento que se usará para alcanzar un fin o meta de una propuesta planteada.

El recurso de escribirlo en una hoja o tipearlo en la computadora evitará olvidos, pérdidas u otras cuestiones que atenten contra la continuación del proyecto. El plan también se caracteriza por su dinamismo, ya que un plan no resulta ser un instrumento estático y sin movimiento, por el contrario, siempre estará al pendiente y al tanto de las modificaciones que sean necesarias hacerle en función de los resultados que se vayan obteniendo.

Según (FRAGA, 2012), afirma que: “Es un documento que contempla en forma ordenada y coherente las metas, estrategias, políticas, directrices y tácticas en tiempo y espacio, así como los instrumentos, mecanismos y

acciones que se utilizarán para llegar a los fines deseados. Un plan es un instrumento dinámico sujeto a modificaciones en sus componentes en función de la evaluación periódica de sus resultados”.

Por lo tanto, un plan es una intención o un proyecto, se trata de un modelo sistemático y dinámico que se elabora antes de realizar una acción, con el objetivo de dirigirla y encauzarla: en este sentido, un plan también es un escrito que precisa los detalles necesarios para realizar una obra sin determinar el tiempo y lugar, persiguiendo un fin propuesto, para a futuro conseguir resultados positivos y dinámicos.

Según (YTUTTALDE, 2012), “El objetivo fundamental de un PDC o Plan de Capacitación o PAC, o Plan Anual de Capacitación, es procurar el desarrollo sostenido de la comunidad u organización y de sus miembros, teniendo como eje al ser humano, a través del mejoramiento y desarrollo de sus competencias y de la capacidad de acción individual y comunitaria, para la satisfacción específica de las necesidades materiales, intelectuales, afectivas y sociales. Para el efecto debe seguirse con una serie de pasos que permitan su establecimiento y puesta en marcha”.

Se puede indicar que un plan genera elementos que permiten demostrar que se encuentra sustentado y sostenido para su aplicación, que tiene como propósito fundamental el mejoramiento individual y social de una determinada comunidad.

Asimismo se ha definido como un documento en el que constan las cosas que se pretenden hacer y la forma en que se piensa llevarlas a cabo, como también se señala la planeación, organización, dirección, coordinación y evaluación de las actividades económicas.

Por otro lado (LANDA, 2006), retoma la definición de Plan contenida en la Ley General de Asentamientos Humanos de 1976 y la menciona como: “Un

conjunto coordinado de metas, directivas, criterios y disposiciones con que se instrumenta un proceso, pudiendo ser integral o sectorial y en distintos niveles: comunal, urbano, local, regional, nacional, etc.”

En su forma más simple el concepto de plan se define como la intención y proyecto de hacer algo, o como un proyecto que, a partir del conocimiento de las magnitudes de una economía, pretende establecer determinados objetivos.

Al hablar de un conjunto coordinado se refiere a una variedad de ideas obtenidas de un número determinado de personas pertenecientes a un grupo social, encaminadas al cumplimiento de una meta dirigida e integrada en los distintos sectores tanto locales como regionales.

Para (AYALA SÁNCHEZ, 2002) Plan se define como “El conjunto coherente de metas e instrumentos que tiene como fin orientar una actividad humana en cierta dirección anticipada”.

Esto implica que todo plan persigue metas, y que para su logro debe organizar actividades en forma secuencial, las cuales poco a poco lleva a conseguir lo planteado.

(ORTEGA BLAKE, 2005) define que “El plan no es solamente un documento con un conjunto de perspectivas y previsiones, sino que es el instrumento más eficaz para racionalizar la intervención, generalmente estatal en la economía”.

Para algunos autores es estrecha vinculación del plan con la planificación, todo plan debe tener una planificación previa, ya que no es solamente un documento que persigue un fin propuesto, sino también un documento que dirige en forma sistemática y eficaz una perspectiva planificada, es decir es el conjunto de decisiones explícitas y coherentes para asignar recursos a

propósitos determinados. También se describe como el resultado de un proceso de planificación vinculada estrechamente a un fin económico.

Por otra parte (ORTEGA BLAKE, 2005), manifiesta “Otros autores lo definen como el documento rector, producto del proceso de planeación. Consiste en el conjunto coordinado de objetivos, metas y acciones que relacionadas con las estrategias y programas jerarquizan una serie de políticas e instrumentos en el tiempo y el espacio, para alcanzar una imagen objetiva propuesta”.

Como condición del plan, éste debe tener un proceso de planificación, el mismo que debe cumplir los siguientes requisitos:

1. Un nivel técnico depurado, ser lo suficiente flexible para responder a sus condiciones históricas y coyunturales.
2. Considerar instrumentos de dirección y control para orientar políticamente su implementación.
3. Enmarcar estrategias viables para el cambio social, que sea un punto de apoyo en el desarrollo personal y social de una comunidad, y
4. Contener un grado relativamente alto de descentralización en la toma de decisiones, para que el mismo sea viable, entendible, manejable y democrático.

Estas posiciones conceptuales, además de concederle al plan la denominación de documento rector de la intervención estatal social y privada en la economía, le adjudican al documento facultades que corresponden al proceso de planificación, más que de planeación.

Determina también como un conjunto de objetivos y metas trazadas, se deben llevar a cabo en un tiempo determinado, con el fin de conseguir un fin propuesto viable en el campo social y laboral dentro de una sociedad en continuo cambio.

Para (ARDER EGG, 2003) “El Plan es el parámetro técnico-político dentro del cual se enmarcan los programas o proyectos. Y menciona que un plan hace referencia a las decisiones de carácter general que expresan: lineamientos, prioridades, estrategias de acción, asignación de recursos, conjunto de medios o instrumentos (técnicas) que se han de utilizar para alcanzar metas y objetivos propuestos”.

Es decir que en el plan se encuentran inmersos programas y proyectos que cumplen una determinada finalidad, y que los mismos cumplen con un determinado proceso de implementación para que se hagan efectivos, y con esto es imprescindible el alcance de las metas propuestas.

(MIGUEL, 2009) conceptualiza el Plan como “La gestión materializada en un documento, con el cual se proponen acciones concretas que buscan conducir el futuro hacia propósitos predeterminados. Es un documento donde se indican las alternativas de solución a determinados problemas de la sociedad y la forma de llevarlos a cabo determinando las actividades prioritarias y asignando recursos, tiempos y responsables a cada una de ellas. El contenido básico de un Plan es: Justificación del Plan, Visión del Plan, Diagnóstico, Prospectiva, Objetivos, Estrategias, Políticas, Programas y Proyectos del Plan”.

Para la elaboración de un plan se deben asignar los recursos tanto materiales como humanos para el desarrollo de las actividades planteadas dentro de un proyecto, y de esta manera lograr la satisfacción de las necesidades y el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Plan es el término de carácter más global, siendo el eje rector del cual se originan y enmarcan los programas y proyectos. Tiene por finalidad trazar el curso deseable y probable del desarrollo nacional o de un sector sea éste educativo, económico, social o cultural.

Derivado de lo anterior podemos decir que un plan es un instrumento de carácter técnico político en el que de manera general y en forma coordinada se encuentran: lineamientos, prioridades, metas, directivas, criterios, disposiciones, estrategias de acción, financiamiento, y una serie de instrumentos con el fin de alcanzar las metas, alcances, y objetivos propuestos.

Y como el interés de nuestra investigación es en cuanto a la planeación curricular, resulta interesante señalar la concepción que autores como (MIGUEL, 2009) nos ofrece sobre “plan curricular”, el cual lo define como la “secuencia o previsión con la cual se proponen acciones concretas que buscan conducir el aprendizaje hacia el futuro que se considera de interés para la educación”.

El plan se materializa en un documento, indicando las alternativas de solución al problema, necesidad o deseo que se plantea en la educación y la forma de llevarlo a cabo, determinando las actividades a realizar y asignando recursos, tiempos y responsables a cada una de ellas. El plan permite adelantarse a los hechos, a las circunstancias, y a trabajar con la idea, no tan fácil de aceptar, que el futuro no nace, sino que se hace, se crea.

Por otra parte autores como (ORTEGA BLAKE, 2005) nos dice que “La experiencia y el abordaje conceptual sobre la planeación educativa no ha tenido tanta controversia como las mismas teorías curriculares” y menciona que de acuerdo con (GRIFFIN Y ENOS, 2011) el propósito del plan institucional debe ser simplemente el de traducir los objetivos institucionales establecidos en proyectos y políticas específicos, los cuales sirven de base para el cumplimiento de la misión y visión institucional.

(MIGUEL, 2009), al comentar sobre el plan manifiesta: “Conviene señalar que los planes pueden ser de corto, mediano y largo plazos, de preferencia se recomienda que combinen todos estos tiempos”.

Los planes se realizan según la necesidad del grupo en el cual se va a ejecutar el plan pudiendo ser elaborado a diferente plazo siendo éstos: mensuales, trimestrales, semestrales y anuales, lo importante es que al realizar el plan se consideren todos los nudos críticos diagnosticados y que son relacionados al tema, es importante saber que los mismos deben ser tratados y solucionados al ejecutar el plan.

2.1.2 Capacitación

Según (CARVAJAL, 2008), afirma que: “La capacitación es considerada como base fundamental para conocer el manejo de nuevas herramientas metodológicas que ayudan a optimizar los recursos. El departamento encargado de coordinar y dirigir el proceso de desarrollo de la investigación de la institución, presenta la planificación y en base a ella se ejecutan los eventos de capacitación”.

Esto significa que la capacitación correctamente organizada debe tener una planificación, para posteriormente implementarla, la capacitación debe comprender aspectos fundamentales y necesarios para que los docentes y los estudiantes sean los beneficiarios de dichos eventos de capacitación, la misma que debe tener un presupuesto para que pueda ejecutarse sin ningún tipo de inconveniente, en el caso de los cursos de SIPROFE, para el docente los cursos son gratuitos, sin embargo quien cancela estos valores es el Gobierno Nacional, mediante el Ministerio de Educación.

Según (YTUTTALDE, 2012), “La Capacitación debe ser considerada como una actividad sistemática, planificada y permanente, cuyo propósito general debe encaminarse a preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para mejorar sus competencias orientadas hacia el mejor desempeño de todos los colaboradores en los diversos niveles

jerárquicos y posiciones, en sus actuales y futuros cargos, y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno y del momento”

Por lo que se puede manifestar que la capacitación en una institución debe ser un proceso planificado en concordancia con las necesidades del personal que trabaja en la misma, priorizando los conocimientos de actualización en las áreas que el recurso humano más necesita para optimizar el desenvolvimiento de las diferentes actividades planificadas tanto por el facilitador como por los docentes en el taller de capacitación.

Según (SANTOS, 2012), “La capacitación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores con el conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades necesarias para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases, escuela y comunidad escolar”.

Aunque idealmente la capacitación docente puede ser concebida y organizada como un perfeccionamiento continuo, a medida es dividida en las siguientes etapas:

1. Capacitación previa: Un curso anterior al trabajo del profesor responsable de una sala de clases.
2. Inducción: Proceso en el cual se adquiere conocimientos y respaldo durante el primer año de labor como docente
3. Desarrollo profesional: Proceso de capacitación para profesores en práctica docente.

Por lo dicho anteriormente, se puede manifestar que se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley orgánica de educación intercultural, LOEI, dirigidos a prolongar y a complementar la Educación Inicial, Básica y de Bachillerato, mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de

actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, y la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal e integral. Esta conceptualización comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa y aplicada a la educación.

La capacitación es un proceso organizado en base a un plan, el mismo que debe tener un cronograma para el cumplimiento efectivo de lo planificado, es decir que la planificación no son cursos aislados e independientes, debe estar ceñida a las competencias laborales y educativas que haya definido la entidad, en este caso el Ministerio de Educación, dentro del correspondiente plan estratégico, propendiendo al crecimiento de la persona en el entorno laboral, en este caso para directivos y docentes.

El contenido de la capacitación debe ser integral para complementar los conocimientos necesarios en la consolidación de las competencias laborales requeridas para el correcto ejercicio del cargo.

2.1.3 Tipos de planes de capacitación

Según (FRANCÉS, 2006), afirma que: “Los planes individuales se identifican de acuerdo con el horizonte de la planificación, el cual es el periodo de tiempo, en años, para el cual se establece el plan. Los horizontes de planificación comunes son los de corto, mediano y largo plazo. El horizonte de corto plazo puede ser de un año. El de mediano plazo oscila entre tres y siete años según las características de la empresa y su entorno”.

Los planes de corto plazo son los que contienen mayor detalle en relación con los objetivos, metas y recursos en los cuales se plasma la estrategia y se

establecen metas mensuales a lo largo de un tiempo determinado con la correspondiente asignación de recursos.

Los planes de mediano plazo se establecen metas y recursos anuales para cada año comprendido en el horizonte de planificación. Los planes de largo plazo representan un marco para los de mediano plazo. Poseen el mayor horizonte temporal junto con el menor grado de detalle. Las metas y recursos de los planes de largo plazo se establecen en lapsos anuales o plurianuales, según las conveniencias de la empresa.

Los planes de capacitación pueden ser:

- Planes tácticos
- Planes operativos
- Planes didácticos

2.1.3.1 Planes Tácticos

Continuando con lo que manifiesta (FRANCÉS, 2006), “Los planes tácticos ponen en práctica los planes estratégicos, su estructura se corresponde con la del plan de iniciativas de este documento, las iniciativas y sus actividades se especifican para los niveles corporativo, de negocios y funcional, especificado por funciones, sub funciones y hasta unidades organizacionales de bases”.

Lo anterior significa que la planificación siempre tiene una línea de jerarquización de funciones que parten desde la parte directiva y poco a poco se establecen en los diferentes niveles y subniveles de la empresa, lo importante es que las disposiciones fundamentales se pongan en práctica en toda la empresa.

2.1.3.2 Planes Operativos

El mismo (FRANCÉS, 2006), afirma que: “Los planes operativos pueden tener horizontes de mediano y de corto plazo, pero lo usual es que sean de corto plazo. Deben incluir la totalidad de las actividades permanentes de la empresa.”

Al realizar el análisis de lo que manifiesta el autor, se puede concluir que la planificación es congruente, es decir los planes tácticos para su realización se basan en los planes operativos, los mismos que son los medios que permiten la concretización de la planificación.

2.1.3.3 Planes Didácticos

Son los planes que se realizan en la educación y tienen tres niveles de concreción, el primer nivel se refiere a la macro planificación, la misma que puede ser dada por el Ministerio de Educación y su connotación es del Plan Didáctico Anual, que como se indica la duración es de un año, o en ocasiones de un quimestre; el segundo nivel de concreción se refiere a la meso planificación que deben realizar los maestros y maestras, tiene que ver con la planificación de bloques, módulos o unidades didácticas o de trabajo, siempre deben responder al primer nivel de concreción y su estructura es: datos informativos, título de la unidad, objetivos, destrezas con criterio de desempeño, precisiones didácticas y evaluación; el tercer nivel de concreción se refiere a la micro planificación, representada por el plan áulico, plan de clase o plan de la lección, se refiere a la planificación del trabajo en clase y su estructura es: datos informativos, tema de clase, objetivo, destreza con criterio de desempeño, contenido científico, actividades, recursos didácticos, logros de aprendizaje y prueba objetiva de evaluación; como se puede observar la planificación es única y puede aplicarse en diferentes áreas, y una de ellas es la educación.

Según (LAURA, 2009), afirma que: “La manera en que se capacita a los docentes, en el uso de las herramientas informáticas, es una de las claves del éxito en la educación. Si los profesores no conocen todas las posibilidades que tienen ante ellos, no pueden ofrecérselas a su alumnos y mucho menos, valerse de ellas para enriquecer la experiencia académica.”

Esto significa que el avance debe ir de la mano del perfeccionamiento, algunos profesores desconocen el potencial del aula virtual. El problema es que aquí el ordenador no es un complemento de una clase, sino el centro de ella y si el profesor no sabe valerse de todas sus herramientas para evaluar, estará limitando al máximo el trabajo con los alumnos. Lo cierto es que esta modalidad ofrece una libertad de trabajo total, para ello, deben conocerse recursos como el foro, el chat, la wiki, el blog, entre otras. Se debe manejar cómodamente con el correo electrónico, especialmente si la clase es numerosa y estar dispuesto a entregar largas horas a la corrección de trabajos y a las discusiones en línea.

Para poder familiarizarse con estas nuevas tecnologías y saber cómo sacarles el máximo provecho, los profesores deben realizar cursos de formación profesional, como los que ofrece el Ministerio de Educación. A través de ellos, docentes de todas las áreas del sistema educativo pueden acceder a una formación en Informática que se ajuste a sus necesidades, es decir podrán aprender desde el manejo de algunos programas, hasta comenzar con nociones de diseño Web, programación en HTML, y otros específicos de algunas asignaturas como aquellos dedicados a la física o a las matemáticas, entre otros.

2.1.4 Formación profesional

Según (DELGADO, 2012), afirma que: “La formación profesional es el proceso por el cual una persona debe llegar a una síntesis entre lo que puede hacer: capacidades y competencias, lo que quiere hacer: intereses y deseos, y lo que

debe hacer: exigencias del trabajo acordes a las posibilidades actuales y reales del mundo del mercado laboral de su comunidad”

La formación profesional en la actualidad tiene mucha importancia por cuanto la competencia laboral así lo exige, el recurso humano en las instituciones sean éstas públicas o privadas debe estar debidamente capacitado para el cargo que va a desempeñar. En lo relacionado a la educación la formación profesional de un docente se refiere a la capacitación que el mismo ha tenido durante toda su vida, iniciándose por la obtención de un título en ciencias de la educación, luego su experiencia profesional sea como docente o como directivo, sumándose a esto la serie de capacitaciones que ha tenido durante sus años de servicio al magisterio ecuatoriano y que le capacitan a ser un docente dentro del escalafón del Magisterio Ecuatoriano.

Según (SANTOS, 2012), afirma que: “Por formación profesional reglada se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida. Para ello, y dependiendo de la especificidad de cada país, suelen encontrarse tres subsistemas de formación profesional”.

Según esta importante empresa de investigación la Formación Profesional comprende las siguientes etapas:

- a) Formación Profesional Específica o Inicial: Destinada, en principio, al colectivo de alumnos del sistema escolar que decide encaminar sus pasos hacia el mundo laboral, cuyo objetivo es la inserción laboral.
- b) Formación Profesional Ocupacional (FPO): Destinada al colectivo que en ese momento se encuentra desempleado, cuyo objetivo es la reinserción laboral de la persona.
- c) Formación Profesional Continua (FPC): Destinada al colectivo de trabajadores en activo, cuyo objetivo es la adquisición de mayores competencias que le permitan una actualización permanente del

trabajador al puesto de trabajo que desempeña u optar a otro, lo que en definitiva se resume como un aumento de su empleabilidad.

Lo anterior significa que siempre la formación profesional se la considera por etapas las cuales debe aprobar cada maestro, ya que mientras más capacitado esté podrá brindar una excelente educación a sus alumnos, los cuales evidenciarán este cambio y se evidenciará el progreso con el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño.

2.1.5 Desempeño profesional

Según (Díaz, 2004), afirma que: “El reconocimiento del mejoramiento del desempeño profesional, como una vía importante para obtener resultados superiores de calidad en la educación, ha sido planteado por una diversidad de autores. El término mejoramiento se ha utilizado para abordar algunos procesos educacionales tales como: mejoramiento de la calidad educacional, mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje, mejoramiento de la dirección educacional, mejoramiento humano, entre otros”.

El mejoramiento del desempeño profesional en el ámbito educacional fue analizado considerando autores entre los que se encuentran: Añorga y otros (1995- 2006), Valiente (2002), Roca (2002), Pémberton y otros (2006), Colectivo de autores del Instituto Central de Ciencias Pedagógicas (2007), Ponce (2007).

Del estudio realizado a las propuestas de estos autores pudo corroborarse que existen algunas tendencias en el abordaje del concepto mejoramiento del desempeño profesional, las que se plantean a continuación:

- a) Este se identifica, relaciona o interpreta como la preparación, superación o capacitación que requieren los recursos humanos.
- b) Está encaminado a elevar la calidad del desempeño profesional de los recursos humanos.

- c) Se asocia al desarrollo de las competencias profesionales, que son inherentes al cargo o responsabilidad de los recursos humanos.

Entre las definiciones encontradas, la ofrecida por Roca (2002), a juicio de este autor, es la que revela, con una mayor precisión, el contenido de este objeto: “El desempeño profesional es el proceso que se desarrolla en el sistema de relaciones e interrelaciones, de carácter social, establecidas entre los sujetos implicados en el mismo”.

Este concepto debe estar orientado a promover un aprendizaje diferenciado, continuo y comprometido, que atienda la educación de sus competencias laborales, para lograr, en su desempeño, un resultado superior, en correspondencia con las exigencias de la actividad pedagógica profesional que caracterice su contexto laboral.

2.1.6 Planificación didáctica

Según (LA CHACAN, 2011), la planificación didáctica organiza y conduce los procesos de enseñanza y aprendizaje necesarios para la consecución de los objetivos educativos prescritos en la AFCEGB. Además permite reflexionar y tomar decisiones acertadas, tener claro qué necesidades de aprendizaje tienen los estudiantes, qué se debe llevar al aula y cómo se pueden organizar las estrategias metodológicas para que el aprendizaje sea significativo para todos y de esta manera brindar atención a la diversidad de los estudiantes.

La Actualización y Fortalecimiento Curricular demanda una nueva forma de abordar la ciencia en cada una de las áreas y exige replantear la planificación didáctica como un sistema integrado de los componentes curriculares, con el fin de desarrollar las destrezas con criterios de desempeño, alcanzar los indicadores esenciales de evaluación y lograr el perfil de salida de la Educación General Básica, el mismo que incluye aspectos formativos del estudiante relacionados con el Buen Vivir.

2.1.6.1 ¿Por qué es importante planificar?

Parecería una verdad indiscutible, pero debe quedar claro que la planificación es un momento fundamental del proceso pedagógico de aula. No es posible imaginar que un ingeniero o arquitecto construya un proyecto sin un plan detallado de acciones, de igual forma, cuando queremos generar conocimientos significativos en los estudiantes, se debe organizar claramente todos los pasos a seguir para asegurar el éxito.

La tarea docente está marcada por imprevistos, en ocasiones el ánimo de los estudiantes, algún evento externo o alguna noticia deben motivar la reformulación de la práctica cotidiana. Precisamente para tener la flexibilidad necesaria, se requiere que el plan de acción sea claro y proactivo.

La planificación permite organizar y conducir los procesos de aprendizaje necesarios para la consecución de los objetivos educativos.

Muchas veces se ha visto al proceso y a los instrumentos de planificación únicamente como un requisito exigido por las autoridades, pero la idea es que el docente interiorice que este recurso le ayudará a organizar su trabajo y ganar tiempo.

Además, la planificación didáctica permite reflexionar y tomar decisiones oportunas, tener claro qué necesidades de aprendizaje tienen los estudiantes, qué se debe llevar al aula y cómo se puede organizar las estrategias metodológicas, proyectos y procesos para que el aprendizaje sea adquirido por todos, y de esta manera dar atención a la diversidad de estudiantes.

Otro punto importante de la planificación didáctica es la preparación del ambiente de aprendizaje que permite que los docentes diseñen situaciones en que las interacciones de los estudiantes surjan espontáneamente y el

aprendizaje colaborativo pueda darse de mejor manera. Asimismo, se establece que una buena planificación:

- ✓ Evita la improvisación y reduce la incertidumbre, de esta manera docentes y estudiantes saben qué esperar de cada clase;
- ✓ Unifica criterios a favor de una mayor coherencia en los esfuerzos del trabajo docente dentro de las instituciones;
- ✓ Garantiza el uso eficiente del tiempo;
- ✓ Coordina la participación de todos los actores involucrados dentro del proceso educativo;
- ✓ Combina diferentes estrategias didácticas centradas en la cotidianidad, como por ejemplo: actividades grupales, enseñanza de casos, enseñanza basada en problemas, debates, proyectos, entre otros, para que el estudiante establezca conexiones que le den sentido a su aprendizaje.

2.1.6.2 Estructura de la planificación didáctica

La Planificación didáctica tiene un tiempo de aplicación aproximado de seis semanas, en la misma se planificará un bloque curricular propuesto en el documento de AFCEB. En el caso específico del área de Matemática se planificará un módulo en el que se integre tres o más bloques curriculares. En el título de la planificación de Matemática se pueden enlistar los nombres de los bloques curriculares que se integran en el módulo.

Los elementos invariantes de toda planificación didáctica se refieren a:

- a) Datos informativos
- b) Objetivos educativos del bloque/módulo
- c) Relación entre componentes curriculares
- d) Destrezas con criterio de desempeño
- e) Precisiones didácticas
- f) Recursos a utilizarse y
- g) Evaluación.

2.1.6.3 ¿Qué elementos debe tener una planificación?

La planificación debe iniciar con una reflexión sobre cuáles son las capacidades y limitaciones de los estudiantes, sus experiencias, intereses y necesidades, la temática a tratar y su estructura lógica, es decir seleccionar, secuenciar y jerarquizar tanto los métodos, técnicas como también los recursos didácticos, previamente se debe considerar: cuál es el propósito del tema y cómo se lo va a abordar.

2.1.6.4 Elementos esenciales para elaborar la planificación didáctica

La planificación didáctica no debe ceñirse a un formato único; sin embargo, es necesario que se oriente a la consecución de los objetivos desde los mínimos planteados por el currículo y desde las políticas institucionales. Por lo tanto, debe tomar en cuenta los siguientes elementos, en el orden que la institución y/o el docente crean convenientes:

- Datos informativos: contiene aspectos como el área, año lectivo, año de Educación General Básica, título, tiempo de duración, fecha de inicio y de finalización, entre otros.
- Objetivos educativos específicos; son propuestos por el docente y buscan contextualizar la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010, los mismos que se desagregan de los objetivos educativos del año.
- Destrezas con criterios de desempeño: Se encuentra en el documento curricular. Su importancia en la planificación estriba en que contienen el saber hacer, los conocimientos asociados y el nivel de profundidad.
- Estrategias metodológicas: están relacionadas con las actividades del docente, de los estudiantes y con los procesos de evaluación. Deben guardar relación con los componentes curriculares anteriormente mencionados.
- Indicadores esenciales de evaluación: planteados en la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010, que se

deben cumplir por todos los estudiantes del país al finalizar un año escolar. Estos indicadores se evidenciarán en actividades de evaluación que permitan recabar y validar los aprendizajes con registros concretos.

- Recursos: son los elementos necesarios para llevar a cabo la planificación. Es importante que los recursos a utilizar se detallen; no es suficiente con incluir generalidades como “lecturas”, sino que es preciso identificar el texto y su bibliografía. Esto permitirá analizar los recursos con anterioridad y asegurar su pertinencia para que el logro de destrezas con criterios de desempeño esté garantizado. Además, cuando corresponda, los recursos deberán estar contenidos en un archivo, como respaldo.
- Bibliografía: se incluirán todos los recursos bibliográficos utilizados en el proceso de enseñanza-aprendizaje, es decir, los materiales bibliográficos y de Internet que emplearán tanto los estudiantes como los docentes. Es importante generar en el país una cultura de respeto por los derechos de propiedad intelectual. Es cierto que los recursos bibliográficos son muy variados, dependiendo del contexto socio-geográfico de la institución; sin embargo, se sugiere incluir una bibliografía, aunque esta sea mínima.

Es necesario que los docentes seleccionen los indicadores esenciales de evaluación y los relacionen con las destrezas con criterio de desempeño y las estrategias de enseñanza-aprendizaje pertinentes con la situación didáctica que va a ser planificada, considerando la atención a las diversidades.

El docente buscará integrar los conocimientos de su planificación con los de otras áreas cuando sea pertinente y sin forzar o crear relaciones interdisciplinarias inexistentes.

2.1.6.5 ¿Qué es un Recurso Didáctico?

Se iniciará con una definición sencilla de recurso didáctico. Un recurso didáctico es cualquier material que se ha elaborado con la intención de facilitar

al docente y al alumno la realización comprensiva del proceso pedagógico, el cual debe utilizarse en un contexto educativo.

Para definir la importancia de los recursos didácticos en el aula primero se debe definir qué es un recurso didáctico, por lo tanto diremos lo siguiente:

Recurso didáctico es todo aquel que permite en el alumnado facilitar la comprensión de sus aprendizajes. Seguramente se preguntarán ¿para qué sirven estos recursos? y ¿por qué son tan importantes? Bueno la realidad es que los recursos didácticos son de gran importancia debido a que:

- Proporcionan una mejor comprensión de información al alumno, porque la información lleva una mejor organización que permite transmitir lo que queremos dar a entender de la clase.
- Despiertan la motivación, la impulsan y crean un interés por el tema a desarrollar.
- Ejercitan las habilidades de aprendizaje del estudiantado, y de la misma forma a desarrollarlas.
- Ayudan a evaluar el nivel de aprendizaje que el alumno y alumna posee, porque cada recurso es utilizado teniendo en cuenta un objetivo específico.
- Proporcionan una mejor integración de alumnado- docente.
- Un ejemplo clave de un recurso didáctico es la pizarra, la cual, ha sido utilizada desde décadas atrás para poder enseñar no solo a un pequeño grupo de personas, sino aprovechar el recurso para multiplicar la posibilidad de aprendizaje para grandes multitudes.
- Se pueden dar distintas definiciones de lo que es un medio o un material de enseñanza.
- Del mismo modo, la terminología para su designación también es diversa, utilizándose los términos de “recurso”, “recurso didáctico”, “medio de enseñanza”, etc.
- Bajo estas denominaciones, podemos describirlo como cualquier recurso que el profesor prevea emplear en el diseño o desarrollo del currículum

para aproximar o facilitar los contenidos, mediar en las experiencias de aprendizaje o provocar encuentros o situaciones para facilitar o enriquecer la evaluación.

Por tanto, los materiales son medios o instrumentos indispensables para la práctica educativa y su evaluación. Normalmente, los más usados son los medios impresos como son los libros de texto, diccionarios o cuadernos de trabajo. Sin embargo también existen otros muchos recursos que son utilizados a diario por el profesor y que pueden aportar mayor variedad y riqueza para desarrollar su trabajo de modo atractivo y motivador.

2.2 DESARROLLO DE LAS DESTREZAS CON CRITERIO DE DESEMPEÑO

2.2.1 Destrezas con criterio de desempeño

Según (LA CHAKANA, 2012), “las destrezas con criterio de desempeño expresan el saber hacer, con una o más acciones que deben desarrollar los estudiantes, estableciendo relaciones con un determinado conocimiento teórico y con diferentes niveles de complejidad de los criterios de desempeño”.

Este criterio ha sido adaptado por la reforma curricular ecuatoriana, que en la Actualización y fortalecimiento curricular señala a las destrezas con criterio de desempeño como los elementos fundamentales que deben desarrollar los estudiantes para evidenciar su aprendizaje, y que las mismas deben constar en las planificaciones de los docentes, la ejecución en el plan de clase y en la evaluación mediante el análisis de los estándares de aprendizaje logrados en un determinado proceso educativo.

Las destrezas con criterio de desempeño, se expresan respondiendo a las siguientes interrogantes:

- | | |
|-----------------------------------|-------------------------------|
| 1. ¿Qué debe saber hacer? | Destreza |
| 2. ¿Qué debe saber? | Conocimiento |
| 3. ¿Con qué grado de complejidad? | Precisiones de profundización |

2.2.2 Importancia

La Estructura de la Actualización y Fortalecimiento Curricular 2010, propicia trabajar con destrezas con criterio de desempeño, esa es la orientación y como trabajadores de la educación, se debe aceptar y seguir esta orientación, ya que es actualizada y sigue los procesos que se implementan en el desarrollo curricular ecuatoriano.

Esto obliga a que los docentes se capaciten más y respondan eficientemente a preguntas como: ¿Qué son competencias? ¿Qué es una destreza? ¿Qué es destreza con criterio de desempeño?, es decir que puedan establecer las diferencias y semejanzas de estos importantes conceptos.

Se debe indicar que a nivel de Educación General Básica se debe trabajar con destrezas con criterio de desempeño, y que las competencias se las debe dejar para el bachillerato técnico y la Educación Superior.

2.2.3 El desarrollo de destrezas con criterio de desempeño

La destreza es la expresión del “saber hacer” en los estudiantes, que caracteriza el dominio de la acción y para que sea con criterio de desempeño se debe añadir el conocimiento y el nivel de profundización, para demostrar su desarrollo los estudiantes deben mediante operaciones intelectuales, investigaciones y actividades de tipo dinámico evidenciar lo aprendido, lo cual lleva a demostrar el conocimiento mediante acciones particulares y de acuerdo a los lineamientos curriculares

Las destrezas con criterio de desempeño constituyen el referente principal para que los docentes elaboren la planificación meso y microcurricular de sus clases y las tareas de aprendizaje. Sobre la base de su desarrollo y de su sistematización, se aplicarán de forma progresiva y secuenciada los conocimientos conceptuales e ideas teóricas, con diversos niveles de integración y complejidad.

2.2.4 La evaluación integradora de los resultados del aprendizaje

La evaluación permite valorar el desarrollo y cumplimiento de los objetivos de aprendizaje a través de la sistematización de las destrezas con criterio de desempeño. Se requiere de una evaluación diagnóstica y continua que detecte a tiempo las insuficiencias y limitaciones de los estudiantes, a fin de implementar sobre la marcha las medidas correctivas que la enseñanza y el aprendizaje requieran.

Los docentes deben evaluar de forma sistemática el desempeño o resultados concretos del aprendizaje de los estudiantes mediante diferentes técnicas que permitan determinar en qué medida hay avances en el dominio de las destrezas con criterio de desempeño, para hacerlo es muy importante ir planteando, de forma progresiva, situaciones que incrementen el nivel de complejidad de las destrezas con criterio de desempeño y los conocimientos que se logren, así como la integración entre ambos.

Al evaluar es necesario combinar varias técnicas a partir de los indicadores esenciales de evaluación planteados para cada año de estudio: la producción escrita de los estudiantes, la argumentación de sus opiniones, la expresión oral y escrita de sus ideas, la interpretación de lo estudiado, las relaciones que se establecen con la vida cotidiana y otras disciplinas, y la manera como solucionan problemas reales a partir de lo aprendido.

Como parte esencial de los criterios de desempeño de las destrezas están las expresiones de desarrollo humano integral, que deben alcanzarse en el estudiantado, y que tienen que ser evaluadas en su quehacer práctico cotidiano y en su comportamiento crítico - reflexivo ante diversas situaciones del aprendizaje.

Para evaluar el desarrollo integral deben considerarse aspectos como:

- Las prácticas cotidianas de los estudiantes, que permiten valorar el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño tanto al principio como durante y al final del proceso, a través de la realización de las tareas curriculares del aprendizaje.
- La discusión de ideas con el planteamiento de varios puntos de vista, la argumentación, y la emisión de juicios de valor.
- La expresión de ideas propias de los estudiantes a través de su producción escrita.
- La solución de problemas de distintos niveles de complejidad, haciendo énfasis en la integración de conocimientos.

Se recomienda que en todo momento se aplique una evaluación integradora de la formación intelectual con la formación de valores humanos, lo que debe expresarse en las calificaciones o resultados que se registran oficialmente y que se deben dar a conocer a los estudiantes durante el desarrollo de las actividades y al final del proceso.

2.2.5 Elementos de la estructura curricular

En la Actualización y Fortalecimiento Curricular 2010, intervienen un sistema de conceptos, los cuales se encuentran relacionados entre sí y forman un sistema coherente, el cual da forma tanto a la planificación meso curricular, como a la planificación micro curricular, los cuales se desarrollan en cada una de las áreas fundamentales, a saber: Matemática, Ciencias Naturales, Estudios Sociales y lengua y Literatura; dichos elementos son los siguientes:

➤ **La importancia de enseñar y aprender**

Es necesario de que el docente se motive en la realización de la planificación, por lo que es importante determinar en esta sección una visión general del enfoque de cada una de las áreas, haciendo énfasis en lo que aportan para la formación integral del ser humano y sobre todo cómo aporta cada una en el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño y en la formación integral del ser humano.

➤ **Eje curricular integrador del área**

Se refiere a la idea principal de cada área, que permite articular todo el diseño curricular de cada área con proyección interdisciplinaria, a partir del eje curricular integrador, se generan los conocimientos, habilidades y las actitudes, es decir las destrezas con criterio de desempeño, ya que constituye la guía principal del proceso educativo.

Los ejes curriculares integradores de cada área son los siguientes:

- **Ciencias Naturales:** Comprender las interrelaciones del mundo natural y sus cambios.
- **Estudios Sociales:** Comprender el mundo donde vivo y la identidad ecuatoriana.
- **Matemática:** Desarrollar el pensamiento lógico y crítico para interpretar y resolver problemas de la vida cotidiana.
- **Lengua y Literatura:** Escuchar, hablar, leer y escribir para la interacción social.

➤ **Ejes de aprendizaje**

Se proyectan del eje curricular integrador en cada área de estudio y representan el hilo conductor que sirve para articular las destrezas con criterio de desempeño, planteadas en cada bloque curricular.

En el área de Lengua y Literatura, los ejes de aprendizaje son los siguientes: descripción científica, encuesta, notas de enciclopedia, apuntes, cuento,

relato histórico, citas bibliográficas, poemas populares, anécdota, diario personal y descripción literaria.

En el área de Matemática los ejes de aprendizaje son: el razonamiento, la demostración, la comunicación, las conexiones y la representación gráfica.

En el área de Estudios Sociales los ejes de aprendizaje son los siguientes: identidad nacional, latinoamericana y planetaria, el buen vivir y la unidad en la diversidad.

En el área de Ciencias Naturales, los ejes de aprendizaje son los siguientes: Ecosistemas acuático y terrestre: los individuos interactúan con el medio y conforman la comunidad biológica, Bioma Pastizal: el ecosistema expresa las interrelaciones bióticas y abióticas.

➤ **Perfil de salida del área**

Comprende la descripción de los desempeños que debe demostrar el estudiantado en cada una de las áreas al concluir el décimo año de Educación General Básica, los mismos que se evidencian en las destrezas con criterio de desempeño.

Estos elementos deberán ir concatenados con el razonamiento lógico y formal de los estudiantes, para evidenciar lo aprendido en futuros estudios.

➤ **Objetivos educativos del área**

Se refieren a los propósitos que se debe conseguir en cada área, al concluir cada año de educación básica, como también al concluir la Educación General Básica, los cuales orientan el alcance del desempeño integral que deben alcanzar los estudiantes en las diferentes áreas de estudio durante los diez años de Educación General Básica. Los objetivos responden a las preguntas:

- ¿Qué acción o acciones de alta generalización deberán realizar los estudiantes?

- ¿Qué conocimientos deben saber, y qué logros de desempeño deben alcanzar?
- ¿Para qué le servirán los conocimientos aprendidos en relación a la contextualización de la vida social y personal?

➤ **Objetivos educativos del año**

Son los propósitos que deben alcanzar los estudiantes, con el apoyo del maestro o maestra, al finalizar un año lectivo, expresan las máximas aspiraciones que pueden ser alcanzadas en el proceso educativo dentro de cada año de estudio.

➤ **Planificación por bloques curriculares**

Se refiere a la planificación meso curricular, los bloques curriculares organizan e integran un conjunto de destrezas con criterios de desempeño alrededor de un tema generador, en los años de primero a séptimo integran las diferentes áreas del conocimiento, en cambio de octavo a décimo el bloque curricular debe hacerse por cada área.

➤ **Destreza con criterio de desempeño**

Como se dijo anteriormente las destrezas con criterio de desempeño se componen de tres elementos que son: la destreza propiamente dicha.

Ejemplos: Utilizar de manera adecuada las propiedades textuales y los elementos de la lengua, en la producción escrita de descripciones científicas, encuestas, notas de enciclopedia y apuntes.

➤ **Precisiones para la enseñanza y el aprendizaje**

Constituyen orientaciones metodológicas y didácticas para ampliar la información que expresan las destrezas con criterios de desempeño y los conocimientos asociados a éstas; a la vez, se ofrecen sugerencias para

desarrollar diversos métodos y técnicas para orientar el aprendizaje y la evaluación dentro y fuera del aula.

➤ **Indicadores esenciales de evaluación**

Son evidencias concretas de los resultados del aprendizaje, precisando el desempeño esencial que deben demostrar los estudiantes. Se estructuran a partir de las interrogantes siguientes:

- ¿Qué acción o acciones se evalúan?
- ¿Qué conocimientos son los esenciales en el año?
- ¿Qué resultados concretos evidencia el aprendizaje?

➤ **Mapa de conocimientos**

Es un resumen total de los conocimientos de las cuatro áreas fundamentales de estudio, se refiere al esquema general que presenta los conocimientos esenciales nucleares que deben saber los estudiantes, desde el primero hasta el décimo año, conformando un sistema coherente.

➤ **Orientaciones para la planificación didáctica**

Constituyen una guía para que el docente reflexione y organice su trabajo en el aula, dando las asesorías necesarias para que la planificación sea concatenada, jerarquizada y coherente, los maestros deben comprender que la planificación es parte de su ética profesional, constituye parte de una ley y más que todo guía en el proceso pedagógico de inter aprendizaje.

2.2.6 La Motivación en el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño

La palabra motivación, se deriva del verbo latino moveré, que significa moverse, poner en movimiento o estar listo para la acción, cuando un alumno quiere aprender algo, lo logra con mayor facilidad que cuando no quiere o permanece indiferente.

En el aprendizaje, la motivación depende inicialmente de las necesidades y los impulsos del individuo, puesto que estos elementos originan la voluntad de aprender en general y concentran la voluntad. De esta forma podemos ver que la motivación es un acto volitivo.

2.2.6.1 Clasificación de la motivación

Existen dos clases de motivaciones: motivación intrínseca y motivación extrínseca. La primera se refiere a la satisfacción personal que representa enfrentar con éxito la tarea misma. La segunda, dependen de lo que digan o hagan los demás acerca de la actuación del alumno, o de lo que él obtenga tangiblemente de su aprendizaje. Estas clasificaciones se mezclan continuamente y, a veces resulta imposible separarlas, ya que la autoestima juega un papel muy importante.

De acuerdo a (FONSECA, 2007), “La motivación no se activa de manera automática ni es privativa del inicio de la actividad o tarea, sino que abarca todo el episodio de enseñanza aprendizaje, y que el alumno así como el docente deben realizar deliberadamente ciertas acciones, antes, durante y al final, para que persista o se incremente una disposición favorable para el estudio”.

Como se puede apreciar, la motivación debe darse antes, durante y al final de la construcción del aprendizaje, sin ser una “receta”, existen algunas sugerencias que aquí se presentan para motivar a los alumnos, las cuales ayudan a mejorar la calidad del aprendizaje y del cumplimiento de tareas, las cuales son las siguientes:

Mantener una actitud positiva. Primero que nada, el maestro debe mostrar una actitud positiva, ya que los alumnos la captarán inmediatamente cuando entre al salón de clase.

Generar un ambiente agradable de trabajo. El clima o la atmósfera del salón de clase y el trato deben ser cordiales y de respeto. Se debe evitar situaciones donde se humille al alumno.

Planificar el proceso de interaprendizaje. El maestro debe preparar con anterioridad su clase, analizando los conocimientos previos que deben tener los estudiantes, el proceso de enseñanza aprendizaje y la evaluación, preparando con anticipación la ejecución de la misma.

Detectar los conocimientos previos de los alumnos. Esto permitirá tener un punto de partida para organizar las actividades y detectar el nivel de dificultad que deberá tener. Asimismo, se podrá conocer el lenguaje de los alumnos y el contexto en el que se desenvuelven.

Mantener una mente abierta y flexible ante los conocimientos y cambios. Hay que considerar que los conocimientos se construyen y reconstruyen día con día; que existen diferentes perspectivas para abordarlos ya que no son conocimientos acabados e inmutables.

Generar conflictos cognitivos dentro del aula. Plantear o suscitar problemas que deba resolver el alumno, que activen su curiosidad e interés. Presentar información nueva, sorprendente, incongruente con los conocimientos previos del alumno para que éste sienta la necesidad de investigar y reacomodar sus esquemas mentales.

Orientar la atención de los alumnos hacia la tarea. Tratar de que los alumnos tengan más interés por el proceso de aprender y no por las recompensas que puedan tener.

Cuidar los mensajes que se dan. Tratar de no desmotivar a los alumnos diciendo que algo es muy difícil y que no van a poder con ello. Al contrario, hay que alentarlos a que den su mayor esfuerzo y felicitarlos por ello.

Dar el máximo de opciones posibles de actuación para facilitar la percepción de la autonomía. El alumno, aun cuando sea parte de un grupo, es un ser autónomo, que merece ser tomado en cuenta como tal; por lo cual, no debe ser tratado como uno más de la población. Se debe respetar su individualidad dejándolo actuar y pensar por sí mismo.

Mostrar las aplicaciones que pueden tener los conocimientos. Ejemplificar mediante situaciones diarias la relevancia de los contenidos. Muchas veces los alumnos dicen: para qué estudio esto si no me va a servir para nada. El maestro debe orientarlos para que lo apliquen en su realidad. Si es posible, guiarlos para que sean ellos quienes le encuentren sentido y digan para qué sirve.

Orientarlos para la búsqueda y comprobación de posibles medios para superar las dificultades. Hay un dicho popular que dice: si le das un pez al hambriento, comerá ese día. Si le enseñas a pescar, comerá siempre. Esta analogía sirve para ejemplificar la labor del docente.

Diseñar las evaluaciones de forma tal que no sólo proporcionen información del nivel de conocimientos. Sino que también permitan conocer las razones del fracaso, en caso de existir. La evaluación debe permitir detectar las fallas del proceso enseñanza aprendizaje, para que el maestro y el alumno puedan profundizar en ellas y corregirlas.

Evitar en lo posible dar sólo calificaciones. Se debe proporcionar a los alumnos información acerca de las fallas, acerca de lo que necesita corregir y aprender.

Tratar de incrementar su confianza. Emitir mensajes positivos para que los alumnos se sigan esforzando, en la medida de sus posibilidades.

Dar la evaluación personal en forma confidencial. No decir las calificaciones delante de todos. Es preferible destinar un tiempo para dar la calificación en forma individual, proveyéndolos de la información necesaria acerca de las fallas y los aciertos; buscando de esta forma la retroalimentación del proceso enseñanza aprendizaje.

Éstas son sólo algunas recomendaciones para el manejo de la motivación dentro del aula, no es una receta de cocina, ya que cada profesor podrá agregar más a la lista, según la experiencia que haya tenido en su labor docente.

2.3 Marco Institucional

DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCIÓN: Unidad Educativa “Misión Andina”

MODALIDAD: Matutina

MAESTROS: 24

ALUMNOS: 540

SERVICIOS Y ADMINISTRATIVOS: 5

UBICACIÓN:

PROVINCIA: Pichincha

CANTÓN: Pedro Moncayo

PARROQUIA: Tupigachi

COMUNIDAD: Ñañoloma, vía la Y de Tabacundo.

2.3.1 Misión

La institución está al servicio de las comunidades de la zona, persigue la excelencia académica y el mejoramiento educativo en base de la capacitación y profesionalización continua y permanente de los maestros, cuyo inter aprendizaje se basa en una educación en valores, en la investigación científica y en el trabajo en equipo, formando así a los niños, niñas, señoritas

y adolescentes en personas críticas, creativas, razonadores lógicos, capaces de desenvolverse en la sociedad y formular proyectos en beneficios de la institución y de la sociedad.

2.3.2 Visión

La Unidad Educativa “Misión Andina” es una institución que forma ciudadanos libres, democráticos, conscientes e independientes, críticos, con criterio constructivista que formulen proyectos educativos y sociales en base de sus conocimientos teóricos, sus destrezas con criterio de desempeño y una práctica de valores eficaz, para acreditarse como una institución educativa excelente del pueblo y para el pueblo de la región.

2.3.3 Objetivos Institucionales

Acoger con amor y respeto a todos los estudiantes sin discriminación de ninguna situación sea ésta de: raza, económica, social, política, religión, sexo, discapacidad o de cualquier otro índole, con el propósito de educar, dirigir, orientar e instruir a los estudiantes para que tengan un desarrollo integral para la vida.

Fortalecer el deporte, la ciencia, la cultura, la tecnología, para que el niño, niña, señorita o adolescente crezca en un ambiente positivo ideal, en un marco de conocimientos, procedimientos, destrezas, actitudes y valores que en un futuro sirvan a la sociedad.

Aplicar procedimientos pedagógicos y didácticos actualizados, con una participación dinámica del maestro y estudiante, con el propósito de construir el conocimiento en un ambiente de paz, tranquilidad, dinamismo compartencia tanto de valores humanos, trabajo en equipo como conocimientos científicos.

2.3.4 Valores

Respeto

En la institución todos los integrantes que son los docentes, autoridades, estudiantes, padres de familia y comunidad deben fomentar el respeto como un valor de trato entre todos, para que en el establecimiento exista una armonía integral.

Solidaridad

Todos los integrantes de la institución educativa deben practicar el valor humano de la solidaridad, en circunstancias críticas de cualquier persona sea de enfermedad, calamidad doméstica, pobreza extrema, limitaciones de aprendizaje o de cualquier otra circunstancia.

Creatividad

Los profesores deben fomentar la creatividad de los estudiantes, fundamentalmente en el aula a través de rincones de aprendizaje y proyectos educativos para demostrar innovación en el proceso de inter aprendizajes.

Identidad

Los estudiantes y más miembros de la Unidad Educativa deben querer a su institución educativa, deben estar orgullosos de pertenecer a ella, deben defenderla en cualquier situación sea interna como externa y deben recomendar su nombre y asistencia a la misma a todo grupo social en el que se desenvuelvan.

Responsabilidad

El maestro debe influenciar en sus estudiantes el cumplimiento de todas sus tareas y compromisos que ellos adquieran, ya que todo suceso tiene consecuencias positivas o negativas dentro del rol que desempeñan. El cumplimiento exacto lleva al ser humano a la obtención de metas trascendentales.

2.3.5 Organigrama Institucional

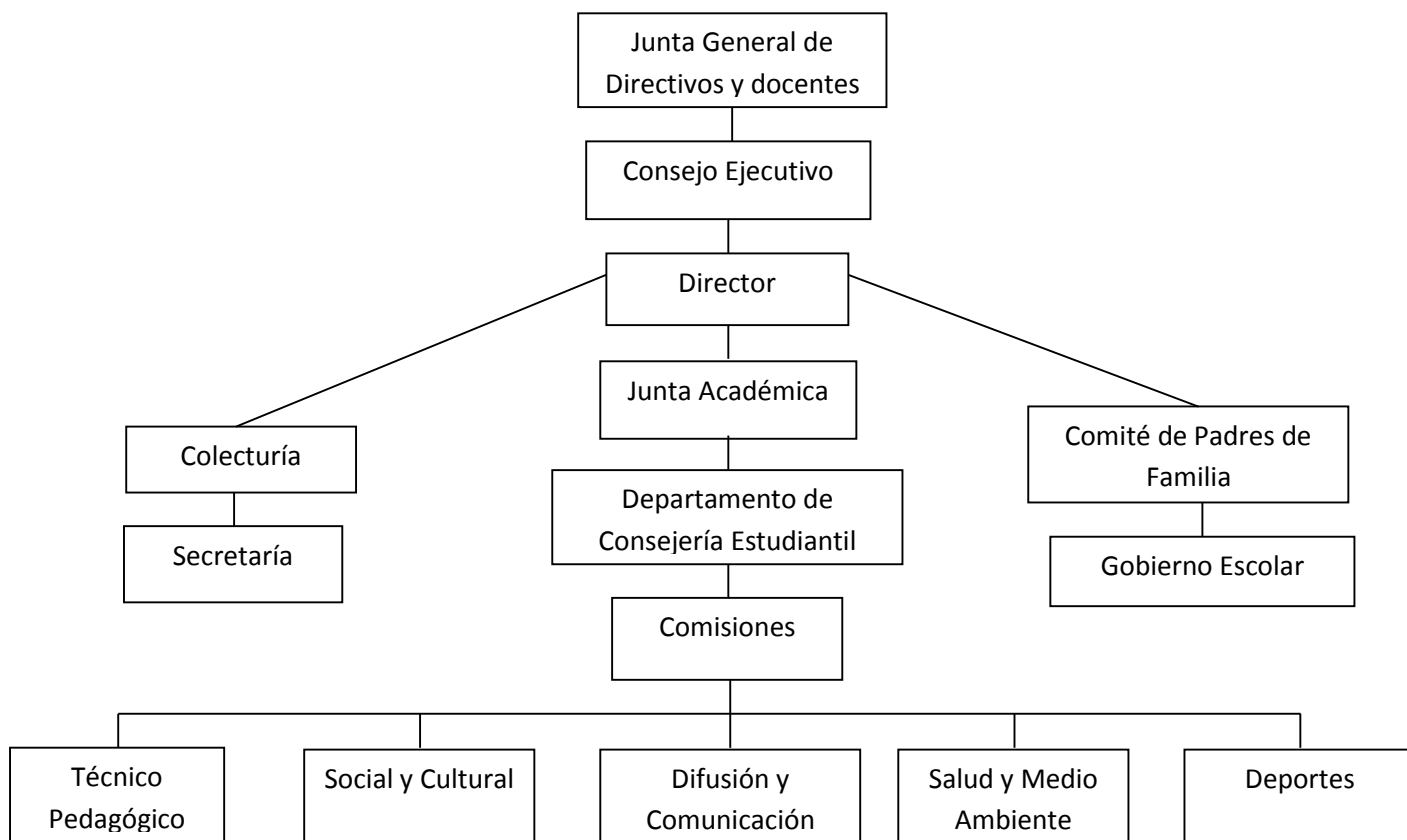


Figura Nº 2.1. Organigrama institucional

Explicación del funcionamiento del Organigrama Institucional

La Junta General de Directivos y Profesores es la máxima autoridad de la institución, la cual se reúne al inicio y finalización del año escolar en forma obligatoria y en forma circunstancial cuando sea convocada. La segunda autoridad es el Consejo Ejecutivo el cual debe reunirse en forma obligatoria cada mes o cuando sea convocado con orden del día específico; luego sigue el Director quien es el responsable de la función administrativa del establecimiento.

En el puesto jerárquico siguiente se encuentra la Junta Académica que es la encargada de analizar y hacer cumplir todo lo relacionado al aspecto técnico pedagógico.

Al Director deben rendirle cuentas las secciones de Colecturía que tiene que ver con el presupuesto económico, la Secretaría que es la responsable de la recepción y entrega de correspondencia tanto interna como externa, tiene a su cargo el archivo de notas y todo lo relacionado con documentos de la vida institucional.

Además como elementos de apoyo al correcto funcionamiento de la institución se tiene al Comité de Padres de Familia cuya principal función es el apoyo logístico, social y deportivo a los eventos programados por la institución y el Gobierno Escolar que es el responsable de la planificación apoyo y evaluación de las actividades planificadas y legales de la institución.

Para brindar una atención de carácter psicológico, afectivo, de comportamiento y social, funciona el departamento de Consejería Estudiantil, encargado de solucionar todo tipo de conflictos estudiantiles.

Finalmente y con la finalidad de dar cumplimiento a lo establecido en la LOEI, se han organizado las Comisiones, que operan de acuerdo a su funcionalidad, así la Comisión Técnico Pedagógica tiene que ver con el trabajo didáctico y de interacción entre el estudiante y el maestro; la Comisión Social y Cultural organiza todos los eventos culturales y sociales que se realizan en la Unidad Educativa; la Comisión de Salud y Medio Ambiente realiza y/o supervisa los programas sean de prevención o de intervención en casos relacionados con la salud y protección al medio ambiente, en forma especial con los estudiantes y con comisiones de diferentes ministerios que se relacionen con esta área; la Comisión de Deportes es la que organiza programas, campeonatos deportivos y participaciones en eventos externos de esta índole y finalmente la Comisión de Difusión y Comunicación es la encargada del aspecto de comunicación interna y externa del establecimiento.

2.4 Fundamentación Legal

La fundamentación legal de la presente investigación se sustenta en los objetivos del Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006 – 2015, el cual se orienta al mejoramiento de la calidad de la Educación General Básica.

El Plan Decenal de Educación 2006-2015 (PDE) es un instrumento de gestión estratégica, diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él. El acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, pues puede aportar en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos.

El Plan Decenal de Educación es una política de Estado con gran legitimidad social, ya que fue aprobada por cerca del 70 % de los votantes ecuatorianos en plebiscito nacional y luego ratificada con la aprobación de la Constitución del Ecuador en el año 2008. Se trata de una política de Estado por cuanto ha trascendido la gestión de dos gobiernos. El Plan Decenal de Educación es el resultado de un proceso de acuerdos que en el país vienen gestándose desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, en abril de 1992. Es también un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que, sin importar qué ministro o ministra ocupe el cargo, las políticas sean profundizadas. Si bien el Plan Decenal es el producto concreto de una construcción ciudadana que requiere de la vigilancia de la sociedad civil para y durante su ejecución, la generación de propuestas por parte de los ciudadanos que apoyen y fortalezcan la concreción del PDE ha sido hasta ahora muy limitada. El objetivo es, entonces, potenciar las capacidades existentes, y propiciar así la generación de propuestas mediante el diálogo y la concertación entre la sociedad civil y el Estado.

Para complementar la fundamentación legal, se recurre a la Constitución Política del Estado, que en el tema de Educación, en el artículo 26 de la sección quinta, en lo relacionado a educación manifiesta:

“La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e incuestionable del estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad, inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”

De acuerdo con lo anterior, en este artículo de suma importancia para la educación, se destacan los siguientes elementos:

- a) La educación como un derecho permanente de las personas.
- b) La educación como un deber ineludible e inexcusable por parte del estado ecuatoriano.
- c) La educación como un área prioritaria de la inversión social.
- d) La educación como una garantía de inclusión.
- e) La educación como un espacio de participación de las familias.

2.5 Hipótesis

La falta de aplicación del Plan Anual de Capacitación para directivos y docentes, ha incidido negativamente en el desarrollo en el aula de las destrezas con criterio de desempeño.

2.6 Variables

2.6.1 Variable Independiente

Plan Anual de Capacitación.

2.6.2 Variable Dependiente

Destrezas con criterio de desempeño.

2.7 Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Índices	Preguntas del cuestionario
Independiente: Plan Anual de Capacitación.- Se refiere al documento que se realiza al inicio del año y que contempla lo relacionado a la capacitación docente que se brindará durante un año.	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Consenso • Ejecución • Coordinación • Capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia • Participación • Operatividad • Trabajo en equipo • Destrezas con criterio de desempeño 	10 % 10 % 10 % 10 %	1. ¿En la escuela, existe el Plan Anual de Capacitación? 2. El Plan Anual de Capacitación, ¿Es realizado en consenso? 3. ¿Se ejecuta el Plan Anual de Capacitación? 4. ¿Se coordina con los docentes las actividades del mencionado plan? 5. ¿Está contemplada la capacitación sobre destrezas con criterio de desempeño?

Variables	Dimensiones	Indicadores	índices	Preguntas del cuestionario
Dependiente: Destrezas con criterio de desempeño.- Representa a los saberes del estudiante y su estructura es: destreza propiamente dicha, contenido y nivel de profundización	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Planificación • Aplicación • Evaluación • Resultados 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo Profesional • Niveles de concreción • Plan de Clase • Indicadores • Desempeño docente 	10 % 10 % 10 % 10 % 10 %	6. ¿Ha recibido capacitación sobre destrezas con criterio de desempeño? 7. ¿En la planificación, contempla destrezas con criterio de desempeño? 8. ¿Aplica en el aula, técnicas para el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño? 9. ¿Utiliza Ud. como referentes a los indicadores esenciales de evaluación? 10. ¿Analiza su desempeño docente, en base al desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño alcanzadas por los estudiantes?

Tabla 2.1. Operacionalización de variables

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño de la investigación

De acuerdo a la profundidad del estudio, la presente investigación es correlacional, ya que se analizan el comportamiento de dos variables, que en este caso son: la variable independiente: El Plan Anual de Capacitación y la variable dependiente: las destrezas con criterio de desempeño, de acuerdo a los resultados de la investigación de campo y al contrastar la hipótesis se ha determinado la relación existente entre las dos variables.

Además si se toman en cuenta las fuentes de consulta, se trata de una investigación bibliográfica, debido a que se han realizado consultas tanto en bibliotecas como en la red de Internet para conocer el concepto de algunos elementos, como también la proyección de los mismos.

Considerando que se aplicaron encuestas y una entrevista, se trata de una investigación de campo, ya que fue necesario establecer datos estadísticos para el análisis de las variables.

Finalmente debido a que no se diseñó ningún experimento para la contrastación de la hipótesis, ni se establecieron parámetros para determinar un testigo en la investigación de campo, se trata de una investigación no experimental.

Realizando un resumen del diseño de investigación, se puede manifestar que la presente es una investigación: correlacional – bibliográfica – de campo y no experimental.

3.2 Métodos de la Investigación

3.2.1 Método Inductivo

Se utilizó este método para iniciar la investigación tanto bibliográfica como la investigación de campo, apoyado en la información bibliográfica existente para buscar soluciones y llegar a determinar la relación entre el Plan de Capacitación para directivos y docentes y el desarrollo de las destrezas con criterios de desempeño. Por ello inicialmente se realizó una interpretación contextual sobre la relación del plan de capacitación, con las destrezas con criterio de desempeño en la Unidad Educativa Misión Andina del cantón Pedro Moncayo.

3.2.2 Método Deductivo

Se inicia aceptando que se desconoce la relación entre el Plan de Capacitación para directivos y docentes y el desarrollo de las destrezas con criterios de desempeño en la Unidad Educativa Misión Andina. Por lo que se analizó las variables inmersas en esta relación; se hicieron preguntas y se recolectaron datos encaminados a demostrar la relación entre estos dos conceptos fundamentales.

3.2.3 Método Analítico

Consistió en la descomposición y análisis material y/o mental de la investigación en componentes y cualidades: Plan Anual de Capacitación para directivos y docentes y desarrollo de destrezas con criterio de desempeño.

3.2.4 Método Sintético

Este método contribuyó a reconstruir un todo, tomando como punto de partida los elementos y/o componentes considerados en el análisis, para obtener una

explicación sobre el Plan Anual de Capacitación para directivos y docentes y el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño.

3.2.5 Método Histórico

Se utilizó este método con la finalidad de utilizar fuentes secundarias y otras evidencias históricas para conocer la relación entre el Plan Anual de Capacitación para directivos y docentes y el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño.

3.2.6 Método Estadístico

Cuando se analizaron los datos, se tabularon y se expresaron los datos mediante porcentajes.

3.3 Población y muestra

En la presente investigación la población está formada por todos los maestros y maestras de la Unidad Educativa, sean éstos profesores de aula o maestros de asignaturas complementarias, de acuerdo a lo anterior se establece que la población está representada por 24 maestros y maestras.

La población está integrada por el director, dos maestras de Educación Inicial, 16 maestros y maestras de aula de primero a tercero de bachillerato de Educación General Básica y 5 maestros de asignaturas complementarias que son: Inglés, Cultura Física, Cultura Estética, Educación Musical y Laboratorio de Ciencias Naturales.

En este caso debido a que la población es de 24 personas, el cual es menor que 100, no es necesario el cálculo de la muestra y la encuesta se aplica a todos los docentes.

Cuadro de Docentes y directivos de la Unidad Educativa “Misión Andina”

FUNCIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE
Directivo	1	4,17 %
De Aula: Educación Inicial	2	8,33 %
De Aula: Educación General Básica	16	66,67 %
Asignaturas Complementarias	5	20,83 %
TOTAL	24	100,00 %

Tabla 3.1. Cuadro de Docentes y Directivos de la Unidad Educativa “Misión Andina”

Elaborado por: Silvia Morales

Fuente: Colecturía de la Unidad Educativa “Misión Andina”

3.4 Técnicas de recolección de la información

Las técnicas de recolección de información son procedimientos especiales utilizados para obtener y evaluar las evidencias necesarias, suficientes y competentes que le permitan formar un juicio profesional y objetivo, que facilite la calificación de los hallazgos detectados en la materia examinada, en la presente investigación se utilizaron las siguientes técnicas:

3.4.1 La entrevista

Es una técnica para obtener datos que consiste en un diálogo entre dos personas: El entrevistador "investigador" y el entrevistado; se realiza con el fin de obtener información de parte de éste, que es, por lo general, una persona entendida en la materia de la investigación.

Por lo que en este caso se entrevistó al Director de la Unidad Educativa.

3.4.2 Encuesta

Complementando lo anterior, cabe señalar que el Diccionario de Marketing de Cultural S.A. define el término encuesta como el método de recogida de información cuantitativa que consiste en interrogar a los miembros de una muestra o población, según el caso. En esta investigación se encuestó a los maestros y maestras de la Unidad Educativa.

Para el presente caso se han encuestado los 24 profesores de la institución, los cuales constituyen el tamaño de la muestra.

3.5 Instrumentos de la investigación

Un instrumento de recolección de datos es en principio cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información, sintetiza en si toda la labor previa de la investigación y resume los aportes del marco teórico y de las variables utilizadas.

En este caso se diseñaron un cuestionario para docentes y un guion de entrevista para que responda el director de la institución.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Encuesta aplicada a los docentes

Primera pregunta: ¿En la escuela, existe el Plan Anual de Capacitación?

Tabla N° 4.1 Existencia del Plan Anual de Capacitación

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Si	2	10 %
No	10	40 %
Desconozco	12	50 %
TOTAL	24	100 %

Fuente: Encuesta a los profesores de la Unidad Educativa "Misión Andina"

Autora: Silvia Morales

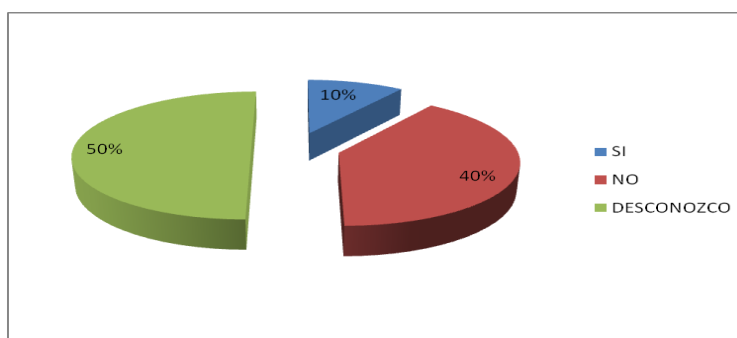


Figura N° 4.1 Existencia del plan anual de capacitación

Fuente: Encuesta a los profesores de la Unidad Educativa "Misión Andina"

Autora: Silvia Morales

Análisis.- De los 24 docentes investigados, que constituyen el tamaño de la muestra, el 10 % indica que en la escuela si existe El Plan Anual de Capacitación, el 40 % manifiesta de que no y el 50 % desconocen de este tema.

Interpretación.- La mayoría de docentes encuestados indican que no conocen sobre la existencia de este Plan Anual de Capacitación o que no saben del tema, por lo que se hace necesaria la elaboración del mismo.

Segunda pregunta: ¿El Plan Anual de Capacitación, es realizado en consenso?

Tabla 4.2. Consenso de realización del Plan Anual de Capacitación

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Si	0	0 %
No	18	75 %
Desconozco	6	25 %
TOTAL	24	100 %

Fuente: Encuesta a los profesores de la Unidad Educativa “Misión Andina”

Autora: Silvia Morales

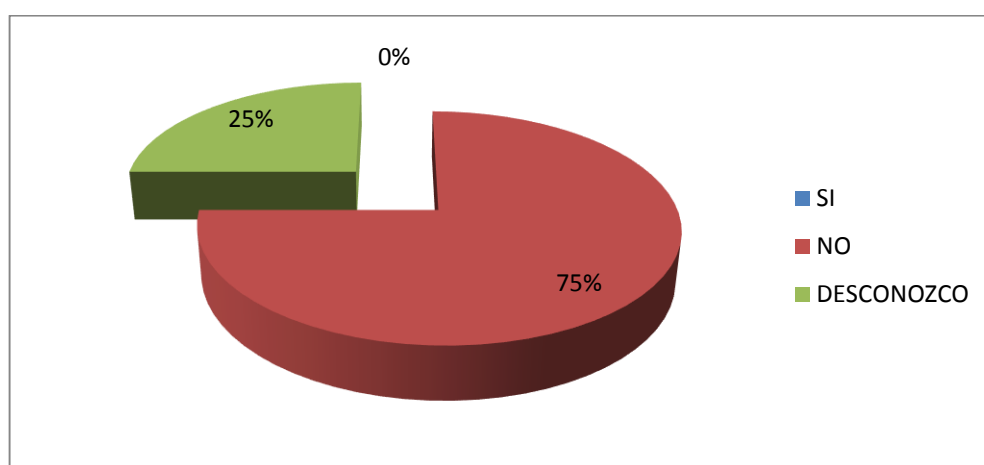


Figura Nº 4.2. Consenso de realización del Plan Anual de Capacitación

Fuente: Encuesta a los profesores de la Unidad Educativa “Misión Andina”

Autora: Silvia Morales

Análisis.- De los 24 docentes investigados, que constituyen la muestra, ninguno indica que se lo ha realizado en consenso, más bien el 75% indica que no se planifica este Plan de Capacitación en consenso y un 25% indica que desconoce sobre el tema.

Interpretación.- La mayoría de docentes encuestados manifiestan que en caso de existir el Plan Anual de Capacitación, el mismo no se realiza en consenso, por lo que se evidencia la necesidad de elaborarlo en consenso.

Tercera pregunta: En caso de haberlo ¿Se ejecuta el Plan Anual de Capacitación?

Tabla 4.3 Ejecución del Plan Anual de Capacitación

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Si	1	5 %
No	17	70 %
Desconozco	6	25 %
TOTAL	24	100 %

Fuente: Encuesta a los profesores de la Unidad Educativa “Misión Andina”

Autora: Silvia Morales

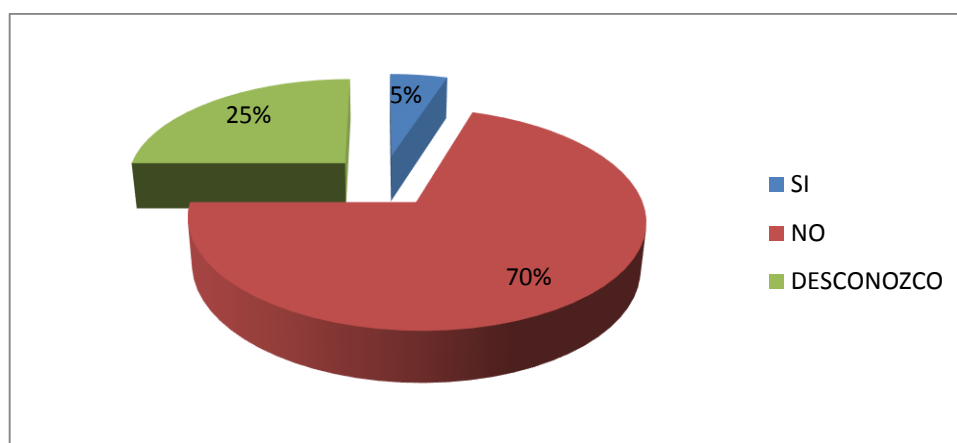


Figura Nº 4.3. Ejecución del Plan Anual de Capacitación

Fuente: Encuesta a los profesores de la Unidad Educativa “Misión Andina”

Autora: Silvia Morales

Análisis.- De los 24 docentes investigados, que constituyen la muestra, el 5% indica que si se ejecuta El Plan Anual de Capacitación, el 70% manifiesta de que no y el 25% desconocen de este tema.

Interpretación.- La mayoría de docentes encuestados manifiestan que no se ejecuta el Plan Anual de Capacitación o que desconocen del tema, ya que no existe dicho documento, por lo que se hace necesario que se lo elabore y ejecute dicho Plan.

Cuarta pregunta: Si existiera el Plan Anual de Capacitación. ¿Se coordina con los docentes las actividades del mencionado plan?

Tabla 4.4. Coordinación de actividades del Plan Anual de Capacitación

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Si	0	0 %
No	22	90 %
Desconozco	2	10 %
TOTAL	24	100 %

Fuente: Encuesta a los profesores de la Unidad Educativa “Misión Andina”

Autora: Silvia Morales

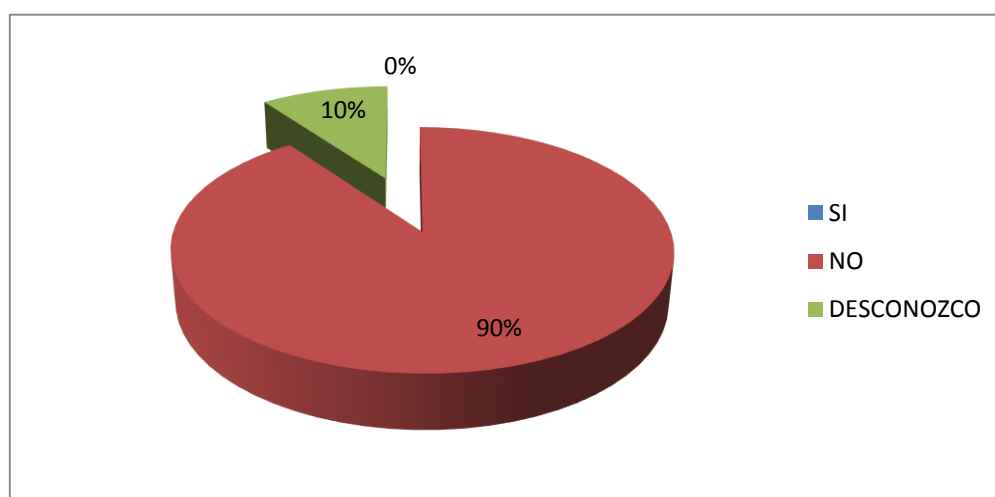


Figura N° 4.4 Coordinación de actividades del Plan Anual de Capacitación

Fuente: Encuesta a los profesores de la Unidad Educativa “Misión Andina”

Autora: Silvia Morales

Análisis.- De los 24 docentes investigados, que constituyen la muestra, ningún docente indica que hay coordinación para llevar adelante el Plan Anual de Capacitación, el 90 % manifiesta de que no y el 10 % desconocen de este tema.

Interpretación.- La mayoría de docentes encuestados manifiestan que no se coordina con ellos las actividades del Plan Anual de Capacitación o que desconocen del tema, por lo que se hace necesaria la coordinación de actividades para llevar adelante el Plan.

Quinta pregunta: ¿Está contemplada la capacitación sobre destrezas con criterio de desempeño?

Tabla 4.5. Capacitación sobre destrezas con criterio de desempeño

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Si	1	5 %
No	19	80 %
Desconozco	4	15 %
TOTAL	24	100 %

Fuente: Encuesta a los profesores de la Unidad Educativa “Misión Andina”

Autora: Silvia Morales

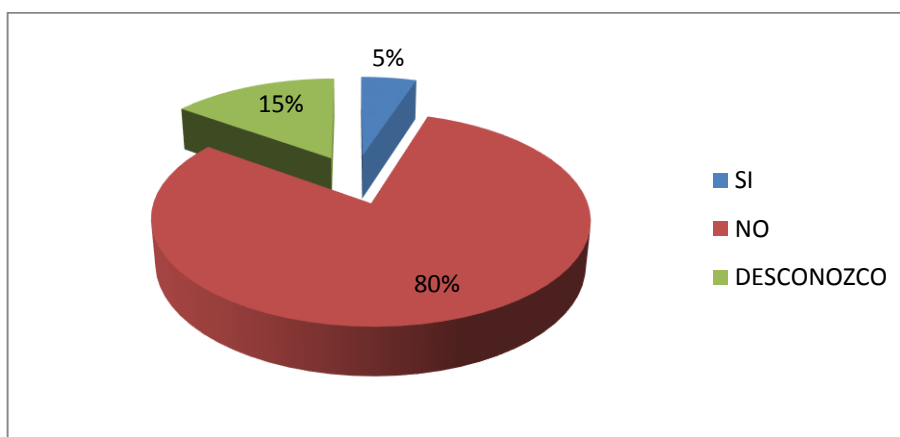


Figura Nº 4.5. Capacitación sobre destrezas con criterio de desempeño

Fuente: Encuesta a los profesores de la Unidad Educativa “Misión Andina”

Autora: Silvia Morales

Análisis.- De los 24 docentes investigados, que constituyen la muestra, el 5 % indica que en El Plan Anual de Capacitación si están contempladas las destrezas con criterio de desempeño, mientras que el 80 % manifiesta de que no y el 15 % desconocen de este tema.

Interpretación.- La mayoría de docentes encuestados manifiestan que no están contempladas las destrezas con criterio de desempeño en el Plan Anual de Capacitación o que desconocen del tema, por lo que es necesario tomarlas en cuenta para futuras capacitaciones.

Sexta pregunta: ¿Ha recibido capacitación sobre destrezas con criterio de desempeño?

Tabla 4.6 Capacitación sobre destrezas con criterio de desempeño

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Si	7	30 %
No	17	70 %
Desconozco	0	0 %
TOTAL	24	100 %

Fuente: Encuesta a los profesores de la Unidad Educativa “Misión Andina”

Autora: Silvia Morales

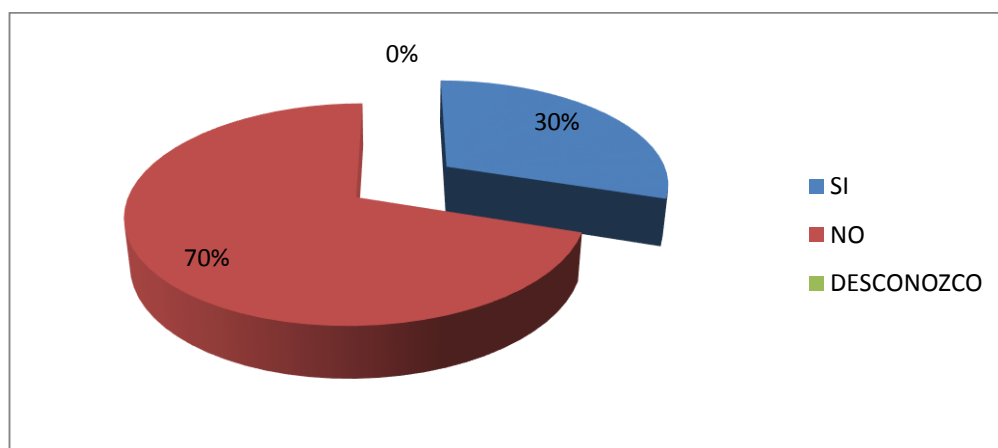


Figura N° 4.6 Capacitación sobre destrezas con criterio de desempeño

Fuente: Encuesta a los profesores de la Unidad Educativa “Misión Andina”

Autora: Silvia Morales

Análisis.- De los 24 docentes investigados, que constituyen la muestra, el 30 % indica que si ha recibido capacitación sobre destrezas con criterio de desempeño, mientras que el 70 % manifiesta de que no.

Interpretación.- La mayoría de docentes encuestados manifiestan que no han recibido capacitación sobre destrezas con criterio de desempeño, por lo tanto se hace necesario tomar en cuenta este tema para capacitaciones futuras.

Séptima pregunta: ¿En la planificación, contempla destrezas con criterio de desempeño?

Tabla 4.7 Planificación en base de destrezas con criterio de desempeño

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Si	8	35 %
No	15	60 %
Desconozco	1	5 %
TOTAL	24	100 %

Fuente: Encuesta a los profesores de la Unidad Educativa “Misión Andina”

Autora: Silvia Morales

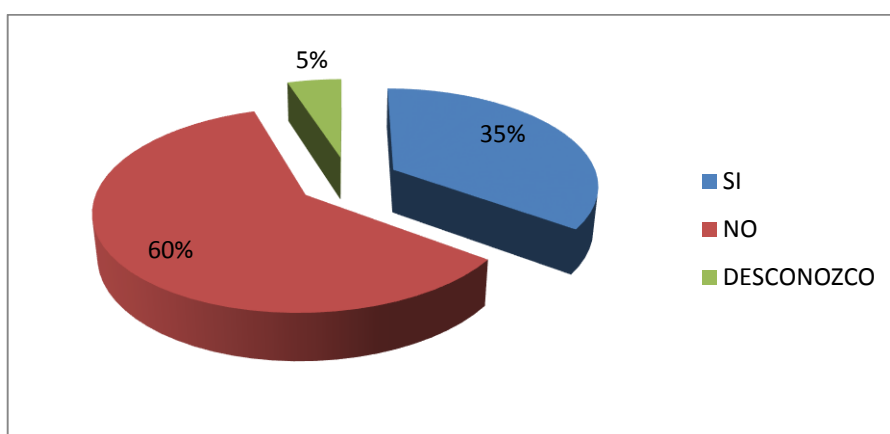


Figura Nº 4.7 Planificación en base de destrezas con criterio de desempeño

Fuente: Encuesta a los profesores de la Unidad Educativa “Misión Andina”

Autora: Silvia Morales

Análisis.- De los 24 docentes investigados, que constituyen la muestra, el 35 % indica que en la planificación si considera las destrezas con criterio de desempeño, mientras que el 60 % manifiesta de que no y el 5 % desconocen de este tema.

Interpretación.- La mayoría de docentes encuestados manifiestan que en su planificación no consideran las destrezas con criterio de desempeño o que desconocen del tema, lo que compromete a realizar una capacitación urgente sobre destrezas con criterio de desempeño.

Octava pregunta: ¿Aplica en el aula, técnicas para el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño?

Tabla 1.8 Técnicas para el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Si	5	20 %
No	17	70 %
Desconozco	2	10 %
TOTAL	24	100 %

Fuente: Encuesta a los profesores de la Unidad Educativa “Misión Andina”

Autora: Silvia Morales

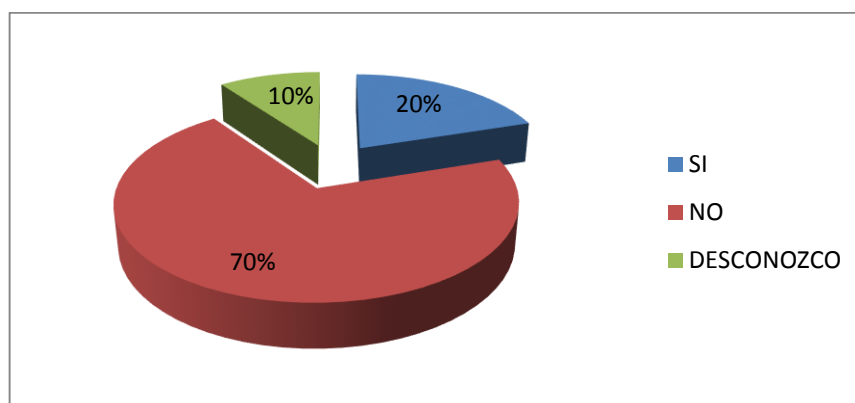


Figura Nº 4.8. Técnicas para el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño

Fuente: Encuesta a los profesores de la Unidad Educativa “Misión Andina”

Autora: Silvia Morales

Análisis.- De los 24 docentes investigados, que constituyen la muestra, el 20 % indica que en el aula, si aplica técnicas para el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño, mientras que el 70 % manifiesta de que no y el 10 % desconocen de este tema.

Interpretación.- La mayoría de docentes encuestados manifiestan que en el aula no aplican técnicas para el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño o que desconocen del tema, razones suficientes para incluir este tema en los Talleres de Capacitación de la Propuesta.

Novena pregunta: ¿Utiliza Ud. como referentes a los indicadores esenciales de evaluación?

Tabla 4.9 Indicadores esenciales de evaluación como referentes.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Si	3	10 %
No	18	80 %
Desconozco	3	10 %
TOTAL	24	100 %

Fuente: Encuesta a los profesores de la Unidad Educativa “Misión Andina”

Autora: Silvia Morales

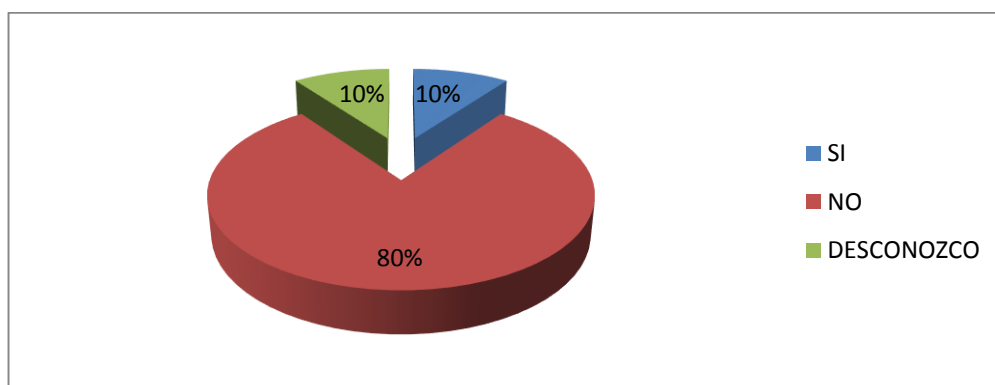


Figura N° 4.9 Indicadores esenciales de evaluación como referentes

Fuente: Encuesta a los profesores de la Unidad Educativa “Misión Andina”

Autora: Silvia Morales

Análisis.- De los 24 docentes investigados, que constituyen la muestra, el 10 % indica que si toma como referentes a los indicadores esenciales de evaluación, mientras que el 80 % manifiesta de que no y el 10 % desconocen de este tema.

Interpretación.- La mayoría de docentes encuestados manifiestan que no toman como referencia a los indicadores esenciales de evaluación o que desconocen del tema, por lo que se deben considerar los indicadores esenciales de evaluación en futuras capacitaciones.

Décima pregunta: ¿Analiza su desempeño docente, en base al desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño alcanzadas por los estudiantes?

Tabla 4.10 Destrezas con criterio de desempeño alcanzadas por los estudiantes

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Si	1	5 %
No	18	75 %
Desconozco	5	20 %
TOTAL	24	100 %

Fuente: Encuesta a los profesores de la Unidad Educativa “Misión Andina”

Autora: Silvia Morales

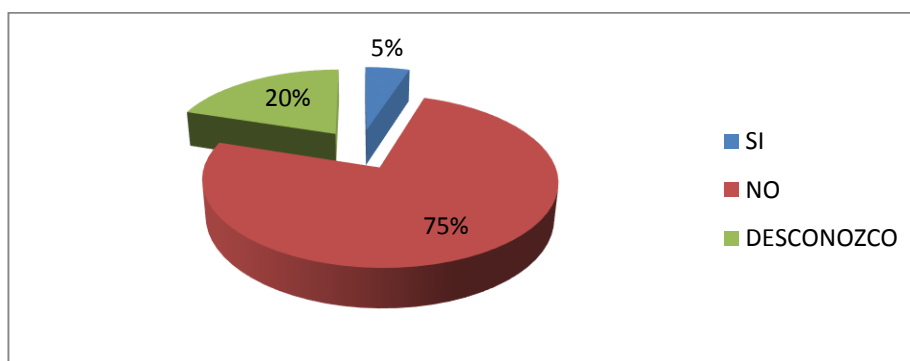


Figura Nº 4.10. Destrezas con criterio de desempeño alcanzadas por los estudiantes

Fuente: Encuesta a los profesores de la Unidad Educativa “Misión Andina”

Autora: Silvia Morales

Análisis.- De los 24 docentes investigados, que constituyen la población, el 5 % indica que si toma en cuenta el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño, en el desempeño docente, mientras que el 75 % manifiesta de que no y el 20 % desconocen de este tema.

Interpretación.- La mayoría de docentes encuestados manifiestan que no analizan su desempeño docente en base del desarrollo de las destrezas de desempeño de los estudiantes o que desconocen del tema, por lo que se hace necesario relacionar el desempeño docente con el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño en las próximas capacitaciones.

4.2 Presentación de resultados de la entrevista, realizada al Lic. Patricio Salgado, Director de la Unidad Educativa “Misión Andina”, del cantón Pedro Moncayo en la comunidad de Ñañoloma

Primera Pregunta: ¿En la escuela, existe el Plan Anual de Capacitación?
¿Se lo ha socializado?

Indica que sí existe el Plan Anual de Capacitación, sin embargo no se lo ha socializado, por las siguientes razones:

- No se ha podido contratar a expertos en cada área.
- No se dispone de recursos económicos
- Los maestros no están prestos a colaborar.

Segunda Pregunta: El Plan Anual de Capacitación, ¿Es realizado en consenso?

Responde que no, que ella lo ha presentado al Consejo Ejecutivo y que los integrantes no han estado de acuerdo con el mismo, por las siguientes razones:

- No ha sido elaborado entre todos.
- Se lo ha copiado de otra institución.
- No están consideradas todas las temáticas que han pedido los docentes.

Tercera Pregunta: ¿Se ejecuta el Plan Anual de Capacitación?

Responde que en parte ya que no se cuenta con el presupuesto económico para la realización y además:

- Se ha cumplido con pedidos frecuentes de datos, realizados por la Dirección Distrital de Educación.
- Cada maestro o maestra ejecuta en forma individual su trabajo de planificación.

- No hay la debida colaboración al respecto, solo se cumple cuando son actividades oficiales.

Cuarta Pregunta: ¿Se coordina con los docentes las actividades del mencionado plan?

Responde que no, debido a las siguientes razones:

- No se cumple con el cronograma establecido en el mismo.
- No existe entre los maestros una persona que pueda ser facilitador de las diferentes temáticas.
- Se ha priorizado otras actividades.

Quinta Pregunta: ¿Está contemplada la capacitación sobre destrezas con criterio de desempeño?

Indica que sí, pero que sin embargo no se ha dado esta capacitación, en vista de que:

- Algunos maestros han participado en los cursos de SIPROFE, relacionados a esta temática.
- No se cuenta con el presupuesto respectivo.
- Se sobreentiende que es responsabilidad de cada maestro.

Sexta Pregunta: ¿Ha recibido capacitación sobre destrezas con criterio de desempeño?

Indica que sí, en los siguientes lugares:

- En los cursos organizados por SIPROFE.
- Cuando el supervisor ha llamado a realizar capacitaciones.
- Por mi cuenta he participado en cursos de capacitación y allí se han tratado estos temas.

Séptima Pregunta: ¿En la planificación que Ud. revisa, contemplan algunos maestros destrezas con criterio de desempeño?

Indica que en algunos casos sí en otros no, debido a las siguientes causas:

- No se ha unificado la planificación.
- Algunos maestros planifican con destrezas con criterio de desempeño, pero no aplican en el aula.
- No tienen los suficientes conocimientos en esta temática.

Octava Pregunta: ¿Aplican los maestros en el aula, técnicas para el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño?

La mayoría no, debido a que en las observaciones de clase que he realizado, no se ha observado que se han aplicado técnicas orientadas a desarrollar destrezas con criterio de desempeño, debido a que:

- No conocen sobre la temática.
- Se priorizan contenidos.
- La evaluación en ocasiones no es práctica.

Novena Pregunta: ¿Los maestros de la Unidad Educativa “Misión Andina”, utilizan como referentes a los indicadores esenciales de evaluación?

Indica que no, debido a las siguientes razones:

- No conocen de la temática.
- Las evaluaciones las realizan en forma empírica y tradicional.
- No se ha orientado sobre el tema.

Décima Pregunta: ¿Analiza el desempeño docente, en base al desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño alcanzadas por los estudiantes?

Responde que no, debido a las siguientes razones:

- No se ha realizado una evaluación integral a los estudiantes considerando las destrezas con criterio de desempeño.
- No se ha avisado a los docentes sobre este tipo de evaluación.
- No se ha realizado un curso de capacitación sobre esta temática.

4.3 Verificación de hipótesis

La hipótesis es: “La falta de aplicación del Plan Anual de Capacitación para directivos y docentes, ha incidido negativamente en el desarrollo en el aula de las destrezas con criterio de desempeño.”

Para la verificación de hipótesis se utilizaron dos tablas para el análisis respectivo.

En la primera tabla se consideraron los porcentajes correspondientes a los índices de la tabla de Operacionalización de Variables, los cuales constituyen el factor de multiplicación para el resultado obtenido.

- Para la primera pregunta, el indicador es “existencia” y el índice el 10 %.
- Para la segunda pregunta, el indicador es “participación” y el índice el 10%.
- Para la tercera pregunta, el indicador es “Ejecución” y el índice el 10 %.
- Para la cuarta pregunta, el indicador es “Coordinación” y el índice el 10 %.
- Para la quinta pregunta, el indicador es “Capacitación” y el índice el 10 %.
- Para la sexta pregunta, el indicador es también “Capacitación” y el índice respectivo es el 10 %.
- Para la Séptima pregunta, el indicador es “Planificación” y el índice el 10%.
- Para la octava pregunta, el indicador es “Aplicación Áulica” y el índice que corresponde es el 10 %.
- Para la novena pregunta, el indicador es “Indicadores de evaluación” y el índice el 10 %.
- Para la décima pregunta, el indicador es “resultados” y el índice el 10 %.

En los resultados obtenidos se suman $(b+c)$ en vista de que b es: no y c :
Desconozco.

Con estas consideraciones y realizando las operaciones correspondientes, la
tabla queda de la siguiente manera:

4.3.1 Tabla de verificación de la hipótesis, relacionada con las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa “Misión Andina”, del cantón Pedro Moncayo, de la comunidad de Ñañoloma.

PREGUNTA	Resultado Esperado	Resultado Obtenido (b+c)factor	No o Desconozco	Si
PRIMERA PREGUNTA ¿En la escuela, existe el Plan Anual de Capacitación?	10 %	9,0 %	X	
SEGUNDA PREGUNTA ¿El Plan Anual de Capacitación, es realizado en consenso?	10 %	10,0 %	X	
TERCERA PREGUNTA ¿Se ejecuta el Plan Anual de Capacitación?	10 %	9,5 %	X	
CUARTA PREGUNTA ¿Se coordina con los docentes las actividades del mencionado plan?	10 %	10,0 %	X	
QUINTA PREGUNTA ¿Está contemplada la capacitación sobre destrezas con criterio de desempeño?	10 %	8,5 %	X	
SEXTA PREGUNTA ¿Ha recibido capacitación sobre destrezas con criterio de desempeño?	10 %	10,0 %	X	
SÉPTIMA PREGUNTA	10 %	6,5 %	X	

¿En la planificación, contempla destrezas con criterio de desempeño?				
OCTAVA PREGUNTA				
¿Aplica en el aula, técnicas para el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño?	10 %	8,0 %	X	
NOVENA PREGUNTA				
¿Utiliza Ud. como referentes a los indicadores esenciales de evaluación?	10 %	9,0 %	X	
DÉCIMA PREGUNTA				
¿Analiza su desempeño docente, en base al desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño alcanzadas por los estudiantes?	10%	9,5 %	X	
TOTAL	100 %	90,0 %	10	0

Tabla 4.11 Verificación de las encuestas aplicadas a docentes.

Fuente: Encuesta a los profesores de la Unidad Educativa “Misión Andina”

Autora: Silvia Morales

4.3.3 Tabla de verificación de la hipótesis, relacionada con la entrevista aplicada al Lic. Patricio Salgado, Director de la Unidad Educativa “Misión Andina”, del cantón Pedro Moncayo en la comunidad de Ñañoloma.

En este caso las respuestas van de acuerdo a lo que ha contestado el entrevistado, se verifica la hipótesis cuando las respuestas son no o en parte, no se verifica cuando contesta sí

PREGUNTAS	Sí	No	En parte
PRIMERA PREGUNTA ¿En la escuela, existe el Plan Anual de Capacitación? ¿Se lo ha socializado?	X		
SEGUNDA PREGUNTA El Plan Anual de Capacitación, ¿Es realizado en consenso?		X	
TERCERA PREGUNTA ¿Se ejecuta el Plan Anual de Capacitación?			X
CUARTA PREGUNTA ¿Se coordina con los docentes las actividades del mencionado plan?		X	
QUINTA PREGUNTA ¿Está contemplada la capacitación sobre destrezas con criterio de desempeño?	X		
SEXTA PREGUNTA ¿Ha recibido capacitación sobre destrezas con criterio de desempeño?	X		

SÉPTIMA PREGUNTA ¿En la planificación que Ud. revisa, contemplan algunos maestros destrezas con criterio de desempeño?			X
OCTAVA PREGUNTA ¿Aplican los maestros en el aula, técnicas para el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño?		X	
NOVENA PREGUNTA ¿Los maestros de la Unidad Educativa “Misión Andina”, utilizan como referentes a los indicadores esenciales de evaluación?		X	
DÉCIMA PREGUNTA ¿Analiza el desempeño docente, en base al desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño alcanzadas por los estudiantes?		X	
TOTAL	3	5	2

Tabla 4.12. Verificación de la entrevista realizada al Lic. Patricio Salgado Director de la Unidad Educativa

Fuente: Encuesta a los profesores de la Unidad Educativa “Misión Andina”

Autora: Silvia Morales

4.4 Conclusión sobre la verificación de Hipótesis

Debido a que en las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa “Misión Andina”, de la comunidad de Ñañoloma, en los resultados obtenidos se obtiene un porcentaje total del 90,0 %, que es mayor que el 50%; y que además al analizar pregunta por pregunta en todas, el porcentaje obtenido es mayor que el 50 % del valor del resultado esperado; por tanto en este caso se verifica la hipótesis.

En el caso de la entrevista al Lic. Patricio Salgado, Director de la Unidad Educativa “Misión Andina”; de las 10 preguntas formuladas, 3 que representan el 30,0 % contesta Sí; 5 que representan el 50 % responde que No y 2 que representan el 20,0 % contesta No, por lo tanto en este caso al sumar el 50 % más el 20 % da el 70 %, que es mayor que el 50 %, también se verifica la hipótesis.

Al realizar la triangulación entre los resultados de la encuesta y la entrevista tenemos que de 20 preguntas formuladas, 17 que representan el 85,0 % son consideradas como válidas para la contratación de la hipótesis y 3 que representan el 15,0 % son consideradas como inválidas para la verificación de la misma, por tanto se deduce que se ha verificado la hipótesis.

Aplicando el esquema:

- 1) Si la hipótesis fuese verificada, entonces los resultados porcentuales obtenidos, serían mayores que el 50 % de los resultados esperados.
- 2) Los resultados porcentuales obtenidos son mayores que el 50 % de los resultados esperados.

Por tanto y concluyendo sobre la hipótesis: “La falta de aplicación del Plan Anual de Capacitación para directivos y docentes, ha incidido negativamente, en el desarrollo en el aula, de las destrezas con criterio de desempeño”, se puede manifestar que la misma **ES VERDADERA.**

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones:

Una vez realizado el trabajo de investigación sobre el Plan Anual de Capacitación y su relación con el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- Si bien es cierto que existe el Plan Anual de Capacitación éste no se ha socializado a los maestros y por lo tanto esto ha incidido para que los docentes no apliquen en el aula técnicas para el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño.
- El Plan Anual de Capacitación no ha sido elaborado en consenso con los maestros o los mismos no han sido tomados en cuenta en la realización de las actividades del Plan Anual de Capacitación.
- No ha existido coordinación entre el Director y los maestros de la Unidad Educativa, para llevar adelante el Plan Anual de Capacitación.
- Aunque en el Plan Anual de Capacitación, existe la planificación de un curso de “Desarrollo de destrezas con criterio de desempeño”, éste no se ha llevado a efecto por falta de presupuesto económico.
- Algunos maestros en su planificación no toman en cuenta las destrezas con criterio de desempeño, en vista de que desconocen el tema.
- Se ha evidenciado que los maestros no aplican técnicas activas de aprendizaje encaminadas al desarrollo de destrezas con criterio de desempeño en el aula, debido a que desconocen sobre este tema.

- Algunos maestros han realizado el curso de Actualización y Fortalecimiento Curricular 2010, ofertado por el SIPROFE, sin embargo no lo han aplicado en el aula.

5.2 Recomendaciones:

De acuerdo a las conclusiones establecidas, se citan a continuación las siguientes recomendaciones:

- Todo plan que se realice en la Unidad Educativa “Misión Andina”, debe ser socializado, incluso el Plan Anual de Capacitación.
- Una vez realizado el evento de capacitación, se sugiere que se apliquen en el aula las técnicas relacionadas con el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño, para que los estudiantes mejoren su capacidad de aprendizaje.
- Es importante que para ejercer el liderazgo participativo por parte del Director de la Unidad Educativa, se realice todo documento en consenso con los maestros.
- También se recomienda que todo lo que se planifique se ejecute, si no se cuenta con el presupuesto necesario es realice alguna actividad de gestión, tendiente a conseguir estos fondos económicos.
- Se recomienda que en las planificaciones meso y micro curriculares de los maestros, se tomen en cuenta las destrezas con criterio de desempeño.
- Se sugiere a los maestros realizar todas las actividades del aula, encaminadas al desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño.

- Se recomienda a los maestros que todo tipo de capacitación que se realice, sea patrocinada por el Ministerio de Educación o por otras instituciones, los conocimientos adquiridos deben aplicarse directamente en el aula para que los primeros beneficiarios sean los estudiantes.

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

6.1 Título

Talleres de capacitación sobre La Actualización y Fortalecimiento Curricular 2010, con énfasis en el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño.

6.2 Justificación

En el Proyecto Educativo Institucional de la Unidad Educativa “Misión Andina”, se encuentra planificado el Plan Anual de Capacitación, para el año lectivo 2012 – 2013; de acuerdo a investigaciones preliminares, se puede constatar que este plan no ha sido socializado, ni tampoco elaborado en consenso con los maestros, ya que algunos ni siquiera lo conocen, o se han olvidado de lo que él mismo contiene. Es por esta razón que es importante realizar una re planificación y retomar un aspecto fundamental que consta en este plan, como es la capacitación sobre destrezas con criterio de desempeño, este elemento fundamental y curricular que está definido en la Actualización y Fortalecimiento Curricular 2010, es necesario que todo maestro o maestra conozca, lo domine y más que todo lo aplique en su diario quehacer de maestro.

Cualquier tipo de planificación relacionada a la macro, meso o micro planificación curricular, debe contener destrezas con criterio de desempeño, ya que son elementos curriculares que permiten evidenciar el aprendizaje, por lo que se justifica la capacitación de los maestros en esta temática muy importante.

Por otro lado, luego de haber realizado las investigaciones bibliográfica y de campo, se ha verificado la hipótesis: “La falta de aplicación del Plan Anual de

Capacitación para directivos y docentes, ha incidido negativamente, en el desarrollo en el aula, de las destrezas con criterio de desempeño”, por lo que amerita dentro del paradigma crítico propositivo realizar una propuesta, con la finalidad de cubrir este déficit de conocimientos curriculares de los maestros de la Unidad Educativa en referencia.

Lo importante es que los conocimientos adquiridos sean aplicados en forma inmediata, primero en la planificación, luego en la ejecución y finalmente en la evaluación de los aprendizajes, para con esto elevar la calidad de la educación y obtener estudiantes más críticos, razonadores y creativos.

Si bien es cierto que la Actualización y Fortalecimiento Curricular 2010, contempla las destrezas con criterio de desempeño, es también verdad que existen algunos maestros y maestras que no tienen conocimientos sobre este tema.

Al aplicar la técnica de la encuesta en la investigación de campo, se ha comprobado que la mayoría de maestros de la Unidad Educativa “Misión Andina”, desconocen sobre este importante tema que se relaciona con las destrezas con criterio de desempeño y que por lo tanto es imprescindible que se realice estos talleres tendientes a la capacitación sobre este interesante tema curricular.

6.3 Objetivos

6.3.1 Objetivo General

Capacitar a los docentes de la Unidad Educativa “Misión Andina”, en temas relacionados a la Actualización y Fortalecimiento Curricular 2010, y en forma especial en destrezas con criterio de desempeño.

6.3.2 Objetivos Específicos

- Tener un panorama general sobre la Actualización y Fortalecimiento Curricular 2010.
- Analizar los antecedentes de la Reforma Curricular anterior, con la finalidad de establecer comparaciones y ventajas de la actual Actualización y Fortalecimiento Curricular.
- Establecer las bases pedagógicas de la Reforma Curricular y relacionarlas con el trabajo diario de aula.
- Evidenciar los principales componentes con la finalidad de establecer un óptimo perfil de salida de los estudiantes de Educación General Básica.
- Diferenciar los conocimientos en base a los ejes fundamentales del conocimiento y los ejes transversales de la educación ecuatoriana.
- Determinar en forma conceptual y de aplicación a los elementos principales del sistema curricular de esta nueva reforma.
- Realizar un estudio pormenorizado de las destrezas con criterio de desempeño, analizando su estructura y poniendo ejemplos en cada área.
- Planificar bloques curriculares y planes de clase, con énfasis en las destrezas con criterio de desempeño.

6.4 DESARROLLO DE LOS TALLERES DE CAPACITACIÓN.

DATOS INFORMATIVOS

NOMBRE DEL EVENTO:

Talleres de capacitación sobre La Actualización y Fortalecimiento Curricular 2010, con énfasis en el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño.

RESPONSABLE: Prof. Silvia Morales

FACILITADORA: Prof. Silvia Morales

BENEFICIARIOS: 23 Maestros, maestras y el Director de la Unidad Educativa “Misión Andina”

6.4.1 TALLER 1

Tema: “Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010”

Objetivo

Analizar y comparar las bases de la Actualización y Fortalecimiento Curricular 2010, entre sí y con el perfil de salida de los estudiantes de Educación General Básica.

Motivación

La motivación del presente taller se denomina “Presentación de acuerdo a una característica” y consiste en lo siguiente:

La facilitadora se presenta y luego llama a un participante por una característica principal como por ejemplo estatura, vestido, color de ojos, preferencia de un determinado asunto y luego lo presenta a los demás, que al finalizar la presentación aplauden y se continúa así sucesivamente hasta presentar a todos los participantes.

Contenidos

Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010.

Al remontarse al año de 1991, se ubica a un Ecuador sin una planificación curricular general, se puede decir que en ese entonces cada maestro y cada institución planificaba de acuerdo a su criterio, sin tener ningún tipo de ordenamiento, fue necesario que representantes ecuatorianos asistan a determinados eventos científicos y educativos para que exista y se realice una Reforma Curricular, la cual se inicia en el año de 1996 y su vigencia llega hasta el año de 2010, fecha en la cual luego de una exhaustiva investigación y en base a requerimientos didácticos y curriculares de la educación actual se inicia el nuevo sistema curricular denominado “Actualización y Fortalecimiento Curricular 2010”, cuyo propósito es cambiar el currículo del año 1996 con uno más flexible, que tenga contenidos mínimos y aplicables en todas las áreas y que pueda adaptarse a cualquier contexto o sociedad, sus principales propósitos son los siguientes:

- Actualizar y proponer los métodos de aplicación del sistema curricular en los aspectos científico, axiológico y didáctico.
- Especificar los logros y destrezas con criterio de desempeño de los estudiantes de los diferentes grados de la Educación General Básica.
- Brindar orientaciones didácticas y pedagógicas a los docentes a fin de que puedan brindar una educación de calidad y se acrediten con un excelente desempeño docente.
- Formular indicadores esenciales de evaluación a fin de que se pueda comprobar los objetivos de cada grado, planteados al inicio del año escolar.
- Fortalecer los nexos sociales y pedagógicos en toda la comunidad educativa a fin de que se puedan practicar los principios del buen vivir, en el contexto de una sociedad plurinacional e intercultural.

Antecedentes

En noviembre de 2006 se aprobó el Plan Decenal de Educación, el cual incluye dentro de sus políticas el mejoramiento de la calidad de la educación, mediante la implementación de un currículo de Educación Inicial, de Educación General Básica y de Bachillerato, y como complemento de esto se han elaborado textos escolares y guías para docentes.

En el año de 1996 se oficializó la Reforma Curricular de la educación General Básica.

En el año de 2007, se realizó una evaluación de la Reforma Curricular, para conocer su nivel de aplicación, las bondades y dificultades de la misma, esta evaluación permitió conocer las razones por las que los docentes cumplen o incumplen los contenidos de cada año, si se desarrollan o no las destrezas, la desarticulación entre los grados y niveles, la imprecisión de temas y la falta de criterios e indicadores esenciales de evaluación.

En la Constitución Política del Estado, en los artículos 343 y 347 se indica que el Sistema Nacional de Educación tiene como finalidad potencializar las capacidades y potencialidades del individuo y de la sociedad que tienen como fin que los ciudadanos aprendan en base de saberes, técnicas y estrategias que posibiliten integrarse a una educación dinámica, flexible, eficaz, eficiente e incluyente; además que es responsabilidad del Estado fortalecer la educación pública y la coeducación, teniendo como base la calidad de la educación, la ampliación de la cobertura, la infraestructura educativa y la dotación de recursos informáticos y de toda índole para fortalecer los procesos educativos.

En base de los antecedentes anteriores y con la colaboración y consenso de docentes de las distintas provincias del Ecuador se elaboró “La actualización y Fortalecimiento Curricular 2010”

Bases pedagógicas del diseño curricular

La Actualización y Fortalecimiento Curricular 2010 tiene bases pedagógicas firmes que conllevan a la realización de un proceso dinámico de inter aprendizaje, se basa en concepciones teóricas y metodológicas fundamentadas en la Pedagogía Crítica, la cual concibe al estudiante como protagonista principal del proceso educativo, es hacia quien se deben volcar todas las atenciones de parte del docente y todo proceso didáctico transformarlo específicamente en el saber hacer, base del desarrollo humano; todo esto en base vías cognitivas y constructivistas de aprendizaje.

Para conocer mejor estas bases pedagógicas es necesario analizar los siguientes aspectos:

1. El desarrollo de la condición humana y la preparación para la comprensión, lo cual es indispensable en cualquier aprendizaje, el ser humano debe estar preparado para captar los diferentes saberes que implican un programa de estudios, a los cuales no solo debe comprenderlos, sino que los debe dominar y aplicarlos en la práctica para el mejoramiento de la condición de vida.
2. Se debe realizar una jerarquización de la formación humana, de acuerdo al cuadro evolutivo del desarrollo integral del ser humano, con lo cual se logra una articulación en la preparación científica y cultural.
3. Una importante cualidad de la sociedad es que en su seno exista la comprensión del caso, que se realicen foros y que de los mismos salgan consensos que permitan aplicar las decisiones en servicio de la comunidad, esto implica un excelente trabajo en equipo.
4. Aplicación de la axiología tanto en la teoría como en la práctica, para construir un código de convivencia efectivo, basado principalmente en el respeto, la solidaridad y la honestidad, los cuales son la piedra angular del buen vivir de la sociedad ecuatoriana.

5. El respeto fundamental a los grupos organizados como etnias y asociaciones por residencia, costumbres o situación social, es decir cumplir los preceptos de interculturalidad, plurinacionalidad e inclusión.
6. Dar validez al proceso epistemológico, apoyando al desarrollo del pensamiento y modo de actuar crítico, lógico y creativo, con lo cual se garantiza un aprendizaje de tipo significativo, el cual se orienta a lograr estudiantes y seres humanos capaces de cambiar su entorno.
7. Proponer procesos metodológicos que orienten al ser humano a retomar el hábito de la lectura y la comprensión de textos de una manera eficaz, para que con esto pueda debatir conocimientos y aportar en la creación del conocimiento científico.
8. Ser capaz de dar soluciones a problemas de la vida real, tomando como base conocimientos científicos, experiencias anteriores y rangos de apreciación de resultados, más que todo la solución debe ser orientada a la elaboración de un proyecto productivo y/o educativo.
9. Tomar en cuenta en el proceso de clase la visión crítica de la Pedagogía, en donde siempre se encamina hacia un aprendizaje productivo y significativo, que conlleva siempre a la metacognición o desequilibrio de saberes para la demostración de dominio del conocimiento.
10. Propender a la elaboración de procesos que se orienten hacia procesos productivos y significativos, basados en operaciones intelectuales como comprender textos, experimentar, ordenar ideas, conceptualizar, comparar, resolver, resumir, argumentar, elaborar mapas conceptuales, debatir, investigar y proponer alternativas de solución a casos y problemas presentados.

El perfil de salida de los estudiantes de Educación General Básica.

Comprende la descripción de los desempeños que debe demostrar el estudiantado en cada una de las áreas al concluir el décimo año de Educación General Básica, los mismos que se evidencian en las destrezas con criterio de desempeño.

Estos elementos deberán ir concatenados con el razonamiento lógico y formal de los estudiantes, para evidenciar lo aprendido en futuros estudios.

El perfil de salida debe evidenciarse en un estudiante con desarrollo integral en todas las áreas del conocimiento, que sea capaz de analizar y proponer soluciones a problemas presentados, que utilice todas sus inteligencias en beneficio social y que sea operativo, proactivo y eficaz en todas sus actuaciones, lo cual le acreditará sus estudios anteriores y le proyectará a la continuación de estudios, específicamente en el bachillerato.

En forma definitiva el perfil de salida se debe referir a que el estudiante sea capaz de:

- Expresarse libremente como individuo, sentirse orgulloso de ser ecuatoriano o ecuatoriana, para poder interactuar en una sociedad como parte de un proceso de cambio.
- Constituirse en un ciudadano universal, conocer tendencias mundiales, con capacidad de comprender lo que pasa en otros países para comparar con los sistemas nacionales y valorar lo nuestro y proponer alternativas de cambio.
- Valorar la identidad cultural nacional, símbolos y valores humanos de la sociedad ecuatoriana, para compartir eventos culturales y ser partícipe de los cambios culturales que impliquen una trascendencia a nivel social y cultural.
- Demostrar pensamiento crítico, lógico, creativo y matemático, con la finalidad de resolver problemas que impliquen cálculos exactos y sirvan de base para la comprensión del mundo que le rodea.
- Valorar y proteger la salud en sus ámbitos físico, psicológico y sexual, para constituirse en una persona que prevea situaciones relacionadas con la salud y sus consecuencias.
- Hacer buen uso del tiempo libre con actividades deportivas, recreativas, de investigación y culturales.

- Disfrutar y comprender la lectura, como una costumbre de sano esparcimiento y de ilustración.
- Aplicar las tecnologías de la información y comunicación en los procesos de índole educativa, para facilitar y comprender procesos cognitivos.
- Dominar en un elevado porcentaje una segunda lengua, para proyectarse al mundo turístico y/o comprender textos en un segundo idioma.
- Respetar y difundir todo lo relacionado a obras artísticas tanto a nivel nacional como a nivel mundial, con el propósito de conocer artistas y las diferentes épocas culturales que representan.

En fin el estudiante que egresa de la Educación General Básica debe ser un elemento muy bien preparado especialmente para la vida y para continuar con sus estudios de bachillerato, en esta difícil tarea de educarse, profesionalizarse y ser útil a la sociedad.

Ejecución del Taller Nº 1

Tema: “Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010”

Objetivo: Relacionar conceptos de la Actualización y Fortalecimiento Curricular 2010, con el perfil de salida

Destrezas con criterio de desempeño	Contenidos	Actividades	Recursos Humanos y económicos	Evaluación
Interpretar el contenido científico de la Actualización y Fortalecimiento Curricular, proponiendo tesis al respecto y realizando el cuestionamiento correspondiente, con argumentos basados en evidencias.	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010. • Antecedentes • Bases pedagógicas del diseño curricular • El perfil de salida de los estudiantes de Educación General Básica. 	Realizar la motivación Presentar el contenido científico en diapositivas Proyección de un video y organizar un foro. Formar grupos y dar indicaciones. Exposición de los trabajos, realizar las conclusiones y compromisos	Recursos Humanos: - Investigadora - Docentes y directivo Recursos Materiales: - Carteles - Marcadores - Papelotes - Lápices - Videos - Computadora - Proyector de imagen, láminas	Cuestionario preparado y elaboración de compromisos.

Trabajo En Equipo

El trabajo en equipo, se realizó luego de la dinámica, las explicaciones de la facilitadora y de observar el video, el mismo que se basó en las siguientes indicaciones:

- Elección de un coordinador y un secretario relator del grupo.
- Realización del Trabajo en Equipo en base de lo siguiente:
 - ❖ Elabore un cuadro que indique las ventajas y desventajas de la Actualización y Fortalecimiento Curricular 2010.
 - ❖ ¿Por qué razones se elaboró el nuevo currículo en el Ecuador?
 - ❖ ¿Es importante o no tener un currículo correctamente delineado, para aplicarse en todas las instituciones educativas del Ecuador?
 - ❖ Indique algunas pautas del perfil de salida de los estudiantes de Educación General Básica.
 - ❖ Realice una dramatización sobre el tema: “La anterior y la nueva reforma curricular ecuatoriana”

Plenaria

En la sesión plenaria cada uno de los grupos expuso utilizando material didáctico de diversa índole, existieron complementaciones, cuestionamientos, preguntas y desacuerdos. Sin embargo es importante indicar que cuando existieron desacuerdos la facilitadora orientó eficazmente todas las dudas presentadas.

Conclusiones

Las principales conclusiones a las que se llegó luego de la sesión plenaria, en el primer día del taller fueron las siguientes:

1. Es importante contar con una nueva reforma curricular denominada: Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica.
2. Que el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Educación y en cumplimiento con el Plan Decenal de Educación ha cumplido con una de las políticas relacionadas al mejoramiento de la calidad de la educación.

3. Que existen bases legales, pedagógicas y curriculares para la elaboración, cumplimiento y evaluación de la nueva reforma curricular.
4. Que existe una relación directa entre las bases pedagógicas y el perfil de salida de los estudiantes de la Educación General Básica.
5. Que la formación del estudiante es integral y que el perfil de salida de la Educación General Básica, conlleva a un estudiante a ser preparado, práctica, razonador, creativo, investigativo, comunicador y preparado para continuar con sus estudios de bachillerato.

Compromisos

Los compromisos que adquirieron los participantes en el Taller fueron los siguientes:

- Aplicar la Actualización y Fortalecimiento Curricular 2010, en todas sus clases.
- Trasformar el proceso de clase en un verdadero evento dinámico, donde el estudiante sea el principal protagonista.
- Preparar a los estudiantes en los diversos grados con la finalidad de contribuir a establecer el perfil de salida de la Educación General Básica.
- Prepararse en diversos talleres de capacitación para mejorar la calidad de la educación en todas las áreas.
- Realizar siempre las tareas pedagógicas en equipo para evitar la existencia de resquebrajamientos o vacíos científicos en los programas pedagógicos.
- Aplicar en todas las circunstancias los valores humanos para que los estudiantes practiquen siempre el buen vivir basados en el respeto, la solidaridad y honestidad, sea en la escuela o en el hogar.

Evaluación

La evaluación se la realizó al final del taller, en base a las siguientes preguntas de selección múltiple:

Señale el literal correcto, de acuerdo a la pregunta.

1.- La Actualización y Fortalecimiento Curricular, se inicia y termina en los años:

- a) De 1996 a 2005
- b) De 1993 a 2010
- c) De 1996 a 2010
- d) DE 2000 A 2010

2.- Uno de los objetivos fundamentales de la Actualización y Fortalecimiento Curricular es:

- a) Conocer los objetivos de la Educación Ecuatoriana.
- b) Formular indicadores esenciales de evaluación, que permitan comprobar aprendizajes.
- c) Relacionar los tres niveles de planificación: macro, meso y micro curricular.
- d) Elaborar correctamente un Plan de Clase.

3.- Una de las políticas del Plan Decenal de la Educación es:

- a) Saber realizar destrezas con criterio de desempeño.
- b) Mejorar la calidad de la Educación.
- c) Unificar las planificaciones didácticas.
- d) Conocer en detalle los antecedentes de la actual reforma curricular.

4.- La actual Reforma Curricular ubica al estudiante como protagonista principal del aprendizaje, este postulado se sustenta en:

- a) La pedagogía tradicional
- b) El constructivismo
- c) La pedagogía crítica
- d) La pedagogía activa.

5) El actual currículo propone para el aprendizaje situaciones:

- a) De acuerdo a un currículo planificado e invariable.
- b) El constructivismo de aspectos descontextualizados.
- c) Actividades extraídas de la vida real.

d) Se basa en ejemplos propuestos por los estudiantes.

6) Para lograr el perfil de salida de la Educación General Básica, se debe realizar:

- a) Estudios pormenorizados para alcanzar los objetivos propuestos.
- b) El desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño.
- c) La utilización de técnicas y estrategias, diseñadas por los maestros.
- d) Reflexionar, valorar, criticar y argumentar acerca de conceptos y hechos.

7) En Matemática la metacognición se refiere a:

- a) Resolución de problemas matemáticos.
- b) Saber plantear problemas y resolverlos de acuerdo a un proceso lógico.
- c) Comprobar las respuestas obtenidas.
- d) Desestabilizar la respuesta obtenida para comprobar aprendizajes.

8) Para la consolidación del proceso educativo, la evaluación más pertinente es:

- a) La evaluación diagnóstica.
- b) La evaluación sumativa
- c) La evaluación por procesos
- d) Una evaluación diagnóstica y continua.

9) Para conocer si están desarrolladas las destrezas con criterio de desempeño, es necesario que se tomen en cuenta:

- a) Las pruebas objetivas.
- b) El valor de cada una de las preguntas.
- c) Los indicadores esenciales de evaluación.
- d) Las estrategias de aprendizaje.

6.4.2 TALLER 2

Tema: “Desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño”

Objetivo

Elaborar destrezas con criterio de desempeño en las cuatro áreas fundamentales del saber humano.

Motivación

La motivación del presente taller se desarrolla en base de la dinámica llamada: “Adivina lo que te comunica el mimo”, la cual consiste en dividir al grupo en dos subgrupos y luego la facilitadora prepara cuatro temas escritos en papeles pequeños sobre:

- El buen vivir
- Destrezas con criterio de desempeño
- La planificación curricular
- El estudiante y el aprendizaje

Luego quien hace de mimo de cada grupo escoge un papel al azar y luego con gestos y sin hablar trata de que los participantes del grupo adivinen el tema; el tiempo es de dos minutos para cada tema y para cada grupo. Gana quien acumule más puntos. En caso de empate la facilitadora realizará gestos y mímica, pero sin hablar, para que los integrantes de los dos grupos en forma simultánea adivinen el tema: “El proceso administrativo y la educación”, gana el grupo que primero indique este tema.

Como finalización de la dinámica la facilitadora realiza un resumen de lo actuado y la significancia de cada tema en la educación, pide la colaboración de todos en las siguientes actividades.

Contenidos

Los ejes transversales dentro del proceso educativo

Se denominan ejes transversales a todos aquellos sistemas que permiten una educación complementaria tanto dentro o fuera de la clase, los cuales son circunstanciales y permiten establecer una educación integral cuando se los aplica. En la Actualización y Fortalecimiento Curricular 2010, se consideran como ejes transversales a los siguientes:

- La formación ciudadana y para la democracia, que tiene que ver con el conocimiento de los principios democráticos, la aplicación de procesos parlamentarios, el ejercicio de la democracia a nivel estudiantil, el conocimiento de los deberes y derechos de los ecuatorianos y la práctica ciudadana del convivir en paz.
- La protección del medio ambiente, que se refiere a lo relacionado con el cuidado del ecosistema, y de las diferentes especies que en él habitan, considerando al ser humano como principal gestor del cambio y transformación de la naturaleza.
- El correcto desarrollo de la salud y la recreación de los estudiantes, que se relaciona con la preservación del principal valor del ser humano que es la vida, y por ende el cuidado de su salud, en este caso los maestros deben realizar labores de prevención de diferentes enfermedades, en especial sustancias tóxicas y drogas que perjudican la salud humana.
- La educación sexual en la niñez y la adolescencia, que se refiere al cuidado y respeto a nuestro cuerpo, a la relación armónica con el sexo opuesto con la responsabilidad de una paternidad y maternidad responsables, tomando en cuenta el amor como el principal sentimiento de vinculación entre el hombre y la mujer, pero a la edad y en las circunstancias adecuadas que garanticen el buen vivir para los esposos e hijos.

La estructura curricular: sistema de conceptos empleados.

En la Actualización y Fortalecimiento Curricular 2010, interviene un sistema de conceptos, los cuales se encuentran relacionados entre sí y forman un sistema coherente, el cual da forma tanto a la planificación meso curricular, como a la planificación micro curricular, los cuales se desarrollan en cada una de las áreas fundamentales, a saber: Matemática, Ciencias Naturales, Estudios Sociales y lengua y Literatura; dichos elementos son los siguientes:

La importancia de enseñar y aprender

Es necesario de que el docente se motive en la realización de la planificación, por lo que es importante determinar en esta sección una visión general del enfoque de cada una de las áreas, haciendo énfasis en lo que aportan para la formación integral del ser humano y sobre todo cómo aporta cada una en el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño y en la formación integral del ser humano.

Eje curricular integrador del área

Se refiere a la idea principal de cada área, que permite articular todo el diseño curricular de cada área con proyección interdisciplinaria, a partir del eje curricular integrador, se generan los conocimientos, habilidades y las actitudes, es decir las destrezas con criterio de desempeño, ya que constituyen la guía principal del proceso educativo.

Los ejes curriculares integradores de cada área son los siguientes:

- **Ciencias Naturales:** Comprender las interrelaciones del mundo natural y sus cambios.
- **Estudios Sociales:** Comprender el mundo donde vivo y la identidad ecuatoriana.
- **Matemática:** Desarrollar el pensamiento lógico y crítico para interpretar y resolver problemas de la vida cotidiana.

- **Lengua y Literatura:** Escuchar, hablar, leer y escribir para la interacción social.

Ejes de aprendizaje

Se proyectan del eje curricular integrador en cada área de estudio y representan el hilo conductor que sirve para articular las destrezas con criterio de desempeño, planteadas en cada bloque curricular.

En el área de Lengua y Literatura, los ejes de aprendizaje son los siguientes: descripción científica, encuesta, notas de enciclopedia, apuntes, cuento, relato histórico, citas bibliográficas, poemas populares, anécdota, diario personal y descripción literaria.

En el área de Matemática los ejes de aprendizaje son: el razonamiento, la demostración, la comunicación, las conexiones y la representación gráfica.

En el área de Estudios Sociales los ejes de aprendizaje son los siguientes: identidad nacional, latinoamericana y planetaria, el buen vivir y la unidad en la diversidad.

En el área de Ciencias Naturales, los ejes de aprendizaje son los siguientes: Ecosistemas acuático y terrestre: los individuos interactúan con el medio y conforman la comunidad biológica, Bioma Pastizal: el ecosistema expresa las interrelaciones bióticas y abióticas.

Objetivos educativos del área

Se refieren a los propósitos que se debe conseguir en cada área, al concluir cada año de educación básica, como también al concluir la Educación General Básica, los cuales orientan el alcance del desempeño integral que deben alcanzar los estudiantes en las diferentes áreas de estudio durante los diez años de Educación General Básica. Los objetivos responden a las preguntas:

- ¿Qué acción o acciones de alta generalización deberán realizar los estudiantes?
- ¿Qué conocimientos deben saber, y qué logros de desempeño deben alcanzar?
- ¿Para qué le servirán los conocimientos aprendidos en relación a la contextualización de la vida social y personal?

Objetivos educativos del año

Son los propósitos que deben alcanzar los estudiantes, con el apoyo del maestro o maestra, al finalizar un año lectivo, expresan las máximas aspiraciones que pueden ser alcanzadas en el proceso educativo dentro de cada año de estudio.

Mapa de conocimientos

Se refiere a un conjunto de temas y subtemas ordenados por grados y por áreas, bajo un criterio de un nivel científico y una complejidad coherente y sistemática para que prevalezcan los conocimientos esenciales.

Macrodestrezas

Constituyen la máxima expresión en el desarrollo del pensamiento que integra e interrelaciona diferentes destrezas de comprensión, producción y práctica de valores, esto en las diferentes áreas del conocimiento.

Precisiones para la Enseñanza y el Aprendizaje

Se trata de una serie de orientaciones metodológicas y didácticas, que permiten tratar de una mejor manera los contenidos y por ende se desarrollan mejor las destrezas con criterio de desempeño, lo cual sirve para ampliar la información didáctica de estos elementos didácticos y así vincular conocimientos de las mismas con proyección en el aula y fuera de ella.

Indicadores esenciales de evaluación

Constituyen las pautas de comprobación del cumplimiento de los objetivos, en base a las destrezas con criterio de desempeño, se estructuran en base a las siguientes preguntas:

- ¿Qué acciones deben evaluarse?
- ¿Qué conocimientos son los esenciales en el año? y
- ¿Qué resultados se espera del proceso aplicado?

Destrezas con criterio de desempeño.

Las destrezas con criterio de desempeño son los mínimos elementos de aprendizaje que los estudiantes deben desarrollar en cada área.

Las destrezas con criterio de desempeño, se expresan respondiendo a las siguientes interrogantes:

1. ¿Qué debe saber hacer? Destreza
2. ¿Qué debe saber? Conocimiento
3. ¿Con qué grado de complejidad? Precisiones de profundización

Como se dijo anteriormente las destrezas con criterio de desempeño se componen de tres elementos que son: la destreza propiamente dicha, el conocimiento y el nivel de profundización o complejidad.

Ejemplos: Utilizar de manera adecuada las propiedades textuales y los elementos de la lengua, en la producción escrita de descripciones científicas, encuestas, notas de enciclopedia y apuntes.

Este criterio ha sido adaptado por la reforma curricular ecuatoriana, que en la Actualización y fortalecimiento Curricular señala a las destrezas con criterio de desempeño como los elementos fundamentales que deben desarrollar los estudiantes para evidenciar su aprendizaje, y que las mismas deben constar en las planificaciones de los docentes, la ejecución en el plan de clase y en la

evaluación mediante el análisis de los estándares de aprendizaje logrados en un determinado proceso educativo.

La destreza es la expresión del “saber hacer” en los estudiantes, que caracteriza el dominio de la acción y para que sea con criterio de desempeño se debe añadir el conocimiento y el nivel de profundización, para demostrar su desarrollo los estudiantes deben mediante operaciones intelectuales, investigaciones y actividades de tipo dinámico evidenciar lo aprendido, lo cual lleva a demostrar el conocimiento mediante acciones particulares y de acuerdo a los lineamientos curriculares.

Las destrezas con criterio de desempeño constituyen el referente principal para que los docentes elaboren la planificación meso y micro curricular de sus clases y las tareas de aprendizaje. Sobre la base de su desarrollo y de su sistematización, se aplicarán de forma progresiva y secuenciada los conocimientos conceptuales e ideas teóricas, con diversos niveles de integración y complejidad.

Importancia

La Estructura de la Actualización y Fortalecimiento Curricular 2010, propicia trabajar con destrezas con criterio de desempeño, esa es la orientación y como trabajadores de la educación, se debe aceptar y seguir esta orientación, ya que es actualizada y sigue los procesos que se implementan en el desarrollo curricular ecuatoriano.

Esto obliga a que los docentes se capaciten más y respondan eficientemente a preguntas como: ¿Qué son competencias? ¿Qué es una destreza? ¿Qué es destreza con criterio de desempeño?, es decir que puedan establecer las diferencias y semejanzas de estos importantes conceptos.

Se debe indicar que a nivel de Educación General Básica se debe trabajar con destrezas con criterio de desempeño, y que las competencias se las debe dejar para el bachillerato técnico y la Educación Superior.

Planificación por bloques curriculares, integrando las destrezas con criterio de desempeño.

Se refiere a la planificación meso curricular, los bloques curriculares organizan e integran un conjunto de destrezas con criterios de desempeño alrededor de un tema generador, en los años de primero a séptimo integran las diferentes áreas del conocimiento, en cambio de octavo a décimo el bloque curricular debe hacérselo por cada área.

Los bloques curriculares son integradores y giran dentro de un tema el cual es parte del contexto, en este caso el estudiante trabajará en forma conjunta en las diferentes áreas, dando una idea de integración de conocimientos.

Ejecución del Taller N° 2

Tema: El desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño.

Objetivo: Relacionar conceptos de la Actualización y Fortalecimiento Curricular 2010.

Destrezas con criterio de desempeño	Contenidos	Actividades	Recursos Humanos y económicos	Evaluación
<p>Construir destrezas con criterio de desempeño, en las diferentes áreas y aplicarlas a la práctica docente diaria.</p> <p>Elaborar planificaciones por bloques, realizando énfasis en el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño.</p> <p>Determinar los ejes transversales de la actual Reforma Curricular, realizando análisis de importancia y funcionamiento</p>	<p>Los ejes transversales dentro del proceso educativo.</p> <p>La estructura curricular: sistema de conceptos empleados.</p> <p>Destrezas con criterio de desempeño.</p> <p>Planificación por bloques curriculares, integrando las destrezas con criterio de desempeño.</p>	<p>Realizar la motivación</p> <p>Presentar el contenido científico en diapositivas.</p> <p>Entrevista a un pedagogo y organizar un foro.</p> <p>Formar grupos</p> <p>Repartir diferentes temas a cada grupo</p> <p>Exposición de los trabajos, obtener conclusiones y compromisos.</p>	<p>Recursos Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Investigadora - Pedagogo <p>Recursos Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carteles - Marcadores - Papelotes - Lápices - Computadora - Láminas 	<p>Cuestionario preparado y elaboración de compromisos</p>

Trabajo En Equipo

El trabajo en equipo, se realizó luego de la dinámica, las explicaciones de la facilitadora y luego de la presentación, disertación y foro instaurado por el pedagogo, el mismo que se basó en las siguientes indicaciones:

- Los grupos son diferentes.
- No se pueden elegir ni al mismo coordinador ni al mismo secretario relator
- Elección de un coordinador y un secretario relator del grupo.
- Realización del Trabajo en Equipo en base de lo siguiente:
 - ❖ Elabore un cuadro que manifieste las ventajas y desventajas de los ejes transversales de la educación ecuatoriana.
 - ❖ Elabore una matriz de doble entrada, en la que se indique los ejes curriculares integradores de área y su cumplimiento dentro de la práctica diaria de los docentes y estudiantes.
 - ❖ ¿Por qué es importante o no desarrollar el trabajo pedagógico en base a las destrezas con criterio de desempeño?
 - ❖ Indique cuatro destrezas con criterio de desempeño, una de cada área indicando sus elementos.
 - ❖ Realice una dramatización sobre el tema: “La planificación por bloques curriculares y la llegada del auditor de educación”

Plenaria

En la sesión plenaria cada uno de los grupos expuso los diferentes ítemes, utilizando material didáctico de diversa índole, en este caso existieron un mayor número de preguntas, complementaciones, cuestionamientos y desacuerdos. Sin embargo es importante indicar que cuando existieron desacuerdos la facilitadora orientó eficazmente todas las dudas presentadas, basándose en evidencias de tipo significativo.

Conclusiones

Las principales conclusiones a las que se llegó luego de la sesión plenaria, en el segundo día del taller fueron las siguientes:

1. Es importante para los maestros considerar los ejes transversales dentro del proceso educativo, ya que los mismos ayudan a que los estudiantes adquieran una enseñanza integral.
2. También es fundamental que los docentes conozcan todos los elementos que integran el sistema curricular ecuatoriano, para que puedan aplicar los mismos en su trabajo diario.
3. Los docentes deben dominar la realización de destrezas con criterio de desempeño, para que las ubiquen como elementos generadores del proceso didáctico tanto en la meso como en la micro planificación curricular.
4. Se deben aplicar las estrategias más adecuadas tanto en el aula como fuera de ella para lograr que el estudiante pueda desarrollar en forma efectiva las destrezas con criterio de desempeño.
5. Dentro de la planificación meso curricular el docente debe realizar sus planificaciones por bloques curriculares, para que se evidencie la integración de las áreas bajo un contexto ambiental, didáctico y social.

Compromisos

Los compromisos que adquirieron los participantes en el Taller fueron los siguientes:

- Aplicar los ejes transversales en todas las circunstancias que se presenten, con la finalidad de cumplir con una educación integral.
- Dentro de las planificaciones meso y micro curricular, se tomarán en cuenta como elementos fundamentales a las destrezas con criterio de desempeño.
- Todos deben planificar en base de bloques curriculares, con el propósito de educar en forma contextual.

- Se deben realizar evaluaciones periódicas por parte del Director, con el objetivo de comprobar en qué parte se encuentran dentro de la planificación anual, bimensual, semanal y diaria.
- Deben los maestros y maestras reunirse en forma quincenal para mantener diálogos didácticos y pedagógicos encaminados a solucionar dificultades de aprendizaje.
- Tomar como base los indicadores esenciales de evaluación para determinar los logros de aprendizaje, en base de las destrezas con criterio de desempeño.

Evaluación

La evaluación se la realizó al final del taller, en base a las siguientes preguntas de selección múltiple:

Señale el literal correcto, de acuerdo a la pregunta.

1.- El Buen Vivir abarca ejes transversales, algunos de ellos son los siguientes:

- a) La educación sexual en los jóvenes.
- b) Las destrezas con criterio de desempeño.
- c) La formación de una ciudadanía democrática.
- d) Los indicadores esenciales de evaluación.

2.- El eje curricular integrador que indica: “Desarrollar el pensamiento lógico y crítico para interpretar y resolver problemas de la vida cotidiana”, es del área de:

- a) Matemática.
- b) Estudios Sociales.
- c) Ciencias Naturales.
- d) Lengua y Literatura.

3.- Algunos ejes de aprendizaje, como los siguientes: la comunicación, las conexiones y la representación, son del área de:

- a) Matemática.
- b) Estudios Sociales.
- c) Ciencias Naturales.
- d) Lengua y Literatura.

4. Algunas de las macro destrezas del área de Matemática, son:

- a) La interculturalidad
- b) Conocimiento de procesos.
- c) Realización de experimentos.
- d) Aplicación en la práctica.

5.- La destreza: “Leer correctamente un párrafo”, para que sea con criterio de desempeño, le falta:

- a) La destreza propiamente dicha.
- b) El contenido.
- c) El conocimiento.
- d) El nivel de profundización.

6.- La planificación por bloques curriculares, pertenece al nivel de concreción de:

- a) Micro curricular
- b) Macro curricular.
- c) Meso curricular.
- d) Primer nivel de concreción.

7.- Si en una destreza se toman en cuenta los elementos: ¿Qué debe saber hacer?, ¿Qué debe saber? Y ¿Con qué grado de complejidad?, se trata de una:

- a) Destreza.
- b) Habilidad.

- c) Destreza con criterio de desempeño.
- d) Indicador esencial de evaluación.

8.- Cuando se analizan evidencias concretas de los resultados del aprendizaje, precisando el desempeño esencial, se está en el campo de:

- a) La evaluación propiamente dicha.
- b) Los logros del aprendizaje.
- c) Los indicadores esenciales de evaluación.
- d) Los resultados de una prueba objetiva.

9.- La destreza: “Resolver problemas aplicando la regla de tres simple directa o inversa en problemas de la vida real”, es una destreza con criterio de desempeño, ya que se consideran los elementos:

- a) Destreza, conocimiento y precisiones de profundización.
- b) Indicadores esenciales de evaluación y logros de aprendizaje.
- c) El qué, cómo y para qué.
- d) La destreza propiamente dicha y el nivel mínimo de éxito.

6.4.3 TALLER 3

Tema: “Precisiones para la Enseñanza y el Aprendizaje en el área de Matemática”

Objetivo

Analizar las diferentes recomendaciones didácticas y metodológicas en el área de Matemática, y aplicarlas al proceso pedagógico del trabajo de aula.

Motivación

La motivación del presente taller se desarrolla en base de la dinámica llamada: “Los múltiplos del siete”, la cual consiste en hacer sentar a todos los integrantes del taller en círculo, y luego se dan las siguientes indicaciones:

Todos se numeran iniciando desde el uno y no deben pronunciar ni los múltiplos del siete como 7,14,21,28,... ni tampoco los números terminados en siete como 7,17,27,37,47,...; cuando les toca pronunciar estos números deben dar una palmada y la numeración cambia de sentido, el reto es llegar por lo menos a 50, sin equivocarse.

En caso de que algún integrante se equivoque, los jueces se constituyen todos los integrantes y si alguien se queda mudo, no cambia de sentido, se demora, tartamudea, dice otro número o hace algo que no esté de acuerdo con el juego, se le penaliza con una penitencia, que debe de cumplir en el momento que se considere el más pertinente.

La penitencia debe ser puesta por los integrantes del taller y se referirá a la realización de alguna gracia como cantar, bailar, contar un chiste o algo que cause risa.

Contenidos

Conceptualización de precisiones para la enseñanza y el aprendizaje en el área de Matemática.

Las precisiones para la enseñanza y el aprendizaje de la matemática se refiere a un conjunto de orientaciones de tipo didáctico y metodológico tendientes al mejoramiento de la calidad de la educación en el área de matemática, tanto para el maestro como para la participación activa del estudiante, en este caso se darán estas recomendaciones en los bloques de relaciones y funciones, numérico, geométrico, de medida y de estadística y probabilidad.

Es importante que el maestro y el estudiante en comunidad de criterios potencien la investigación, el razonamiento lógico, la imaginación, la creatividad, el desarrollo, la potenciación de capacidades de abstracción, el rigor científico y la precisión en diversas actividades del aula las mismas que deben evidenciarse en problemas de la vida real, en donde el estudiante por

su propia cuenta debe proponer alternativas de solución, que le lleven a la solución del problema en primera instancia y luego a la metacognición.

En el aula el maestro debe dirigir el proceso matemático de tal forma que el estudiante se ubique dentro del rango lógico de la respuesta, esto con la finalidad de corregir errores de cálculo, es decir se deben potencializar todas las acciones que nos lleven al razonamiento matemático y que los estudiantes puedan utilizar procesos ordenados y sistemáticos, los cuales deben referirse a un tema específico y que a la vez sean comunicados, argumentados y justificados para tener la certeza de cumplimiento de trabajos asignados.

Se deben utilizar preferentemente materiales concretos, para que el estudiante pueda razonar partiendo de lo concreto a lo abstracto, pasando por la etapa gráfica, actividad que en ocasiones se cumplirá de manera individual y en otras ocasiones con trabajo en equipo.

Se deben realizar ejercicios variados y contextualizados y si es posible utilizar softwares matemáticos, videos, conferencias, clases prácticas para internalizar los conocimientos matemáticos y con esto también procurar una educación matemática en base del razonamiento, de la informática y la práctica de valores.

Precisiones para el bloque de relaciones y funciones

Las relaciones y funciones es un tema muy significativo en el área de matemática, deben los estudiantes distinguir lo que es una relación y diferenciarla de una función, esto lo podrá demostrar en forma analítica y en forma gráfica; también debe dominar la representación de los pares ordenados, teniendo presente que la primera componente se relaciona con X y la segunda con Y, para lo cual debe conocer lo qué es y cómo se utiliza el plano cartesiano.

También el maestro o maestra debe insistir en la representación de números enteros, mixtos, fracciones y decimales en recta numérica para que el estudiante tenga presente el criterio de orden de los números reales y sus distintas transformaciones; también debe tener en cuenta que en algunos casos debe utilizar la aproximación dependiendo de la apreciación del aparato de medida, con esto el estudiante poco a poco irá teniendo mayor criterio en la precisión tanto gráfica como analítica.

Finalmente se deberá poner mucho énfasis en las sucesiones tanto crecientes como decrecientes, en este caso el estudiante debe utilizar su creatividad para poder resolver todo tipo de sucesiones numéricas, alfanuméricas y con la utilización de las diferentes operaciones matemáticas; también en este caso el maestro deberá introducir al estudiante en la solución de progresiones de tipo gráfico, para que se desarrolle en el estudiante el criterio abstracto, debe darle muchas pistas para que pueda resolver eficazmente estas sucesiones.

Precisiones para el bloque numérico

En lo que se relaciona con el bloque numérico se debe dar mucha importancia a la realización de operaciones, con diferentes rangos de números, para que el estudiante evidencie los resultados en base a las diferentes operaciones.

También se debe trabajar con operaciones combinadas para que el estudiante practique la jerarquización de las operaciones, la cual es: primero se realiza todas las operaciones que estén con signos de agrupación, luego la potenciación y radicación, a continuación las multiplicaciones y divisiones y finalmente las sumas y restas. También se debe aplicar la estrategia de realizar todos los días y a la primera hora el cálculo mental, con esto el estudiante desarrollará el razonamiento lógico y sobre todo los rangos de estimación. El docente debe realizar en forma continua evaluaciones para ir poco a poco siendo partícipe de los logros de aprendizaje.

Luego del análisis anterior, se debe iniciar el estudio de razones, proporciones y porcentajes, para lo cual es importante la utilización de la regla de tres simple, esto de acuerdo a la proporcionalidad sea ésta directa o inversa; se deben realizar variados ejercicios los cuales implíquenlos dos tipos de proporcionalidad, para lo cual se deben consignar los datos en tabla. Para finalizar este estudio se debe analizar la proporcionalidad compuesta y la realización de ejercicios varios.

Precisiones para el bloque geométrico

El bloque geométrico se caracteriza por la representación gráfica, por lo tanto se debe iniciar con la representación en una dos y luego en tres dimensiones, de acuerdo a las magnitudes que se quieran representar, se debe iniciar desde lo más fácil y concreto hasta lo más difícil y abstracto, la geometría implica también razonamiento lógico a través de los diferentes problemas que se pueden plantear.

Se debe iniciar con el cálculo de áreas de diferentes figuras como triángulos, cuadrados, rectángulos y polígonos regulares de diferente número de lados, también se puede combinar con la resolución de problemas que impliquen cálculo de áreas y perímetros; también se puede utilizar el geoplano o Tangram para la solución de problemas diversos, el maestro antes de analizar un problema de índole geométrico debe tener en cuenta su complejidad.

También se deben analizar los datos para la obtención del perímetro y área de un círculo, e incluso círculos inscritos y circunscritos en otras figuras geométricas para el análisis de problemas y el análisis posterior para su solución. El presente tratado puede finalizar con el cálculo de volúmenes de diferentes cuerpos regulares.

Precisiones para el bloque de medida

En el bloque de medida se tiene que tener en cuenta las diferentes magnitudes y los valores de la unidad de medida para cada una de ellas, sin confundirse en su medición, ni en su apreciación.

Se debe iniciar con la medición y la realización de problemas de medidas de longitud, de área y de volumen, siempre teniendo en cuenta que el estudiante razone con respecto a la configuración de una, de dos y de tres dimensiones, además la variación de los múltiplos y submúltiplos para llegar a determinar fórmulas o procedimientos en cada caso, por ejemplo qué pasa si se desea transformar kilómetros cuadrados a centímetros cuadrados o viceversa, por lo que se tienen que establecer procesos en base de un razonamiento lógico para siempre dar con la respuesta correcta.

Es necesario tener en cuenta también las demás magnitudes, de acuerdo a la clasificación que realiza el Sistema Internacional de Medida, con respecto a las magnitudes fundamentales y derivadas, en las derivadas se debe tomar en cuenta la relación que puede ser por producto o por cociente, en fin también en este caso se utiliza el razonamiento para la realización de ejercicios de conversión de unidades de medida.

Precisiones para el bloque de estadística y probabilidad

Teniendo en cuenta que la estadística es la descripción de datos numéricos de grupos en base de análisis de diferente tipo como porcentajes, proporciones, ecuaciones, se debe tener en cuenta que toda población puede ser analizada de acuerdo a diferentes variables sean éstas continuas o discretas.

En cambio la probabilidad es la posibilidad de realización de un evento, lo cual siempre está presente en la vida real, como por ejemplo que llueva el día de

mañana, que gane el equipo de fútbol de una determinada ciudad, que caiga cara en el lanzamiento de una moneda, etc.

En lo que tiene que ver con educación, la estadística se relaciona con la recopilación y representación de datos en diagramas sean éstos de barra o circulares, para determinar su relación y más que todo su similitud, en el caso de los diagramas circulares pueden relacionarse con ángulos y con proporciones.

También es necesario que se explique el cálculo de la media, la mediana y la moda de una base de datos para que se tenga en cuenta la utilidad de las medidas de tendencia central, también se hace necesario la distinción entre valores continuos y discretos para que los estudiantes tengan otros puntos de referencia para el análisis gráfico, en este caso también es necesario la utilización de hojas de cálculo para conocer el apoyo del programa Excel a la estadística. Finalmente en lo relacionado a la probabilidad se debe conocer todos los posibles eventos de un experimento, para que se puedan calcular un sinnúmero de probabilidades como por ejemplo la probabilidad de que salga un dos en el lanzamiento de un dado.

Ejecución del Taller N° 3

Tema: “Precisiones para la Enseñanza y el Aprendizaje en el área de Matemática”.

Objetivo: Analizar las diferentes recomendaciones metodológicas en el área de Matemática.

Destrezas con criterio de desempeño	Contenidos	Actividades	Recursos Humanos y económicos	Evaluación
<p>Analizar las precisiones para la Enseñanza y el Aprendizaje en el área de matemática, tomando en cuenta las recomendaciones metodológicas pertinentes.</p> <p>Seleccionar en forma holística las mejores recomendaciones metodológicas para relaciones y funciones, bloque numérico, bloque geométrico, medida y estadística y probabilidad, con la finalidad de aplicarlas en el trabajo de aula y en la interrelación con los estudiantes.</p>	<p>Conceptualización de precisiones para la enseñanza y el aprendizaje de la matemática.</p> <p>Precisión es para el bloque de relaciones y funciones, para el bloque numérico, para el bloque geométrico, para el de medida y para el bloque de estadística y probabilidad.</p>	<p>Realizar la motivación</p> <p>Presentar el contenido científico en diapositivas</p> <p>Utilización de material concreto para algunos temas</p> <p>Formar grupos</p> <p>Repartir diferentes temas a cada grupo</p> <p>Exposición de los trabajos realizados por cada grupo.</p> <p>Obtención de conclusiones y compromisos.</p>	<p>Recursos Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Investigadora - Profesores <p>Recursos Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carteles - Marcadores - Papelotes - Lápices - Computadora - Láminas 	<p>Cuestionario preparado y elaboración de compromisos.</p>

Trabajo En Equipo

El trabajo en equipo, se realizó luego de la dinámica, las explicaciones de la facilitadora y de la utilización del material concreto, el mismo que se basó en las siguientes indicaciones:

- Los grupos de maestros son diferentes a los grupos de los talleres anteriores.
- No se pueden elegir ni al mismo coordinador ni al mismo secretario relator
- Elección de un coordinador y un secretario relator del grupo.
- Realización del Trabajo en Equipo en base de lo siguiente:
 - ❖ Elabore un cuadro que manifieste las ventajas y desventajas de las precisiones para la Enseñanza y el Aprendizaje de la Matemática
 - ❖ Dé cinco características sobre las precisiones de la Enseñanza y el Aprendizaje de la Matemática en el bloque de relaciones y funciones
 - ❖ Dé cinco características sobre las precisiones de la Enseñanza y el Aprendizaje de la Matemática en el bloque numérico.
 - ❖ Dé cinco características sobre las precisiones de la Enseñanza y el Aprendizaje de la Matemática en el bloque geométrico
 - ❖ Realice una dramatización sobre el tema: “La enseñanza de la matemática en los bloques de medida y de estadística y probabilidad”

Plenaria

En la sesión plenaria cada uno de los grupos expuso los diferentes temas, utilizando material didáctico de diversa índole, en este caso existieron un mayor número de preguntas, complementaciones, cuestionamientos y desacuerdos. Sin embargo es importante indicar que cuando existieron desacuerdos la facilitadora orientó eficazmente todas las dudas presentadas, basándose en evidencias de tipo significativo, además se debe recalcar lo bien que presentaron las dramatizaciones en este tercer día.

Conclusiones

Las principales conclusiones a las que se llegó luego de la sesión plenaria, en este tercero y último día de los talleres fueron las siguientes:

1. En la asignatura que tienen mayor problema es en la Matemática, por eso fue muy importante el análisis de las precisiones para Enseñar y Aprender en esta área fundamental.
2. Los estudiantes de los diferentes grados deben aprender a razonar, por lo que es necesario aplicar estrategias orientadas a conseguir este propósito.
3. Es fundamental trabajar con las precisiones para la enseñanza de la Matemática en los diferentes bloques para el área.
4. En el planteamiento de problemas, el estudiante debe dar estrategias de solución y escoger la que lleve hacia la respuesta correcta.
5. La utilización del material concreto permite una mayor comprensión en temas diferentes y un mejor desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño.

Compromisos

Los compromisos que adquirieron los participantes en el Taller fueron los siguientes:

- Aplicar el cálculo mental en forma diaria, en cada grado, con la finalidad de desarrollar el razonamiento lógico.
- Realizar actividades de metacognición al resolver problemas de cualquier tipo.
- Aplicar las precisiones metodológicas para Enseñar y Aprender en todos los temas de matemática.
- Relacionar la Matemática con otras ciencias cuando esté involucrado el cálculo matemático.
- Utilizar material concreto en los diferentes temas, en forma especial en fracciones, cálculo de áreas y perímetros y en unidades de medida.
- Establecer criterios de comparación y de apoyo entre los diferentes temas matemáticos, por ejemplo los porcentajes con la estadística; las fracciones con la probabilidad; lo numérico con la resolución de problemas, etc.

Evaluación

Señale el literal correcto, de acuerdo a la pregunta.

1.- Las precisiones para Enseñar y Aprender en el área de la Matemática se refieren a:

- a) Los procesos en la resolución de problemas.
- b) El desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño.
- c) Indicaciones metodológicas para enseñar mejor la Matemática.
- d) Procesos para entender mejor la Estadística y la Probabilidad.

2.- Con la aplicación de la estrategia del Cálculo Mental, en forma diaria, en todos los grados se quiere:

- a) Que el estudiante aprenda y comprenda el valor del dinero.
- b) Que pueda realizar operaciones con las cuatro operaciones matemáticas.
- c) Que pueda razonar y resolver problemas de la vida real.
- d) Que aprenda un poco de razonamiento lógico y verbal.

3.- La Metacognición es una estrategia pedagógica, que consiste en:

- a) La realización de operaciones matemáticas en forma correcta.
- b) La comprobación de la respuesta al repetir el proceso.
- c) La utilización del proceso para la solución de otros problemas similares.
- d) El desequilibrio de las variables para comprobar aprendizajes.

4. En la resolución de problemas se debe:

- a) Ayudar al estudiante en la resolución del mismo, en todo el proceso.
- b) Compara los datos con la respuesta para ver si se relacionan.
- c) Llegar a la respuesta como sea, en ocasiones en forma directa, sin proceso.
- d) Esperar que el alumno de alternativas de solución y escoja la que sea mejor.

5.- En el bloque de relaciones y funciones se debe:

- a) Dar a conocer los datos de los problemas planteados.

- b) Saber graficar correctamente los pares ordenados.
- c) Realizar la jerarquización de las operaciones matemáticas.
- d) Realizar gráficos en base de datos numéricos grupales.

6.- En el bloque de operaciones matemáticas o numéricas se debe:

- a) Dar a conocer los datos de los problemas planteados.
- b) Saber graficar correctamente los pares ordenados.
- c) Realizar la jerarquización de las operaciones matemáticas.
- d) Realizar gráficos en base de datos numéricos grupales.

7.- En el bloque geométrico o de análisis de elementos gráficos se debe:

- a) Calcular perímetros y áreas en base a datos de diferentes figuras.
- b) Saber graficar correctamente los pares ordenados.
- c) Realizar la jerarquización de las operaciones matemáticas.
- d) Realizar gráficos en base de datos numéricos grupales.

8.- En el bloque de medida o de Sistema Métrico Decimal se debe:

- a) Calcular perímetros y áreas en base a datos de diferentes figuras.
- b) Saber graficar correctamente los pares ordenados.
- c) Realizar la jerarquización de las operaciones matemáticas.
- d) Realizar conversiones de unidades fundamentales y derivadas.

9.- En el bloque de Estadística y Probabilidad se debe:

- a) Dar a conocer los datos de los problemas planteados.
- b) Saber graficar correctamente los pares ordenados.
- c) Realizar la jerarquización de las operaciones matemáticas.
- d) Realizar gráficos en base de datos numéricos grupales

BIBLIOGRAFÍA

1. AYALA, Alfonso, (2012). Evaluación de destrezas con criterio de desempeño. Primera Edición, Editorial Educar, Barcelona – España.
2. DELGADO, Kenneth (2005). Evaluación y Calidad de la Educación, Primera Edición, Editorial Magisterio, Bogotá – Colombia.
3. DÍAZ, J. (2004). Gestión de desempeño y comportamiento. Tercera Edición, Editorial Textos S. A., Buenos Aires – Argentina.
4. ENRIQUE, F. (2006). Organización de Empresas: Análisis, diseño y estructura, Décima Edición, Editorial Mc Graw Hill, México - México.
5. FRANCES, A. (2006). Estrategia y planes para la empresa. Tercera Edición, Editorial PEARSON, México - México.
6. LA CHACÁN, (2011). Destrezas con criterios de desempeño. Segunda Edición, Editorial Kapeluz, México - México.
7. LA CHAKANA, (2012). Documento de Trabajo del Ministerio de Educación del Ecuador. Primera Edición, Editorial del ME, Quito - Ecuador.
8. LAURA. (2009). Importancia de la Capacitación docente a distancia. Quinta Edición, Editorial Norma, Bogotá - Colombia.
9. LUENGO, C. (2010). Auditoría Docente. Primera Edición, Editorial U.P.M., Madrid – España.
10. MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2010). Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010. Primera Edición, Editorial del M.E., Quito – Ecuador.

11. SANTOS, Miguel Ángel. (2008), Evaluación Educativa, Cuarta Edición, Editorial Magisterio del Río de la Plata, Buenos Aires – Argentina.
12. YTUTTALDE, E. (2012). El Plan de Capacitación. Segunda Edición, Editorial Kapeluz, Bogotá - Colombia.

WEBGRAFÍA

1. <http://definicionabc.com/general/plan.php//>
2. <http://www.monografias.com/trabajos14/>
3. <http://wwwestudiaoposiciones.com/programación/esquema.htm//>
4. <http://www.plandecapacitacion.com//htm>.
5. <http://wwwdefinición.org/plan>.
6. <http://wwwecobachillerato.com/programación/esquema.htm//>
7. <http://sicologíaoporlavidablogspot.com/2011/11/destrezas-con-criterios-de-desempeñohtml>.
8. <http://www.euatm.es/auditoría//>
9. <http://www.cronica.comec/index>
10. <http://www.horizontededocente.com.ar/proyectos/unidad//>
11. <http://es.wikipedia.org/wiki/unidad>
12. <http://www.mailxmail.com/curso>

ANEXOS

Encuesta realizada a los profesores de la Unidad educativa “Misión Andina”, de la comunidad de Ñañoloma, perteneciente al cantón Pedro Moncayo, provincia de Pichincha

1. ¿En la escuela, existe el Plan Anual de Capacitación?
2. El Plan Anual de Capacitación, ¿Es realizado en consenso?
3. ¿Se ejecuta el Plan Anual de Capacitación?
4. ¿Se coordina con los docentes las actividades del mencionado plan?
5. ¿Está contemplada la capacitación sobre destrezas con criterio de desempeño?
6. ¿Ha recibido capacitación sobre destrezas con criterio de desempeño?
7. ¿En la planificación, contempla destrezas con criterio de desempeño?
8. ¿Aplica en el aula, técnicas para el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño?
9. ¿Utiliza Ud. como referentes a los indicadores esenciales de evaluación?
10. ¿Analiza su desempeño docente, en base al desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño alcanzadas por los estudiantes?

Guion de entrevista, aplicada al Lic. Patricio Salgado, director de la Unidad educativa “Misión Andina”

1. ¿En la escuela, existe el Plan Anual de Capacitación? ¿Se lo ha socializado?
2. El Plan Anual de Capacitación, ¿Es realizado en consenso?
3. ¿Se ejecuta el Plan Anual de Capacitación?
4. ¿Se coordina con los docentes las actividades del mencionado plan?
5. ¿Está contemplada la capacitación sobre destrezas con criterio de desempeño?
6. ¿Ha recibido capacitación sobre destrezas con criterio de desempeño?
7. ¿En la planificación que Ud. revisa, contemplan algunos maestros destrezas con criterio de desempeño?
8. ¿Aplican los maestros en el aula, técnicas para el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño?
9. ¿Los maestros de la Unidad Educativa “Misión Andina”, Utilizan como referentes a los indicadores esenciales de evaluación?
10. ¿Analiza el desempeño docente, en base al desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño alcanzadas por los estudiantes?

MICROPLANIFICACIÓN CURRICULAR

INSTITUCIÓN: UNIDAD EDUCATIVA "VISIÓN ANDINA".....

TEMA: Hidrografía del Ecuador.....

OBJETIVO DEL TEMA: localizar en mapas los principales accidentes geográficos del Ecuador.....

¿Qué debe saber hacer el estudiante? DESTREZAS CON CRITERIO DE DESEMPEÑO	¿Qué debe aprender el estudiante? CONOCIMIENTOS	¿Cómo enseño lo planificado? Precisiones para la enseñanza y el aprendizaje ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	¿Con qué enseño? Precisiones para la enseñanza y el aprendizaje RECURSOS	¿Cómo valorar lo que he enseñado? ¿He logrado mis objetivos? EVALUACIÓN
Identificar los accidentes geográficos propios de cada región natural, desde el reconocimiento de los más sobresalientes en cada una.	- Recursos Hidrográficos del Ecuador por regiones.	- Dialogar sobre el agua - Observar un cartel con los ciclos del agua. - Establecer semejanzas y diferencias - Laborar un mapa con los ríos de cada región.	- Mapa Hidrográfico del Ecuador - Láminas - Texto.	Técnica: Prueba oral y escrita. - Desarrollo de un cuestionario

MICROPLANIFICACIÓN CURRICULAR

INSTITUCIÓN: Unidad Educativa "Visión Andina"

TEMA: Fábula "La zorra y el chivo"

OBJETIVO DEL TEMA: Escribir textos para comprender la función comunicativa... valorar las variedades lingüísticas y culturales, mediante el disfrute desde la expresión artística

¿Qué debe saber hacer el estudiante? DESTREZAS CON CRITERIO DE DESEMPEÑO	¿Qué debe aprender el estudiante? CONOCIMIENTOS	¿Cómo enseño lo planificado? Precisiones para la enseñanza y el aprendizaje ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	¿Con qué enseño? Precisiones para la enseñanza y el aprendizaje RECURSOS	¿Cómo valorar lo que he enseñado? ¿He logrado mis objetivos? EVALUACIÓN
Comprender las fábulas desde la valoración, análisis y comprensión de su intención didáctica.	Fábula "La Zorra y el chivo"	Prelectura. Observar un cartel Descripción del mismo. Lectura. Lectura de la fábula. Post-lectura. Reconstrucción de la fábula en base a su moraleja.	Cartel. Lectura. Texto. Gráficos.	Comprende Fábulas mediante el desarrollo de un cuestionario.

MICROPLANIFICACIÓN CURRICULAR

INSTITUCIÓN: Unidad Educativa Misión Andina

TEMA: Publicidad Campaña Social - ofiche.

OBJETIVO DEL TEMA: Comprender, analizar y producir ofiches relacionados con los propósitos de los textos, los elementos de la lengua y obtener comunicativos específicos para adquirir una actitud crítica interpretativa.

¿Qué debe saber hacer el estudiante? DESTREZAS CON CRITERIO DE DESEMPEÑO	¿Qué debe aprender el estudiante? CONOCIMIENTOS	¿Cómo enseño lo planificado? Precisiones para la enseñanza y el aprendizaje ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	¿Con qué enseño? Precisiones para la enseñanza y el aprendizaje RECURSOS	¿Cómo valorar lo que he enseñado? ¿He logrado mis objetivos? EVALUACIÓN
aplicar los principios de los textos y los elementos de la lengua de manera adecuada en la elaboración de ofiches.	Estructura de un ofiche - título - cuerpo - llamado a la acción - logotipo	- observar y describir el ofiche de. - leer el ofiche	- ofiches. - videos. - revistas - texto.	elaboración de un ofiche.

FOTOGRAFÍAS DE LA UNIDAD EDUCATIVA MISIÓN ANDINA

Fachada lateral de la Unidad Educativa “Misión Andina”



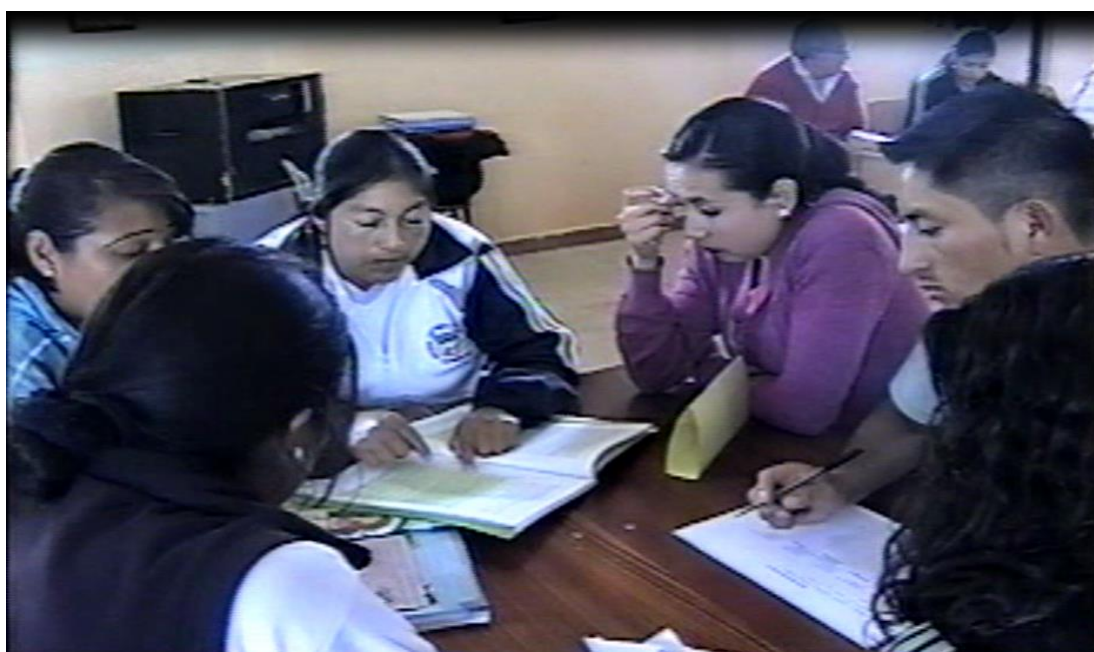
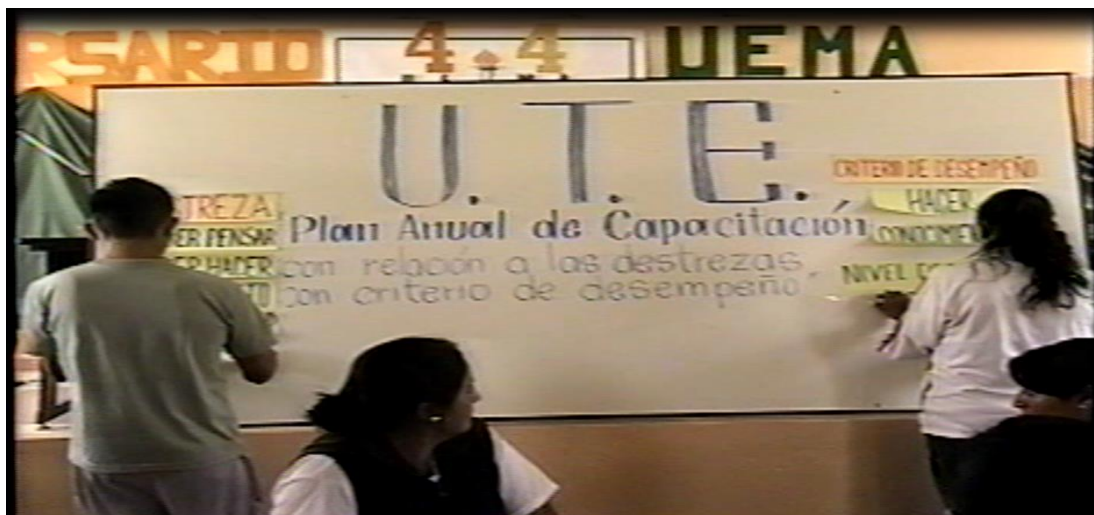
Vista de los patios de la Unidad Educativa “Misión Andina”



Maestra capacitando en el taller de las destrezas con criterio de desempeño y motivación



Docentes aplicando y planificando las destrezas con criterio de desempeño



Directivo de la Unidad Educativa “Misión Andina”



Capacitando a los docentes de la Unidad Educativa “Misión Andina”



Docentes en el desarrollo de los talleres de capacitación



Maestros y Maestras escuchando atentamente la exposición de los talleres de capacitación.



Docentes en plena capacitación



Estudiantes de la Unidad Educativa “Misión Andina” con la profesora y facilitadora de los talleres de capacitación

